



VANEMAEALINE TÖÖJÕUD TÖÖTURUL JA TÖÖELUS

**Reelika Leetmaa
Andres Vörk
Epp Kallaste**

14.06.2004



Töö eesmärk ja kasutatavad definitsioonid

- Hinnata vanemaealise töøjõu töövõimet, tööhõivevõimet ja olukorda tööturul

Töövõime – indiviidi isiklike ressursside kogum (nt haridus, tervis, motivatsioon, tööoskused)

Tööhõivevõime – indiviidi võime oma töövõimet realiseerida (sõltub nt töö- ja sotsiaalpoliitikast)

Hõivatus – kujuneb töövõime ja tööhõivevõime tulemusena

- Vanemaealine töøjõud – kes nad on ja kuidas neid nimetada

Kasutatud lähenemine

- **Statistilised andmed**
 - Olemasolevad andmed
 - Registrid, küsitlused
 - Täiendavalt kogutud andmed
 - Töökuulutuste analüüs
 - Kollektiivlepingute registri analüüs
- **Empiiriline analüüs**
 - Vanemaealiste tähtsus rahvastikus ja tööturul 2050. aastani
 - Praeguste vanemaealiste olukord
 - Vanemaealised versus noored (<45 vs 45+, jm)
 - Eesti versus teised riigid
- **Institutsionaalse korralduse võrdlus teiste riikidega**
 - Seadusandluse võrdlus
 - Teiste riikide kogemuse analüüs

Uuringu alusmaterjal

- **Ilmarinen, J. Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki 1999**
- **OECD (2003). Ageing and Employment Policies: Sweden. Paris.**

Esitluse ülesehitus

- Teema olulisus: demograafiline taust
- Vanemaealise tööjõu töövõime ja tööhõivevõime
- Vanuseline diskrimineerimine ja vanemaealistele suunatud tööpoliitika
- Tööhõivevõime ja sotsiaalkaitse
- Vanemaealise tööjõu olukord tööturul
- R/v soovitused
- Soovitused



DEMOGRAAFILINE TAUST

Demograafiline taust

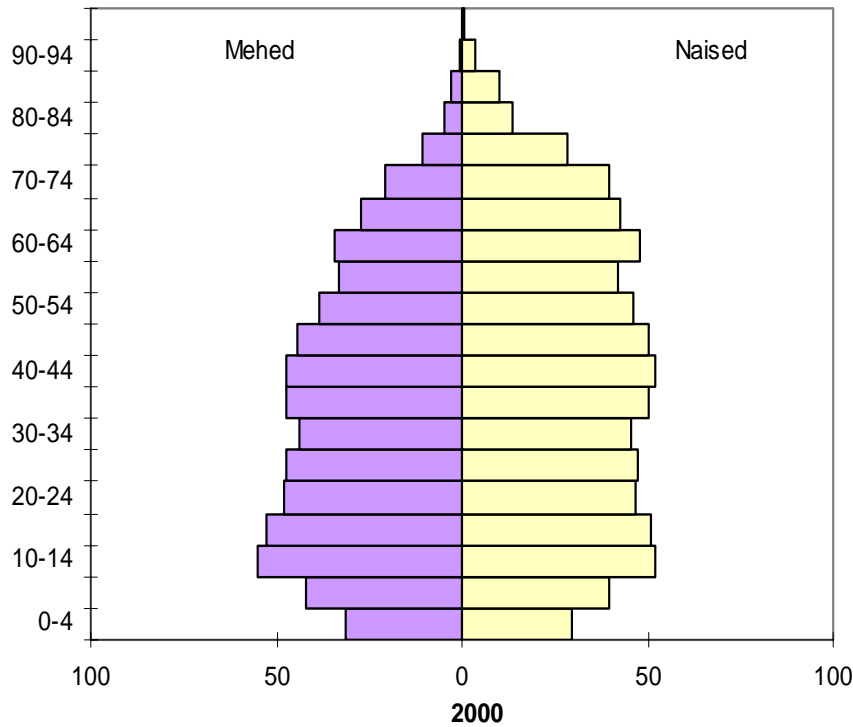
- **Rahvastiku vananemine**
- **Proгноос aastani 2050 (ESA, stsenaarium II)**
 - **Summaarne sündimuskordaja suureneb 1,77 (2001-1,34)**
 - **Oodatav eluiga kasvab naistel 81,3 aastani ja meestel 75,8 aastani (2002 – meestel 65,2 ja naistel 77)**
 - **Netomigratsioon on null**

Rahvastiku soovanus koosseisu prognoos aastani 2050

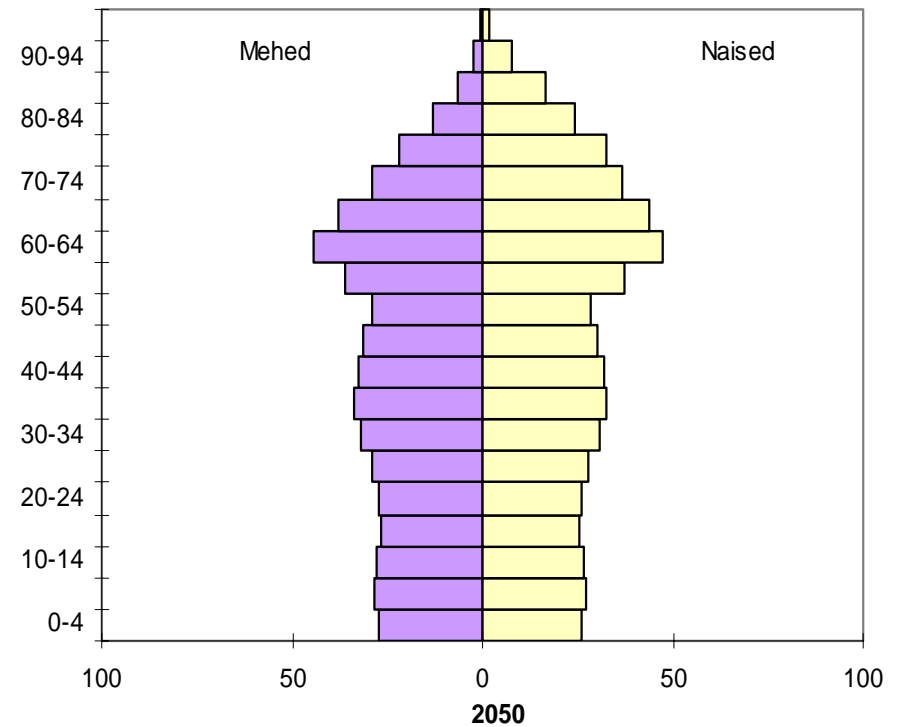
- Rahvaarv väheneb 2050. aastaks ca 280 000 inimese võrra (1078,2 tuhandeni)
- Kasvab vanemaealiste osakaal rahvastikus: 2000. aastal kõige arvukamad 10-14, 15-19 ja 40-44 aastased, 2050. aastal 60-64, 65-69 ja 55-59 aastased
- Üle 65. aastaste osakaal rahvastikus kasvab 15,5%-lt (2002) 25,4%-ni (2050)
- Tööealiste osakaal rahvastikus väheneb 67,3%-lt (2002) 59,4%-ni (2050)
- Rahvastiku mediaanvanus kasvab 38. aastalt (2002) 46. aastani (2050)
- Vanadussõltuvuse määr (üle 65. aastaste suhe 20-64. aastastesse) kasvab 29%-lt (2002) 47%-ni (2050)

