



# EALINE DISKRIMINEERIMINE TÖÖTURUL

Lühikokkuvõte 2018.aasta elanikkonna  
küsitluse tulemustest

Iris Pettai  
Eesti Avatud Ühiskonna Instituut

## SISUKORD

	Lk.
<b>Saateks</b>	<b>3</b>
	<b>3</b>
<b>1. Uuringu eesmärgid</b>	
<b>2. Uuringu korraldamisest</b>	<b>3</b>
	<b>4</b>
<b>3. Tulemustest</b>	
<b>3.1. Suhtumine vanemaealisesse tööjõusse</b>	<b>4</b>
<b>3.2. Valmisolek töötada ühes kollektiivis vanemaealistega</b>	<b>5</b>
<b>3.3. Ealine diskrimineerimine</b>	<b>6</b>
<b>3.4. Stereotüübid vanemaealise tööjõu suhtes</b>	<b>8</b>
<b>3.5. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul</b>	<b>9</b>
<b>4. Järeldused uuringust</b>	<b>10</b>
<b>5. Selgituseks - miks vanemaealisi tõrjutakse?</b>	<b>12</b>
<b>6. Miks vanemaealised tõrjutusele alluvad ja nõ murduvad?</b>	<b>13</b>

## SAATEKS

Ealine diskrimineerimine tööturul on tõsiseks probleemiks kogu maailmas ja ka Eestis. Eestis on tehtud mitmeid põhjalikke tööjõu uuringuid<sup>1</sup> ja osa neist on näidanud, et sagedamini kannatab ebavõrdse kohtlemise all noorem (15-19 aastased) ja vanem tööjõud, 50+ vanuses.

Kas ja kuidas on Eestis levinud ealine diskrimineerimine tööturul, selgitasime esindusliku üle-eestilise elanikkonna uuringuga. Uuringu viis tehniliselt läbi küsitlusfirma Norstat Eesti AS Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi tellimusel. Uuringu rahastajateks on Eesti Inimõiguste Keskus ja Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.

---

<sup>1</sup> Uuring: vanuselist diskrimineerimist tunnetab 34 protsenti töötajatest. Manpower, 2017. Eesti tööturg täna ja homme. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest OSKA uuringuaruanne. Tallinn 2017. Kutsekoda. Masso Märt jt. 2015. Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring. Praxis. Espenberg Kerly jt. 2012. Vanemaealised tööturul, Rake. Tartu Ülikool; Leetmaa Reelika jt. 2004. Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. Praxis.

# 1. UURINGU EESMÄRGID

Eesmärgiks oli selgitada järgmist:

- Millised on Eestis levinud hoiakud ja suhtumised 50+ inimestesse kui tööjõusse?
- Kuivõrd on Eestis levinud eelarvamused ja stereotüübid vanemaealise tööjõu suhtes?
- Kuivõrd levinud on Eestis ealine diskrimineerimine tööturul?
- Kui sageli erinevad vanuserühmad ealise diskrimineerimisega tööturul kokku puutuvad ja milles see avaldub?
- Millises kollektiivis soovitakse töötada, kas eelistatakse nooremaelist või vanemaealist, kuivõrd ollakse valmis töötama nõ segakollektiivis, kus kolleegide vanus ei oma tähtsust?
- Kuivõrd ollakse valmis töötama kollektiivis, kus 50+ vanuses inimeste osakaal on vähemalt kolmandik?

# 2. UURINGU KORRALDAMISEST

Uuringu kontseptsiooni ja meetodika töötas välja Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, uuringu tehniliseks korraldajaks oli firma Norstat Eesti AS. Küsitlus viidi läbi Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi tellimusel perioodil 28.veebruar-12.märts 2018. Küsitlemiseks kasutati isetäidetavat ankeeti, nii eesti- kui venekeelset. Küsitlusmeetodina kasutati veebiküsitlust.

Uuringus küsitleti 1000 inimest vanuses 15+. Uuringu valim koostati juhumeetodil ning see oli esinduslik rahvastiku mudeli suhtes. Uuringu tulemusi saab interpreteerida kui Eestile iseloomulikke seoseid ja trende. Küsitletutest oli naisi 567 ja mehi 433. Vastajate vanuseline jaotus oli järgmine:

Vanuserühm	Osakaal valimis
15-19	2%
20-29	17%
30-39	18%
40-49	17%
50-59	17%
60-74	24%
75+	4%

# 3. TULEMUSTEST

## 3.1. Suhtumine vanemaealisesse tööjõusse

Eestis on kinnistunud arusaam, mida toetab 70% vastajatest, et võrreldes nooremaelistega on vanemaealistel (vanuses 50+) tööturul vanusest tulenevad takistused. Vaid 13% vastajate hinnangul neid takistusi pole. Ka vanuserühmiti on sarnased arvamused, rohkem pooldavad seda seisukohta 50-74 aastased (75-77%).

