

Uue eakuse visioon

Visiooni mõte on käivitada Eestis laiem arutelu tuleviku eakuse üle. Visioon ei paku lõplikke lahendusi, vaid loob tervikpildi, millise mõtlemise ja käitumise soosimise suunas on vaja tänaste probleemide kontekstis liikuda.

Aastal 2050 võiks

- elukvaliteet eakana sõltuda pigem inimese valikutest, mitte riigist;
- 70aastastest täis- või osakoormusega töötada 60%;
- elukestvas õppes osalemise määr mitte enam sõltuda vanusest;
- mittetöötavate eakate sissetulek moodustada 70% nende varasemast sissetulekust, kusjuures riikliku pensioni osakaal selles on vähenenud oluliselt;
- vanadushaprad eakad ise valida, kas elavad ühiskodus, kommuunis, hooldekodus või oma kodus, sest abivajaduse kulud on kaetud;
- inimestel (sh eakatel) olla mitmekülgsed oskused, nad võiksid töötada mitmel erialal ja kohas ning õppida veel samaaegselt;
- inimesed olla teadlikud vananemisest, selle mõjust ning osata olukorraga kohaneda.

Sellise tulevikuni jõudmine eeldab otsuseid ja suhtumise muutumist kolmes valdkonnas, mida visioon põhjalikumalt käsitlebki. Lisaks on visioonis käsitletud muutustega kohanemist ehk seda, kuidas inimeste ootuseid juhtida.

Kindlustatus



Tervis



Eneseteostus



Muutustega kohanemine



Eessõna

Tuleviku eakas saab olla edukas vaid siis, kui võtab ise vastutuse oma elu eest. See ei tähenda ainult vara kogumist ja/või säästmist, vaid toimetulekut uutes oludes, kus töötamise ja õppimise viisid ja olemus elukaare jooksul oluliselt muutuvad. Selleks et aastal 2050 ja hiljem saaksid inimesed vanemas eas elada just sellist elu, nagu nad tahavad, tuleb juba täna samme astuda. Muutusteks peavad eelkõige valmis olema tulevased eakad ise, kuid sellel teel peavad neid toetama nii tööandjad kui ka riik. Riigi roll on ühest küljest teha julgeid otsuseid, kuid teisalt toetada inimesi muutustega kohanemisel.

Eesti ei ole nende muredega üksi. Euroopa Liidu pensionide valges raamatus pakutakse välja meetmed, mis aitavad liikmesriikidel tagada piisavad pensionid taskukohasel ja jätkusuutlikul viisil. Samas julgustavad meetmed inimesi kauem töötama ja oma pensioniaastateks rohkem säästma.

2017. aasta lõpuks töötame välja tuleviku eakuse muutusteks Eestile sobivad lahendused. Selleks ammutame sisendit kevadel 2017 toimuvast uue eakuse rahvakogust.

„Kuid selleks, et muutuks arusaamine pensionist, ei peaks me rääkima tööeale järgnevast ajast, vaid lihtsalt sellest elukaare osast, mida ühel või teisel kujul täidab ilmselt tulevikus ka töö. See ongi kõige suurem väljakutse.“

—Kersti Kaljulaid, Eesti Vabariigi president.

Kindlustatus

Probleem: Riiklik pensionisüsteem ei suuda tulevikus elamisväärsed sissetulekut tagada. Käivitamata on üleriigiline arutelu teemal, milline on eakapõlve elamisväärne sissetulek.

Pensionisüsteem saab olla jätkusuutlik vaid juhul, kui selle kõik osad on jätkusuutlikud. Eesti pensionisüsteem on kolmesambaline: I sammas on riiklik vanaduspension, II sammas kohustuslik kogumispension ja III sammas vabatahtlik kogumispension. (vt ka joonis 1) I sammas on riigi panus inimese toimetulekusse vanemas eas, kui inimene ei jaksa endale enam elatist teenida. II sammas koguneb nii, et inimese palgalt arvestatakse 2% ja riik lisab sellele 4% ning see raha kantakse inimese valitud pensionifondi. III sambaga saab liituda sõlmides vabatahtliku pensionikindlustuslepingu või tehes makseid vabatahtlikku pensionifondi. Peamiselt eristab III sammast investeerimistoodetest see, et sinna pandud rahalt on võimalik tulumaks tagasi saada.

Joonis 1: Eesti pensionisüsteem



Riiklik pension ehk I sammas

Solidaarne pensioni-kindlustus, mille kaudu praegused maksumaksjad maksavad pensioni praegustele pensionäridele.



Kogumispension ehk II sammas

Eelfinantseeritav kogumispension, kus inimene kogub oma pensioni, makstes 2% oma palgast pensionifondi. Riik lisab sellele töötaja palgalt arvestatava 33% sotsiaalmaksu arvelt 4%.



Täiendav kogumispension ehk III sammas

Vabatahtlik kogumispension, mis võimaldab pensioniks täiendavalt säästa, et säilitada väljakujunenud elustandard ka pensionile jäädes.

Senised arutelud pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse üle on keskendunud I ja pisut ka II sambale. Ükskõik kui hästi need sambad töötavad, ei taga see vanemas eas korralikku sissetulekut. II sammas on vajalik, et töötajate vähenedes oleks osa pensioniraha juba olemas. Kui riik kulutaks kogu sotsiaalmaksust tulnud raha täna pensioniteks, tuleb edaspidi kukkumine pensionite suuruses veel suurem.