Rahvastiku soovanuskoosseis: prognoos aastani 2050

Vanus

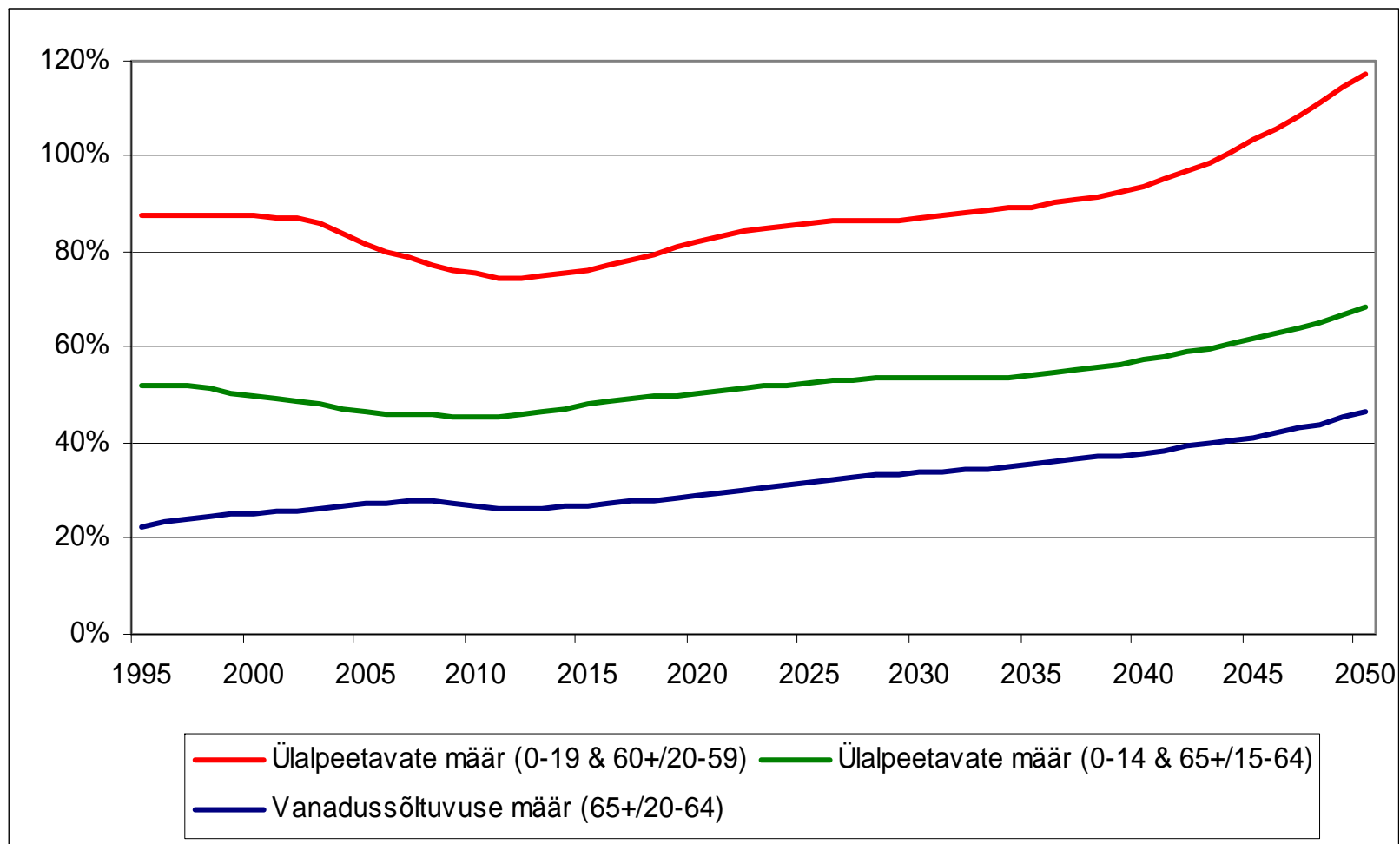


Vanus



Allikas: ESA

Ülalpeetavate määr ja vanadussõltuvuse määr

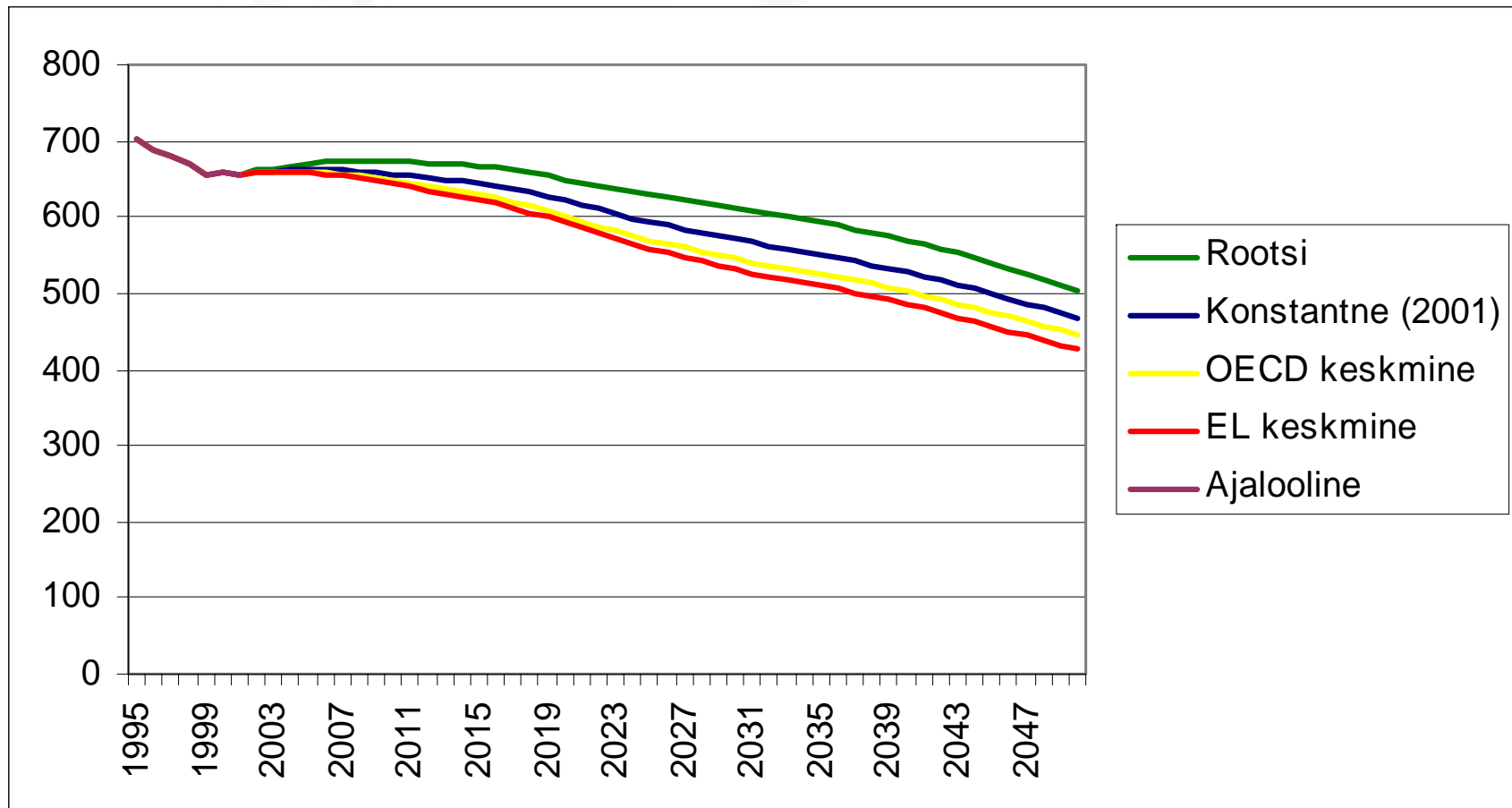


Allikas: ESA; Praxise arvutused

Tööjõupakkumise ja hõive prognoos

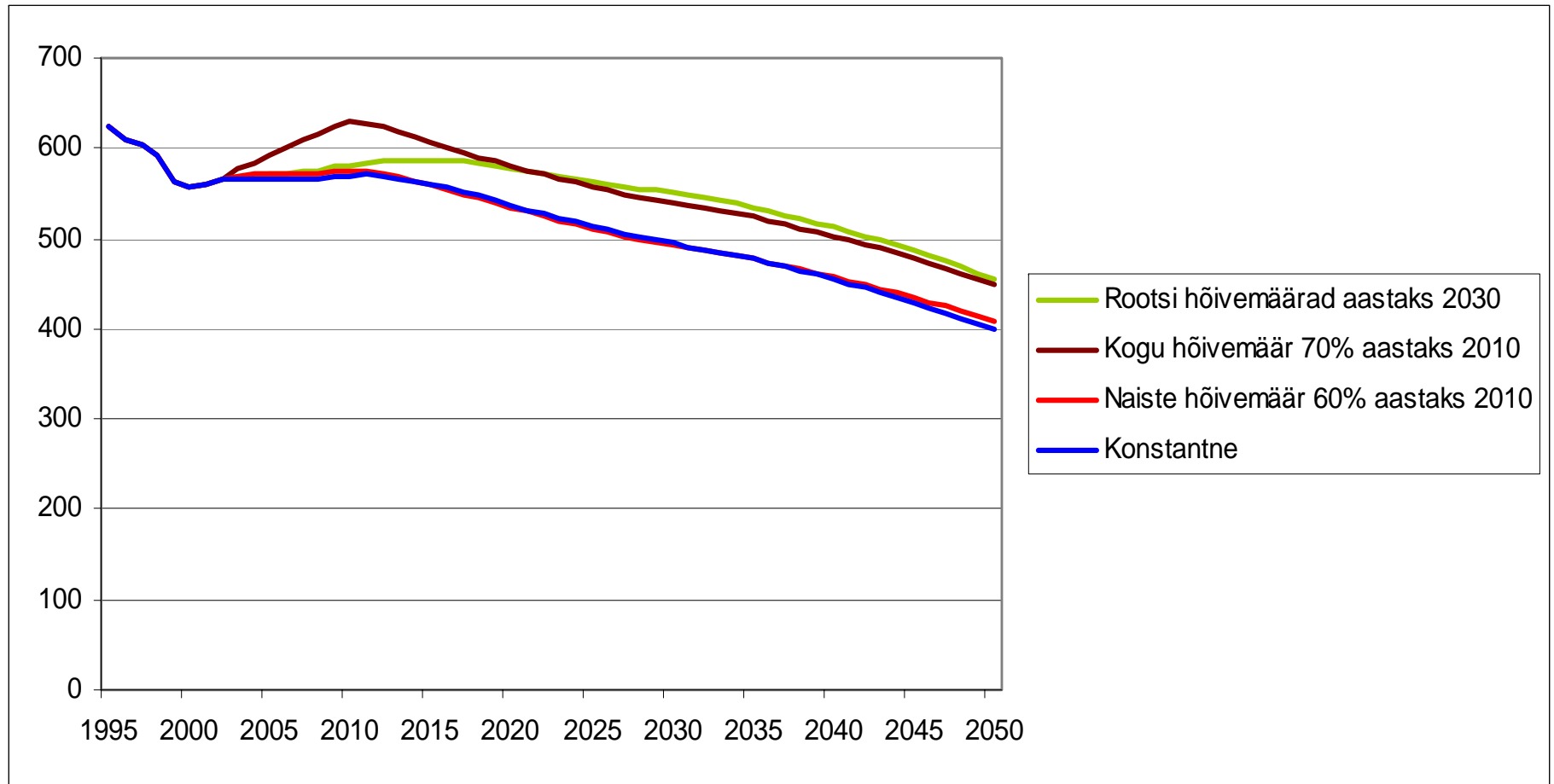
- **Tööjõupakkumise prognoosi eeldused:**
 - 1) Kehtima jäävad 2001. aasta tööjõus osalemise määrad
 - 2) Tööjõus osalemise määrad lähenevad EL näitajateni
 - 3) Tööjõus osalemise määrad lähenevad OECD riikide näitajateni
 - 4) Tööjõus osalemise määrad kasvavad Rootsi 2001. aasta näitajateni
- **Hõiveprognoosi eeldused:**
 - 1) Kehtima jäävad 2001. aasta hõivemäärad
 - 2) Naiste hõivemäär kasvab 2010. a 60%-ni, meeste hõivemäärad jäävad samaks
 - 3) Üldine hõivemäär kasvab 2010. aastaks 70%-ni
 - 4) Hõivemäärad kasvavad Rootsi 2001. aasta näitajateni

Tööjõupakkumise prognoos (tuhat)



Allikas: Praxise prognoos OECD 2003 ja ESA lähteandmete põhjal

Hõivatute arvu prognoos (tuhat)



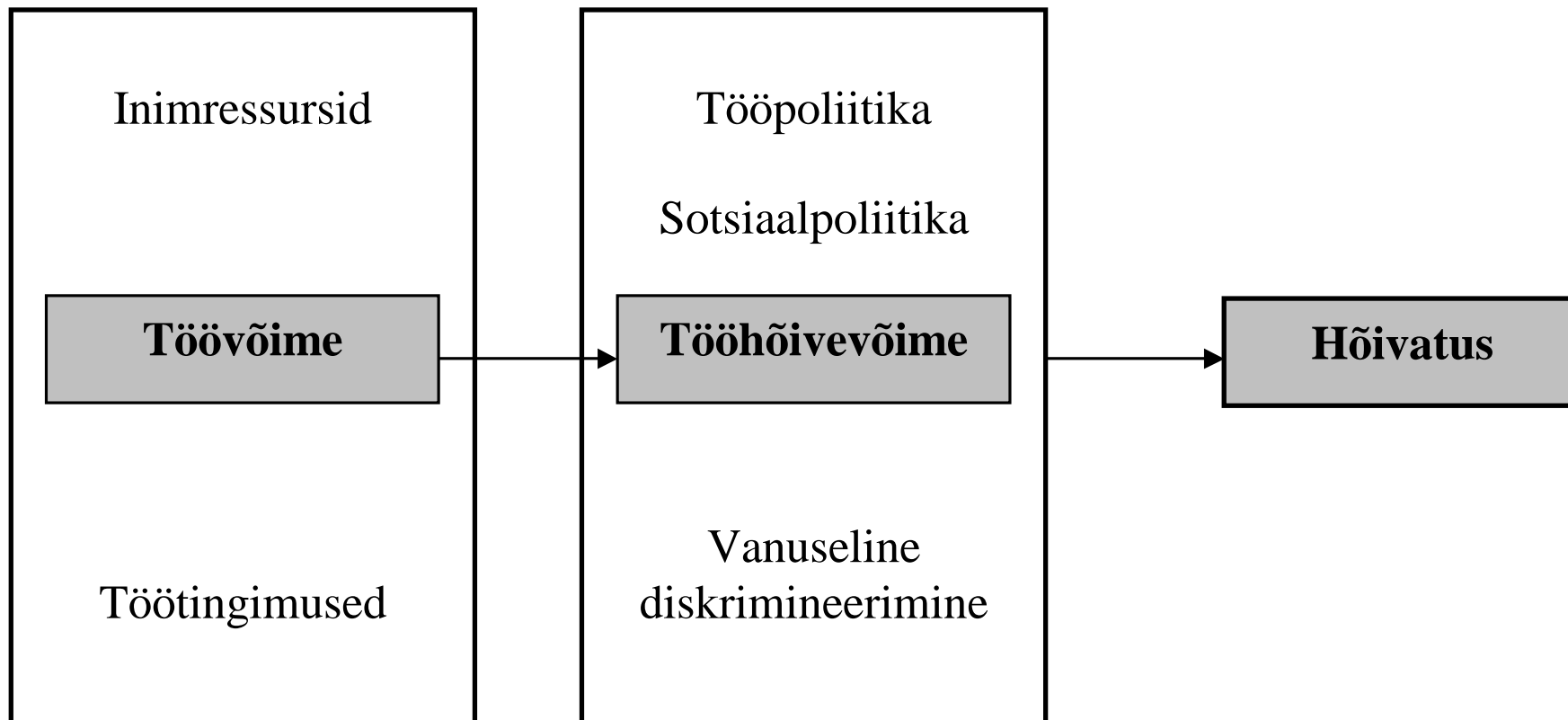
Allikas: Praxise prognoos OECD 2003 ja ESA lähteandmete põhjal

Demograafiline taust: kokkuvõte

- **Rahvastik väheneb ja vananeb**
 - Suureneb vanemaealiste osakaal rahvastikus
 - Kasvab rahvastiku mediaanvanus
- **Rahvastikuprotsesside tulemusena väheneb aastaks 2050 nii tööjõupakkumine (160 – 240 tuhande in võrra) kui hoivatute arv (105-160 tuh in võrra)**
- **Rahvastikuprotsesside valguses on oluline hoivemäärade tõus ja tööelu pikenemine**
- **Vanemaealiste osakaalu kasv rahvastikus ei too seniste indekseerimisreeglite kehtima jäädes lähema 50. aasta jooksul kaasa pensionikulude suurenemist võrreldes tuludega (Leppik jt 2004)**

TÖÖVÕIME JA TÖÖHÕIVEVÕIME

Töövõime, tööhõivevõime ja hõivatus



Allikas: Ilmarinen (1999), joonis 19, autorite kohandatud

Töövõime ja tööhõivevõime

- **Töövõime**

- indiviidi isiklike ressursside kogum ja selle vastavus töötingimustele

- tervis, haridus, oskused, motivatsioon, töökeskkond

- **Tööhõivevõime**

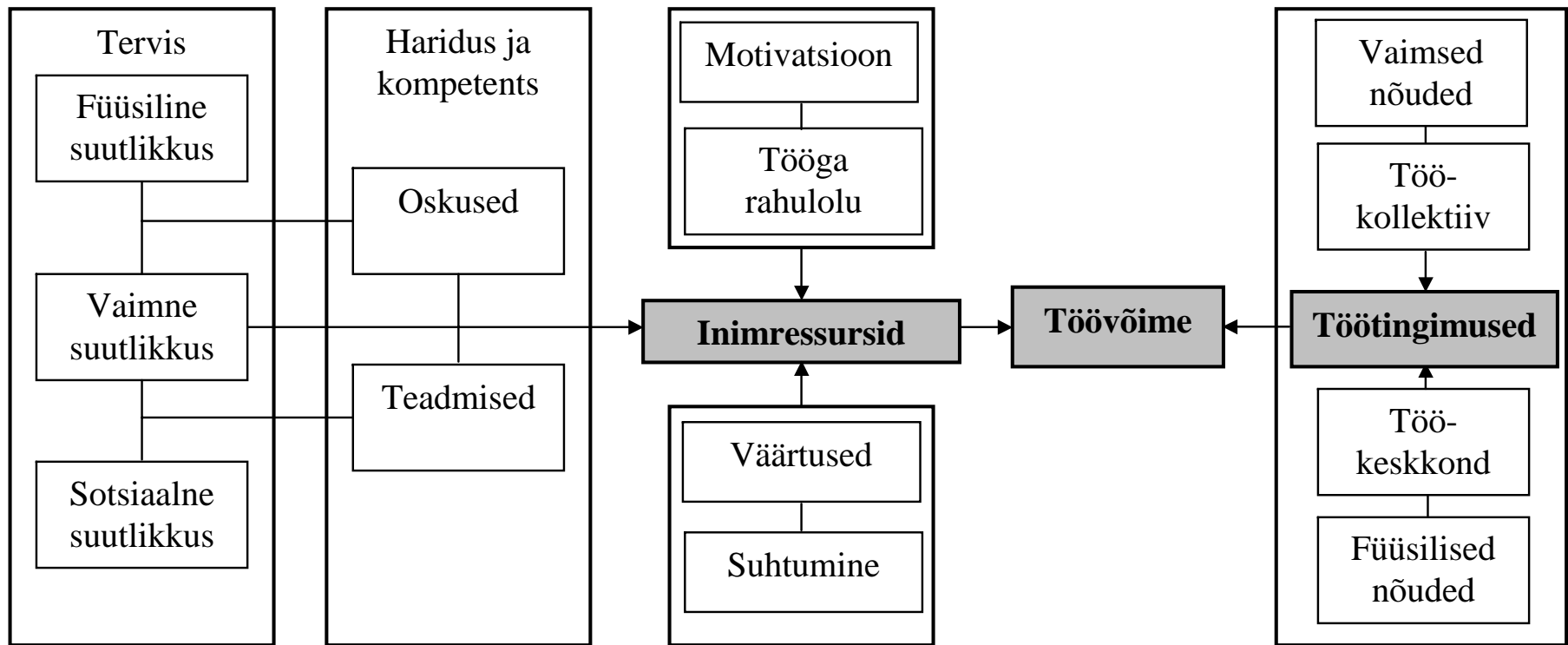
- indiviidi võime oma töövõimet realiseerida

- Mõjutegurid: sotsiaalkindlustus, tööpoliitika, diskrimineerimine

- **Tööhõive**

- Realiseerunud tööhõivevõime

Töövõime (*work-ability*) komponendid



Allikas: Ilmarinen (1999), joonis 19, autorite kohandatud

Töövõime

- **Oluline mõiste Eesti töötervishoius**
 - "Töötervishoiu ja tööohutuse seadus"
 - töö kohandamine töötaja võimetele
 - "Eesti Töötervishoiu arengukava aastani 2007" eelnõu
 - tagada inimeste töövõime säilimine kogu tööea vältel

Töövõime empiiriline analüüs

- Vajalik väga kompleksne lähenemine
- Subjektiivsete ja objektiivsete näitajate kombineerimine
 - Kompleksindeksid
 - “Töövõimeindeks” (*WAI - Work Ability Index, Soome Töötervishoiu instituut*)
 - Inimeste võrdlevanalüüs
 - Prognoos töövõime kohta tulevikus, prognoosivõime testitud
 - Eestis seni kasutatud üksikute kutsealade esindajate töövõime hindamisel (Kahn jt)
 - Üksikute komponentide analüüs eraldiseisvalt
- Järeldused mikrotasandil ja makrotasandil
 - Töökorraldus ettevõtetes
 - Töö- ja sotsiaalpoliitika, töötervishoid

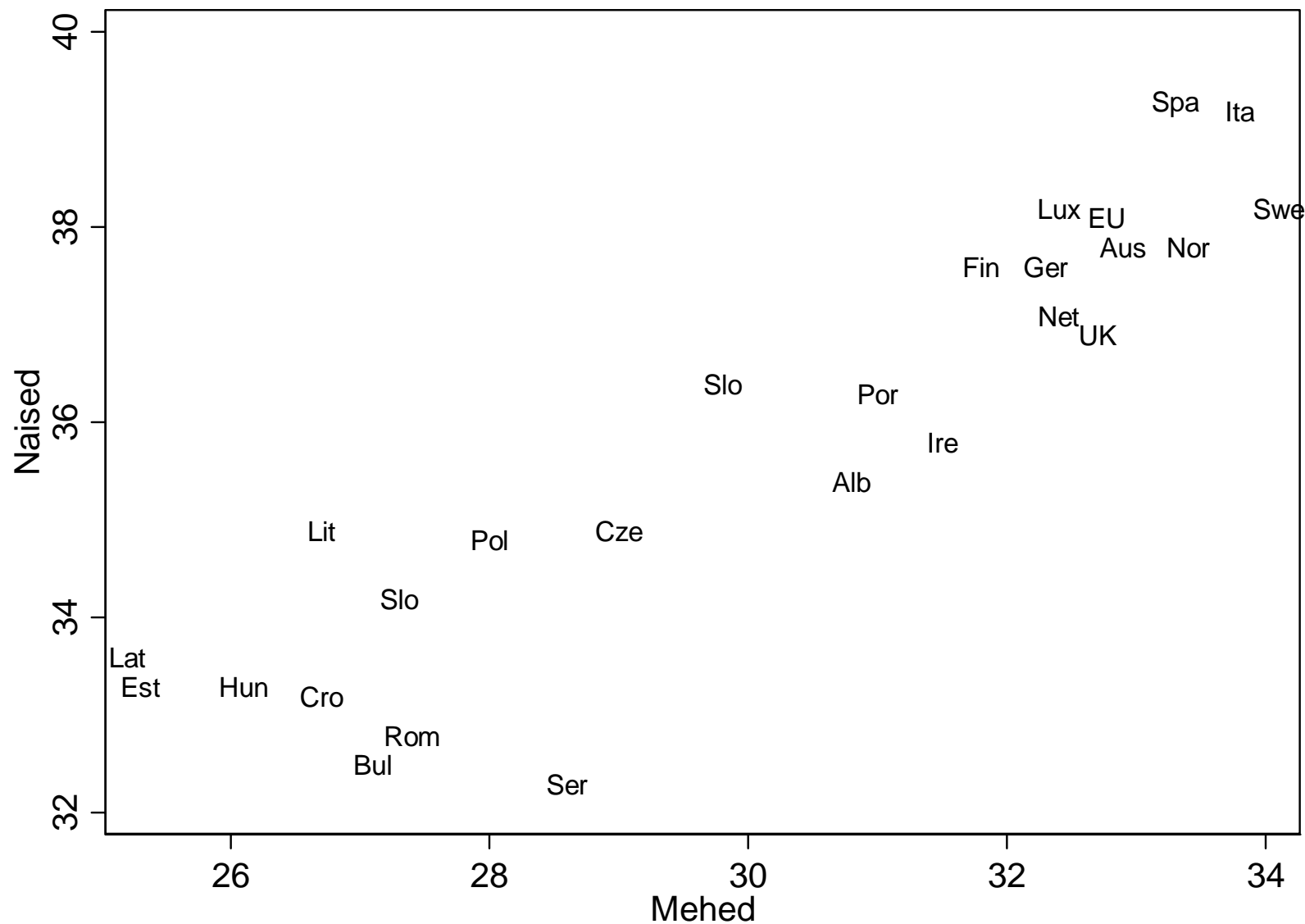
Töövõimeindeksi (WAI) komponendid

- 1) töötaja hinnang oma praegusele töövõimele võrreldes eluea parima seisundiga,
- 2) töötaja hinnang oma töövõimele lähtudes antud töö nõuetest,
- 3) arsti poolt diagnoositud hetkel esinevate haiguste arv,
- 4) töötaja hinnang töövõime halvenemisele, mis on tingitud haigustest,
- 5) haiguse tõttu töölt puudumine (haiguslehel viibimine) viimase 12 kuu jooksul,
- 6) töötaja prognoos oma töövõimele järgmiseks kaheks aastaks,
- 7) töötaja psüühiline seisund

