

**TALLINNA ÜLIKOOL  
RAHVUSVAHELISTE JA SOTSIAALUURINGUTE INSTITUUT**

**VANEMAEALISTE TÖÖTAJATE  
KONKURENTSIVÕIME JA KOOLITUSVAJADUS**

**Projekti VÕIT (Võrdsed Õppimisvõimalused Igale Tahtjale)  
sihtrühma uuringu**

**KOKKUVÕTE**

**Koostajad:  
Rein Võõrmann  
Jelena Helemäe  
Ellu Saar  
Margarita Kazjulja**

**TALLINN 2005**

## SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS</b>	.....	3
<b>1. TAUST</b>	.....	5
1.1. Vanemaealised tööturul	.....	5
1.2. Vanemaealiste riskid ja võimalused	.....	13
1.3. Vanemaealised Eesti maakondades	.....	23
<b>2. VANEMAEALISTE TÖÖTAJATE KONKURENTSIVÕIME TÕSTMISEKS KAVANDATUD MEETMED</b>	.....	40
<b>3. KOOLITUSVAJADUS: SIHTRÜHMA UURINGU TULEMUSED</b>	.....	44
3.1. Tööandjate hinnangud	.....	44
3.2. Ekspertide hinnangud	.....	48
3.3. Potentsiaalsete osalejate (eakate töötajate) hinnangud	.....	52
3.3.1. Rühmaintervjuude kokkuvõtted (K-Järve, Rakvere, Viljandi, Põlva)	.....	52
3.3.2. Küsitluse tulemustest	.....	58
A. Ebakindlus tööl ning koolitus	.....	58
B. Koolitushuvi	.....	60
C. Toetus tööalase koolituse läbimiseks: kas tõhus vahend vanemaealiste kaasamiseks?	.....	65
<b>KOKKUVÕTE</b>	.....	67
<b>KIRJANDUS</b>	.....	70
<b>LISAD</b>		
LISA 1	Meediakuvand: vanemaealised tööturul (H.Plotnik)	
LISA 2	Koolide sulgemine: mis saab õpetajatest? (A.Lehtmets)	
LISA 3	Turu-uuringute AS küsitluse ankeet	
LISA 4	Tööandjate ja ekspertide küsimustik	

## SISSEJUHATUS

UNESCO poolt 1970. aastate algul (vt. Faure, 1972) tõstatatud idee elukestvast haridusest (*lifelong education*) on tänapäeval, liikumisel teadmispõhise ühiskonna ja majanduse suunas hõlvanud üha rohkem tähelepanu nii akadeemilistes ja poliitilistes ringkondades (vt. näiteks Holford jt., 1998; Field, 2000; Jarvis, 2001; Edwards jt., 2002; Istanze jt., 2002) kui ka rahvusvaheliste organisatsioonide tasandil (vt. näiteks CEC, 1995; CEC, 2000; ILO, 2002; CEC, 2003). Hariduse tähtsuse ja rolli niisugune rõhutamine on kindel märk sellest, et õppimine, laiemalt aga teadmiste omandamine tervikuna on hõivamas aina olulisemat kohta inimeste elus. Ka rahvusvaheline 21. sajandi hariduse komisjon, eesotsas Jacques Delors'iga, märkis aruandes UNESCOle: "...komisjon ei arva, et haridus oleks imerohi või võlusõna, mis avab ukse maailma, kus kõik ideaalid on saavutatavad. Haridus on üksnes peamine vahend, mis on meile kättesaadav sügavama ja harmoonilisema inimarengu toetamiseks ning seega vaesuse, tõrjutuse, rumaluse, rõhumise ja sõjaohu vähendamiseks" (Õppimine - varjatud varandus, 1999).

Suurimaks probleemiks indiviidi tasandil nii mujal maailmas kui ka Eestis on õppimis- ja enesetäiendamise võimaluste ebavõrdsus – sellega on seni saanud rohkem tegeleda need, kelle teadmised ja oskused on niigi tasemel, tänapäeva nõuetele vastavad. Kõrvale kipuvad sellest protsessist jääma need inimesed, kes seda hoopis rohkem vajaksid, so vähese konkurentsivõimega töötajad. Viimatinimetatute kaasamiseks on Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon ANDRAS kavandanud projekti VÕIT (Võrdsed Õppimisvõimalused Igale Tahtjale) professor Talvi Märja juhtimisel.

Projekt VÕIT koosneb kahest osast: Põhiprojektist ja Ettevalmistusprojektist.

Põhiprojekt lähtub Euroopa Komisjoni poliitiliste dokumentide *Elukestva õppe Memorandum* ja *Euroopa Elukestva õppe ruum* suunistest ning *Eesti Elukestva õppe strateegia* eesmärkidest ja on kavandatud selleks, et avardada oluliselt juurdepääsu elukestvate õppele ja kaasata õppesse eelkõige need sihtrühmad, kelle õpimotivatsioon on madal või kes erinevatel põhjustel (raha ja/või aja puudus, ei tunne vajadust õppida, peavad end õppimiseks liiga vanaks vm) pole seni koolituses osalenud või kelle koolituse maht on olnud ebapiisav tagamaks nende konkurentsivõimet töajuturul. Teisisõnu nn „raskesti ligipääsetavad“ ehk riskirühmad. Eelkõige on silmas peetud järgmisi töötajate kategooriaid: madalalpalgalised töötavad täiskasvanud, pikemat aega koolist ja õppimisest eemal olnud inimesed, kellel puudub motivatsioon õppida, üle keskea inimesed, eelkõige naised, kelle konkurentsivõime töajuturul on madal, vanemad inimesed – pensionieelikud ja pensionärid.

Ettevalmistusprojekt on mõeldud selleks, et kavandada ja valmistada ette põhiprojekt tagamaks juurdepääsu elukestvate õppele kõigile soovijaile, eeskätt riskirühmade esindajaile. Paraku puudub seni ülevaade selliste riskirühmade mahu ja konkreetsete vajaduste kohta. Selle tähtsuse täitmiseks viidigi TLÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi sotsiaalse stratifikatsiooni osakonna töötajate poolt läbi sihtrühmade pilootuuring. Uuringu korraldamisel lähtuti tõdemusest, et ressursside piiratuse tõttu ei ole võimalik ja mõtet haarata kõiki töajuturu riskirühmi ega ka kõigis maakondades, vaid mõistlikum on kontsentreeruda ühel-kahel, antud hetkel ehk kõige keerulisemas olukorras oleval rühmal ning vaatluse alla võtta teatud probleemsed maakonnad – Ida- ja Lääne-Virumaa, Kagu-Eesti maakonnad, võimaluse korral teisedki. Selleks riskirühmaks sai valitud vanemaeline, so üle 45-aastane töajutajaskond. Valiku üks põhjus oli ka see, et

nimetatud kategooria (üle 45-aastased) kaudu saab uurida ka tööturu teiste riskirühmade (näiteks naised, madalapalgalised) koolitusvajadusi.

Antud töö eesmärk ongi:

- \* erinevate allikate alusel välja selgitada vanemaealise töötajaskonna seisund tööturul, nende riskid ja võimalused, kirjeldada asjaosaliste (tööandjad, eksperdid, potentsiaalsed õppijad, so üle 45-aastased töötajad) nägemusi õppimisvajaduste kohta;
- \* viia kokku ja üldistada need nägemused ühtseks arusaamiseks vanemaealiste töötajate võimalustest konkurentsivõime tõstmiseks tööturul ja nende koolitusvajadusest.

Esimese sammuna analüüsisime vanemaealise töötajaskonna suhtes rakendatavaid strateegiaid – kaasamine või tõrjumine – ning milline on selles osas Eesti lahenduste eripära Euroopa taustal. Edasi käsitlesime vanemaealiste töötajate olukorda Eesti töajõuturul, võimaluse korral ka regionaalsel tasandil. Iseloomustasime eakate tööjõus osalemise ja hõive määra, töötuse taset, aga samuti haridustaset ja täiendkoolituses osalemist ning seda teiste vanusgruppide taustal.

Järgmise sammuna vaatlesime tööhõive tegevuskavadest lähtudes, millised on riiklikult kavandatud meetmed vanemaealiste töötajate konkurentsivõime tõstmiseks.

Kolmandaks uurisime tööandjate, ekspertide ja potentsiaalsete õppijate arvamusi vanemaealiste töötajate koolituse kohta. Tööandjad (kes leidsid aega meie küsimustele vastata) olid valitud põhimõttel, et nad esindaksid erinevaid tegevusvaldkondi ja oleksid pigem keskmised või suuremad ettevõtted. Ekspertide alla on liigitatud kohalike omavalitsuste haridusküsimustega tegelevad ametnikud, maakondade tööhõiveametite esindajad ning koolitusega seotud töötajad. Potentsiaalsete õppijatega viidi läbi 4 fookusgrupi diskussiooni (rühmaintervjuud) Kohtla-Järvel, Rakveres, Viljandis ja Põlvas. Lisaks sellele, kasutades firma Turu-uuringute AS abi, korraldati küsitlus (valimi suurus 1000 inimest, vanuses 15-74 aastat) võimalike õppijate hulgas, eesmärgiga analüüsida nende seisukohti vanemaealiste töötajate koolitusvajaduse ja konkurentsivõime tõstmise kohta tööturul.

Nende allikate kokkuvõimise tulemusena on sõnastatud ka käesoleva aruande kokkuvõttes esitatud soovitusel ja ettepanekud.

## 1. TAUST

### 1.1. Vanemaealised tööturul

#### 1.1.1. Sissejuhatus

Euroopa riikides ja Eestis on üheks olulisemaks probleemiks kujunenud rahvastiku vananemine, mille põhjuseks on eelkõige langenud sündimus ja pikenenud keskmine eluiga. Eesti Statistikaameti rahvastikuprognosi stsenaariumi kohaselt suureneb üle 65-aastaste osakaal rahvastikus 15,5%-lt aastal 2002 17,8%-le aastaks 2020 ja 25,4%-le aastaks 2050. Tööealiste (15-64) osakaal rahvastikus väheneb 67,3%-lt 2002.aastal 66,4%-ni 2020.aastal ning 59,4%-ni 2050.aastal. Rahvastiku mediaanvanus kasvab 38 aastalt 46 eluaastale 2050.aastaks. ÜRO rahvastikuprognos ennustab isegi veelgi kõrgemat mediaanvanust (2050.aastaks 52,3). Sealjuures tõuseb Eestis nii rahvastiku mediaanvanus kui ka üle 65-aastaste osakaal rahvastikus kiiremini kui enamuses teistes Euroopa riikides. Rahvastiku vananemise tulemusena suureneb märgatavalt ka ülalpeetavate määr.

Elanikkonna vananemine Euroopa riikides on kaasa toonud mitmeid majanduslikke ja sotsiaalseid probleeme. Nooremate põlvkondade suuruse vähenemise ja keskmise eluea pikenedamisega on kaasnenud täiendav surve pensionisüsteemile (Auer, Fortuny 2000). Seetõttu on varasema eelpensionile jäämist soodustanud poliitika, mis aitas vähendada tööjõu pakkumist, asemel tekkinud vajadus hoopiski pikendada inimeste tööiga. 2001.aasta Euroopa Nõukogu Stockholmi tippkohtumisel seati eesmärgiks tõsta vanemaealise tööjõu hõive määra 2010.aastaks 50%-ni ning 2002.aasta Barcelona tippkohtumisel võeti täiendavalt sihiks suurendada 2010.aastaks tööjõust väljumise keskmist vanust 5 aasta võrra ehk 65 aastale (Commission of the European Communities, 2003).

#### 1.1.2. Erinevad strateegiad

Vanemaealiste töötajate tööturule jäämist või tööjõust tagasitõmbumist mõjutavad makrotasandil tootmisest lähtuvad faktorid, mis avaldavad mõju tööjõu nõudlusele, ja teisalt sotsiaalkaitsest lähtuvad tegurid, mis avaldavad mõju eelkõige tööjõu pakkumisele (Ebbinghaus 2000).

Tööjõu nõudlust reguleerivate struktuursete muutuste mõju sõltub aga omakorda sellest, kuidas on tootmine organiseeritud, kui tugev on tööturukaitse, samuti sotsiaalkindlustussüsteemi institutsionaalsest korraldusest. Eristatakse kahte tööandjate struktuursetele muutustele reageerimise ideaaltüüpi (Buchholz and Hofäcker 2004). Esimesel juhul püüavad tööandjad vanemaealisi töötajaid "kinni hoida", pakkudes neile ümber- ja täiendusõppe võimalusi. Teise ideaaltüübi korral püütakse aga vanemaealistest töötajatest pigem "lahti saada" ja asendada neid nooremate kõrgema kvalifikatsiooniga töötajatega (Blossfeld and Stockmann 1999). See, kas ja kuidas tööandjad eelistavad kasutada seda strateegiat, sõltub nii tööturupoliitikast (kas tööandjatel on võimalik vallandada vanemaealisi ja tavaliselt ka pikema tööstaažiga töötajaid ilma täiendavate seadusandlike ja rahaliste piiranguteta), hariduspoliitikast (kui suured erinevused on nooremate ja vanemaealiste töötajate haridustasemes, millised on täienduskoolituse saamise võimalused), töösuhete iseloomust (kas ja kuidas on vanemaealistele ja pikema tööstaažiga töötajatele tagatud kõrgemad palgad, mis tähendavad tööandja jaoks lisakulutusi).

Tugev tööturu kaitse ühelt poolt kaitseb vanemaealisi töötajaid, vähendades nende vallandamise ohtu. Teisalt vähendab aga võimalusi tööturult väljas olevatel vanemaealistel sinna tagasi pääseda, sest tööandjad ei ole vanemaealiste töölevõtmisest huvitatud, kuna nende vallandamine on kulukas. Mitmetes riikides kehtib nn. esimesena-sisse-viimasena välja reegel, mille kohaselt tuleb vallandada viimases järjekorras need töötajad, kes on antud tööandja juures töötanud kõige kauem. Kui tööstaaž on võrdse pikkusega, tuleb eelistada vanemaid töötajaid.

Töökoha kaotamise korral on vanemaealistel töötajatel kaks võimalust, kas jääda tööturule ja püüda leida uus töökoht või siis minna pensionile. Tööturule jääjatel kaasneb uude ettevõttesse tööle minekuga tihti alanev mobiilsus, kuna töötajal tuleb leppida varasemast madalamat kvalifikatsiooni nõudva töökohaga. Samas uue töökoha leidmise võimalused sõltuvad sellest, kuivõrd jäigad on elukutsete (aga ka kvalifikatsioonitasemete) vahelised piirid, kui hõlbus on töötajal elukutset vahetada. Jäikade piiride korral on uue töökoha leidmise võimalused kehvemad ja seetõttu ka varase tööturult lahkumise tõenäosus suurem.

Teine võimalus on jääda töötuks või siis siirduda eelpensionile. Eelpensioni skeemid võimaldavad vanemaealistel töötajatel lahkuda tööturult enne vanaduspensionile jäämist, kusjuures üldjuhul kaotavad nad pensionis suhteliselt vähe võrreldes "õigeaegselt" pensionile jäämisega. Eelpensioni skeemid on eriti laialdaselt kasutatud Kesk- ja Lõuna-Euroopa riikides.

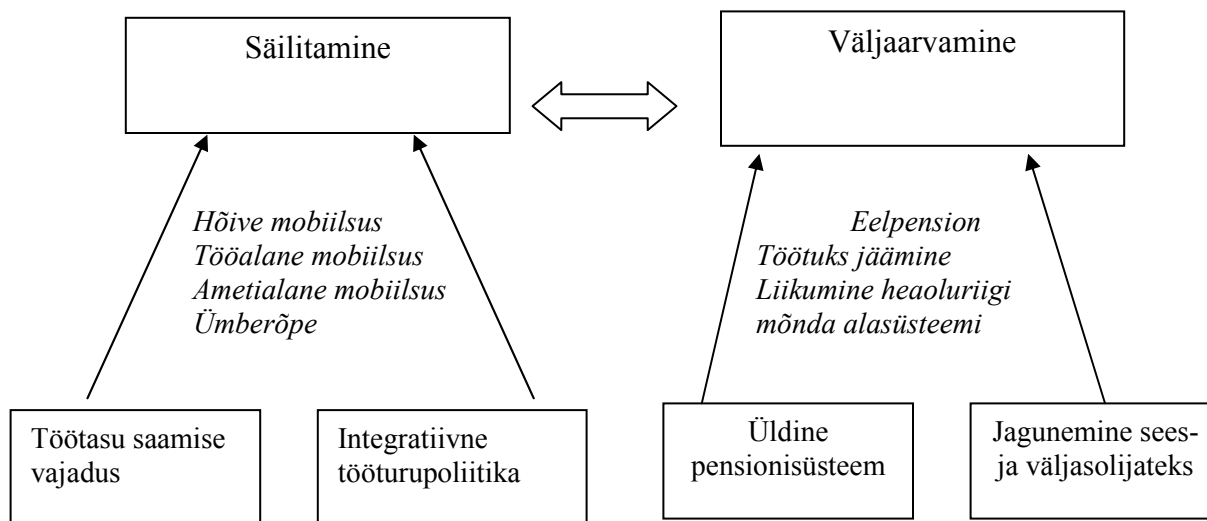
See, millise võimaluse kasuks töötaja otsustab või mille vahel tal on üldse valida, sõltub omakorda sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevatest institutsionaalsetest teguritest. Sotsiaalkindlustussüsteem määrab ära, millises vanuses on missugused võimalused tööjõust lahkuda (näiteks vanaduspensionisüsteem, eelpensionid, töötuskindlustus). On mitmeid võimalikke variante (Ebbinghaus 2000). Esimeseks on muidugi vanaduspensionile siirdumine õigusjärgses vanuses<sup>1</sup> ja sellele lisaks ka ennetähtaegne vanaduspension, edasilükatud pension, eripensionid. Teiseks võimaluseks on järk-järguline siirdumine hõivest pensionile (esialgu töötamine osalise koormusega ja alles siis tööturult lahkumine). Töötuvõimetuspension, töötuskindlustus ja töötü abiraha on kolmandaks vanemaealiste tööturult tagasitõmbumise variandiks.

Oluliselt mõjutab vanemaealiste tööturult lahkumise otsust ka see, millist rahalist sissetulekut inimene saab pensionile jäädes (milline on pensioni asendusmäär) ja kuidas see sõltub pensionile mineku eest ning edasisest töötamisest. Mida rohkem on võimalusi erinevate hüvituste saamiseks ja mida suuremad need on võrreldes inimese töötasuga, seda tõenäolisem on, et inimene läheb pensionile niipea, kui see võimalus avaneb.

Faktorid, mis mõjutavad vanemaealiste tööturule jäämist või sealt lahkumist on omavahel seotud. Joonis 1 kujutab ideaalmudeleid, kuidas tööandjad ja töövõtjad reageerivad neile faktoritele. Erinevad riigid saab paigutada pidevale skaalale, kus skaala ühes otsas paiknevad riigid, kus institutsionaalne ülesehitus toetab vanemaealiste tööturul püsimist, teises otsas aga riigid, kus ülekaalus on just poliitika, mis soodustab vanemaealiste töötajate lahkumist tööturult. Sealjuures ei esinda ükski riik nn. puhast tüüpi. Küsimus ongi selles, kumb mudel on igas konkreetses riigis domineeriv.

---

<sup>1</sup> Kuigi tavapäraselt arvatakse, et õigusjärgse vanaduspensioniea tõstmine tõstab vanemaealiste töötajate hõive määra, ei pruugi see sugugi nii olla. Empiiriline analüüs on kinnitanud, et paljudes riikides lahkuvad suur protsent töötajatest tööturult juba enne õigusjärgse pensionile mineku eest saavutamist. Samas võib õigusjärgse vanaduspensioniea kehtestamine kaasa tuua piiranguid nende vanemaealiste töötajate jaoks, kes sooviks tööturule edasi jääda ka pärast selle eest saavutamist.



**Joonis 1.1.1. Erinevad ideaalsed strateegiad vanemaealiste töötajate kohanda(u)miseks struktuursete muutustega**

### 1.1.3. *Institutsionaalse keskkonna eripära ja tööturult lahkumise mudelid*

Institutsionaalse keskkonna eripära (tööturu reguleeritus, sotsiaalkindlustussüsteem jne.) mõjutab seda, kas konkreetsetes riigis püütakse vanemaealisi hoida tööturul või hoopis soodustatakse nende tööturult lahkumist. Enamik autoreid eristab nelja tüüpi riike (Ebbinghaus 2000, Buchholz and Hofäcker 2004, Mayer 2004).

Esimese tüüpi moodustavad liberaalsed riigid, kus pensionid on suhteliselt väikesed ja riikliku pensioni saavad vaid vähesed (vt. tabel 1). Seetõttu on vanemaealised töötajad sunnitud tööle käima, et saada lisaissetulekut. Tavapärane on, et töötatakse ka peale õiguspärase pensioniea saabumist. Vanemaealised töötajad on sageli nõus ka madalama töötasuga kui nooremad töötajad, kuna nende jaoks on oluline säilitada töökoht. Erinevaid tööturult lahkumise teid on vähe. Erapensionite domineerimine tähendab seda, et juba tööturult lahkunute seas on materiaalne ebavõrdsus suur. Madal tööturu kaitse soodustab ka vanemaealiste mobiilsust.

Teise tüüpi kuuluvad sotsiaal-demokraatlikud riigid, kus on mitmeid võimalusi tööturult lahkumiseks. Enne vanaduspensionile jäämist töötatakse tihti osalise koormusega saades samaaegselt ka osalist pensionit, st. tööturult lahkumine kujuneb sujuvaks. Pärilist lahkutakse tööturult suhteliselt vanalt. Vanemaealistele on tagatud ümber- ja täiendõpe, mis soodustab nende tööalast mobiilsust. Kui liberaalsetes riikides mõjutavad vanemaealiste hilisemat lahkumist tööturult eelkõige turumehhanismid, siis sotsiaal-demokraatlikes riikides soodustab seda aktiivne tööturupoliitika.

**Tabel 1.1.1. Institutsioonid ja nende mõju vanemaealiste tööturul püsimisele või sealt lahkumisele**

	<b>Liberaalne</b>	<b>Sotsiaal- demokraatlik</b>	<b>Konservatiivne</b>	<b>Perekonnal põhinev</b>	<b>Eesti</b>
<i>Riigid</i>	Suurbritannia, Iirimaa, USA	Rootsi, Taani, Soome, Norra	Saksamaa, Holland, Prantsusmaa	Itaalia, Hispaania, Kreeka	
<i>Tööturuka it-se</i>	Paindlikud töösuhted, madal tööturukaitse	Keskmine (sõltub riigist)	Tugev tööturukaitse	Tugev tööturukaitse	Keskmine, suured käärid seadusandluse ja selle rakendamise vahel
<i>Haridus- süsteem iiseloomu- s-tus</i>	Madala standardiseeritus ja stratifitseeritus, tööalase koolituse olulisus	Osaline standardiseeritus, madal kuni keskmine stratifitseeritus; ümber- ja täiendõpe	Standardiseeritud ja stratifitseeritud haridussüsteem	Keskmine kuni kõrge standardiseeritus ja stratifitseeritus	Keskmine standardiseeritus ja stratifitseeritus
<i>Hõivet soodustav poliitika</i>	Riigi vähene sekkumine, aktiveeriv tööturupoliitika	Hõivet toetavad programmid	Vähesed hõivet toetavad programmid	Vähesed hõivet toetavad programmid, selge jagumine seesolijateks (tööturul olijateks) ja väljasolijateks	Vähesed hõivet toetavad programmid, selge jagumine seesolijateks (tööturul olijateks) ja väljasolijateks
<i>Hõivest lahkumise programm id</i>	Privatiseeritud pensionisüsteem, madal pensionite asendusmäär	Universaalne riiklik pensionikindlus-tus, kõrge pensionite asendusmäär	Kogumispensionil põhinev pensionisüsteem, keskmine pensionite asendusmäär, levinud eelpensionid	Kogumispensionil põhinev pensionisüsteem, kõrge pensionite asendusmäär, levinud eelpensionid	Privatiseeritud pensionisüsteem, madal pensionite asendusmäär
<i>Hõivest lahkumise võimaliku d teed</i>	Piiratud	Järk-järguline	Mitmekesised	Suhteliselt piiratud, sealhulgas on oluline töötuba	Suhteliselt oluline roll töövõimetus-pensionitel, piiratud arv võimalikke teid
<i>Mõju vanemae- listele töötajatele</i>	Keskmine kuni kõrge hõive; ulatuslik tööalane	Keskmine kuni kõrge hõive; suhteliselt pidev karjäär;	Madal hõive; tugev varakult tööturult lahkumise	Madal hõive; tugev varakult tööturult lahkumise	Keskmine hõive; ulatuslik tööalane



	mobiilsus; suur variatiivsus	vähene varajane lahkumine tööturult, väike variatiivsus	tendents; vähene ametialane liikumine; väike variatiivsus	tendents; vähene ametialane liikumine; suur variatiivsus	mobiilsus; suur variatiivsus ("varased" lahkujad <i>versus</i> peale vanaduspensionini ea saavutamist tööturule jääjad)
--	------------------------------	---	---	--	---

Allikas: Ebbinghaus 2000; Buchholz and Hofhacker 2004; Mayer 2004.

Kolmandasse ja neljandasse tüüpi kuuluvates konservatiivsetes ja Lõuna-Euroopa riikides on valitsev vanemaealiste tööturult "minema saatmise" tendents. Neis riikides on tööseadusandluses sätted, mis muudavad tööjõu vallandamise, eriti vanemaealiste tööjõu vallandamise kulukaks, mistõttu on tööandjad nende töölevõtmisest vähem huvitatud. Ka on pikema töökogemusega töötajate palgad tavaliselt keskmisest oluliselt kõrgemad. Tööandjate survele on neis riikides sisse viidud laialdaselt kasutatav eelpensionite süsteem. Aktiivsete tööturuprogrammide puudumine soodustab omakorda vanemaealiste tööturult väljatõrjumist. Lõuna-Euroopa riikides lisanduvad jäigad piirid erinevate elukutsegruppide vahel, mis vähendavad vanemaealiste tööalast ja ametite vahelist mobiilsust. Seetõttu on leitud, et neis riikides on tekkinud uus alamklass just tööturult väljatõrjututest, kelle hulgas on väga palju just vanemaealisi töötajaid (Mills, Blossfeld 2005).

#### 1.1.4. Eesti lahenduste eripära Euroopa taustal

Kuni aastani 1993 oli ametlikuks pensionieaks Eestis meestel 60 ja naistel 55 eluaastat (sealhulgas ka kohustuslik töötatud aastate arv pensionile saamise kriteeriumina). 1990.aastate jooksul kasvas pensioniiga. 1998.aastal seadustati selleks 63 eluaastat, seda nii meestel kui naistel.

Eestis mõjutavad vanemaealiste tööjõu pakkumist järgmised sotsiaalkindlustuse osad:

- 1) vanaduspension oma erinevate vormidega, sealhulgas ennetähtaegne ja edasilükatud vanaduspension;
- 2) töövõimetuspension;
- 3) töötuskindlustus ja töötü abiraha.

Eestis toimub vanemaealiste tööjõust tagasitõmbumine peamiselt läbi vanaduspensionini erinevate vormide ja töövõimetuspensionini. Erinevate vanaduse alusel määratavate pensionide kasutamine koos töövõimetuspensioniga toob kaasa selle, et suur osa inimesi saab pensionile enne pensioniiga. Nii näiteks oli 2003.aasta alguses 60-aastaste meeste seas (st. kolm aastat enne ametlikku pensioniiga) erinevat tüüpi vanaduspensionite saajaid 30% ja töövõimetuspensionini saajaid 20% - seega pensioni said pooled sellesse vanusegruppi kuuluvatest meestest. 56-aastaste naiste seas (2,5 aastat enne ametlikku pensioniiga) oli erinevat tüüpi vanaduspensionini saajaid 16% ja töövõimetuspensionini saajaid 14%, kokku seega 30%.

Võrreldes pensioni (vanaduspensionini, töövõimetuspensionini) saavate inimeste osakaalu vanemates vanuserühmades Eestis ja Põhjamaades, on näha, et Eestis on 55-59-aastaste meeste ja naiste seas

pensionsaajate osakaal oluliselt kõrgem kui enamikus võrreldavates riikides (vt. tabel 2). Osalt on see tingitud sellest, et pensioniiga on Eestis madalam kui Põhjamaades - pensioniea tõusuga peaks pensioni saajate osakaal eelkõige 55-59- ja 60-64-aastaste hulgas vähenema. Samas kehtivad Eestis mitmed soodustingimused pensionile minemise võimalused, mis suurendavad pensionäride osakaalu enne ametlikku pensioniiga.

**Tabel 1.1.2. Pensionisaajate osakaal vanemates vanuserühmades 2000.a. detsembris**

Vanuse-grupp	Eesti	Taani	Soome	Island	Norra	Rootsi
Mehed						
50-54	10,8	9,7	12,7	5,9	11,9	9,6
55-59	28,3	15,9	24,6	8,2	17,7	14,4
60-64	69,3	54,5	74,6	11,5	42,0	35,5
65-66	95,6	74,5	104,1	40,7	58,7	104,5
67+	96,2	101,3	104,4	97,5	103,0	104,2
Naised						
50-54	9,5	13,1	10,3	9,3	17,5	16,6
55-59	64,5	25,2	21,5	13,2	25,7	24,5
60-64	101,1 <sup>2</sup>	70,0	76,7	19,9	49,2	43,2
65-66	103,2	83,0	104,6	47,0	67,5	102,7
67+	100,8	100,9	104,4	100,4	102,5	102,4

Allikas: Nordic/Baltic Social Protection Statistics, 2000.

#### 1.1.5. Tööjõust lahkumine läbi vanaduspensioni süsteemi

Kohustuslik riiklik pensionikindlustussüsteem sisaldab mitmeid stiimuleid töötamiseks.

Esiteks, inimese eest täiendavalt tasutud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa suurendab tema kindlustusosakut ja seega tulevast pensioni. Seega lisaks töötasule kaasneb töötamisega tulevikus ka suurema pensioni saamine.

Teiseks, riikliku pensionikindlustuse seaduse kohaselt on võimalik ilma piiranguteta saada samaaegselt töötasu ja vanaduspensioni. Nii ei tähenda vanaduspensioni saamine tingimata tööjõust väljajäämist.

Kolmandaks, väga madal pensioni asendusmäär võrreldes enamuse Euroopa riikidega peaks samuti soodustama tööturule edasijäämist (vt. tabel 3).

**Tabel 1.1.3. Teoretiline pensioni asendusmäär mõningates Euroopa riikides ja Eestis**

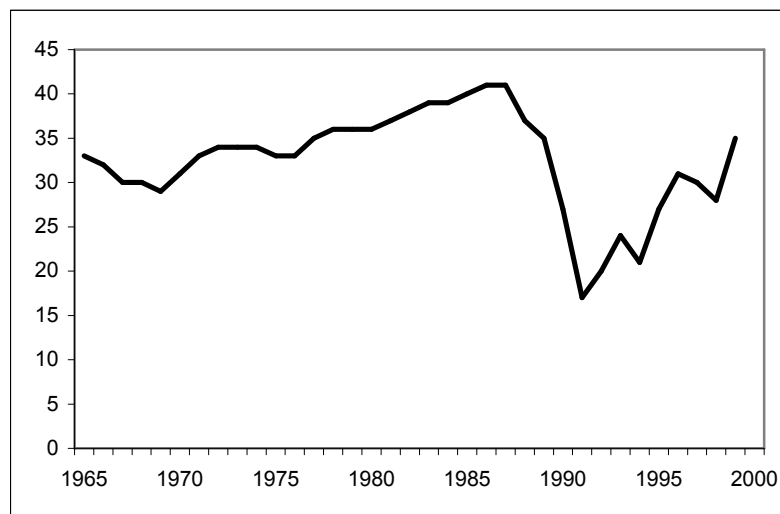
	His- paa-	Kree- ka	Itaa- lia	Prant- sus-	Aust -ria	Sak- sa-	Hol- land	Taa- ni	Soo- me	Root- si	Iiri- maa	Suur- britan-	Eesti
--	--------------	-------------	--------------	----------------	--------------	-------------	--------------	------------	------------	-------------	--------------	------------------	-------

<sup>2</sup> Erinevate andmeallikate kombineeritud kasutamise tõttu võivad mõned suhtarvud olla üle 100%.

	nia			maa		maa						nia	
Bruto- asendus- määr	88,6	108,0	79,6	65,0	74,3	50,1	70,0	45,1	57,6	70,9	66,7	66,6	33,3
Neto- asendus- määr	95,4	118,0	88,9	78,8	88,3	76,1	89,0	68,4	66,2	74,6	81,4	81,9	42,8

Allikas: Leppik *et al* (2004).

Juba varem oli see madal, kuid vähenes 1990.aastate alguses veelgi drastiliselt (vt. joonis 2).



Allikas: Põldma 2000: 260.

### Joonis 1.1.2. Pensioni asendusmäär Eestis

Tööjõust lahkumist mõjutab Eesti pensionisüsteemis see, et mitmetel juhtudel tekib õigus vanaduspensionile enne ametliku vanaduspensioniea saabumist. Sellisteks pensioniteks on soodustingimustel määratavad pensionid, mis on oma olemuselt eelpensionid ning mis võimaldavad tööturult väljuda enne üldist vanaduspensioniiiga. Kuigi sooduspensionireglid ei sunni kedagi tööturult lahkuma, on mitteaktiivsuse risk neisse sisse kirjutatud, kuna pension määratakse ainult juhul, kui isik on lõpetanud töö sellele pensionile õigust andval tootmis- või kutsealal.

Lisaks teatud kutsealade esindajate seadusjärgsele õigusele jääda pensionile enne vanaduspensioniiiga, on Eesti pensionisüsteemis võimalik paindlik pensioniea valik, jäädes pensionile ennetähtaegselt või lükates pensionile mineku edasi. Seejuures igakuist pensioni suurust vastavalt kas vähendatakse või suurendatakse.

Ennetähtaegse vanaduspensionii võimalus jõustus 2000.aasta 1 aprillist rakendunud riikliku pensionikindlustuse seadusega. Töötajal on õigus ennetähtaegsele vanaduspensionile kuni 3 aastat enne üldisesse vanaduspensioniiikka jõudmist, kui tal on olemas vanaduspensionii määramiseks nõutav pensionistaaž (15 aastat). Selle abinõu deklareeritud eesmärgiks oli leevendada üldise

pensioniea tõusu tagajärjel pensionieelses vanuses töötuks jäänud inimeste olukorda. Seega võimaldab ennetähtaegne vanaduspension töøjõust varasemat lahkumist.

Sealjuures

- 1) ennetähtaegse vanaduspensioni arvutamisel vähendatakse pensionivalemist tuleneva pensioni suurus 0,4% võrra iga üldisest vanaduspensioni eest varem pensionile jäämise kuu eest;
- 2) pensioni suuruse vähendus on püsiv. Ennetähtaegselt vanaduspensionilt ei ole hiljem võimalik üle minna üldisele vanaduspensionile;
- 3) erinevalt üldisest vanaduspensionist ei maksta ennetähtaegset vanaduspensioni töötamise korral. Tööle minnes pensioni väljamaksmine peatatakse ja hiljem taas pensionile jäädes säilib inimesel madalam pension.

