

Tööturu riskirühmad: vanemaealised töötud

Alates 2006. a 1. jaanuarist kehtib Eestis uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus. Selles seaduses on välja toodud mitu töötute riskirühma, kellele tööturule sisene mine valmistab suuremaid raskusi võrreldes teiste töötutega. Käesolev teemaleht kirjeldab põhjalikumalt üht riskirühma ja toob ühtlasi välja peamised takistused, mis nende inimeste jaoks töö leidmise keerulisemaks muudavad ning miks sellele riskirühmale erilist tähelepanu peaks pöörama. Samuti annab teemaleht lühikese ülevaate Tööturuameti poolt pakutavatest teenustest, mis on sobilikud just sellele riskirühmale.

Riskirühma määratlus ja kirjeldus

Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus (jõust. 01. 01. 2006, vt § 10 lg 5) sätestab tööturu riskigrupid, kellele tööturule sisene mine on mingil põhjusel raskendatud. Nende hulka kuuluvad ka vanemaealised töötud vanuses 55 aastat kuni pensioniiga¹.

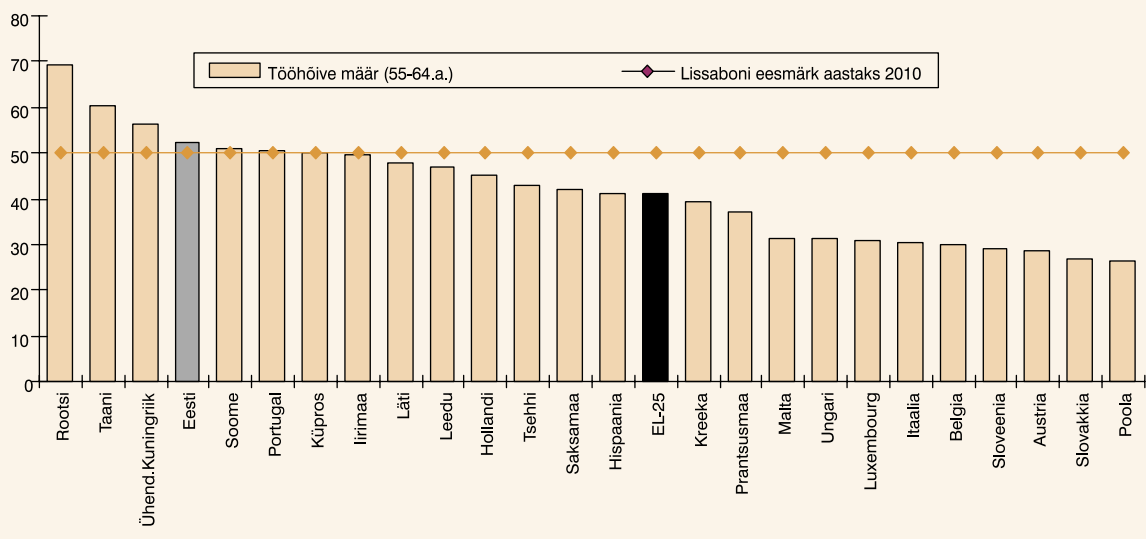
Tööturuameti registri andmetel oli 2006. aasta 30. märtsi seisuga töötuna registreeritud 2727 isikut vanuses 55–pensioniiga, sh 1418 meest ja 1309 naist. Eesti tööjõu-uuringu andmetel oli 2005. aastal samas vanuses töötuid inimesi 3600. Kui tavaliselt on registreeritud töötus tööjõu-uuringuga võrreldes kaks korda madalam, siis vanemaealiste puhul on see vahe tunduvalt väiksem. Seega võib järeldada, et vanemaealised töötotsijad võtavad ennast Tööturuametis töötuna arvele märksa sagedamini kui nooremad töötotsijad, kes püüavad tööd leida omal käel.

Euroopa Liidus vaadeldakse vanemaealistena vanusegruppi 55–64 aastat. Seetõttu on ka käesolevas ülevaates analüüsitud 55–64-aastase rahvastiku hõiveseisundit ja osalust tööturul, et oleks võimalik teostada võrdlust teiste riikidega. Euroopa Liidus on vanemaealiste hõive suurendamisele ja töötamise soodustamisele pensionieas pööratud erilist tähelepanu. Põhjuseks on rahvastiku vananemine, mis on tingitud sündimuse langusest ja eluea pikenemisest. Sellest tulenevalt ootab Euroopa riike ees tööealise elanikkonna järsk vähenemine ja vanemaealiste osatähtsuse suurenemine, mis omakorda toob kaasa kulutuste kasvu pensioni- ja tervishoiusteemile ja hoolekandeteenustele ning majanduskasvu aeglustumise. Vahemikus 2005–2030 kasvab Euroopa Liidus üle 65-aastaste osatähtsus 52,3%, samal ajal kui 15–64-aastaste osatähtsus langeb 6,8%. Ülalpeetavate määr² kasvab prognoosi kohaselt 49%-lt 2005. aastal 66%-le 2030. aastal (European Commission, 2005).

¹ 2006. aastal saavad naised pensionile 59 aasta ja 6 kuu vanuses, mehed 63 aastastena. Naiste pensioniiga tõuseb järk-järgult kuni 2016 aastani, mil võrdsustub meeste pensionieaga.

² Ülalpeetavate määr = 0–14- ja üle 65- aastaste suhe tööealisse elanikkonda (15–64).

Joonis 1. Vanemaealiste tööhõive määr Euroopa Liidu riikides 2004. a, %



Eesti on üks kiiremini vananeva rahvastikuga riike Euroopas.

Samad protsessid leiavad aset ka Eestis, kusjuures Eesti on üks kiiremini vananeva rahvastikuga riike Euroopas. Järgnevatel aastatel väheneb nooremate põlvkondade osakaal märgatavalt. Aastal 2050 on kõige arvukamateks vanusegruppideks 60–64, 65–69 ja 55–59-aastased. Üle 65-aastaste osakaal rahvastikus suureneb 15,5%-lt aastal 2002 25,4%-le aastaks 2050, tööealiste (15–64-a) osakaal rahvastikus väheneb 59,4%-le ning

rahvastiku mediaanvanus kasvab 38-lt aastalt (2002) aastaks 2050 46-le eluaastale (Leetmaa *et al.*, 2004).