Riiklik pensionisüsteem ehk I ja II sammas on sellisena (pärast töövõimereformi) finantsiliselt jätkusuutlik¹ ja suudab tagada 15 staažiaastaga inimesele pensioni, mis on

¹ Varem maksti töövõimetuspensioneid pensionikindlustusest. Aastast 2017 on see asendatud töövõimetoetusega, mida makstakse esialgu eurorahast. Kui viimastel aastatel on u 20% pensionideks makstud rahast tulnud lisaks laekunud sotsiaalmaksule riigieelarvest, siis edaspidi katab sotsiaalmaks suuresti pensionikindlustuse kulud.

elatusmiinimumist suurem. Samas hakkab keskmise pensioni suhe keskmisesse (mediaan) palka juba 10 aasta pärast vähenema ning pensionite erinevus suurenema: 20% rikkama ja 20% vaesema pensionäri keskmise pensioni suhe tõuseb 1,6lt umbes 4ni.²

Kui pensionisüsteem ei muutu, väheneb mediaanpalga ja mediaanipensioni suhe tänaselt 65 protsendilt 45 protsendile ehk mediaanpensioni saab 2015. aasta 360 euro asemel 2050. aastal 280 eurot (täna sees vääringus). Need arvud näitavad, et riiklikku pensionisüsteemi muutmata ei ole võimalik tagada põhiseaduse § 28 kohast abi vanaduse korral ilma, et osale vanemaealistest ei tuleks tagada ka abi puuduse korral.

Sisuliselt kujutab tänane pensionisüsteem endast sotsiaalset lõksu. Mida väiksemad on inimese sissetulekud töötamisest, seda väiksem on tema sissetulek vanemas eas. Raivo Vetik on Eesti inimarengu aruandes 2014–2015 välja toonud, et sotsiaalne süsteem on ülemäära formaliseeritud ja ritualiseeritud ning kahtluse all on selle kohanemisvõime muutuvate oludega.³

Inimestel on küll võimalik III sambas endale ise pensioniraha juurde teenida, kuid kõigest 6,4% inimestest⁴ teeb seda. Selle peamine põhjus on Eesti elanike vähesed säästmisharjumused. Samaaegselt riigi piiratud võimalustega tuleb riigil inimestele teada anda, kuidas hea vanaduspõlv tagada.

Vabariigi Valitsuse planeeritavad lahendused

Valitsuse 19.01.2017 kabinetiistungil otsustati muuta pensioniiga paindlikumaks ning alates aastast 2027 siduda pensioniiga oodatava keskmise elueaga. Muudatuste jõustudes saavad inimesed ise valida sobivaima aja pensionile minekuks, võtta pensioni osaliselt välja või oma pensioni maksmist soovi korral peatada. Lisaks paindlikule pensionile hakkab I samba pensioni suurus alates 2037. aastast sõltuma töötatud ajast.

Mida veel peaks tegema?

Valitsuse planeeritavad muudatused on vajalikud selleks, et riiklik pensionisüsteem tagaks inimestele elatusmiinimumile vastava toe. Kui inimesed tahavad, et nende sissetulekud oleksid vanemas eas tänasest palgast 35–40% suuremad, peavad nad ise pingutama. Seni on riiklikult käivitamata arutelu sissetuleku suure üle, mida inimesed pensionile jäädes saada võiksid. Inimesed ootavad, et see oleks 70–90% nende palgast⁵, kuid see ei ole paremalgi juhul reaalne. Täiendavate erapensionisäästude arendamine on ELi valge raamatu „Piisava, kindla ja jätkusuutliku pensioni tagamise tegevuskava“ üks põhimõtteid.

II pensionisambas loodi 15 aastat tagasi ning sellest on väljamakseid tehtud vähem kui 10 aasta jooksul ning üsna vähestele inimestele. Rahandusministeerium on senist praktikat analüüsinud ja teinud soovitusi ennekõike väljamaksetesüsteemi muutmiseks. Kuigi Vabariigi Valitsus on võtnud eesmärgiks muuta pensioniiga ning väljamaksed paindlikuks, ei ole teada, kuidas seda täpselt teha. See annab hea võimaluse käivitada avalik arutelu, milles see lubatud paindlikkus seisnema peaks ning kuidas paindlikkus praegust pensionisüsteemi (nagu joonisel 1) mõjutab.

2 Riikliku vanaduspensioni jätkusuutlikkuse analüüs (2016). Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium.

3 Vetik, R. (2015) Eesti arengumudel post-2015 – Eesti inimarengu aruande kokkuvõte. Eesti inimarengu aruanne 2014/2015, SA Eesti Koostöö Kogu.

4 III sambaga ühinenute arv seisuga 22.12.2016 on 44 292 inimest.

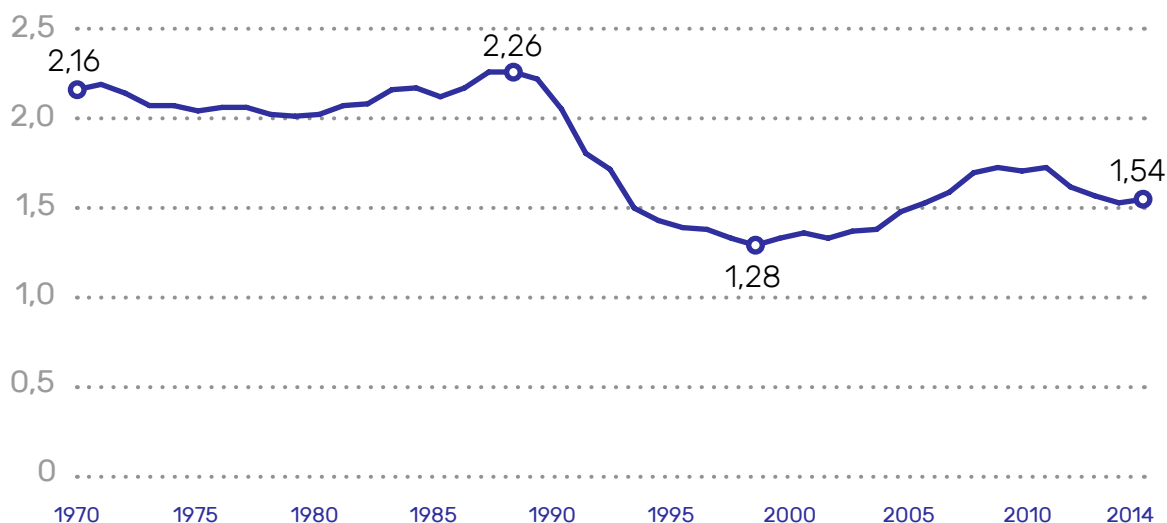
5 SEB Pensionivalmiduse uuring (2016); Swedbanki eraisikute rahaasjade teabekeskuse tellitud uuring (2013)