Aastatel 2000-2003 moodustasid ennetähtaegsed vanaduspensionid üle viiendiku kõigist nendel aastatel määratud uutest vanaduspensionitest (Leetmaa *et al.* 2004). Ligi 70% juhtudest olid ennetähtaegselt pensionile siirdunud inimesed enne pensioni määramist kas töötud või juba tööturult lahkunud (mitteaktiivsed).

Edasilükatud vanaduspensioni võimalus jõustus Eestis 2002.aasta alguses. Edasilükatud vanaduspensioni korral suurendatakse pensioni 0,9% iga kuu eest, mis on möödunud pensioniikka jõudmisest. Siiski on seda võimalust kasutatud harva.

Oluline roll on ka töötururegulatsioonidel, mis võimaldavad lõpetada töölepingu vanuse alusel 65-aastaseks saamisel. Töölepingu seaduse kohaselt on tööandjal võimalik lõpetada tööleping töötaja vanuse tõttu, kui töötaja on saanud 65-aastaseks ning tal on õigus täisvanaduspensionile. Avaliku teenistuse seaduse järgi võib ametniku vabastada teenistusest vanuse tõttu, kui ta on saanud 65-aastaseks.

#### *1.1.6. Tøjõust lahkumise muud teed*

Eestis on 45-aastaste ja vanemate seas haigus või vigastus ning töövõimetuspensioni saamine üks peamisi mitteaktiivsuse põhjuseid. 40-59-aastaste seas oli 2000.a. invaliidsuspensionäre 8%. Töövõimetuspensioni saamine ei välista samaaegset töötamist. Samas 2001.a. läbi viidud kroonilise haiguse ja puuetega inimeste elukvaliteedi uuringu kohaselt töötas vaid 35,3% 16-45-aastastest puudega inimestest (Kirch *et al.* 2001). Vanemaealiste hulgas on see protsent ilmselt veelgi väiksem.

Töötuskindlustus ja töötü abiraha võivad vähendada vanemaealiste töøjõus osalemist sel juhul, kui nad võimaldavad töøjõust lahkuda enne pensionile jäämist. Et töötuskindlustus ja töötü abiraha katavad Eestis ainult lühemaajalise töötuse riski, siis nende mõju vanemaealiste tööhõivele on ilmselt väike.

Seega institutsionaalne korraldus Eestis ei anna ühest sõnumit, kas liigutakse vanemaealiste töötajate tööturul hoidmise või tööturult väljatõrjumise suunas. Ühelt poolt soodustatakse/sunnitakse töötajaid võimalikult kaua tööturul viibima, millele viitab pikenev pensionile jäämise iga, madal pensionite asendusmäär, väikesed töötute abirahad, võimalus kombineerida pensionit ja töötasu, pensioni edasilükkamine suurendab pensionit. Teisalt aga investeeritakse väga tagasihoidlikult vanemaealiste töötajate tööturul hoidmisesse ümberõppe ja

täienduskoolituse kaudu. Lisaks on võrreldes töötasu staatusega vanemaealistel soodsam hoopis eelpensionile jääda.

## 1.2 Vanemaealiste riskid ja võimalused

### 1.2.1. Tööjõus osalemise ja hõive määr

Eestis vähenes tööjõus osalemise määr vanemaealiste hulgas 1990. aastatel järsult nii meeste kui naiste puhul (vt. tabel 1). 1989. aastal lahkuti tööturul keskmiselt 4,5 aastat pärast pensioniea saabumist (Puur 1993). Viis aastat peale pensioniikka jõudmist töötasid veel pooled. 1990. aastate majanduslikud ümberkorraldused tabasid kõige valusamalt just vanemaealisi töötajaid, sest esmajärjekorras tõrjuti nemad tööturul välja. Vaatamata pensioniea tõusule oli 55-59-, 60-64- ja 65-69-aastaste tööjõus osalemise määr märgatavalt madalam kui 1970. ja 1980. aastatel.

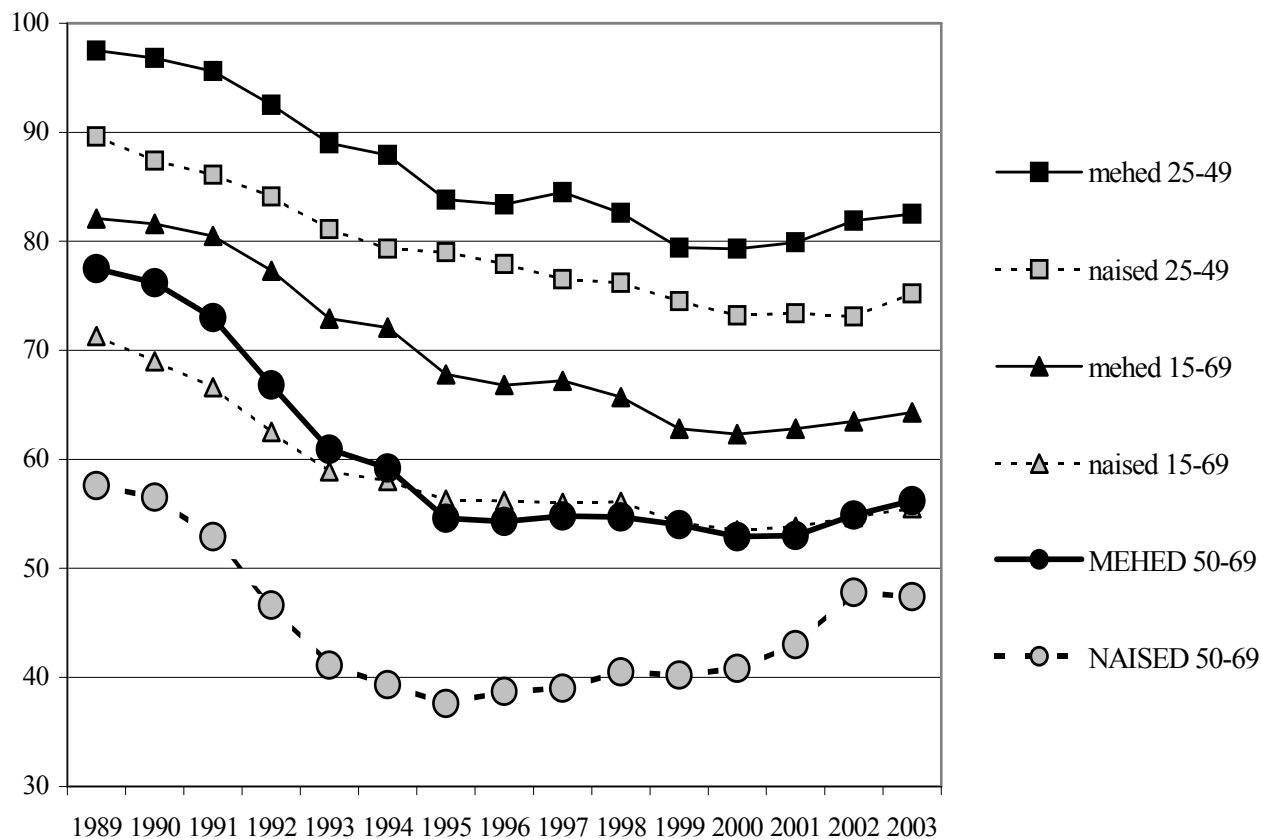
**Tabel 1.2.1. Vanemaealiste tööjõus osalemise määr 1959 - 2000, %**

	Mehed				Naised			
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
1959	92	90	60	...	74	58	35	...
1970	93	86	43	27	85	43	25	16
1979	91	84	42	25	88	45	26	16
1989	93	85	52	36	90	55	38	26
2000	82	71	45	17	82	57	25	11

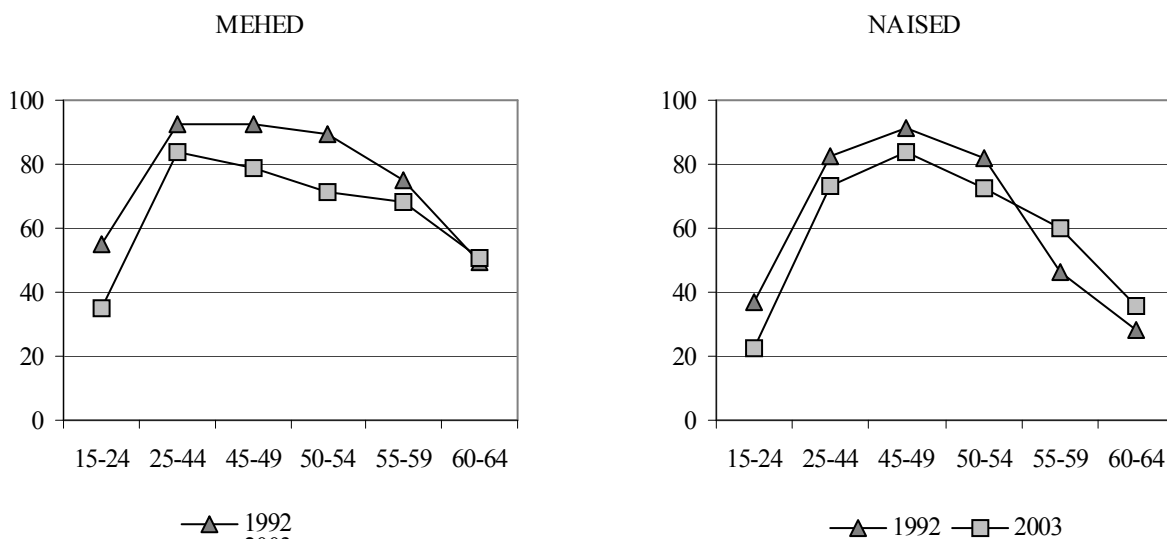
Allikas. Rahvaloendus 1959, 1970, 1979, 1989, 2000.

Võrreldes 1989. aastaga kahanes kuni 1995. aastani nii 50-69-aastaste naiste kui ka meeste tööhõive määr. Pärast seda on sellesse vanusegruppi kuuluvate naiste tööhõive määr oluliselt tõusnud, meestel aga jäänud praktiliselt samaks (vt. joonis 1 ja joonis 2). Siiski on 55-aastaste ja vanemate meeste hõivemäär jätkuvalt kõrgem samaealiste naiste tööhõive määrast. Kõige rohkem on tõusnud hõivemäärad meestel vanuserühmas 60-64 ja naistel vanuserühmas 55-59 (just neis vanuserühmades, mida puudutas pensioniea tõus). Kuivõrd tööpoliitikas pole viimase kümne aasta jooksul spetsiaalseid meetmeid eakatele rakendatud, siis ilmselt on hõive määr tingitud muutustest pensionisüsteemis. Ühelt poolt on kasvanud pensioniiga, mis on sundinud vanemaealisi kauem tööturul jätkama. Teisalt makstakse alates 1996. aastast töötavale pensionärile täispensioni, mis on andnud pensionäridele motivatsiooni jätkata tööturul ka pensionieas.

Aastaks 2016 kasvab naiste pensioniiga 63 aastani, mis peaks teoreetiliselt tõstma vanemaealiste naiste hõivet. Meeste hõivet pensioniea kasv ei mõjuta, kuna meeste pensioniiga on juba jõudnud 63 aastani. Seega vanemaealiste hõivemäärade edasiseks tõstmiseks peaks tõstma nende konkurentsivõimet tööturul ja looma võimalusi nende osalemiseks täiend- ja ümberõppes.

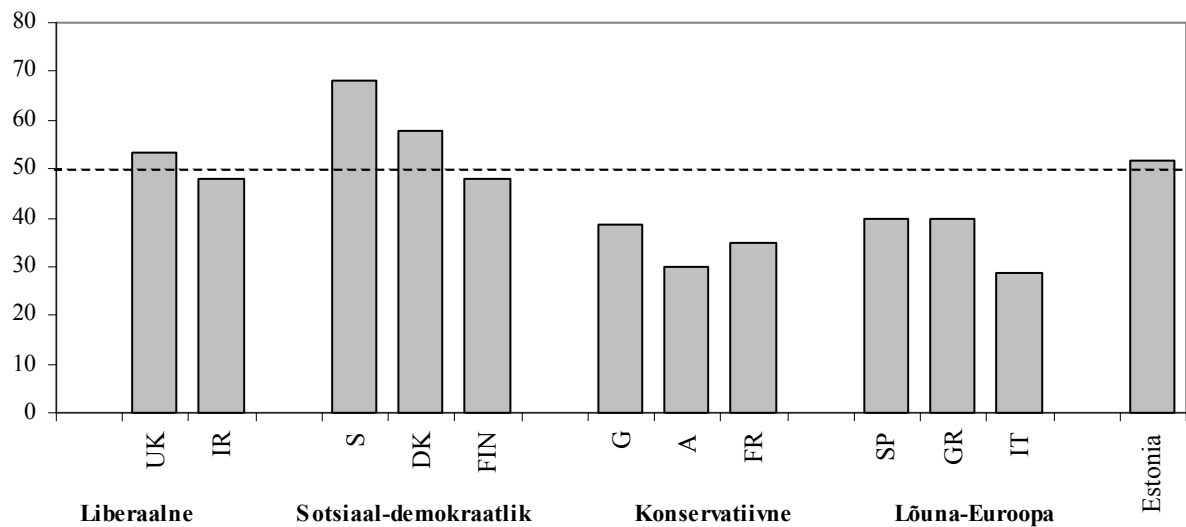


Joonis 1.2.1. Tööhõive määr vanusegrupiti 1989-2003, %



Joonis 1.2.2. Meeste ja naiste tööhõivemäärad sõltuvalt vanusest 1992. ja 2003.aastal, %

Jooniselt 3 näeme, et vanemaealiste hõive määr on väga madal nii Kesk- (Austrias, Saksamaal, Prantsusmaal) kui ka Lõuna-Euroopa riikides (Itaalias, Kreekas, Hispaanias). Nendes riikides on valitsev vanemaealiste tööturul väljatõrjumise strateegia. Liberaalsetes riikides on hõive määr keskmine. Kõige kõrgem on hõivemäär Skandinaavia maades (sotsiaal-demokraatlik healurežiim). 2002.aastal oli Eestis 55-64-aastaste hõive määr 51,5%, mis on märgatavalt kõrgem kui Euroopa Liidu keskmine (2002.a. 40,1%) ning ületab 1,5% protsendipunkti võrra 2010.aastaks seatud tööhõive eesmärki. Samas on Eestis vanemaealiste hõive selgelt madalam kui näiteks Rootsis ja Taanis ning võrreldav liberaalsete riikide hõive tasemega (vt joonis 3). Vaadates vanemaealiste tööhõive määra soo lõikes selgub, et enamikus riikides ületab meeste tööhõive määr Euroopa Liidu eesmärki 2010-ks. Eesti suhteliselt kõrget hõivemäära on aidanud saavutada eelkõige naiste suhteliselt kõrge hõive (Eestis 46,5% ja Euroopa Liidus keskmiselt 30,5%). Samas vanemaealiste meeste hõive määr on Eesti omast (58,4%) kõrgem Rootsis, Taanis, Suurbritannias, Iirimaal, Portugalis.



UK	Suurbritannia	S	Rootsi	G	Saksamaa	SP	Hispaania
IR	Iirimaa	DK	Taani	A	Austria	GR	Kreeka
		FIN	Soome	FR	Prantsusmaa	IT	Itaalia

---- EL eesmärk aastaks 2010

Allikas: Eurostat.

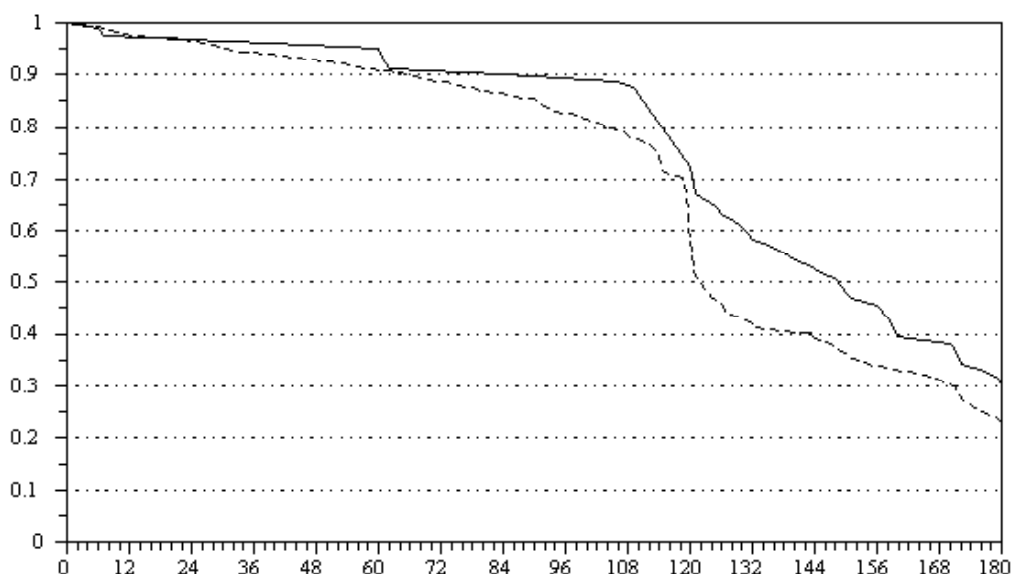
### Joonis 1.2.3. Vanemaealiste töötajate osalemise määr erinevates Euroopa riikides 2002.aastal, %

Ajavahemikus 1997-2001 kasvas vanemaealiste tööhõive määr enamikus Euroopa Liidu riikides. Selle üheks põhjuseks peetakse osajaga töötajate arvu kasvu vanemaealiste hulgas. 2001.aastal töötas 22% vanemaealistest (55-64-aastastest) osalise tööajaga. Eestis töötas töötajate osajaga 2004.aastal 40-74-aastastest osajaga 14%. Võrreldes 25-49-aastastega, kellest töötas

osaajaga vaid 5%, on osaajaga hõivatute protsent vanemaealiste hulgas suurem. Siiski võrreldes Euroopa Liidu keskmisega on osaajaga töötamine Eestis märksa vähem levinud.

Nagu eelnevalt mainitud, seati Euroopa Liidu tippkohtumisel 2002.aastal Barcelonas eesmärgiks suurendada tööjõust väljumise vanust aastaks 2010 viie aasta võrra ehk 65 aastani. Tööjõust väljumise vanus näitab iga, millal töötajad otsustavad loobuda tööturul osalemisest (st. liiguvad mitteaktiivsusse).

Joonis 4 näitab, et noorem sünnikohort, st. need, kelle pensioniiga saabus 1990.aastatel, väljusid tööjõust varem kui need, kes jõudsid pensioniikka 1980.aastatel. Vaatamata sellele, et 1990.aastatel on õigusjärgne pensioniiga tõusnud, ilmneb juba alates 58.eluaastast ligi 10% erinevus kahe vanusekohordi vahel, st. 1980.aastatel pensioniikka jõudnud kohordis oli selles vanuses tööturult lahkunuid 10 protsendipunkti võrra vähem. Jooniselt on näha, et "noorem" kohort lahkus tööturult juba enne pensioniea saabumist, samuti oli nende hulgas rohkem ka neid, kes tööjõust väljusid kohe pensioniea saabudes. "Vanemal" kohordil oli tööturult lahkumine ealiselt märgatavalt sujuvam. Selles kohordis oli oluliselt rohkem neid, kes töötasid ka peale pensioniea saabumist.



kuud peale 50-aastaseks saamist

— 1924–1930 sünnikohort  
 - - - - 1931–1937 sünnikohort

Allikas. Eesti Pere- ja Sündimusuuring

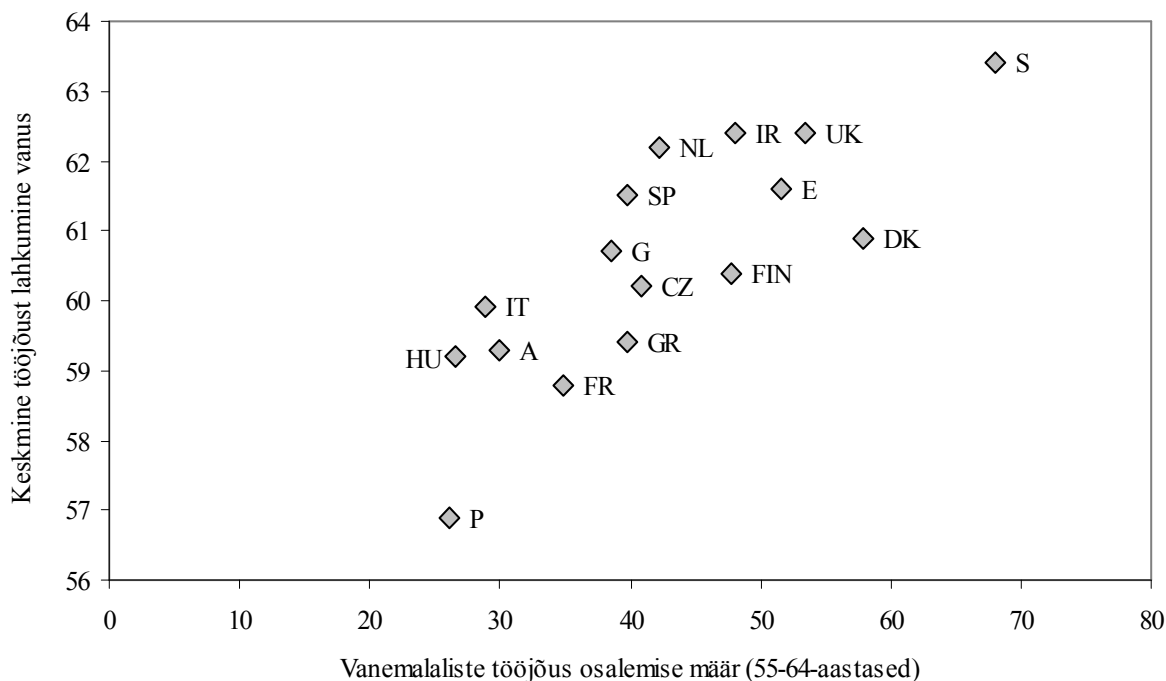
#### Joonis 1.2.4. Meeste lahkumine tööturult mitteaktiivsusse

Siiski hakkab ka "noorema" kohordi korral silma teatud segregatsioon - üks grupp vanemaealisi lahkus tööturult varakult juba enne pensioniiga. Samas teine grupp jätkab töötamist ka peale



pensioniiiga. Täiendav analüüs näitas, et tööturule jäävad kauemaks kaks täiesti erinevat rühma vanemaealisi. Ühe moodustavad kõrgharidusega spetsialistid, kes enamasti töötavad sotsiaalsfääris. Tõenäoliselt on oluline just nende töökogemus ja kvalifikatsioon, mis on aidanud neil tööturule püsima jääda. Teise rühma kuuluvad madalama haridustasemega ja kvalifikatsiooniga tööstuses ja põllumajanduses töötavad lihttöölised. Ilmselt on tegemist sellega, et konkurents neile töökohtadele puudub, kuna nooremad eelistavad tasuvamat tööd.

Töøjõust väljumise keskmine vanus oli Euroopa Liidu liikmesriikides 2001.aastal 59,9 aastat (vt. joonis 5). Kõige varem lahkutakse tööturult konservatiivsetes riikides (näiteks Belgias on keskmine töøjõust väljumise vanus 58,5 aastat, Prantsusmaal 58,8 aastat ja Austrias 59,3 aastat). Kõrgeim on see vanus liberaalsetes ja sotsiaal-demokraatlikes maades (Suurbritannias ja Iirimaa 62,4, Rootsis 63,4). Eestis oli vastav näitaja 2001.aastal 61,1 aastat, mis on kõrgem Euroopa Liidu "vanade" liikmesriikide keskmisest. Kuigi Barcelona ja Stockholmi eesmärgid on teineteist täiendavad (mõlemate eesmärgiks on töøjõus osalemise määra kasv), on neil ka mitmeid erinevusi. Vanemaealiste tööhõive määra tõusu võib saavutada nii töötuse kui ka mitteaktiivsuse vähendamise kaudu. Töøjõust väljumise vanuse kasvu korral arvestatakse aga ainult aktiivsetega, mistõttu näiteks madala töøjõus osalemise määraga riikides võib olla suhteliselt kõrge töøjõust väljumise vanus. Siiski ilmneb jooniselt 5, et riikides, kus keskmine töøjõust lahkumise vanus on alla 60 aastat, on ka vanemaealiste hõivemäär alla 50%.

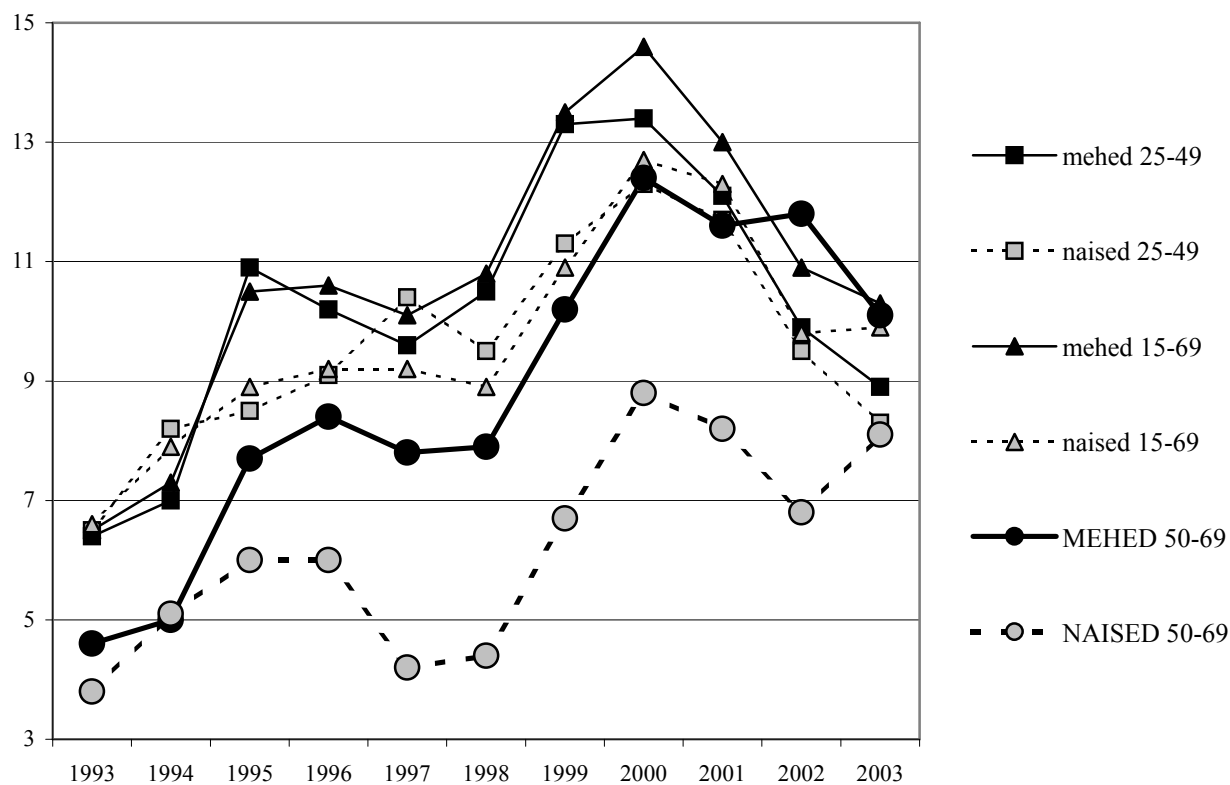


DK	Taani	FR	Prantsusmaa	A	Austria	CZ	Tšehhi
G	Saksamaa	IR	Iirimaa	FI	Soome	HU	Ungari
				N			
GR	Kreeka	IT	Itaalia	S	Rootsi	P	Poola
SP	Hispaania	NL	Holland	UK	Suurbritannia	E	Eesti

**Joonis 1.2.5. Töøjõus osalemise määr ja keskmine töøjõust lahkumise vanus erinevates Euroopa riikides**

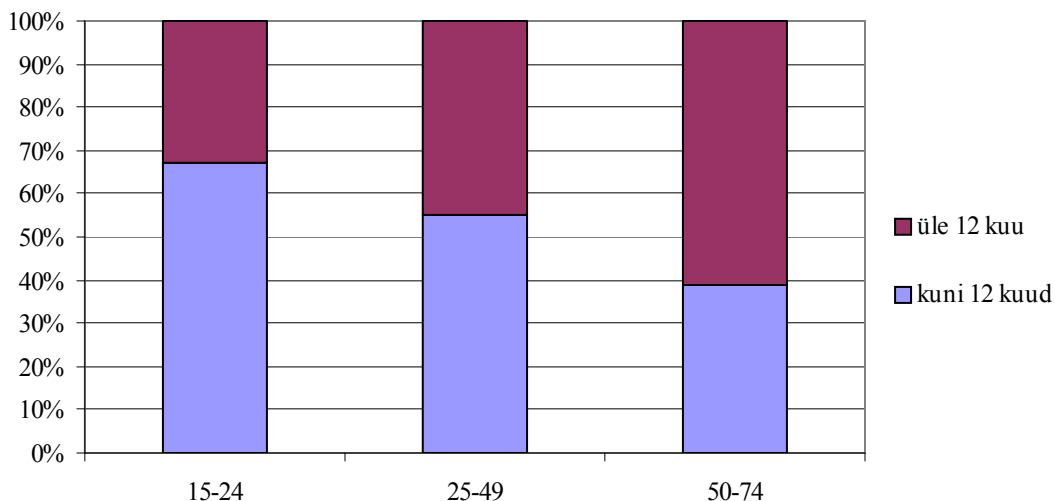
### 1.2.2. Töötus

Seoses majanduse ümberstruktureerimisega kasvas 1990.aastate algul Eestis töötus ja jõudis 1994.aastaks 10%-ni, kus püsis 1998.aastani. Vene kriisi tõttu kasvas töötus aastatel 1999-2001 14%-ni, kuid on viimastel aastatel pisut langenud. Võrreldes töötuse määra erinevates vanusegruppides, selgub, et töötuse määr vanemaealiste seas oli kuni viimase ajani madalam kui 25-49-aastastel. Viimase paari-kolme aasta jooksul on aga toimunud töötuse määrade ühtlustumine, st enam ei ole vahet 25-49-aastaste ja 50-69-aastaste töötuse määrades, seda nii meeste kui ka naiste korral. Kui parimas tööeas olevate vanusegruppide töötuse määr on märgatavalt langenud, siis vanemaealiste puhul ei ole erilist langust toimunud.



Joonis 1.2.6. Töötuse määr vanusegrupiti 1993-2003, %

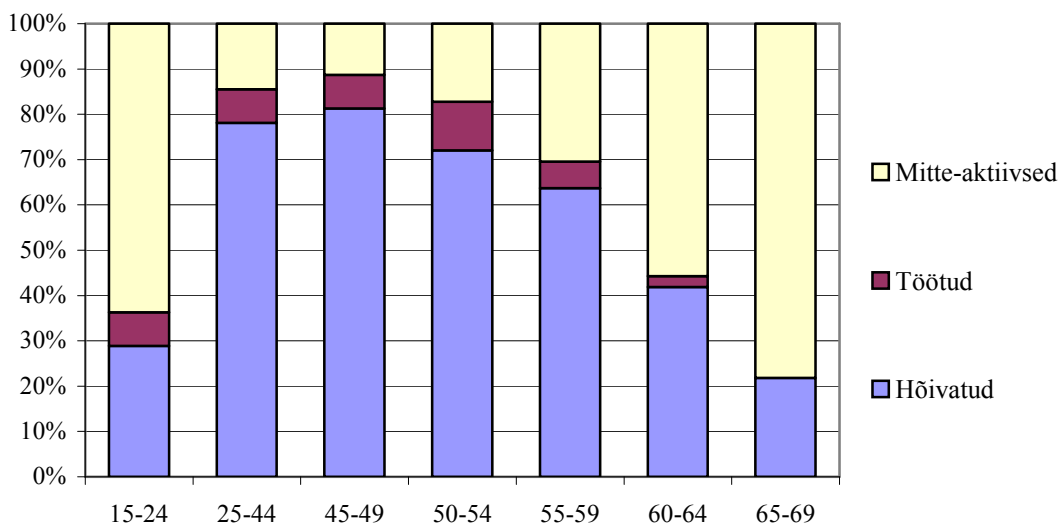
Vanemaealiste hulgas on tõsiseks probleemiks pikaajaline töötus. Kui nooremates vanusegruppides on töötus peamiselt lühiajaline, siis üle 50-aastaste hulgas domineerib pikaajaline töötus - üle 60% sellesse vanusegruppi kuulunud töötutest olid olnud töötud juba üle aasta (vt. joonis 7). Seega oleks antud vanusegrupi korral vaja sekkuda juba varakult, et ennetada pikaajalise töötuse teket.



**Joonis 1.2.7. Töötud töötusperioodi kestuse järgi 2003.aastal, %**

### 1.2.3. Mitteaktiivsus

Vanuse kasvades suureneb märgatavalt mitteaktiivsete osakaal (vt. joonis 8). 50-54-aastastest oli juba ligi viiendik mitteaktiivsed. Vaatamata pensioniea tõusule ulatus 55-59-aastaste hulgas mitteaktiivsete osakaal juba ligi kolmandikuni. Vaadates mitteaktiivsuse põhjuseid selgub, et vanemaealiste hulgas on peamiseks põhjuseks pensioniiga, kuid 55-59-aastaste seas on suhteliselt palju mitteaktiivseid ka haiguse või vigastuse tõttu. Sealjuures on haiguse või vigastuse tõttu mitteaktiivseid rohkem vanemaealiste meeste hulgas.