Peamiseks indikaatoriks, millega Euroopa Liidus jälgitakse vanemaealiste hõive muutusi, on 55–64-aastaste tööhõive määr. Aastaks 2010 on Euroopa Liit (EL) seadnud eesmärgi saavutada vanemaealiste tööhõive määraks 50%³. Eestis ületas vanemaealiste

Tabel 1. 55–64-aasta vanuse rahvastiku jagunemine tööhõiveseisundi ja soo järgi 2005. a.

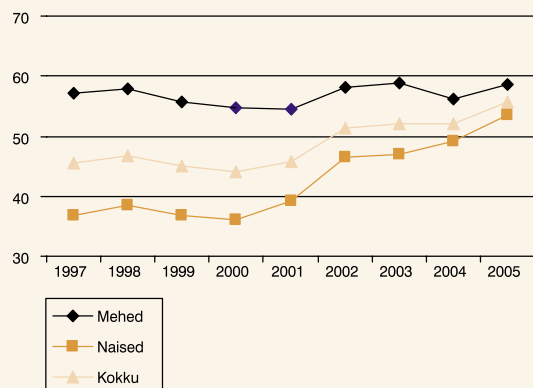
Hõiveseisund	Kokku	%	Mehed	%	Naised	%
Töötajad, tuhat	87	58,6	39,6	62,3	47,3	55,8
. . hõivatud, tuhat	82,6	55,6	37,3	58,6	45,3	53,4
. . töötud, tuhat	4,3	2,9	2,3	3,6	2	2,4
Mitteaktiivsed, tuhat	61,5	41,4	24	37,7	37,5	44,2
Kokku, tuhat	148,5	100	63,6	100	84,8	100
Töötajad osalemise määr, %	58,6		62,3		55,8	
Tööhõive määr, %	55,7		58,6		53,4	
Töötuse määr, %	5		5,9		4,3	

Allikas: ESA tööjõu-uuring

³ Eesmärk seati 2001. a. Stockholmi tippkohtumisel täiendamaks 2000. aastal Lissaboni tippkohtumisel püstitatud üldise ja naiste tööhõive eesmärgi.

Joonis 2. 55–64-aastaste tööhõive määra dünaamika 1997–2005, %

Allikas: Statistikaameti tööjõu-uuringud



tööhõive määr EL eesmärgi juba 2002. aastal ja ulatus 2005. aastal 55,7%-le (meestel 58,6% ja naistel 53,4%). 2004. aastal oli Eesti vanemaealiste tööhõive määr EL-s neljandal kohal Rootsi, Taani ja Ühendkuningriigi järel. EL-s keskmiselt ulatus vanemaealiste tööhõive määr 2004. aastal 41%-le, sh naistel 31,7% ja meestel 50,7%. Kõige kõrgem oli vanemaealiste tööhõive määr Rootsis (69,1%) ja kõige madalam Poolas (26,2%) (vt joonis 1).

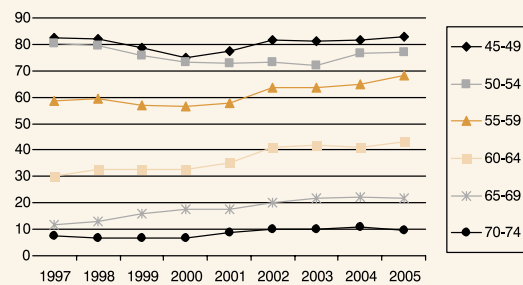
Ülevaate Eesti vanemaealiste hõiveseisundist 2005. aastal annab tabel 1. Kokku on Eestis 55–64-aastaseid inimesi 148,5 tuhat. Neist töötajaid on 82,6 tuhat ja töötuid 4,3 tuhat. Selgub, et meeste hulgas on majanduslik aktiivsus tunduvalt suurem, kui naiste hulgas. Mehi on rohkem nii hõivatute kui töötute seas.

Viimase 9 aasta jooksul toimunud hõive määra muutusi iseloomustab joonis 2. Selgub, et alates 2001. aastast on koos üldise tööhõive tõusuga kasvanud ka vanemaealiste hõivatus, seda eriti naiste pensioniea pidevast suurenemisest tingitud hõive kasvu tõttu. Samal põhjusel on toimunud ka meeste ja naiste hõive määrade lähenemine. Kui meeste hõive määr tõusis 57,2%-lt 58,6%-le, siis naiste hõive kasv oli märksa kiirem: 36,7%-lt 53,4%-le. Sarnane trend iseloomustab ka aktiivsuse määra dünaamikat.

Joonis 3 annab ülevaate tööhõive muutustest 5-aastaste vanusegruppide lõikes vahemikus

Joonis 3. Tööhõive määra dünaamika vanusegrupiti 1997–2005, %

Allikas: Statistikaameti tööjõu-uuringud



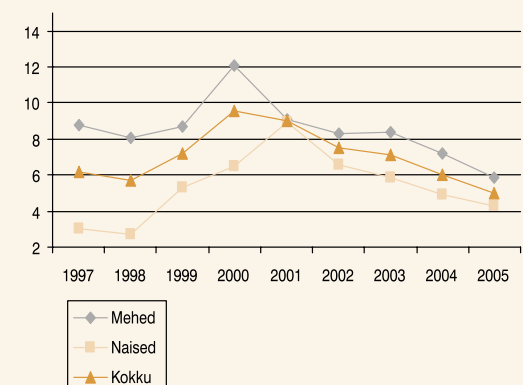
45–74 aastat. Selgub, et üle 55 aasta vanuste inimeste hulgas on hõive viimase üheksa aasta jooksul tõusnud, vanuses 65–69 koguni kahekordistunud. Seevastu 45–49-aastaste hõive määr on jäänud samaks ning 50–54-aastaste hõive on võrreldes 1997. aastaga koguni langenud. Kui aga vaadelda viimase kolme aasta muutusi, siis on hõive tõusnud vanusegruppides 45–64, langenud aga üle 65-aastaste seas.

