

Hõbetöötajad Eesti tööturul

Eesti on vanemaealiste tööturul osalemise poolest Euroopa Liidu tipus, mistõttu ei saa tööjõupuuduse leevendamisel loota üksnes sellele, et 50+ inimesi tuleb tööturule praegusest oluliselt rohkem. Peamine tööjõureserv peitub vanemaealiste oskuste ja kvalifikatsiooni arendamises ja selle paremas rakendamises.

OECD riikide lõikes on pensioniealiste töötamises märgata kahte erinevat mustrit. Mõnes riigis töötavad inimesed kauem, sest painedlik ja tähenduslik töö võimaldab neil oma oskusi rakendada. Teistes riikides töötatakse kauem seetõttu, et pension ei taga piisavat sissetulekut.

Tuleviku konkurentsivõime sõltub hõbetöötajate tõhusast rakendamisest

OECD kohaselt määrab tulevikus riikide konkurentsivõime üha enam see, kui hästi suudetakse vanemaealisi ehk nn hõbetöötajaid tööturul rakendada.¹ Eeskätt kriitiline on see valdkonnades, kus on juba praegu tugev tippspetsialistide puudus (nt inseneria, tervishoid, haridus).

Hõbetöötaja mõiste all peetakse enamasti silmas 50+ vanuses inimesi, kellel on pikk töökogemus ning erialased teadmised ja oskused. See vanusepiir on oluline, sest tööturul püsimine 60–70ndates eluaastates ei alga pensioniea saabudes, vaid sõltub suuresti juba 40–50ndates tehtud töö-, tervise- ja õppimisalastest valikutest.

Eesti kuulub vanemaealiste tööturul osalemise poolest Euroopa Liidu tippu ning vahe EL-27 keskmisega suureneb just kõrgemates vanuserühmades (vt tabel 1) ehk pensioniealiste seas. 65+ vanuserühmas on Eesti hõivemäär üle kahe korra ning 70–74-aastaste seas üle kolme korra kõrgem kui EL-27 keskmine.

Euroopas on Eesti ja Island kõrgeima hõivega 65+ aastaste seas (vt tabel 1). Islandi puhul viitavad rahvusvahelised võrdlused vanemaealiste tööturul osalemist soosivale keskkonnale – Island on sageli koos Jaapani ja Uus-Meremaaga vanemaealiste heaolu indeksites tipus.² Eestis on kõrge hõive peamine põhjus suhteliselt madal vanaduspension – Eesti pensionärid on Euroopa riikide lõikes³ vaesusriski poolest tipus – ent rolli mängib ka terav tööjõupuudus teatud valdkonnades (nt haridus).

Eesti Panga⁴ hinnangul võib vanemaealiste suurem osalus tööturul aidata leevendada Eesti demograafilisest arengust tulenevat tööjõusurvet. Kuid arvestades juba kõrget hõivet, ei pruugi Eesti peamine tööjõureserv peituda lihtsalt veel suurema hulga 50+ inimeste tööturule toomises, vaid pigem nende oskuste, töövõime ja töötingimuste parandamises, et nad saaksid tööturul osaleda tulemuslikumalt ning soovi korral ka suurema koormusega.

Arenguseire Keskuse uurimissuuna „Elukestva õppe trendid ja tulevik“ eesmärgiks on tuvatada kesksed määramatused ja võtmetegurid, mis kujundavad elukestva õppe tulevikku Eestis aastani 2050.

Tabel 1. 50+ vanusegruppide tööhõivemäär, Euroopa riigid (2025).

Riik	Vanuserühm			
	50+	50–64	65+	70–74
EL27	38,9	71,9	7,2	6
Belgia	35,8	67,4	4,6	4,3
Bulgaaria	40,3	76,2	7,8	5,8
Tšehhi	45,6	84	8,8	8,3
Taani	44,9	78,5	13,5	12
Saksamaa	43,2	78,3	10,2	9,9
Eesti	48,2	79,9	18,2	18,8
Iirimaa	46,9	74,4	14,9	14,1
Kreeka	34,8	67	5,5	3,2
Hispaania	37,7	68,5	4,2	2
Prantsusmaa	35,2	69,2	4,2	3,4
Horvaatia	31,5	62,8	3,7	3,2
Itaalia	35,9	66,5	6,1	4,3
Küpros	44,0	76,3	11,1	10,1
Läti	44,6	75,4	15,5	16,3
Leedu	42,8	73,4	12	10,5
Luksemburg	37,3	61,3	5,4	:
Ungari	43,1	78,7	7,6	7,1
Malta	37,2	69,7	7	5,7
Holland	46,4	78,5	13,5	10,7
Austria	38,8	68,9	5,6	6,3
Poola	35,7	69,1	6,4	5,8
Portugal	40,1	75,3	9,3	6,9
Rumeenia	33,4	64,5	2,1	1,1
Sloveenia	37,1	68	4,5	4
Slovakkia	41,5	74	6,5	5,1
Soome	38,8	75,6	9,3	7,5
Rootsi	47,1	81,8	14,4	12,4
Island	54,3	82,9	22,6	15,4
Norra	45,4	75,6	14,7	12,9
Šveits	46,2	79	12	13,2
Bosnia ja Hertsegoviina	26,6	48,6	2,7	1,7
Põhja-Makedoonia	30,8	56,6	3,3	2,6
Serbia	36,3	66,4	9,3	9,8
Türgi	31,8	44,3	12,4	12,5

Märkus: viirutusega on tähistatud kolm kõrgeima hõivega riiki. Andmed: Eurostat.