**Joonis 1.2.8. Rahvastik vanuse ja majandusliku staatuse järgi 2003.aastal, %**

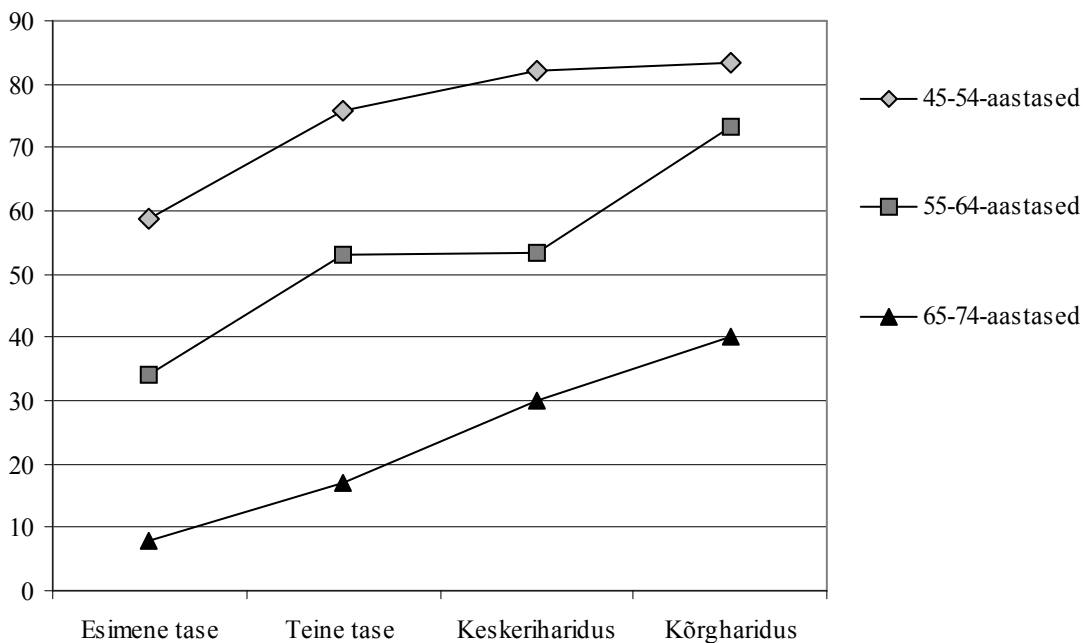
### 1.2.4. Haridus ja täienduskoolitus

Võrreldes teiste vanusegruppidega on 45-54-aastaste haridustase üks kõrgemaid: üle kolmandiku neist on kolmanda taseme haridusega, sealhulgas üle viiendiku kõrgharidusega (vt. tabel 2). Seega peaks pensionieelses vanuses olijate hariduspotentsiaal olema hea. Märgatavalt madalam on aga 55-64-aastaste haridustase: viiendik neist on vaid alg- või põhiharidusega. Samas on ka nende hulgas suhteliselt kõrge kolmanda taseme hariduse omandanute protsent.

**Tabel 1.2.2. Erinevate vanusegruppide haridustase 2004.aastal, %**

Haridustase	Vanusegrupp					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
Esimene tase	53	11	5	9	21	44
Teine tase	42	61	62	55	50	35
Kolmas tase	6	28	32	36	29	21
Sealhulgas keskeriharidus keskhariduse baasil	2	9	11	14	12	5
Kõrgharidus	4	19	21	22	17	16
Kokku	100	100	100	100	100	100

Vanemaealiste tööhõive määr sõltub oluliselt omandatud haridustasemest: mida kõrgem see on, seda kõrgem on ka hõive (vt. joonis 9). Kõrgharidus suurendab märgatavalt hõives püsimise võimalusi, kusjuures mõju on eriti märgatav 55-64-aastaste puhul. Kõige kehvemad väljavaated on vaid alg- ja põhiharidusega vanemaealistel. Näiteks kõrgharidusega 55-64-aastaste hõive on kaks korda kõrgem kui alg- või põhiharidusega sama vanusegrupi esindajatel.



**Joonis 1.2.9. Tööhõive määr sõltuvalt haridustasemest ja vanusegrupist 2003.aastal, %**

Oma hariduse ja oskuste vastavust tööturu nõudmistele iseloomustab inimeste ebakindlus, et nad ei leia oma praegust tööd kaotades uut töökohta, mis vastaks nende oskustele ja kogemustele. Tervelt 41% üle 45-aastastest meestest ja 57% samaealistest naistest arvavad, et nad arvatavasti või kindlasti ei leia endale uut töökohta, mis vastaks nende senistele oskustele ja kogemustele (vt. tabel 3). Võrdluseks, alla 45-aastatse seas on vastavad protsendid enam kui poole väiksemad.

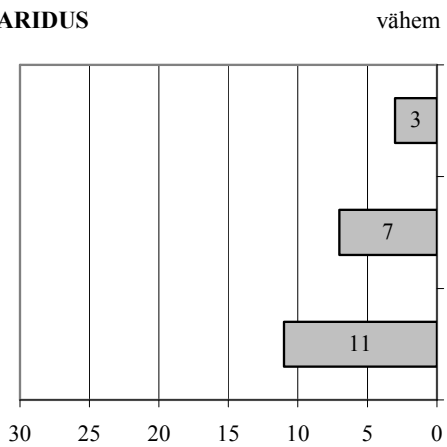
**Tabel 1.2.3. Kui kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiate endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? 2002.aastal, %**

Vanus	Mehed					Naised				
	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea
<45	31	46	14	4	6	22	48	19	5	7
≥45	15	35	28	13	10	10	27	39	18	7

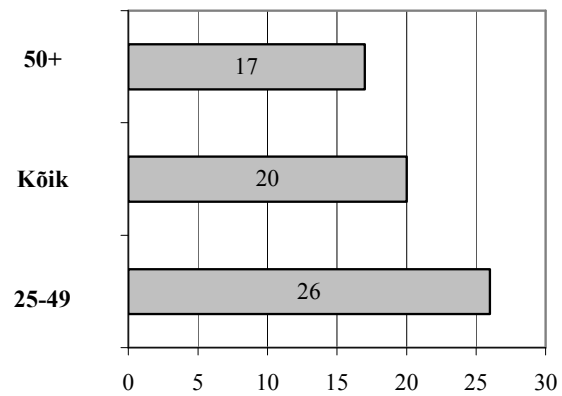
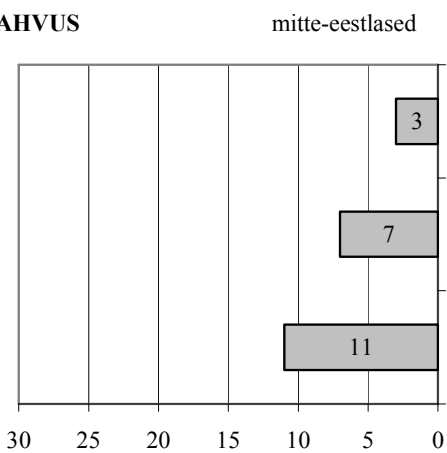
Allikas: Tööelu baromeeter 2002.

2003.a. Eesti Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et vanemaealised osalevad harva täiendkoolituses (vt. joonis 10). Täiendkoolituse uuringust ilmnes, et täiendkoolituse võimalused on piiratud vähem kapitali (selle mõiste laias tähenduses, kapitalina ei käsitleta ainult rikkust, vaid ka noorust, haridust, tervist jne.) omavatel elanikkonna gruppidel, st. just nendel gruppidel, kes peaksid olema üheks potentsiaalseks täiskasvanute koolituse sihtgrupiks, kelle võimalustevaru see koolitus peaks aitama tõsta.

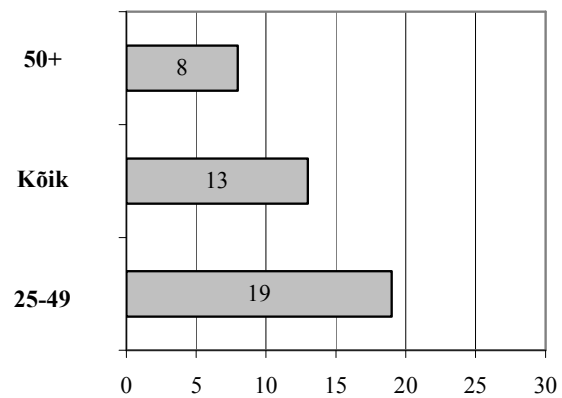
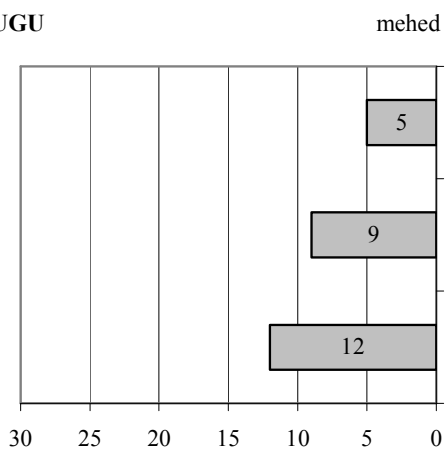
Sealjuures pidas 40-44-aastastest iga viies ja 45-49-aastastest juba 40% end õppimise jaoks liiga vanaks. Täiendkoolituses osalevad rohkem just need elanikkonna grupid, kelle tööturu positsioon on niigi soodsam. Just vanemaealiste puhul hakkavad silma eriti suured haridustasemest tulenevad erinevused täiendkoolitusel osalemisel: kui 17% keskeri- ja kõrgharidusega üle 50-aastastest on viimase aasta jooksul osalenud mitmesugustel kursustel, siis madalama haridustasemega samasse vanusegruppi kuulunute hulgas on osalenute protsent vaid 3. Seega ähvardab just madalama haridustasemega vanemaealisi tööturult väljatõrjumise oht. Samas on nende võimalused täiendkoolitust saada äärmiselt väikesed.

**HARIDUS**

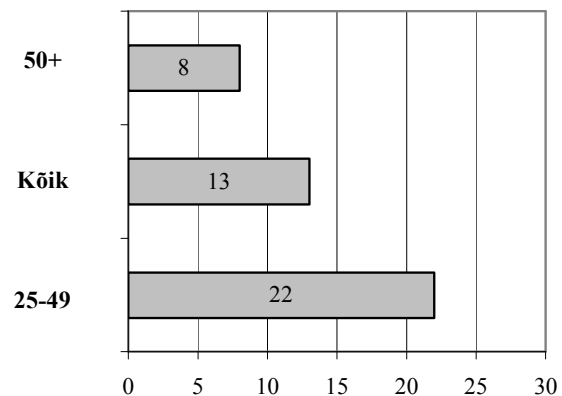
## kesreri- või kõrgharidus

**RAHVUS**

## eestlased

**SUGU**

## naised

**Joonis 1.2.10. Kursustel osalemine viimase 12 kuu jooksul, %**

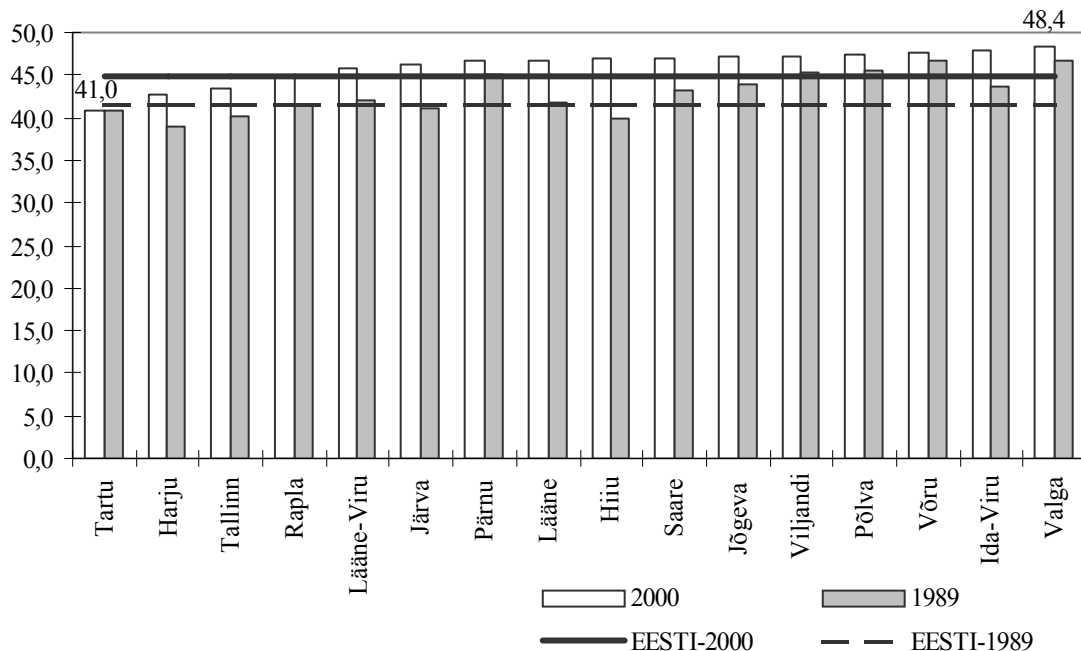
### 1.3. Vanemaealised Eesti maakondades

#### 1.3.1. Rahvastiku vananemine

Kuigi keskmine eluiga lühenes Eestis üheksakümneendate esimesel poolel, üheksakümneendate teisel poolel hakkas see jälle kasvama (Katus et al, 1999). Rahvastiku vananemine on üks Eesti aktuaalsemaid probleeme, mille süvenemist soodustab madal loomulik iive, sisse- ja väljarändekvootide mõju immigratsioonile ning negatiivne rändesaldo (Kask, 2001). veelgi, kui . Vastavalt Eesti Statistikaameti rahvaarvu prognoosile aastani 2050 (Rahvastik, 2002) kasvab vanemaealiste osakaal rahvastikus märgatavalt. Kui 2000. aastal olid kõige arvukamad vanusegrupid 10-14, 15-19 ja 40-44-aastased, siis aastal 2050 on kõige arvukamateks vanusegruppideks 60-64, 65-69 ja 55-59-aastased.

Rahvastiku vananemisega kaasneb ka tööealise elanikkonna vananemine. Juba aastaks 2020. prognoositakse 15-64-aastaste osakaalu vähenemist rahvastikus 67,3%-lt 2002. aastal 66,4%-ni. Rahvastikuprotsessid mõjutavad ka tööjõupakkumist. Tööjõupakkumine väheneb aastaks 2050 erinevate prognooside korral 160-240 tuhande inimese võrra (Leetmaa et al, 2004).

Juba Eesti Rahvaloenduse andmed näitasid, et kõigis maakondades oli aastal 2000. vanemaealiste osakaal tööealises rahvastikus suurem kui aastal 1989. Vaid Tartumaal oli see näitaja jäänud praktiliselt samaks (1989. aastal 40,9%, 2000. aastal 41,0 %). Samas ei toimu ka maakondade polariseerumist selle näitaja osas: 2000. aasta kõige „vanemad“ maakonnad olid enamasti seda ka aastal 1989, kuid osa „nooremaid“ vananesid keskmisest kiirema tempoga, jõudes pingerea keskele (vt joonis 1.3.1).



Joonis 1.3.1. 45-74-aastaste osakaal tööealises (15-74) rahvastikus, 1989, 2000, %

2000. aasta Eesti Rahvaloenduste andmetel varieerus vanemaaliste (ehk 45-74-aastaste) osakaal tööealises (ehk 15-74-aastases) rahvastikus maakondade lõikes (vt. joonis 1.3.1), ulatudes Valga maakonnas 48,4 protsendini, Tartumaal piirdudes 41 protsendiga. Selline pilt peegeldab üldist olukorda rahvastikupotentsiaaliga: kõrge rahvastiku potentsiaaliga kohalikud omavalitsused jaotunud üle Eesti üsna ühtlaselt, vaid Kirde- ja Kagu-Eestis on ülesindatud väikese rahvastikupotentsiaaliga kohalikud omavalitsusüksused (Linnad ja vallad arvudes 2004: 14).

Ka viimastel aastatel on Eestis täheldatud tööealise elanikkonna (15-74-aastased) kahanemist. Nii oli aastatel 1997-2003 vähenenud tööealiste arv 8000 inimese võrra. Maakondade tasandil oli kõige tüüpilisemaks tööealiste arvu kahanemine, seda küll veel vähesel määral. Vaid Ida-Virumaal vähenes tööealiste arv oluliselt (6000 võrra) (Tööjõud 2003). Kasvanud oli tööealiste arv vaid Tartu maakonnas, sedagi vähesel määral.

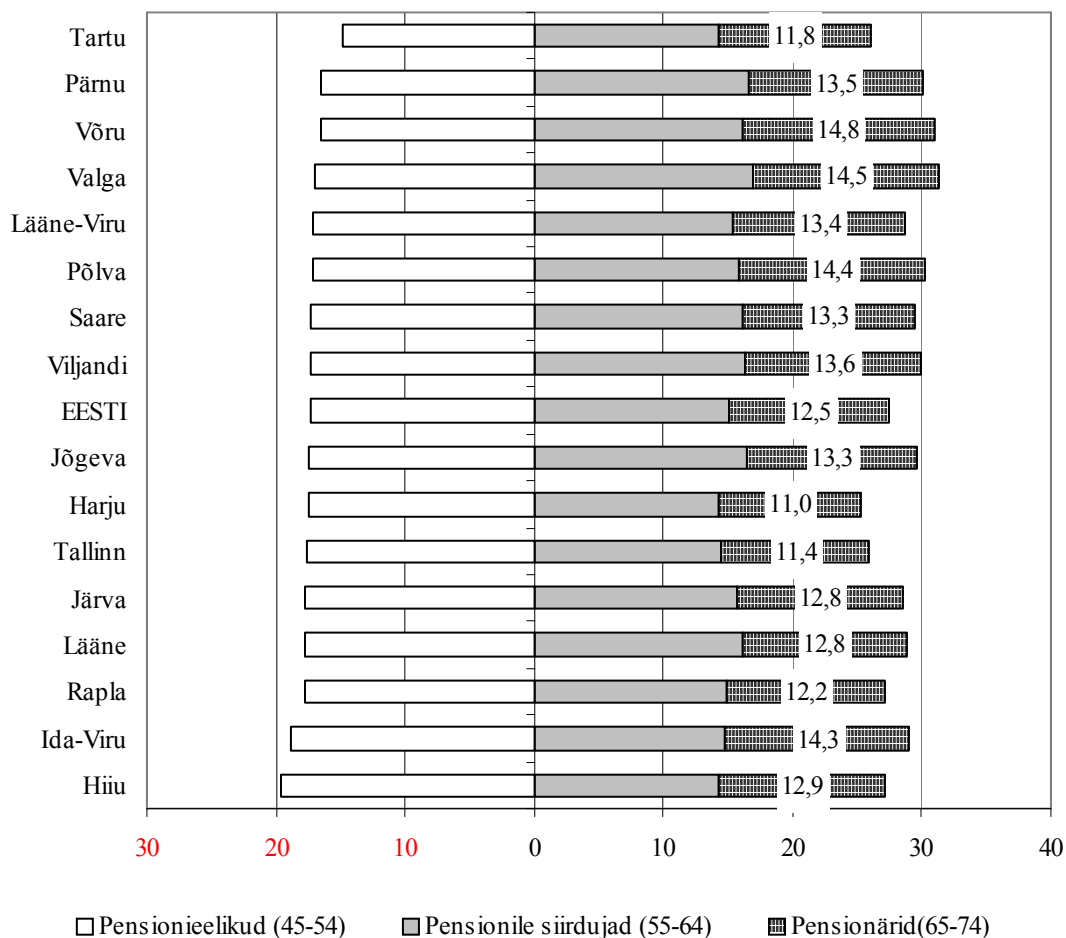
45-74-aastaste puhul eristuvad nii töövõime kui ka tööturukäitumise poolest kolm vanusegruppi (vt käesoleva aruande osa 1.2):

- 45-54-aastased kui pensionieelikud, keda iseloomustab kõrge haridustase ja kõrge tööhõivemäär;
- 55-64-aastased kui tööturult lahkujad (vanaduspensionile siirdujad), selle vanusegrupi tööhõivemäär on oluliselt mõjutatud ametlikust pensionieast ning pensionile jäämist reguleerivast institutsionaalsest reeglistikust;
- 65-74-aastased, kellel on õigus vanaduspensionile, kelle tööhõive on eriti tugevas korrelatsioonis haridustasemega, samas iseloomustab seda vanusegruppi teistest oluliselt madalam haridustase (peaaegu pooltel ei ületa see põhiharidust).

Vastavalt Eesti Rahvaloenduse andmetele olid need vanusrühmad esindatud maakondades üsna ühtlaselt, seda eriti pensionieelikute puhul (vt joonis 1.3.2). Vaid Tartumaal on teistest maakondadest mõnevõrra vähem pensionieelikuid; pensionile siirdujaid ja pensionäre on teistest mõnevõrra vähem lisaks Tartu maakonnale ka Harjumaal (sh Tallinnas). Ida-Virumaal ja Hiiumaal on teistest veidi enam pensionieelikuid, Võru ja Valga maakondades aga kõige enam pensionäre.

Rahvastiku vanuselisest struktuurist tekkivaid tulevasi pingeid prognoositakse demograafilise tööturusurveindeksi abil, mis iseloomustab eelseisval kümnendil tööturule sisenevate noorte ja sealt vanuse tõttu väljalangevate suhet (Eesti Regionaalareng...2002). Selle mõõtmiseks kasutatakse 5-14-aastaste arvu suhet 55-64-aastastesse. Enamikus Eesti maakondades oli 2000.-2003. aastal demograafilise tööturusurveindeksi väärtus üle ühe, ehk tulevasi tööturule sisenejaid enam, kui tulevikus tööturult väljujaid (Tööjõud 2003:29). Samas kinnitab kõigi maakondade tööturusurveindeksi vähenemine Eesti rahvastiku vananemist kõigis maakondades. Kusjuures maakonniti on aastatel 2000.-2003. Eesti rahvastiku struktuur muutunud veelgi ühtlasemaks (Tööjõud 2003:30).



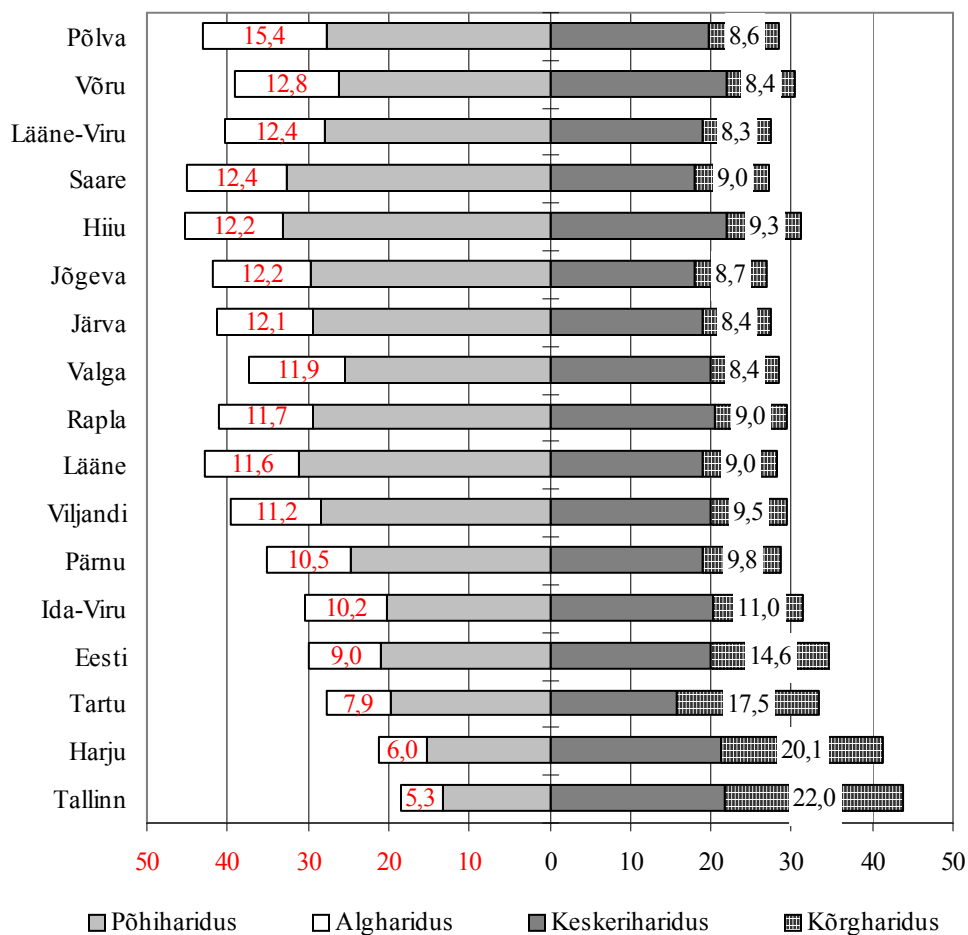


Joonis 1.3.2. Vanemaealiste erinevad vanusrühmad maakondade tööealises rahvastikus, 2000,%

### 1.3.2. Haridustase

Kui rahvastiku vanuseline struktuur on Eesti maakonniti üsna ühtlane, siis maakondade tööealise rahvastiku haridustase erineb olulisemal määral (vt. joonis 1.3.3).

Kuna Eesti tööturul on tööhõive ja haridustase tugevas otseses seoses, siis grupi- ja indiviidi tasandil on haridustase oluliseks konkurentsivõime näitajaks: mida kõrgem haridustase, seda suurem on konkurentsivõime. Algharidusega kaasnevad kõige suuremad töötururiskid, aga ka põhiharidusega on Eesti tööturul üsna raske konkureerida. Küll aga on paljud uuringud kinnitanud, et kõrgharidus on Eesti tööturul märkimisväärseks riskide leevendajaks, seda eriti vanemaealiste puhul (vt ka osa 1.2).



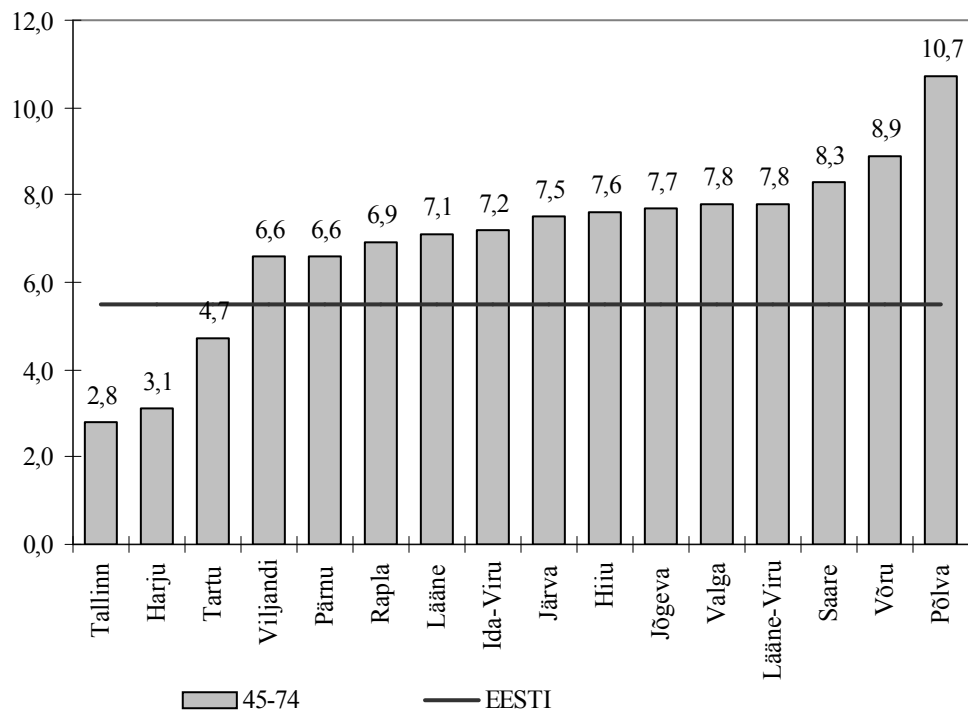
**Joonis 1.3.3. Maakondade tööealise (15-74) rahvastiku haridustase, 2000, %**

Eesti 2000. aasta Rahvaloenduse andmete alusel võib järeldada, et Eesti maakondadest paistavad silma rahvastiku keskmisest kõrgema konkurentsivõime poolest Harjumaa (eriti Tallinn) ja Tartumaa. „Ülejäänud Eesti“ puhul on teistest mõnevõrra soodsam seis Ida-Virumaal, ka Pärnus. Teistest mõnevõrra kriitilisem on olukord haridusest tuleneva konkurentsivõimega Põlvamaal, kus on kõige enam algharidusega ja sellest madalama haridustasemega tööealisi. Saartel on aga eriti palju vaid põhiharidusega tööealisi. Maakondade vahelised erinevused ilmnevad eelkõige madalama haridustasemega tööealiste esindatuse osas. Küll aga kõrgema haridustasemega tööealiste osas on maakonniti (v.a. Harju ja Tartu maakonnad) olukord üsna sarnane. Kokkuvõttes võib öelda, et Harjumaa ja Tartumaa on ülekaalus konkurentsivõimaldava haridustasemega rahvastik; Ida-Virumaal on praktiliselt võrdselt tööealisi kõrge ja madala haridustasemega; mujal on ülekaalus vähest konkurentsivõimaldava haridustasemega tööealised.

Ka käesoleva uuringu raames korraldatud ekspertide küsitlusest selgus, et just Tallinna eksperdid kaldusid arvama, et sealse töötajaskonna teadmised ja oskused pigem vastavad tööturule nõuetele. Mujal hinnati olukorda kriitilisemalt ning kalduti arvama, et selline vastavus pigem puudub.

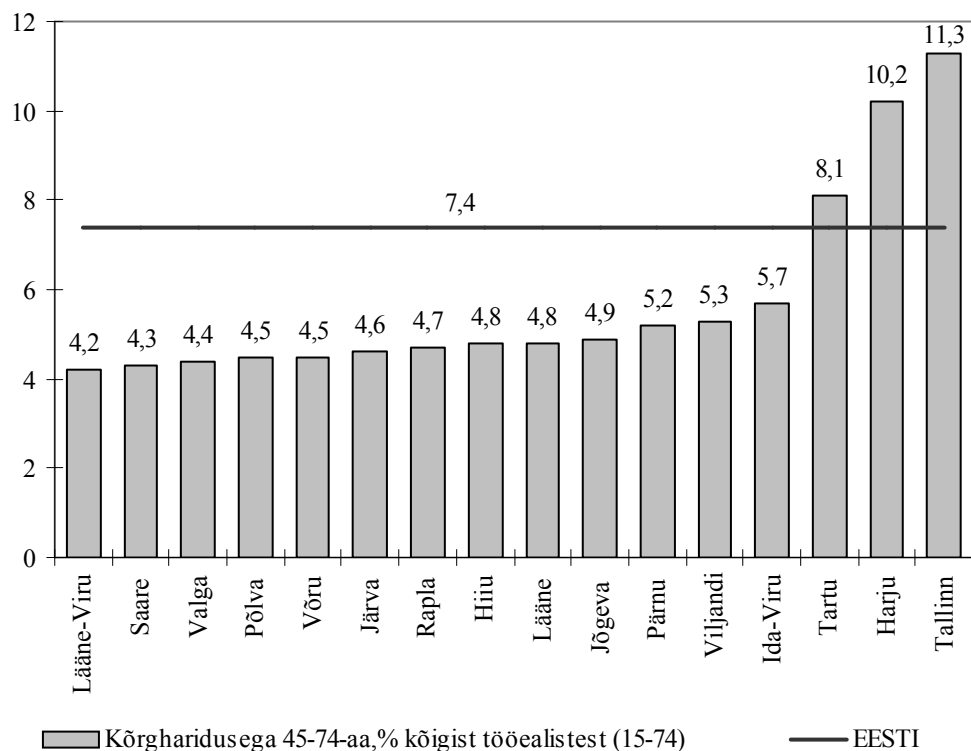
Maakonna vanemaealiste haridustaset iseloomustades, keskendume kahele rühmale: (a) neile, kelle tööturu risk on kõige kõrgem – kelle haridustase ei ületa algharidust; (b) neile, kelle tööturu risk on kõige väiksem – kõrgharidusega vanemaealistele.

Millistes maakondades on teistest enam esindatud kõige madalama konkurentsivõimega 45-74-aastased? Võrdleme alg- või sellest madalama haridustasemega vanemaealiste indiviidide osakaalu maakonna (kõigi haridustasemetega) kõigi tööealiste seas (vt. joonis 1.3.4).



**Joonis 1.3.4. Algharidusega 45-74-aastased maakonna tööealistes rahvastikus 2000,%**

2000. aasta rahvaloenduse andmete alusel võib väita, et maakonniti on olukord 45-74-aastaste kõige madalama haridustaseme korral üsna erinev, nagu oli seda ka 15-74-aastaste puhul. Jälle paistavad silma Harjumaa ja Tartumaa. Harjumaa tööealiste seas on algharidusega 50-74-aastaseid 3 protsenti tööealisest rahvastikust, Tartumaal peaaegu 5, samas kui Põlvamaal on selliseid peaaegu 11 protsenti, ehk peaaegu iga üheksas tööealisest rahvastikust! Ühtlasem on olukord kõrgharidusega. Kõrgharidusega vanemaealisi on tööealises rahvastikus kõige enam Tallinnas, Harjumaal tervikuna ning Tartus (vt joonis 1.3.5). Võiks öelda, et ka selles osas on 45-aastaste puhul olukord nagu kõigi tööealiste korral: eristuvad selgelt Tallinn ja Tartu ning „ülejäanud Eesti“.

