

Tuleviku tööjõud?

*Pille Strauss-Raats,
tööpsühholoog*

Hinnatakse, et aastaks 2025 elab Euroopa Liidus iga alla 25-aastase inimese kohta kaks üle 50-aastast inimest. Juulikuus avaldatud Eesti Statistikaameti aruande alusel peaks Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse tagamiseks tõstma pensioniiga 2060. aastaks 74-le aastale.

Tartu Ülikooli rakendusuringute kesku-
se RAKE poolt läbi viidud uuring näitab, et 82% Eesti töandjatest ei pea elanikkonna vananemist enda jaoks oluliseks teemaks ning 77% ei näe ette vanemaealiste töötajate osakaalu suurenemist oma organisatsioonis. Trendid mujal maailmas peegeldavad aga liikumist eakamate inimeste tööhõive suurenemise suunas.

Just vanemaealised töötajad on olnud pärast majandussurutist tööjõuturul võitjateks, kuna olukorras, kus üha rohkem noori on töötä, tõuseb eakate osakaal nii USA kui Suurbritannia tööjõu hulgas. AARP Public Policy Institute'i statistika kinnitab, et viimase 25 aastaga on üle 65-aastaste tööhõive kasvanud USA-s ligi kaks korda, Inglismaal tõusis aastatel 2010–2012 pensioniealiste tööhõive 7% võrra. 63% brittidest jätkab ka pärast pensioniikka jõudmist endisel töökohal, enamasti osalise töötajaga.



Ka vanemaealised töötajad on väga väärtuslikud.
Foto: SXC

Suurbritannias hindab üha enam töandjaid ka teisi kogunud vanemaealiste töötajatega kaasnevaid plusse:

- Vanemaealised töötajad on tööturul peatselt ülekaalus ning seda ressursi kasutamata jättes, kaotame olulise kvalifitseeritud potentsiaali ja konkurentsieelise. Kogunud senioride palkamine on sageli majanduslikult soodsam, võrreldes noorte töötajate leidmise, väljaõpetamise ning motiveerimisega.
- Vanemaealistele töötajatele sobivad sageli paindlikud töövormid ning nad on majanduslikult sõltumatamad. Enamasti ei pea nad oma tööaega pere vajaduste järgi seadma ning neile sobib ka vahetustega töö või osaline tööaeg.
- Uuringud näitavad, et vanemaealised püsivad ettevõttes kauem, nad on kohusetundlikumad, iseseisvamad ning sageli efektiivsemad kui noored. Samuti satuvad nad noortest vähem konfliktidesse ning taluvad paremini tööalaseid pingeid.

Levinud on arusaam, et suur osa pensionieas töötajatest tegutsevad aktiivselt vabatahtlikena ning töötavad vähest vastutust nõudvatel lihtsatel ametikohtadel. Ent Yorki Ülikooli teadlased leidsid, et pensionilt tagasi tööle suunduvad mehed lähevad sageli just kõrget kvalifikatsiooni nõudvatele juhtivatele ametikohtadele.

See kinnitab taaskord seda, et stereotüüpsed kartused eakamate töötajate toimetulekuvõime kohta töökohal on alusetud. Vananemisega seotud muutused kompenseeritakse reeglina töötajate kasvavate oskuste ja kogemustega. Näiteks on vähenenud füüsiline suutlikkus

tänapäevases tööelus takistuseks vaid väga üksikutel ametikohtadel. Suurimaks tõkkeks eduka pikaajalise karjääri teel on pigem stereotüübid – 2009. aastal USA Pew keskusel läbi viidud analüüs näitas, et noorte eelarvamused vanemaealiste võimete osas olid oluliselt negatiivsemad kui vanemaealiste eneste hinnangud oma tervisele, mälule, autojuhtimisoskusele ning majanduslikule hakkamasaamisele.

Üha enam uuringuid jõuab samale järeldusele, et vananedes heaolu reeglina mitte ei lange, vaid tõuseb. Töökohalt ootavad vanemaealised töötajad eelkõige mitte raha, vaid sõbralikku töökeskkonda, võimalust oma oskusi kasutada, teha midagi kasulikku, tunda end kolleegide poolt hinnatuna ning õppida midagi uut. Nagu ka kõik teised töötajad olenemata vanusest.

Allikad:

1. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*. 2013. Advancing Workplace Health Promotion and Protection for an Aging Workforce. Loeppke RR, Schill AL, Chosewood L, Grosch JW, Allweiss P, Burton WN, Barnes-Farrell JL, Goetzel RZ, Heinen L, Hudson TW, Hymel P, Merchant J, Edington DW, Konicki DL, Larson, PW
2. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. 2012. Vanemaealised tööturul
3. *The Economist*. 2013. Joblessness. Age concern. New research helps clarify Britain's mixed employment record.
4. Carreerbuilder.com. Employing Wisdom: Thoughts on Leadership from Top Executives. Chulik A