Eakate töövõime analüüs

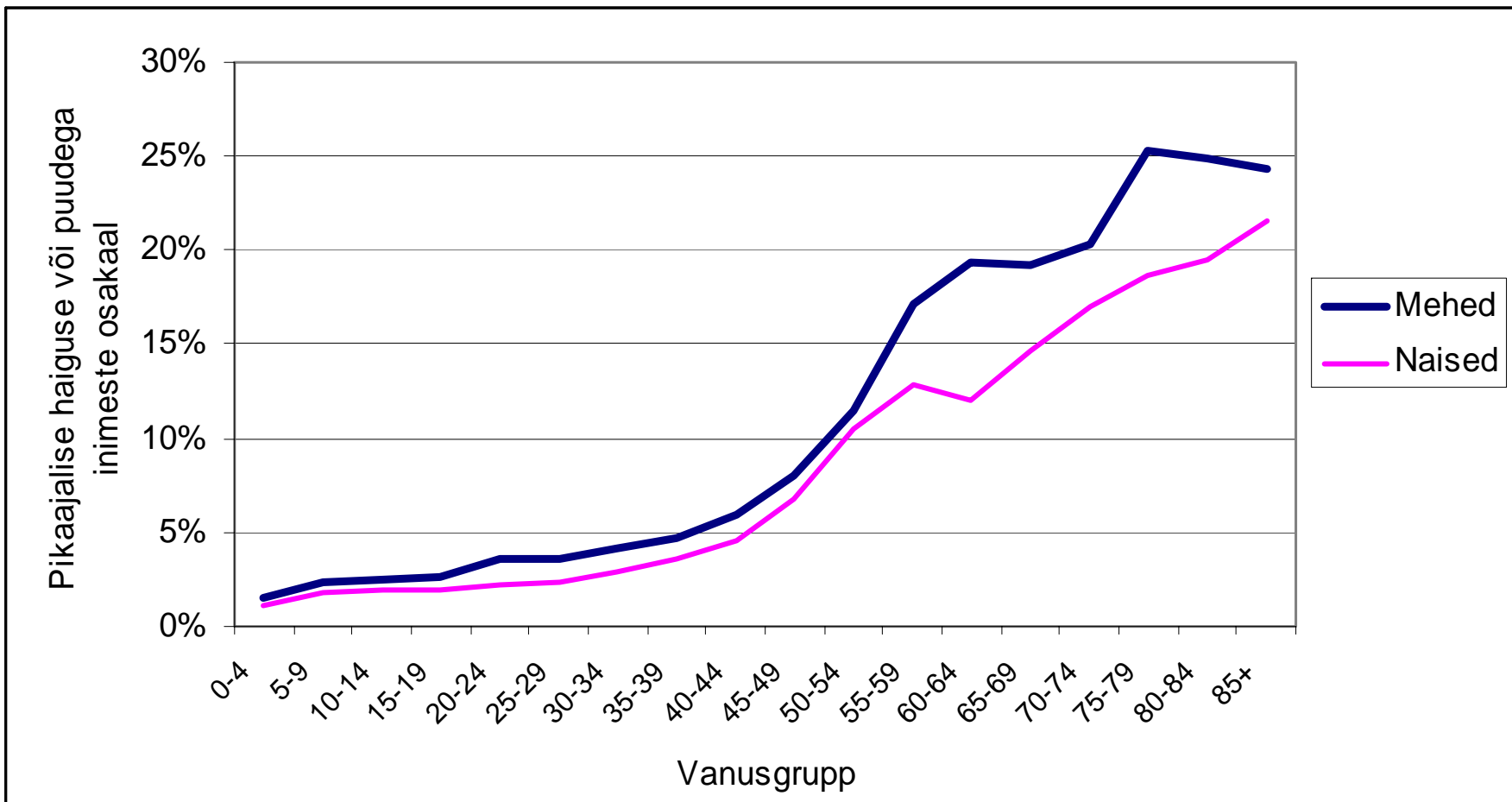
- **Tervis**
 - Oodatav eluiga 45selt, kroonilised haigused, töölt puudunud päevad jm
- **Haridus**
 - Haridustase, töö-alane täiendkoolitus
- **Tööga rahulolu**
 - Üldine rahuolu, eri aspektidega rahulolu jm
- **Füüsiline ja vaimne töökeskkond**
 - Füüsilised nõuded, müra, saaste jm

Eakate tervis – oodatav eluiga 45selt



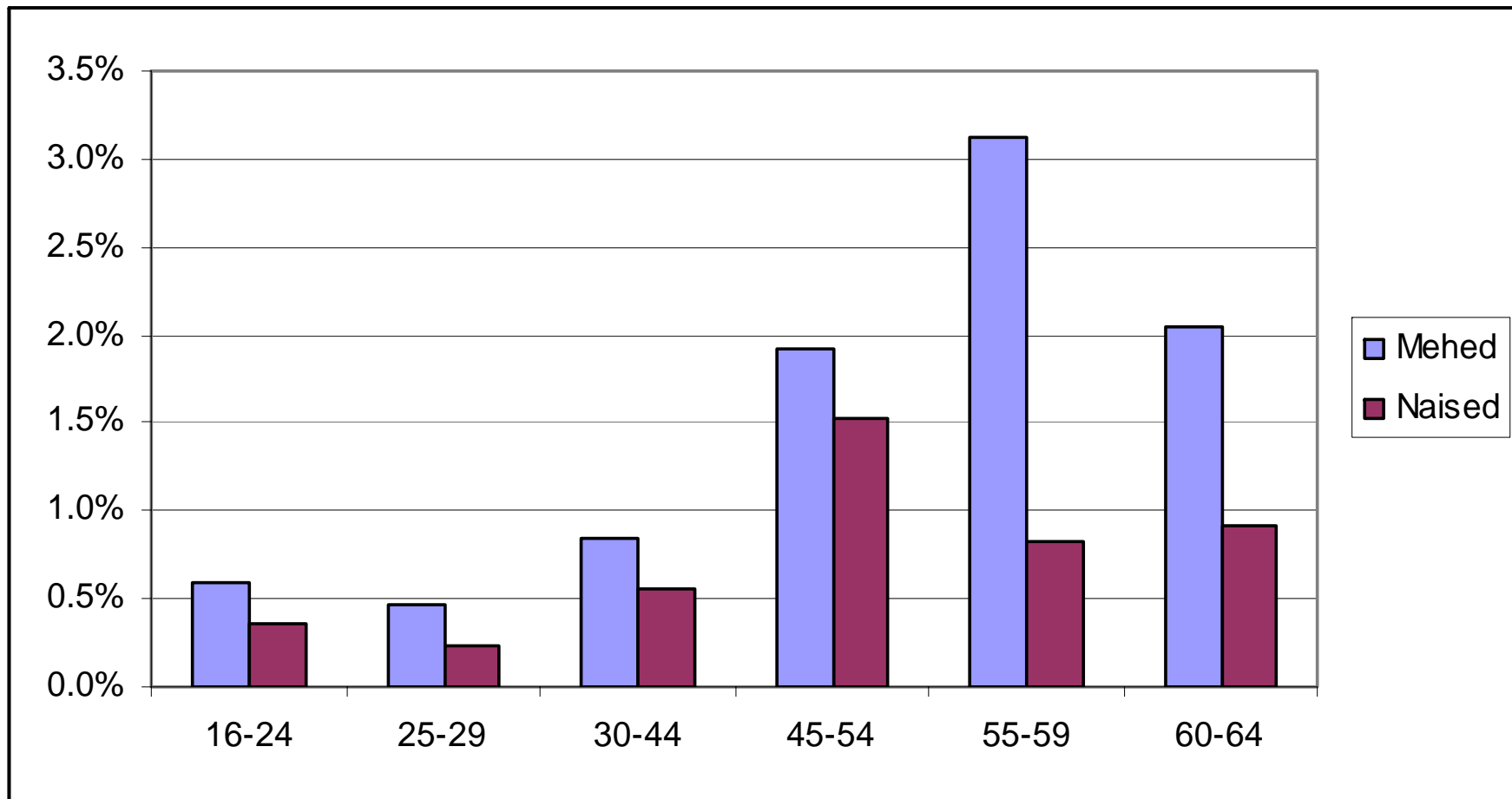
Allikas: Health for all database, WHO, <http://hfadb.who.dk/hfa/>

Diagnoositud pikaajalise haiguse või puudega inimeste osakaal, 2000 rahvaloendus



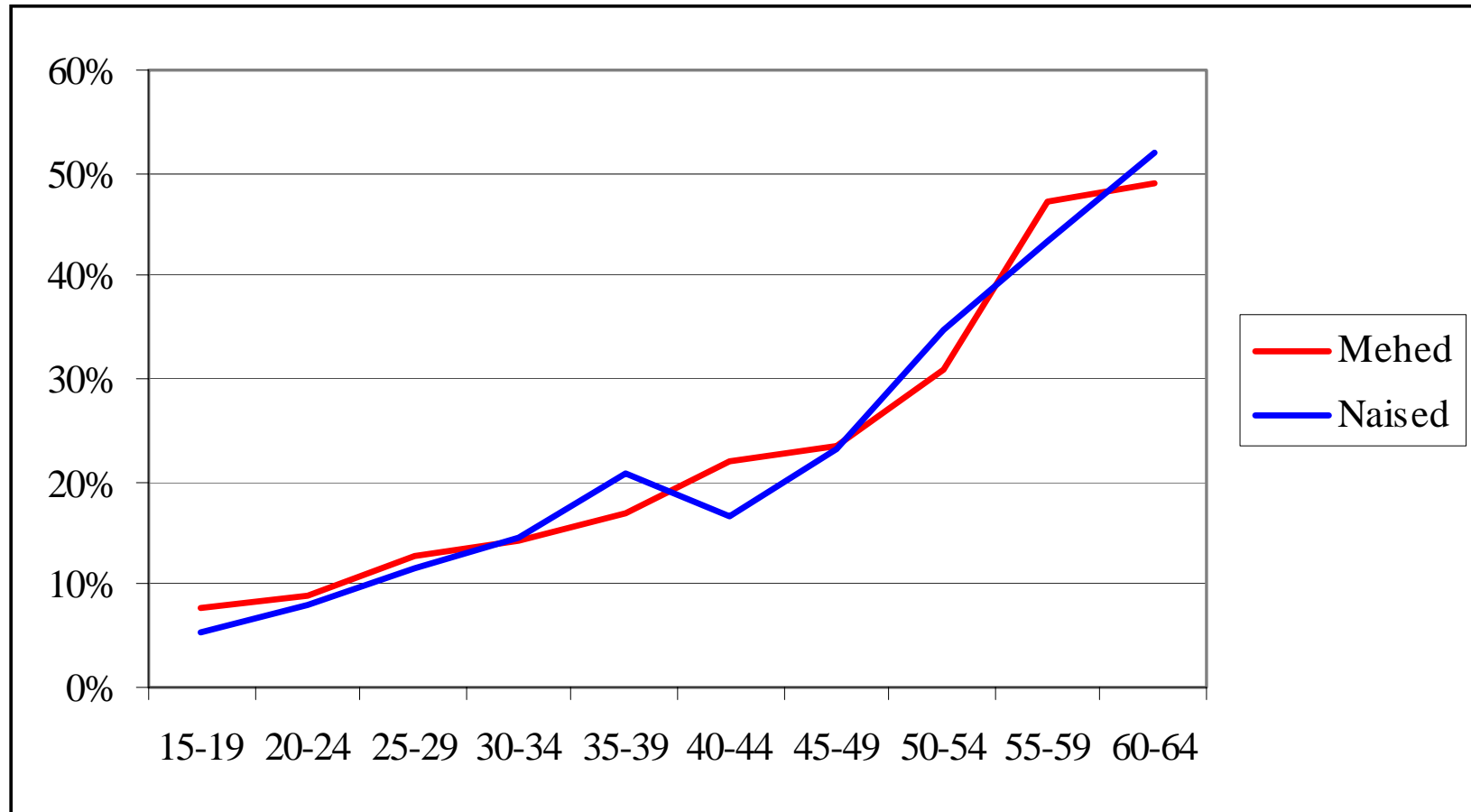
Allikas: ETU 2002

Esmase püsiva töövõimetuse saanud isikute osakaal rahvastikus soovanusrühma lõikes 2002. a, %



Allikas: ESA, autorite arvutused

Pikaajalise (>6 kuud) haiguse, vaeguse või puudega inimeste osakaal, ETU 2002



Allikas: ETU 2002

Pikaajalise haiguse põhjuste jaotus, %

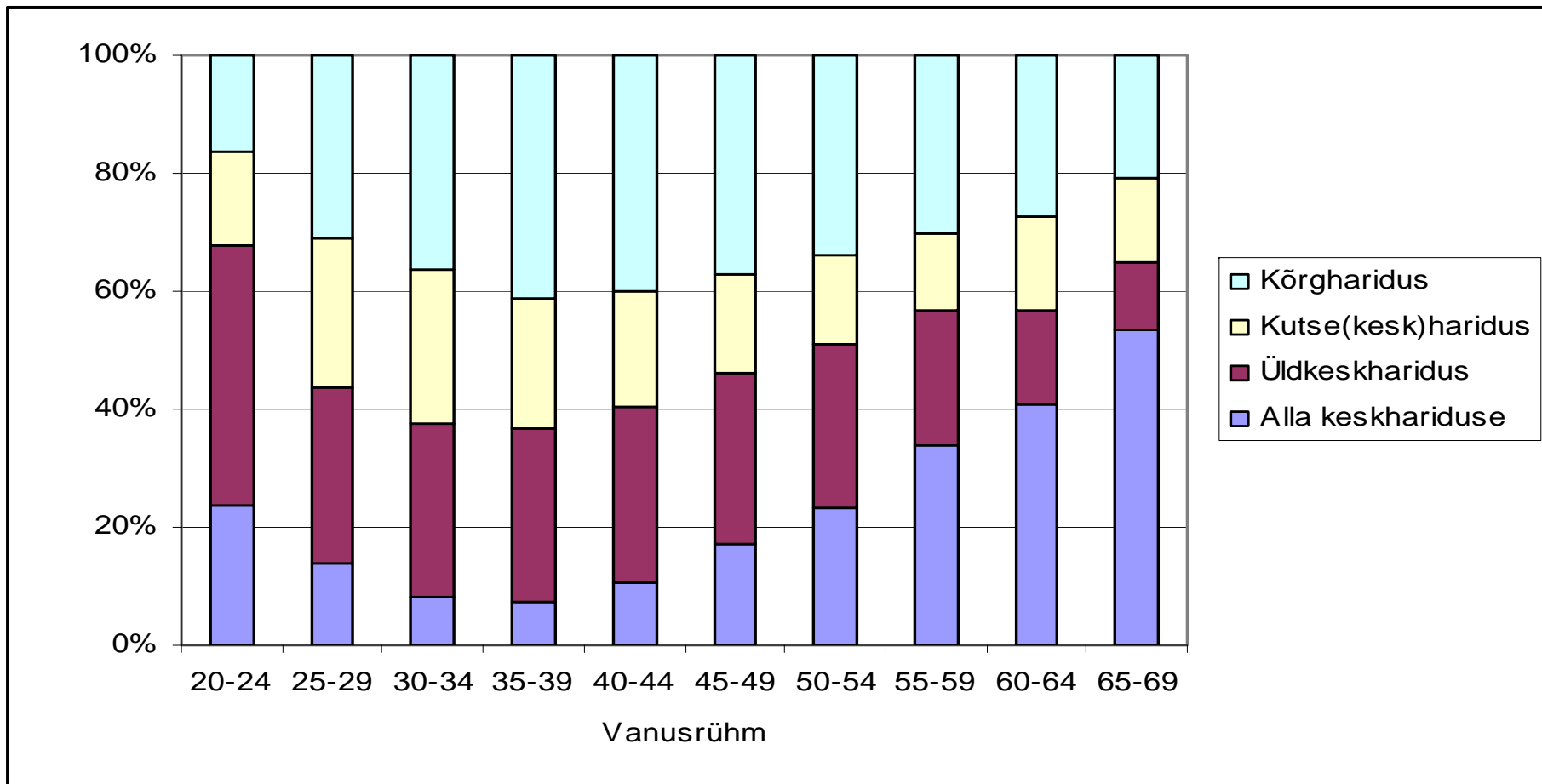
	15-44 aastased	45-64 aastased
Muu, tööga mitteseotud haigus	34,1	42,8
Tööga seotud haigus (kutsehaigus jm) või õnnetus (ka liiklusõnnetus)	16,5	25,8
Õnnetus kodus, vaba aja seotud õnnetus	7,7	4
Kaasasündinud terviserike või sünnitrauma	18,2	3,7
Tööga mitteseotud liiklusõnnetus	2,1	1,1
Ei tea	21,3	22,7
Kokku	100	100

Haiguse tõttu töölt puudunud päevade keskmine arv viimase 12 kuu jooksul Eestis ja kandidaatriikides 2001. a

Vanusgrupp	Mehed		Naised	
	<45	≥ 45	<45	≥ 45
Eesti				
Töö-õnnetuse tõttu	0,9	0,4	0,1	0,5
Tööst tingitud tervisehäire tõttu	1,4	2,6	0,5	2,4
Muu tervisehäire tõttu	4,4	4,2	4,4	6,5
Kandidaatriikide keskmine				
Töö-õnnetuse tõttu	1,4	1,6	0,3	1,3
Tööst tingitud tervisehäire tõttu	1,6	2,4	1,7	2,5
Muu tervisehäire tõttu	3,9	4,7	5,2	7,0

Allikas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, Working conditions in the acceding and candidate countries, autorite arvutused lähteandmete põhjal

Haridustase vanuserühmades (%) 2000. a rahvaloendus



Koolituses osalemine viimase 12 kuu jooksul, mille tasus täielikult või osaliselt tööandja, 2002. a

Vanus	Mehed			Naised		
	Ei	Jah	Keskmine koolitus päevades	Ei	Jah	Keskmine koolitus päevades
<45	75%	25%	10,2	65%	35%	14,3
≥ 45	87%	13%	11,7	72%	28%	10,7

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

**Koolituses osalemine viimase 12 kuu jooksul,
mille tasus täielikult või osaliselt tööandja,
2002. a, riikide võrdlus**

Vanus	Eesti		Läti		Leedu	
	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah
<45	70	30	75	25	77	23
≥ 45	79	21	82	18	79	21

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

Kui te kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiata endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? (2002. aastal, %)

Vanus	Mehed					
	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea	Kokku
<45	31	46	14	4	6	100
≥ 45	15	35	28	13	10	100
Vanus	Naised					
	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea	Kokku
<45	22	48	19	5	7	100
≥ 45	10	27	39	18	7	100

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

Rahulolu praeguse tööga, 2002. aastal, % vanusrühmast

Vanus	Mehed					
	Väga rahul	Üldiselt rahul	Ei ole väga rahul	Ei ole üldse rahul	Ei tea	Kokku
<45	16	69	14	1	0	100
≥ 45	21	59	17	3	0	100
Vanus	Naised					
	Väga rahul	Üldiselt rahul	Ei ole väga rahul	Ei ole üldse rahul	Ei tea	Kokku
<45	19	61	15	4	2	100
≥ 45	20	65	13	3	1	100

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

Rahulolematus töötingimustega 1999. a, % töötavast rahvastikust, kes nimetas järgmisi töötingimuste aspekte

Rahulolematus põhjus	Vanusrühmad		
	18-24	25-49	50+
Füüsiline pingeline on liiga kõrge	22,9	18,4	16,9
Vaimne pingeline on liiga kõrge	20,0	31,9	23,9
Tervisekaitse ja tööohutus on liiga madalatasemeline	14,0	14,8	10,6
Töötasu on liiga madal	54,2	65,1	64,0

Allikas: Elutingimuste uuring Eestis 1999 aastal.

