

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Kadi Kask

**VANEMAEALISTE TÖÖTAMIST MÕJUTAVAD TEGURID
SHARE-EESTI UURINGU NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Kaia Philips

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2014. a.

Majanduse modelleerimise õppetooli juhataja vanemteadur Jaan Masso

(õppetooli juhataja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. VANEMAEALISTE TÖÖJÕU PAKKUMIST MÕJUTAVAD TEGURID.....	7
1.1. Tööjõu pakkumise teoreetilised alused	7
1.2. Vanemaealiste töötamist mõjutavad tegurid	12
1.3. Ülevaade varasematest uuringutest	20
2. VANEMAEALISTE TÖÖTURUKÄITUMIST SELGITAVAD TEGURID EESTI TÖÖTURUL	27
2.1. Vanemaealiste tööhõive dünaamika Eesti tööturul	27
2.2. Vanemaealiste töövõime analüüs SHARE-Eesti uuringu põhjal	34
2.3. Vanemaealiste tööturul osalemist mõjutavad tegurid Eestis	43
KOKKUVÕTE.....	53
VIIDATUD ALLIKAD	58
LISAD	64
Lisa 1. Tööhõive ja töötuse määr vanusegrupis 25-49 eluaastat aastatel 2002 – 2012, protsentides.....	64
Lisa 2. Vanuses 50-74 eluaastat naiste ja meeste tööhõive määra võrdlus aastatel 2002 – 2012, protsentides.....	65
Lisa 3. Tööhõive määr erinevate vanusegruppide lõikes aastatel 2002 – 2012, protsentides.....	65
Lisa 4. Hinnang eluga rahulolule, protsentides	66
Lisa 5. Tervisliku seisundi ja tööturu seisundi seosed, protsentides	66
Lisa 6. Haridustasemete ja tööturu seisundi seosed, protsentides	67
Lisa 7. Leibkonna liikmete arvu ja tööturu seisundi seosed, protsentides	67
Lisa 8. Lastelaste arvu ja tööturu seisundi seosed, protsentides.....	68
Lisa 9. Partneri olemasolu tööturu seisundi lõikes.....	68
SUMMARY	69

SISSEJUHATUS

Tänapäeval on arenenud riikides probleemiks rahvastiku vananemine, sest sündimuse vähenemine ja eluea pikenemine on toonud kaasa tööealise rahvastiku osakaalu vähenemise rahvastikus. Vanemaealiste osakaalu suurenemine ühiskonnas toob kaasa tööjõu puuduse ja suurema koormuse avalikule sektorile, mis pikemas perspektiivis mõjub negatiivselt nii riigi majandusele kui ka inimeste heaolule. Ära hoidmaks sellist negatiivset mõju on oluline, et tööturul ei lahkutaks liiga vara ja inimeste tööhõivevõime püsiks kõrge võimalikult kaua.

Seoses rahvastiku vananemisega ja vanemaealiste osakaalu kasvamisega on päevakorda tõusnud ka vanemaealiste olukord tööturul. Negatiivne hoiak vanemaealiste suhtes viib sageli vanuselise diskrimineerimiseni ning vanemaealiste tõrjumiseni ka tööturul. Vanemaealist inimest ei vaadata kui tööjõuresurssi, vaid pigem kui koormat ühiskonnale. Arvatakse, et niigi nappide ressursside tingimustes põhjustavad vanemaealised riigile järjest suuremaid kulutusi, sest vanemaealiste osakaalu suurenemine ja tööealise elanikkonna osakaalu vähenemine toovad kaasa majanduskasvu aeglustumise ning pensioni- ja tervishoiusüsteemi kulutuste kasvu. Lisaks negatiivsele suhtumisele vanemaealistesse raskendab vanemaealiste olukorda tööturul ka tervislik seisund ning vananenud teadmised ja oskused, mis ei ole kooskõlas tööandjate nõudmistega. Erinevad haigused või ka puue võib olla suureks takistuseks töö leidmisel, sest tööandjal ei ole võimalik pakkuda halvema tervisliku seisundiga inimesele vajalikku töökeskkonda, samuti võib halb tervislik seisund piirata tööülesannete täitmist. Vanemaealiste inimeste puhul on võtmetähtsus elukestval õppel, mis suurendaks vanemaealiste konkurentsivõimet kiiresti muutuvast maailmast ning toetaks neid oskuste ja teadmiste arendamisel. Siiski on sageli täiend- ja ümberõppe võimalused vanemaealiste töötajate jaoks piiratud ning hoolimata soovist töötamist jätkata võib tekkida olukord, kus vanemaealised jäävad tööturul kõrvale, sest nad pole piisavalt konkurentsivõimelised.

