



Vanuseline tõrjumine tööturul

Vanuseteemalise uuringu (märts 2018) andmetel

Iris Pettai
Eesti Avatud Ühiskonna Instituut

Konverents "Vanus on vaid number! Kas ka tööturul?"
21.märtsil 2018

Tänase ettekande ja mõttevahetuse eesmärgid



- Kuivõrd levinud on vanuseline tõrjumine Eesti tööturul?
- Millised on vanuselise tõrjumise vormid, milles tõrjumine konkreetselt avaldub?
- Mis tingib vanuselist tõrjumist, peamised põhjused?
- Tagajärjed firmadele, Eesti majandusele ja ühiskonnale tervikuna
- Kas vanuselist tõrjumist saab ennetada, tõkestada, likvideerida? Mida selleks tuleks teha?



Vanuseline tõrjumine (*Ageism*)

- Vanuseline tõrjumine või ka vanussurve tähendab negatiivseid, eelarvamuslikke suhtumisi, mis baseeruvad vanusel. Noorte põhjendamatu ülehindamine kõrgendatud hinnang ja vanade alaväärtustamine (diskrimineerimine)



Eestis on ulatuslik vanuseline tõrjumine (1)

1. Palgalõhe.

50+ inimesed teenivad keskmiselt viiendiku võrra vähem kui nooremad (25-49 aastased). Suurim on palgalõhe lihttöölistel.

2. Madalamad ametikohad

50+ inimesed töötavad üle kahe korra sagedamini lihttöölisena, vähem on nad hõivatud juhtivatel kohtadel ja spetsialistidena.

Eestis on ulatuslik vanuseline tõrjumine (2)

Ametiala	25–49-aastased		50–64-aastased	
	Hõivatute osatähtsus	Keskmine netopalk	Hõivatute osatähtsus	Keskmine netopalk
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid, tippspetsialistid	31,5	100	26,2	0,82
Keskastme spetsialistid ja tehnikud, ametnikud	20,5	100	16,5	0,79
Teenindus- ja müügitöötajad	11,3	100	12,5	0,83
Oskustöölised ja operaatorid	30,6	100	30,2	0,89
Lihttöölised	6,1	100	14,6	0,70
Kokku	100	100	100	0,79

Vanuselise tõrjumise tagajärjed



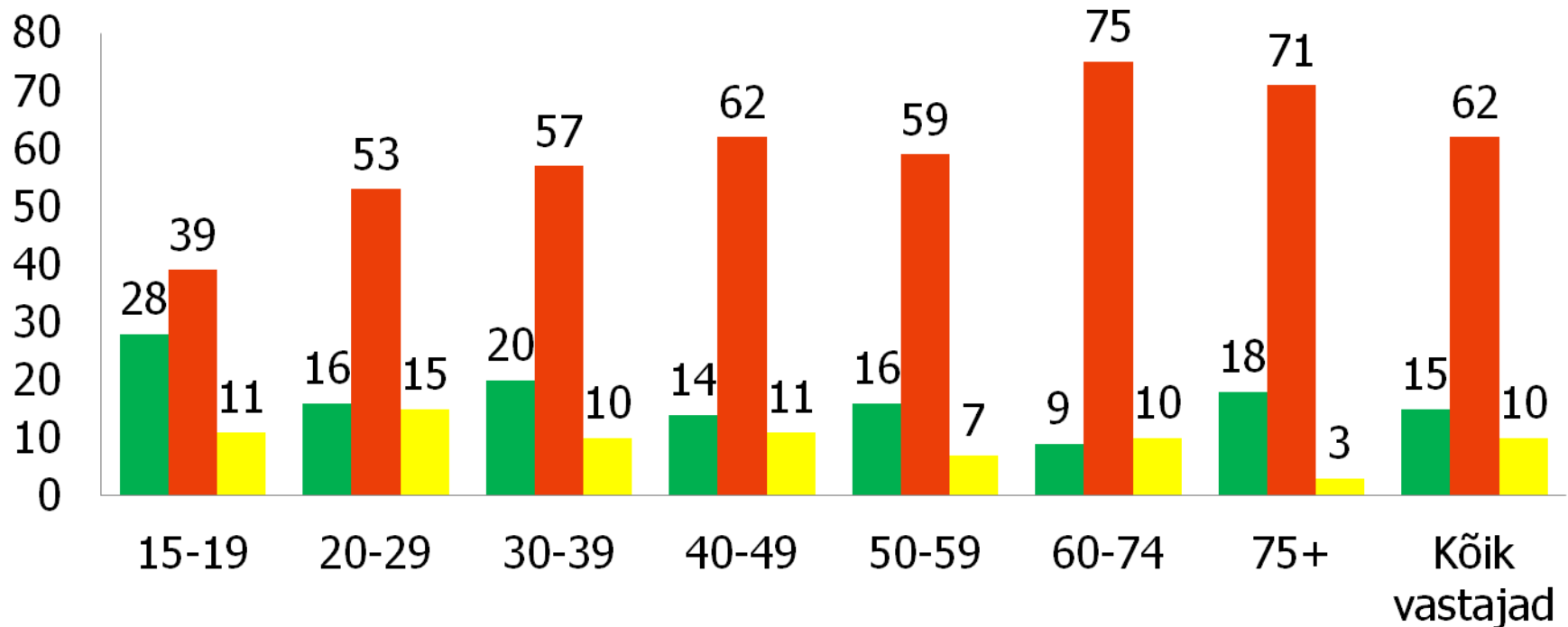
- Vaesus, madal elustandard
- Sotsiaalsed ja psühholoogilised pinged ja probleemid
- Enesega mitte toimetulevate ,abitute ,saamatute sh haigete inimeste kasv. Suurenevad kulutused sotsiaaltoetustele, haigekassale
- Tööjõu puudus
- Saamata jäänud toodang
- Tööressursi ebapraktiline rakendamine, raiskamine
- Osa tööjõust (nooremad) on põhjendamatult üle hinnatud ja teine osa (vanemad) alahinnatud