Kokkuvõte vanemaealiste töövõime kohta - tervis

- **Objektiivsed tervisenäitajad kehvad**
 - Oodatav eluiga 45selt Euroopa madalaimate seas
 - Peamiseks tervisehäireks on vanemaealistel südame- ja vereringehäired ning probleemid käte, selja või kaelaga.
- **Tervis peamine põhjuseks tööturult lahkumisel enne pensioniiga nii meestel kui naistel**
- **Tervisehäire piirab töötavatel inimestel nii tehtava töö hulka kui ka viisi**

Kokkuvõte vanemaealiste töövõime kohta - haridus

- Vanemaealine tööjõud madalama formaalse haridustasemega
- Osalevad vähem täiendkoolitusel
- Lootus leida oskustele vastavat töökohta praeguse töökoha kaotamisel oluliselt väiksem kui noortel

Kokkuvõte vanemaealiste töövõime kohta - töökeskkond

- Töökeskkond on noorematega võrreldes sarnane.
- Kokkupuude erinevate töökeskkonnast tulenevate riskiallikatega on väiksem
- Tööga seotud füüsilised nõuded on väiksemad kui noorematel
- Vanemaealiste rahulolu tööga sama kõrge kui noortel
- Rahuolu töö üksikute komponentidega (füüsilised nõuded, vaimsed nõuded, mõju tervisele, palk) isegi suurem kui noorematel inimestel
- Töö organiseerimisega on vanemaealised töötajad sama rahul kui nooremad.

Kokkuvõte vanemaealiste töövõime kohta

- Hoolimata sellest, et objektiivsed tervisenäitajad on kehvad, need inimesed, kes on jäänud tööturule, omavad võrreldes noorematega samaväärset töövõimet.
- Ehkki tervis ja haridus kehvem, on ka nende poolt teostatud tööd lihtsamad.



VANUSELINE DISKRIMINEERIMINE JA VANEMAEALISTELE SUUNATUD TÖÖPOLIITIKA

Vanemaealise tööjõu nõudlust mõjutavad tegurid

- Tööandjate hoiakud ja vanuseline diskrimineerimine
- Vanemaealise tööjõu palkamisega kaasnevad kulud
- Tööturu regulatsioonid, eelkõige töölevõtmist ja vallandamist puudutavad reeglid

Vanuseline diskrimineerimine

- **Vanuseline diskrimineerimine (Euroopa Komisjon)**

Otsene: olukord, kus üht inimest koheldakse vanuse tõttu halvemini kui teist inimest samas olukorras

Kaudne: näiliselt neutraalne säte, kriteerium, või praktika paneb inimese vanuse tõttu halvemasse olukorda

- **Vanuseline diskrimineerimine tööelus**

- 1) suhtumine vanemaealistesse töötajatesse ehk hoiakud
- 2) töölevõtmine
- 3) koolitus
- 4) edutamine

Vanuseline diskrimineerimine I

- **Tööandjate hoiakud**
 - Eestis uuringud puuduvad
 - Rootsis vanemaealised tööandjate jaoks kõige vähematraktiivne grupp
- **Vanuseline diskrimineerimine töölevõtmisel**
 - **Eesti (2001):**
 - 1,7% 15-24 aastastest (3,0% meestest ja 0,0% naistest)
 - 3,6% üle 55. aastastest (2,5% meestest ja 4,7% naistest)
 - **EL kandidaatriigid (2001):**
 - 7% 15-24 aastastest 9% meestest ja 5% naistest)
 - 6% üle 55. aastastest (4,9% meestest ja 7,1% naistest)
 - **EL (1998):**
 - üle 45. aastastest meestest 3,3% ja naistest 3,6%

Vanuseline diskrimineerimine II

- **Töökuulutuste analüüs**

- Analüüsiti 2003. aasta mais ja septembris ning 2004. aasta jaanuaris Eesti Päevalehes, Postimehes ja Eesti Ekspressis ilmunud töökuulutusi ning CV Online andmebaasis sisalduvaid töökuulutusi
- Kokku üle 2500 kuulutuse
- 6% töökuulutustest sisaldas vanusepiirangut, enamasti noorte kahjuks (otsiti üle 21. aastasi töötajaid)
- 2% töökuulutustest vanusepiirang vanemaealiste kahjuks
- Ei kajasta siiski tööandjate tegelikku käitumist

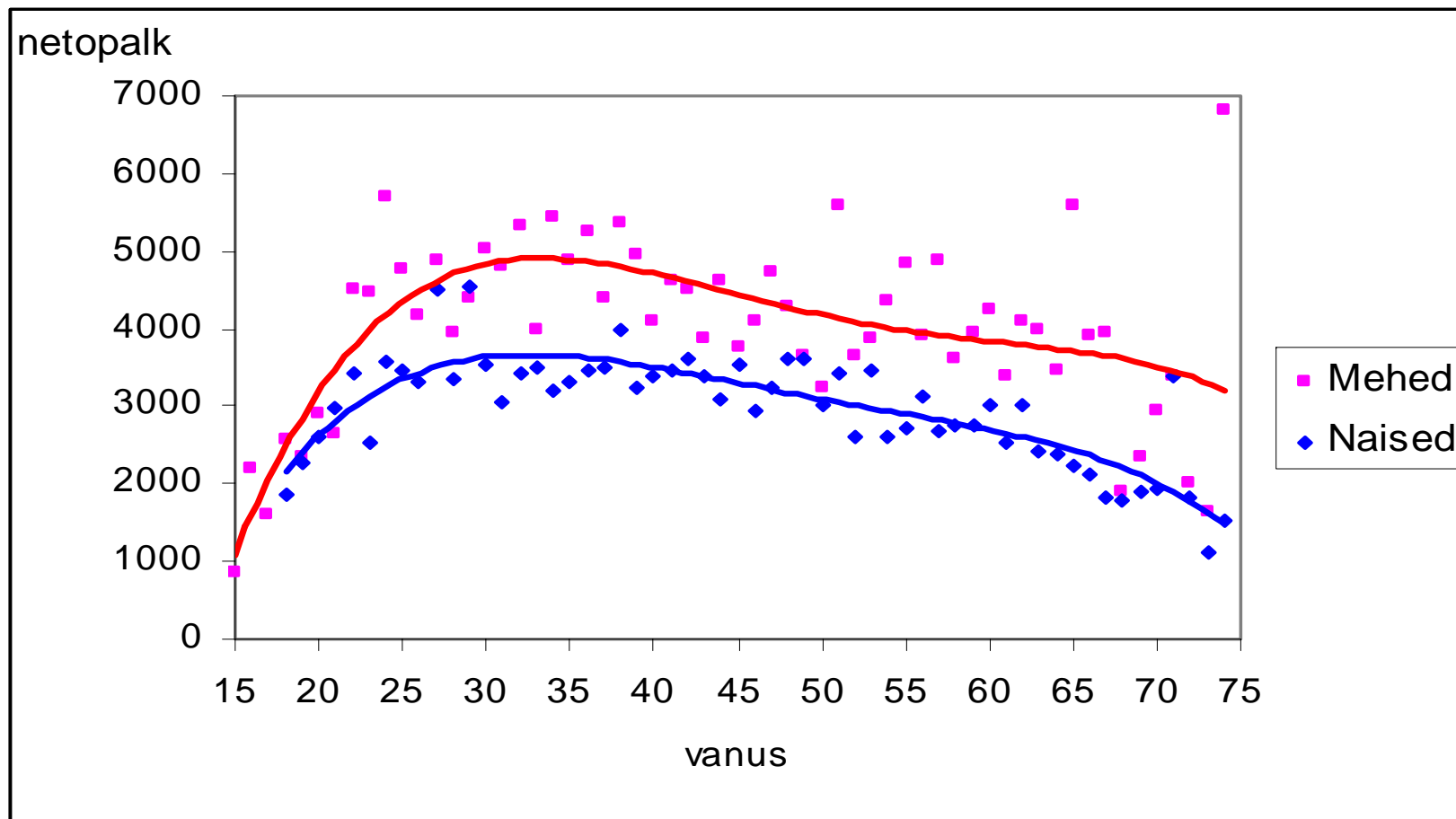
Vanuseline diskrimineerimine ja seadusandlus

- Eesti seadusandluses puudub otseselt vanuselist diskrimineerimist keelav säte
- Töölepingu seadus annab õiguse lõpetada töötajaga tööleping vanuse tõttu juhul kui töötaja on saanud 65-aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile
- Avaliku teenistuse seadus annab õiguse vabastada ametnik teenistusest vanuse tõttu kui ta on saanud 65-aastaseks
- Uus töölepingu seaduse eelnõu annab õiguse lõpetada töötajaga tööleping vanuse tõttu juhul kui töötaja on saanud 63-aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile
- Vastuolu EL direktiiviga 2000/78/EC võrdsest kohtlemisest tööl ja ametialal
- Ei toeta vanemaealise tööjõu jätkamist tööturul ning EL tööhõiveeesmärkide saavutamist

Vanemaealise tööjõu töölevõtmisega seotud kulud

- **Palk**
 - Paljudes riikides kasutusel staažist sõltuv tasustamissüsteem
 - Eestis staažist sõltuv tasustamissüsteem kasutusel avalikus sektoris
 - Eestis vanemaealiste palgad pigem madalamad
- **Töötuskindlustusmaksest vabastus pensionieas töötajatelt**

Meeste ja naiste netopalka sõltuvus vanusest 2002. aastal



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

Töölevõtmist ja vallandamist puudutavad regulatsioonid:

töölepinguseadus, avaliku teenistuse seadus

- **Vanust otseselt ei mainita, kuid tööstaažist sõltub**
 - **Koondamisjärjekord: pikema tööstaažiga töötajatel eelisõigus töölejäämisel alles kolmandas järjekorras**
 - **Etteteatamistähtaeg**
 - **Koondamishüvitise suurus**
- **Kollektiivse koondamise risk suurem üle 55. aastaste hulgas**
- **Koondamist ja vallandamist puudutavad regulatsioonid pole ilmselt väga oluliseks takistuseks vanemaealiste koondamisel**

Vanemaealised töötajad kollektiivlepingutes

- Kollektiivlepingute registri analüüs 2003. aasta juuni seisuga
- Vanemaealist tööjõudu puudutavad ligi 60% kollektiivlepingutest
- Kolme liiki sätteid vanemaealistele:
 - toetused staaži eest (staažitasu, staažipuhkus, juubelitoetus)
 - toetused töölepingu lõpetamisel
 - koondamisjärjekorra fikseerimine
 - eelpensioni tüüpi toetused
- Puuduvad töökeskkonda, tervishoidu või koolitust puudutavad sätted

Vanemaealise tööjõule suunatud tööpoliitika

- **Alusdokumendid**
 - Vanuripoliitika alusdokument
 - Eesti vanuripoliitika aluste ellurakendamise riiklik programm aastateks 2002-2005
 - Riiklik Töehõive tegevuskava
- Puudub terviklik lähenemine, vanuripoliitika suunatud eelkõige üle 65. aastastele
- Vanemaealise tööjõu osalemine aktiivses ja passiivses tööpoliitikas
 - analüüs raskendatud kuna puuduvad andmed töötu abiraha saajate ja tööturukoolituses osalejate kohta soovanuslõikes
- Registreeritud töötutest oli 45-54 aastasi 27% ja üle 55. aastaseid 8,5%
- Tööturutoetusega tööandjale rakendunutest ja stardiabi saanutest oli üle 50. aastaseid 20%
- Töötuskindlustushüvitise saajatest oli 45-54 aastasi ligi 35% ja üle 55. aastaseid 14,7%

Vanuseline diskrimineerimine ja tööpoliitika: kokkuvõte

- Tööandjate hoiakud ja vanuselise diskrimineerimise ulatus vajab täiendavat analüüsi
- Euroopa Töö- ja Elutingimuste uuringu andmetel on vanuselist diskrimineerimist kogunud Eestis 3,6% üle 55. aastastest
- Vanemaealiste kahjuks sisaldus vanusepiirang enam kui 2%-s töökuulutustest
- Eesti seadusandluses puudub vanuselist diskrimineerimist keelav säte
- Töölepinguseadus ja Avaliku teenistuse seadus lubavad lõpetada töösuhte vanuse tõttu
- Vanemaealise tööjõu palkamisega seonduvad otsesed (palk, sotsiaalkindlustusmaks) ning kaudsed (koondamis- ja vallandamishüvitised) kulud ei ole ilmselt olnud oluliseks takistuseks vanemaealise tööjõu palkamisel
- Kollektiivlepingutes on vanemaealisele tööjõule mitmeid soodustusi, samas on kajastatavad teemad üsna kitsad

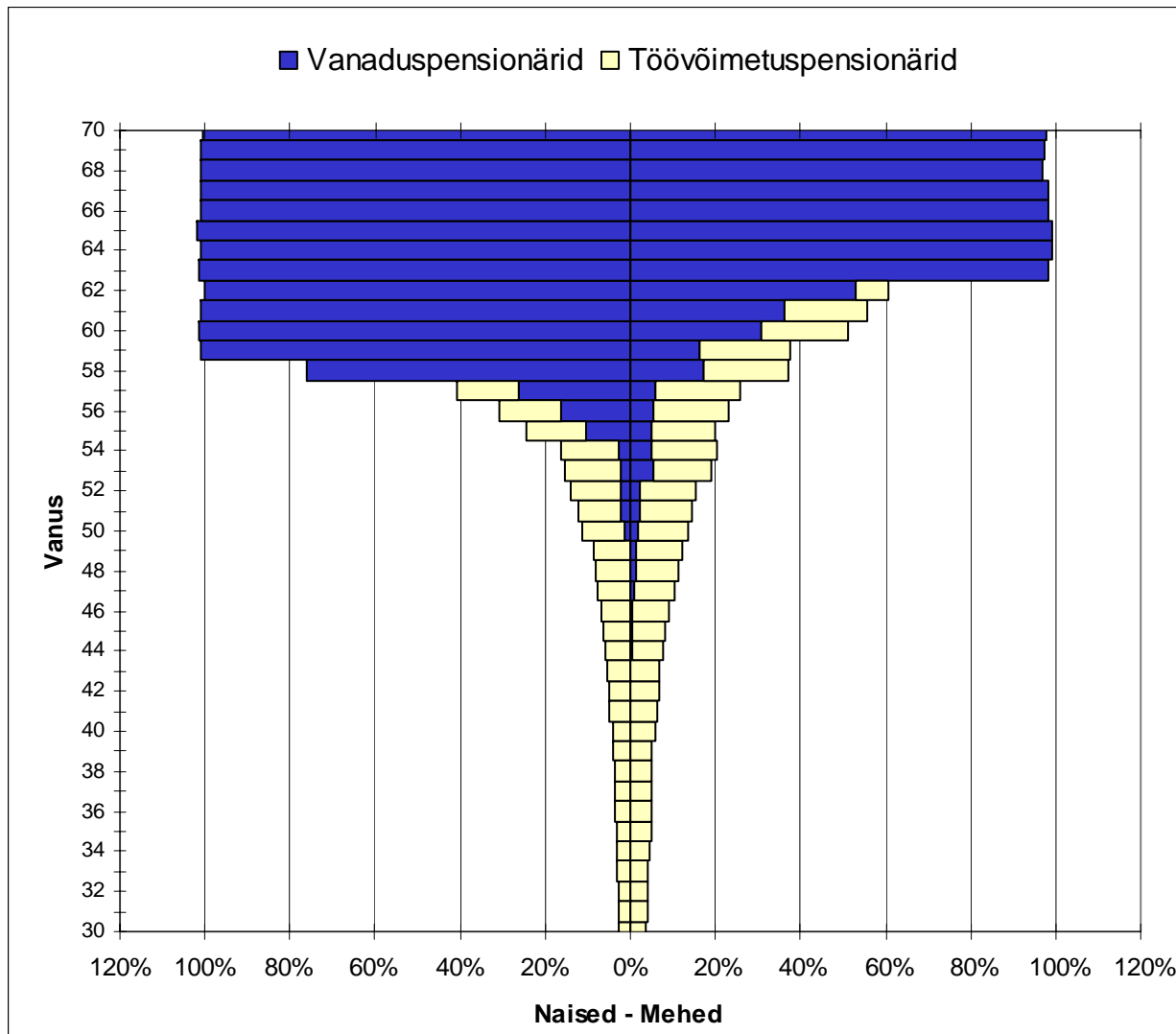
TÖÖHÕIVEVÕIME JA SOTSIAALKAITSE

Sotsiaalkindlustus tööhõivest lahkumist soodustava tegurina

- Vanaduspensionid
- Töövõimetuspension
- Toimetulekutoetus
- Töötuskindlustus ja töötu abiraha