Vanemaealiste töötus näitab selget langustrendi alates 2001. aastast. Vähenenud on ka meeste ja naiste töötuse määrade vahe, kusjuures meeste töötus on pidevalt ületanud naiste töötust. Vanemaealiste töötust iseloomustab ka töötuse pikem kestus, mis näitab, et nimetatud vanusegrupil on raskusi tööturule tagasipöördumisega. 50–69-aastastest 63% on tööd otsinud kauem kui 12 kuud, neist 76% koguni 24 kuud või rohkem.

Eesti vanemaealiste tööhõive määr on Euroopa Liidus üks kõrgemaid ja on ületanud Lissaboni eesmärgi aastaks 2010.

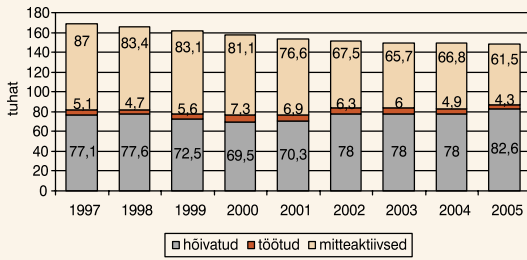
Joonis 4. 55–64-aastaste töötuse määra dünaamika 1997–2005, %

Allikas: Statistikaameti tööjõu-uuringud



Joonis 5. 55–64-aastaste hõivesei-
sundi dünaamika 1997–2005. a, tuh

Allikas: Statistikaameti tööjõu-uuringud



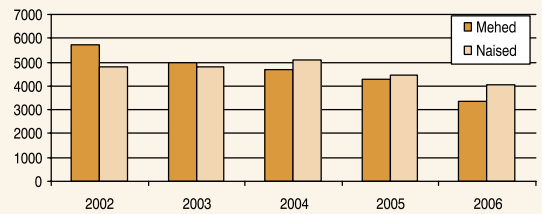
Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis nii vanemaealiste meeste kui naiste suuremus tunduvalt kõrgem ning keskmine oodatav eluiga madalam.

Positiivseid trende näitab ka vanemaealiste tööhõiveseisundi muutuste analüüs absoluutnumbrites (vt joonis 5). Kuigi vanemaealiste koguarv on vähenenud, on hõivatute arv kasvanud 7% ning töötus ja mitteaktiivsus langenud. Mitteaktiivsete vanemaealiste arv on vähenenud koguni 29% võrra.

Tööturuamet avaldab registreeritud töötute statistikat vanuserühma 50–pensioniga kohta. Kui võrrelda viimase viie aasta andmeid, siis on näha, et selle aja jooksul on

Joonis 6. Registreeritud vanemaealiste töötute arvu dünaamika 2002–2006 (jaanuarikuu) vanuses 50–pensioniga

Allikas: Tööturuamet



vanemaealiste töötute arv vähenenud ca 3000 võrra, seejuures meeste töötus on vähenenud kiiremini. Alates 2004. aastast on vanemaealiste töötute seas rohkem naisi (vt. joonis 6).

2006. aasta jaanuaris oli Tööturuameti piirkondlikes osakondades⁴ registreeritud kokku 25 127 töötut, neist 7447 vanemaealist, mis moodustab 29,6% kõigist töötutest. Kõige rohkem oli vanemaealisi töötuid Lääne-Viruemaal ja Läänemaal, ca 40%.

Riskirühma peamised takistused tööturul

Tervise halvenemisest tingitud töövõime langus

Vanemas eas sagenevad inimestel terviseprobleemid ja see omakorda avaldab mõju töövõimele. Töövõimest oleneb aga inimese konkurentsivõime ja tööturul püsimine. Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis nii vanemaealiste meeste kui naiste suuremus tunduvalt kõrgem ning keskmine oodatav eluiga madalam. 2003. aastal oli Eestis meeste oodatav eluiga 66 aastat ja naistel 76,9 aastat. Euroopa Liidus olid samal aastal vastavad numbrid 74,8 ja 81,1 aastat.

Eesti tööjõu-uuringu 2002. a andmetel on tervisehäire⁵ 45% 55–59-aastasest ja 51% 60–64-

aastasest elanikkonnast. Kõige enam esineb südame-, vererõhu- või vereringehäireid, probleeme jalgade, seljaga või kaelaga. Siiski mitte kõigil pikaajalise haigusega inimestel ei takista haiguse olemasolu tööle minemist või töötamist. 55–64-aastasest ei takista puue või pikaajaline haigus töötamist 48%-l (vt tabel 2)

Et töövõimet tagada, on vaja nii indiviidi kui tööandja panust. Eakate töövõimet aitavad parandada/säilitada ka panustamine eri tegevustesse, nagu eakatega tegelevate superviisorite koolitamine, eakate eripära tundvate ergonoomikute rakendamine töökoha tingimuste parandamisel, töökoha harjutuste programmid (*worksites exercise programmes*) ja uuel tehnoloogial põhinevate

⁴ Kuni 1. jaanuarini 2006 nimetati Tööturuameti piirkondlikke osakondi tööhõiveametiteks.

⁵ Pikaajaline haigus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem

Tabel 2. Vanemaealised tervisliku seisundi ja töövõime järgi, 2002

Kokku		Pikaajalise haiguse või puudega			
		kokku		sh. piirab töövõimet	ei piira töövõimet
		arv	%		
55–59	68 459	30 885	45,1	15 463	15 422
60–64	83 280	42 193	50,7	22 643	19 550

Allikas: Statistikaameti tööjõu-uuring 2002

kohaldatud koolituste läbiviimine. Tulemused on paremad, kui integreeritakse erinevaid meetodeid. Töövõime paranemine väljendub töö produktiivsuse, töö kvaliteedi ning eakate heaolu ja eluga rahulolu kasvus (Ilmarinen, 2001). Vananemise aspektist on oluline, et füüsiline, vaimne ja sotsiaalne töökeskkond paraneks, kui inimese vananedes tema suutlikkus väheneb (Leetmaa *et al.* 2004).