**Tabel 1. Kas vanemaealistel (vanuses 50+) on nende vanusest tulenevaid kitsendusi ja takistusi tööturul, mis oleksid oluliselt suuremad nooremate ees seisvatest raskustest?**

	<b>Kõik vastajad</b>	<b>15-19</b>	<b>20-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60-74</b>	<b>75+</b>
Jah (kindlasti+pigem)	70	72	68	68	67	75	77	53
Ei (pigem ei+kindlasti mitte)	13	5	14	12	18	13	10	8
Ei oska hinnata	17	23	18	21	17	12	14	39

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Vastustest võib järeldada, et peetakse üsna loomulikuks, et 50+ inimesi koheldakse tööturul teisiti (=kehvemini) kui nooremaealiseid. Kitsenduste ja takistuste olemasolu tundub paratamatuna, eeldatakse, et 50+ inimestega tulebki nii käituda, sest nad on jõudnud kriitilisse vanusesse, kus eelispositsioon tööturul tuleks loovutada noorematele.

Vaatamata sellele, et kitsenduste ja takistuste olemasolu 50+ inimestele tööturul peetakse loomulikuks ja paratatuks, on  $\frac{3}{4}$  vastajatest seda meelt, et töötamist tuleks jätkata ka pensionieas (tabel 2).

**Tabel 2. Milline on Teie arvamus, kas pensioniea saabudes...**

	<b>Kõik vastajad</b>	<b>15-19</b>	<b>20-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60-74</b>	<b>75+</b>
Peaksid inimesed jääda pensionile ja tegema tööturul ruumi noorematele	15	<b>28</b>	16	20	14	16	9	18
Peaksid edasi töötama oma töökohal, kuni tervis seda võimaldab	62	39	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>75</b>	<b>71</b>
Võiksid edasi töötada, kuid mõnel vähemnõudlikumal töökohal (koristaja, valvur vms)	10	11	15	10	11	7	10	3
Ei oska hinnata	13	22	17	13	12	18	7	8

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

62% arvates tuleks pensioniea saabudes edasi töötada. samal töökohal kuni tervis lubab, iga 10-nda arvates mõnel vähemnõudlikumal töökohal (koristaja, valvur vms). Iga seitsmenda arvates peaksid inimesed pensioniikka jõudes tegema tööturul ruumi noorematele, 15-19 aastased toetavad seda seisukohta kõige enam -28%. Vanuse kasvades ollakse seda meelt, et ka pensionipõlves tuleks jätkata samaväärse tööga nagu varem.

### 3.2. Valmisolek töötada ühes kollektiivis vanemaealistega

Selgitasime uuringus, kuid võrd ollakse valmis töötama koos 50+ vanuses inimestega. Võrdluseks on selgitatud hinnanguid koostöövalmiduseks teiste nn tõrjutud sihtrühmadega (tabel 3). Kuna küsimus määrab sallivusastet, jaotasime hinnangud nelja sallivusastmesse. Kõrge sallivusaste (vähemalt pooled vastajatest on sallivad) on 50+ vanuses (75%) ja liikumispuuetega inimeste (65%) suhtes. Vaid 2% on selle vastu, et igapäevaselt nõ külg külje kõrval töötada vanemaealistega ja vaid 8% ei soovi lähikollektiivis töötada liikumispuuetega inimestega.

**Tabel 3. Kuidas suhtuksite sellesse, kui Teie lähikollektiivi tuleksid tööle ... ?**

	Mul poleks midagi selle vastu	Parem kui ei tuleks	Mul on ükskõik
<b>A Kõrge sallivusaste, üle 50% on sallivad</b>			
50+ vanuses inimesed	75	2	23
Liikumispuudega inimesed	65	8	27
<b>B Keskmise sallivusaste, 30-49% on sallivad</b>			
Võõrtöölised väljastpoolt EL-i	35	31	34
Homoseksuaalsed inimesed	34	26	40
<b>C Madal sallivusaste, 15-29 % on sallivad</b>			
Põgenikud, immigrandid	27	39	34
Endised prostituudid	26	29	45
HIV viirusekandjad, AIDS-i haiged	15	54	31
<b>D Väga madal sallivusaste, alla 15 % on sallivad</b>			
Kriminaalse taustaga, endised vangid	9	64	27
Narkomaanid	3	83	14

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Keskmine sallivusaste (30-49% on sallivad) on võõrtöölisesse väljastpoolt EL-i ja homoseksuaalsetesse inimestesse. Selles sallivuskategoorias jääb sallimatute osakaal mõnevõrra madalamaks positiivselt suhtujate osakaalule. Teised sihtrühmad, nagu põgenikud, endised prostituudid, HIV viirusekandjad, AIDS-i haiged, endised vangid ja narkomaanid kuuluvad madala või väga madala sallivusega kategooriatesse, kelledega koostöötamiseks on valmisolek vähene või peaaegu puudub.