Vanemaealiste tööhõive temaatika on päevakorras olnud juba pikka aega ning lisaks riikidele tegelevad selle probleemiga aktiivselt ka rahvusvahelised organisatsioonid nagu Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) ja Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD). Lisaks viiakse läbi uuringuid, kus kogutakse andmeid vanemaealise tööjõu pakkumise kohta. Näiteks koondab andmeid vanemaealiste tervise, sotsiaalelu, töötamise ja pensionile siirdumise kohta Euroopa riikides läbiviidav SHARE uuring. SHARE (*Survey of Health Ageing and Retirement in Europe*¹) on vanemaealist rahvastikku hõlmav longituudne küsitlusuuring, mida viiakse läbi üheksateistkümnes Euroopa Liidu liikmesriigis, kaasaarvatud Eestis. Eestis viidi SHARE uuring esmakordselt läbi 2010. aastal ning käesolevas bakalaureusetöös kasutataksegi SHARE 4. laine andmeid.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on SHARE uuringu andmeid analüüsides välja tuua peamised töövõime ja leibkondlikud tegurid, mis takistavad või raskendavad vanemaealiste tööturul osalemist Eestis. Töövõime teguritena käsitletakse käesolevas töös tervist, haridust, väärtusi ja hoiakuid, motivatsiooni ja töötingimusi.

Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- kirjeldada vanemaealise tööjõu olemust ja selgitada vanemaealise tööjõu pakkumise kujunemist;
- selgitada töövõime kontseptsioonile tuginedes, millised on vanemaealiste töötamist mõjutavad tegurid;
- anda ülevaade varasematest vanemaealiste töötamisega seotud uuringutest;
- kirjeldada Eesti vanemaealiste hõive dünaamikat aastatel 2002 – 2012, tuginedes Statistikaameti andmetele;
- tuginedes SHARE 4. laine andmebaasile analüüsida vanemaealiste töövõimet Eestis;
- viia läbi SHARE-Eesti andmete põhjal ökonomeetiline analüüs ja selle tulemuste põhjal tuua välja tegurid, mis raskendavad või takistavad vanemaealiste osalemist tööturul.

¹ Rohkem informatsiooni leheküljel: www.share-project.org

Bakalaureusetöö eesmärgist ja ülesannetest tulenevalt jaguneb töö kaheks osaks. Teoreetilises osas käsitletakse vanemaealise tööjõu olemust ja tööjõu pakkumise kujunemist. Selleks määratletakse vanemaealise tööjõu mõiste, võrreldakse omavahel erinevate institutsioonide vanemaealise tööjõu definitsioone, kirjeldatakse staatilise ja dünaamilise tööjõu pakkumise mudeli kujunemist. Edasi selgitatakse vanemaealise tööjõu töötamist mõjutavaid tegureid, inimeste töövõime ja tööhõivevõime olemust ning tuuakse välja tegurid, mis mõjutavad vanemaealiste töövõimet. Viimaks antakse lühiülevaade varasematest uuringutest ning neist saadud tulemustest. Teoreetilise osa koostamiseks on kasutatud mitmeid teaduslikke artikleid ning varasemaid samateemalisi empiirilisi uuringuid. Tööjõu pakkumise mudeleid on kirjeldatud Leonesio (1996), Lazeari (1986), Euwalsi (2006) ning Pencaveli (1986) tööde vahendusel. Vanemaealise tööjõu eripärade ja vanemaealiste töötamist mõjutavate tegurite uurimisel on olulisteks allikateks Leetmaa, Võrk ja Kallaste (2004), Gustman, Steinmeier (2004, 2002), Ilmarinen (2005), Zientara (2009), Kalwij, Vermeulen (2005), Pozzoli, Ranzani (2009) tööd.