Uuringust

- Küsitlus toimus 28.02-12.03. 2018
- Uuringu metoodika töötas välja Eesti Avatud Ühiskonna Instituut
- Norstat Eesti AS aitas uuringut tehniliselt läbi viia
- Küsitlusmeetodina kasutati veebiküsitlust
- Uuringus küsitleti 1000 inimest vanuses 15+. Valim koostati juhumeetodil , see on esinduslik rahvastiku mudeli suhtes. Uuringu tulemusi saab interpreteerida kui Eestile iseloomulikke seoseid ja trende.
- Uuringu rahastajateks on Eesti Inimõiguste Keskus ja Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.

Milline on Teie arvamus, kas pensioniea saabudes (%-s)....

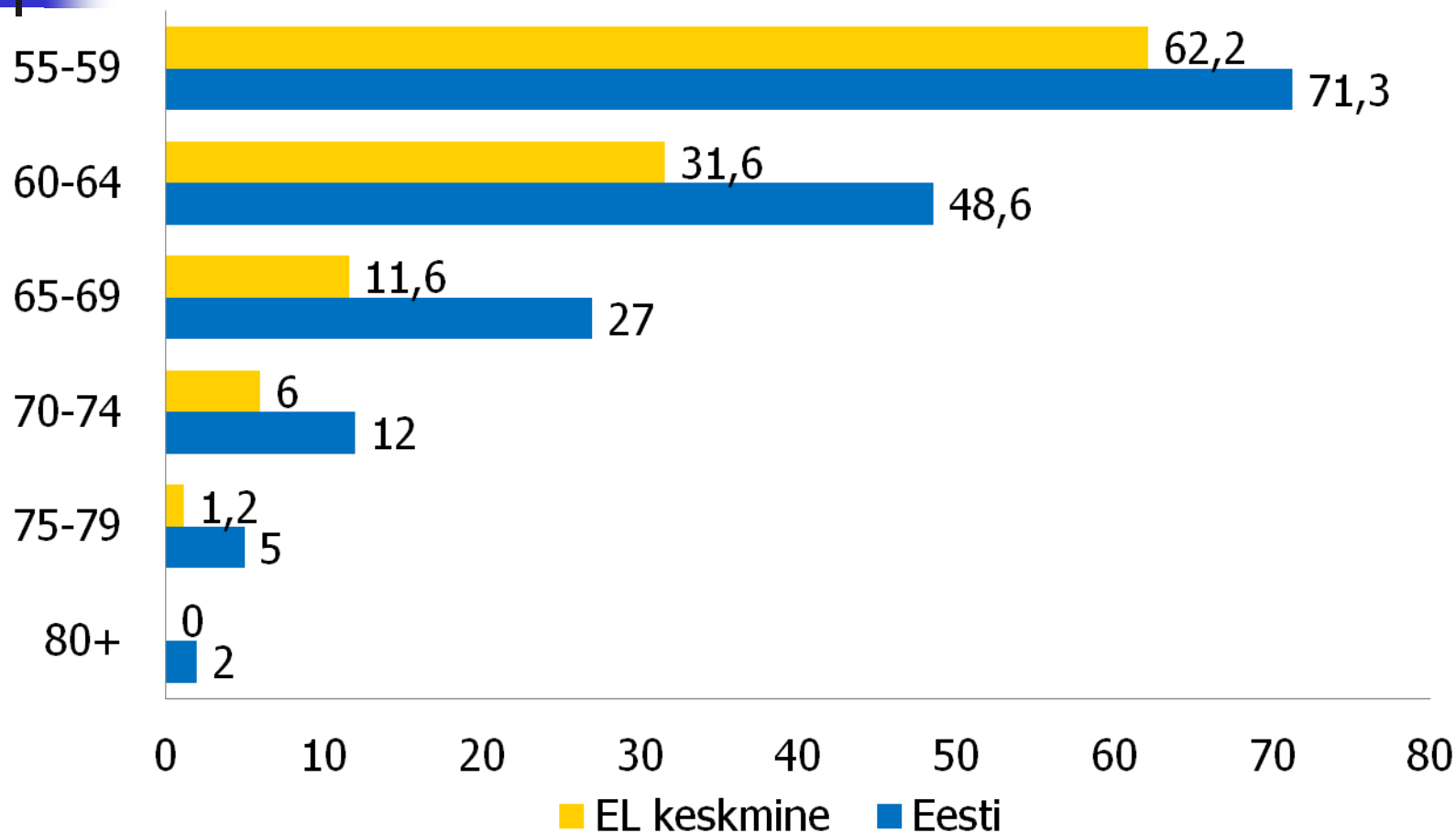


■ Peaksid jääma pensionile

■ Peaksid oma töökohal edasi töötama

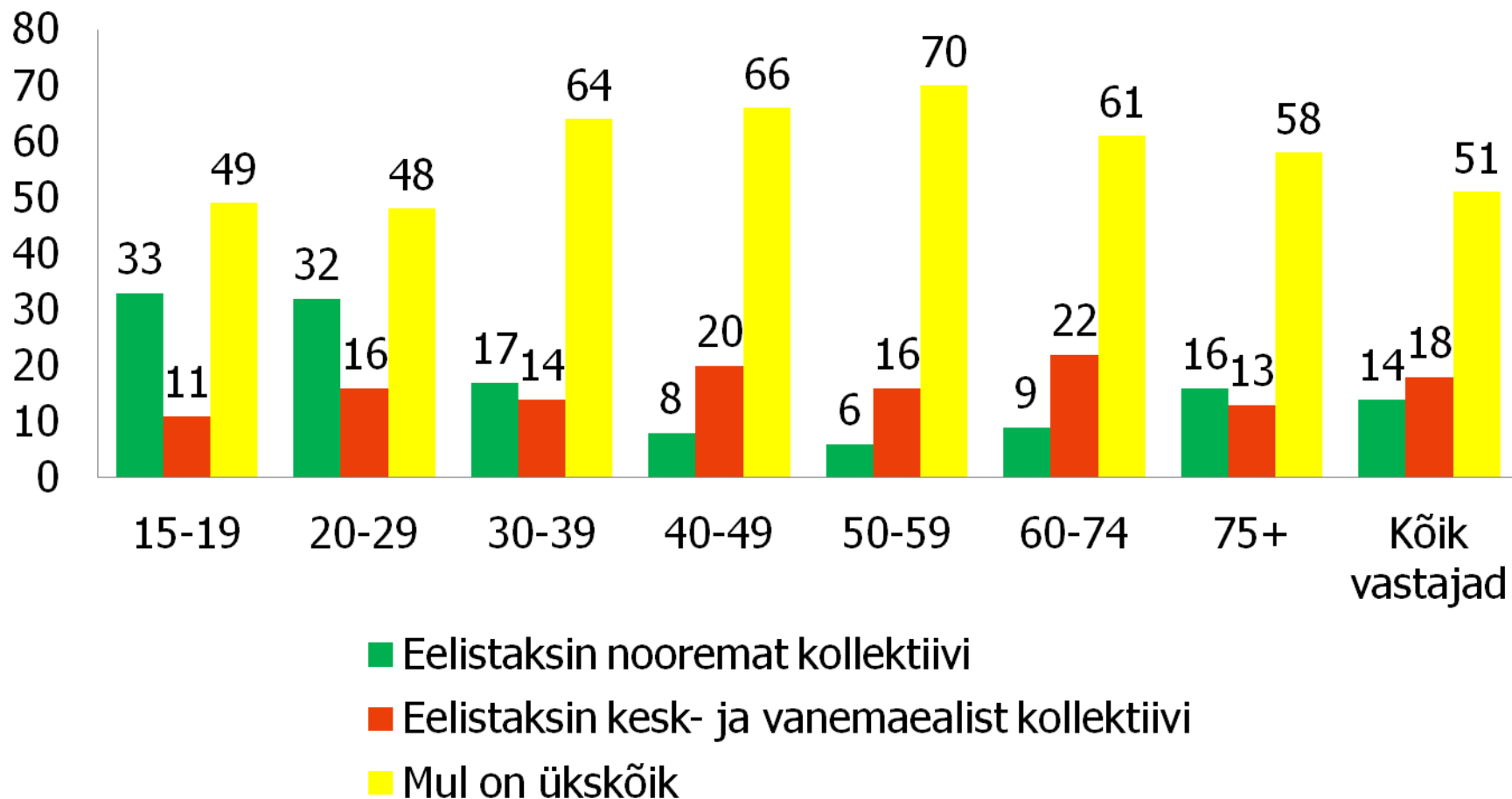
■ Võiksid edasi töötada vähenõudlikumal töökohal