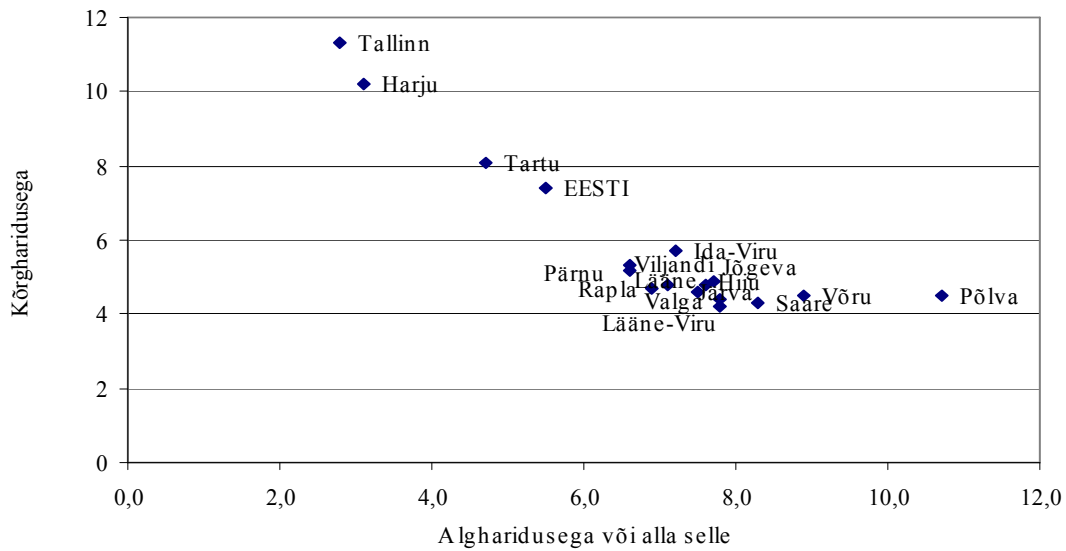


**Joonis 1.3.5. Kõrgharidusega 45-74-aastased maakonna tööelises rahvastikus 2000,%**

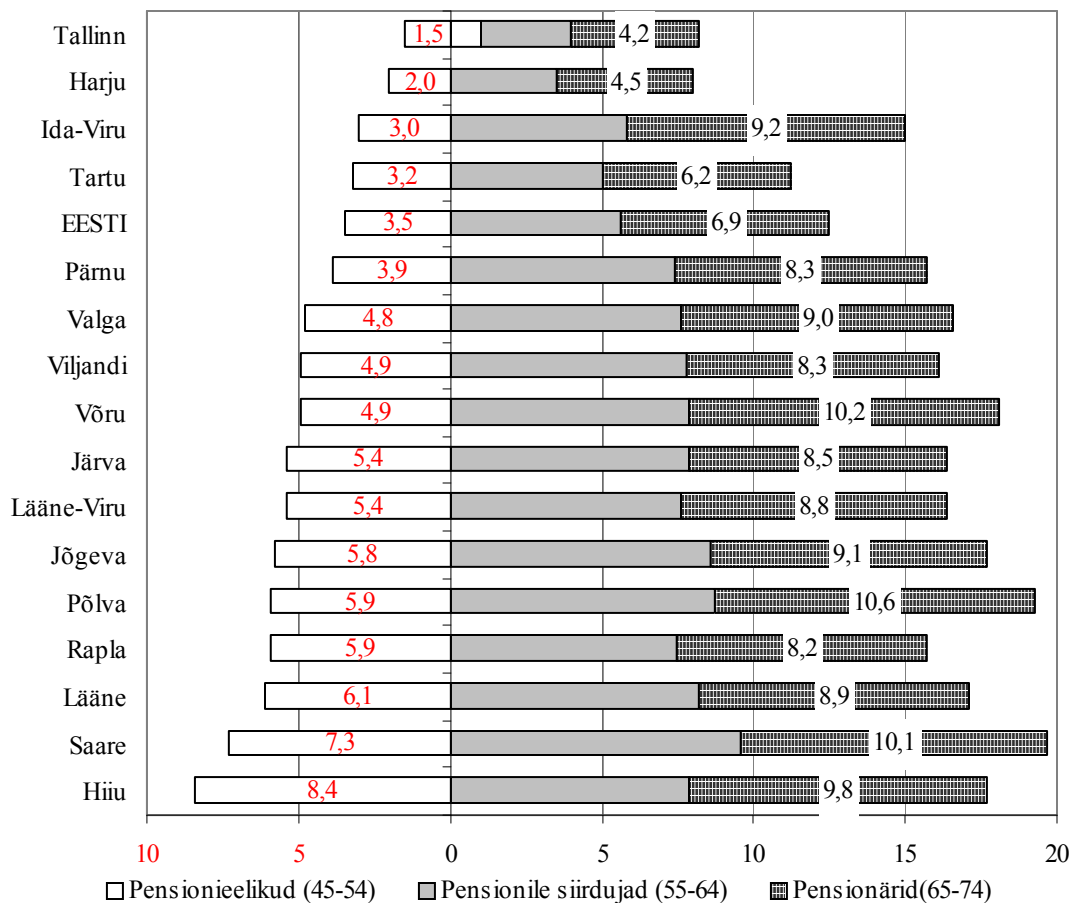
Kokkuvõttes kõnelevad andmed maakondade 45-74-aastaste haridusliku konkurentsivõime kohta selle poolt, et on Harjumaa (eriti Tallinn ja selle ümber koondunud asulad) ja on Tartumaa ühelt poolt ning „ülejäanud Eesti“ teiselt poolt (vt. joonis 1.3.6). Harjumaal ja Tarumaal on tööelises rahvastikus teistest maakondadest oluliselt enam esindatud kõrgema haridusega 45-74-aastased, ning teiste maakondadega võrreldes oluliselt vähem kõige madalama haridustasemega 45-74-aastasi. „Ülejäanud“ Eestis on üsna ühtlaselt alaesindatud kõrgharidusega vanemaelised. Maakondlikud erinevused ilmnevad siin aga eelkõige väga madala haridustasemega 45-74-aastaste esindatuses.

Et haridustaseme „panus“ töötaja konkurentsivõimesse sõltub töötaja vanusest (vt osa 1.2), siis iseloomustame ka 45-74-aastaste kolme olulise vanusegrupi (nimetame 45-54-aastasi pensionieelikute vanusgrupiks; 55-64-aastasi pensionile siirdujate vanusgrupiks ja 65-74-aastasi pensionäride vanusgrupiks) konkurentsivõime hariduslikku komponenti.

Joonisel 1.3.7. näeme, et pensionieelikute, aga ka pensionile siirdujate ja pensionäride vanusegruppide puhul ilmneb erinevus vaid põhiharidusega isikute osakaalu poolest Harjumaa (sh Tallinn), mingil määral ka Tartumaa ja Ida-Virumaa vahel ühelt (kõige vähem põhiharidusega piirdunud) ning saarte vahel teiselt poolt (kõige enam põhiharidusega piirdunud).

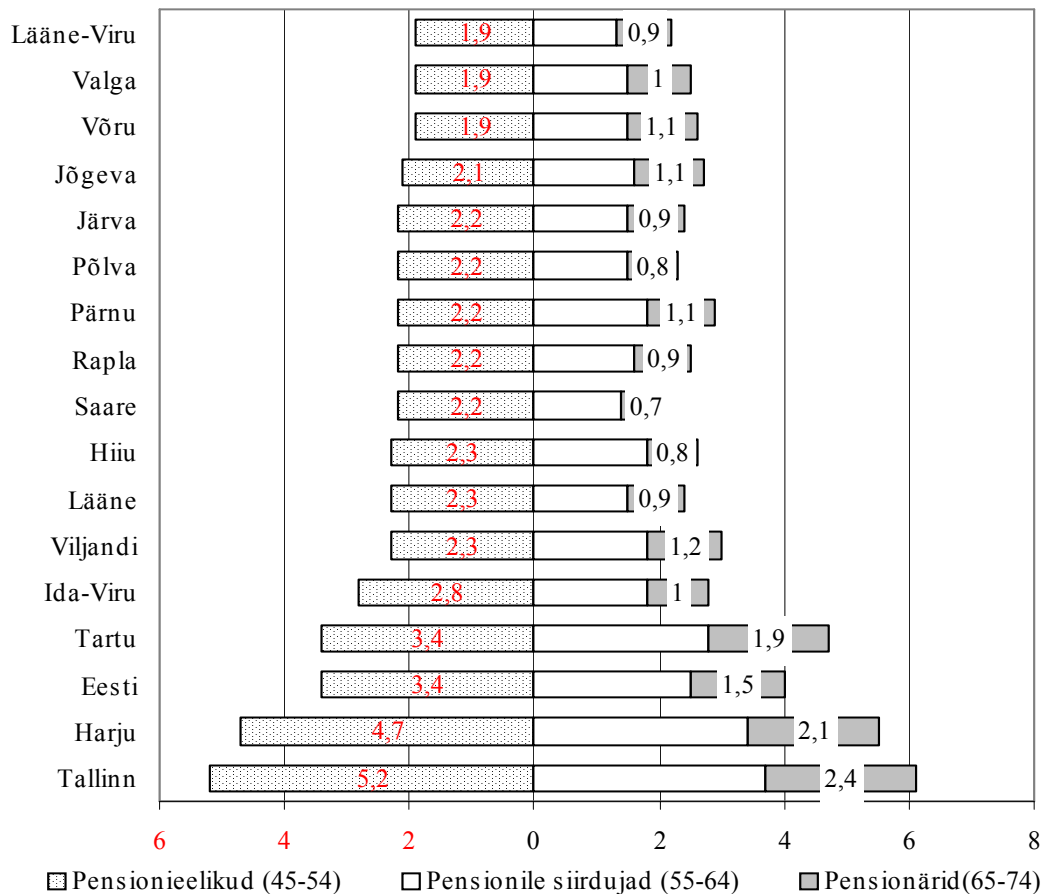


**Joonis 1.3.6. Kõige madalama ja kõige kõrgema haridustasemega 45-74-aastased maakondade tööealises rahvastikus 2000, %**



**Joonis 1.3.7. Põhiharidusega vanemaaliste erinevad vanusrühmad maakondade tööealises rahvastikus, 2000,%**

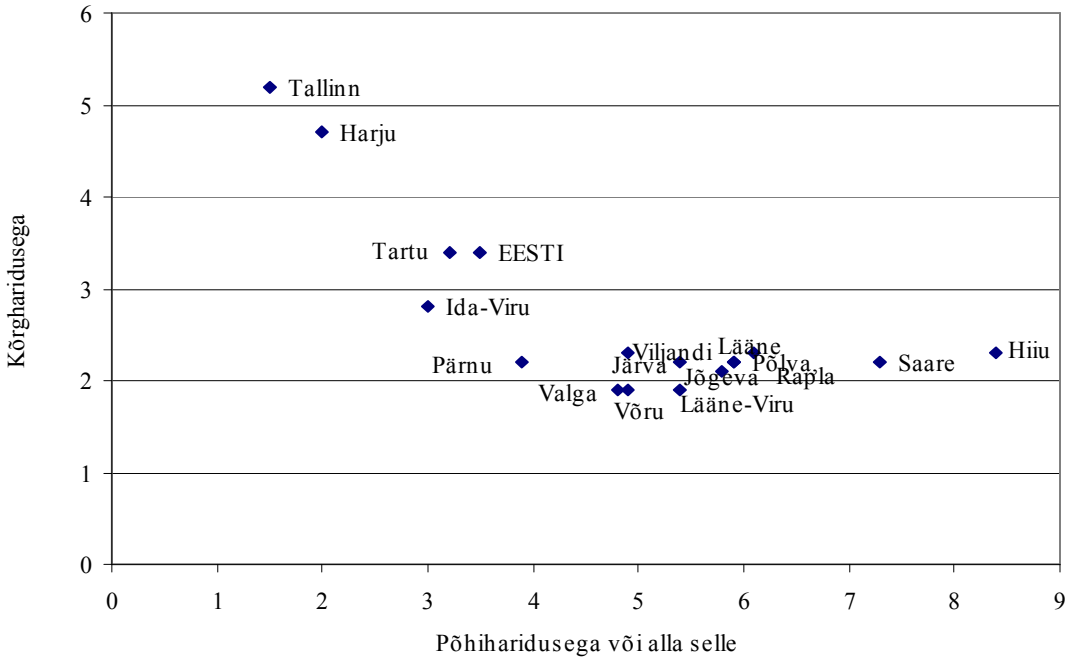
Kõrghariduse osas on maakondlikud erinevused täheldatavad pensionieelikute ja pensionile siirdujate vanusgruppide puhul (vt joonis 1.3.8). Just kõrgharidusega pensionieelikute vanusegrupi poolest paistab silma Harjumaa (eriti Tallinn), edumaa Tartumaa ja Ida-Virumaa ees (rääkimata ülejäänud maakondadest) on siin kõige ilmsem. Teisisõnu on just Harjumaa tööeliste seas kõige enam esindatud vanemaaliste vanuse ja hariduse poolest kõige konkurentsivõimelisem grupp.



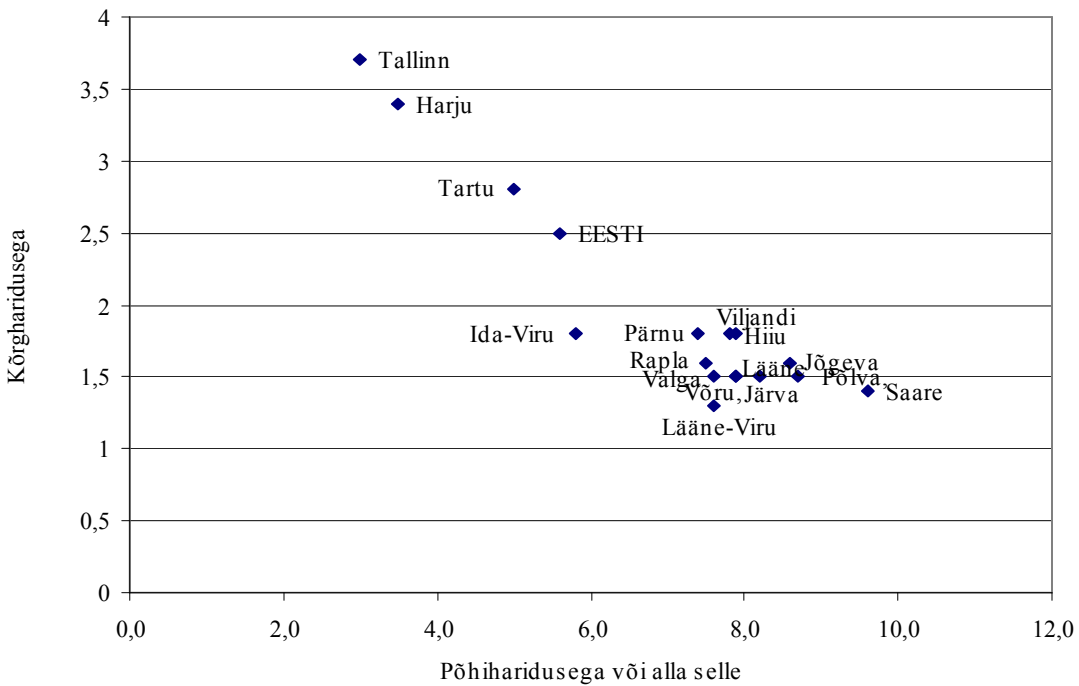
**Joonis 1.3.8. Kõrgharidusega vanemaaliste erinevad vanusrühmad maakondade tööelises rahvastikus, 2000, %**

Kokkuvõttes võib öelda, et 2000. aasta Rahvaloenduse andmete alusel paistab Harjumaa (eriti Tallinna) edumaa teiste maakondade eest eriti selgelt silma just pensionieelikute puhul, seda eriti kõrge haridusliku potentsiaaliga inimeste esindatuse osas (vt joonis 1.3.9 ja 1.3.10). Tartumaa on selle vanusegrupi puhul pigem „keskmine“, Ida-Virumaa aga „ülejäänutest“ veidi paremas seisus.

Pensionile siirdujate vanusegrupi puhul on Tartumaa liidriks (Harjumaale) ja Ida-Virumaa „ülejäänutele“ veidi lähem.



**Joonis 1.3.9. Madala ja kõrge haridustasemega (45-54-aastased) pensionieelikud maakondade tööealises rahvastikus 2000, %**



**Joonis 1.3.10. Madala ja kõrge haridustasemega 54-64-aastased maakondade tööealises rahvastikus 2000, %**

### 1.3.3. Vanemaealiste konkurentsivõime hinnang maakonniti

Töehõive määra erinevused vanuste ja hariduse lõikes (vt osa 1.2) väljendavad vanusegruppide haridusliku potentsiaali reaalset tööturu konkurentsivõimet. Seepärast maakondade vanemaealiste konkurentsivõime kõige üldisema kvantitatiivse mõõdikuna pakume välja erinevate vanus-haridusrühmade osakaalu maakonna tööealises rahvastikus. Nimelt kinnitavad töehõive määrade andmed, et kõige kõrgem konkurentsivõime on paremas eas tööeas kõrgharidusega grupil, sellele jääb alla grupp keskharidusega paremaealisi ning veidi hullem on seis vaid põhiharidusega piirdunud paremaealiste grupil. Teiste vanusegruppide haridusrühmadel on „ebasoodsama“ vanuse tõttu vastava haridustasemega paremaealistest madalam konkurentsivõime. Pensionieelikute haridusrühmade konkurentsivõime on võrreldav parimas tööeas haridusrühmade omaga.

Selle põhimõtte rakendamise skeem Rahvaloenduse andmete puhul on esitatud tabelis 1.3.1. Loomulikult tegemist on gruppi iseloomistava hinnanguga, grupisisene varieeruvus võib olla märkimisväärne. Ka on tegemist suhtelise hinnanguga – st iga antud vanus-haridusrühma konkurentsivõimega võrreldes teiste vanus-haridusrühmade konkurentsivõimega.

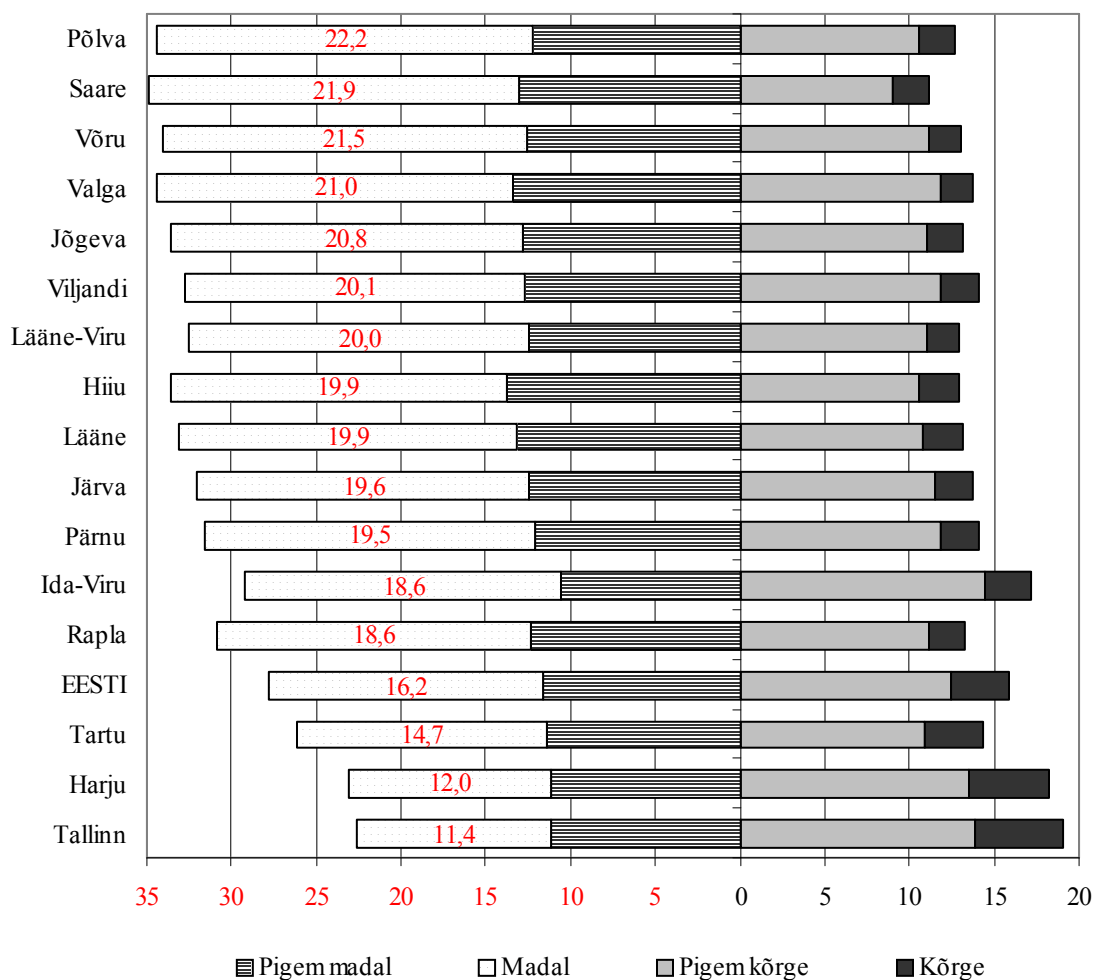
**Tabel 1.3.1. Tööealiste haridusrühmade konkurentsivõime vanusegruppide lõikes**

Vanusegrupid	Haridusrühmad		
	Madal haridustase (kuni põhiharidus)	Keskmine haridustase (kesk- ja keskeriharidus)	Kõrge haridustase (kõrgharidus)
15-24	Madal	Pigem Madal	Pigem kõrge
25-34	Pigem madal	Pigem kõrge	Kõrge
35-44	Pigem madal	Pigem kõrge	Kõrge
Vanemaealised: 45-54 (pensionieelikud)	Pigem madal	Pigem kõrge	Kõrge
55-64 (pensionile siirdujad)	Madal	Pigem Madal	Pigem kõrge
65-74 (pensionärid)	Madal	Madal	Pigem madal

Selle skeemi järgi teostasime maakonna tööealise (15-74-aastaste) rahvastiku konkurentsivõime hinnangu. Joonisel 1.3.11 on näidatud, millise osa maakonna tööealisest rahvastikust moodustavad 45-74-aastased vastavalt madala, pigem madala, pigem kõrge ja kõrge konkurentsivõimega. Hinnangu aluseks olid 2000. aasta Rahvaloenduse andmed.

Harjumaa (sh Tallinna) vanemaealiste konkurentsivõime on kõige kõrgem. Siin on kõige vähem madala konkurentsivõimega vanemaealisi (kuigi tegemist on praktiliselt iga üheksanda vanemaealisega), kõige enam kõrge konkurentsivõimega vanemaealisi (aga isegi Harjumaal on neid peaaegu poole vähem kui kõige madalama konkurentsivõimega vanuskaaslasti). Huvitav on, et koondhinnangu alusel on Ida-Virumaa vanemaealiste seas vanus-hariduslikult konkurentsivõimelisi isegi enam kui Tartumaal (kuigi enam on ka vähemkonkurentsivõimelisemaid). Saaremaal, ja Põlvamaal ning Valga- ja Võrumaal on kõige enam madalama konkurentsivõimega vanemaealisi (iga kolmas!).





**Joonis 1.3.11. Vanemaealiste konkurentsivõime hinnang maakondade lõikes, %**

#### 1.3.4. Maakondade tööturgude üldiseloostus

Eesti tööjõu-uuringute andmed võimaldavad analüüsida maakondade tööturgude trende alates 1997. aastast, ehk tööturu ja majanduse mõttes suhteliselt stabiilsel perioodil. 1999. aastat aga iseloomustas rahvastiku majandusliku aktiivsuse langus, mis oli mõjutatud 1998. aasta teisel poolel alanud Venemaa majanduskriisist (Pettai, 2001).

Keskmisest kõrgem *majanduslik aktiivsus* iseloomustab sellel perioodil Hiiu ja Järva, eriti aga Harju maakonna elanikke. Aastal 2004 oli tööjõus osalemise määr Harjumaal 68,4% (Järvamaal 66,0% ning Hiiumaal 64,7% - Tööturg 2004: 93). Ka avaldab Harju maakond tugevat mõju kogu Eesti näitajatele, kuna sealne elanikkond hõlmab 40% kogu eesti tööealisest elanikkonnast ja seal asub üle 40% kogu Eesti tööjõust.

Teistest maakondadest madalamat majanduslikku aktiivsust täheldati 1997-2004. aastatel Võru, Põlva ning Jõgeva maakondades (Tööturg 2004: 93-95). Aastatel 2002.-2003. langes Võru

maakonnas töajõus osalemise määrah esmakordselt Eestis alla 50% (Tõõjõud 2003:30); 2004. aastal oli see taas veidi üle 50% (51,3% - Tõõturg 2004: 95).

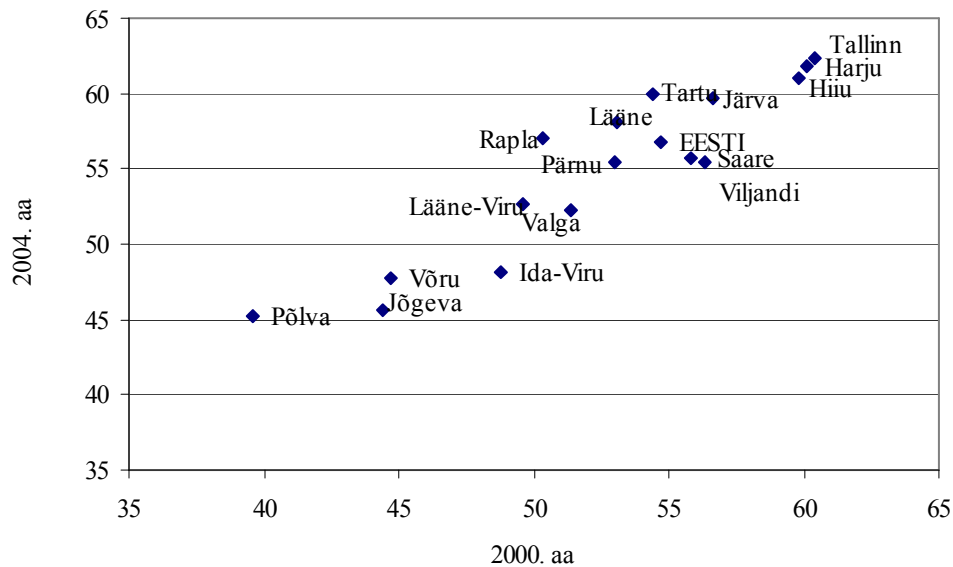
Tõõjõud on Eestis aastatel 1997-2003 vähenenud 22 500 inimese võrra, ehk 3,3% (Tõõjõud 2003: 30). Võrreldes 1997. aastaga oli 2003. aastal töajõus osalemise määrah vähenenud kõigis maakondades peale Harju, Tartu ja Viljandi maakonna (Tõõjõud 2003: 30). 2004. aasta mõningane majandusliku aktiivsuse langus Harjumaal ning Viljandimaal, ning tõus Järvamaal ning Tartumaal tähendas seda, et aastal 2004 oli töajõus osalemise määrah Harjumaal ning Viljandimaal madalam, Tartumaal ning Järvamaal aga kõrgem kui 1997. aastal (Tõõturg 2004: 93-95). Majandusliku aktiivsuse tõus on kõige suurem olnud Tartu maakonnas; suurim langus on olnud Võru, Jõgeva, Põlva ja Ida-Viru maakonnas. Oluline on see, et võrreldes 1997. aastaga on täheldatud majandusliku aktiivsuse erinevuste suurenemist maakondade vahel (Tõõjõud 2003: 31), kuigi uue sajandi soodne majanduslik kliima võiks seda toetada.

*Tõõhõive* puhul ilmnevad samad „poolused“, mis majandusliku aktiivsuse puhul: kõige kõrgemad näitajad Harju ja Hiiu maakondades ning kõige madalamad Põlva, Jõgeva, ka Võru ja Ida-Virumaa maakondades (Tõõturg 2004: 93-95). Üldine langustendents ilmneb aastatel 1999-2000 ning sellele järgneb stabiliseerumine ja tõus aastatel 2001-2003 (Tõõjõud 2003:31). Aastatel 1997-2003 on kõige suurema languse läbi teinud tõõhõive Jõgevamaal, ka Ida-Virumaal ning Põlvamaal. Sarnaselt töajõus osalemise määrale on suurenenud lõhe kõrgeima hõivatuse tasemega (Hiiu ja Harju) ning madalaima hõivatuse tasemega (Võru) maakonna vahel. Joonisel 1.3.12 näeme, et ka soodsa majandusarengu periood ei soodustanud olukorra paranemist kõige „hõiveprobleemsemates“ maakondades: nendes maakondades, kus 15-74-aastaste tõõhõive määrah oli madal aastal 2000, olid see madal ka aastal 2004.

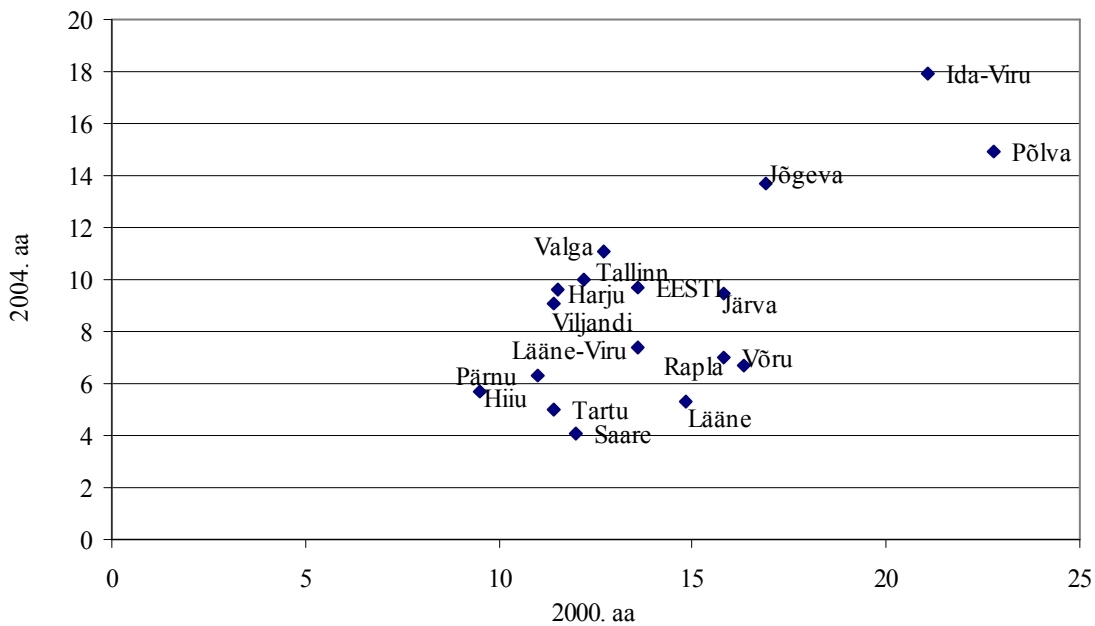
*Tõõpuudus* suurenes aastatel 1998-2000 ja seejärel langes tagasi 1997.aasta tasemele. Kogu perioodi keskel oli teistest maakondadest kõrgem tõõtuse määrah Jõgeva, ka Ida-Viru, Põlva ja Võru maakonnas. Soodsamal positsioonil aga ei õnnestunud püsida mitte ühelgi maakonnal. Nii oli 1997. aastal kõige madalam tõõtuse tase Pärnumaal; 2000. aastal Hiiumaal, 2003. aastal Raplamaal, 2004. aastal aga Saaremaal (Tõõturg 2004: 93-95).

Aastatel 1997-2003 on tõõpuudus suurenenud kõige enam Ida-Virumaal. Oluliselt vähenenud on see aga Rapla, Saare ja Tartu maakondades. Tõõpuuduse vähenemist nendes maakondades seostatakse nende kiire majandusliku arenguga (Tõõjõud 2003: 32).

Maakondadevaheliste erinevuste suurenemist on täheldatud ka tõõtuse määra puhul, seda peamiselt Ida-Virumaa tõõtuse määra suurenemise tõttu (Tõõjõud 2003:32). Ka tõõpuuduse osas ei ole sajandi alguse majanduskasv tähendanud olukorra paranemist kõrge tõõpuuduse piirkondade puhul. Ida-Virumaa, Põlvamaa ning Jõgevamaa ei olnud aastaks 2004 vähenanud distantsi, mis eraldas neid suhteliselt vähem tõõpuuduse all kannatavatest regioonidest 2000. aastal (vt. joonis 1.3.13)



Joonis 1.3.12. 15-74-aastaste tööhõive määr maakondade järgi aastatel 2000 ja 2004, %



Joonis 1.3.13. 15-74-aastaste töötuse määr maakondade järgi aastatel 2000 ja 2004, %

Töõjõuressursside (ala)kasutamist iseloomustatakse agregeeritud mittehõivatuse määra abil, ehk kõigi mittetöötavate tööealiste suhtega tööealisse elanikkonda (Eamets 2003: 1990). Mittetöötamise määr oli 2004. aastal kõige väiksem Harjumaal (38,2%), kõige suurem aga Jõgeva, Põlva, Ida-Viru ning Võru maakondades, kus töötamises ei osale üle poole tööealistest (Tööturg 2004: 93-95). Võrreldes 1997. aastaga on mittetöötamise määr pidevalt suurenenud enamikus maakondades (Töõjõud 2003:33).

2004. aasta tööturu näitajate põhjal võib maakonnad ESA meetodika abil (Töõjõud 2003:34) jaotada gruppidesse. Jaotuse aluseks on töõjõus osalemise määr, töõhõive määr ja töötuse põhjal saadud kohapunktide summa (vt tabel 1.3.2). Seega on jälle tegemist suhestamise skaalaga.

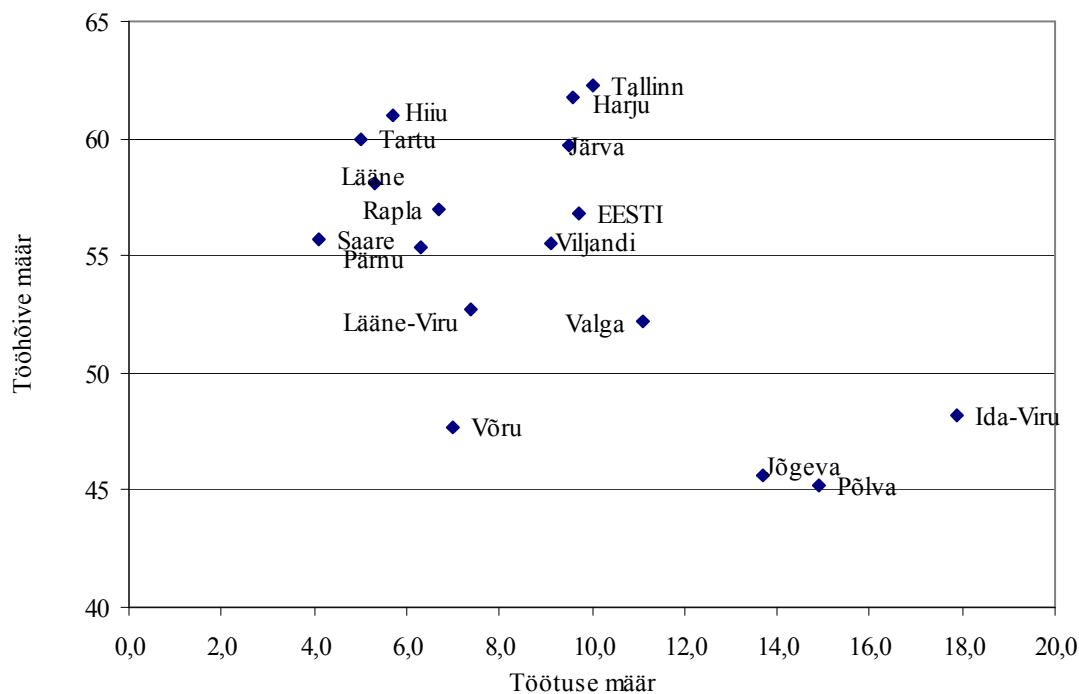
**Tabel 1.3.2. Maakondade pingerida tööturu näitajate põhjal, 2004**

Maakond	Töõjõus osalemise määr	Töõhõive	Töötus	Kohapunktid kokku
Hiiu	3	2	4	9
Tartu	4	3	2	9
Harju	1	1	11	13
Lääne	5	5	3	13
Järva	2	4	10	16
Rapla	6	6	6	18
Saare	11	7	1	19
Pärnu	8	9	5	22
Viljandi	7	8	9	24
Lääne-Viru	12	10	8	30
Valga	9	11	12	32
Võru	15	13	7	35
Ida-Viru	10	12	15	37
Jõgeva	14	14	13	41
Põlva	13	15	14	42

Sel viisil eristub grupp teistest soodsamate tööturutingimustega maakondi (Hiiu, Tartu, Harju) ühelt poolt ning grupp teistest selgelt ebasoodsamate tööturutingimustega maakondi (Ida-Viru, Jõgeva, Põlva). Soodsamate tööturutingimuste all peame silmas olukorda, kus kõik kolm arvesse võetud tööturunäitajat on üle Eesti keskmise. Ebasoodsamatena käsitleme tööturutingimusi, kus kõik tööturunäitajad on Eesti keskmisest viletsamad.

Ülejäänud maakonnad on siis igati keskmised. Kuid ka nende keskmiste puhul võib eristada maakondi, kus tööturutingimused on „pigem“ teistest soodsamad (Lääne ja Järva) ning teiselt poolt sellised, kus olukord on teistest „pigem“ ebasoodsam (Valga ja Võru).