Võib järeldada, et 50+ inimesed on oodatud töökollektiividesse ja võrreldes nõrjutud sihtrühmadega eelisseisundis.

Kui küsida, millise vanuselise koosseisuga kollektiivis soovitakse töötada, siis selgub, et nn segakollektiiv on kõige eelistatum (tabel 4).

**Tabel 4. Millises kollektiivis Te meelsamini töotaksite kui Teil oleks valida?**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-74	75+
Eelistaksin töötada noorematest inimestest koosnevas kollektiivis	14	33	32	17	8	6	9	16
Eelistaksin töötada keskealistest ja vanematest inimestest koosnevas kollektiivis	18	11	16	14	20	16	22	13
Mul on ükskõik, millise vanuselise koosseisuga töökollektiivis ma töötan	61	49	48	64	66	70	61	58
Ei oska hinnata	7	6	3	6	6	8	8	13

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Üle poole, 61%, vastajatest on valmis töötama kollektiivis, kus on koos erineva vanusega inimesed. Poolehoid eri vanusega inimestest koosneva kollektiivi suhtes on keskmisest kõrgem alates vanusest 30+, kõige rohkem pooldajaid 50-59 aastaste seas (70%). Noorematest, 15-29 aastat, pooldab iga kolmas koostööd nooremate inimestega.

**Tabel 5. Kas olete valmis selleks, kui Teie lähikollektiivis ulatuks 50+ vanuses inimeste osakaal kolmandikuni ja rohkemgi?**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-74	75+
Jah (olen selleks valmis+üldiselt olen valmis)	81	72	75	78	88	87	82	56
Ei (üldiselt ei ole valmis+üldse ei ole valmis)	4	5	7	6	1	2	2	6
Ei oska hinnata	16	23	17	17	11	12	15	39

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Valmisolek, et lähikollektiivis ulatuks 50+ vanuses inimeste osakaal kolmandikuni ja rohkemgi, on väga kõrge, 81% vastasid jaatavalt (tabel 5). Kuigi iga neljas 15-19 aastane on kõhkleva seisukohal, on ka nendest ¼ valmis koos töötama vanemaealiste kolleegidega, kellele osakaal lähikollektiivis on kolmandik või enam.

### 3.3. Ealine diskrimineerimine

Selgitasime, kuidas vanemaealised koheldakse tööl võrreldes noorematega (tabel 6). Ligi poolte (45%) hinnangul koheldakse nooremaid ja vanemaid (50+) võrdselt. Iga neljanda vastaja arvates on nooremad eelistatumas seisus, vaid 4% leiab, et nende kollektiivis eelistatakse vanemaid. 27% ei oska anda hinnangut. Hinnangutest võib järeldada, et kuigi ligi pooled töötavad kollektiivides, kus vanuse pinnal ebavõrdset kohtlemist pole, täheldab kriitiline mass, ligi kolmandik (29%) ealist diskrimineerimist.

**Tabel 6. Kas Teie töökollektiivis koheldakse vanemaealiseid (vanuses 50+) võrdselt noorematega?**

	%-s
Enamasti eelistatakse nooremaid	11
Veidi rohkem eelistatakse nooremaid	13
Nooremaid ja vanemaid (50+) koheldakse võrdselt	45
Veidi rohkem eelistatakse vanemaid (50+)	4
Enamasti eelistatakse vanemaid (50+)	-
Ei oska hinnata	27

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Küsisime, kas vastajad ka isiklikult on kogenud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist ja millistes olukordades (tabel 7).

**Tabel 7. Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul kogenud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist teiste töötajatega võrreldes?**

	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

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Selgub, et ebavõrdset kohtlemist tööl on suhteliselt palju, aasta jooksul on seda isiklikult kogenud vähemalt iga viies töötaja. Kõige enam on täheldatud ebavõrdsust tööülesannete jagamisel, aga ka töö tasustamisel, info edastamisel, kolleegide suhtumises, kõige vähem tööle võtmisel ja edutamisel.

Selgitasime, mis võis põhjustada ebavõrdset kohtlemist ja milline roll on siinosas vanusel (tabel 8).