2005. a tööelu baromeetri uuringu järgi hindas 60,5% 50–64-aastastest oma töövõimet füüsilisi nõudeid arvestades heaks või väga heaks ja vaimseid nõudeid arvestades 63,9%. 35% üle 50-aastastest küsitletutest väitis, et neil on mõni krooniline haigus, puue või püsiv terviseprobleem. 8% küsitletutest arvas, et tõenäoliselt nad ei suuda praegusel töökojal tervise poolest vastu pidada kuni pensionieani.

Seega on, et probleemide ennetamiseks pööraks inimesed juba varakult oma tervisele piisavalt tähelepanu. Regulaarne füüsiline tegevus hoiab füüsilise võimekuse 45–65-aastastel peaaegu võrdsena. Samas regulaarse füüsilise tegevuse puudumise korral võib 45-aastase füüsilise võimekus olla tunduvalt halvem aktiivsest 65-aastase füüsilisest võimekusest. Kahjuks on nende eakate hulk, kes tegelevad vabal ajal millegi füüsilisega, suhteliselt madal. Eriti madal on selliste inimeste hulk „sinikraede“ seas. Siiani on lahine küsimus, vähemalt kui palju peaks inimene füüsilise tegevusega hõivatud olema, et ennetada terviseprobleeme (põhiliselt liigeste ja südameveresoonkonna tervise hädasid) (Ilmarinen, 2001).

Mugav ja töötaja vajadustele kohandatud töökeskkond on eriti oluline vanemaealistele, et nad säilitaksid oma head töövõimet võimalikult kaua.

Tööandjate eelarvamused vanemaealise tööjõu suhtes

Vanemaealistesse töötajatesse suhtutakse sageli eelarvamustega. Arvatakse, et vanemaealised ei ole õppimisvõimelised, ei soovi sisse viia uuendusi, ei saa tööülesannetega hakkama, tööandja kulutused neile on suuremad, neil on pidevad terviseprobleemid jne.

Vastavad tööandjate suhtumise uuringud Eestis puuduvad, kuid eelnimetatud väited on tõestust leidnud mitmetes Euroopa Liidu riikide uuringutes. Näiteks Rootsi Tööturumeti poolt läbiviidud uuringus küsiti tööandjatelt muuhulgas nende soovi tööle võtta eri grupe — pikaajalisi töötuid, naisi, kes planeerivad sünnitada, üksikvanemaid, füüsilise puudega inimesi ja üle 55-aastaseid inimesi. Selgus, et nimetatud gruppidest olid tööandjatele kõige vähem atraktiivsed vanemaealised töötajad. Ligi 40% töötajatest suhtus vanemaealiste töötajate hõivamisse väga negatiivselt või negatiivselt, 45% neutraalselt ja ainult 11% positiivselt. Ligi 70% tööandjatest väitis, et nad ei võta kunagi tööle üle 50-aastast töötajat või teevad seda väga harva (OECD, 2003).

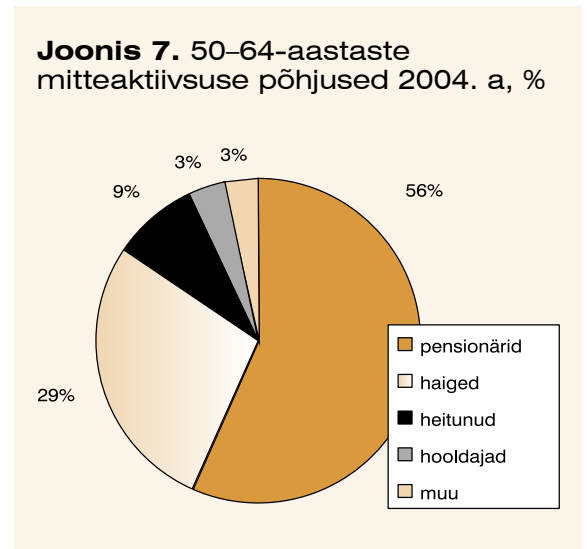
Üheks tööandjate negatiivsete hoiakute põhjuseks vanemaealise tööjõu osas on paljudes riikides asjaolu, et vanemaealiste töötajate palgad on võrreldes noorematega kõrgemad, seda just staažitasu tõttu, mis kaasneb pika-

Regulaarne füüsiline tegevus hoiab füüsilise võimekuse 45–65-aastastel peaaegu võrdsena.

ajalise töötamisega sama tööandja juures. Seetõttu võib palgakasv ületada produktiivsuse kasvu, mis muudab vanemaealiste tööjõu kulukaks. Eestis on aga vanemaealiste palgad pigem madalamad ega tohiks olla takistuseks vanemaealise tööjõu hõivamisel (Leppik *et al.* 2004). Lisaks võib Eestis vanemaealiste töötamist soodustavaks stiimuliks pidada seda, et pensionieas töötaja pealt ei pea tööandjad maksma töötuskindlustusmaksid ning ka pensionieas töötavad inimesed on töötuskindlustusmaksetest vabastatud.

vatsioon edasi töötada ja teenida võib-olla ainult pisut rohkem kui pensionist elades. Inimesed eelistavad enam vaba aega ja tegelemist hobidega.

50–64-aastaste mitteaktiivsuse põhjustest annab ülevaate joonis 7.



Eestis jõustus ennetähtaegse vanaduspensionivõimalus 2000. a 1. aprillil rakendunud riikliku pensionikindlustuse seadusega. Seaduse kohaselt on võimalik ennetähtaegsele vanaduspensionile suunduda kuni 3 aastat enne vanaduspensionieasse jõudmist juhul, kui on Eestis omandatud 15 aastat pensionistaaži (vt riikliku pensionikindlustuse seaduse § 27). Kuna ennetähtaegse pensioni puhul pensioni suurus väheneb ja jääb väiksemaks ka edaspidi, siis kasutavad seda võimalust eelkõige töötud, kes on kindlad, et nad tööd ei leia. Igal aastal jääb eelpensionile ca 1–2 tuhat inimest. 2006. a. 1. jaanuari seisuga oli eelpensionisaajate arv kokku 10704.