Olukorda illustreerib joonis 1.3.14: „probleemsus“ ilmneb nii teistest madalama tööhõive kui ka teistest kõrgema tööpuuduse näol: Ida-Virumaal, Jõgevamaal ning Põlvamaal on inimeste tööturuvalikud teiste maakondade tööturgudega võrreldes selgelt viletsamad. Samas on raske üheselt määratleda, kus oleks olukord „üheselt“ parim: Harjumaa kõrge tööhõive määraga kaasneb ka üsna kõrge töötuse määr Saaremaal on kõige väiksem tööpuuduse risk, tööhõive määr aga suhteliselt tagasihoidlik.



**Joonis 1.3.14. 15–74-aastaste tööhõive ja töötuse määr maakondade järgi 2004, %**

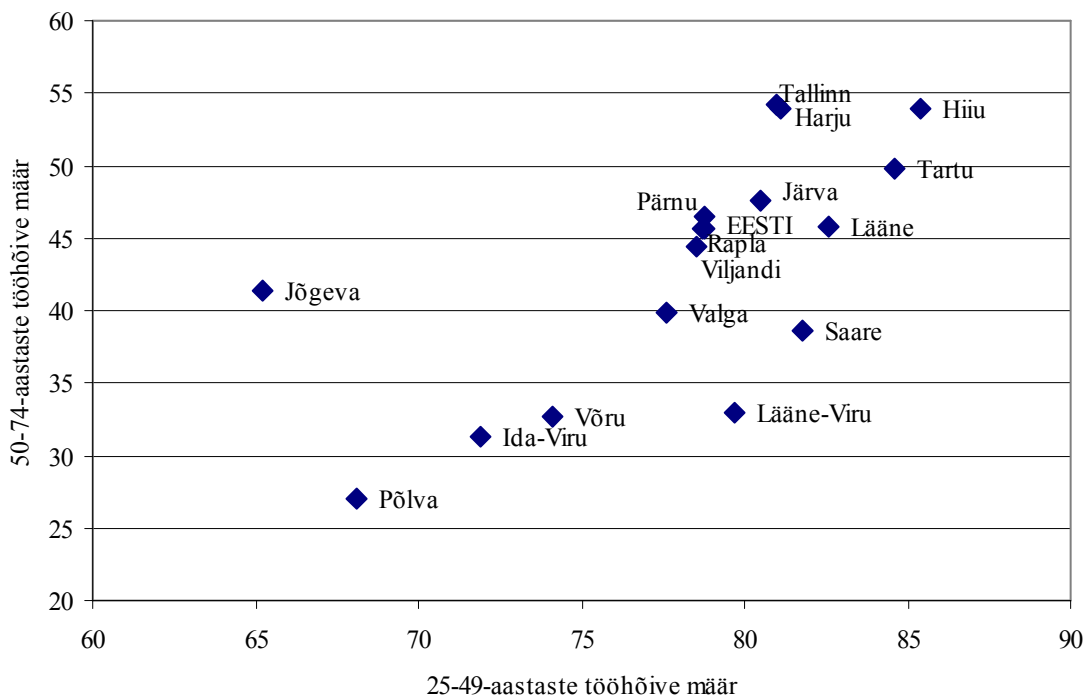
Kui aga keskenduda vaid tööhõive määrale, siis võib tuua välja kaks märgatavalt erineva toimimisega tööturgu: Ida-Virumaal ning Tartu maakonnas (Servinski, 2005). 1989-2004 perioodi algul oli hõive määr Tartu maakonnas Eesti madalaim, Ida-Viru maakonnas aga Eesti üks kõrgemaid. Aastaks 2001. oli hõive määr nendes maakondades praktiliselt võrdne. 2002. aastal algas Tartu maakonnas hõive määra kiire tõus ning 2004. aastaks oli see jõudnud oluliselt üle Eesti keskmise taseme, Ida-Virumaal aga püsis hõive määr samal perioodil suhteliselt stabiilsena Eesti keskmisest tasemest tunduvalt allpool. Omaette küsimus on, miks ja kuidas on Tartu maakonna tööturu aktiveerimine õnnestunud oluliselt paremini kui Ida-Viru maakonnas. Igal juhul töötajaskonna haridusliku konkurentsivõime andmete kaudu seda seletada ei anna.

### 1.3.5. Vanemaealised maakondade tööturgudel

Üks Euroopa Liidu Lissaboni tippkohtumisel püstitatud eesmärki oli saavutada 2010. aastaks vanemaealiste (55-64) tööhõive määraks 50%. 2002. aastal ületas eesti 55-64-aastaste tööhõive määr selle piiri. Lähtudes sellest, et Eestis tõuseb naiste pensionile jäämise iga, et on olemas

tööturu surve hõive tõusuks, et vanemaealiste tööhõive määr pole viimastel aastatel langenud ning prognoosid majanduse kasvuks on jätkuvalt soodsad, on avaldatud lootust, et Lissaboni strateegia sellest rajajoonest eesti allapoole ei lange. Samas on piirkondlikud erinevused vanemaealiste tööhõive puhul märkimisväärsed: vanemaealiste tööhõive määr erines maakondade kaupa pea 30 protsendipunkti (Servinski, 2005).

Allapoole 50% joont oli 55-64-aastaste tööhõive määr seitsmes maakonnas, Lissaboni strateegia mõistes probleemsete maakondade hulka kuulusid Ida-Viru, Lääne-Viru, Jõgeva, Valga, Saare, Võru ja Põlva maakond. St lisaks ülalpool mainitud 2004. aasta kõige probleemsemate tööturgudega Ida-Viru, Jõgeva, Põlva maakondadele oli vanemaealistel hõive raskusi ka tööturgude pingerea keskmiseks peetud Lääne-Virumaal ning Saaremaal. Just nendes maakondades ilmneb, et kui paremas eas töötajate tööhõive määr on Eesti keskmisest kõrgem, siis 50-74-aastaste tööhõive määr on oluliselt alla keskmise (vt joonis 1.3.15). St nendes maakondades on oht, et tööturu probleeme lahendatakse just vanemaealiste arvelt. Oluline on ka see, et kui Saaremaa vanemaealiste konkurentsivõime koondhinnang osutus üsna madalaks, siis Lääne-Virumaa vanemaealised on pingerea keskel, st nende tööhõive probleeme ei anna seletada ka madala konkurentsivõimega.



Joonis 1.3.15. 29–49-aastaste ja 50–74-aastaste tööhõive määr maakondade lõikes 2004,%

Kui aga vaadata tööhõive muutust majanduslikult soodsal sajandi alguse perioodil (vt tabel 1.3.3), selgub, et enamikus maakondades ületas vanemaealiste tööhõive määra kasv paremas tööeas töötajate oma, eranditeks olid just Lääne-Virumaa ning Saaremaa. Ka selgub tabelis esitatud andmetest, et Põlvamaal ja Ida-Virumaal ei olnud see kiirem kasv piisav selleks, et vanemaealiste olukord nendel tööturgudel oluliselt paraneks

**Tabel 1.3.3. Vanemaealiste ja paremas eas töötajate tööhõive määra muutus, 2000.–2004,%**

	2000		2004	
	25-49	50-74	25-49	50-74
Kogu Eesti	76,2	39,7	78,8	45,6
Põlva maakond	64,5	21,9	68,1	27,0
Ida-Viru maakond	73,8	29,7	71,9	31,3
Võru maakond	69,8	24,1	74,1	32,7
Lääne-Viru maakond	74,6	30,5	79,7	33,0
Saare maakond	79,9	38,1	81,8	38,6
Valga maakond	73,5	31,8	77,6	39,8
Jõgeva maakond	67,9	28,3	65,2	41,4
Viljandi maakond	76,1	42,0	78,5	44,4
Rapla maakond	72,5	40,0	78,7	45,7
Lääne maakond	75,0	39,4	82,6	45,8
Pärnu maakond	77,3	35,5	78,8	46,5
Järva maakond	77,5	43,7	80,5	47,6
Tartu maakond	76,8	41,3	84,6	49,8
Harju maakond	78,4	47,8	81,1	53,9
Hiiu maakond	78,2	45,2	85,4	53,9
..Tallinn	78,8	48,7	81,0	54,2

## 2. VANEMAELISTE TÖÖTAJATE KONKURENTSIVÕIME TÕSTMISEKS KAVANDATUD MEETMED

Rahvastiku majandusliku aktiivsuse kasvu, tööpuuduse vähendamise ning aktiivse tööturupoliitika tõhustamiseks on juba aastaid Eestis koostatud tööhõive tegevuskavasid, mis kajastavad ülevaatlikult Eesti tööturuga seonduvaid probleeme ja kitsaskohti, tööturupoliitika ellurakendamist ning toovad samaaegselt välja olukorra parandamiseks vajalikud meetmed. Tegevuskavad on üles ehitatud vastavalt Euroopa Liidu tööhõive põhisuundadele. Esimene põhisuund – inimeste tööga hõivatuse suurendamine - sisaldab ka alasuunda, mille sisuks on **vanemaealiste** konkurentsivõime tõstmine tööturul. Seepärast vaadelgem järgnevalt, mida on Eesti tööhõive tegevuskavades eakamate töötajate kui tööturu ühe riskirühma kohta öeldud ja milliseid meetmeid on kavandatud eelnimetatud eesmärgi - konkurentsivõime tõstmine - saavutamiseks.

2002. aasta Eesti Vabariigi tööhõive tegevuskava sisaldab alalõiku pealkirjaga „Aktiivset vananemist toetava seadusraamistiku loomine“, kus on kirjas, et:

Vanurite olukorda tervikuna ning tööhõive küsimusi käsitleb Eesti Vabariigi Valitsuse poolt 1999. aastal septembris heakskiidetud dokument “Eesti vanuripoliitika alused”, kus on välja toodud järgmised põhimõtted:

(1) Tuleb soodustada pensionieas töötamist, säilitades sealjuures tulumaksuvaba täispension ning luua võimalused osaajaga töötamiseks.

(2) Erilist tähelepanu väärrib pensionieelikute tööhõive, et nad ei jääks teiste töötajate seas tagaplaanile.

(3) Lisaks on vaja luua tingimused paindlikuks üleminekuks tööperioodist pensionipõlve.

(4) Vanematel töötajatel (pensionieelikutel) peab olema võimalus osaleda täiendkoolituses ja ümberõppes, samuti võimalus saada tööandjalt soodustusi võrdselt teiste nooremate töötajatega. Koostati riiklik hoolekandeprogramm “Eesti vanuripoliitika aluste ellurakendamine”, mis kiideti heaks 15. jaanuaril 2002. See kavandati aastateks 2002-2005. Programmi elluviimise eest vastutab Sotsiaalministeerium ning selle rahastamise allikad on riigieelarve, välisdoonorid, hasartmängumaksust laekuvad vahendid ning projekti teostajate omavahendid. Programmi kogumaksumus on 14 miljonit krooni. Vanemaealise tööjõu olukorra parandamisele on suunatud programmis püstitatud IV alameesmärk – eakate suuremad võimalused eneseteostuseks ja ühiskonnaelus aktiivseks osalemiseks. Eesmärgi saavutamiseks on kaks meetet: riikliku tööhõive tegevuskava vanemaealistele suunatud tegevuste elluviimise toetamine ning interneti kättesaadavuse parandamine. Esimesena nimetatud meetme all on kavandatud järgmised tegevused:

(1) Pensionieelses eas inimeste tööhõive edendamine;

(2) Tööelust pensionipõlve paindlikuks üleminekuks tingimuste loomine ning selle propageerimine;

(3) Pensionieas vähendatud koormusega töötamise soodustamine.

Toodud tegevused on kavas ellu rakendada aastatel 2003-2005 ning selle eest vastutavad institutsioonid on Sotsiaalministeerium ja Tööturuamet.

Veel üks meede, mis aitab eakamatel tööturul püsida on see, et isikud, kellel on jäänud kuni 5 aastat vanaduspensionini, kuuluvad ka tööturuteenuse – toetus tööandjale – sihtgrupi hulka, sest selles eas tööleidmine tekitab raskusi.



2003. aasta tegevuskava alapunktis „Töö kvaliteedi ja eaka tööjõu väärtustamine“ märgitakse, et erilise tähenduse omandab töövõime ja tööhõivevõime tõstmine vananeva tööjõu olukorras. Nagu kogu Euroopas, vananeb ja muutub järjest väiksemaks ka Eesti tööjõud. 50-74-aastased moodustavad meie tööjõus osalejatest umbes veerandi, järgmisel kümnendil aga selgelt rohkem. Meie nappiva tööjõu ja suhteliselt kesise töövõime taustal ei pääse mööda ühest järeldusest: töötaja ja eriti eaka (+ 45-aastase) töötaja töövõimet tuleb **erimeetmeid** appi võttes säilitada ja edendada, neile tuleb anda võimalus ja motiiv tööturul jätkamiseks. Enneaegne tööjõust lahkumine toob pea alati kaasa hulgaliselt tõsiseid tagajärgi nii üksikisikule, ettevõttele kui ka ühiskonnale. Pensionile siirdumise mõne aasta võrra edasilükkamisega, eelduseks töövõime edendamine ning piisav töövõime, võidavad kokkuvõttes kõik pooled – ühiskond säästab kulutusi pensionisüsteemi ülalpidamisele, töövõimelisel eakal inimesel tekib võimalus paindlikult valida pensionile siirdumise hetke, tõsta või vähemalt säilitada elukvaliteeti.

Sotsiaalministeerium käivitas 2002.a. jaanuari lõpus rahvusvahelise õpikoja eaka töötaja töövõime ja tööhõivevõime valdkonnas, millele vahetult eelnes Tallinna Tehnikaülikooli poolt korraldatud, väidetavalt maailma esimene vananeva tööjõu probleemidele pühendatud rahvusvaheline teaduskonverents.

2005. aasta Eesti tööhõive riiklik tegevuskava alalõigus „Tööjõu pakkumise suurendamine ja aktiivse vananemise toetamine“ lähtesituatsiooni kirjeldamisel mõnevõrra kordab eelmiste aastate tegevuskavasid, kuid samas fikseerib seoses eakamate töötajatega selged eesmärgid 2004-2006. aastaks:

(1) vähendada vanemaealiste töötuse määra (2003. aastal - 7,1%) ja tõsta vanemaealiste tööhõivet, nii et 2006. aastal oleks vanemaealiste tööhõive määr 52,5% (2003. aastal - 52,3%);

(2) tõsta keskmist tööjõust väljumise iga ja edendada aktiivset vananemist.

Edasi märgitakse, et tulenevalt Euroopa Tööhõivestrateegia eesmärkidest ning arvestades Eesti demograafilist situatsiooni ja prognoose on tööjõu pakkumise suurendamisel kõige olulisem vanemaealiste tööhõive soodustamine ja tööjõust lahkumise ea pikendamine.

#### *Vanemaealiste tööhõive soodustamine*

Euroopa tööhõivesuunised seavad 2010. aastaks eesmärgi saavutada vanemaealiste (55-64-aastased) tööhõive määraks 50% (2003. aastal Eestis 52,1%)

Eesti on küll täitnud praeguseks 2010. aastaks seatud vanemaealiste tööhõive eesmärgi, kuid saavutamaks tööhõive üldist kasvu tuleb pöörata endiselt tähelepanu ka vanemaealiste tööpuuduse ja mitteaktiivsuse vähendamisele. Samuti tuleb tagada, et tööturuteenuste osutamisel võetaks arvesse vanemaealiste töötute probleeme ja vajadusi. Selleks näeb „Tööturumeetmete kontseptsioon“ ette:

- (1) vanemaealistele töötutele senisest enam individuaalse nõustamise pakkumist. Vanemaealiste töötute kui riskigrupi tööturule taas integreerimiseks hakatakse rakendada alates 2006. aastast juhtumikorralduse põhimõtet ning hakatakse koostama individuaalseid tegevuskavasid;
- (2) vanemaealisesse tööjõudu positiivse suhtumise kujundamist läbi tööandjate õigeaegse informeerimise vananeva tööjõu vajadustest; vanemaealiste naiste tööhõive probleemistiku teadvustamiseks on 2005. aastal kavas avaldada eesti keeles trükis „Vanemaealiste naiste töötamise toetamise juhtmaterjal“.

- (3) vanemaealistele toimetuleku koolituse pakkumist enesehinnangu tõstmiseks ja läbi kutsenõustamise uue eriala omandamise julgustamist.
- (4) „Vanemaealiste tööpuuduse vähendamise, vanemaealise töövõime tõstmise ning sotsiaalse tõrjutuse ennetamise“ projekti jätkumist kuni 2004. aasta lõpuni ning 2005. ja 2006. aastal vanemaealiste töötute tööturule tagasi toomisele suunatud ESF-i projektide läbiviimist.

#### *Töøjõust lahkumise ea pikendamine*

Euroopa tööhõive suunis seab eesmärgiks tõsta keskmist töøjõust väljumise iga 5 aasta võrra 2001. aasta tasemelt 59,9 aastat 65 aastani, reformides vajadusel ennetähtaegselt pensionile siirdumise süsteemi. (2002. aastal Eestis 61,6 aastat).

Soodustamaks aktiivset vananemist ja hilisemat töøjõust lahkumist on plaanis:

- (1) 2005. aasta septembriks riikliku pensionistrateegia koostamine. Strateegia koostamise aluseks on uuringus „Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile“ tehtud ettepanekud. Strateegia eesmärgiks on tagada pensionide adekvaatsus ja soodustada vanemaealiste tööhõivet;
- (2) inimeste teavitamine edasi lükatud pensioni võimalusest ja selle rahalisest tasuvusest;
- (3) varem pensionile siirdumise võimaluste piiramine läbi eelpensionide süsteemi reformimise. Valitsuse pensionide esialgne reformikava näeb ette väljateenitud aastate ja eripensionide kaotamist. Väljateenitud aastate pensioni maksmist jätkataks neile, kes on selle juba välja teeninud. Töötajad, kes on omandanud sooduspensioniga õigust andvast staažist vähemalt 70 protsenti, saaks aga hüvitist. Pensionide süsteemi reformides on väga oluline kindlustada, et eelpensionile õiguse kaotavatel isikutel oleks tagatud võimalused tööelus edasi osalemiseks.
- (4) töötajatele, kelle tervis või kutsealane töövõime on kahjustunud pakkuda kutsealase rehabilitatsiooni, töökohtade kohandamise, täiend- ja ümberõppe võimaluste ning aktiivse töövahendusteenuse pakkumine.

Mitmed rahvusvahelised organisatsioonid (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)), Rahvusvaheline Tervishoiuorganisatsioon (WHO)), Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)) on vanemaealise tööjõu osas välja töötanud oma soovitusel, mida on eakate konkurentsivõime tõstmiseks tööturul kindlasti vajalik silmas pidada ka Eesti puhul. Nii annab ILO juhised eakate tööhõive olukorra edendamiseks kolmes valdkonnas: (1) töötajate võrdse kohtlemise tagamine sõltumata vanusest, (2) töökeskkonna ja –tingimuste parandamine ning (3) paindliku pensionile mineku toetamine. Siinkohal juhtigem tähelepanu töötajate võrdse kohtlemise osas esitatud mõningatele meetmetele: sõltumata vanusest peab töötajal olema võrdne võimalus (a) valida töökohta vastavalt oma oskustele, kogemustele ja kvalifikatsioonile, (b) osaleda kutsekoolituses, eeskätt täiend- ja ümberõppel, (c) võtta tasustatud õppepuhkust, (d) saada kutsenõustamist ja töövahendust.

Ka Maailma Tervishoiuorganisatsioon on liikmesriikidele välja töötanud terve rea soovitusi, mis peaksid aitama kaasa eakama töötajaskonna konkurentsivõime tõstmisele. Käesolevat aruannet silmas pidades pakuvad suuremat huvi soovitusel tööandjatele ja ametiühingutele, kus muuhulgas on kirjas, et (a) töötaja töölevõtmisel või töölepingu lõpetamisel töötajaga tuleb lähtuda töövõimest, mitte vanusest, (b) koolitus peab olema osa iga töötaja tööst. Koolitus peab ennetama tehnilisi muutusi töökohtal ja vajadust töö ümberkorraldamiseks kui töötajad vananevad, (c)

tööandjad peavad kindlustama piisavalt paindliku töö ja töökeskkonna, nii et tingimused sobivad erinevate vajadustega vanemaealisele tööjõule.

Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon on seoses elanikkonna vananemisega välja toonud tegevuspõhimõtted, millest tuleks lähtuda eri poliitikate reformimisel ning millest siinkohal vajaks rõhutamist järgmine: tuleb läbi viia reforme kindlustamiseks, et vanemaealisel tööjõul oleks rohkem töövõimalusi ning neil oleksid olemas vajalikud oskused ja kompetents nende võimaluste kasutamiseks.

Mõndagi annaks vanemaealiste konkurentsivõime tõstmiseks tööturul üle võtta teistes riikides rakendatud meetmetest. Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS uurimuses „Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus“ (Leetmaa et al, 2004) tuuakse sellega seoses Euroopa riikide osas esile järgmist. Näiteks Soomes aastatel 1998-2002 läbi viidud vanemaealisele tööjõule suunatud riikliku programmi raames oli üks tegevusi suunatud täiskasvanuhariduse edendamisele nii, et see vastaks kõige paremini üle 45-aastaste töötajate vajadustele. Samuti pandi programmi raames suurt rõhku haridusele juurdepääsu tagamisele, arendades paindlikke õppevorme (kaugõpe, individuaalsed õppekavad jne.). Hollandis on tööandjatel maksusoodustus töötajate koolitamisel, eraldi rõhuasetus on seatud vanemaealiste töötajate koolitamisele. Belgias toetatakse üle 50-aastaste osalemist tööturul aktiivse tööpoliitika programmide, eriti täiendkoolituse abil. Hispaanias on tööpoliitika üheks meetmeks eakate töötajate täiendkoolitus, seejuures rõhutatakse vajadust täiendkoolituse järele kogu tööelu jooksul olenemata vanusest. Saksamaal on spetsiaalne koolitustoetus üle 50-aastastele töötajatele – tööhõiveamet katab koolituskulud, tingimusel et tööandja maksab koolituse ajal palka. Iirimaal pööratakse suurt tähelepanu elukestva õppe kontseptsiooni väljatöötamisele.

### 3. KOOLITUSVAJADUS: SIHTRÜHMA UURINGU TULEMUSED

#### 3.1. Tööandjate hinnangud

Ettevõtte edukuse üks tingimus on kvalifitseeritud tööjõu olemasolu. Nii on tööandja pidevalt probleemi ees, kuidas seda tagada, kas otsida pidevalt uusi, kvalifitseeritumaid töötajaid või püüda tõsta ja täiustada olemasolevate, eriti vanemaealiste kui kogunud ja oma tööd reeglina hästitundvate töötajate teadmisi ja oskusi, lühidalt, nende konkurentsivõimet tööturul. Enamgi veel, vastavalt *Eesti Elukestva õppe strateegias* kajastatud koostööle erinevate haridussubjektide ja sotsiaalsete partnerite vahel, vastutavad tööandjad eelkõige oma personali arenguks vastavate tingimuste loomise eest, kuid võimalusel võtavad ka laiemat sotsiaalset vastutust, pakkudes õppimisvõimalusi ka laiemale auditooriumile. Tööandjad peaksid olema ka need, kes oskavad ehk kõige paremini öelda, keda ja millisel hulgal tuleks (täiend)koolitada, sest nemad on koolituse lõpptarbijad. See ei puuduta ainult ameti-, kutse- või erialast õpet, ka baas- või sotsiaalsete oskuste täiendamine aitab kaasa igapäevaste tööülesannete täitmisele. Arvestada tuleb ka seda, et kui noored saavad mitmed oskused (arvuti tundmise eelkõige) kaasa koolist, siis vanematel tuleb see täiendavalt omandada.

Järgnevalt ongi analüüsitud väikese hulga, eeskätt käesolevas uuringu jaoks võtme maakondade suuremate tööandjate seisukohti antud maakonna tööturu põhiprobleemide kohta, nende seisukohti vanemaealise (üle 45-aastaste) töötajaskonna osas, millistes valdkondades töötavatele inimestele oleks täiendõpet vaja eelkõige jne. Kriitilise märkusena tuleb mainida tõsiasi, et tööandjad ei olnud eriti varmad käesoleva uuringu küsimustikule vastama. Ehki ankeedi (pikkusega umbes 4 lehekülge) täitmine võttis aega ehk 15-20 minutit, vabandas suur hulk tööandjate esindajaid vastamata jätmist ajapuudusega. Ühelt poolt on mõistetav, et kevad-suvel on ettevõtetes kiired ajad, mitmesugused üritused (näiteks, suvepäevad). Samas viitab see teatud määral tööandjate vähesele huvile antud küsimuses, sest küsitlajad selgitasid nii ankeedis kui telefoni teel ühendust võttes, et uuringu eesmärk on info kogumine, mille alusel kavandatakse järgnevat tegevust: konkreetsete koolituskavade väljatöötamine antud maakonna jaoks, tõstmaks üle 45-aastaste ja vähese konkurentsivõimega töötajate kindlustunnet tööturul.

Tööandjate hinnangute esitamisel on kõigepealt üldise tausta loomiseks kirjeldatud tööandjate arvamusi tööturu põhiprobleemide kohta maakonnas. Nende analüüs näitab, et erinevates maakondades on tööturu probleemid üsnagi sarnased, ehkki teatud probleemid võimendusiid regiooniti näiteks tulenevalt puudulikkusest eesti keele oskusest (Ida-Virumaa). Samuti tuleb lisada, et probleemide esile toomisel ei öelnud tööandjad välja midagi põhimõtteliselt uut, midagi sellist, mis varem poleks olnud teada. Probleemid on ikka ühed ja samad, juba aastaid kestnud. Neid on suudetud ehk mõnevõrra leevendada, kuid otsustavast pöördest paremuse poole on asi veel kaugel.

Ikka ja jälle tõid tööandjad esile kvalifitseeritud oskustööjõu puuduse. See väide on nii sagedane, et enam ei saagi aru, kas tegemist on tööandjate nõ „valve vastusega“ antud küsimusele või oskustööliste probleem ongi jätkuvalt akuutne. Kurdeti ka selle üle, et kutsekoolide lõpetajad ei rakendu õpitud erialal, mis veelgi suurendab oskustööliste defitsiiti. Mitmete tööandjate meelest on üldse väga raske tööjõudu leida. Silmas peeti inimesi, kes tahavad ja on valmis töötama. Inimestel on kasulikum töötuna sotsiaaltoetustest elada kui tööl käia, sest palgad on väga madalad – kõikvõimalikud toetused ja abirahad annavad samapalju kokku kui pakutav palk. Leiti, et inimestele on antud „õnge asemel kala“ ja see ei stimuleerigi neid enda olukorra parandamiseks

midagi ette võtma. Töötajate tööharjumused on ebapiisavad, mõnedki on unustanud mõiste „töödistsipliin“. Suur hulk töötuid käib tööandja juures palvega kinnitada, et ettevõttel ei ole neile sobivat tööd pakkuda, st nad ei soovigi tööle asuda. Tööandjate kriitika kõlas ka maakondade tööhõiveametite aadressil. Räägiti sellest, et kuigi nende kaudu otsib tööd ka suur hulk tublisid inimesi, ei saa teisalt üsnagi paljusid seda kanalit kasutajaid usaldada. Nende hulgas kipub olema palju madala motivatsiooniga ja väikse töötahtega inimesi. Mõnelt ettevõtjalt kõlas ka märksa otsemaid süüdistusi kohaliku tööhõiveameti aadressil, kes tegelevat töötute vajaduste väljaselgitamisega, selle asemel, et viia kokku tööotsijad ja tööandjad, uurida tööandjate vajadusi.

Keskustest eemal võib siiski täheldada teatud spetsiifilisi probleeme. Nendes piirkondades uusi inimesi leida on väga raske. Saaremaa ettevõtjad kurtsid näiteks, et saarele inimesi saada, kel pole ees ootamas sugulasi või tuttavaid, on peaaegu võimatu. Kohalikud on aga harjunud teatud rutiiniga ja neid ümber õpetada on äärmiselt keeruline. Ida-Virumaal toodi tööturu probleemina esile ühelt poolt vähene eesti keele oskus või üldse selle oskuse puudumine. Teisalt aga märgiti, et selles regioonis jäävad ka eesti keelt kõnelevad noored töö leidmisel hätta – nende vene keele oskus on kadunud (nooremad pole õppinudki), aga ilma selleta on Ida-Virumaal raske läbi saada. Seetõttu on paljud noored lahkunud maakonnast, asunud elama suurlinnadesse.

Suhteliselt harva toodi tööturu probleemina esile töötajate vähene haridus ja sellest tulenevalt vajadus täiend/ümberõppe järele. Kvalifitseeritud tööjõu puudus on muidugi selle üks aspekt, aga tööandjate vastustest jäi mulje, et neid valdkondi käsitleti teineteisest lahus.

Tööandjate hinnangutest tööturu probleemide kohta kumas sagedasti läbi mõte, et KEEGI peaks tulema ja tegema, et probleeme peaks lahendama keegi teine. Tööandjate endi osalemine selles protsessis oleks nagu kõrvaline asi. Näiteks märgiti tööturu probleemina asjaolu, et „luuakse liiga vähe uusi töökohti“. Samas jäeti välja ütlemata, kes peaks neid looma. Teine väide: „Tööandjad on sunnitud omal kulul töötajaid välja õpetama, mis on kulukas ja aeganõudev“. Selline hoiak viitab üsna selgelt arusaamisele, et haridussüsteem peaks ettevõtetele „valmis töötaja“ üle andma, ettevõtte roll on ta vastu võtta ja rakendada. Et tööandja võiks ka ise töötaja(te) ettevalmistusprotsessis ja hiljem tema konkurentsivõime tõstmises (näiteks täiendõppe toetamise näol) osaleda, jääb ülalkirjeldatud tsitaadi valguses täiesti kõrvale. Igati põhjendatud oli ettevõtjate soov, et pikaajaliste töötute töölevõtmisel tuleb anda ettevõtjale rohkem toetust, sest sellise inimese oskused ja harjumused on „amortiseerunud“ ning temast korraliku töötaja tegemine nõuab põhjalikku koolitust, teisisõnu raha. Eriti kui tegemist on eakamate töötajatega.

Tööandjate suhtumine vanemaealistesse, so üle 45-aastastesse töötajatesse tervikuna oli üsnagi erinev. Üks osa tööandjaid kinnitas, et suhtumine sellises vanuses töötajatesse (silmas peeti just töötavaid inimesi) on igati positiivne ja soosivam kui värskettesse tööturule sisenejatesse (noortes), kellega tuleb esialgu tavaliselt palju vaeva näha, enne kui neist korralikud töötajad saavad. Eakamaid peetakse välja kujunenud tööharjumuste ja distsipliini tõttu endiselt headeks töötajateks, keda võib usaldada ja olla kindel, et neile antud ülesanded saavad õigeaegselt ja kvaliteetselt täidetud. Toodi näide selle kohta, kuidas ühe ettevõtte juht teatas, et „vabanenud operaatori ametikohale soovib ta 40-50-aastast naisterahvast. Ta ei taha olla lapsehoidjaks, aga noorematega kipub see häda olema. 40-50-aastased naised on aga kõige paremad töötajad – pensionini piisavalt aega, lapsed suured, igal hommikul tuleb õigel ajal tööle ja töötab väga kohusetundlikult“. Lisaks sellele on üle 45-aastased suhteliselt paiksed, ei kipu sagedasti elukohta vahetama ning on seetõttu ka tööandjate silmis soositumad. Vanemaealiste eelisenähtena rõhutati ka kogemusi, mis mõnikord võivad üles kaaluda noorte suurema aktiivsuse.

Teised tööandjad olid oma hinnangutes tagasihoidlikumad. Märgiti küll, et vanus pole määrav, kuid samas rõhutati tugeva tervise tähtsust, et ettevõtte eripärastes tingimustes vastu pidada. Seejuures jäeti tähelepanuta, et vanusega kaasnevad mitmed tervisehädad, mis piiravad ka eakamate valiku võimalusi. Teisisõnu, vanuse faktorit ei saa tööandjate suhtumise kirjeldamisel ikkagi kõrvale jätta. Väideti ka seda, et tööandja suhtumine pole ei soosiv ega tõrjuv, kõik oleneb inimesest. Kui ta on vajalike oskustega või vajaliku haridusega, võrdväärne konkurent endast märksa nooremaga, siis tööandja ei pööra vanusele tähelepanu.

Kolmas rühm tööandjaid kinnitas, et nad ise on üle 45-aastaste töötajate suhtes positiivselt meelestatud ning vanus pole kunagi probleemiks olnud, kuid teavad, et paljud nende kolleegid arvavad teisiti, ei suhtu kuigi hästi eakamatesse töötajatesse. Selle seisukoha mõned esitajad ei osanud alati isegi vanemaealiste tõrjumise põhjusi seletada, öeldi lihtsalt, et „vanemaid pigem tõrjutakse ning millegipärast soovitakse tööle võtta nooremaid“. Teisalt toodi esile ka ebasoosingu konkreetseid asjaolusid. Nii väitis üks tööandja, et vanuse alusel töökohale valimine oleneb siiski ametikohast ja töö iseloomust. Keerukate ja detailsete protsesside õpetamine üle 45-aastasele inimesele on tunduvalt vaevanõudvam ja raskem kui noorele. Probleemiks peeti ka vähest keele- ja arvutikasutamise oskust, mis on tänapäeval paljudes töökohtades määravaks faktoriks positiivse otsuse langetamisel. Lühidalt, tööandjad viitasid asjaoludele, mida on seoses vanemaealiste tõrjutusega varemgi nenditud, näiteks PRAXISE uuringus (Leetmaa jt., 2004), mille paikapidavus on aga omaette küsimus.

Küsimusele, kas on valdkondi, kus vanemaealised on noortega võrreldes eelistatumad, vastasid tööandjad, et pigem on tegemist eakama inimese omadustega kui vanusega. Eakamad sobivad hästi rutiinsele tööle, samuti vahetustega tööle, aga ka vastutusrikastesse ametitesse nagu näiteks, raamatupidajad, kassapidajad, personalitöötajad, sotsiaaltöötajad, meditsiiniline personal. Teisisõnu, töödele, mis nõuavad täpsust, püsivust, kohusetunnet või siis sinna, kuhu noored eriti ei soovi rakenduda. Noored võivad ka olla täpsed ja kohusetundlikud, kuid tööandjate arvates on eakamate hulgas selliste omadustega inimesi rohkem.

Tervikuna jäi kõlama mõte, et kuigi veel esineb tööandja tõrjuvat suhtumist vanemaealistesse töötajatesse, on olukord viimase viie aasta jooksul oluliselt muutunud ja seda positiivses suunas. Tööandjad on hakanud paremini mõistma eakama, aga selle eest kogemustega tööjõu väärtust ega soovi lasta seda kaotsi minna.