Empiirilises osas antakse Eesti Statistikaameti andmete põhjal ülevaade vanemaealiste tööhõive dünaamikast Eestis aastatel 2002 – 2012, nimelt vaadatakse lähemalt tööhõive määra ja töötuse määra muutumist. Seejärel hinnatakse vanemaealiste olukorda tuginedes SHARE 4. laine andmetele. Selleks analüüsitakse vanemaealiste hõiveseisundit ja töötavate vanemaealiste jagunemist tegevusalade lõikes. Järgmisena vaadeldakse lähemalt vanemaealiste töövõimet mõjutavaid tegureid ning nende mõju vanemaealiste tööjõus osalemisele SHARE-Eesti uuringu põhjal. Selleks analüüsitakse vanemaealiste hinnangut tervislikule seisundile, vanemaealiste haridustaset ja motivatsiooni mõjutavaid tegureid. Lisaks viiakse läbi ökonomeetiline analüüs, kus püütakse hinnata erinevate töövõime ja leibkondlike tegurite mõju vanemaealiste tööturul osalemisele. Seejärel võrreldakse SHARE uuringu analüüsil välja tulnud tulemusi ja järeldusi varem läbi viidud uuringute tulemustega ning tuuakse välja peamised sarnasused ja erinevused. Empiiriline osa põhineb peamiselt SHARE uuringu tulemustel, kuid vanemaealiste tööhõive dünaamika analüüsiks kasutatakse ka Eesti Statistikaameti andmeid aastatest 2002 – 2012.

1. VANEMAEALISTE TÖÖJÕU PAKKUMIST MÕJUTAVAD TEGURID

1.1. Tööjõu pakkumise teoreetilised alused

Inimese vananemine algab sünnist ja lõpeb surmaga. Seega võiks öelda, et kogu tööjõud (vanuses 15-64 aastat) on vananev. Konkreetsed muutused inimese tervises ja funktsionaalsetes võimetes hakkavad ilmema umbes 40-50 aastasel. Need muutused kajastuvad ka inimese töövõimes, sest need mõjutavad inimese ressursse nagu tervis, teadmised ja kompetentsid. (Ilmarinen 2005: 124) Sellegipoolest puudub mõistel „vanemaealine tööjõud“ kindel definitsioon ning erinevad institutsioonid kasutavad vanemaealise tööjõuga seotud regulatsioonides erinevat vanusegrupi määratlust. Näiteks soovitab WHO töötervishoiualastele uuringutele toetudes rääkida vananevast tööjõust kui üle 45 aastastest töötajatest ning Euroopa Liidu tööhõivestrateegia kontekstis peetakse vanemaealistest töötajatest rääkides silmas 55-64 aastaseid inimesi (Leetmaa *et al.* 2004: 6). Rahvusvaheline Tööorganisatsioon ILO sätestab vanemaealise tööjõuna kõiki töötajaid, kellel esineb vanuse tõttu raskusi töötamisega (ILO 2014). Vaatamata sellele, et rahvusvahelised organisatsioonid defineerivad vanemaealist tööjõudu erinevalt, on üldjuhul riikidel vabadus defineerida vanemaealine tööjõud vastavalt väljakujunenud tavale ja olukorrale (Leetmaa *et al.* 2004: 96).

Tööjõu pakkumise mudeleid võib jagada vastavalt uuritavale perioodile staatilisteks ning mitmeperioodilisteks. Staatilises tööjõupakkumise mudelis vaadatakse inimese käitumist ühe perioodi vältel. Dünaamilistes ehk mitmeperioodilistes mudelites planeerib indiviid oma valikuid pikemaks perioodiks. Traditsioonilises üheperioodilises tööjõupakkumise mudelis peab indiviid tegema valiku töö aja (H) ja vaba aja (L) vahel. Järelikult jaotatakse kogu indiviidi saadaolev aeg (T) järgmiselt: $T = H + L$. (Alloja 2005: 3) Mõiste „vaba aeg“ all peetakse silmas aega, mil indiviid ei tee tööd ehk see hõlmab kõiki tegevusi, mille eest ei maksta tasu. Et indiviidi aeg on piiratud, siis iga