Abi kindlustamine

Lisaks kolmele pensionisambale loetakse kindlustuse hulka teenused, nn IV samm. Kuigi põhiseaduse kohaselt peab riik tagama abi nii vanaduse, töövõimetuse, toitjakaotuse kui ka puuduse korral, siis § 27 kohaselt peab perekond hoolitsema oma abivajavate liikmete eest. Arvestades üha väheneva sündimusega (vt joonis 2), langeb perekonna roll ja võimalused oma liikmete eest hoolitsemisel. Seega peab suurenema riigi, omavalitsuste ja inimeste endi roll. See tähendab, et tööealisena peavad inimesed planeerima seda, kes ja kuidas hoolitseb nende eest vanadushapruses⁶. Juba praegu maksab koht hooldekodus rohkem kui on keskmine vanaduspension. See tähendab, et vanadushapra pereliikme eest hoolitsemisel langeb perekonnale ebamõistlikult suur koormus. Kui arvestada oodatava eluea tõusu ja sellega, et üha rohkem inimesi elab kõrge eani, on selle kohustuse panemine ainult isikule endale, perekonnale, omavalitsusele või riigile keeruline. Täiskasvanute hoolekandeteenust saanute arv aastatel 2006–2015 on kasvanud 50% võrra (vt joonis 2).

Riigikantselei juures töötav hoolduskoormuse rakkerühm peab 2017. aasta novembriks välja töötama lahendused lähedaste hooldamisega, sh vanadushapraste inimeste hoolekandega seotud probleemidele.

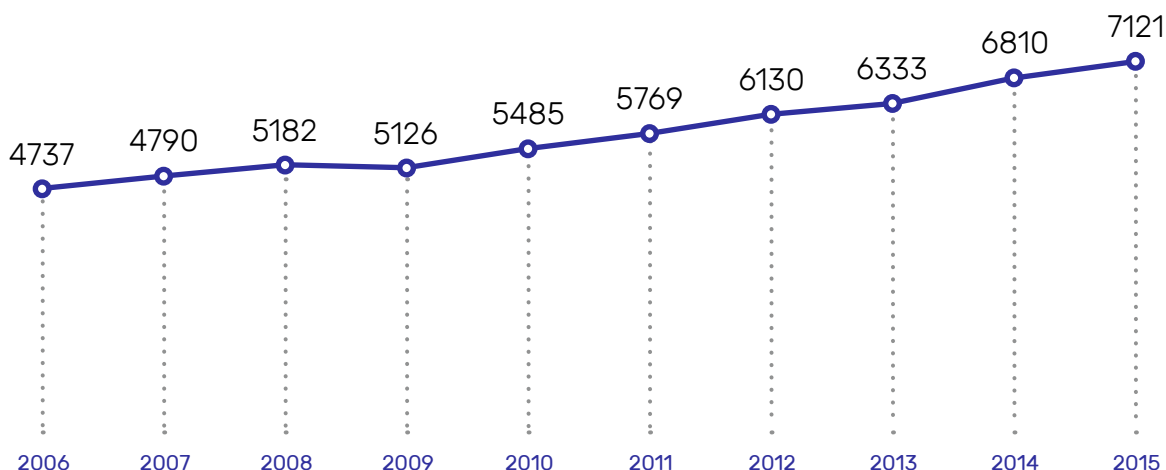
Joonis 2. Summaarne sündimuskordaja aastatel 1970–2015. Allikas: Eesti Statistikaamet



⁶ „Haprus on seisund, mille puhul on suurenenud inimese haavatavus stressoritest ning sellest tulenevalt ebasoodsate tervisetulemite ja/või surmarisk... Haprust ei ole kõikidel eakatel inimestel, kuigi selle sagedus kasvab vanusega, eriti pärast 80. eluaastat.“ – Kai Saks (2016), Edukas vananemine ja vanaea haprus - Gerontoloogia, Tartu Ülikooli kirjastus.

Joonis 3. Hoolekandeteenuse kasutajate arv aastatel 2006–2015.