Tööjõu professionaalsust aitab tagada ja tõsta pidev täiendõpe. Seepärast uuriti ka tööandjate käest, kas ja millist koolitust vajatakse nende maakonnas üldse ja vanemaealised eriti, kas eakamad vajavad vanusele spetsiifilist koolitust ning kui jah, siis millist, aga samuti seda, millises valdkonnas töötavatele inimestele peaks esmajärjekorras pakkuma täiendõpet, et nad oleksid võimelised tööturu kasvavate nõudmistega kaasa minema või ümberõpet, et nad suudaksid leida uue töö.

Jällegi tuleb märkida, et maakonnatasandil põhimõttelisi erisusi ei ilmnenu. Erinevate maakondade tööandjad tõid esile sarnaseid koolitusi, mis nende arvates oleksid vajalikud kohaliku (vanemaealise) töötajaskonna konkurentsivõime tõstmiseks tööturul. Need on keeled, Eesti oludes inglise ja soome keel, lisaks eestlastele vene keel ja mitte-eestlastele eesti keel. Loomulikult arvuti kasutamise oskuste täiendamine, vajalikuks peeti ka suhtlemis- ja koostööoskuste parandamist. Vajalikuks peeti ka juhtimisoskuste arendamist. Ainsad erinevused maakonna tasandil ilmsesid

siis, kui jutt kaldus erialaste oskuste täiendamisele. On selge, et siin tuleb silmas pidada maakonna põhitegevusalasid ja pakkuda koolitust nendes valdkondades, mille esindajad on antud maakonnas rakendunud. Nii näiteks Valgamaal rõhutati vajadust õmblustöö-alase täiendkoolituse järele, Ida-Virumaal tekstiilitööstusega seotud koolitust, Saaremaal kalatööstuses esindatud erialade valdkonnas jne.

Küsimusele, kas üle 45-aastased töötajad vajaksid mingisugust spetsiifilist koolitust (tulenevalt vanusest) ning kui jah, siis millist, vastasid tööandjad eitavalt. Nende arvates vajavad ka vanemaealised baasoskuste (arvuti, keeled) parandamist, sotsiaalsete oskuste (suhtlemine, meeskonnatöö, enesega toimetulek) tõstmist, aga muidugi ka erialaste oskuste arendamist. Kõike seda tuleb eakamatel teha ehk mõnevõrra intensiivsemalt, sest erinevalt noortest vanemad inimesed kõike pakutavat nõu lennult ei haara, teadmiste ja oskuste täiendamine nende vanuses nõuab suuremat püsivust ja sihikindlust.

Ootuspärase tulemuse andis ka küsimus valdkondade kohta, millistes peaks teatud maakonnas täiendõpet või ümberõpet eelkõige korraldama, tõstmaks töötajate konkurentsivõimet. Tööandjad olid arvamusel, et ühte valdkonda teisele eelistada ei oleks päris õige, kui aga seda peaks ilmingimata tegema, siis vajadus täiend- ja ümberõppe järele oleks ikka nendes valdkondades, mis antud maakonnas on esindatud ja kõige enam arenenud. Näiteks Saaremaal peeti sellisteks valdkondadeks põllumajandust ja teenindust (Saaremaa kui turismipiirkond), Võrumaal liha- ja piimatööstust, Ida-Virumaal tekstiili- ja põlevkivitööstust. Aga peale nende toodi esile veel hulk ametigruppe, kes vajaksid täiend- ja ümberõpet, mistõttu on väga raske öelda, et tööandjate arvates peaks Ida-Virumaal korraldama sellist ja sellist koolitust, Põlvamaal teistsugust, Saaremaal kolmandat laadi jne. Pigem olid tööandjad arvamusel, et täiendkoolitust peaksid saama kõik töötajad nii erialaliselt kui ka baas- ja sotsiaalsete oskuste arendamiseks. See on kasulik ja vajalik nii töövõtjale kui tööandjale.

Kokkuvõttes võib öelda, et tööandjad olid suurtes raskustes kommenteerimaks koolitusvajadust terves maakonnas, seda enam üle 45-aastaste osas. Tõdeti, et küllap see sõltub ettevõtte tegevusvaldkonnast: transpordi ettevõttes autojuhtide, remondilukkseppade jne täiendkoolitus, toiduainetetööstuse ettevõttes selle valdkonnaga seotud asjatundjate koolitus jne. Konkreetsem ettekujutus oli tööandjatel oma ettevõtte vajadustest, kusjuures koolituse suunitlus seostus loomulikult ettevõtte tegevusvaldkonnaga. Ja alati võib täiendada arvuti kasutamise oskust, tõsta suhtlemiskultuuri, õppida juurde võõrkeeli.

### 3.2. Ekspertide hinnangud

Ekspertidena käsitletakse nii koolitajaid, tööhõiveametite töötajaid kui ka omavalitsuste esindajaid.

Ekspertide küsitlusest jäi silma, et **maakonna tööturu põhiprobleemide** väljatoomisel lähtus osa neist töötaja vaatevinklist, osa aga andis hinnangu just tööandja positsioonilt.

Põhiprobleemidena *töötaja seisukohalt* vaadatuna märgiti:

- töökohtade vähesust, uute töökohtade vähest juurdetekkimist (praktiliselt kõik maakonnad),
- madalat palgataset, ka töökohtade ja maakondade palgataseme äärmist ebahühtlust (Põlva, Võru, Ida- ja Lääne-Virumaa, Jõgeva, Läänemaa, Viljandimaa, Tartu). Nagu märkis üks omavalitsuse

esindaja, eelistavad paljud tööandjad kindlale töölisele odavat töölist ja seetõttu vahetuvad töölisel tihti,

- tööandjate vähest huvi töötavate inimeste vastu,
- musta tööjõu kasutamist, ümbrikupalkade maksmist (Lääne-Virumaa, Viljandimaa, Pärnumaa),
- enesetäiendusvõimaluste puudumist (eelkõige rahapuuduse tõttu) (Võru, Tartu),
- infopuudust nii vabade töökohtade kui ka koolitusvõimaluste kohta,
- kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade vähesust, eeskätt just vähe tööd kõrgema haridusega naistele (Rapla, Lääne-Virumaa, Harjumaa),
- võimaluste vähesust osalise tööajaga töötamiseks. Samuti pole tööandjad valmis pakkuma erinevaid paindlikke töövõimalusi (Tallinn),
- tööandjate valmisoleku puudumist palgata erivajadustega inimesi (Tallinn),
- naistele on vähe töökohti, meestele pole piisavalt koolitust (Rapla, Järvamaa).

*Tööandja poolelt* toodi välja:

- struktuurilist tööpuudust, st. on vabad töökohad ja vabad inimesed, aga need ei sobi kokku (Lääne-Virumaa, Harjumaa, Järvamaa),
- oskustööliste puudust (Viljandi, Võru, Ida-Virumaa, Lääne-Virumaa),
- töötajate vähest motivatsiooni ametialaseks arenguks (Ida- ja Lääne-Virumaa, Viljandimaa),
- inimeste ettevõtlikkuse ja loovuse puudumist uute lahenduste leidmiseks ja iseseisvaks mõtlemiseks,
- töötajate madalat haridustaset. Sealjuures Lääne-Virumaa korral tõi üks ekspert olulise probleemina välja töötajate madala haridustaseme, samas kui teine ekspert nägi samas maakonnas probleemi just selles, et on vähe töökohti, mis pakuvad keskmisest enam kompetentsetele inimestele,
- Tallinnas nähti probleemina üleharitud noori,
- mitte-eestlaste kehva eesti keele oskust (Ida-Virumaa, Tallinn),
- nooremate ja keskealiste isiklike võimete vastandumist ja ülehindamist tööle esitatavate nõuete osas (Tallinn, Viljandimaa),
- vähest kohanemis- ja ümberõppevõimet.

*Lääne- ja Ida-Virumaal* märgiti olulise probleemina, et palju on allhanget teostavaid ettevõtteid, kes on tulnud regiooni odava tööjõu pärast. Palgad ongi väga madalad ning inseneritöö ja tootearendus tehakse ära ematöötajate. Oht on, et otsitakse veelgi odavamad tööjõudu teistest riikidest. Probleemina nähti odava tööjõuga Venemaa lähedust. Üks Lääne-Virumaalt pärit ekspert märkis, et toimub nn. jöhvistamine. Riigiasutused viiakse Lääne-Virumaalt ära ja toimub Ida-Virumaa eelisarendamine. Harjumaa ekspert nägi probleemina seda, et otsitakse ja on vajalikud madalamat palgataset soovivad töötajad, keda ka mujalt Eestist kohale tuuakse, kuid need inimesed on tihti kaotanud tööharjumused või on puudulike tööoskustega.

Kõigi maakondade ekspertide arvates on üha suuremaks probleemiks kujunenud *töökohtade puudus väljaspool keskusi*. Kuna põhilised töökohad on maakonnakeskustes, siis suur probleem on, kuidas jõuda tööle, sest bussühendus jääb järjest vähemaks. Samas on ka kulukas. See raskendab oluliselt kaugemal elavate inimeste tööl käimist, kuna eeldab isikliku auto olemasolu ja on seotud lisakulutustega. Autoga käies jääb probleemiks teeolude korrastamine (talvel küladeed tuisanud või porised).



Tööhõiveametite spetsialistid töid täiendavalt välja mitmeid just tänu nende tööle silmahakanud probleeme:

- toetuste süsteem ei tingi tööle minekut, lihtne elada sotsiaaltoetustest, sest töötamisel saadav palk pole oluliselt suurem. Seetõttu ei taha töötud töötü seisundist väljuda,
- pikaajalise töötuse ja heitunute suure arvu,
- inimeste kvalifikatsioon ja kogemus ei vasta suures osas tööandjate soovidele (struktuurane tööpuudus).

Harjumaa ekspert kritiseeris ka tööhõiveametite tööd, märkides, et seal toimub vaid passiivne töötuks registreerimine ja aktiivseid tööturumeetodeid ei rakendata piisavalt (eriti pikaajaliste töötute korral). Samuti on sõit Tööhõiveametisse aeganõudev ja kulukas.

Ekspertidelt küsiti arvamust ka **maakonna töötajaskonna tugevate ja nõrkade külgede** kohta. Järgnevas tabelis on esitatud ülevaade nende maakondade kohta, kus ankeedile vastas rohkem kui üks ekspert.

Maakond	Maakonna tööjõu tugevad küljed	Maakonna tööjõu nõrgad küljed
Ida-Virumaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raske füüsilise töö oskused</li> <li>• harjumus tööl käia</li> <li>• odavus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vähene eesti keele oskus</li> <li>• tänapäevastele nõuetele vastavate oskuste puudumine</li> <li>• töötute põlvkonna teke</li> <li>• asotsiaalsus</li> </ul>
Lääne-Virumaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• õppimisvalmidus</li> <li>• paindlikkus</li> <li>• odavus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• olemasolevad kompetentsid ei kata vajadust</li> <li>• haritum ja noorem osa liigub ära</li> <li>• vähene võõrkeele- ja arvutioskus</li> <li>• Kitsas spetsialiseerumine</li> <li>• Vähene motiveeritus ja passiivsus</li> </ul>
Viljandimaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiksus</li> <li>• paindlikkus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erialase väljaõppe puudumine</li> <li>• madal haridustase</li> <li>• vähene võõrkeele- ja arvutioskus</li> </ul>
Võru, Põlva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• valmidus ümberõppeks</li> <li>• vähenõudlikkus töötingimuste ja palga suhtes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• madal haridustase</li> <li>• Palju põllumajandusliku hariduse ja töökogemusega inimesi</li> <li>• Haritum ja noorem osa liigub ära</li> <li>• Vähene võõrkeele- ja arvutioskus</li> <li>• Alkoholism</li> </ul>
Rapla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baasharidus suhteliselt kõrge</li> <li>• töökogemused</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• madal motivatsioon ja enesehinnang</li> <li>• teadmiste ühekülgsus</li> </ul>
Harjumaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhteliselt hästi haritud</li> <li>• Suhteliselt teotahtelised inimesed</li> <li>• Suudavad kiiresti ümber orienteeruda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei soovi pidevat tööd, liiga palju juhutöö otsijaid</li> <li>• Püsimatus, ei ole järjekindlad</li> <li>• Vähene lojaalsus tööandjale</li> <li>• Alkoholism</li> </ul>
Tallinn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kõrge haridustase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valivus</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paljud valdavad võõrkeeli</li> <li>• Rahvusvahelise koostöö/suhtluse kogemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enese ülehindamine – nõ “mina olen paremat väärt” suhtumine</li> <li>• Liiga haritud, ei leia sobivat tööd</li> <li>• Oskustöölise kehv ettevalmistus</li> </ul>
--	--	---

Eelneva tabeli põhjal saab väita, et selgelt vastanduvad ühelt poolt Tallinn, Tartu, aga ka Harjumaa ja Raplamaa, teiselt poolt aga ülejäänud maakonnad. Kui esimesse gruppi kuulunud maakondade töajõu tugevaks küljeks peeti suhteliselt kõrget haridustaset ja häid baasoskusi, siis nõrkusena nimetati näiteks Tallinnas töajõu kohatist üleharitust, liiga kõrget enesehinnangut ja liigset valivust, millega tihti kaasneb ekspertide arvates ka püsimatus, soovimatus töötada ühe töandja juures. Seevastu teise gruppi kuuluvate maakondade töajõu tugevaks küljeks pidasid eksperdid selle odavust, vähenõudlikkust, valmidust ümberõppeks. Nõrkus seisnes erialase väljaõppe puudumises, töötajate madal haridustasemes, väheses võõrkeele- ja arvutioskuses, noorte ja haritudamate väljavoolus maakonnast.

Ekspertide hinnang sellele, kuidas **töandjad suhtuvad üle 45-aastastesse töötajatesse**, erines maakonniti. Hakkas silma, et Tallinnas ja Harjumaal arvati enamasti, et töandjate suhtumine on võrreldes varasemaga muutunud ning on nüüd pigem soosiv. Seevastu enamik teistes maakondades elavaid eksperte arvas, et töandjad suhtuvad üle 45-aastastesse tihti tõrjuvalt. Ühe omavalitsuse esindaja arvates valitseb Ida-Virumaal "nooruse obsessioon, üle 45-ne mingu kohe pensionile, alla 30-sed ei oma jälle töökogemust". Teatud ametikohtadele eeldavad töandjad noori, atraktiivseid naistöötajaid. Arvati ka, et tegemist on noore eduühiskonna mentaliteediga, mille muutust tuleb oodata tõenäoliselt veel vähemalt põlvkonna jagu. Tõrjumise põhjustena nimetati seda, et üle 45-aastastel on tihti juba terviseprobleemid, nad ei ole nii aktiivsed ja õppimisvõimelised kui nooremad töötajad, nad on liiga konservatiivsed, liinitöödel ei suuda enam võistelda noorematega kiiruses, täpsuses ja vastupidavuses, neil puudub küllaldane arvuti- ja keeleoskus. Samuti märgiti, et vanema töötajaskonna töökogemus piirdub sageli nõukogude-aegsete liiga spetsialiseeritud erialadega (traktorist, lüpsja, loomakasvataja, agronoom, zootehnik jms.), millega tänapäeval pole midagi peale hakata. Vanemaealiste ümberkoolitamises ei nähta enam sügavat mõtet.

Seevastu osa eksperte tõi välja üle 45-aastaste töötajate tugevad küljed: elu- ja töökogemuse olemasolu, tõsisema töösse suhtumise, kohusetunde, töoharjumuse, ka vene keele oskuse, mis noorematel tihti puudub. Ka leiti, et suhtumine on muutunud pigem on soosivaks, sest lapsed on suuremad, kodu paigas, pereelu stabiilne. Arvati, et oma eriala spetsialistide puhul ei peeta vanust kuigi oluliseks ja kõrgemalt hinnatakse just töökogemuse olemasolu. Positiivsena mainiti tööturutoetust töandjale, mis on kaasa aidanud vanemaealiste tööle saamisel.

Mitmete ekspertide arvates sõltub suhtumine töandjast ja pakutava töö liigist. Üldjuhul, kui töandja näeb, et inimesel on olemas vajalikud oskused ja omadused, pole vanus määrav. Arvati, et vaid teatud tööalade korral võib vanus saada määravaks (kontoritöö, müüja, klienditeenindaja, autojuht, metsatöö jne).

Tööaladena, kus vanemaealistel on eelised noorte ees, nimetati sotsiaalvaldkonda, toitlustust., teenindust, tööstust (liinitöö), põllumajandust. Tihti seostati mingit konkreetset vanemaealistele sobivat ala nende kogemuse olemasoluga, vastutustundega, püsivusega, pühendumusega, osavõtlikkusega, usaldusväarsusega, suurema rutiinitaluvusega, korrektsusega, stabiilsusega. Kui osa eksperte rõhutas just vanemaealistele sobivust rutiinsematele ja madalalpalgalistele töödele (ka töödele, mis on vahetustega ja kus töötatakse ka nädalavahetusel), st. kuhu on raske leida

nooremaid töötajaid, siis teine osa eksperte oli seisukohal, et vanemaealistele sobivad tööd, mis nõuavad head kvalifikatsiooni (näiteks tippjuhid, õpetajad), samuti tööd, mis on seotud vastutusega (näiteks raamatupidamine). Leiti, et vanemaealised on süsteemsemad ja kaalutlevamad, kogenumad tüüpsituatsioonides, nooremate eeliseks on õpi- ja kohanemisvõime. Ühe eksperdi arvates ei ole üldse õige küsimust niimoodi seada. "See eeldab vanuselise diskrimineerimist. Otsustav peaks olema valmisolek kohuse- ja vastutustundlikult täita oma tööülesandeid, tunda oma töö iseärasusi ja vallata vastavat spetsiifikat. Kas inimene on seejuures 20-aastane või 58-aastane, peaks küll üsna kõrvaline asi olema, kui just baleriini elukutsest juttu ei ole".

Oluliste **ametigruppide**na, kellele peaks pakkuma **täiendõpet**, nimetati eeskätt tööstustöölisi (keevitajad, treialid, puidutööstus), teenindussfääri töötajaid, nõukogude-aegse kõrgharidusega töötajaid. Märkiti, et terav puudus on oskusspetsialistidest. Selle põhjusena nimetati "lõhutud" kutseharidussüsteemi. Teenindustöötajate jaoks peeti oluliseks keeleõpet (eesti, vene, inglise, soome keel) ja teenindusoskusi. Täiendõpet vajava kontingendina toodi välja nii eelneva väljaõppe ja töökogemusega noored ja pikemaajaliselt tööturult eemalolnud keskealised.

Oluliseks peeti **ümberõppe võimaluste** pakkumist varem põllumajanduses ja kalanduses töötanutele, õpetajatele, keda ähvardab koolide sulgemine, aegunud tehnilise eriala omandanutele (näiteks side- ja raadiomontöörid), endiste suurte transpordiettevõtete (automajandid, bussipargid, raudtee) töötajatele, Ida-Virumaal kaevuritele, ettevõtete töötajatele, keda ähvardab ettevõtte sulgemine. Eraldi nimetati eakamaid naisi, kes on töötanud müüjatena või abitöölisena põllumajanduses, aga ka noori keskealised emasid, kes on praegu lastega kodus.

### **3.3. Potentsiaalsete osalejate (eakate töötajate) hinnangud**

#### **3.3.1. Rühmaintervjuude kokkuvõtted**

##### ***Kohtla-Järve fookusgrupp (potentsiaalsed õppijad)***

***15. juuni 2005***

- (1) Kõige üldisem mulje – muret teeb SUHTUMINE tööinimesesse üldse (palk, töötingimused, kuni üleoleva hoiakuni suhtlemisel) ja eriti üle 45-aastaste puhul (kogemuse alahindamine, eelarvamused). Tööandja võtab, mida võtta annab (tööpuudus suur), riik ei sea talle mitte mingeid piiranguid.
- (2) Ebakindlust fookusgrupis osalejad ise ei maininud, küll aga oli see läbiv aspekt kõigi probleemide puhul.
- (3) Vanust peeti probleemiks. Arvati, et (viletsam) tervis loeb eelkõige lihttööde puhul. Teadmiste-oskuste kohta öeldu alusel võib kokku võtta nii, et kõiksugu tehnoloogiad, võtted jms on üksjagu muutunud, samas töötav inimene on omandanud selle kõik töö käigus – selles mõttes ei peetud end „mahajäänuks“. Samas häirib riiklike organisatsioonide puhul, et riik tööandjana on oma nõudmistes ettearvatu: täna tuleb nõue, et natukese aja pärast peavad kõik valdama näiteks mingit kindlat arvutiprogrammi, kuna kogu töö viiakse ühtäkki üle sellele programmile. Siin sõltuvat palju konkreetsest töökohast ja ülemusest – kuivõrd ta hoolib oma alluvatest. Eriti seal, kus on olulised nii kutsealased kui ka sotsiaalsed oskused ja laiemalt – usaldusväärsus (töö saab tehtud ja nii

hästi kui võimalik), seal aitab ülemus alluvaid raskustest üle saada. Erasektoris aga – juhul kui nõudmised muutuvad - ei anna keegi töötajale mitte mingit kohanemisaega – ta lihtsalt vahetatakse välja.

- (4) Mingi hetkel kaldus jutt ka stereotüüpidele – et see on vanemaealiste suur miinus, „iseenesestmõistetavused“ erinevad noorte omadest. Kuigi selles osas oldi ka veidi iroonilised ja mitmete väljautlemiste tagamõte oli selline, et vanemad inimesed on veel harjunud korralikult tööd tegema, vaatamata palga suurusele. Nooremad aga on ratsionaalsemad, töökvaliteet ja palk olgu selgelt vastavuses.
- (5) Tööandjad on vägagi negatiivselt häälestatud üle 45-aastaste suhtes. Siiski, olukord on mõnevõrra paranenud, sest 1990. aastate algul oli see veelgi lootusetum.
- (6) Spetsiaalselt üle 45-aastastele sobivaid töid välja tuua ei osatud. Põhimõtteliselt. sobivat igale tööle, välja arvatud väga raske füüsiline töö.
- (7) Koolituste osas märgiti, et ikkagi peab olema mingi „tasakaalustatud komplekt“ kursusi: loomulikult keeled (eesti keel – valus koht Ida-Virumaal, aga üha enam ka võõrkeeled) ja arvuti. Mis aga kutsealasesse koolitusse puutub, siis leiti, et olukorra parandamine sõltub sellest, kuidas komplekselt hakatakse majandust arendama ja ettevõtlusega tegelema. Kui ettevõtjate tulevikuvisionid on „tõmbleva“ iseloomuga (ei tehta pikaajalisi kavandeid), kui kavandamisel ei võeta arvesse olemasoleva tööjõu kasulikke teadmisi, siis ei aita inimeste tööl püsimisele mitte mingi koolitus, vastupidi, eesmärgitu koolitus muutub tarbetuks veel enne läbimist.
- (8) Optimaalsena leiti olema individuaalne lähenemine inimestele – esmalt välja selgitada, mida ta teab ja oskab, milline on tema teadmiste ja oskuste „kõige lähedasem nõutav“ eriala, seejärel saab otsustada, kui palju ja mida peaks juurde õpetama, et inimene oleks võimeline - toetudes „eelmistele“ teadmiste- ja oskuste-kogemustele – saama hakkama uuel (SAMUTI KÕRGET KVALIFIKATSIOONI NÕUDVAL) tööl.
- (9) Tunti vajadust venekeelse koolituse järele maakonnas. Ka rõhutati, et koolitusele pääsemiseks tuleb kõigepealt tööst ilma jääda. Töötavate inimeste koolitamisega tööhõiveametid ei tegele. Tööl (veel) olevale inimesele on mõeldud vaid tasulised koolitused, aga praeguste madalate palkade juures midagi koolituse tarvis kõrvale panna on võimatu.
- (10) Arvati, et osa üle 45-aastaseid inimesi on tõepoolest käega lööjad, eriti need, kellel veel viimase ajani oli töökoht, ja kes alles nüüd on sattunud olukorda, kus peab „vanast erialast“ loobuma (nt kaevurid). Nad ei taha ega suuda millegi muuga tegelema hakata, ümber õppida. Leiti, et kui sellised inimesed on üle 50 aasta vanad, siis nende enneaegsele pensionile saatmine on mõttekam, kui sundida mingit (kvalifitseerimata ja madalalpalgalist) tööd tegema.

### ***Põlva fookusgrupp (potentsiaalsed õppijad)***

***30. mai 2005***

- (1) Tervikuna arvati, et vanemaealiste töötajate olukord tööturul on küllaltki komplitseeritud. Neil on oht kaotada töö hoopis suurem kui noorematel inimestel. Samas tõenäosus leida uus töö – tunduvalt väiksem. Eakamad inimesed on konservatiivsemad, nad on välja kujunenud isiksused ja neil on muutustega kaasa minek tunduvalt raskem. Kaasaarvatud

- elukoha vahetus. Kui siin (Põlvas) tööd enam ei ole, siis mujale minna ei ole niisama lihtne. Kõik see vähendab üle 45-aastaste konkurentsivõimet tööturul.
- (2) Tööandja suhtumine üle 45-aastastesse töötajatesse sõltub ikka konkreetsest inimesest ja tööst. Lihtsama töö peale võetakse eakamaid meeleldi. Vanemaalised on rõõmsad, et üldse tööd saavad ja on ka palga osas märksa leplikumad. See ilmneb eriti siis, kui peres on veel kooliskäivaid lapsi. Noored pole lihttööst huvitatud ja väikse palgaga niisama lihtsalt ei lepi.
  - (3) Töid või tegevusalasid, mis sobiksid üle 45-aastastele paremini kui teistele vanusrühmadele, Põlva inimesed esialgu välja tuua ei osanud. Arvati, et kui inimene on õppimisvõimeline, siis võiks iga töö peal olla igas vanuses inimesi. Tasapisi koorus siiski välja, et näiteks nõunikeks võiksid olla eakamad inimesed – nende elukogemus on suurem ja sellest tulenevalt oskavad ehk probleeme põhjalikumalt ja igakülgselt analüüsida. Noored on sagedamini ideede väljakäijad, aga vanemad nende ideede realiseerijad. Veel arvati, et meditsiin on valdkond, kus vanemad (professionaalsemad?) töötajad äratavad suuremat usaldust. Elukogemust eeldavad ka näiteks juristi ja advokaadi amet.
  - (4) FG-s osalenute arvates annab inimesel endal nii mõndagi ette võtta, et kindlustada oma positsiooni tööturul, tõsta oma konkurentsivõimet. Ühe esimese asjana mainiti siinkohal teadmiste täiendamist, eriti keeleõpet. Väideti, et isegi uute seadmete juhised on võõrkeelsed (kuigi peaksid olema eesti keelsed), mis nõuab ka vastava keele tundmist. Pealegi laienevad pidevalt rahvusvahelised kontaktid, mis samuti eeldab võõrkeelte tundmist. Teise olulise asjana toodi esile TERVIS. Sellele peab mõtlema juba varakult (ehkki 25-aastased arvavad, et terve elu veel ees), sest üle 45-aastastel löövad tihti mitmesugused hädad välja, mis loomulikult vähendavad ka nende konkurentsivõimet tööturul. Tööandja on ju huvitatud, et tööle võetud inimesed töötaksid täie pingega ja seda suudavad terved inimesed.
  - (5) Küsimuse suhtes, millist koolitust Põlvamaal vajatakse eelkõige, jäid FG liikmed eriarvamusele. Oli neid, kes arvasid, et esmane on ameti- ja kutseoskuste arendamine, sest töövahendid ja tehnoloogiad uuenevad pidevalt ning nendega toimetulekuks ei ole muud võimalust kui teadmisi täiendada. Teised toetasid jälle sotsiaalsete oskuste-alast koolitust, kolmandad aga baasoskuste täiendamist, sest vajadus keelte tundmise järele muudkui aga kasvab ja infotehnoloogilised muutused on samuti väga kiired. Ühine arvamus oli, et tihtipeale on need erinevad koolitused omavahel väga tihedalt põimunud ja ühega peaks kaasnema ka teised.
  - (6) Probleemina toodi välja asjaolu, et kui baas- ja sotsiaalsete oskuste-alast koolitust on võimalik ka Põlvas saada, siis ameti- või erialakoolitusele tuleb sõita enamasti kaugemale – Võrru, Tartusse või koguni Tallinnasse. Seega lisandub otsestele koolituskuludele veel transpordi ja elamise kulud, mis teeb enesetäiendamise niivõrd kulukaks, et inimene ise ei ole suuteline seda kandma. Teine aspekt on see, et kui ameti- ja erialast koolitust töökoht veel toetab, siis baas- ja sotsiaalsete oskuste-alane koolitus tuleb inimesel enamasti endal kinni maksta.
  - (7) Tööandja suhtumine töötaja koolitusele minekusse on vägagi erinev. Mida suurem firma, seda plaanipärasem on töötajate koolitamine ja suurem ressurss sellele eraldatakse. Tihtipeale sõlmitakse seejuures töötajaga leping, et pärast suhteliselt kalli koolituse läbimist peab ta teatud aja antud ettevõttes töötama, et see ettevõtte saaks ka koolituskuludest midagi tagasi. Väikefirmad tavaliselt koolitust kinni maksta ei jõua, mõnikord ehk ühepäevaseid teadmiste täiendamisi. Pealegi on väiksemate firmadega see probleem, et omanik/juhataja kardab, et koolituse läbi võib talle konkurent kõrvale ilmuda, kes teab ja oskab hoopis rohkem ning on loomulik, et seda ei soovita.

- (8) Paljude eakamate inimeste koolitusest kõrvalejäämise üks olulisi põhjusi on vanus – levinud on arvamused, et õppimine on rohkem noortega seotud tegevus. Samas arvati ka, et kui eakamatele töötajatele ikka pakkuda õppimisvõimalust (st keegi teine maksab selle kinni), siis ollakse küll valmis õppima. Eakamatel võib olla raskusi info hankimisega, kus ja mida pakutakse.
- (9) Ameti- ja erialase koolituse planeerimiseks maakonnas tuleks korraldada uuring tööandjate seas eesmärgiga välja selgitada, keda ja kui palju vajatakse. Siis komplekteerida grupid ja korraldada kursused. Samas arvati, et üle 45-aastaste töötajate koolitamine on üsna raske, neile uusi töövõtteid õpetada ei ole sugugi kerge. Noorele õpetab tööandja uue tehnoloogia õigeid töövõtteid kiiresti, aga üle 45-aastastel on vanad töövõtted nii sees, et neid niisama lihtsalt ümber ei õpeta.

### ***Lääne-Virumaa fookusgrupp (potentsiaalsed õppijad)***

***7. juuni 2005***

- (1) Eakate, so 45 ja vanemad, töötajate esmaseks probleemiks seoses tööga peeti vanust. Seda selles mõttes, et tööandjad on rohkem noored inimesed, kes eelistavad tööd pakkuda samuti noorematele. Vanemate inimeste tõrjumise üks oluline põhjus on ka nende aegunud teadmised, nõukogude ajal omandatud haridus, mis fookusgrupis (FG) osalenute arvates ei suuda võistelda kaasaegsega. Lisaks veel vanusega kaasnevad terviseprobleemid, mis ei võimalda sammu pidada noorematega. Oluliseks peeti ka vanemaealiste vähest enesereklaami oskust, oskust ennast "müüa".
- (2) Eakatele töötajatele sobivad paremini sellised tööd, kus ei ole vaja erilist täpsust ja kiirust, küll aga kohusetunnet. Samuti arvati, et vanemaealised on tasakaalukamad, nende suhtlemisoskus on parem kui noortel, mistõttu nad sobivad hästi näiteks klienditeenindajaks, sotsiaaltöötajaks. Aastatega tuleb elukogemus, mis võimaldab edukalt tegutseda näiteks ringijuhendajana.
- (3) Eraldi toodi välja asjaolu, et eelmainitud ametitesse sobivad muidugi ka noored inimesed, kuid vanemate puhul lisandub veel üks aspekt: nad on lisaks kõigele muule veel ka alahoidlikud. Kui noorele töö ei meeldi, siis ta läheb ja otsib uue. Eakas seda endale lubada ei saa, ta lepib ka halvamate tingimustega, peasi et tööd üldse oleks. Pealegi on noored märksa mobiilsemad – täna on töökoht riigi ühes servas, homme teises. Vanemaealistega on asi teisiti: kord ühes asulas rajatud kodu maha jätta ja teise kohta kolida on neil hoopis raskem.
- (4) Kui võrd eakate töötajate olukord tööturul jätab soovida paremat, siis arvati, et nad peaksid oma positsioonide kindlustamiseks tegelema pidevalt enesetäiendamisega, õppimisega. Olgu selleks erialased või mingid spetsiifilised oskused. Samuti tuleks täiendada tänapäeva mõistes igapäevaoskusi: keeled, arvuti kasutamine, suhtlemine, psühholoogiaalased teadmised jne. Kui nendes asjades suudetakse vaid olemasolevat taset hoida, siis on tegemist juba tagasiminekinguga. Seejuures oldi seisukohal, et eakad on üldiselt vägagi õpihimulised. Raha õpingute korraldamiseks võiks küsida ka mitmesugustest fondidest, mis tähendab projektide/taotluste kirjutamist, aga seda oskust on vaja samuti õppida.
- (5) Vanemaealiste tööturul püsimise üheks teguriks peeti ka tutvusringkonda – kui see on piisavalt suur ja nende hulgas on rohkesti tööandjaid, siis on ka tõenäosus tööturul püsimiseks hoopis suurem.

- (6) Üle 45-aastaste osalemine täiendkoolitusel sõltub mitmest asjaolust. Inimesed on sellest huvitatud, kuid takistuseks saab enamasti maksejõuetus. Kui tööandja on nõus koolituse eest tasuma, siis minnakse kindlasti. Samas on see tööandjale teatud riski võtmine, sest mõnigi kord on tööandja kulul kalli koolituse läbinud töötaja sellest firmast lahkunud. Samas toodi näiteid sellegi kohta, kus inimene ise on koolituse eest maksnud, kui ta on antud koolitust pidanud enda jaoks möödapääsmatuks.
- (7) Rühmaintervjuus osalenute arvates tuleks Lääne-Virumaal korraldada nii baasoskuste (keeled, arvutiõpe), sotsiaalsete oskuste (suhtlemine, enesega toimetulek), kutse- ja erialast koolitust, aga samuti ettevõtlusalast õpet. Kõigis neis valdkondades tuleb kogu aeg midagi uut juurde, mis on konkurentsivõimeks vaja endale selgeks teha. Ka keel ununeb, kui sellega pidevalt ei tegele. Seega ei saa FG osalenute arvates Lääne-Virumaal esile tuua ühte, teatud spetsiifilist laadi koolitust, mis aitaks kaasa just selle maakonna eakate töötajate konkurentsivõimele tööturul. Vaja on erinevaid koolitusi. Omaette probleemiks on aga see, et suhteliselt vähe koolitusi toimub kodukohas, paljudel juhtudel tuleb sõita maakonna keskusesse või veelgi kaugemale. See tekitab aga ressursside nappuse tõttu raskusi.
- (8) Väga oluliseks momendiks koolituse puhul peeti selle süsteemsust. Väidetavasti pannakse mõnikord koolitustükkel kokku, aga kokkupanija ei tea ka ise, mida lektorid räägivad, kas ja kui palju erinevad kursused üksteist kordavad või täiendavad. Seepärast on väga oluline, et teatud laadi koolituse korraldamisel selle organiseerija mõtleks asja väga põhjalikult läbi, nii et kõik aspektid oleksid kaetud. Eriti oluline oleks selline süsteemsus eakate, üle 45-aastaste töötajate korral.