Vanemaealised kohtavad töö leidmisel suuremaid takistusi kui nooremad kandidaadid. OECD mõõdab tahtmatut osalise tööajaga töötamist.¹ OECD riikide lõikes keskmiselt 16% 55–69-aastastest meestest ja 13% naistest, kes töötavad osalise koormusega, teevad seda seetõttu, et ei leia täiskoormusega tööd.¹ Hõbetöötajate tööjõupotentsiaal jääb sageli kasutamata ning üheks põhjuseks on raskused sobiva töö leidmisel.¹

Rootsi teadlased on tuvastanud, et töösoovijate tööintervjuule kutsumise määr hakkab märgatavalt langema juba varastes 40ndates ning langeb väga madalale pensioniea lähedal.^{5,6} Pensioniea lähedal olev tööotsija sai tööandjalt positiivse reaktsiooni vaid 2–3 protsendil juhtudest.⁵ Eriti tugev kukkumine tööturul tabab madala kvalifikatsiooniga ja lihttööd tegevaid vanemaealisi. 2023. aastal ajakirjas European Economic Review avaldatud meta-analüüsi järgi on vanuseline diskrimineerimine värbamisel Euroopas tugevam kui USAs: Euroopa uuringutes said vanemad kandidaadid keskmiselt ligi 50% vähem positiivseid vastuseid kui nooremad, USAs oli vahe ligikaudu 30%.⁷

OECD andmed näitavad, et sageli jätkatakse pensionil olles töötamist seetõttu, et töö pakub tähendust ja võimalust olla kasulik (vt tabel 2). See viitab, et märkimisväärse osa vanemaealiste jaoks on töö enam kui majanduslik paratamatus. Töö pakub eneseteostust, võimalust oma oskusi rakendada ja säilitada sidet ühiskonnaga. Siiski eristub Eesti teistest riikidest väga selgelt, sest pensioni saamise järel jätkatakse töötamist eeskätt rahalise vajaduse tõttu. Seda nimetab peamiseks põhjuseks 60,6% Eesti vastajatest – peaaegu kaks korda enam kui OECD riikides keskmiselt (35,1%).¹ Töötamist peale pensioniiga soosib ka meie pensionisüsteem, kus palka ja pensionit saadakse samaaegselt ehk süsteem „ei karista“ pensionipõlves töötamist.

Tabelist 2 joonistub välja üsna selge ida–lääne ja põhja–lõuna erinevus. Balti riikides ning mitmes Kesk- ja Lõuna-Euroopa riigis domineerib vajadus lisaraha teenida. Eestis, Leedus, Slovakkias, Kreekas ja Lätis nimetab seda peamiseks põhjuseks ligikaudu pool või enam pensioni kõrvalt töötajatest.

Põhja- ja Lääne-Euroopas on muster vastupidine. Norras, Madalmaades, Rootsis, Austrias ja Šveitsis jätkatakse töötamist sagedamini seetõttu, et töö meeldib ja soovitakse olla tegus.

Kokkuvõttes, kuna Eesti hõbetöötajate tööhõive on juba Euroopa tipus, peitub tulevikus suurim potentsiaal nende senisest paremas rakendamises. Võtmeküsimuseks saab, kuidas hoida nende oskused ajakohasena kogu tööelu jooksul ning vältida vanusega kaasnevat liikumist kvalifikatsioonile mittevastavatele või madalama lisandväärtusega töödele.

Tabel 2. Miks 50–69-aastased inimesed jätkavad töötamist pärast pensioni saamist: 3 enim mainitud põhjust, %.

	Rahalistel motiividel	Töö meeldib ja soov olla tegus	Soov säilitada sotsiaalseid suhteid
Eesti	60,6	22,9	6,9
Leedu	59,9	28,4	3,4
Slovakkia	59,6	19,9	10,4
Kreeka	52,3	23,7	0
Läti	50,3	25,1	12,2
Portugal	47	28,2	10,8
Ungari	46,2	42,7	2,1
Prantsusmaa	40,8	18,8	13,7
Poola	39,3	41,2	12,3
Soome	37,9	28,6	13,4
Saksamaa	37,8	27,8	0
Itaalia	36,9	48,7	4,9
OECD keskmine	35,1	37,3	8,5
Austria	30,1	48,8	0
Holland	29,3	54	5,9
Rootsi	28,9	30,4	26,2
Hispaania	27,3	13,4	10,4
Šveits	24,5	48,3	7,6
Belgia	24,4	45,1	13,6
Norra	23,7	56,5	6
Iirimaa	23,3	48,3	16,6
Tšehhi	23,2	49,6	13,4
Luksemburg	22,3	42,6	0
Sloveenia	17,8	40,7	14,7
Sloveenia	37,1	68	4,5

Märkus: tabel kirjeldab 50–69-aastaseid, kes töötavad pensioni saamise ajal. See ei näita nende inimeste motive, kes on tööturult lahkunud või sooviksid töötada, kuid ei leia sobivat tööd. Väärtus „0“ tähistab ebapiisavaid andmeid.

Allikas: OECD, 2025¹

Allikad:

1 OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?* Paris: OECD Publishing.

2 PwC (2023). *Golden Age Index 2023*.

3 OECD (2025). *Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.

4 Soosaar, O., Matsulevitš, L., ja Urke, K. (2026). *Tööturu ülevaade 2026*. Tallinn: Eesti Pank.

5 Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173-183.

6 Batinovic, L. jt (2023). Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination. *Collabra: Psychology*, 9(1): 82194.

7 Lippens, L., Vermeiren, S. ja Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151.