- Vt ka
 - L.Leppik, A. Vörk, E. Tiit, R. Leetmaa. (2004) Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile
 - Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P. (2004) Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast.
 - Kuddo, A. Leetmaa, R. Leppik, L., Luuk, M., Vörk, A. Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele (2001)

Vanadus- ja töövõimetus- pensionäride osakaal, 2003



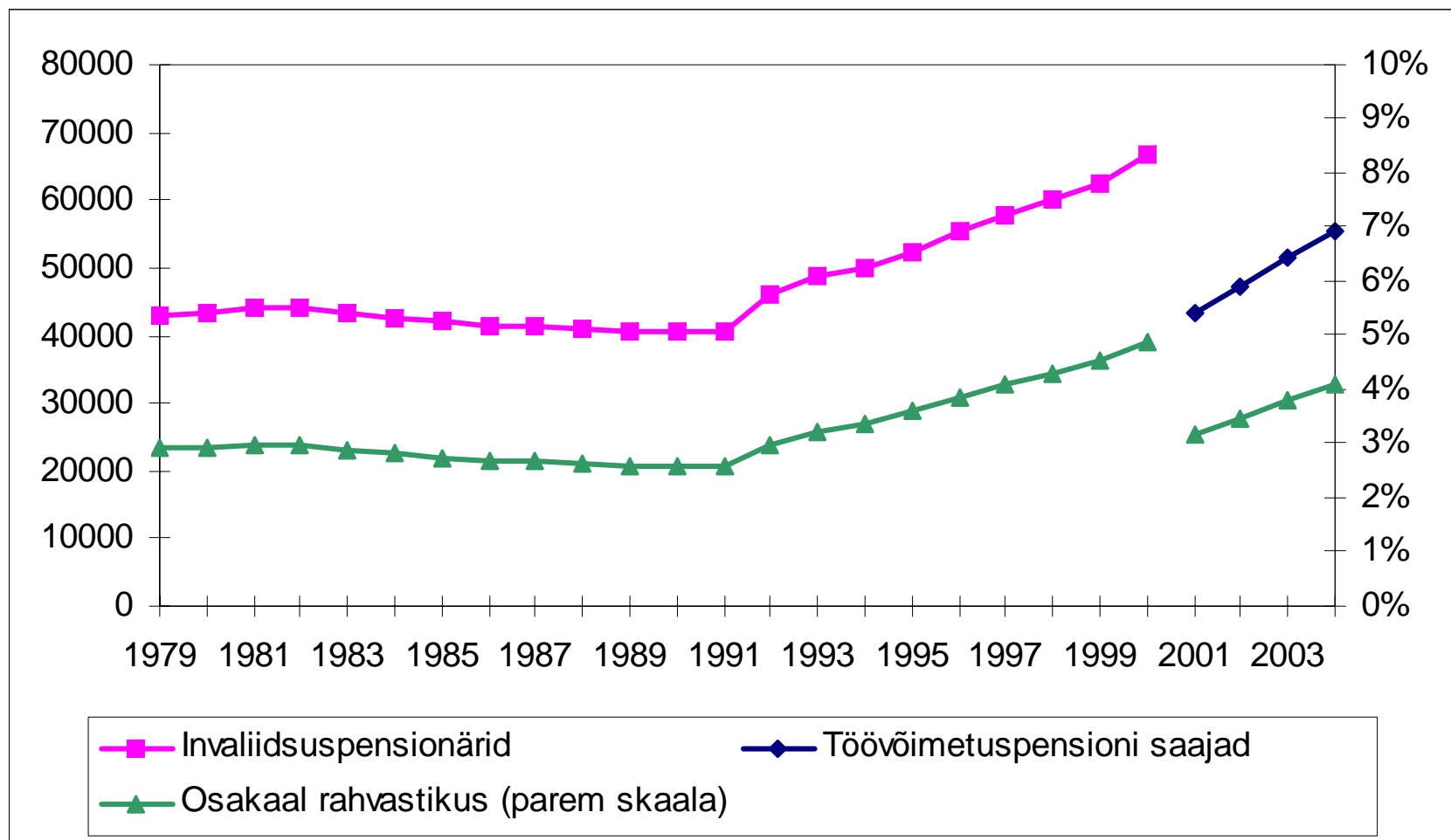
Allikas: SKA, Eesti Statistikaamet, PRAXIS

Pensionisaajate osakaal 2000 a. dets

Vanus	Eesti	Läti	Soome	Island	Rootsi
Mehed					
16-39	4,6	1,7 ¹⁾	2,0	2,5	2,0
40-49	9,4	6,6	6,2	4,8	6,1
50-54	10,8	11,8	12,7	5,9	9,6
55-59	28,3	20,0	24,6	8,2	14,4
60-64	69,3	90,3	74,6	11,5	35,5
65-66	95,6	97,8	104,1	40,7	104,5
67+	96,2	98,3	104,4	97,5	104,2
Naised					
16-39	4,4	1,1 ¹⁾	1,5	3,1	3,5
40-49	8,9	4,7	4,9	7,1	10,6
50-54	9,5	12,8	10,3	9,3	16,6
55-59	64,5	74,7	21,5	13,2	24,5
60-64	101,1	99,9	76,7	19,9	43,2
65-66	103,2	98,6	104,6	47,0	102,7
67+	100,8	97,5	104,4	100,4	102,4

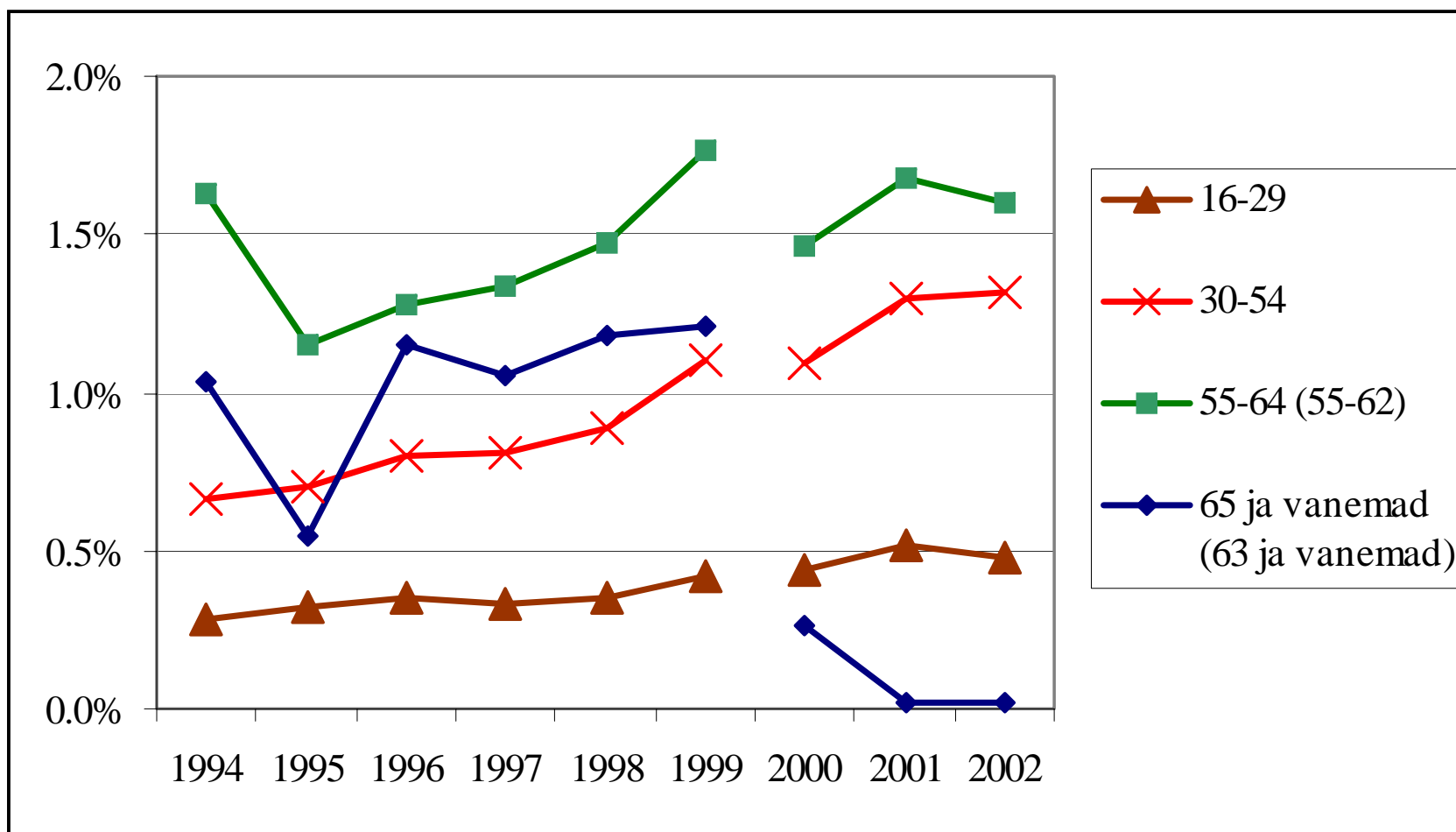
Allikas: Nordic/Baltic Social Protection Statistics 2000, tabel 7.5.

Invaliidsus/töövõimetuspensionäride arv ja osakaal rahvastikust



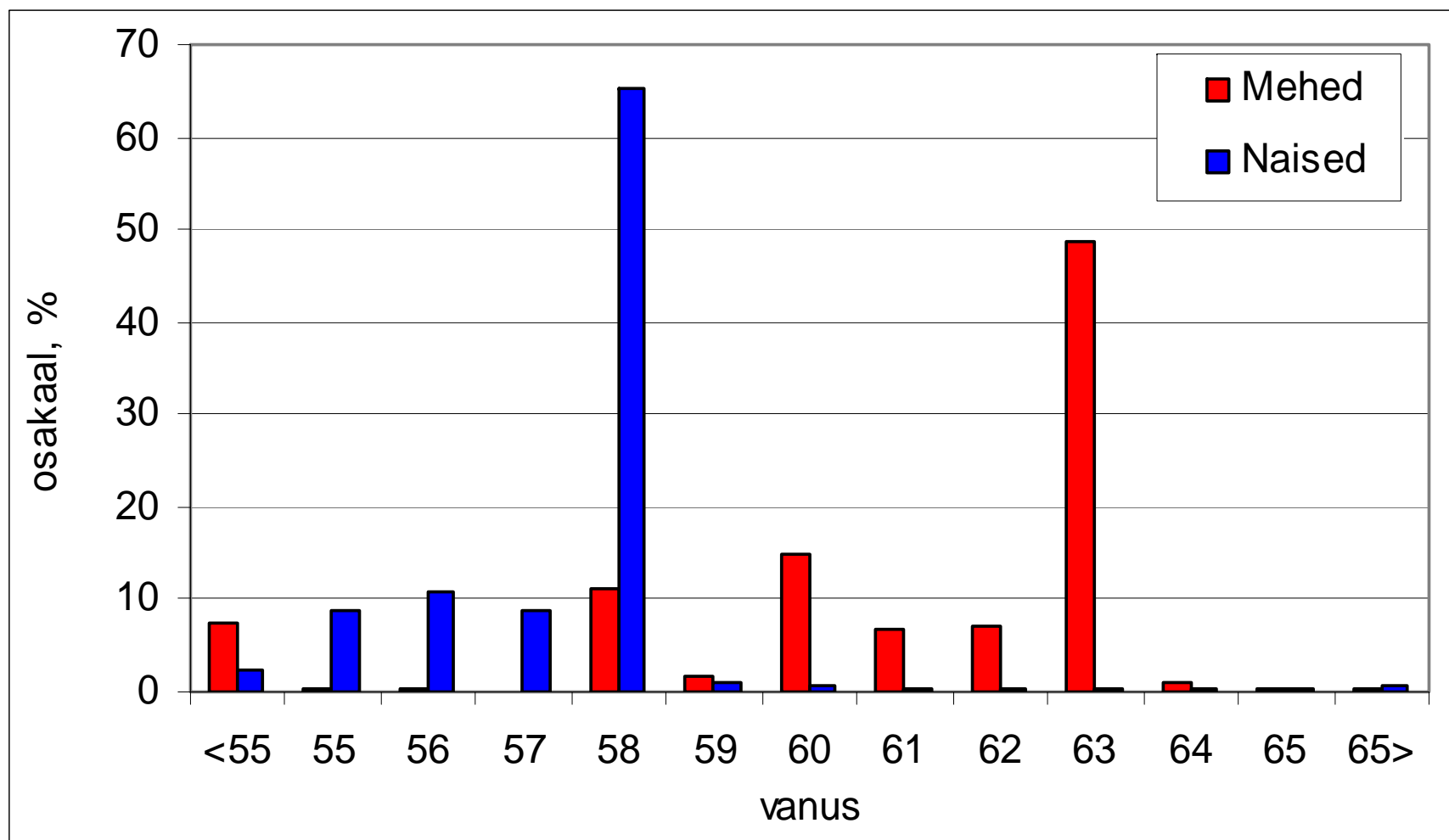
Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

Uute invaliidsus/töövõimetuspensionäride osakaal rahvastikust



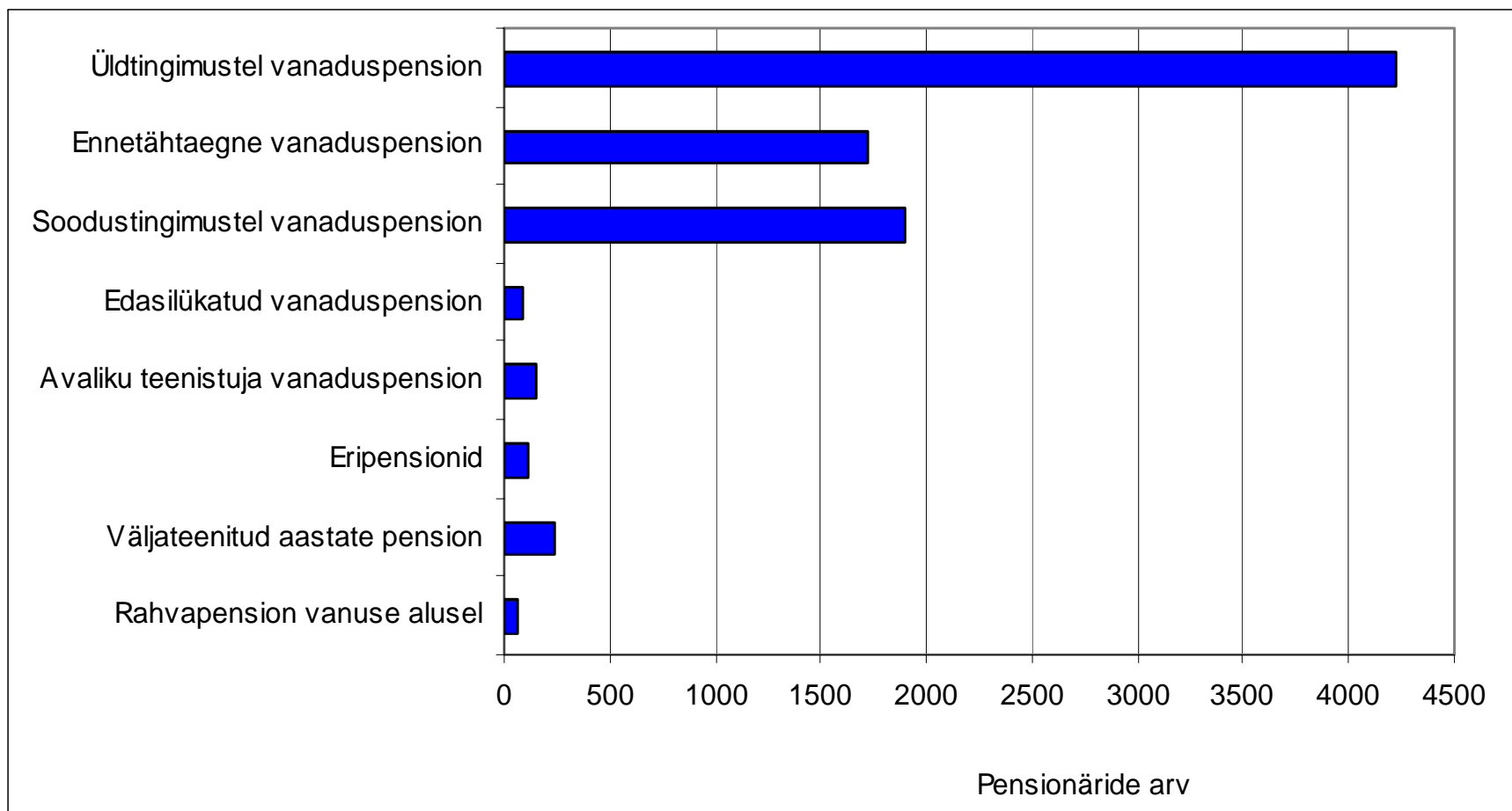
Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