Allikas: Eesti Statistikaamet



Avaliku arutelu käigus lahendamist vajavad küsimused

- Milline peaks olema tänast elustandardit säilitav vanaduspõlve sissetulek? Sellise arutelu tulemusena peaksime jõudma selleni, et edaspidi käsitletaks uuringutes, nõuannetes ja eelnõudes kõiki pensionisambaid koos, kuna see annab parema ülevaate, mida riik ja erinevad osapooled tegema peavad.
- Kuidas kujundada Eesti pensionisüsteem paindlikumaks, et pensionile minejatel oleks suurem otsustusõigus oma pensioniraha kasutamiseks?
- Kuidas saab valitsus soodustada täiendavat säästmist? Allpool mõned näidisküsimused.
 - Kas II sammaks võiks olla paindlikum? Kas anda inimestele võimalus suurendada vabatahtlikke sissemaksid II sambasse? Seejuures mitte maksustada sinna täiendavalt paigutatud raha tulumaksuga?
 - Kas anda töandjatele võimalus teha inimese eest sissemaksid II sambasse? Kas see oleks alternatiiv nn töandjapensionile, sest annab töandjale võimaluse töötajale lisaks palgale muid soodustusi pakkuda?
 - Kas riik peaks koostöös finantsinstitutsioonidega töötama välja ja kasutusele võtma praktilised e-lahendused (näiteks infoportaal), et inimesed saaksid oma tulevast pensionivara hinnata? Kas selline lahendus võiks sisaldada nõuandeid eakapõlve parema sissetuleku tagamiseks? Näiteks võiks saada nõu, kui palju peab inimene säästma, kui soovib teatud sissetulekut oma palgast eakapõlves. E-lahendus peaks arvestama keskmise oodatava eluea, riikliku pensionisüsteemi, inimese sissetulekute jms.
 - Kas säästmiskäitumise populariseerimiseks tuleks luua või eestindada finantssektoril ja vabaühendustel mängulisi lahendusi? Näiteks säästmismängud ja preemiad või loosiauhinnad neile, kes teevad pensionifondi suuremaid maksid.

- Kas üldhariduses ja muudes haridusvaldkondades peaks kasvatama kohustusliku finantshariduse osakaalu? Näiteks matemaatika, käsitöö ja kodunduse või ühiskonnaõpetuse ning kindlasti valikainete karjääriõpetuses ja ettevõtlusõppes, et kujundada säästmisharjumusi (eelarve tegemine, pensionifondi valik, säästud) varases eas.
- Kas riik peaks toetama uuenduslike finantsinstrumentide loomist, mis aitaksid inimestel säästa? Kas Eestis oleks põhjust luua täiendavaid lahendusi, kus raha kogutakse küll pensionideks, kuid mida saab erandjuhul kasutada näiteks esimese kodu ostmiseks? (vt KiwiSaveri näide)

Uus-Meremaa KiwiSaver: säästmise skeem, millega inimesed saavad liituda vabatahtlikult. Panustada võivad ka tööandjad. Kui inimene liitub, siis ta ise otsustab, kas kui suure osa (3–8%) palgast skeemi kannab.

Kogutakse raha peamiselt pensioniks, kuid seda saab kasutada peale kolmeaastast kogumist oma esimese kodu soetamiseks. Hiljem ka pikaajalise haiguse korral.

72,9% Uus-Meremaa elanikest on säästmisvõimalusega liitunud.

- Kuidas tagada, et inimestele ja perekondadele ei langeks ebamõistlikult suur hoolduskoormus?
 - Kas üheks võimaluseks on hoolduskindlustuse loomine? Või on targem siduda hoolduskindlustus teiste kindlustusliikidega (ravikindlustus, töötuskindlustus, pensionikindlustus), et luua üks kindlustussüsteem, mis pakub inimesele abi sõltumata tema konkreetsest puudusest (töövõimekadu, vaesus vms)?

Eneseteostus

Probleem: Töö ja õppimine muutuvad järgmise viiekümne aasta jooksul oluliselt, kuid Eesti tööturg ning inimeste oskused ja teadmised ei pruugi olla piisavad nende muudatustega toimetulekuks. See viib meid olukorda, kus inimesed ei saa töötada kõrge eani, sest nende oskusi või teadmisi pole enam vaja.

Uuring „Töö ja oskused 2025“⁷ annab ülevaate olulisematest trendidest tööturul lähema 10 aasta jooksul. Need muutused on paljuski suunaks ka tuleviku eakuse mõtestamisel. Väärtuslikuks muutuvad projektipõhine ja vabakutseline töö, mobiilne töötamine, palgast vähemsõltuvad motivatsioonipaketid. Kuigi nende muutuste mõju Eestile hinnatakse erinevalt, tuleb riigil arvestada, et kui mitte 10, siis 20 kuni 40 aasta jooksul need muutused toimuvad ja süvenevad. Eesti majanduse jaoks on need muutused hädavajalikud, kuna majanduse praegune struktuur jääb vastasel juhul globaliseerivas maailmas perifeerseks ning mahajäämus SKP kasvab veelgi. Üle poole Eesti 65–74aastastest töötajatest töötab 40 tundi nädalas või rohkem.⁸ Kui praegu üldse pensionieas töötatakse, siis täiskohaga, mis aga piirab oluliselt vanemaealiste osalemist tööturul.

Pealekasvavaid põlvkondi ootab ees kaleidoskoopkarjäär⁹, kus samaaegselt tegeletakse erinevate valdkondadega, õppimise, töötamise ja isikliku arenguga. See tähendab, et uued põlvkonnad peavadki töötama osakoormusega, sest aega jagatakse mitme töö, õppimise ja pere vahel. Uued põlvkonnad soovivad õppida, teha ainult huvitavaid asju ning keskenduda eneseteostusele. Neile on olulised arenemisvõimalused, mitte ühe tööandja juures karjääri tegemine. Sellist tüüpi inimeste hoidmine Eestis ei ole ühe tööandja mure, vaid kõikide antud valdkonnas tegevate organisatsioonide huvi.

Vabakutseliste ja mitmekülgse karjääriga inimeste mõtteviis on olla kogu aeg aktiivne. Nad näevad ennast tegutsemas elu lõpuni, sest see on nende elamise ja töötamise viis. Mida rohkem inimesed töötavad vabakutselistena, st saavad endaga ise hakkama, seda paremini oskavad nad valmistuda pensioniks.

Riigi roll peab siinjuures olema sobiva keskkonna loomine, mis inimeste enda ja tööandjate initsiatiivi toetaks.