Tööelu baromeetri andmetel soovis 54% Eesti töötajatest vanuses 50–64 aastat edasi töötada ka pensionieas. Kindlasti ei soovinud töötamist jätkata 29%, ülejäänutel puudus arvamus. Valdav enamus märkis edasitöötamise põhjusena asjaolu, et praegune pension ei võimalda ära elada. Eneseteostuse eesmärgil soovis edasi töötada 17% üle 50-aastastest töötajatest. Seega Eestis on olukord teine ja madalate pensionide tõttu soovivad inimesed kauem tööturule jääda kui arenenud riiki-

Vanemaealistele inimestele on oluline, et nad saaksid oma tööd korraldada vastavalt nende töövõimele.

Samas on omadusi, mis eaga paranevad ning mis töötamisel kasuks tulevad, nagu elutarkus, teravmeelsus, analüüsi- ja otsustusoskus, võime haarata tervikut, kohusetunne ja lojaalsus tööandjale, parem kontroll elu üle, vähem töölt puudumisi, suurem töötamise kogemus, suurem motivatsioon õppida (Ilmarinen, 2001).

Sobiva töö puudumine

Vanemaealistele inimestele on oluline, et nad saaksid oma tööd korraldada vastavalt nende töövõimele. Eri uuringud on näidanud, et vanemaealistele sobib paremini paindlik ja/või osaline tööaeg. Eestis töötas 2005. a tööelu baromeetri andmetel 10% 50–64-aastastest osajajaga, neist 83% omal soovil. 23% vanemaealistest töötajatest sooviks oma töökoormust vähendada, kuid ei saa seda teha seetõttu, et väiksem palk ei võimalda ära elada (64%) või tööandja ei võimalda (24%).

Nooremad töötajad saavad oma tööülesandeid ja töötempot mõnevõrra rohkem mõjutada kui vanemad töötajad. Tööelu baromeetri andmetel ei saa 52% 50–64-aastastest valida või muuta oma tööaega, 31% ei saa valida või muuta oma töö rütmi.

Motivatsiooni puudus

Euroopa Liidu riikides on probleemiks töötajate lahkumine tööturult enne vanaduspensioniea saabumist. Põhjuseks on soodsad tingimused eelpensionisaamiseks ja piisavalt kõrge pension, mis tagab normaalse äraelamise vanaduspõlves. Seetõttu puudub moti-

des. Küllalt oluliseks motivaatoriks töötamise jätkamiseks pensionieas on ka täispensioni maksmine töötavale pensionärile alates 1996. aastast.

Oluline indikaator on keskmine tööturult väljumise vanus, mis Eestis on teiste riikidega võrreldes suhteliselt kõrge. Eurostati andmetel oli 2004. aastal keskmine tööturult väljumise vanus Eestis 62,3 aastat. Kõrgem oli vastav näitaja Lätis (62,9), Irimaal (62,8), Rootsis (62,8) ja Küprosel (62,7). Võrreldes 2003. aastaga on paljudes riikides keskmine tööturult lahkumise vanus alanenud. Näiteks Rootsis, Ühendkuningriigis ja Leedus töötati 2003. aastal keskmiselt üle 63 aasta. Kõige madalam on tööturult lahkumise vanus Poolas, Maltal ja Luxembourgis (57,7). Pensionile jäämise ea pikendamine ja soodsate eelpensionide kaotamine on esimene samm vanema tööealise elanikkonna kauem tööga hõivatuna hoidmisel. Seetõttu seatigi Euroopa Liidu tippkohtumisel 2002. aastal Barcelonas eesmärgiks suurendada tööjõust väljumise vanust⁶ aastaks 2010 viie aasta võrra, s.o 65 aastani.

Omandatud haridus ei ole konkurentsivõimeline

Vanemaealiste töötute haridustase on võrreldes noorematega madalam. Nende seas on tunduvalt rohkem põhiharidusega ja vähem keskharidusega inimesi. Ka need vanemaealised, kes on aastaid tagasi omandanud kõrghariduse, ei ole sageli võimelised konkureerima noortega, kelle haridus on kaasaegsem, kes valdavad paremini arvutiprogramme ja võõrkeeli. Oma rolli etendab ka tööotsingute kestus, mis vanemaealistel on pikem ja mille käigus unustatakse juba omandatud teadmised ja jäädakse maha uutest arengutest. Samas on paljudel vanemaealistel rohkem elu jooksul omandatud töökogemusi, mis paljude erialade puhul on oluliseks eeliseks. Need vanemaealised, kes on ennast aastate jooksul pidevalt täiendanud ja juurde õppinud, on reeglina ka tööga hõivatud ning ei kuulu riskigruppi. See tõestab veelkord, et elukestev õpe on oluline faktor, mis kaitseb inimest tööturult väljalangemise eest.

Need vanemaealised, kes on ennast aastate jooksul pidevalt täiendanud ja juurde õppinud, on reeglina ka tööga hõivatud ning ei kuulu riskigruppi.

⁶ Vanus, mil töötajad otsustavad loobuda tööturul osalemisest, st liiguvad hõivest või töötusest mitteaktiivsusesse.

Vanemaealistele töötutele pakutavad teenused ja toetused

Vanemaealisele töötule on näiteks võimalik pakkuda täiend- või ümberõppekoolitust ning ka karjääri- nõustamist.

Alates 1. jaanuarist 2006 kehtima hakanud tööturuteenuste ja -toetuste seadusega avardati töötute võimalusi osaleda aktiivsetes tööturumeetmetes. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse läbivaks põhimõtteks on juhtumikorralduslik (*case management*) lähenemine töötute probleemidele ja individuaalse töötusimiskava koostamine, mille alusel töötute teenuseid pakutakse. Eriti vajalik on juhtumikorralduse rakendamine riskirühma kuuluvate isikute, sh vanemaealiste töötute puhul, kellel on probleeme tööturule sisene misega. Juhtumikorraldus tähendab, et ühe töötute probleemidega tegeleb konkreetne konsultant algusest lõpuni, kaasates vajadusel eri partnereid (näiteks kohalikke omavalitsusi, koole, kriminaalhooldusametnikke jpt).