Eesti paistab EL-s silma küpses eas inimeste tööhõivega

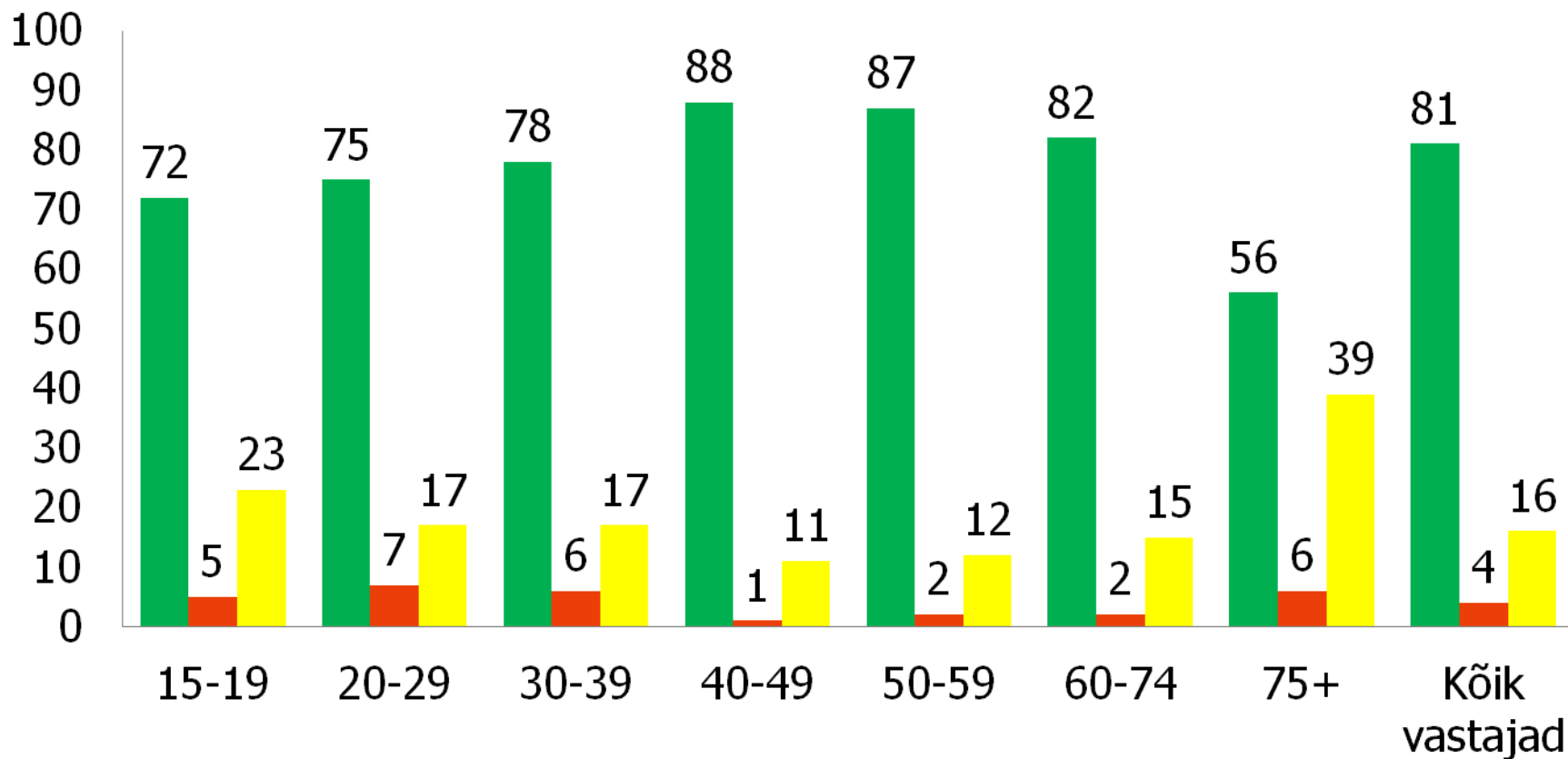


Allikas: Statistikaamet, Eesti sotsiaaluuring