**Tabel 8. Kui kogesite ebavõrdset kohtlemist siis kas põhjuseks oli Teie...**

	Jah	Ei	Ei oska hinnata
...vanus	19	66	15
...(isiklikud) suhted juhiga (juhtidega)	14	70	16
...vähene eesti keele oskus	10	77	13
...puue või pikaajaline terviseprobleem	8	78	14
...rahvus	8	78	13
...sugu	5	79	15
...rasedus / abikaasa või elukaaslase rasedus	2	85	12

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Põhjus nr.1, mis võib esile kutsuda ebavõrdset kohtlemist tööl, on vanus, sellele viitab iga viies vastaja, ei ole kogenud seda 2/3 vastajatest. Teise olulise põhjusena nimetatakse suhteid juhiga (juhtidega). Ka vähene eesti keele oskus, aga ka puue, või rahvus võivad olla ebavõrdse kohtlemise põhjusteks. Vähem on kogetud ebavõrdset kohtlemist soolisel pinnal.

Sagedamini on ebavõrdset kohtlemist vanuse pinnal kogenud 15-19 aastased (61%). 60-74 aastased, kellest igal teisel on see kogemus, samuti 50-59 aastased, kellest 40%-l on see kogemus.



### 3.4. Stereotüübid ja eelarvamused vanemaealise töäjõu suhtes<sup>2</sup>

Uuringus selgitasime, kuidas suhtutakse stereotüüpidesse ja eelarvamustesse, mis iseloomustavad vanemaealisi töötajaid (tabel 9.). Palusime hinnata kahte positiivset ja kümnet negatiivset stereotüüpi ning eelarvamust.

**Tabel 9. Kuidas hindate vanemaealisi töötajaid võrreldes noorematega, kas nad on Teie töökollektiivis .....Vastused skaalapunktile "jah", %-s**

	Kõik vastajad		15-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-74		75+	
	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei
<b>Positiivsed stereotüübid</b>																
Kohuse-tundlikumad	67	9	50	33	54	14	58	15	71	8	74	5	76	4	66	3
firmale lojaalsemad	60	8	33	17	53	12	56	15	63	9	67	4	64	4	60	3
<b>Negatiivsed stereotüübid</b>																
vähekasutatud potentsiaal	22	42	6	61	19	43	20	45	16	55	24	45	31	32	26	19
vähendõudlikumad palga, töötingimuste jms osas	42	27	22	45	29	32	38	28	35	34	45	30	57	16	37	18
tihti hädas terviseprobleemidega	29	35	11	33	28	34	29	40	30	41	30	40	31	27	27	18
ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama	25	44	27	33	36	38	30	40	26	49	16	55	21	43	13	36
väsinud, jaksavad vähem	25	41	27	22	33	33	25	45	23	49	22	47	21	39	26	24
seisavad vastu uuendustele ja muudatustele	24	44	38	11	34	31	35	35	24	47	18	51	13	55	5	39
pessimistlikumad, kaotanud tööroõmu	19	49	16	28	23	43	22	45	18	50	17	55	17	52	13	40
ei taha edasi õppida ja areneda	16	50	5	55	24	44	21	47	14	53	9	58	13	48	13	35
kaotanud loova suhtumise oma töösse	14	50	16	28	18	42	23	46	14	57	11	54	10	54	10	43
ei sobi firma juhtkonda	7	49	6	39	8	50	7	47	8	57	6	52	7	47	8	32

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

<sup>2</sup> Stereotüüp on hindava iseloomuga, hoiakuline ja püsiv intensiivne üldistus mingi grupi omaduste, käitumiste kohta. Stereotüübid toetavad põhiliselt negatiivset suhtumist. Stereotüüp on väljamõeldud omadustega, lihtsustatud ja ka moonutatud. Stereotüüp moodustatakse suvaliste tunnuste põhjal, mis tegelikkuses ei kehti kindlasti kõikide antud grupi liikmete kohta. **Eelarvamus** on ebapiisavale informatsioonile (sageli peamiselt teiste inimeste arvamusel) toetudes kujundatud stereotüüpne hoiak, mis võetakse enne objekti kohta vahetute objektiivsete andmete omandamist. Eeskätt kasutatakse seda sõna negatiivse eelhoiaku kohta.

Selgub, et stereotüüpsed hinnangud on üsnagi levinud, positiivseid toetab 60-67% vastajatest, negatiivseid 7-42%. 27-50% vastajatest ei ole nõus negatiivsete stereotüüpidega. Negatiivseid stereotüüpe toetavad rohkem nooremad 15-29 aastased inimesed, kes usuvad sagedamini, et vanemaealised seisavad vastu uuendustele ja muudatustele, on kaotanud loova suhtumise oma töösse, ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama jms.