Uus seadus näeb ette 13 tööturuteenust. Vanemaealiste töötute puhul on kõige sobilikumad rakendamiseks tööharijutus, palgatoetus ja tööturukoolitus.

Tööharijutus — see on töötute tööharijumuse taastamiseks osutatav tööturuteenus. Tööharijutuse eesmärk on töötute ettevalmistamine teistes aktiivsetes tööturumeetmetes osalemiseks või töölkäimiseks. Tööharijutuse kestus on kuni kolm kuud (TTTS § 17 lg 1–2) ning selles osalemise ajal makstakse töötute stipendiumi. Tööharijutuse teenus suurendab pikaajaliselt töötute ja heitunute sotsiaalset kaasatust, kes on oma tööharijumuse minetanud. Pikemat aega tööturult eemal olek ei tingi ainult vajadusi erialaste teadmiste uuendamiseks, vaid esmase tähtsusega on tihtipeale elementaarsete oskuste taastamine (näiteks töö käimise harjumuse tekitamine, kollektiivis töötamise oskus, kellaegadest kinnipidamine jmt). Seetõttu toimub tööharijutuse teenuse läbiviimine tihedas koostöös kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja ja Tööturuameti piirkondlikus osakonnas töötava juhtumikorraldajaga.

Tööharijutuse teenuse raames toimub aktiivne töö harjutamine, mille paralleelseks tegevuseks on regulaarne nõustamine (psühholoo-

giline), andmaks töötute vahetut tagasisidet tema arengust antud teenuse käigus. Ideaalseimas lahenduses on inimene pärast tööharijutuse teenuse läbimist võimeline kaasa tegema teistes aktiivsetes tööturuteenustes (näiteks tööturukoolitus) või võimaluse korral sisenema ka juba tööturule.

Palgatoetus — see on tööandjale töötute tööerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab tööle rakendada töötute, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast ning töötute, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. Palgatoetuse suurus on 50% töötaja või teenistuja palgast, kuid mitte rohkem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud palga alamäär. Palgatoetust makstakse tööandjale esitatud palgatõendi alusel kord kuus kuue kuu vältel, aga mitte pikema aja jooksul kui 1 aasta halduslepingu sõlmimisest arvates (TTTS § 18, lg 1, lg 3, lg 4). Antud toetus on tööandjale riskigrupi kuuluva isiku töölevõtmisel teatud garantiiks. Samas jällegi on tegu ka potentsiaalse risk-teenusega, kus tööandjad võivad rakendada riskigrupi kuuluvat töötutele vaid halduslepingus määratletud ajaks (kuivõrd osaliselt on kaetud selle inimese töökulud riigi poolt). 2003. aastal rakendati palgasubsiidiumiga tööle 390 töötute, kellest 78 olid üle 50-aastased. Juhul kui tööandja poolt lõpetatakse töö- või teenistussuhe enne aasta möödumist, maksab tööandja palgatoetuse tagasi (v.a arvatud seaduseelnõus/seaduses nimetatud juhtudel).

Tööturukoolitus — äsja töösuhte lõpetanud ning töötuna arvele tulnud vanemaealisele töötutele on näiteks võimalik pakkuda täiend- või ümberõppekoolitust ning ka karjääri- nõustamist (kui inimesel on soov senisele tegevusele vastukaaluks midagi muud proovida). Tööturukoolitus kestab kuni 1 aasta. Teenus hõlmab endas lisaks erialasele koolitusele ka toimetulekukoolitust, mille läbimine on oluliseks abiks just pikaajaliselt töötutele.

Kasulikku kirjandust

Lisaks eelnimetatud teenustele on vanema-ealistel töötutel õigus saada ka teisi TTTS-s ettenähtud teenuseid (vt lisa 1). Suuremat tähelepanu tuleks pöörata tööturukoolitusele ja nõustamisele, nii individuaalsele kui grupi-nõustamisele, mis ühtlasi aitab kaasa töötute sotsiaalse võrgustiku tekkele. Paljudel juhtudel on vajalik psühholoogi konsultatsioon või rehabilitatsiooniteenuste osutamine.

Parimad praktikad

Saksamaa:

<http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%2005/april%2005/thematic%20apr05%20GER%20en.pdf>

Ühendatud Kuningriik:

<http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%2005/april%2005/thematic%20apr05%20UK%20en.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/form-process.cfm?showme>

Auer, P., Fortuny, M. (2000). Ageing of the Labour Force in OECD countries: Economic and Social Consequences. Employment Paper 2000/2. ILO, Geneva.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/ep00-2.htm>

European Commission (2005). Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. Green Paper.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_en.pdf

Fortuny, M., Nesporova, A., Popova, N. (2003). Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine. Employment Paper 2003/50. ILO, Geneva.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/ep50.pdf>

Ilmarinen, J. (2001). Aging Workers, Occupational and Environmental Medicine, 2001; 58; 546,

Ilmarinen, J. (2002). Concept and benefits of work Ability Programmes in Finland and in the EU. Presentation on workshop: Estonian Labour Market Demography – Challenge for the Promotion of Work Ability and Employability. 30. Jan. Tallinn.

<http://osh.sm.ee/training/ilmarinen-30jaanuar.ppt>

Leetmaa, R., Vörk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Tallinn.

[http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Eakadfinal15062004/\\$file/Eakad%20final%2015%2006%202004.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Eakadfinal15062004/$file/Eakad%20final%2015%2006%202004.pdf)

Leppik, L., Vörk, A., Tiit, E., Leetmaa, R. (2004). Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile. Poliitikauuringute Keskus Praxis. [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/pensioniuurimus_2004/\\$file/pensioniuurimus_2004.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/pensioniuurimus_2004/$file/pensioniuurimus_2004.pdf)

Naegele, G., Walker, A (2006). A guide to good practise in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05137.htm>

OECD (2003). Ageing and Employment Policies: Sweden. Paris.