Eelistatakse töötada koos eri vanuses inimestega

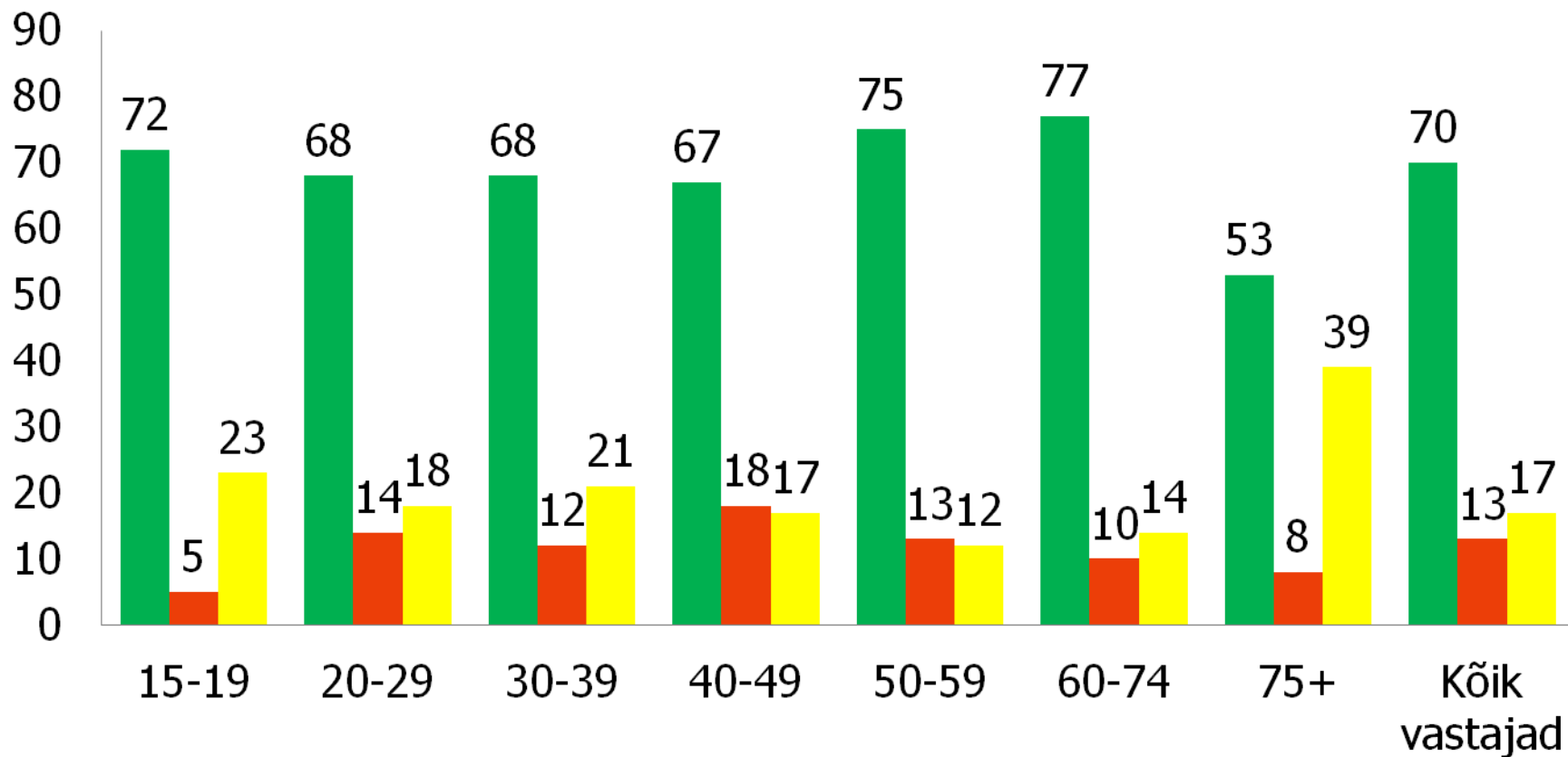


50+ vanuses inimeste kõrge osakaal tööl ei hirmuta