Stereotüüpne mõtlemine annab tugeva baasi ja motivatsiooni vanemaealise töötajaskonna tõrjumiseks ja ealiseks diskrimineerimiseks.

### 3.5. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul

Palusime vastajatel hinnata oma konkurentsivõimet tööturul, lähtudes hinnangutest iseendale kui tööjõule erinevatest vaatenurkadest, sh vanusest. Uuringust selgub, et vanus on üks tugevamaid tööjõuturul toimuvat mõjutavatest teguritest. Võib väita, et vanussurve tõttu jaotub tööjõud nõrgete hierarhilistesse kastidesse.

**Tabel 10. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie...?.**

Vastused skaalapunktile "head" (väga head+head) ja "halvad" (väga halvad+halvad)

	Kõik vastajad		15-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-74		75+	
	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad	Head	Halvad
Vanusest	37	33	46	33	84	-	73	2	35	16	8	55	4	72	5	66
Oskusest end tööjõuna müüa	33	21	40	11	50	10	48	11	33	20	23	23	16	34	22	24
Keelte oskusest	40	19	62	11	51	10	53	11	36	23	32	20	30	26	26	19
Erialast, kvalifikatsioonist	46	15	34	38	58	9	54	12	48	15	40	16	37	18	46	7
Tervislikust seisundist	54	14	78	6	78	1	76	5	57	9	41	17	31	26	21	42
Haridusest	47	11	34	16	62	4	50	11	45	13	43	11	40	16	45	8
Töökogemustest	58	9	24	38	50	14	62	8	68	7	62	7	53	10	71	3
Suhtlemisoskusest	62	5	56	6	71	3	68	4	67	5	58	6	54	4	53	3

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Kõige suurem eelis on vanus tööturul 20-39.aastastele, kelledest 73-84% leiavad, et nende vanus väga tugev eelis hea töökoht saada.

20-39.aastased tunnetavad vanuselisi eeliseid tööturul ja hindavad oma võimalusi leida hea töökoht lähtuvalt vanusest headeks või väga headeks:

1. 20-29 aastased - 84%
2. 30-39 aastased - 73%

Inimesed, kes on nõ kriitilises vanuserühmas, tunnetavad tugevat vanussurvet ja hindavad oma võimalusi leida hea töökoht lähtuvalt vanusest pigem halbadeks või väga halbadeks:

1. 60-74 aastased - 72%
2. 75+ aastased - 66%
3. 50-59 aastased - 55%
4. 15-19 aastased - 33%

Uuringust lähtudes võib täheldada, et 40-st eluaastast algab nõ allakäigutrepp tõrjutud tööjõu hulka, inimesed juba tajuvad oma kriitilist vanust ja vaid iga kolmanda arvates annab vanus neile tööturul eeliseid.

Takistuseks on vanus igale kolmandale 15-19 aastastest, igale teisele 50-59-aastastest ja ¼-le 60+ vanuses inimestest.

Tabelis 11 on toodud välja iga vanuserühma kaks suuremat plussi ja kaks suuremat miinust hinnates oma konkurentsivõimet tööturul

**Tabel 11. Hinnangud konkurentsivõimele tööturul: suurimad plussid ja miinused**

	<b>Kaks suuremat plussi tööturul</b>	<b>Kaks suuremat miinust tööturul</b>
15-19	Tervis - 78% Võõrkeeled - 62%	Töökogemused - 38% <b>Vanus - 33%</b>
20-29	<b>Vanus - 84%</b> Tervis - 78%	Töökogemused - 14% Oskus end tööjõuna müüa - 10%
30-39	Tervis - 76% <b>Vanus - 73%</b>	Oskus end tööjõuna müüa - 11% Keeled - 11 %
40-49	Töökogemused - 68% suhtlemisoskus - 67%	Võõrkeeled - 23% Oskus end tööjõuna müüa - 20% <b>Vanus - 16%</b>
50-59	Töökogemused - 62% suhtlemisoskus - 58%	<b>Vanus - 55%</b> Oskus end tööjõuna müüa - 23%
60-74	Töökogemused - 53% suhtlemisoskus - 54%	<b>Vanus - 72%</b> Oskus end tööjõuna müüa - 32%
75+	Töökogemused - 71% suhtlemisoskus - 53%	<b>Vanus - 66%</b> Tervis - 42%

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018

Nn tõrjutud tööühmade (alates 40+) tugevad küljed, nagu töökogemused ja suhtlemisoskus, on vastajate hinnangul vähem olulised ning ei suuda üles kaaluda sellist mõjuvõimsat tegurit, nagu vanus. 60+ tööjõu nõrgaks küljeks on ka tervis, mida 26-42% hindab takistava tegurina töökoha leidmisel (vt.tabel 10 ja 11).