2002. aastal määratud esmakordsete vanaduspensionide vanus meestel ja naistel, %



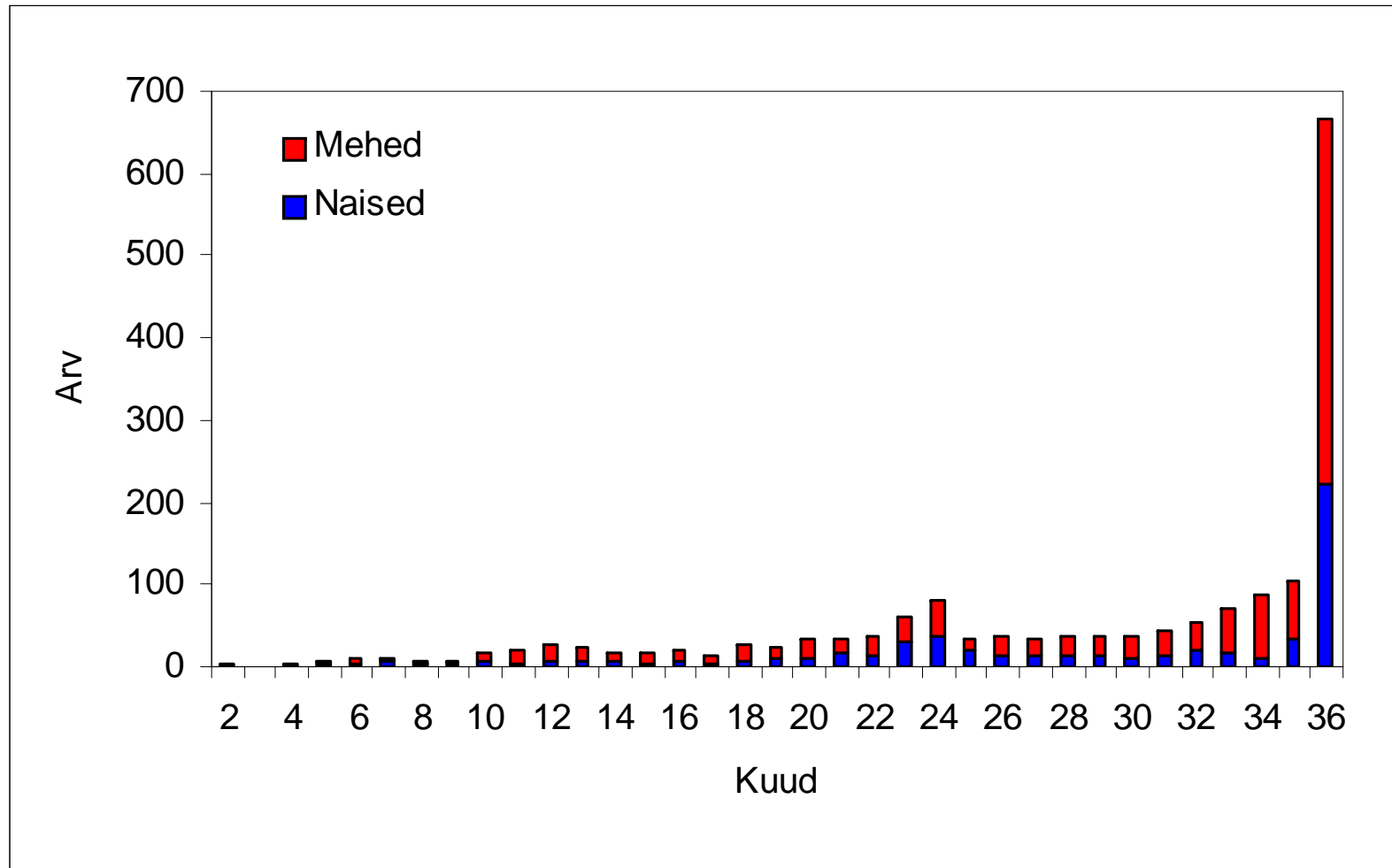
Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

2002. aastal vanuse alusel määratud pensionide arv



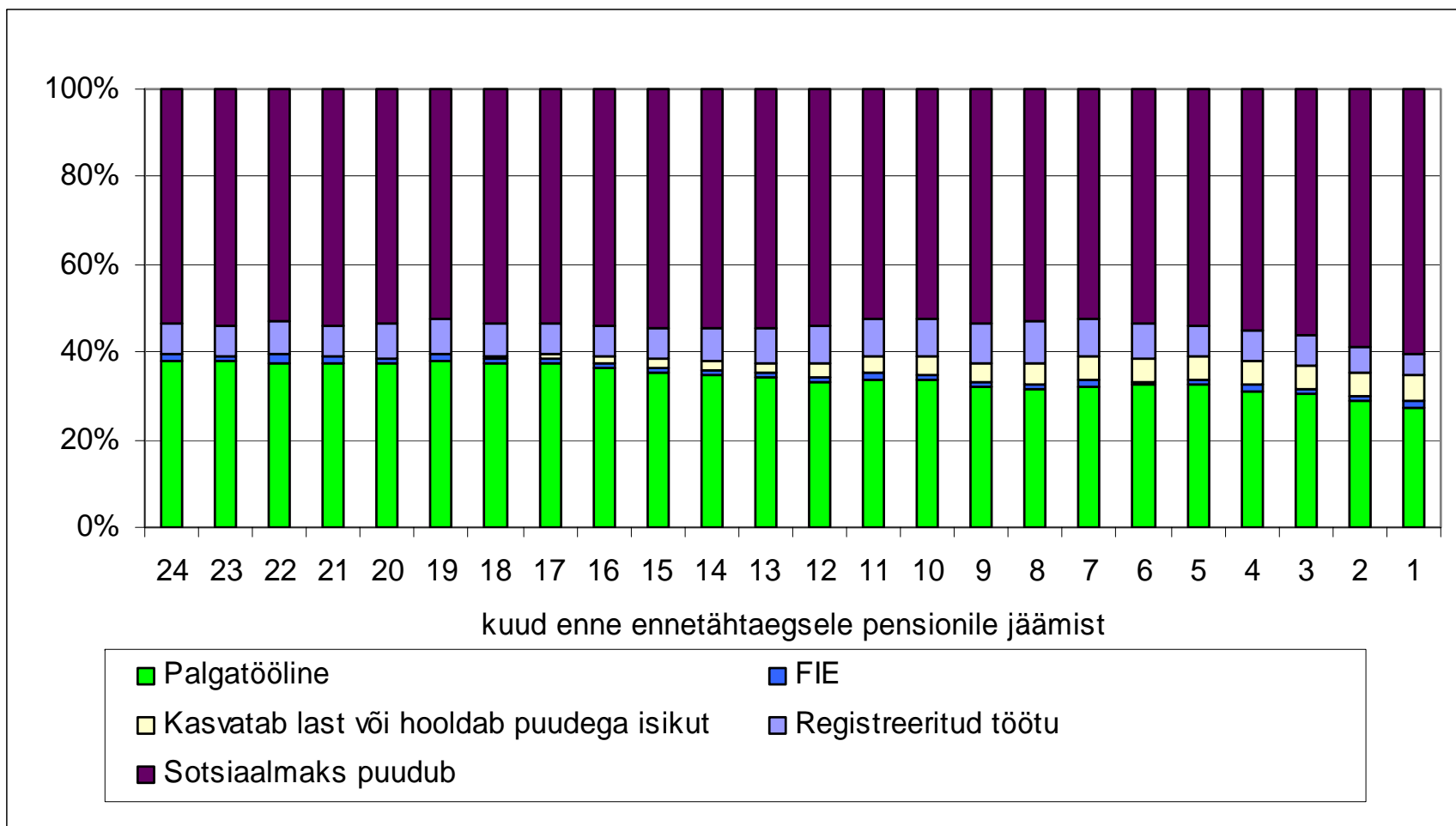
Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

2002. aastal ennetähtaegsele vanaduspensionile siirdunute jaotus üldise vanaduspensionieani jäänud kuude arvu alusel



Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

2002. aastal määratud ennetähtaegse vanaduspensioni saajate tööturuseisund sotsiaalmaksu laekumiste järgi pensioni määramisele eelnenud 24 kuu lõikes



Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused.

Kokkuvõte sotsiaalkindlustuse mõjude kohta vanemaealiste hõivele (1)

- Pensionisüsteem sisaldab tööjõust varem lahkumise võimalusi, mida on palju kasutatud
 - Ligi 1/2 meestest ja 1/3 naistest vanuse alusel pensionil enne üldist vanaduspensioniga
 - Soodustingimusel pension, väljateenitud pension, eripension, ennetähtaegsed pension, töövõimetuspension
 - Võimaldab (soodustab) tööjõust jäädavat tagasitõmbumist

Kokkuvõte sotsiaalkindlustuse mõjude kohta vanemaealiste hõivele (2)

- **Süsteemis võimalused ja ka rahalised stiimulid töötamise jätkamiseks**
 - Vanaduspensioni saamine ei välista töötamist (üldjuhul)
 - Töötamisega kaasneb suurem pension tulevikus
 - Pensioni edasilükkamine soodne
 - Samas pensionisüsteemi miinimumgarantiid
 - Vähendavad madalapalgaliste motivatsiooni töötada
- => Eesti vanemaealiste hõivemäär suhteliselt kõrge võrreldes Euroopa riikidega**

Kokkuvõte sotsiaalkindlustuse mõjude kohta vanemaealiste hõivele (3)

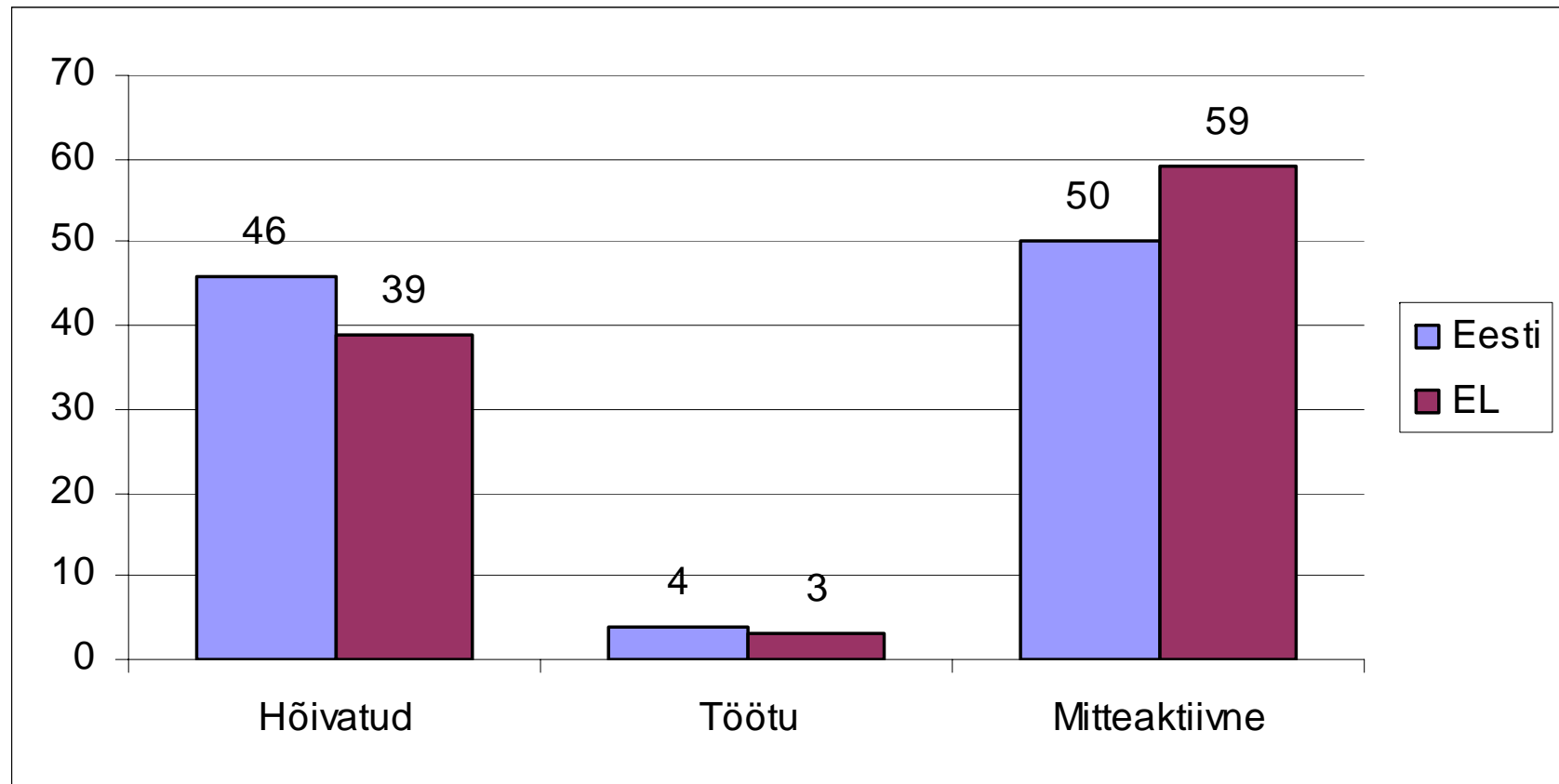
- **Tööpoliitika passiivsed meetmed – töötuskindlustus ja töötu abiraha – ei sisalda endas olulisi negatiivseid või positiivseid stiimuleid vanemaealiste tööhõivele**
 - Võimaldavad lühiajaliselt tööjõust lahkumist
- **Toimetulekutoetus sisaldab vaesustõksu madalapalgaliste töötajate jaoks**
 - Samas KOV õigus mitte määrata tööealisele, kes ei tööta



**VANEMAEALISE TÖÖJÕU OLUKORD
TÖÖTURUL:**

HÕIVE, TÖÖTUS, MITTEAKTIIVSUS

Vanemaealise tööjõu (55-64) olukord tööturul, 2001. aastal

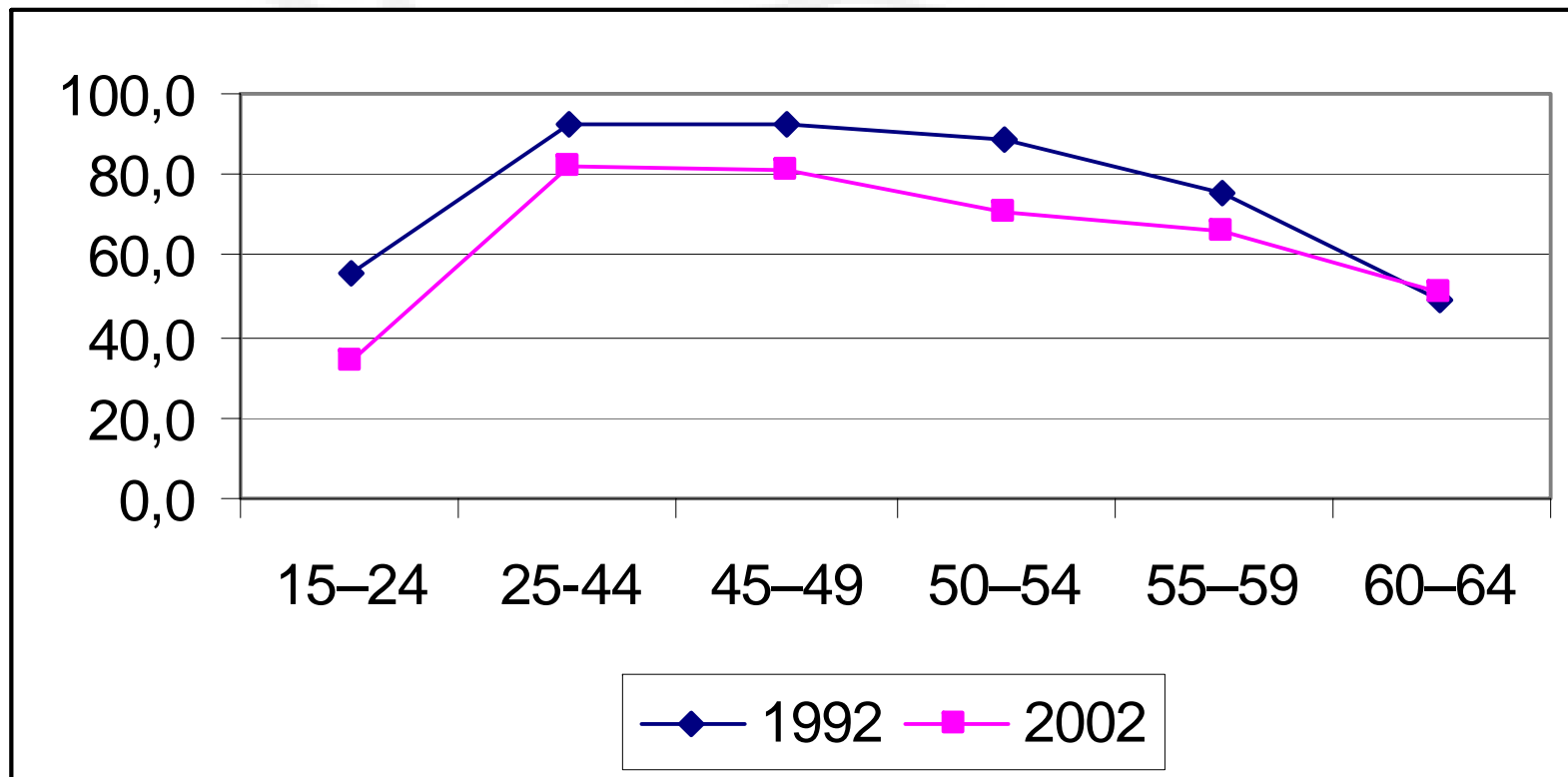


Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2001, European Commission 2003