tund, mis kulutatakse vabale ajale, vähendab töötamiseks kulutatavaid tunde ja vastupidi. Informatsioon indiviidi töö- ja vaba aja eelistuste kohta sisaldub samaväärsuskõverates, mis näitavad reaalsissetuleku ja vaba aja erinevaid kombinatsioone, mis annavad indiviidile mingil tasemel kasu. (Pencavel 1986: 26) Igal indiviidil on kasulikkusfunktsioon $U(C, L, X)$, kus C tähistab tööaega, L vaba aega ja X individuaalseid omadusi. Kasulikkus maksimeeritakse eelarvepiirangu $C + WL = Y + WT$, kus W on töötunnimäär, Y mittepalgaline töötasu, ja ajapiirangu T lõikes. Eelarvepiirang näitab kõiki sissetuleku ja vaba aja erinevaid kombinatsioone, mida indiviid võib antud palgamäära korral saavutada. Esimest järku tingimustest saadakse Marshalli nõudlusfunktsioonid $C = C(W, M, X)$ ja $L = L(W, M, X) \leq T$. Kasutades võrdust $H = T - L$, saadakse tööjõu pakkumise funktsioon: $H = H(W, Y, X)$, kus H on töötunnid. (Blundell 1999: 1588, Alloja 2005: 3-4)

Selleks, et otsustada, kas üldse töötada, võrdleb indiviid valitavas töökohas pakutavat reaalsalga määra alternatiivkuluga ehk ühe tunni vaba aja subjektiivse väärtusega. Kui reaalsalga määr ületab ühe tunni vaba aja väärtust, siis indiviidi kasulikkus suureneb tööturul osalemise kaudu. Paljude indiviidide jaoks ei paku tööandja poolt pakutav reaalsalk piisavat stiimulit töötamiseks ning indiviid väljub tööjõust. Optimaalne tööaeg leitakse, kui sissetuleku vaba ajaga asendamise piirmäär võrdub reaalsalga määraga. (Leonesio 1996: 31) Pakkumiskõver, mis joonestatakse funktsioonina loodetava reaalsalga tasemest, on positiivses kaldes, sest kehtib seaduspärasus, et mida kõrgem on palk antud töökohal, seda suurem on töölesoovijate arv. Teisisõnu vaba aja võimalik kulu suureneb, kui loodetav reaalsalk kasvab, mistõttu töötajad pakuvad rohkem töötunde. (Brown 1997: 126)

Indiviidi optimaalne töö- ja vaba aja kombinatsioon ehk tööjõu pakkumine määratakse kindlaks eelarvejoone ja samaväärsuskõvera puutepunktis. Indiviid maksimeerib kogukasulikkuse kõige kõrgema samaväärsuskõvera saavutamise, sest mida kõrgemal on samaväärsuskõver koordinaatide alguspunktist, seda suurem on kasulikkus. Samas piirab tema valikuid eelarvepiirangu kõver, mis näitab suhet aja ja sissetuleku vahel. Samakasulikkuskõvera ja eelarvepiirangu puutepunktis on sissetuleku vaba ajaga asendamise piirmäär võrdne palgamääraga ning edasine töö- ja vaba aja ümberjaotamine oleks mõttetu. (Killingsworth 1983: 6-7)