OECD (2006). Ageing and Employment Policies. Live Longer, Work Longer. Paris.

<http://www.oecdbookshop.org/oecd/get-it.asp?REF=8106021E.PDF&TYPE=browse>

OECD. Thematic Review on Ageing and Employment Policies.

http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_37435_27765586_1_1_1_37435,00.html

Rebane, P. (2001). Tööhõive riskigruppidele suunatud tegevuskava ja aktiivsed tööturumeetmed, Sotsiaaltöö, nr 3, lk. 4–5.

Thematic Review Seminar: Comprehensive strategies for active ageing. Brussels. 20. Apr. 2005.

<http://www.mutual-learning-employment.net/thematicapril05>

Tööelu baromeeter 2005. Elanikkonna uuringu aruanne (2006). Saar Poll OÜ, tellija EV Sotsiaalministeerium.

Lisa 1. Tööturuameti poolt töötutele ja tööotsijatele pakutavad tööturuteenused ja -toetused

Teenuse või toetuse nimi	Teenuse või toetuse kirjeldus
Teenused	
Teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest	Teenuse eesmärk on anda töötutele ja tööotsijatele teavet, mis aitab neil paremini tööd leida. Informatsiooni jagatakse tööturuteenuste ja -toetuste sisust ja nende saamise tingimustest ning tööturu seisust ja selle muudatustest.
Töövahendus	Töötule või tööotsijale sobiva töö ja tööandjale sobiva töötaja leidmine. Peamine Tööturuameti poolt osutatav teenus. Kui töötule sobiva töö leidmiseks üksnes töövahendusest ei piisa, püütakse töö leidmise võimaluste parandamiseks rakendada muid teenuseid.
Tööturukoolitus	Tööturukoolitus on töötule korraldatav tööalane koolitus, kus omandatakse või arendatakse ameti- või muid oskusi, mis soodustavad isiku töölerakendumist. Tööturukoolituse raames võimaldatakse esmast ehk nn kohanemiskoolitust ning eri- või kutsealast täiend- või ümberõpet. Koolituse maksimaalne kestus on 12 kuud. Tööturukoolituses osalemise ajal töötuna arvelolek ei katke. Noori ja inimesi, kellel puudub igasugune kutse- või erialaharidus, üritatakse esmalt suunata tagasi haridussüsteemi iseseisvalt haridust omandama. Tööturukoolituse eesmärk on siiski eelkõige täiend- või ümberõppe võimaldamine, kuid põhjendatud vajaduse korral pakutakse ka esmast erialast väljaõpet. Vähemalt 40 tundi kestva tööturukoolituse puhul on võimalik taotleda stipendiumi. Kõigil tööturukoolitusel osalejatel on õigus taotleda sõidu- ja majutustoetust.
Tööpraktika	Tööpraktika kestus on kuni 4 kuud. Selle aja jooksul praktiseerib töötut tööandja juures konkreetsetel töö- või ametikohal, saades tööpraktikal viibitud aja jooksul stipendiumi. Ka on tööpraktikal osalejal õigus taotleda sõidu- ja majutustoetust. Tööandjale on ette nähtud juhendajatasu. Tööpraktika eesmärk on konkreetsete praktiliste tööoskuste omandamine tegelikus töökeskkonnas. Tööpraktika kestus on seega kuni 8 tundi päevas ehk kuni 40 tundi nädalas. 16–17-aastane töötut osaleb tööpraktikal kuni 7 tundi päevas ehk kuni 35 tundi nädalas. Tööpraktikal osalemise ajal töötuna arvelolek ei katke.
Toetus ettevõtluse alustamiseks	Teenuse eesmärk on luua töötutele nišš tööturule sisenemiseks ettevõtluse alustamise kaudu (aidates seeläbi ideaalis luua endale ja potentsiaalselt ka mõne teise töötut jaoks uus töökoht). Ettevõtluse alustamise toetust on võimalik taotleda töötul, kes on vähemalt 18-aastane ja kes on läbinud ettevõtluskoolituse või kellel on kutse- või kõrgharidus majanduse alal või kes omab ettevõtluskogemust. Äriplaani koostamiseks on töötul võimalik taotleda abi ja koolitust. Teenuse saamisel töötuna arvelolek lõpetatakse.
Avalik töö	Lühiajaline töö töötut aktiveerimiseks ja tema tööharjumuse säilitamiseks. Töötut suunatakse tema nõusolekul avalikule tööle kuni 10 tööpäevaks, kuid mitte kauemaks kui 50 tunniks ühe kuu jooksul. Töötut osaleb avalikus töös kuni 8 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas. 16–17-aastane töötut osaleb avalikus töös kuni 7 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas. Avalikul tööl osalejatele maksab avaliku töö teenuse pakkuja tasu, mis ei või olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud tunnipalga alammäär. Avalikul tööl osalemise ajal töötuna arvel olek ei katke. Avalikku tööd rahastab kohalik omavalitsus.
Karjääri-nõustamine	Karjäärinõustamine on töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud tööotsijale tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, tööalase valiku, koolituse või töö soovitamise. Karjäärinõustamise eesmärk on nõustada isikut töö- või kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes.
Tööharjutus	Tööharjutus on töötule tööharjumuse taastamiseks või esmase tööharjumuse omandamiseks osutatav tööturuteenus. Tööharjutuse eesmärk on valmistada töötut ette töölkäimiseks või teistes aktiivsetes tööturumeetmetes osalemiseks. Tööharjutuse kestus on kuni kolm kuud ning selles osalemise perioodil on töötul õigus taotleda stipendiumi.