Euroopa Liidu tööhõive-eesmärgid vanemaealise töøjõu osas

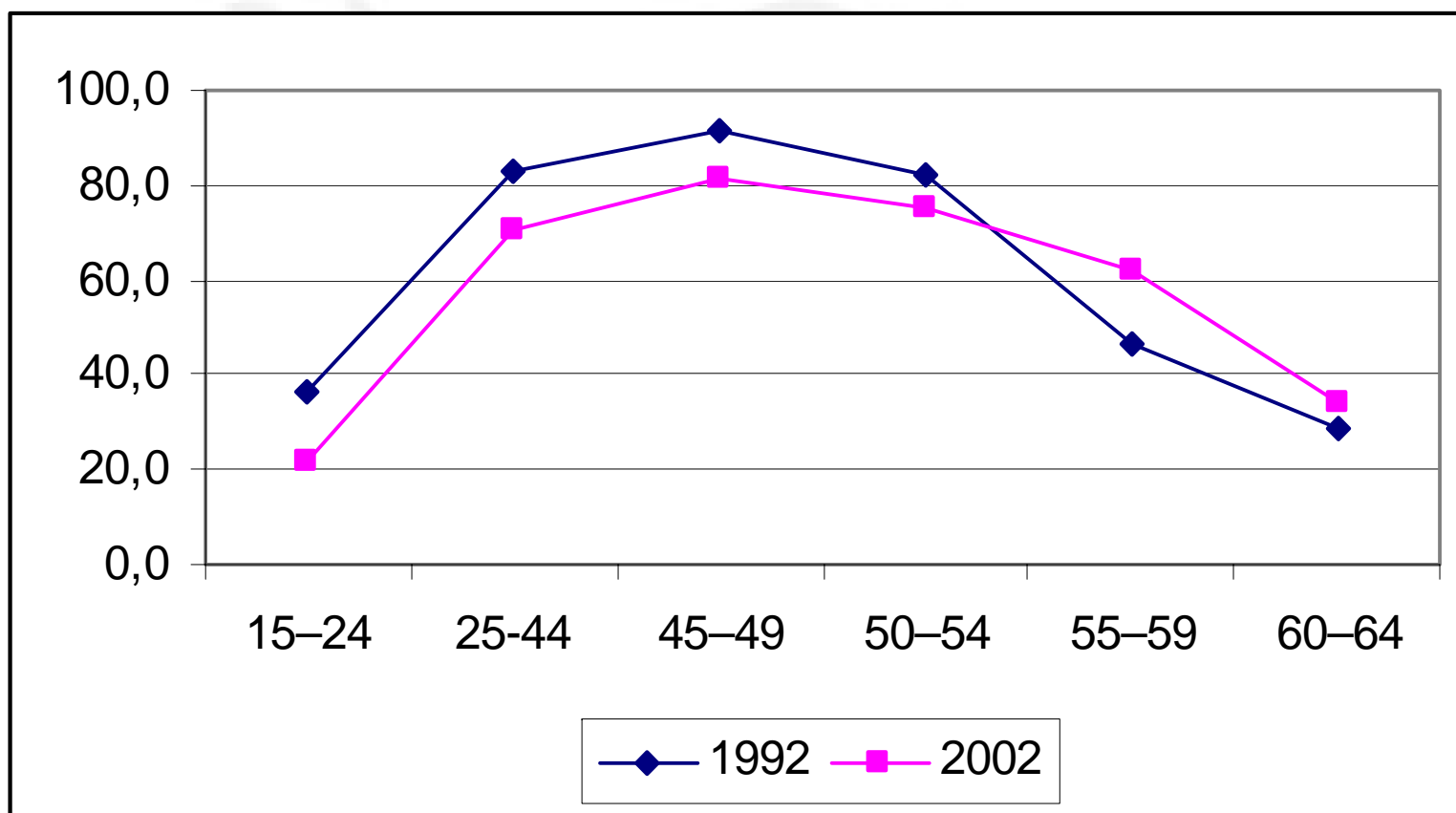
- **Suurendada vanemaealise töøjõu hõivemäära 2010. aastaks 50%-ni**
- **Suurendada töøjõust väljumise keskmist vanust 2010. aastaks 5 aasta võrra, so 65 aastani**

Meeste tööhõivemäärad sõltuvalt vanusest 1992. ja 2002. aastal



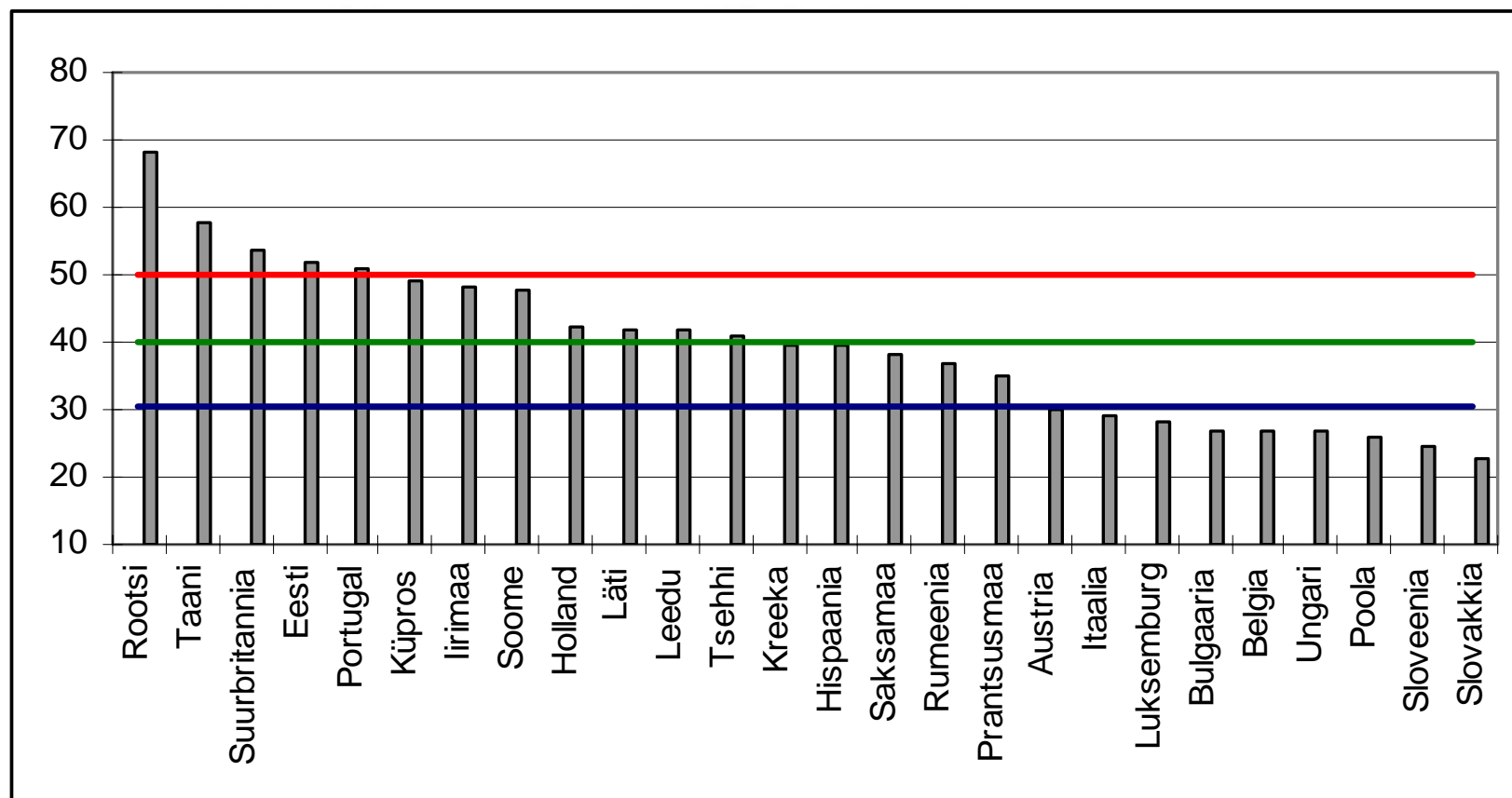
Allikas: Eesti tööjõu-uuringud

Naiste tööhõivemäärad sõltuvalt vanusest 1992. ja 2002. aastal



Allikas: Eesti tööjõu-uuringud

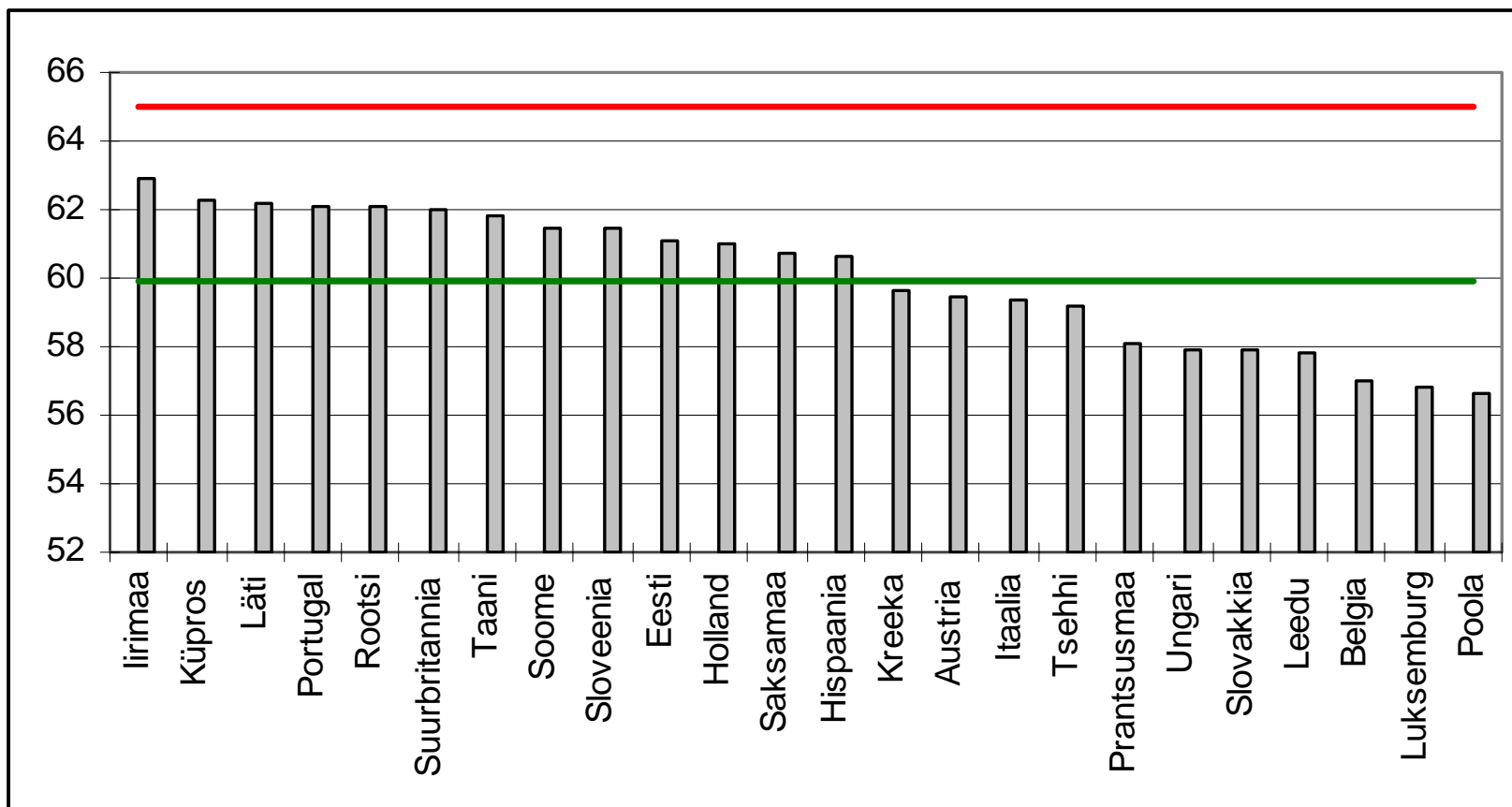
Vanemaealise töjõu (55-64) hõivemäärad EL riikides ja liituvates riikides, 2002. a. (%)



Punane joon- EL tööhõive eesmärk vanemaealiste osas aastaks 2010; roheline joon –EL keskmine 2002. aastal; sinine joon – 10 liituv riigi keskmine 2002. aastal

Allikas: European Commission 2003

Töøjõust väljumise keskmine vanus, 2001. aastal



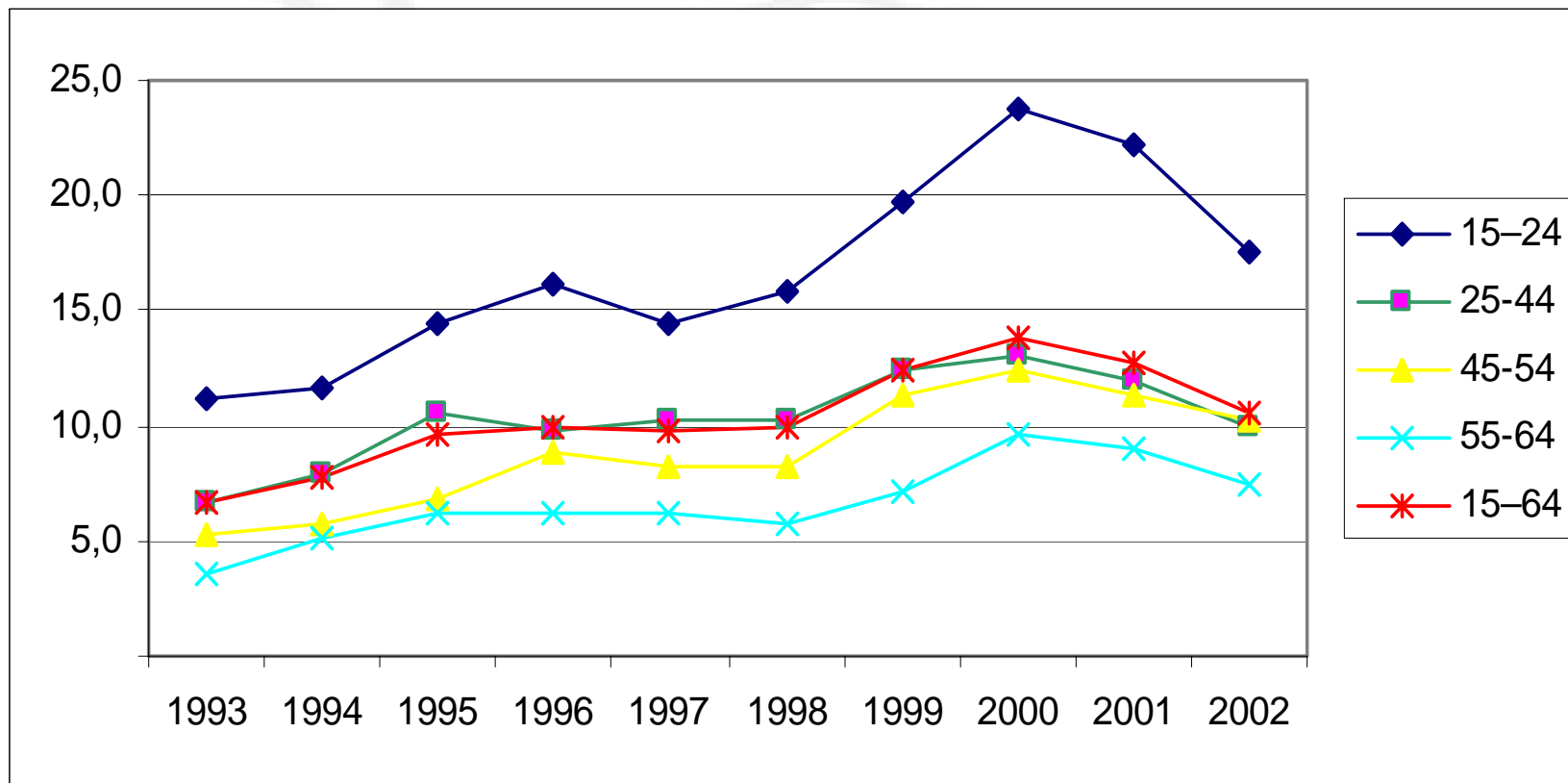
Punane joon- EL tööhõive eesmärk vanemaealiste osas aastaks 2010; roheline joon –EL keskmine 2002. aastal