Tänase haridusmaastiku suur eelis teiste valdkondade ees on see, et Eestis panustatakse võrreldes teiste riikidega haridusse keskmiselt sama palju. OECD riikide keskmine on 6% SKP-st, mis on Eestis sama. Meil saab igaüks omandada igal tasemel tasuta haridust, mis annab eri ühiskondlikele gruppidele võimaluse terve elu jooksul hariduselus osaleda. Paljudes riikides seda võimalust ei ole, kuigi näiteks Saksamaa liigub samas suunas.

7 Pärna, O. (2016) Töö ja Oskused 2025, Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA, SA Kutsekoda.

8 Philips, K. (2016) Vanemaealiste tööturu käitumine ja seda mõjutavad tegurid. Piik hallile alale, Tallinna Ülikool.

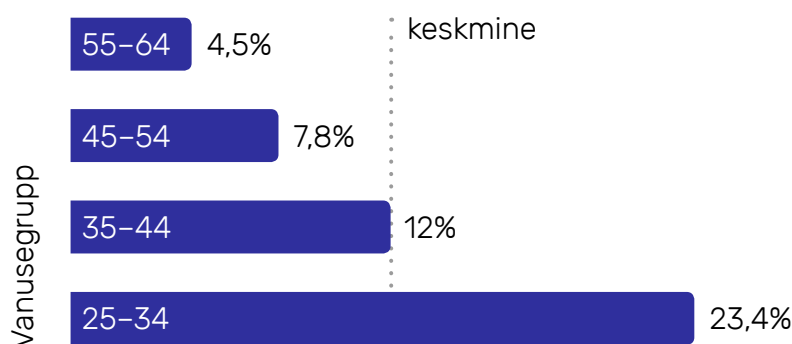
9 Kaleidoskoopkarjäär koosneb erinevatest tööalastest rollidest. Rõhuasetuse muutudes muutub ka nende rollide osakaal. Kokkuvõtvalt võib seda karjääri iseloomustada kolme sõnaga: isiklike väärtuste järgimine, väljakutsete vajadus ja tasakaal pereelu ja töö vahel. (Rajaleidja definitsioon)

Hoolimata sellest puudub kolmandikul Eesti täiskasvanutest erialane haridus. Tööturul langetakse välja enne pensioniiga ja seda peamiselt kahel põhjusel: tervis või töökoha kadumine, sh koondamine. Lisaks on sage põhjus ebapiisavad või vananenud oskused. Samal ajal osalevad elukestvas õppes kõige vähem need inimesed, kellel on kõige suurem risk kaotada töö ebapiisavate oskuste tõttu, nt vanemaealised (vt joonis 4). Kehval positsioonil on ka madalama haridustasemega, mitte-eesti emakeelega inimesed ja mehed.

Elukestva õppe strateegia¹⁰ ja Aktiivse vananemise arengukava 2013–2020¹¹ on seadnud prioriteediks, et inimesed võimalikult kaua tööturul aktiivsed oleksid ja seejuures õpiksid. Elukestva õppe põhimõtted on äramärkimist leidnud ka ÜRO säästva arengu eesmärkides aastani 2030.

Elukestva õppe strateegia eesmärk on erialase hariduseta täiskasvanute osakaalu lange-tamine 30 protsendilt 25 protsendini aastaks 2020. Selles osas ei ole märkimisväärseid edusamme tehtud (2015. aasta näitaja oli 29,2%). Teine mõõdetav eesmärk – täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määr – on aastaid 12–13% vahel püsinud, kuigi 2020. aastaks soovitakse jõuda 20%-ni.

Joonis 4. Elukestvas õppes osalemise määr (protsentides) vanuserühmade kaupa 2015. aastal. Allikas: Eesti Statistikaamet



Elukestvas õppes osalemise määr

Uuring „Töö ja oskused 2025“ toob välja, et juba kümne aasta jooksul tekib demograafiline auk, mida võimendab nn struktuurne tööpuudus. Viimane kujutab olukorda, kus tööturul on palju inimesi, kelle teadmised ja oskused ei vasta sellele, mida ühiskonnas vaja on. Uuringus nähakse lahendusena 1) massilist täiendus- ja ümberõpet, 2) tänaste õppurite valikute suunamist koos kolmanda taseme hariduse kvaliteedi suurendamisega, 3) sisserännet.

Need lahendused peavad aitama kõikides elukaarepunktides olevaid inimesi. Massiline täiendus- ja ümberõppe suurendamine on praegu oluline just nende põlvkondade jaoks, kes on juba lahkunud haridussektorist ning kellel puudub õpiharjumus. Ilmselt kasvavad peale põlvkonnad, kelle jaoks struktuurse tööpuuduse mõiste kaob täielikult.

Alates 2017. aasta maist viiakse tööhõiveprogrammi 2017–2020 raames sisse tasemeõppes osalemise toetus ja koolitustoetus. Need on mõeldud veel töötavate inimeste toetamiseks, st mitte ainult töötutele. Tasemeõppes osalemise toetus on suunatud nendele töötajatele, kellel on individuaalsete omaduste tõttu teistest suurem risk jääda töötuks. Asetades

10 Selle üks eesmärk on motiveerida täiskasvanuid õppima, luua kvaliteetsed ja paindlikud ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused.

11 Arengukava eesmärk: vanemaealised on tööturul aktiivsed ja oma tööeluga rahul.

meetme Eesti ühe suurima probleemi (inimestel puuduvad erialased teadmised või need on vananenud) valgusse, toetab tasemeõppe meede väiksema konkurentsivõimega inimesi hariduse omandamisel. Koolitustoetust makstakse tööandjale ja tööandjate liidule. Toetatakse töötajate värbamist ja kohanemist tööandja majandustegevuse muutustega.