Traditsioonilise mudeli kohaselt toimub tööjõust lahkumine siis, kui vaba aeg on võrdne kogu olemasoleva ajapiiranguga (Lazear 1986: 312). Tööjõu pakkumise oluliseks mõjutajaks on oodatava palgamäära suurus. Olukorda, kus palgamäära suurenedes vaba aeg muutub suhteliselt kallimaks ja indiviid panustab rohkem tunde töötamiseks, nimetatakse asendusefektiks. Teisisõnu on palgamäära suurenemise ja töötundide suurenemise vahel positiivne seos ning tööjõu pakkumine suureneb. Teisalt aga põhjustab sissetulekuefekt tööjõu pakkumise vähenemist, sest palgamäära tõus tähendab reaalse sissetuleku kasvu ning indiviid otsustab tarbida rohkem tavalisi kaupu ehk ka vaba aega. Seega sissetulekuefekti puhul on palgamäära tõusu ja töötundide arvu vahel negatiivne seos. Indiviidi töötundide arv sõltub nende kahe efekti suhtelistest suurustest. Juhul, kui asendusefekt on suurem kui sissetulekuefekt, siis otsustab indiviid palgamäära suurenedes töötada rohkem tunde. Vastupidisel juhul, kus sissetulekuefekt ületab asendusefekti, otsustab indiviid palgamäära suurenedes töötada vähem tunde. (Alloja 2005: 4, Brue, McConnell 1991: 43)

Staatilise tööjõu pakkumise mudeli näol on tegemist tööjõu pakkumise baasmudeliga, mille põhjal võib tööjõust lahkumise kohta teha valesid järeldusi, sest mudel ei arvesta paljude teguritega. Näiteks ei arvesta töö- ja vaba aja baasmudel, et ühe perioodi kasulikkus on seotud teise perioodi vaba aja jaotuse ja tarbimisega ning samuti ei võta mudel arvesse inimkapitali akumulatsiooni (Lazear 1986: 313). Staatilist tööjõu pakkumise mudelit on võimalik mitmel viisil edasi arendada.

Töötajad kalduvad planeerima oma lõplikku eemaldumist tööturult mitmeid aastaid ning seepärast on mõttekam vaadata vanemaealiste tööjõu pakkumist elutsükli raames (Leonesio 1996: 31). Dünaamilistes ehk mitmeperioodilistes elutsükli mudelites, mis võimaldavad arvesse võtta kogu eluperioodi, tehakse otsused tarbimise ja töötamise kohta igal perioodil vastavalt hindade ja palgamäärade tasemele kõikide perioodide lõikes. Kasulikkuse maksimeerimist vaadeldakse eluea jooksul tarbitud ja eluea jooksul töötatud tundide järgi ning eelarvepiirang arvestab sissetulekuid ja kulutusi erinevatel perioodidel koos võimalusega laenata ja säästa. Kui staatilistes mudelites käsitletakse intressi- ja dividenditulu eksogeensetena, siis elutsükli mudelis on intressi- ja dividenditulu endogeensed ning ainult päritud vara ja ettenägematut kapitalitulu käsitletakse mudelivälisena. (Pencavel 1986: 45) Tabelis 1 on kokkuvõtvalt välja toodud staatilise ja dünaamilise mudeli põhimõtted ning peamised puudused.

Tabel 1. Staatilise mudeli ja dünaamilise mudeli võrdlus

	Staatiline mudel	Dünaamiline mudel
Põhimõte	<ul style="list-style-type: none"> töö- ja vaba aja jagunemine ühel perioodil; kasulikkust maksimeeritakse lineaarse eelarvepiirangu lõikes; palga muutumise mõju (sissetuleku- ja asendusefekt). 	<ul style="list-style-type: none"> tarbimise ja töötamise otsus tehakse igal perioodil vastavalt hindade ja palgamäärade tasemele kõikide perioodide lõikes; kasulikkust maksimeeritakse kogu elu eelarvepiirangu lõikes.
Eelis	<ul style="list-style-type: none"> analüüsi lihtsus. 	<ul style="list-style-type: none"> arvestab indiviidi elutsükliga.
Puudus	<ul style="list-style-type: none"> säästmine ja laenamine pole võimalik; kõiki eluaastaid vaadeldakse eraldi; eeldatakse, et eelarvepiirang on lineaarne; ei arvestata, et kasulikkus ühel perioodil on seotud tarbimise ja vaba ajaga teistel perioodidel. 	<ul style="list-style-type: none"> mudel eeldab, et individid teavad oma tuleviku võimalusi; vajalik mitmekülgne informatsioon erinevate tegurite kohta.