## 4. JÄRELDUSED UURINGUST

Esmapilk uuringust selgunud faktidele võib jätta mulje, et Eestis on üsnagi salliv vanemaealiste töötajate suhtes ja mingit ulatuslikku diskrimineerimist ja ebavõrdset kohtlemist pole. Räägivad sellest järgmised arvud:

- ¼ vastajatest leiavad, et inimesed peaksid edasi töötama ka pensionieas;
- 61%, vastajatest on valmis töötama kollektiivis, kus koos töötavad erineva vanusega inimesed
- 75% on valmis töötama lähikollektiivis 50+ vanuses inimestega;
- 81% on valmis selleks, et lähikollektiivis ulatuks 50+ vanuses inimeste osakaal kolmandikuni ja rohkemgi
- Ligi poolte (45%) hinnangul koheldakse nooremaid ja vanemaid (50+) nende töökollektiivis võrdselt.

Ülalnimetatud andmed on positiivsed ja märgiks selle kohta, et Eestis on ületatud pikka aega kestnud vanemaealiste aktiivne tõrjumine tööturul, mida iseloomustas arusaam, et pensionieas inimene peab kindlasti minema pensionile ja vabastama koha noortele.

Tõrjumine on asendunud sallivusega, mis on aga üsnagi pealiskaudne, pigem neutraalne ja ükskõikne, kui empaatiline ja mõistev. Tööturul valitseb tugev vanussurve, mis jaotab inimesed hierarhiasse. Väga kindlalt tunnevad end 20-39 aastased, teised vanuserühmad on rohkem või vähem tõrjutud seisundis tööturu ja tööandjate seisukohalt:

- 15-19 aastased-tõrjutud sihtrühm, sest on liiga noored ja kogemematud
- 20-39 aastased-parim vanus töötamiseks
- 40-49 aastased-ületanud parima vanuseea, konkurentsivõime on kahanemas
- 50-59 aastased-kriitilisse vanusesse jõudnud inimesed, madal konkurentsivõime
- 60-74- liiga vanad tööturu jaoks, väga madal konkurentsivõime, tuleb leppida kõige kehvemate töökohtade ja madala palgaga

Tugevat vanussurvet kinnitab ka uuringust selgunud fakt, et vastajad peavad üsna loomulikuks, et 50+ inimesi koheldakse tööturul teisiti (=kehvemini) kui nooremaealiseid. Kitsenduste ja takistuste olemasolu tundub sotsiaalse normi ja paratamatusena, eeldatakse, et 50+ inimestega tulebki nii käituda, sest nad on jõudnud kriitilisse vanusesse, kus eelispositsioon tööturul tuleks loovutada noorematele.

Eestis on vähe on teadmispõhist infot vanemaealise tööjõu kohta, teadmiseid võivad sageli asendada stereotüübid, mis kohati on üsna diskrimineerivad ja alandavad. Uuringust selgus, et paljud vastajad, eriti nooremaealised, usuvad negatiivsetesse stereotüüpidesse ja omamata kindlaid tõendusmaterjale, on kindlad selles, et vanemaealised seisavadki vastu uuendustele ja muudatustele, on kaotanud loova suhtumise oma töösse, ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama jms.

Nagu uuringust selgus, loovad negatiivsed stereotüübid tugeva motivatsioonilise baasi vanemaealiste tõrjumiseks ja diskrimineerimiseks. Ka mõjuvad stereotüübid negatiivselt vanemaealiste konkurentsivõimele, panevad kahtlema iseenda võimetes, oskustes ja lõppkokkuvõttes võivad hävitada isiksuse täielikult.

Eesti on veel üsnagi kaugel vanemaealiste väärtustamisest ja võrdväärsest kohtlemisest. Raske on prognoosida kui kaua aega võib võtta negatiivsete stereotüüpide pehmenemine ja millal tuleb aeg, kus vanemaealiseid koheldakse kui võrdväärseid ühiskonna liikmeid, kellel on samasugused õigused täisväärtuslikuks (töö)eluks nagu 20-39 aastastel.

Kuigi eaka tööjõu kaasamise vajadus on paratamatu ja paljud riigid sellega ka tegelevad, on edasimineku siinosas üsnagi aeglane ja eeldab paljude barjääride ületamist. Esmalt on vaja mõtteviisi kardinaalset muutmist.