21. sajandil vananevad teadmised kiiremini kui eales varem. Seda olulisem on tagada kõigile inimestele võimalus oma teadmisi täiendada või uus amet õppida. Kuna mainitud toetused on mõeldud töötavatele inimestele, määravad toetusmeetme tulemused töötavate inimeste kvalifikatsiooni tõstmise ja muutmise rahastamismudeli väljatöötamise. Vabariigi Valitsus ongi lubanud tööhõiveprogrammi tulemusi selleks analüüsida.

Samas tasub meeles pidada, et õppe olemus muutub lähikümnenditel. Näiteks loobub Soome üldhariduses ainepõhisest õppes. Institutsionaalne õpe on kaotamas oma tähtsust. Lineaarne haridustee läbimine, mis lõpeb töökohale asumisega, on pigem erand kui reegel. Ülikoolid kaotavad oma „mõjuvõimu“, sest oskusi omandatakse üksikute kursuste või moodulite kaupa. Haridussüsteemi ja selle rahastamist on vaja neile muutustele paremini vastama kohandada.

Tööturu nõudmistele mittevastavate teadmiste- oskustega inimesed ei lahku tööturult, kui nad on harjunud õppima. Eestis on seni tegeletud erialase haridusega ja/või kooli pooleli jätnud inimeste tagasitoomisega hariduse juurde. Selliste inimeste õppetööst lahkumise põhjus on tihti kas õpirõõmu puudumine või vaesed olud, mis sunnivad elatist teenima. Mõlemad riskid tuleks maandada juba põhikoolis.

Inimloomuses kaalub hetkes saadav kasu üles tuleviku hüved. Inimestel on raske endale eesmärgi seada, kuna tuleviku inimest ei osata seostada iseendaga. Sarnane loogika kehtib säästmise ja õppimise puhul. Selleks et inimesed (erialast) haridust saamata koolist ei lahkuks, tuleb luua tugiteenuste võrgustik. Niimoodi välistatakse need juhud, mil kool jäetakse pooleli elatise teenimise vajaduse ilmnedes. Erialase haridusega inimesed põhjendavad oma soovi mitte õppida vanuse, tervise või perekondlike kohustustega.¹² Need, kes soovivad õppida, peavad takistuseks koolituse hinda või mittehaakumist töögraafikuga ja toimumiskoha ebasobivust.

Haridus- ja teadusministeerium hindab igal aastal täiskasvanute osalemist elukestvas õppes. Ühtlasi teeb ministeerium ettepanekuid, milliste meetmetega seda määrata tõsta.

Avaliku arutelu käigus lahendamist vajavad küsimused

- Kuidas tagada, et inimesed õpiksid ja töötaksid kõrge eani?
 - Kas ja kuidas peab riik teadvustama takistusi, mis vähendavad tööandjate ja töötajate motivatsiooni uuel viisil töötada? Kuidas soodustada töötamise viise, mis inimestele meeldivad, ning reguleerida töösuhteid vastavalt sellele? Kas selleks tuleb muuta tööjõu maksustamise põhimõtteid nii, et maksukoormus või sotsiaalsed garantiid ei sõltu sellest, kas ühe täiskohaga töö teeb ära üks või mitu inimest?
 - Kas elukestva õppe toetamiseks piisab suurema korraldusõiguse ja haridusraha andmisest valdkondlikele erialaliitudele, kes hoolitsevad üldise koolitusfondi raames oma sektori töötajate kõrge kvalifikatsiooni eest?

¹² Erialase tasemeharidusega isikute osalemine elukestvas õppes (2012/9, Eesti rakendusüuringute keskuse CENTAR)

- Kas muuta hariduse finantseerimine individuaalseks? Kasutada näiteks isiklikku haridusvautšerit, millega saab inimene terve elu õppida? Vautšer kehtiks igal haridustasemel, mis ei ole kohustuslik. Riigil on samal ajal täiendav võimalus toetada teatud erialadel õppimist. Vautšerit saaks kasutada laiemalt kui pelgalt haridusteenuse eest tasumisel või sellega kaasneksid täiendavad toetused neile, kelle sotsiaalsed tegurid takistavad õppimist (nt lastehoid, töölt puudumise kompensatsioon). Haridus- ja teadusministeerium on näinud¹³, et vautšerite süsteemi saavad lisaks riigile panustada ka üksikisikud ja tööandjad.

„Me saame tulevikus edu saavutada vaid siis, kui valdav osa rahvast, olgu tööandjad või töövõtjad, poliitikud või ametnikud, juuniorid või seeniorid, hakkavadki tervise, õppetöö ja pensionil oleku temaatikat traditsioonilisega võrreldes hoopis teistmoodi nägema. Ei ole enam lineaarset järgnevust, on üksteisega läbipõimunud ja sageli paralleelsed etapid.“

— Kersti Kaljulaid, Eesti Vabariigi president.

13 Haridus- ja Teadusministeeriumi aasta-analüüs: täiskasvanute osalus elukestvas õppes (2016)

Tervis

Probleem: Lisaks puudulikele oskustele ja vananenud teadmistele lahkuvad inimesed enneaegselt tööturult tervislikel põhjustel.

Tervis sõltub isiklikust tervisekäitumisest ja töökeskkonnast. Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020 käsitleb väga põhjalikult tervisealaseid eesmärke ja nende saavutamise meetodeid. Uue eakuse visioon ei hakka neid kordama. Tuleb siiski rõhutada, et isiklik vastutus tervise eest on oluline täisväärtusliku eakapõlve tagamisel.