***Viljandi fookusgrupp (potentsiaalsed õppijad)***  
***9. juuni 2005***

Enamik fookusgrupis osalejaid olid "valgekraed", osa neist ka juhid, kes olid kokku puutunud ka töötajate koolitusega. Üks neist oli olnud 1990.aastate esimesel poolel ka töötaja ja pidanud vahetama tööala. Varem töötas ta karjalaudas brigadirina, kuid pärast puhastusteeninduse alaste kursuste läbimist asus tööle pesumajja, kusjuures nüüd tegeleb juba teiste juhtimisega.

(1) Peamisteks tööga seotud probleemideks üle 45-aastaste jaoks peeti:

- tervist,
- läbipõlemissündroomi ja stressi,
- arvutioskuse puudumist,
- info otsimise ja kasutamise oskus,
- vähest keelteoskust,
- vanu mõttemalle,
- enesekindluse puudumist,
- koostöö ja iseseisva mõtlemise oskuse puudumist.

(2) 1990.aastad tõid kaasa arvamuse leviku, et kõik nn. nõukogude-aegsed inimesed tuleks välja vahetada. Peamiseks edukuse kriteeriumiks kujunes nn. uue aja mõtlemine. Samas arvati, et 1990.aastate esimesele poolele omane olnud noorte eelistamine on taandunud. Nüüd osatakse hinnata, et vanemad töötajad ei juhindu oma tegevuses emotsioonidest, on vastupidavad ja

lojaalsed tööandjale. Märgitakse, et neid omadusi ja elukogemusi on hakatud üha enam väärtustama. Vanus on töötajate valikul üha enam langenud tagaplaanile. Mitmed osalejad (nende lapsed olid otsinud tööd) märkisid, et pigem on Viljandis probleemid noorte töötusega, noortel on raske leida tööd.

(3) Siiski märgitakse, et suured probleemid tööle rakendumisel on üle 50-aastastel naistel. Üle 50-aastastel meestel on ikkagi mingid võimalused olemas. Levinud stereotüüp on, et osa selles vanuses meestest on alles oma võimete tipul, kuid juba üle 40-aastaste naiste kohta on levinud arvamus, et nad hakkavad oma karjääriredelil allapoole liikuma. Märgitakse, et Eesti ühiskonnas on kujunenud eelarvamus vananevate naiste suhtes. Nad peaksidki hakkama tegema mingit lihtsamat tööd. Meestele avaldab ka see, kui kohe ei leita sobivat töökohta märgatavalt suuremat mõju, sest viib nende eneseusu alla.

(4) Mingeid üle 45-aastastele sobivaid töid eraldi välja ei toodud. Märgitakse, et kõik tööd sobivad. Pigem arvati, et noored ei sobi igale poole tööle. See ei sõltu vanusest, vaid ikkagi inimesest endast. Pigem rõhutatakse, et vanemad töötajad on kohusetundlikumad. Noortele heideti ette just kohuse- ja vastutustunde puudumist

(5) Märgitakse, et tegelikult ka õppimisel on vanemaealised märksa kohusetundlikumad. Neid on küll raskem õpetada, sest nagu üks osaleja väitis, ei saa lektor tulla neile suvalist juttu rääkima.

(6) Vastused küsimusele, mis aitaks üle 45-aastastel tööturul püsida:

- psühholoogiline treening, õppida positiivselt mõtlema,
- stressiga toimetulek,
- eneseusu tõstmine.

(7) Märgitakse, et regionaalareng on Eestis suur probleem. Viljandisse peaks tulema mingi tootmine, et tekitada juurde töökohti. Siis paraneksid ka üle 45-aastaste võimalused tööd leida. Samuti on sotsiaalsfäär (näit. töö vanuritega, haigetega) välja arendamata. Võimalikud teenuse vajajad ei ole võimelised selle teenuse eest maksma. Seetõttu peaks riik maksma nende teenuste eest.

(8) Milline koolitus aitaks üle 45-aastastel tööturul püsima jääda? Samas ei osatud välja tuua spetsiifilist koolitust, mis oleks vajalik just Viljandi maakonnas.

- mitmesugune täiendkoolitus,
- ümberõpe neile, keda ähvardab koondamine,
- ettevõtluse alane koolitus,
- keeleõpe,
- arvutialane koolitus,
- sotsiaaltöö alane koolitus
  - töö vanuritega,
  - töö lastega.

(9) Probleemina märgitakse, et lektoreid tuleks tuua kohapeale, kuna paljude jaoks on kuskil suuremas keskusel toimub koolitus liiga kallis (transport, majutus jne.). Nähti just Viljandi Kultuurikolledži võimalusi selliste koolituste korraldamisel.



### 3.3.2. Küsitluse tulemustest

#### A. Ebakindlus tööl ning koolitus

Globaliseerumine, kiired muutused tööturul, ametiühingute mõjuvõimu vähenemine – sellega seletatakse töötajaskonna kindlustunde kahanemist. Maailma paljudes riikides korraldatud uuringud on näidanud, et ebakindlus oma tööalases tulevikus on vägagi laialt levinud nähtus, kusjuures on leitud, et sellise subjektiivse ebakindluse süvenemise tempo ületab tööturul toimuvate reaalsete muutuste (nt vallandamistest ja koondamistest tulenevat ühe tööandja juures töötamise aja kahanemise) tempot. Sellise nähtuse üheks põhjuseks on nimetatud asjaolu, et inimestel on üha vähem võimalusi mõjutada olulisi protsesse, sh tööturul püsimist. Mis aitaks püsida olemasoleval tööl, mida annaks teha, et olemasoleva koha kaotus ei kujuneks krahhiks – need küsimused on muutumas aina aktuaalsemaks. Ka Eesti tööturul toimunud kiired muutused on tekitanud paljudes ebakindlust. Seepärast on oluline ka küsimus kuivõrd võiks koolitus seda leevendada, eriti vanemaealiste seas?

Käesoleva projekti raames teostatud Eesti elanikkonna küsitluse andmed kinnitavad ka teiste uurijate poolt täheldatud fakti, et vanemaealiste puhul seostub ebakindluse tajumine mitte niivõrd olemasoleva töö kaotamise riskiga, kuivõrd hirmuga mitte leida endale uus töökoht (vt tabel 3.3.1)

**Tabel 3.3.1. Töölase kindlustunde sõltuvus vanusest ning konkurentsivõimest**

	Vanusgrupp			Vanemaealiste konkurentsivõime			
	Noored (15-24)	Pari- mas tööeas (25-44)	Vanemae alised (45-74)	Madal	Pigem madal	Pigem kõrge	Kõrge
Ei pea võimalikuks töökohta kaotamislähima 12 kuu jooksul	68	76	66	47	66	74	74
Leiab(vajadusel) kolme kuu jooksul uue töökohta,  sh ametioskustele ja töökogemusele vastavatöökohta	59  43	72  43	37  20	19  7	30  14	44  24	65  41
Tunneb end piisavalt kindlalt praegusel töökohal	29	44	40	22	38	36	51

Vanemaealiste kindlustunne sõltub olulisel määral nende konkurentsivõimest. Antud juhul peame silmas vanusegruppi kuulumisest ning kõrgeimast omandatud haridustasemest tulenevat konkurentsivõimet. Tabelist järeldub, et sellise konkurentsivõime akumulatsioon soodustab

kõige suuremal määral just sobiva uue koha leidmise võimaluse tajumist, vähemal määral diferentseerib see kindlustunnet praegusel töökohal.

Uuringu käigus küsisime, mida peetakse kõige olulisemaks põhjuseks, mille tõttu ei tunne vastaja end olemasoleval töökohal täiesti kindlalt. Selliseid põhjusi pidasime vajalikuks jagada kahte rühma selle järgi, kas neid on võimalik leevendada koolitusega. Kui kõige olulisemaks pidas vastaja ebapiisavaid tööalaseid oskusi-teadmisi või ebapiisavat arvutioskust, puudulikku suhtlemisoskust; või kui vastaja leidis, et ei piisa enesekindlusest ega oskusest esitada end või oma töö tulemusi kõige paremas valguses; või kui vastaja arvates oli tema võõrkeele ja/või eesti keele oskus puudulik, siis leidsime, et koolitus on see, mis soodustaks kindlustunde tekkimist vastajal. Selgus, et koolitus kindlustunde tekitamise-säilitamise tegurina omab vanemaealiste puhul väiksemat tähtsust kui nooremate puhul. Nimelt vähemalt 45-aastaste respondentide seas oli vaid 28% selliseid, kelle puhul võiks koolituse abil vähendada ebakindlust tekitavate tegurite mõju, nooremate seas aga oli selliseid enam (42% 15-24-aastastest, 37% 25-44-aastastest). Ka ei pidanud vanemaealised oma haridustaset olulisemaks riskifaktoriks kui nooremad (vt tabel 3.3.2).

**Tabel 3.3.2. Ebakindluse põhjused töötajate vanusgruppide järgi, %**

	Mainisid ühena kolmest kõige olulisemast ebakindluse põhjusest		
	Noored	Parimas eas töötajad	Vanemaealised
Haridustase võiks olla kõrgem	20	25	14
<b>Koolitusega parandatavad põhjused:</b>			
Puudulik võõrkeele oskus	16	20	13
Ebapiisav arvutioskus	7	8	12
Puudulik eesti keele oskus	7	8	10
Ebapiisavad konkreetsed tööalased oskused-teadmised	13	6	2
Ei piisa oskusest esitada end kõige paremas valguses	7	6	3
Puudub teadmisi-oskusi tõendav tunnistus	3	6	5
Tööandja peab olemasolevat tunnistust vananenuks	1	1	1
Puudulik suhtlemisoskus	1	3	1
<b>Teised põhjused:</b>			
Nõudlus olemasoleva töö järgi kahaneb;	6	8	13
Tervis ei ole kuigi hea	1	5	18
„Vale“ vanus	3	0	10
Lapse (laste) olemasolu tõttu	0	4	0

Kui eelnevast tabelist peaks selguma, millised kursused võiksid aidata kaasa sellele, et töötaja tunneks end olemasoleval töökohal kindlamini, siis järgmise sammuna tasuks vaadata, kas töötajatel on kavas ka koolituses osaleda, vähendamaks ebakindluse tunnet. Koolitushuvi

käsitlevas osas on toodud konkreetsed osalemise plaanid ning iseloomustatud huvi erinevate koolituste vastu, siin aga anname üldisemat laadi hinnangu – kas need töötajad, kelle kindlustunne peaks sõltuma osalemisest koolitustel, kavatsevad seda ka teha. Selleks eristame need respondendid, kes kavatsevad lähima 12 kuu jooksul osaleda mingiski tööalases koolituses (loetelu vt osas „Koolitushuvi“). Nii parimas tööeas kui ka vanemaealiste töötajate puhul ilmneb, et kui koolitus võiks põhimõtteliselt soodustada kindlustunde tekkimist või süvenemist, siis on ka suurem tõenäosus, et osaletakse koolitusel (vt tabel 3.3.3).

**Tabel 3.3.3. Ebakindlus kui koolitushuvi soodustav tegur**

	Parimas tööeas /25-44-aastased			Vanemaealised		
	Kavatsevad osaleda vähemalt ühel koolitusel	On huvitatud vähemalt ühest koolitusest	Ei kavatse osaleda ega ei ole huvitatud	Kavatsevad osaleda vähemalt ühel koolitusel	On huvitatud vähemalt ühest koolitusest	Ei kavatse osaleda ega ei ole huvitatud
Koolitusega parandatavad tööalase ebakindluse põhjused	68	30	2	61	31	8
Muud ebakindluse põhjused	56	38	6	39	36	25
Tunneb end piisavalt kindlalt	53	35	2	47	31	21

### **B. Koolitushuvi**

Koolitushuvi all mõistetakse inimeste teadvustatud suhtumist teadmiste ja oskuste täiendamise vajalikkusse. See võib olla ühelt poolt üldisem, abstraktsem arusaamine sellest, et oma elu huvitavamaks muuta, teisalt aga võib olla seotud konkreetse vajadusega olemasoleva töökohta säilitamiseks või teise töökohta saamiseks, teisisõnu konkurentsivõime püsimiseks. Käesolevas uuringus analüüsitakse millist laadi koolitusel kavatsevad vastajad lähima 12 kuu jooksul osaleda (esitatud on nii nende protsent, kes kavatsevad koolitusel osaleda kui ka potentsiaalsete huviliste osakaal, so need, kes ei kavatse osaleda, kuid oleksid huvitatud). Andmed on toodud nii kõigi vastajate kui ka eraldi üle 45-aastaste kohta, sealhulgas ka soolises lõikes. Teisalt on iseloomustatud millist koolitust peavad vastajad (jällegi nii kõik kui ka eraldi üle 45-aastased) kõige olulisemaks leidmaks vajaduse korral uus töökoht, aga samuti, et säilitada olemasolev töökoht.

**Tabel 3.3.4. Kavatsus lähima 12 kuu jooksul koolituses osaleda, %**

Koolitus	K	Õ	I	K	ÜLE 45-AASTASED			
	M+N	MEHED	NAISED	M+N	MEHED	NAISED		
1. Arvutioskus	18/31*	14/29		22/32	13/23	8/21	16/25	
2. eesti keele oskus	8/13	6/15		11/11	4/9	3/11	4/7	
3. võõrkeelte oskus	21/20	16/31		24/29	10/18	5/18	12/18	
4. suhtlemisoskus	12/20	8/19		14/21	7/13	5/9	9/15	
5. enesekindluse tõstmine ja oskused esitada end/oma töö tulemusi kõige paremas valguses	12/25	11/23		14/27	8/16	5/16	10/16	
6. autojuhtimisoskus	11/10	11/10		12/9	3/5	3/6	4/4	
7. raamatupidamisoskus		6/14	3/11	9/17		4/8	2/4	5/11
8. õiguslased teadmised	11/25	9/21		12/22	7/15	8/13	7/16	
9. ettevõtlusega seotud teadmised (ettevõtluse alustamine; majandamine)	11/21	13/25		9/18	6/10	9/12	4/9	
10. täiesti uue eriala või kutse omandamine	10/22	8/23		12/20	5/12	6/12	5/12	
11. eriala/kutse omandamine, mille puhul toetute olemasolevale erialale/kutsele	15/23	13/28		18/18	10/14	6/20	13/10	
12. erialasete (kutse- või ametialaste) teadmiste/oskuste täiendamine	24/24	24/26		23/22	15/16	12/20	17/14	

\* Esimene arv näitab neid, kes kavatseb koolituses osaleda, teine aga potentsiaalseid huvilisi (ei kavatse osaleda, kuid oleks huvitatud)

Uuringu andmed lubavad väita, et inimeste koolitushuvi on suhteliselt tagasihoidlik. Nende osakaal, kes kavatseb lähima aasta jooksul koolitusel osaleda, ulatub sõltuvalt koolituse valdkonnast 6 protsendist kuni 24 protsendini (vt Tabel 3.3.4). Kui siia juurde lisada potentsiaalsed koolitushuvilised (ei kavatse osaleda, kuid oleksid huvitatud), siis muutub pilt veidi rõõmsamaks – mõne koolituse puhul ulatub huviliste osakaal juba 50 protsendi lähedale – aga silmas tuleb pidada ikkagi, et huvile vaatamata nad ei kavatse osaleda. Ilmselt on siin tegemist reserviga, kellega tuleb tõsist tööd teha, välja selgitada asjaolud, mis takistavad koolituses osalemist, ehkki vastav huvi on olemas. Märkimata ei saa jätta, et potentsiaalsete huviliste osakaal ületab kindlalt koolituses osaleda soovijate oma, mis viitab sellele, et inimeste poolne huvi on tõesti olemas, kui vaid saaksid kõrvaldatud teatud takistused.

Kõrvutades kõigi vastajate ja üle 45-aastaste töötajate koolitushuvi tuleb tõdeda, et vanemaerialiste osakaal, kes kavatseb eeloleva aasta jooksul ükskõik millisel koolitusel osaleda, jääb selgelt alla üldkogumi vastavatele näitajatele. Teadmisi/oskusi täiendada soovijate osakaal ulatus 4 protsendist 15 protsendini, koos potentsiaalsete huvilistega kõrgemale, aga väga harva tõusis kolmandikust ülespoole. Seda nii kõigi vastajate kui ka meeste ja naiste osas eraldi. Ilmselt on endiselt levinud arusaam, et õppimine on noorte tegevus, kuhu vanemaerialistel on vähem asja. Teine uuringust tulenev oluline järeldus, mis samuti ei ole varasemate uuringute andmetele tuginedes üllatus, on see, et naiste huvi koolitusel osaleda on nii kõigi vastajate puhul kui ka üle 45-aastaste korral märksa suurem kui meestel. See läheb igati kokku tõsiasjadega, et tütarlapsi on noormeestest rohkem gümnaasiumi/keskkooli õpilaste hulgas, nad on ülekaalus üliõpilaste seas, naised domineerivad täiendkoolitusel osalenute hulgas. Ja ilmutavad ka suuremat soovi tulevikus osaleda. Käesoleva uuringu alusel on raske öelda, kas selle taga on naiste suurem hirm võimaliku töökoha kaotuse ees, mis paneb neid õppima või on nad lihtsalt uudishimulikud, suurema õppimishuviga. Vaevalt et tegemist on ainult vaba aja sisustamisega, küllap oskaksid naised seda aega täita ka teiste tegevustega, olgu kodus või väljaspool kodu.

Koolitusvaldkondadest on kõige populaarsemad erialane teadmiste/oskuste täiendamine, arvuti kasutamise oskuse parandamine, võõrkeelte omandamine või lihvimine. Siinjuures tuleb märkida, et kui koolitusest huvitatud naiste osakaal on meeste omast reeglina kõrgem, siis erialase teadmiste/oskuste täiendamise korral olid need sisuliselt võrdsed. Teine valdkond, kus mehed ilmutasid naistest isegi suuremat huvi ja seda nii kõigi vastajate kui ka üle 45-aastaste korral, oli ettevõtlusega seotud teadmised (ettevõtluse alustamine, juhtimine, majandamine). Ehkki sellest on palju kõneldud ja üht-teist muutagi püütud, paistavad naised ettevõtlusest ikkagi vähem huvitatud olema kui mehed.

Teatud huvi pakub ka küsimus sellest, millist koolitust peetakse kõige olulisemaks leidmaks vajaduse korral uus töökoht ning millist, et säilitada olemasolev. Käesoleva uuringu alusel võib öelda, et inimesed on neile küsimustele vastamisel võrdlemisi suurtes raskustes. Tabelis 3.3.5 on toodud viis enim märgitud vastust küsimusele, milline koolitus oleks kõige tulemuslikum uue töökoha saamisel/leidmisel. Kõige sagedasemad vastused olid: (a) ei ole sellist koolitust, (b) ei oska öelda, edasi juba midagi konkreetsemat – erialaste teadmiste/oskuste täiendamine, võõrkeelte oskus, arvuti kasutamise oskus, mitte-eestlaste puhul eesti keele oskus. Üle 45-aastased töötajad olid veelgi suuremas kimbatuses – kui

**Tabel 3.3.5. Uue töökoha leidmiseks kõige vajalikum koolitus (5 enim märgitud vastust)**

<b>Kõik vastajad</b>		<b>Üle 45-aastased</b>	
	Ei ole sellist koolitust 16% Ei oska öelda 15% Erialaste teadmiste täiendamine 11% Võõrkeelte oskus 11% Arvuti kasutamise oskus 10%		Ei ole sellist koolitust 27% Ei oska öelda 20% Erialaste teadmiste täiendamine 10% Arvuti kasutamise oskus 10% Uue eriala omandamine 7%
Mehed	Ei ole sellist koolitust 16% Ei oska öelda 16% Erialaste teadmiste täiendamine 13% Võõrkeelte oskus 8% Arvuti kasutamise oskus 8%	Mehed	Ei ole sellist koolitust 28% Ei oska öelda 22% Erialaste teadmiste täiendamine 11% Eriala omandamine, toetudes vanale erialale 8%
Naised	Ei ole sellist koolitust 15% Ei oska öelda 15% Võõrkeelte oskus 14% Arvuti kasutamise oskus 11% Erialaste teadmiste täiendamine 8%	Naised	Ei ole sellist koolitust 26% Ei oska öelda 19% Arvuti kasutamise oskus 13% Võõrkeelte oskus 9% Erialaste teadmiste täiendamine 9%
Eestlased	Ei oska öelda 16% Ei ole sellist koolitust 15% Võõrkeelte oskus 14% Arvuti kasutamise oskus 11% Erialaste teadmiste täiendamine 11%	Eestlased	Ei oska öelda 30% Ei ole sellist koolitust 25% Arvuti kasutamise oskus 12% Erialaste teadmiste täiendamine 10% Võõrkeelte oskus 9%
Mitte-eestlased	Ei ole sellist koolitust 16% Eesti keele oskus 16% Ei oska öelda 13% Uue eriala omandamine 10% Erialaste teadmiste täiendamine 10%	Mitte-eestlased	Ei oska öelda 20% Ei ole sellist koolitust 20% Eesti keele oskus 13% Uue eriala omandamine 8% Eriala omandamine, toetudes vanale erialale 8%

**Tabel 3.3.6. Olemasoleva töökoha säilitamiseks kõige vajalikum koolitus (5 enim märgitud vastust)**

<b>Kõik vastajad</b>	Erialaste teadmiste täiendamine 29% Ei oska öelda 14% Ei ole sellist koolitust 13% Eriala omandamine, toetudes vanale 8% Võõrkeelte oskus 6%	<b>Üle 45-aastased</b>	Erialaste teadmiste täiendamine 26% Ei ole sellist koolitust 18% Ei oska öelda 17% Arvuti kasutamise oskus 9% Võõrkeelte oskus 5%
Mehed	Erialaste teadmiste täiendamine 33% Ei oska öelda 14% Ei ole sellist koolitust 13% Eriala omandamine, toetudes vanale 7% Ettevõtlus 7%	Mehed	Erialaste teadmiste täiendamine 31% Ei oska öelda 20% Ei ole sellist koolitust 18% Eriala omandamine, toetudes vanale 6% Arvuti kasutamise oskus 6%
Naised	Erialaste teadmiste täiendamine 25% Ei oska öelda 14% Ei ole sellist koolitust 13% Arvuti kasutamise oskus 8% Võõrkeelte oskus 8%	Naised	Erialaste teadmiste täiendamine 21% Ei ole sellist koolitust 18% Ei oska öelda 15% Arvuti kasutamise oskus 12% Võõrkeelte oskus 7%
Eestlased	Erialaste teadmiste täiendamine 32% Ei oska öelda 14% Ei ole sellist koolitust 12% Võõrkeelte oskus 7% Arvuti kasutamise oskus 7%	Eestlased	Erialaste teadmiste täiendamine 30% Ei ole sellist koolitust 16% Ei oska öelda 15% Arvuti kasutamise oskus 11% Võõrkeelte oskus 6%
Mitte-eestlased	Erialaste teadmiste täiendamine 26% Eesti keele oskus 20% Ei oska öelda 14% Ei ole sellist koolitust 13% Eriala omandamine, toetudes vanale 12%	Mitte-eestlased	Ei ole sellist koolitust 25% Ei oska öelda 23% Erialaste teadmiste täiendamine 21% Eesti keele oskus 19% Arvuti kasutamise oskus 5%

kõigist vastajatest iga kuues-seitsmes väitis, et sellist koolitust ei ole või ta ei oska öelda, milline aitaks, siis vanemaealistest vastas nii iga neljas-viies. Samuti tuleb märkida, et eakamad töötajad mainisid kõigi vastajatega võrreldes uue töökoha leidmise tingimusena hoopis sagedamini uue eriala omandamist või uue eriala omandamist, toetudes olemasolevale erialale.

Olemasoleva töökoha säilitamiseks peetakse kõige olulisemaks erialaste teadmiste/oskuste täiendamist – niisugust seisukohta jagas veerand kuni kolmandik nii kõigist vastajatest kui ka vanemaealistest töötajatest (vt Tabel 3.3.6). Ainult mitte-eestlaste hulgas hõivasid kaks esimest kohta arvamused „ei ole sellist koolitust“ ja „ei oska öelda“, millele järgnes ka nende puhul erialaste teadmiste/oskuste täiendamine. Järgmiste koolitusvaldkondadena, mis aitaksid olemasolevat töökohta säilitada, toodi esile ikka traditsioonilised baasoskuste alla liigitatavad ja töötajate konkurentsivõimet tööturul tõstvad oskused: arvuti kasutamine, võõrkeeled, mitte-eestlaste korral eesti keele oskus. Ülejäänud koolitusvaldkondi (näiteks suhtlemisoskus, oskus esitada oma töötulemusi paremas valguses, õigusalsed teadmised, ettevõtlusega seotud teadmised, raamatupidamisoskused) mainiti suhteliselt harva.

### ***C. Toetus töölase koolituse läbimiseks: kas tõhus vahend vanemaealiste kaasamiseks?***

Mitmed uuringud on näidanud seda, et inimesed kipuvad põhjendama koolituses mitteosalemist rahaliste vahendite puudumisega. Põguski tutvumine kõiksugu koolituspakkumistega kõneleb selle poolt, et koolituses osalemine kujutab endast üsna kulukat investeeringut. Käesoleva uuringu raames tundsi me huvi selle vastu, milliseid koolitusi eelistaksid inimesed, kui neil oleks võimalus saada toetust töölase koolituse läbimiseks.

Selgus, et töötavate inimeste puhul vaid 3 % noori ja 5 % parimas tööeas respondente ei osaleks koolitusel ka toetuse olemasolu puhul. Selliseid vanemaealisi (üle 45-aastaseid) oli küll suhteliselt enam – 14%, kuid ka see ei ole kuigi suur arv. See tähendab, nõudlus sellise toetuse järele on täitsa olemas. Vanemaealised kasutaksid sellist toetust eelkõige arvutioskuse omandamiseks-arendamiseks (vt tabel 3.3.7)

Kõige selgemalt väljenduvad hüpoteetilise valiku vanuselised iseärasused suhtumises võõrkeelte õppimisesse ning erialaste teadmiste-oskuste täiendamisesse. Neid eelistaksid parimas tööeas töötajad, aga mitte vanemaealised. Ilmselt on tegemist üsna töömahukate tulevikku suunatud koolitustega. Kui parimas tööeas töötajatel võib nähtud vaev veel end ära tasuda, siis vanemaealised peavad seda ilmselt küsitavaks. Samas väärib märkimist asjaolu, et nii hüpoteetilise situatsiooni kui ka reaalsemat sorti kavade puhul on vanemaealiste prioriteetide pingeread enam-vähem sarnased.



**Tabel 3.3.7 Eelistatavad koolitused toetuse olemasolu puhul (hüpoteetiline situatsioon)**

	Töötajate vanusegrupp		
	Noored (15-24)	Parimas tööeas (25-44)	Vanemaalised (üle 45)
Arvutioskus	30	24	25
Erialaste teadmisteoskuste täiendamine	22	35	18
Võõrkeelte oskus	46	40	17
Eriala/kutse omandamine, mille puhul toetatakse olemasolevale erialale	21	30	15
Täiesti uue eriala või kutse omandamine	22	16	10
Õiguslased teadmised	11	15	10
Eesti keele oskus	15	15	8
Enesekindluse tõstmine	12	15	8
Suhtlemisoskus	18	10	6
Ettevõtlus	19	18	5
Raamatupidamisoskus	4	5	4
Autojuhtimisoskus	24	9	4

## KOKKUVÕTE

Rahvastiku vananemine on üks Eesti aktuaalsemaid probleeme, millega kaasneb ka tööealise elanikkonna vananemine. Väheneva hõive ja töjõupakkumise taustal on vanemaealiste tööturul püsimise soodustamine hädavajalik. Vanemaealise töjõu hõivemäärad on paljudes Euroopa riikides väga madalad, seda eelkõige heldele sotsiaalkaitse süsteemile. Seetõttu seati 2001. aasta Stockholmi tippkohtumisel sihiks tõsta vanemaealise töjõu hõive määr 2010.aastaks 50%-ni ning 2002. aasta Barcelona tippkohtumisel võeti täiendavalt sihiks suurendada 2010. aastaks töjõust väljumise keskmist vanust 5 aasta võrra. Eesti 55-64-aastaste tööhõive määr ületab Lissaboni strateegias eesmärgiks seatud 50% joone ning võib loota, et sellest rajajoonest Eesti allapoole ei lange. Vanemaealiste hõivemäärade edasise kasvu üheks eelduseks on vanemaealise töjõu konkurentsivõime tööturul ning võimaluste loomine vanemaealistele osalemaks täiend- ja ümberkoolituses. Selline on tüüpiline „vanemaealised tööturul“ teema esitamise viis.

Ka see töö ei ole selles mõttes erand, meiegi tekstis on esindatud kogu see kohustuslik repertuaar. Lisaks tahtsime rõhutada:

- (1) vanemaealiste – nagu ka kõigi teiste ühiskonna gruppide – olukorra eripära on riigispetsiifiline, ka lahendused peavad olema seda arvestavad.
- (2) Kõige üldisemal turumajanduse tüüpide teljel (liberaalne *versus* koordineeritud turumajandus) oleks Eesti koht liberaalsel poolel;
- (3) See tähendab, et tööturul tegutsejate suhete aluseks on konkurents, mitte usaldus; konkurentsieeliseks on madal hind, mitte kvaliteet; ülekaalus on masstoodang ning töjõud on pigem madala kvalifikatsiooniga; kuna puuduvad laiemad tööturutegutsejate huvide kooskõlastamise mehhanismid, siis piiratud turu konjunktuuri muutused terava konkurentsi tingimustes ei võimalda pikaajaliste strateegiate järgimist; pikaajalistel töjõu nõudluse detailsetel prognoosidel ei ole sügavat mõtet.
- (4) Vanemaealiste puhul kaasneb liberaalsusega privatiseeritud pensionisüsteem, madal pensionite asendusmäär; Eestis komplitseerib vanemaealiste olukorda ka töjõust lahkumist reguleeriva institutsionaalse korralduse vastuolulisus. Institutsionaalne korraldus Eestis ei anna ühest sõnumit, kas liigutakse vanemaealiste töötajate tööturul hoidmise või tööturult väljatõrjumise suunas. Ühelt poolt soodustatakse/sunnitakse töötajaid võimalikult kaua tööturul viibima, millele viitab pikenev pensionile jäämise iga, madal pensionite asendusmäär, väikesed töötute abirahad, võimalus kombineerida pensionit ja töötasu, pensioni edasilükkamine suurendab pensionit. Teisalt aga investeeritakse väga tagasihoidlikult vanemaealiste töötajate tööturul hoidmisesse ümberõppe ja täienduskoolituse kaudu. Lisaks on võrreldes töötasu staatusega vanemaealistel soodsam hoopis eelpensionile jääda.
- (5) Liberaalse majandusega riikides on tööandjad vägagi valivad, kas ja milliste töötajate inimkapitali investeerida (lihtsam on osta üle vajalike oskustega töötaja). Maaailma praktika näitab, et liberaalmajandusega kaasnevad valikud on: kui esineda „tarbijana“, mitte investorina, siis ei jää muud üle, kui tegeleda madalat kvalifikatsiooni nõudva toodangu või teenusega. Kui aga ettevõtja ambitsioon on kvaliteetne toodang või teenus, siis peab töötajatesse ka investeerima. Ka on Eesti tööandjal reeglistiku duaalsuse tõttu raske prognoosida, kui kauaks jääb vanemaealine töövõtja tööturule – kas investeerimise tasub end ära. Ratsionaalsem on vältida ebamäärusega kaasnevaid riske ning investeerida noorematesse. Ei ole ka üllatav, et Eesti tööandjad ei ole valmis investeerima oma töötajaskonda. Samas jääb mulje, et oodatakse väga suurt panust kas riigilt

(haridussüsteemilt) või indiviidilt endalt, ilma et oldaks valmis ka omapoolseteks investeeringuteks. Jutt ei käi ainult rahalistest investeeringutest, vaid laiemalt – suhtumisest. **Ettevõtjad positioneerivad end „koolitusteenuse tarbijatena“**. Ka käesoleva uuringu raames teostatud küsitluses kumas tööandjate hinnangutest tööturu probleemide kohta sagedasti läbi mõte, et **KEEGI peaks tulema ja tegema, et probleeme peaks lahendama keegi teine**. Selles mõttes tundub väga iseloomulik olema ühe tööandja väide: „Tööandjad on sunnitud omal kulul töötajaid välja õpetama, mis on kulukas ja aeganõudev“.

- (6) Liberaalses majanduses ei ole ka töövõtjal mõtet riskida investeerimisega spetsiifilisemat laadi kvalifikatsiooni, eelistatum on investeerimine kas üldharidusse või üldisemat laadi baasoskustesse (nende kõrge „konverteeritavuse“ tõttu). Seda enam ei toeta tööturult lahkumise korraldus vanemaealisi riskima investeerimisega uue eriala vms omandamisesse. Ka käesoleva uuringu raames ilmnas, et **vanemaealised eelistavad kas baasoskuste omandamist-täiendamist (arvuti- ja/või võõrkeele õpe) või erialaste oskuste puhul – eelkõige olemasolevate suurendamist**. Fookusgruppide intervjuudes tuli selgelt välja, et mida suurem on inimese teadmiste-oskuste pagas, seda enam on ta huvitatud selle täiendamisest-arendamisest, mitte sellest loobumist. Selles mõttes on tööandjate ja töövõtjate ootused lausa vastupidised: üks pool ootab, et suvalisel hetkel oleks tööturul „rentida“ suvaliseks ajaks ka kõige spetsiifilisema kvalifikatsiooniga töötajaid, kes oleksid kursis just sellele ettevõttele iseloomuliku tehnoloogia ja masinate-seadmetega. See tähendab, et tööturg peaks silmapilkselt toetama suvalist äriideed selle realiseerimiseks vajaliku tööjõuga. Töövõtja aga loodab, et tööandja/ettevõtja arvestab oma äriplaanides olemasoleva tööjõu kvaliteediga ning annab inimestele võimaluse toetuda olemasolevale teadmiste-oskuste pagasile.
- (7) Üldjuhul täheldatakse liberaalmajandustes indiviidide tööturukäitumise enamat variatiivsust võrreldes koordineeritud majandustega. Väga palju sõltub indiviidi enda ressurssidest ning sellest, kui võrd avatud tööturukonjunktuuri muutustele osutub indiviidi töö- või elukoht. Siit ka kohalike tööturgude erinev (eba)soodsuse aste vanemaealiste tööturul püsimise võimaluste osas ühelt poolt ning vanemaealiste endi tööturukäitumise diferentseerumine sõltuvalt nende konkurentsivõimest (selle nii hariduslikust kui ka vanuselist komponendist). Ka käesolevas töös välja toodud regionaalse tööturgude ülevaates Eestis ilmnas, et maakondade erinevused on viimastel aastatel süvenenud. Ilmnas selge autsaiiderite-maakondade eristumise tendents, seda vaatamata viimaste aastate soodsale majandusarengule. Ka selgus, et on maakondi, mis osutusid ebasoodsateks just vanemaealistele (parimas tööeas töötajad said oluliselt paremini hakkama). Liberaalse majanduse tingimustes kipub toimuma (igal tasandi) tegutsejate diferentseerumine nii, et loevad just selle tegutseja ressursid, ja siis (b) toimib nõrgemate tegutsejate halvemuskordade kuhjumine. Siit tuleneb, et ka lahendusi tööturuprobleemidele (sh ka vanemaealiste puhul) peab otsima väga kontekstisidusalt.
- (8) Individuaalsel konkurentsivõimel on liberaalses majanduses olulisemad tagajärjed, aga tihti sõltuvad need konteksti (maakonna) eripärast. Ka antud töös näitasime, et töötajaskonna konkurentsivõime (haridusliku komponendi) puhul ilmnas maakondade ühtlustumise tendents, samas kui vanemaealiste käekäik maakondade tööturgudel oli vägagi erinev. St üht tüüpi koolituse panus konkurentsivõime suurendamisesse sõltub maakondlikest tingimustest, sh kohalike tegutsejate võimest ühiselt lahendada tekkivaid probleeme. Et sellisest võimest ja tahtmistest jääb vajaka, seda kinnitasid uuringu korraldajate tulnud katsed saavutada kontakt ning konsulteerida maakondade Tööhõivenõukogude esindajatega. Ka jääb mulje, et ettevõtjate vaateväli ja hõive

probleemide käsitlemise vaatenurk on väga kitsas. Esines raskusi maakonna kui terviku olukorra hindamisel.