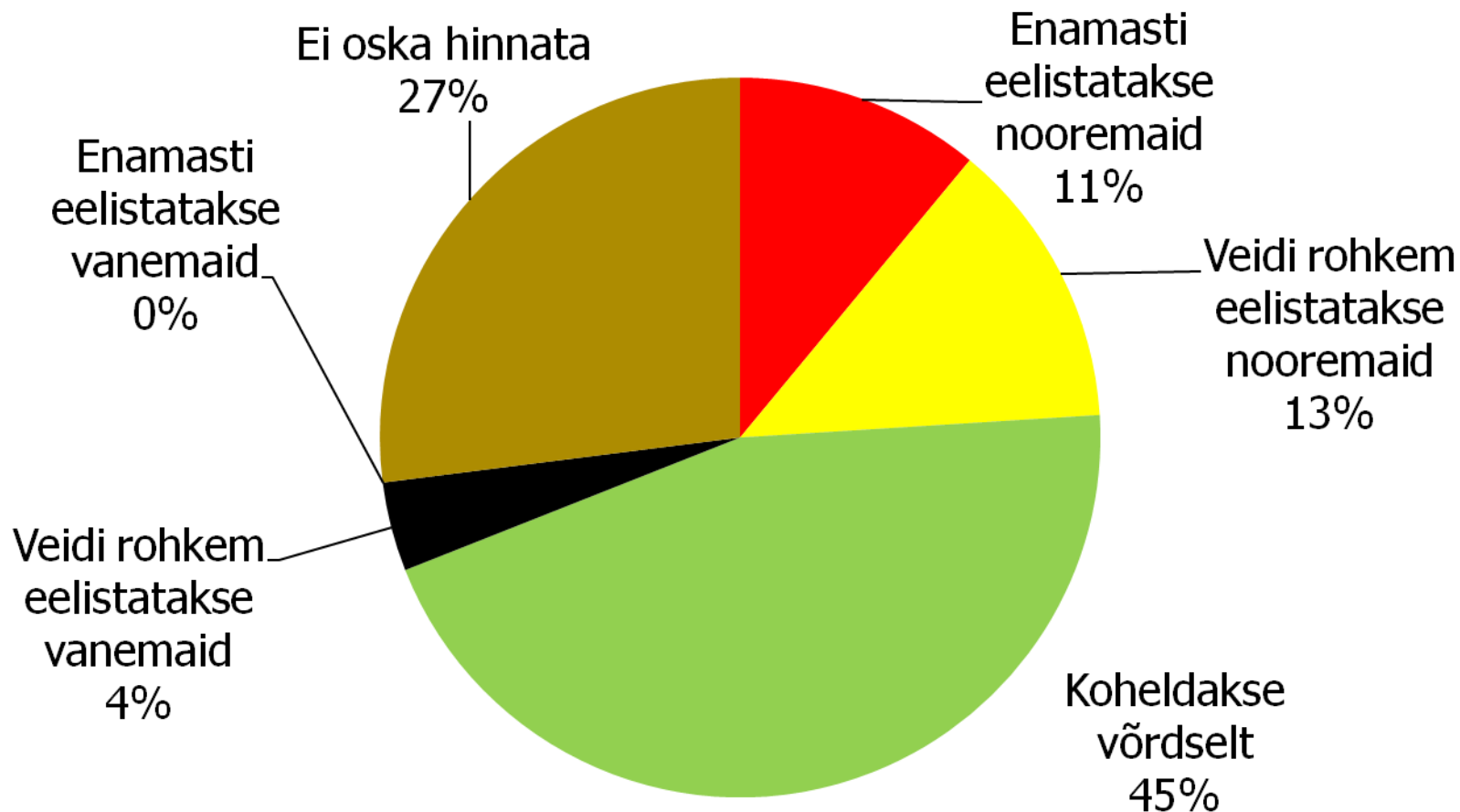
■ Jah+üldiselt olen valmis ■ Ei + üldiselt ei ole valmis ■ Ei oska hinnata