## 5. SELGITUSEKS - MIKS VANEMAEALISI TÕRJUTAKSE?

Põhjuseks, miks tööturul tõrjutakse inimesi alates 40-st eluaastast, on **vanussurve**. **Vanussurve** on üks levinumaid diskrimineerimise vorme kõrvuti teiste diskrimineerimisvormide nagu sugu, rahvus, rass, seksuaalne suundumus, religioossed tõekspidamised kõrval. Vanussurve süstemaatilised uuringud said alguse 1950-60-ndatel aastatel. Esimesena soovitas mõiste vanussurve („ageism“) võtta kasutusele USA sotsioloog, rahvastiku vananemise instituudi direktor R.N.Butler 1969.aastal. *Ageism* ehk vanussurve tähendab negatiivseid, eelarvamuslikke suhtumisi, mis baseeruvad vanusel. Noorte põhjendamatu ülehindamine kõrgendatud hinnang ja vanade alaväärtustamine (diskrimineerimine)

Uurijad täheldavad koguni, et mida tsiviliseeritum ühiskond, seda tugevam vanussurve seal valitseb ja seda jõulisemad on stereotüübid.<sup>3</sup> Põhjuseks on asjaolu, et ei suudeta mõjutada negatiivse suhtumise tegelikku põhjust, milleks on konkurents. Pidev konkurents kui aktiivne enesekehtestamise ja üleoleku demonstreerimise vorm on ühiskonda programmeeritud, see on üks baasilisi väärtusi. Turumajandusühiskond on paljuski üles ehitatud võitjate-kaotajate loogikale, mis sisuliselt tähendab, et edu saavutab tugevam, kes suudab domineerida, end maksma panna.

Tänapäeva lääne ühiskondi kujundavad peamiselt majandusedu imperatiivid, kus kesksel kohal on tootlikkus ja kasumlikkus. Tähtis on eelkõige majanduskasv, kõik muu on sellele allutatud. Elutsükli mõlemad otsad – lapsed ja eakad – on majanduslikult ebaproduktiivsed. Laste ja eakate vahel olevad inimesed peavad hoolt kandma mõlemate eest. Taolise arusaama järgi on aga lastesse õigem investeerida, kuna erinevalt eakatest kätkevad nad endas tulevikus majanduslikku potentsiaali.

<sup>3</sup> Pasupathi M., Lockenhoff C. Ageist behavior//In T. D. Nelson (Ed.), 2002. Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons.

Eakaid vaadeldakse kui teisesordi inimesi, kes ei ole suutelised ühiskonnale midagi pakkuma. Negatiivne suhtumine, mis on vanussurve aluseks, avaldub kõikvõimalikes vormides iga eaka inimese elus. Negatiivne suhtumine eakatesse mõjutab ka hoiakuid ja veendumusi, et eakate heaolu on vähem oluline kui noorte heaolu.

Uuringud näitavad, et võrreldes noorte ja vanadega kõige enam diskrimineerimist rakendav grupp 20-40 aastased nn täiskasvanute grupp<sup>4</sup> ja eriti selle vanuserühma mehed.<sup>5</sup>

## 6. MIKS VANEMAEALISED TÕRJUTUSELE ALLUVAD JA NÕ MURDUVAD?

Kõige olulisem tegur, mis sunnib inimesi tööl lahkuma, ei ole bioloogiline vaid sotsiaalne vananemine. Kuigi pole salalepingut elatanud inimeste vastu, moodustavad ühiskondlikud ettekujutused, organisatsioonipoliitika ja teaduslikud vaated jõu, mis avaldab inimestele survet, et nad lõpetaksid oma karjääri kindlal ajahetkel. Nende jõudude võimsust tunnetab inimene nii otse kui kaudselt, seda annab edasi ümbritsevate inimeste suhtumine ja tööandjate praktika.<sup>6</sup>

Inimene sattub suletud psühholoogilisse ringi, millest esimestena kirjutasid B. Rosen ja T.H. Jerclec<sup>7</sup>, mida on edasiarendatult nimetatud ka „isetäitva prohvetluseks“.<sup>8</sup> Tekib suletud psühholoogiline ring ehk „isetäituv prohvetluse tsükkel“, kuhu satub kriitilise vanusepiiri (50+) ületanud inimene. Ta tajub, ühiskonna negatiivset suhtumist, sest ta on jõudnud vanuserühma, keda ei peeta produktiivseks ja väärtuslikuks, kellesse ei peeta vajalikuks investeerida (näiteks täiendhariduse näol), kelle jaoks on lõppenud karjäärivõimalused tööl. Käivitub nn „isetäitva prohvetluse“ tsükkel. Kuna tööandja, aga ka ühiskond tervikuna ei usu enam kriitilises vanuses oleva inimese töövoimetesse, kaotab usu endasse varem või hiljem ka inimene ise.