<p>Palgatoetus</p>	<p>Palgatoetus on tööandjale töötü töölerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab tööle rakendada töötü, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast ning töötü, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. 16–24-aastase töötü saab palgatoetusega tööle rakendada, kui ta on olnud töötuna arvel järjest üle 6 kuu ega ole tööd leidnud.</p>
<p>Tööruumide ja -vahendite kohandamine</p>	<p>Tööruumide või töövahendite kohandamise teenus on mõeldud puudega inimestele. Teenus seisneb tööandja ehitise, ruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. Tööturuameti piirkondlik osakond hüvitab tööandjale pärast puudega isiku tööandja juures tööle või teenistusse asumist töökoha ja -vahendi kohandamise maksumusest 50 protsenti, kuid mitte rohkem kehtestatud hüvitise ülemmäärast.</p>
<p>Töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine</p>	<p>Töötamiseks vajalik tehniline abivahend on abivahend, milleta isikul ei ole puudest tulenevalt võimalik tööülesandeid täita. Seejuures ei loeta töötamiseks vajalikuks tehniliseks abivahendiks vahendit, mis on puudest olenemata vajalik tööülesannete täitmiseks või mis on puudega inimesele vajalik igapäevaeluga toimetulekuks.</p>
<p>Abistamine töointervjuul</p>	<p>Teenus on mõeldud puudega töötule, kes vajab puudest tulenevalt abi töointervjuul tööandjaga suhtlemiseks.</p>
<p>Tugiisikuga töötamine</p>	<p>Tugiisikuga töötamise võimaldamine on tööturuteenus puudega töötule, kes vajab töötamisel puudest tulenevat abi ja juhendamist.</p>
<p>Toetused</p>	
<p>Töötuskindlustushüvitis</p>	<p>Hüvitise saamise õigus on töötuna arvel oleval töötul, kes vastab töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustele. Hüvitise määr sõltub töötü varasemast sissetulekust, mille pealt maksti töötuskindlustushüvitise makset. Töötuskindlustushüvitise saamiseks on vajalik vähemalt 12-kuuline kindlustusstaaz töötuna arvele võtmisele eelneva 24 kuu jooksul.</p>
<p>Töötutoetus</p>	<p>Toetuse määr sätestatakse igaks eelarve-aastaks riigieelarve seadusega. Toetuse saamise õigus on töötuna arvel olevatel töötutel, kellel puudub töötutoetusest suurem sissetulek ja kes on töötuna arvele võtmisele eelneva 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva töötanud või olnud hõivatud tööga võrdsustatud tegevuse või tegevusega, mis ei võimaldanud töötada või tegeleda töötamisega võrdsustatud tegevusega. Nimetatud tegevused on loetletud tööturuteenuste ja -toetuste seaduses.</p>
<p>Stipendium</p>	<p>Toetus tööharjutuses, tööturukoolituses või tööpraktikas osalevale töötule, mille eesmärk on aktiivsetes tööturumeetmetes osalemise motivatsiooni suurendamine ja teenuses osalemisega kaasnevate võimalike täiendavate kulutuste hüvitamine. Õigus saada stipendiumi on töötul, kes osaleb järgmistes aktiivsetes tööturumeetmetes: vähemalt 40 tundi kestev tööturukoolitus, tööpraktika ning tööharjutus. Stipendiumi maksmise aluseks on teenuse pakkuja poolt esitatavad andmed. Tööturukoolituse stipendiumi suurus arvutatakse stipendiumi ühekordse tunnimäär alusel iga õppetööl osaletud tunni eest; tööpraktika stipendiumi arvutatakse iga tööpraktikal osaletud tunni eest. Selle suuruseks esimesel kuul on stipendiumi ühekordne, teisel kuul pooleteistkordne, kolmandal ja neljandal kuul kahekordne tunnimäär. Tööharjutuse stipendiumi arvutatakse iga tööharjutuses osaletud tunni eest. Seejuures on stipendiumi suuruseks stipendiumi pool tunnimäär. Stipendiumi makstakse kord kuus vastavalt töötü soovile tema pangakontole või posti teel. Stipendiumi tunnimäär kehtestatakse igaks eelarveaastaks riigieelarvega. Uus määr ei või olla kehtivast määrast väiksem.</p>
<p>Sõidu- ja majutustoetus</p>	<p>Toetus tööpraktikal või tööturukoolitusel osalevatele töötutele, mille eesmärk on võimaldada töötul katta koolitus- või praktikakohta ja sealt koju jõudmiseks vajalikud transpordikulud. Juhul, kui elu- ja koolituskoha vahel regulaarne transpordiühendus puudub, on töötul võimalik kasutada toetust majutuse eest tasumiseks. Töötule hüvitatakse ühe päeva kohta kas sõidu- või majutuskulud. Toetust makstakse kord kuus vastavalt töötü soovile tema pangakontole või posti teel. Sõidu- ja majutustoetuse ülemäär kuus kehtestatakse igaks eelarveaastaks riigieelarvega. Sõidu- ja majutustoetuse uus määr ei või olla väiksem kehtivast toetuse määrast.</p>

Tööturu riskirühmad: vanemaealised töötud

- Riskirühma määratlus ja kirjeldus

- Riskirühma peamised takistused tööturul

Tervise halvenemisest tingitud töövõime langus. Tööandjate eelarvamused vanemaealise tööjõu suhtes. Motivatsiooni puudus. Omandatud haridus ei ole konkurentsivõimeline.

- Riskirühmale pakutavad teenused ja toetused

Vanemaealistele töötutele pakutavad teenused ja toetused.

Varem ilmunud toimetised:

5/2006 Tööturu riskirühmad: noored töötud. - *Teemaleht*.

4/2006 Tööturu riskirühmad: puudega töötud. - *Teemaleht*.

3/2006 Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased. - *Teemaleht*.

2/2006 Tööturu riskirühmad: pikaajaliselt töötud. - *Teemaleht*.

1/2006 Sooline ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis. - *Poliitikaanalüüs*.

Teemaleht on sotsiaalministeeriumi toimetiste sari, mille eesmärgiks on anda lühi-ülevaateid ja trendide kirjeldusi ühel konkreetsel sotsiaal-, töö- või tervise poliitikaga seotud teemal ja seeläbi kaasa aidata teadmispõhise poliitika kujundamisele.