Kas 50+ inimestel on kitsendusi ja takistusi tööturul, mis on suuremad kui noorematel?



■ Jah (kindlasti+pigem) ■ Ei (pigem ei+kindlasti mitte) ■ Ei oska hinnata

Vaid iga teine (45%) töötab kollektiivis, kus pole vanuselist tõrjumist



Iga viies on viimase aasta jooksul kogunud ebavõrdset kohtlemist

	Jah, seda on juhtunud	Ei, seda ei ole juhtunud	Ei oska hinnata
...tööülesannete jagamisel	19	69	12
...töö tasustamisel	16	71	13
...töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes	16	72	12
...kaastöötajate või juhtide suhtumises	16	73	11
...töö tunnustamises	15	72	13
...edutamisel, karjäärivõimalustes	10	76	13
...tööle võtmisel	8	81	12

Vanus on kõige tugevam ebavõrdse kohtlemise põhjus

Kui kogesite ebavõrdset kohtlemist siis kas põhjuseks oli Teie...

	Jah %-s
...vanus	19
...(isiklikud) suhted juhiga (juhtidega)	14
...vähene eesti keele oskus	10
...puue või pikaajaline terviseprobleem	8
...rahvus	8
...sugu	5
...rasedus / abikaasa või elukaaslase rasedus	2



Vanuse võimas mõju tugineb negatiivsetel stereotüüpidel

Uuringust selgus, et paljud vastajad, eriti nooremaealised, usuvad negatiivsetesse stereotüüpidesse ja omamata kindlaid tõendusmaterjale on kindlad selles, et vanemaelised seisavadki vastu uuendustele ja muudatustele, on kaotanud loova suhtumise oma töösse, ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama jms.

50+ tööjõu halvustamine on Eestis levinud (%-s)

	Jah	Ei
ALANDLIKUD. Vähenõudlikumad palga, töötingimuste jms osas	42	27
KEHV TERVIS Hädas terviseprobleemidega	29	35
TEHNIKA KÄIB ÜLE JÕU Ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama	25	44
VÄSINUD Jaksavad vähem	25	41
ARENGUPIDURID Seisavad vastu uuendustele	24	44
NEILT POLE MIDAGI SAADA Vähekasutatud potentsiaal	22	42
VINGUJAD Pessimistlikumad, kaotanud töörõõmu	19	49
ÕPPIMINE JA ARENG ON VASTUMEELSESED Ei taha edasi õppida ja areneda	16	50
TUIMAD JA RUTIINSED kaotanud loova suhtumise oma töösse	14	50
EI SOBI FIRMA JUHTKONDA	7	49



Stereotüübid on eksitavad

Paljud uuringud sh eksperimentaalsed on näidanud, et töötaja tootlikkus, kes teevad üht ja sama tööd, ei ole seotud töötaja vanusega.

Nii mõnigi kord võib olla, et probleemid võivad tekkida hoopis noorema tööjõuga ja seda näiteks tehnoloogia reeglite vastu eksimises, mis toovad kaasa avarii jne.