Ta teab, et töötav inimene ei tohi olla vana ja ta võtab vastu vanussurvega omistatud uue identiteedi. See mõjub väga negatiivselt eakate enesehinnangule ja on peamine vanade passiivsuse põhjus. Esmalt kaotab vanussurve olukorras 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 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.

<sup>4</sup> Kite M.E., Stockdale G. D., Whitley Jr. B.E., Johnson B.T., 2005. Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review // Journal of Social Issues. Vol. 61, No. 2, pp. 241-266

<sup>5</sup> Fraboni M., Saltstone R., Hughes S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA), 1990. An attempt at a more precise measure of ageism // Canadian Journal on Aging. Vol. 9, pp. 56-66;

<sup>6</sup> Greller, and L. K. Stroh, 2002. Variations in Human Capital Investment Activity by Age. Journal of Vocational Behavior, 61, 109-188.

<sup>7</sup> Rosen B., Jerclec T.H., 1976a. The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions // Journal of Applied Psychology. Vol. 61, No. 4, pp.128-132

<sup>8</sup> Kuypers J.A., Bengston V.L., 1984. Perspectives of olderfamily // Independent ageing / Quinn W.H., Hugston G.A. (ed.). Rockville: Aspen Publications, pp. 3-19

Siiski ei murdu vanussurve all kõik eakad inimesed. Pensioniikka jõudes on olulised kaks kriteeriumit, kas inimene saab jätkata oma tööd või jääb tööta. Teiseks, millistele väärtustele on suunatud aktiivsus. Paremini kohanduda suudavad need, kes on sõltumatud ja aktiivsed. Konstruktiiivsed inimesed (vähene osa) suudab ka vaatamata negatiivsetele stereotüüpidele säilitada kõrge enesehinnangu, positiivse eluvaate vanemas eas. Konstruktiiivsel tüübil on elus tervikuna hästi läinud, neil on olnud õnnelik lapsepõlv, õnnestunud abielu, stabiilne

tööelu, vaba finantsprobleemidest. Vananedes suudavad nad säilitada laia huvide ringi, sotsiaalse aktiivsuse, neil on ideed ja uued loomingulised tegutsemisstrateegiad. Psühholoogiliselt ja emotsionaalselt tasakaalus, energilised, iseseisvad ja sõltumatud inimesed suhtuvad kriitiliselt kõikvõimalikesse sotsiaalsetesse stereotüüpidesse ja ühiskondlikku arvamusse.

Ebakonstruktiiivsed (valdav osa) ei suuda uue identiteediga hakkama saada. Iseloomulikud on kohandumatus, isoleeritus, rahulolematus, enesehinnangu langus, vajalikkuse langus, huvide vähenemine, egoismi kasv, emotsionaalse enesekontrolli langus, mõnede isiksuse joonte teravnemine, huvide sulgumine iseendale, suutmatus oma käitumist kontrollida, tundlikkuse kahanemine, maailm tundub selgusetu ja prognoosimatuna.

## Kasutatud allikad

Eesti tööturg täna ja homme. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest OSKA uuringuaruanne. Tallinn 2017. Kutsekoda.

Espenberg Kerly jt. 2012. Vanemaealised tööturul. Rake. Tartu Ülikool

Leetmaa Reelika jt. 2004. Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. Praxis

Masso Märt jt. 2015. Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring. Praxis.

Uuring: vanuselist diskrimineerimist tunnetab 34 protsenti tööotsijatest. Manpower. 2017.

Fraboni M., Saltstone R., Hughes S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA)., 1990. An attempt at a more precise measure of ageism // Canadian Journal on Aging. Vol. 9, pp. 56-66;

Greller M. M., and Stroh L. K, 2002. Variations in Human Capital Investment Activity by Age. Journal of Vocational Behavior, 61, 109-188.

Kalavar J. M., 2001. Examining ageism: Do male and female college students differ? // Educational Gerontology, Vol. 27, pp. 507-513

Kite M.E., Stockdale G. D., Whitley Jr. B.E., Johnson B.T., 2005. Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review // Journal of Social Issues. Vol. 61, No. 2, pp. 241-266

Kuypers J.A., Bengston V.L., 1984. Perspectives of olderfamily // Independent ageing / Quinn W.H., Hugston G.A. (ed.). Rockville: Aspen Publications, pp. 3-19

Pasupathi M., Lockenhoff C. Ageist behavior//In T. D. Nelson (Ed.) , 2002. Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons.

Rosen B., Jerclec T.H., 1976a. The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions // Journal of Applied Psychology. Vol. 61, No. 4, pp.128-132