Allikas: autori koostatud (Lazear 1986: 312-315, Pencavel 1986: 36, 45, Leonesio 1996: 31-33)

Elutsükli mudelis planeerib individ töötamise ja tarbimise kombinatsiooni selliselt, et see maksimeerib tema kasulikkuse kogu tema oodatava eluea jooksul. Elutsükli kasulikkusfunktsioon sõltub tarbimisest ja vabast ajast, mis on tarbitud igal perioodil, indiviidi aja eelistuse määrast, mis väljendab indiviidi eelistusi praeguse ja tulevikus toimuva tarbimise ja vaba aja suhtes, ning indiviidi personaalsetest karakteristikutest nagu sugu, perekonnaseis ja tervis. Praeguse ja tulevase tarbimise saab rahastada läbi erinevate sissetulekuallikate, sealhulgas säästude, pensionid ja sotsiaalkaitsesüsteemi hüvitised. Indiviidi eesmärgiks on planeerida tarbimine ja töötamine kogu oma elutsükli jooksul nii, et see maksimeeriks elutsükli kasulikkusfunktsiooni elutsükli eelarvepiirangu suhtes. (Leonesio 1996: 31, 32)

Töøjõust lahkumise otsused tehakse lähtuvalt tarbimisest (C) ja vabast ajast (L), mis sisaldab ka pensionil veedetavat aega. Oletame, et kasulikkusfunktsioon on U , varade tase A , indiviidi diskonteerimismäär ρ , palk on w ning intressimäär on r . Kui lisada mudelisse dünaamika aja indeksina t , saame koostada mudeli (Euwals *et al.* 2006: 4):

$$(1) W(A_t) = \max E_t[U_t(C_t, L_t) + (1 + \rho) - 1W(A_t + 1)]$$

$$(2) A_{t+1} = (1 + r_t)A_t + w_t(1 - L_t) - C_t,$$

kus W on väärtuse funktsioon ja E_t võtab arvesse ootused ajahetkel t . Antud mudelist saab tuletada Euleri võrrandid, mis määravad optimaalsed tarbimise ja vaba aja kombinatsioonid. Eelduseks on, et L saab omandada ainult kaks väärtust ehk $L = 1$, kui mindi pensionile, või $L = 0$, kui jätkati töötamist. Sellest eeldusest tulenevalt saab konstrueerida optimaalse vaba aja tee L_t, \dots, L_T . Oletame, et pensioniiga on R , maksimaalne vanus T ja diskonteerimistegur vanuse s jaoks on $\beta_{st} = (1+\rho)^{-(s-t)}$. Seega vahetu pensionileminek on optimaalne, kui oodatava eluea kasulikkuse antud vahetu pensionileminek on kõrgem kui antud oodatav eluea kasulikkus vähemalt ühel töötamise lisaperioodil. Selline lähenemine on arvutuslikult väga nõudlik ja seepärast tehakse sageli lihtsustavaid eeldusi. Näiteks eeldatakse, et majapidamised ei saa laenata ega säästa, see tähendab, et tarbimine ajal t on võrdne sissetulekuga Y_t ajal t . Sellist spetsifikatsiooni on praktikas lihtsam kasutada, sest individuaalset sissetulekut on kergem jälgida kui tarbimise ja säästmise otsuseid. (Euwals *et al.* 2006: 4,5)

Ühe võimaliku laiendusena võib vaadata pere või leibkonna mudelit, sest arvestada tuleks võimalusega, et sageli ei ela inimesed üksinda ning neil kaaslane või perekond. Ühtse perekonna tööjõu pakkumise mudel kohtleb perekonda ühe otsust langetava üksusena, kus ühe pereliikme tööjõu pakkumise otsused on mõjutatud teiste pereliikmete otsustest. (Blundell, MaCurdy 1999: 1589-1590) Et perekond on üks otsust langetav üksus, siis võib ühe kaaslase heaolu sõltuda teise kaaslase tegevusest tööturul, sest nende tarbimisotsused ning seega ka heaolu on ühised. Samuti on töötamise ja mittetöötamise otsus mõjutatud kaaslase sissetulekust ning tema töö ja vaba aja eelistustest. Leibkondades, kus mõlemad osapooled töötavad, on ühe kaaslase tööturult taandumise otsus seotud teise kaaslase tööturult taandumise otsusega, sest ühe osapoole tööturult taandumine võib mõjutada tööturult taandumise atraktiivsust ka teise osapoole jaoks. (Gustman, Steinmeier 2004: 1) Lisaks võib enda vaba aja väärtustamine sõltuda kaaslase vaba aja kogusest ning võimalus pensionipõlves koos kaaslasega aega veeta võib olla tööjõu pakkumise otsuse tegemisel tugevaks mõjutajaks (Gustman, Steinmeier 2002: 1).