Samas stereotüüpne mõtlemine on väga levinud ja püsiv ning annab tugeva baasi ja motivatsiooni vanuseliseks tõrjumiseks

Vanus on takistus nr.1 töö leidmisel

Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt...

	Hinnang iseendale	
	Plussid	Miinused
Vanusest	37	33
Oskusest end tööjõuna müüa	33	21
Keelte oskusest	40	19
Erialast, kvalifikatsioonist	46	15
Tervislikust seisundist	54	14
Haridusest	47	11
Töökogemustest	58	9
Suhtlemisoskusest	62	5



Väga kindlalt tunnevad end tööturul 20-39 aastased

- Kõigi omaduste osas annavad nad endile häid ja väga häid hinnanguid
- Eriti kõrgelt hindavad nad oma vanust ja tervislikku seisundit, mis on määravad hästi tasustatud töökoha saamiseks



Allakäigutrepp tööturul algab 40-st eluaastast

- Vanuserühmast 40-49 peab oma vanust takistuseks töö leidmisel 16%, kolmandik arvab, et vanus plussiks. teiste omaduste puhul on hinnangud madalamad kui noorematel
- 50-59. aastastest peab oma vanust takistusena töö leidmisel 55 %, vaid 8% näeb oma vanust toetava tegurina. teiste omaduste puhul on hinnangud nõrgemad kui 40-49 aastastel ja noorematel
- 60-74 aastased hindab oma vanust takistuseks töö leidmisel 72 %, vaid 4% näeb oma vanust toetava tegurina. Teiste omaduste puhul on hinnangud nõrgemad kui 50-59 aastastel ja noorematel



Tööturul kehtib vanussurve, mille kohaselt on ...

- 15-19 aastased – liiga noored ja kogenematud
- 20-39aastased – parim vanus töötamiseks
- 40-49 aastased – ületanud parima vanuseea, konkurentsivõime on kiiresti kahanemas
- 50-59 aastased – tõrjutud vanusesse jõudnud inimesed, madal konkurentsivõime
- 60-74 aastased – väga madal konkurentsivõime, tuleb leppida kehvade töökohtade ja madala palgaga



Vanuse mõju tugineb ka enesesisendusel

- Alates teatud vanusest võtab inimene ühiskonna negatiivse suhtumise omaks ja loeb end tööturu jaoks liiga vanaks ja sobimatuks
- Käivitub negatiivne enesehävituslik mõtlemine- kui ma olen vana, siis ma peangi olema selline nagu minust arvatakse: nõrgem , alandlikum, kehva tervisega, haige, saamatu jne.



Uue identiteedi kujunemine

- Töötav inimene ei tohi olla vana, tuleb vastu võtta vanussurvega omistatud uus identiteedi.
- Esmalt kaotab vanussurve olukorras olev inimene oma positsiooni tööturul, läheb kas pensionile või hakkab tegema mingit teisejärgulist, madalalt tasustatud tööd.
- Kuna tulud järsult kahanevad, järgneb majandusliku sõltumatuse ja tarbimisstandardi kaotamine, mis omakorda viib sõltuvuseni teistest inimestest.



Murdumine

- Murdumine toimub punktis, kus inimene võtab vastu sõltuva inimese staatuse, nii käitumise kui rolli.
- Sisuliselt tähendab see täiesti uut identiteeti, kus on kadunud nii varasemad võimed, oskused ja enesekindlus.
- Inimene on abitu ja ei suuda omal jõul uuesti pinnale tõusta.



Lahendused

- Vähendada stereotüüpide mõju, vältida sotsiaalset tõrjutust ja vaesust
- Stimuleerida tööandjaid vanemaealiste tööle võtmiseks, töökeskkonna kohandamiseks.
- **Motiveerida inimesi töötama ka kõrgemas vanuses (65+) ja tundma tööst rõõmu .**
Rahvani tuleb viia arusaam, et parim sotsiaalne kaitse on töö ka kõrges vanuses, mis teeb inimese õnnelikuks ja hoiab teda tervena.

Täna tähelepanu eest!

Eesmärk ei ole
näha välja täiuslik,
vaid õnnelik.



**EESMÄRK EI OLE
VÄLJA NÄHA
TÄIUSLIK VAID
ÕNNELIK
(Liina Orlova)**