Eestis saavad mitmete erialade esindajad minna soodustingimustel vanaduspensionile, sest on teinud tervistkahjustavat või eriti rasket tööd. Aastate jooksul on erinevad institutsioonid (sh riigikontroll) korduvalt sellele tähelepanu juhtinud, et nimekirjad, mille alusel töö tervistkahjustavaks loetakse, on 25 aastat vanad. Lisaks pole keegi hinnanud, kas sellised tööd enam üldse esinevad, kas riskitegurid on endised, kas töökaitsevahendid suudavad tervist kaitsta.

See on põhimõtteliselt vale tööpoliitika, kui inimestel lastakse teha tervist rikkuvat tööd ja kompenseeritakse see siis varasema pensioniga. Riigikontroll on oma auditis näidanud, et võrreldes üldpopulatsiooniga ei ole nende inimeste tervis tegelikult halvem.¹⁴

Avaliku arutelu käigus lahendamist vajavad küsimused

- Kuidas tagada, et inimesed ei lahkuks terviseprobleemide tõttu enneaegselt tööturult?
 - Kas selleks peab näiteks rakendama kutsehaigus- ja tööõnnetuskindlustust?
 - Kas peaks lõpetama soodustingimustel vanaduspensionile lubamise? Praegu pole kindlust, et selle pensioni saajatel on päriselt kehvem tervis.
 - Kui peaks selguma, et Eestis tehakse endiselt töid, mis kaitsevahendeid kasutades kahjustavad tervist, kas siis tasub kaaluda piirangute kehtestamist? Kas võiks kindlaks määrata, kui kaua tohib tervistkahjustavat ametit pidada, ning finantseerida selle eriala valinute ümberõpet? Selline lähenemine toetab tulevikustsenaariumi, kus inimestel on rohkem kui üks karjäär ja tööandja elu jooksul.

¹⁴ Riigi pensionisüsteemi jätkusuutlikkus (2014), Riigikontroll

Muutustega kohanemine

Probleem: Pensioniea tõstmine ja muutused ühiskonnas tuleb inimestele lihtsaks ja arusaadavaks teha ning vajadusel aidata nendega harjuda. Seni pole muutustega kohanemisele teadlikult tähelepanu pööratud.

Pensioniea kasv on loomulik protsess, mis kaasneb oodatava eluea tõusuga. Täna 20aastasel on elada pea 6 aastat rohkem kui tema kaasealisel 25 aastat tagasi.

Ühiskonna vananemine on probleemiks vaid juhul, kui ei eeldata muutusi töö- ja säästmiskäitumises ja institutsionaalsed arengud, st poliitilised meetmed jäävad vanasse aega pidama.¹⁵ Eestis ei püsi töökäitumine samasugusena, kuna rahva haridustase on üha kõrgem. Kõrgemalt haritud inimesed töötavad üldiselt kauem. Ühtlasi kasvab kogutulu ja haritud rahvas elab kauem. Seega on mõisteta, et tulevikus töötatakse kauem.

Üldised hoiakud ei pruugi ühiskonnas iseenesest muutuda. Riigil tuleb selle nimel kahel suunal pingutada.

Esiteks peab tähelepanu pöörama tööelu keskpäigas olevatele eagruppidele, kes peavad kohanema uut viisi töötamise ja eakusega. Teiseks peab riik lihtsalt ja miks mitte mänguliselt inimestele selgitama, kuidas kujuneb nende pension, kuidas oma teadmisi ja oskuseid ajakohasena hoida ning kuidas saab kaua töötada ja miks see üldse oluline on. Käitumuslikud muutused sõltuvad ennekõike keskkonnast. Riigi roll on luua keskkond, mis suunab inimesed käituma nii, et jõuda uue eakuse eesmärkideni.

Vabariigi Valitsus on astumas samme riikliku vanaduspensionisüsteemi muutmiseks. Sellega peavad aga kaasnema muutused teistes valdkondades. Eespool on üksjagu soovitusi, kuidas toetada uut moodi töötamist ja õppimist ning vanemaks eaks finantsiliselt valmistumist. Lisaks on arutamiseks pakutud ideid, mis aitavad selliste muutustega kohaneda.

Rahaline kindlustatus on eakapõlveks valmistumise üks tahk. Teine tahk on mõista vananemist kui protsessi. Vananemisega seondub palju müüte ja väärarusaami. Nii arvatakse, et vanemaealised ei suuda töötada ega õppida, nad ei ole digitargad. Tegelikult on vananemine individuaalne protsess. Töötavad eakad mõjutavad positiivselt isikut ennast, tööandjaid ja ühiskonda laiemalt. Lisa 1 joonisel on näidatud, mida tuleb vanemaealiste hõive parandamiseks teha.

Olukorras, kus muutused toimuvad oluliselt kiiremini kui eelmistel sajanditel ja kümnetel, peab riik inimesi toetama nende muudatustega kohanemisel. Igaüks vananeb esimest korda. Vananemine on kõigile uus. Riigil tuleb palju tähelepanu pöörata neile, kes muutustega hästi ei kohane või on sotsiaalselt marginaalsemates gruppides. Riik peab andma selge sõnumi, et vanemaealised on tööturul väärtustatud ning koostöös tööandjatega peab kasvama vanemaealiste osakaal tööturul.