Allikas: European Commission 2003

Vanemaealise tööjõu (55-64) hõive: kokkuvõte

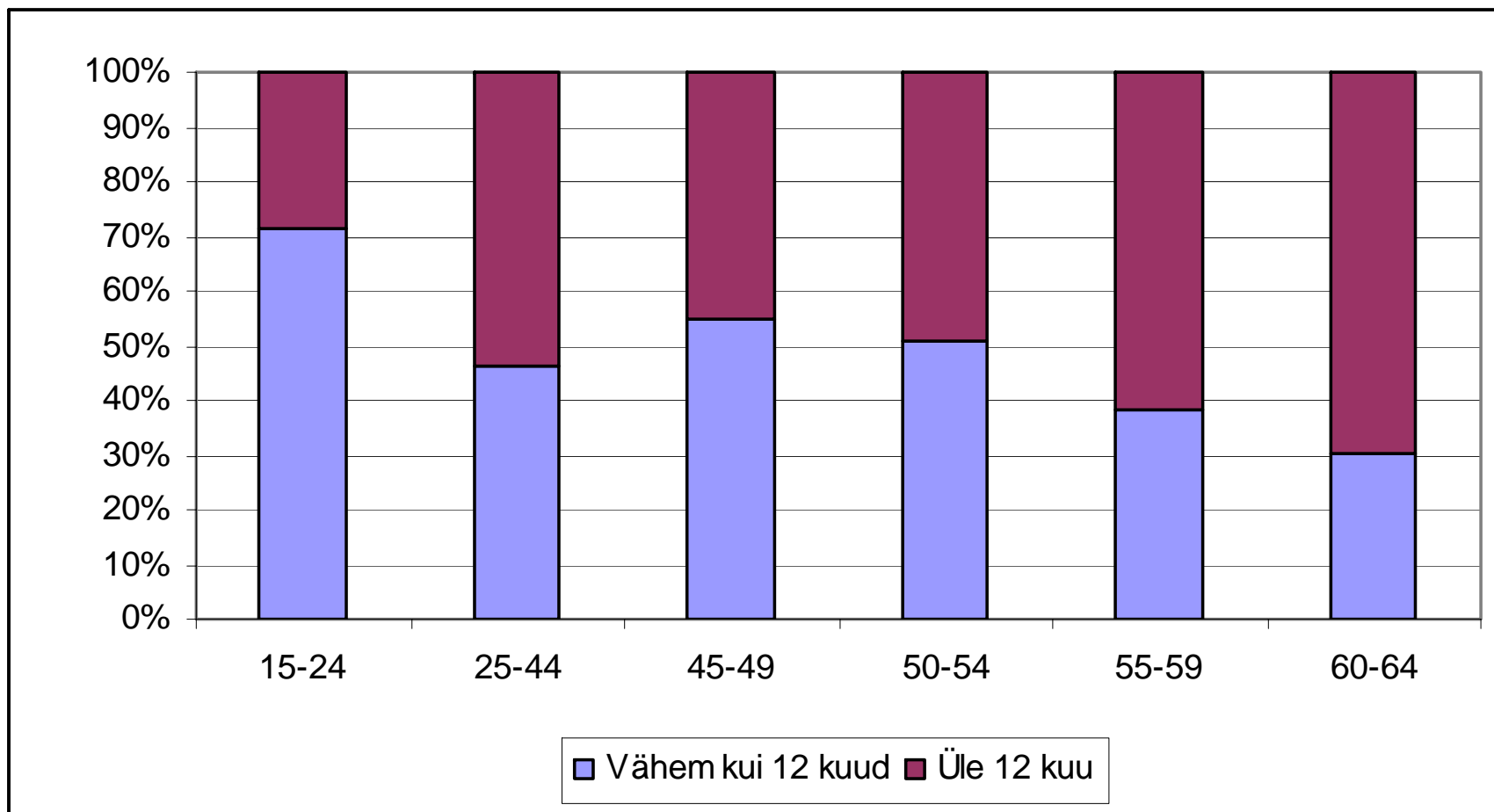
- Vanemaealiste (55-64) hõivemäär 2002. aastal 51,5%
- 1992-2002. aastatel kasv 3,1 protsendipunkti, sh naistel 9,1 protsendipunkti, meestel seevastu 4,3 protsendipunkti madalam
- Vanusegruppide lõikes: vanemaealiste hõive 2002. aastal 10,3 protsendipunkti madalam kui 15-64 aastaste hõivemäär, kuid kõrgem kui noorte (15-24 aastaste) hõivemäär
- Meeste hõivemäär 2002. aastal 11,3 protsendipunkti kõrgem kui naiste hõivemäär vastavalt (58,1% ja 46,4%)
- 2002. aastal vanemaealiste hõivemäär 1,5 protsendipunkti kõrgem kui EL tööhõive-eesmärk, tööjõust väljumise vanus ligi 4 aastat madalam
- Vanemaealiste hõive kõrgeim võrreldes liituvate riikidega, EL riikide võrdluses neljas
- Hõive kasvu põhjused:
 - pensioniea kasv (naistel 55lt 58,5le, meestel 60lt 63le)
 - muutused pensioni maksmise süsteemis (alates 1996. aastast makstakse töötavale pensionärile täispensioni)

Töötuse määrad eri vanuserühmades 2002. aastal, %



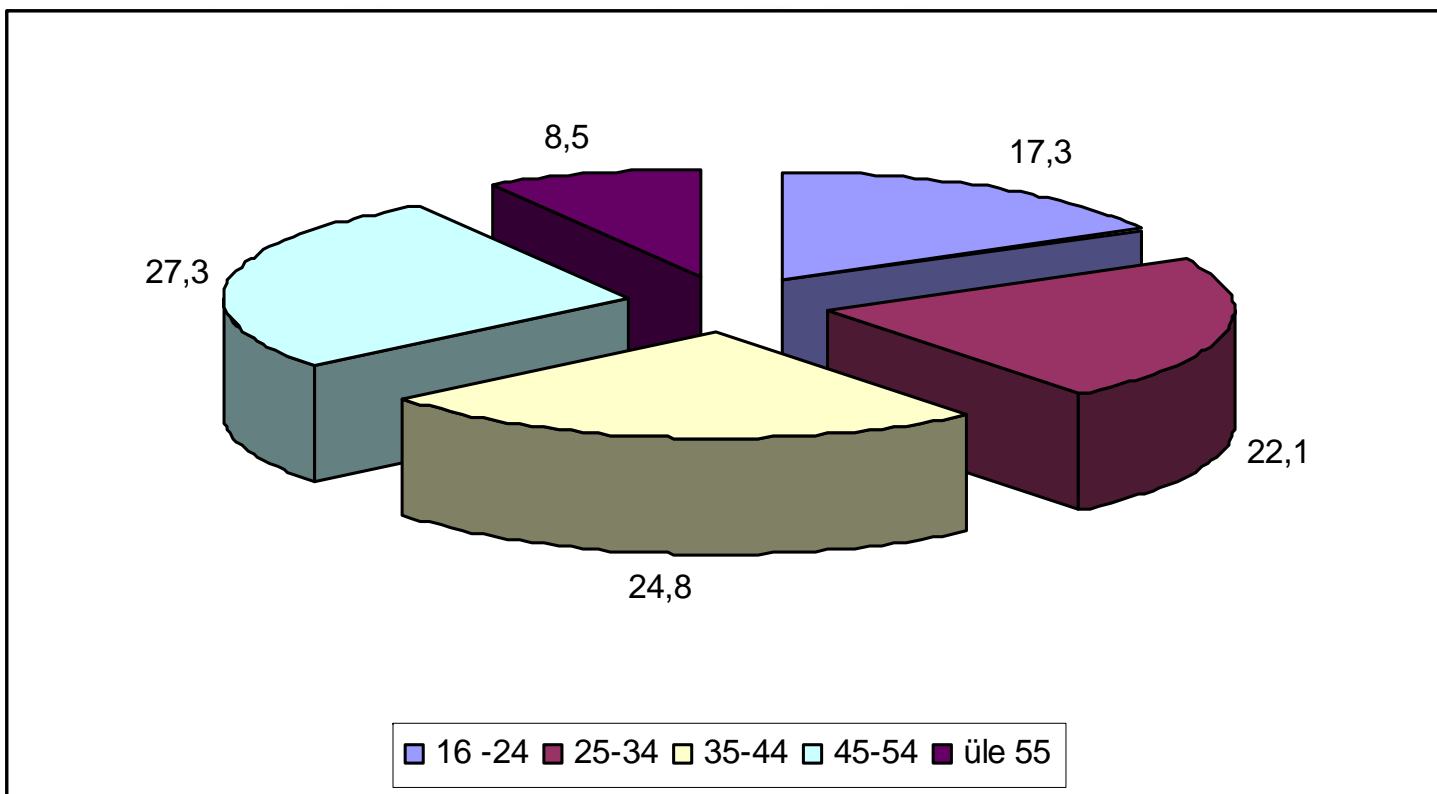
Allikas: Eesti tööjõu-uuringud

Töötud töötusperioodi kestuse järgi, % kõikidest töötutest antud vanuserühmas 2001. aastal



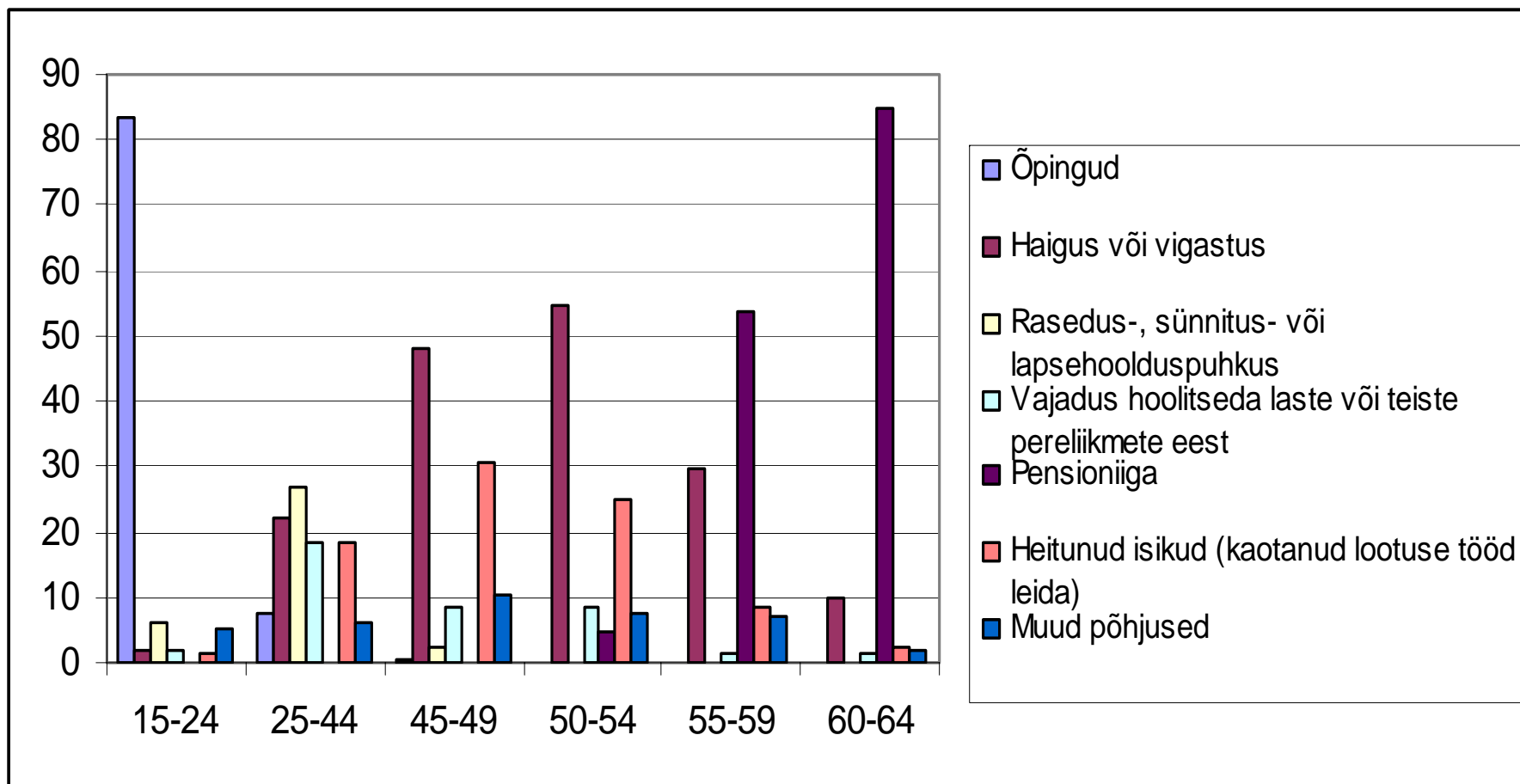
Allikas: Eesti tööjõu-uuringud

Registreeritud töötud vanuse järgi, % kõigist töötuna registreeritutest 2002. aastal



Allikas: Tööturuamet

Mitteaktiivsuse põhjused vanusegruppide lõikes, 2001. aastal



Allikas: Eesti tööjõu-uuringud

Vanemaealise tööjõu (55-64) töötus ja mitteaktiivsus: kokkuvõte

- Töötuse määr madal võrreldes teiste vanuserühmadega, kuid kõrge mitteaktiivsus ja madal hõive
- Probleemiks pikaajaline töötus
- Registreeritud töötute hulgas kõige enam 45-54 aastaseid
- Kokku kasutamata tööjõupotentsiaal mitteaktiivsuse tõttu 55-59 aastaste hulgas 14 000 ja 60-64 aastaste hulgas 43 000



RAHVUSVAHELINE KOGEMUS

Rahvusvaheliste organisatsioonide ja EL soovitud

- **Soovitud**
 - **Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)**
 - **Euroopa Liidu Tööhõivestrategia**
 - **Maailma Terviseorganisatsioon (WHO)**
 - **Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)**
- **Teemad**
 - **hõive soodustamine sh vanuselise diskrimineerimise vältimine, täiend- ja ümberkoolitus, paindlikud töövormid**
 - **töökeskkonna- ja tingimuste parandamine**
 - **töötamist toetavate sotsiaalkindlustussüsteemide kujundamine**

Soovitused I

- 1. Kujundada terviklik strateegia vanemaealisele tööjõule suunatud hõivepoliitikast ning seada konkreetsed hõiveeesmärgid**
- 2. Toetada vanemaealiste tööturule naasmist aktiivse tööpoliitika ja paindlike töövormide soodustamise kaudu**
- 3. Parandada Tööturuameti registreeritud töötute andmebaasi kvaliteeti, mis võimaldaks põhjalikult analüüsida vanemaealiste tööotsijate tausta ja nende osalemist aktiivse tööpoliitika programmides**
- 4. Toetada vanemaealiste täiendõpet ja arendada elukestva õppe kontseptsiooni**
- 5. Uuringu läbiviimine vanuselise diskrimineerimise ilmingute kohta tööelus ja tööandjate hoiakute osas vanemaealiste suhtes**
- 6. Töölepingu seadusest ja avaliku teenistuse seadusest tuleks välja võtta säte, mis lubab lõpetada töötajaga töölepingu vanuse tõttu**

Soovitused II

- 7. Täiendavalt tuleks hinnata nii kogu tööealise rahvastiku töövõimet kui ka eri ametialade töötajate ja vanuserühmade töövõimet ning töötada välja strateegia, mis võimaldaks säilitada töövõimet kõrge vanuseni**
- 8. Kujundada ümber soodustingimustel vanaduspensionide ja väljateenitud aastate pensionide süsteemid**
- 9. Tõsta ennetähtaegse vanaduspensioni määramisel rakendatavat pensioni vähendamise koefitsienti 0,4%-lt 0,5%-le iga üldisest pensionieast varem pensionile siirdunud kuu kohta. Samas maksta ennetähtaegset vanaduspensioni töötamise korral üldisesse vanaduspensioniiikka jõudnud isikutele**
- 10. Valitsusel tuleks teha teavitustööd edasilükatud vanaduspensioni võimalusest**
- 11. Piirata riiklike eripensionide kasvu ning astuda samme soodsate eripensionide võimaluste vähendamiseks**

Täname tähelepanu eest !!!