Samas on uuringu teostajad seda meelt, et tööturu nõudlus vanemaealiste töötajate järele ei ole mingi „objektiivne“ nähtus selles mõttes, et see ei sõltuks tegutsejate tahtest, otsustest või koostöövalmidusest. Arvame, et see nõudlus ja vanemaealiste töötajate võimalused kujunevad kohaliku tasandi tööturu tegutsejate koostöö tulemusena. Keegi „kõrvalt“ saab küll pakkuda mingi eksperthinnangu, et mis võib juhtuda, kui mingi osapool otsustab käituda mingil uuel viisil, kuid kas ja miks peaks see juhtuma – selles osas võivad leppida kokku ainult asjaosaliste esindajad ise.

## KIRJANDUS

Auer, P., M. Fortuny (2000). *Ageing of the labour force in OECD countries: economic and social consequences*. (Employment Paper, 2.) Geneva: International Labour Office.

Blossfeld, H.-P., R. Stockmann (1999). Globalization and changes in vocational training systems in developing and advanced industrialised countries. *International Journal of Sociology* 29, 3-28.

Buchholz, S., D. Hofäcker (2004). *Late careers and career exits of accelerating social change: globalization and its impact on late-midlife workers*. (Working Paper, 62.) University of Bamberg.

Eamets, R. (2003). Tööturuliikumiste analüüs piirkonniti. Eesti regionaalarengu sotsiaalmajanduslik käsitlus. Tartu.

Ebbinghaus, B. (2000). "Any way out of 'exit from work'? Reversing the entrenched pathways of early retirement". In *Welfare and work in the open economy*. Vol. 2, 511-553. F.W. Scharpf, V.A. Schmidt, eds. Oxford: Oxford University Press.

Eesti Regionaalareng 1995–2002. (2002). Tallinn.

Edwards, R., Ranson, S. and Strain, M. (2002). Reflexivity: towards a theory of lifelong learning. *International Journal of Lifelong Learning*, 21, 525-536.

European Commission (2003). *Employment in Europe 2003. Recent trends and prospects*. Brussels.

Faure, E. et al. (1972). *Learning To Be*. Paris: UNESCO.

Field, J. (2000). *Lifelong Learning and the New Educational Order*. Stoke and Trent: Trentham.

Holford, J., Jarvis, P. and Griffin, C. (eds) (1998). *International Perspectives on Lifelong Learning*. London: Kogan.

Jarvis, P. (2001). Lifelong Learning – Which Ways Forward for Higher Education? In: Colardyn, D. (ed.), *Lifelong Learning: Which Ways Forward?* College of Europe.

Istance, D., Schuetze, H.G. and Schuller, T. (eds.) (2002). *International Perspectives on Lifelong Learning*. Philadelphia: Open University Press.

Kask, U. (2001). Rahvastikuprobleemid Euroopa kontekstis. R. Vöörmann, (toim). Sotsiaaltrendid 2. Tallinn: ESA.

Katus, K., Puur, A., Pöldma, A., Sakkeus, L. (1999). Rahvastikuvananemine Eestis. Tallinn

- Kirch, A., T. Metsa, T. Mängel, E. Leppik, A. Tammik, T. Tuisk (2001). *Kroonilise haiguse ja puudega isikute elukvaliteet Eestis*. Tallinn: rahvastikuministri Büroo.
- Leetmaa, R., A. Võrk, E. Kallaste (2004). *Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Linnad ja vallad arvudes. 2004. Tallinn: ESA.
- Mayer, K.U. (2004). Whose lives? How history, societies, and institutions define and shape life courses. *Research in Human Development* 3, 161-187.
- Mills, M. , H-P. Blossfeld (2005). Increasing uncertainty and changes in the transition to adulthood in modern societies. In *Globalization, uncertainty and youth in society*. H.-P. Blossfeld, E.Klijzing, M. Mills, K. Kurz, eds. London: Routledge.
- Pettai, Ü. (2001). Tööturg. In: Võormann, R. (toim). *Sotsiaaltrendid*. Tallinn: ESA.
- Puur, A. (1993). *Labour force participation trends in the Baltic states in 1959-1989*. (RU, Series B, 18.) Tallinn: Estonian Interuniversity Population Research Centre.
- Pöldma, A. (2000). Developments of policies related to the elderly in Estonia. *Trames* 4, 257-267.
- Rahvastik (2002). Tallinn: ESA.
- Servinski, M. (2005). Tööturu piirkondlikud erinevused Eestis. In: *Tööturg 2004*. Tallinn: ESA.
- Tööturg 2004. Tallinn: ESA.
- Tööjõud 2003. Tallinn: ESA.
- Õppimine – varjatud varandus. (1999). Tallinn: The Estonian National Commission for UNESCO.

## Lisa 1

### **MEEDIAKUVAND: vanemaealised tööturul (ülevaate koostas: Heigo Plotnik)**

Ajakirjanduse (antud juhul *Eesti Päevalehe* ja *Postimehe*) kui ühe väidetava ühiskonna peegli tööturukäsitlustest nähtub, et vanusele omistatakse Eesti ühiskonnas tõepoolest oluline roll – see on tegur, mis väga tugevalt mõjutab indiviidi konkurentsivõimet tööturul. Vanus, justkui indiviidide ja rühmade tööalase suutlikkuse ning sotsiaalse kompetentsi välimääraja, jaotab tööturul viibijad ja sinna kuulumisest huvitatud kaheks:

1) nendeks, kelle töökoht on või kes ise tajuvad, et nende töökoht on vanusest tulenevalt ohustatud või kel on raskusi tööturule (tagasi)pääsemisega johtuvalt nende vanusega seostatavatest isikuomadustest, ja

2) nendeks, kes asuvad n-õ soodsas vanuse tsoonis ja kelle töökoht ning üldine tööturupositsioon asub seetõttu väljaspool „ohuala“.

Probleemse vanusrühmana ei kajastata eesti ajakirjanduses aga mitte üksnes kesk- ja vanemaealisi (s.t. indiviide, kel eluaastaid üle 40), vaid ka noori (alla 25-aastaseid). Viimastega seotud tööturu problemaatika ongi leidnud meedias märksa suuremat tähelepanu kui vanemaealiste probleemide käsitlemine. Nimetatud kahe pooluse vahele jääb vanusrühm, mis pakub suhteliselt kõrget kaitstust tööturuohtude eest ning toimib ühtlasi kui konkurentsieelis. See on ajakirjanduse kohaselt vanus hilis-kahekümnendatest hilis-kolmekümnendateni, ehk vanus, mil inimesele on kogunenud juba arvestatav kogemustepagas. Teisalt, selles vanuses on inimesed alati ja suutelised ennast täiendama ning omaks võtma tehnoloogilisi uuendusi (ühtlasi pole nad aga kaotanud ka oma „esinduslikku välimust“). Samuti ilmneb, et antud vanusrühm on kerkinud tööturul eelispositsiooni just viimaste aastate jooksul. 1990ndate aastate teisel poolel ja käesoleva aastatuhande algusaastail valitsenud noorte, ehk kuni 25-aastaste kultus on asendunud kogemuste ja sellega seostatava sotsiaalse küpsuse eelistamisega. Paraku 40-aastased ja vanemad püsivad jätkuvalt tööturu riskigrupi staatuses.

Ajakirjanduse arvates algavad suured probleemid töökoha säilitamise või leidmisega alates 40. või 45. eluaastast. Selles vanuses inimeste võimalused tööturul on üsna kesised ja staatus võrdlemisi madal. 55-64-aastaste seas valitsev suur (ja earühmadest aeg-ajalt kõrgeim) tööpuudus ja vähesed väljavaated tööturule naasta leiab ajakirjanduses samuti märkimisväärset kajastust – ambivalentselt aga, nimelt hinnatakse antud vanuserühma hõivemäära seoses EL-i poolt 2010. aastaks seatud eesmärgiga võrreldes positiivse nähtusena. Pensionieelikute ja pensionialiste puhul peetakse suurimaks tööturuprobleemiks aga seda, et liiga madal pensioniga surub eakamaid tööturult esimestena välja, ehkki viimaseid käsitletakse kui igati töövõimelisi ja –tahtelisi inimesi. Seejuures on ajakirjandusele tüüpiline asetada vanemaealised (ehk inimesed, kel vanust üle 40 eluaasta) tööturuprobleemide kajastamisel samasse konteksti riskirühmadega – näiteks väikelastega emad ja puuetega inimesed. Vähe on leida artikleid, mis keskenduksid üksnes vanemaealiste tööturuprobleemidele, samas kui 15-24 aastaste tööturusituatsioon leiab ulatuslikku eraldi käsitlemist.

Seega, kui nooremate (15-24) suurimaks puuduseks tööturukonkurentsis peetakse nende väheseid kogemusi, ebaküpsust ja –kindlust ning hariduse sisu mittevastavust tööturu nõuetele, siis vanemaealisi näib riskigrupi seisusesse tõukavat väga sageli just nimelt nende vanus. Ilma, et vanus seejuures mingite konkreetsete negatiivsete omadustega seostatud oleks. Lihtsalt näib valitsevat mõtestamatutel alustel baseeruv nooremate (kuni 40-aastaste) kultus.

Samas, vanemaealised ise aga on võtnud suuresti omaks arusaama, mis samastab (edu)võimekust noorusega ning on allaheitlikult leppinud sellega, et ju nad siis ongi liiga vanad, et tööturul edukad olla või sinna tagasi pääseda. Seega valitseb olukord, kus vanemaealised surutakse tööturult välja, teisalt kannavad nad end aga ise maha ja eksisteerivad pidevas hirmus töökoha kaotamise ees. Lisaks vanusele kui väga olulisele tegurile, miks vanemaealised arvavad, et nad võivad töö kaotada või neid tööle ei taheta, leiavad nad olulise põhjuse olevat ka ressursside puudumise (eesti keel(t)e õppimiseks (või ei usu nad ise, et nad selleks enam suutelised on). Riigil aga ei olevat piisavalt raha, et inimestele keeleõpet võimaldada.

Konkreetsete põhjustena, miks vanemaealised on tööturul tõrjutud seisundis, nimetatakse järgmisi: vähene täiendõpe, suutmatus ümber õppida, puudulik keelte- ja arvutikasutamise oskus, pikemaajaliste töötute puhul see, et nad on tootmistööst liiga kaua eemal olnud ja nende sotsiaalne tugevusvaru (sic) on hääbunud, kehvem tervis võrreldes noorematega, vanemaealiste seas esineb rohkem kutsehaigusi, ei osata end „müüa“, vanemaealistele on iseloomulik madal enesehinnang, väiksem töötamise kiirus, tööandjad ei ole huvitatud vanemaealiste täiendkoolitamisest, diskrimineerimine edutamisel. Tööandjatele ja üsna mitmel juhul ka tööturuametite konsultantidele ja sotsiaaltöötajele on iseloomulik väita, et paljud vanemaealised ei olegi huvitatud tööturule naasmisest, nad on kaotanud töömotivatsiooni ning töö- ja sotsiaalsed oskused ning eelistavad elada siiretest, mis on küll väikesed, aga see-eest kindlad.

Ehkki vanemaealiste tööturuolukorda käsitletakse pea eranditult väga problemaatilise olevat, kirjeldatakse meedias vanemaealiste enda tööomadusi ja –oskusi valdaval siiski positiivsetes terminites: vanemaealistele töötajatele on väidetavalt omased lojaalsus, kohusetunne, distsipliin, hoolsus, nendega esineb võrreldes nooremaealistega vähem tööõnnetusi, nad on stabiilsemad, suhtuvad töösse tõsisemalt ja neil on väljakujunenud maailmavaade.

Enamus meediakajastusest, mis vanemaealiste tööturuolukorrale osaks saab, on kas lihtsalt kirjeldavat või, vähemal määral, (nii tööandjate kui vanemaealiste endi eelarvamuslikkust) hukka mõistvat laadi artiklid. Teisisõnu, mainitakse küll vanemaealiste tõrjutust tööturul ning vajadust neid tööturule kaasata, kuid vajaka jääb konstruktiivsusest, sest ümber- ja täiendõpe temaatikat puudutakse harva, ja kui, siis üksnes pealiskaudselt, piirdudes väljendusega, et „vaja oleks rakendada ümber- ja täiendõpet“. Artiklid aga, mis kajastavad koondatute või pikaajaliste töötute ümber- või täiendõpet, ei käsitle antud temaatikat üldjuhul vanusspetsiifiliselt, vaid keskenduvad eelkõige regionaal- või ettevõtte (näiteks Kreenholmi-juhtum) kontekstile.

Ümber- ja täiendõppe kui ka elukestva õppe *vajalikkusest* kõneldakse ennekõike seoses globaliseerumisega kaasnevate muutustega majanduses ja töös. See eeldab inimestelt senisest mõistagi suuremat mitmekülgust ja pingutust. Samas aga ei käsitleta ümber- ja täiendõpet seoses vanemaealiste probleemse tööturuolukorra leevendamise. Selle kohta leidub meedias vaid üksikuid näiteid *a la* kuidas 50-aastased ja vanemad on tänu ümberõppele teinud oma tööalases elus pöörde või pääsenud tagasi tööturule. Need näited puudutavad madalama taseme ametikohti. Veidi rohkem on juttu sellest, kuidas vanemaealistel kõrgelt haritudel ning suhteliselt kõrgetel ametikohtadel töötanutel on pärast töökoha kaotamist pea võimatu samaväärset ametikohta leida.

Mainitakse vajadust lühemaajaliste kursuste järele (mõnest nädalast mõne kuuni). Praegusi arvatakse olevat liiga pikad. Seejuures ei korraldavat tööturuamet piisavalt töökursusi, samuti



ei suudeta võimaldada keelekursusi (töötute) mitte-eestlaste seas, kel endal raha selleks napib. Tööandjate senisest oluliselt suuremat panust ümber- ja täiendõppesse mainitakse eelkõige seoses vajadusega viia pakutavate ametite ja tööotsijate haridus-oskused vastavusse, mitte aga selleks, et kaasata vanemaealisi tööturule. Tööandjaid kritiseeritakse ka madalate palkade maksmise eest, mis vähendavat inimeste töö- ja tööturule naasmise motivatsiooni.

Seega,

Eesti tööturu- ja majandusolukorra kajastamine ajakirjanduse poolt näib olevat keskendunud põhiosas hariduse sisu mittevastavusele tööturunõuetele ja kõneleb vajadusest reformida hariduspoliitikat kutsehariduse senisest suurema tähtsustamise suunas vältimaks noorte tõrjutuks jäämist tööturul. Vanemaealiste probleemne olukord tööturul näib olema noorte ja regionaalsete probleemide järel alles kolmanda järgu mureküsimus. Vajadus vanemaealiste koolituse järele on kahes vaadeldud väljaandes sisuliselt kajastamata. Vanemaealiste kujunemist tööturu riskirühmaks seletatakse eelkõige ühiskonnas ja seeläbi tööandjate seas valitsevate (sageli ühelgi konkreetsel alusel mittepõhinevate) eelarvamustega eakamate suhtes. Probleemsena ei käsitleta mitte vanemaealiste isikuomadusi, vaid kahtluse alla seatakse nende suutlikkus uute tehnoloogiatega kohanemisel ning nende tervislik seisund, samuti väidetakse neil esinevat suuri puudusi võõrkeelte oskamisel ja omandamisel.

## Lisa 2

### Koolide sulgemine: mis saab õpetajatest? (koostas: Angela Lehtmets)

Koolide sulgemine toob paratamatult kaasa õpetajate koondamise. Kui noorematel on seejärel veel lootust mujal tööd leida, siis vanematel on see märksa problemaatilisem. Ühelt poolt on neil keeruline kodukoht maha jätta ja mujale kolida, teisalt aga vaevalt neid seal väga ka oodatakse. Seepärast sai antud juhul püstitatud ülesanne analüüsida, kas *Õpetajate Leht* ja ajakiri *Haridus* nimetatud teemat üldse puudutavad, millise nurga alt ja kas pakutakse ka mingisuguseid lahendusi olukorra leevendamiseks. Või on jäetud kõik igäühe enda mureks.

- “Õpetajate Lehe” puhul kasutati järgmisi otsingusõnu: “maakoolid”, “maakoolide sulgemine”, “maakoolid linnakoolid”, “koolid kinni”, “väikekoolide sulgemine”, “koolide sulgemine”. Antud sõnaühendite otsinguga toodi välja kõik artiklid, mis neid sisaldasid.
- Perioodiks nii “Õpetajate Lehe” kui ka “Hariduse” puhul oli 2002 esimene number kuni 2005 viimane ilmunud number (seega august).
- Ajaleht “Õpetajate Leht” ilmus kord nädalas, reedeti. Ei ilmunud juuli kuus. Ajakiri “Haridus” ilmus: 2002.aastal 6 numbrit, 2003.aastal 11 numbrit, 2004.aastal 12 numbrit ja 2005.aastal 6 numbrit
- Tulemus:
  - “Õpetajate Lehest” leitud 17 artiklit, mis räägivad koolide sulgemisest ja nendega kaasnevatest probleemidest. Neist ainult 3 artiklit pööravad natukenegi tähelepanu vallandamisohus õpetajatele.
  - “Hariduse” ajakirjast ei leidnud ühtegi artiklit, mis oleks rääkinud koolide kinnipanekust, rääkimata õpetajatest, kes jäävad saatuse hooleks.
- Sõna antud teemal võtsid väikekoolide juhatajad, kasvatusteaduste ja koolikorralduse doktorandid või magistrandid, Tallinna abilinnapea, majandusteadlane.
- Milliseid lahendusi pakuti välja:
  - Muretsetakse õpetajate pärast, kel Lõuna - Eestis majad ning pole kuhugi minna. Mitte nii nagu linnas, et õpetaja võib teise kooli tööle minna. Pööratakse tähelepanu stressile, mis antud probleemiga tekib.
  - Pakub välja lahendusi, mida saavad õpetajad oma kinnisvaraga teha, nüüd kui koole kinni pannakse ning millega seoses tuleb kolida teise piirkonda.
  - Tekib olukord, kus õpetajad lahkuvad koolist juba enne kooli sulgemist (linnakoolid, nt. Lasnamäel). Enamjaolt teise kooli.
- Järeldus: Ei pöörata eriti tähelepanu vallandamisohus õpetajatele. Kui vaadeldaksegi probleemi koolide sulgemisest, siis ei arutata õpetajate seisukohti. Ei osata ka mingeid konkreetseid lahendusi välja pakkuda (näiteks ümberõppe võimalust). Üldkokkuvõttes võiks kõrvalseisjana öelda, et kui ei teaks sellisest õpetajaid ähvardavast ohust, siis artiklite järgi jääb pigem mulje, et õpetajaid on puudu ja et need õpetajad, kelle kool kinni pannakse, võivad iga hetk minna kuhugi teise kooli tööle. Koolide sulgemise tagajärjel töötuks jäävates õpetajates ei nähta probleemi, mis vajaks kohest sekkumist.

### Lisa 3

#### Turu-uuringute AS küsitluse ankeet

## TURU-UURINGUTE AS OMNIBUSS 4/2005

### KOOLITUS

1. Milline järgmistest seisunditest Teid põhiliselt iseloomustab, Kas Te olete ... ? - KAART 1.  
*AINULT ÜKS VASTUS!*

- |   |                                |                 |
|---|--------------------------------|-----------------|
| 1 | töötav                         |                 |
| 2 | töötav (üli)õpilane            |                 |
| 3 | töötav (invaliidsus/)pensionär |                 |
| 4 | töötu, tööd otsiv              | → JÄTKAKE KÜS.4 |
| 5 | (üli)õpilane                   | → JÄTKAKE KÜS.4 |
| 6 | (invaliidsus/)pensionär        | → JÄTKAKE KÜS.4 |
| 7 | lapsehoolduspuhkusel olija     | → JÄTKAKE KÜS.4 |
| 8 | muudel põhjustel mittetöötav   |                 |
|   | TÄPSUSTAGE _____               | → JÄTKAKE KÜS.4 |

KÜSIDA AINULT TÖÖTAVATELT:

2. Nii mõnigi töötav inimene ei tunne end tööl kuigi kindlalt, seda erinevatel põhjustel. Palun öelge, mida Te peate kõige OLULISEMATEKS põhjusteks, mille tõttu Te ei tunne end praegusel töökohal täiesti kindlalt? Valige kaardilt kuni 3 põhjust. - KAART 2. *KUNI 3 VASTUST!*

- 1, töökogemus ei ole piisav
  - 2, haridustase võiks olla kõrgem
  - 3, konkreetset tööalased oskused-teadmised on ebapiisavad
  - 4, nõudlus töö järele, mida ma teen, kahaneb
  - 5, ebapiisav arvutioskus
  - 6, puudulik suhtlemisoskus
  - 7, ei piisa enesekindlusest ega oskusest esitada end/oma töö tulemusi kõige paremas valguses
  - 8, puudulik võõrkeelte oskus
  - 9, puudulik eesti keele oskus
  - 10, puudub teadmisi-oskusi tõendav tunnistus
  - 11, tööandja peab olemasolevat tunnistust vananenuks
  - 12, tervis ei ole kuigi hea
  - 13, "vale" soo tõttu
  - 14, "vale" vanuse tõttu
  - 15, "vale" rahvuse tõttu
  - 16, lapse (laste) olemasolu tõttu
  - 17, "vale" parteilise kuuluvuse tõttu
  - 18, midagi muud *TÄPSUSTEGE!*
- 
- 19, tunnen end piisavalt kindlalt  
20, ei oska öelda

3. Kas Te peate võimalikuks, et lähima 12 kuu jooksul kaotate oma praeguse töökoha kas koondamise, ettevõtte sulgemise või mingi muu põhjuse tõttu? *AINULT ÜKS VASTUS!*

- 1 pigem jah, koondamise tõttu
- 2 pigem jah, ettevõtte sulgemise tõttu

- 3 pigem jah, mingil muul põhjusel
- 4 pigem ei kaota
- 5 ei oska öelda

**KÜSIDA KÕIGILT:**

**4. Kui Te kaotaksite töökoha või tahaksite mingil muul põhjusel leida uut töökohta, siis kas on tõenäoline, et Te leiaksite 3 kuu jooksul ... ?**

- 1 sellise uue töökoha, mis vastaks Teie ametioskustele ja töökogemusele ja oleks ka muude tingimuste poolest (palk, töölepingu kestus, töötingimused jms) vastuvõetav;
- 2 või sellise, mis küll ei vastaks Teie ametioskustele ja töökogemusele, kuid oleks muude tingimuste poolest (palk, töölepingu kestus, töötingimused jms) vastuvõetav?
- 3 *EI LEIAKS 3 KUU JOOKSUL VASTUVÕETAVAT TÖÖKOHTA*
- 4 *ei oska öelda*

**5. Loetlen Teile mõningaid koolitusi, mis võimaldavad tööks vajalikke oskusi-teadmisi täiendada või omandada. Vastake palun iga loetletud koolituse puhul, kas Te lähima 12 kuu jooksul ... - KAART 3.**

- 1 kavatsete osaleda sellisel koolitusel oma tööülesannete täitmiseks vajalike oskuste ja teadmiste hankimise nimel;
- 2 ei kavatsete osaleda, kuid oleksite huvitatud osalemisest;
- 3 või ei kavatsete ega ole huvitatud osalemisest.

**LUGEGE KOOLITUSED ETTE ÜKSHAVAL JA MÄRKIDA IGA KOOLITUSE PUHUL.**

	kavatseb osaleda	ei kavatsete osaleda, kuid oleks huvitatud	ei kavatsete osaleda ega ei ole ka huvitatud	<i>ei oska öelda</i>	<i>ei saa vastata</i>
1 arvutioskus	1	2	3	9	
2 eesti keele oskus	1	2	3	9	8
3 võõrkeelte oskus	1	2	3	9	
4 suhtlemisoskus	1	2	3	9	
5 enesekindluse tõstmine ja oskused esitada end/oma töö tulemusi kõige paremas valguses	1	2	3	9	
6 autojuhtimisoskus	1	2	3	9	
7 raamatupidamisoskus	1	2	3	9	
8 õiguslased teadmised	1	2	3	9	
9 ettevõtlusega seotud teadmised (ettevõtluse alustamine; ka ettevõtte majandamine ja juhtimine)	1	2	3	9	
10 täiesti uue eriala või kutse omandamine	1	2	3	9	
11 eriala/kutse omandamine, mille puhul toetute olemasolevale erialale/kutsele	1	2	3	9	8
12 erialasete (kutse- või ametialaste) teadmiste/oskuste täiendamine	1	2	3	9	8
13 midagi muud <i>TÄPSUSTAGE!</i>	1	2	3	9	

**6. Milline kaardil toodud koolitustest oleks Teie puhul kõige tulemuslikum, KUI Teil tekiks vajadus või soov leida endale (uus) töökoht või vahetada töökohta [st ettevõtet/asutust] ... ? - KAART 4. PANGE KIRJA VASTAVAT KOOLITUST TÄHISTAV NUMBER!**

\_\_\_\_\_ **98 EI OLE SELLIST KOOLITUST**

99 ei oska öelda

KÜSIDA AINULT TÖÖTAVATELT:

**7. Milline kaardil toodud koolitustest oleks Teie puhul kõige tulemuslikum, et säilitada olemasolev töökoht [st samas ettevõttes/asutuses] ... ? - KAART 5. PANGE KIRJA VASTAVAT KOOLITUST TÄHISTAV NUMBER!**

\_\_\_\_\_

98 EI OLE SELLIST KOOLITUST

99 ei oska öelda

KÜSIDA KÕIGILT:

**8. Kui Teil avaneks võimalus saada toetust tööalase koolituse läbimiseks, siis milliseid koolitusi Te eelistaksite? Valige kaardilt kuni 3 koolitust. - KAART 6. KUNI 3 VASTUST!**

- 1, täiesti uue eriala-kutse
- 2, eriala/kutse, mille puhul oleks võimalik toetuda olemasolevale erialale/kutsele
- 3, uusi erialaseid teadmisi-oskusi olemasoleva eriala-kutse raames
- 4, arvutioskusi
- 5, võõrkeelt/võõrkeeli
- 6, eesti keelt
- 7, suhtlemisoskusi
- 8, oskusi esitada end/oma töö tulemusi kõige paremas valguses
- 9, raamatupidamisoskusi
- 10, ettevõtlusega seotud oskusi (ettevõtluse alustamine jne.)
- 11, õigusalaseid teadmisi
- 12, autojuhtimisoskusi
- 13, midagi muud, TÄPSUSTAGE!

---

14, EI OSALEKS KOOLITUSEL KA TOETUSE OLEMASOLU PUHUL

15, ei oska öelda

**9. Millise (maksimaalse) summa oleksite valmis tasuma ise tööalase koolituse läbimiseks?**

\_\_\_\_\_ krooni

0 EI OLE VÕIMALUST

97 EI VAJA KOOLITUST

98 PÕHIMÕTTELISELT EI PEA VASTUVÕETAVAKS OMAPOOLSET PANUST

99 ei oska öelda

**10. Kas olete viimase 12 kuu jooksul osalenud mingit laadi tööalasel koolitusel (töölased täiendus- või ümberõppekursused, konverentsid, seminarid, töötute koolitus jms), st koolitusel, mis oli suunatud tööalaste oskuste ja teadmiste omandamisele ja/või täiendamisele? Siinkohal ärge arvestage õpinguid üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis.**

- 1 Jah
- 2 Ei

**TAUSTAANDMED**

**Lisa 4**  
**Tööandjate ja ekspertide küsimustik**

Lugupeetud ekspert!

Pöördume Teie poole seoses projekti “Võrdsed õppimisvõimalused igale tahtjale” (VÕIT) sihtrühmade uuringuga. Eestis on viimane kümmekond aastat vägagi palju arutletud selle üle, kas tööjõud vastab tööturu nõuetele või mitte. Nii huvitabki meid TEIE NÄGEMUS: milline on olukord Teie maakonna tööturul, milliste töötajate järele on kõige suurem nõudlus, kui terav on vajadus töötajaskonna uute oskuste järele, milliseid pädevusi peaks töötajatel arendama jne. Kui vastusevariandid on meie poolt välja pakutud, siis paluksime Teie arvamusele kõige lähedasemat varianti tähistavale numbrile tõmmata joon alla või tõsta see esile (kasutades nt punast tooni). Tabeli puhul paluks vastust igal real.

MAAKOND: (KIRJUTAGE PALUN)

- (T1)\*** Kui Te peaksite hindama olukorda maakonna tööturul tervikuna (töötajaskonna kvaliteet, uute töökohtade loomine, ettevõtluse arengu perspektiivid, tööhõive tase, töötuse määr, jne), siis millise hinde Te paneksite?

1	2	3	4	5	6	7
Väga						Väga
halb						hea

- (T2)** Kui võrd allpool toodud väited väljendavad Teie arvamust maakonna tööturu olukorra kohta. Kui võrd Te nõustute toodud väidetega. Palun märkige igal real (joon alla või kasutage punast tooni) number (1,2,3 või 4), mis kõige enam ühtib Teie arvamusega.

	Jah	Pigem jah	Pigem ei	Ei
(a) Töö leidmise võimalused meie maakonnas on üsna head	1	2	3	4
(b) Meie maakonna inimesed on tublid töötajad	1	2	3	4
(c) Maakonnas luuakse liiga vähe uusi töökohti	1	2	3	4
(d) Kavandatud meetmed suurendavad suure tõenäosusega maakonna elanikkonna hõivet	1	2	3	4
(e) Töötajate oskused ja isiksuselised omadused vastavad põhiliselt tööturul esitatavatele nõuetele	1	2	3	4
(f) Meie maakonna töötajad ei ole üldjuhul (palga osas) alahinnatud	1	2	3	4
(g) Maakonnas on võimalik saada koolitust, mis tõstab inimeste konkurentsivõimet	1	2	3	4

- (T3)** Kui peaksite nimetama kolm tööturu põhiprobleemi maakonnas, siis mida Te tooksite esile?

- (a)
- (b)
- (c)

4. **(T10- üle 45-aastastele)** Millises valdkonnas töötavatele inimestele peaks Teie maakonnas esmajärjekorras pakkuma täiendõpet selleks, et nad oleksid võimelised tööturu kasvavate nõudmistega kaasa minema?
5. **(T11- üle 45-aastastele)** Millises valdkonnas töötavatele inimestele peaks eelkõige pakkuma ümberõpet, et nad suudaksid leida uue töö?
6. **(T14)** Millises valdkonnas on Teie maakonnas oodata uute töökohtade loomist?
7. **(T4)** Kui peaksite hindama Teie maakonna töötajaskonna tugevaid ja nõrku külgi, siis mida Te nimetaksite

	Maakonna tööjõu tugevad küljed	Maakonna tööjõu nõrgad küljed
(a)		
(b)		
(c)		
(d)		
(e)		

8. (T5)	Mis Te arvate, kui paljud Teie maakonna töötavatest inimestest suudaksid leida neile uue sobiva töö, kui neil oleks...	Enamik tänu just sellele	Oluline osa tänu sellele	Vähesed tänu just sellele, pigem on enamiku puhul oluline muu
<b>A</b>	Parem haridus	1	2	3
<b>B</b>	Vajalikum töökogemus	1	2	3
<b>C</b>	Head tuttavad, kes neid soovitaksid	1	2	3
<b>D</b>	Konkreetsed tööalased oskused, mis neil praegu puuduvad	1	2	3
<b>E</b>	Eesti keele oskus	1	2	3
<b>F</b>	Mingi võõrkeele oskus	1	2	3
<b>G</b>	Arvutioskus	1	2	3
<b>H</b>	Mõni teine eriala	1	2	3
<b>I</b>	Suhtlemisoskus	1	2	3
<b>J</b>	Koostöövalmidus	1	2	3
<b>K</b>	Võimalus vahetada elukohta Eesti piires	1	2	3

<b>L</b>	Võimalus otsida tööd väljaspool Eestit	1	2	3
<b>M</b>	MIDAGI MUUD [KIRJUTAGE] soov omada pidevat töökohta.	1	2	3

9. **(T7)** Milline on Teie arvates tööandjate suhtumine maakonnas üle 45-aastasse töötajaskonda? On see tõrjuv või soosiv? Miks?
10. **(T8)** Kas Teie arvates on Teie maakonnas valdkondi, kus vanemaealistel töötajatel on eeliseid noorte ees? Kui jah, siis millised on need valdkonnad ja milles seisnevad vanemaealiste eelised?
11. **(T9)** Millistes tegevusvaldkondades Teie maakonnas oleks otstarbekas rakendada rohkem vanemaealisi? Kirjutage.
12. **(T13)** Millise Teie maakonnas pakutava koolituse järele on...
- (a) töövõtja poolne nõudlus
- (b) tööandja poolne nõudlus

### **Veel kaks küsimust tööandja ankeetis:**

**T6** – Millist laadi koolitust Teie maakonna töötajad (NB! Mitte töötud) vajaksid eelkõige?

**T12** – Millist koolitust vajaksid Teie maakonna üle 45-aastased töötajad eelkõige? Kas kutsealast, baasoskusi (arvuti, keeled jms) või sotsiaalsed oskusi (suhtlemine, meeskonnatöö, enesekehtestamine)?

SUUR TÄNU ABI EEST!

---

\* Tööandjatele mõeldud ankeetis olid küsimised veidi teises järjekorras. T1, T2 jne näitavadki seda järjekorda