15 Sakkeus, L. (2016) Rahvastiku vananemine. – Gerontoloogia, Tartu Ülikooli Kirjastus.

Avaliku arutelu käigus lahendamist vajavad küsimused

- Mida peab tegema, et pensionisüsteemi muutused oleksid kõigile lihtsad ja arusaadavad?
 - Mida saavad riik, inimesed ja tööandjad teha vanuselise diskrimineerimise vähendamiseks? Kas selleks on vaja erilisi meetmeid tööturult väljumise pehmendamiseks? Kas näiteks korraldada laiahaardelist nõustamist pensionile jäämise mõjudest? Töötada välja toetusmeetmed, et inimesed jääksid tööle edasi?
 - Kuidas aidata inimestel mõtestada lahti oma elukaart ja tegema selle jooksul teadlikke otsuseid? Kuidas aidata inimestel mõista, mis on vananemine ja kuidas sellega kohaneda? Kas oleks vaja nõustamist, kuidas ja millal minna pensionile? Riiklikult peab ikkagi soodustama tööturul jätkamist.
 - Milline on tööandjate roll muutustega kohanemisel? Kas tulevikus võiks mõned riigi funktsioonid (näiteks hariduse vallas) anda tööandjaile?

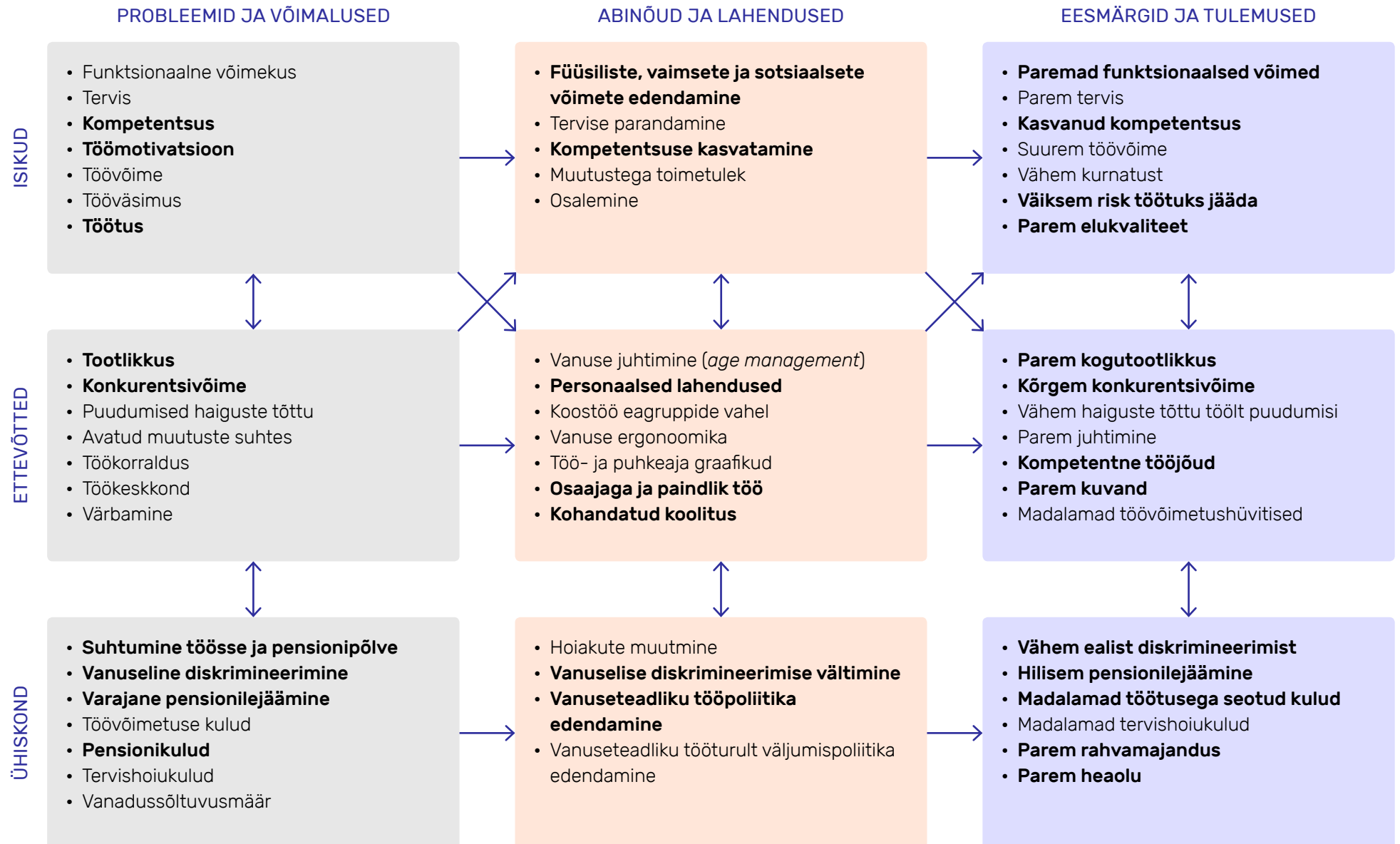
Visiooni koostamisel on kasutatud järgmisi allikaid: OECD, ÜRO ja Euroopa Komisjoni materjalid; sotsiaalministeeriumi, rahandusministeeriumi ning haridus- ja teadusministeeriumi tehtud ja tellitud uuringud ja ettepanekud; tuleviku tööd Eestis käsitlevad uuringud.

Olulise sisendi visiooni esimesse versiooni andsid programmi Pension 2050 raames 2016. aastal toimunud fookusarutelud, kohtumised spetsialistide ja huvigruppide esindajatega, Pension 2050 visioonikonverentsi materjalid.

Taustinfot ammutati 2016 ilmunud esimesest gerontoloogiaõpikust ning uuringust „Pilk hallile alale: SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks”.

Liisi Uder
programmijuht
liisi.uder@kogu.ee
Eesti Koostöö Kogu
pension2050.kogu.ee

Lisa 1: Töötamine vanemas eas



Allikas: Ilmarinen, J.E. "Aging workers", *Occupational and Environmental Medicine* 2001;58:546