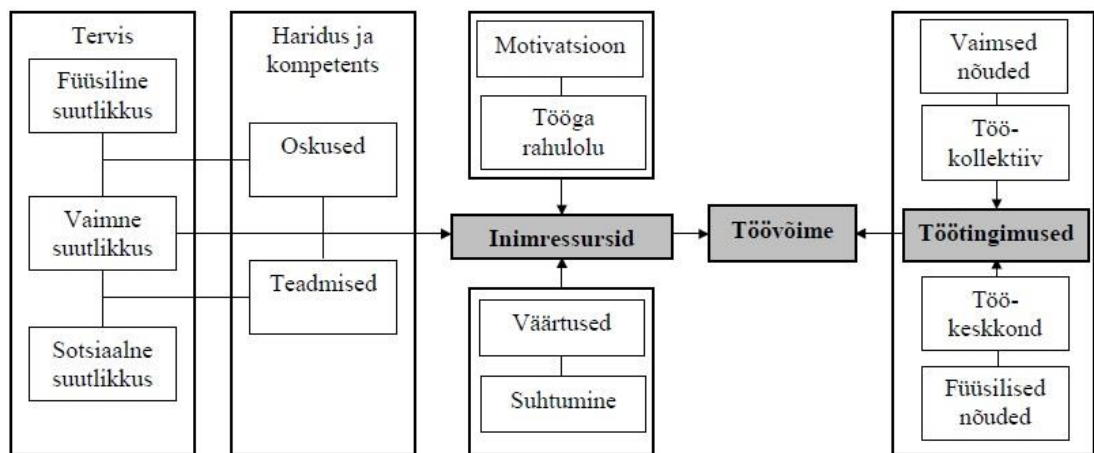
Paljud tööjõust lahkumist puudutavad uuringud keskenduvad vaid kahele võimalusele: kas indiviid osaleb tööturul või mitte. Samas ignoreeritakse võimalust, et invidiidid võivad teha kohandusi tööturul osalemisel ning töötada näiteks osalise tööajaga või olla korraga tööturul aktiivne ning pensionil. Sotsiaalkindlustus, mis on maksude ülekande süsteem ja, mis mõjutab inimeste eelarvepiiranguid ning suhtelisi hüvesid töötamisest ja vabast ajast, loob võimalused osaliseks taandumiseks tööturult. (Zabalza *et al.* 1980: 245-246) Osalise töökoormuse võimalikkus on vanemaealistele töötajatele oluline just näiteks tervislikel põhjustel, sest teatavasti vanuse suurenedes füüsiline suutlikkus ja tervislik seisund halvnevad. Samuti võivad vanemaealised töötamisest osalisest loobuda perekondlikel põhjustel nagu näiteks lastelaste või haige kaaslase eest hoolitsemine.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vanemaealiste tööjõu pakkumist on mõttekas vaadata dünaamilisest kontseptsioonist lähtuvalt, sest see arvestab elutsükli kontekstiga ja võimaldavad mudelisse siduda erinevaid realistlikke seoseid. Tööjõu pakkumise otsus tehakse kasulikkuse maksimeerimise tingimustes, kus indiviid peab tegema valiku oma aja jagamisel töö ja vaba aja vahel ning samal ajal arvestama eelarvepiiranguga. Tööjõust taandutakse siis, kui vaba aja väärtus on suurem töö tegemise väärtusest ehk teisisõnu vaba aeg pakub indiviidile suuremat kasulikkust kui töötamine.

1.2. Vanemaealiste töötamist mõjutavad tegurid

Indiviidi tööjõus osalemist mõjutavateks teguriteks on tööjõu pakkumisest ja nõudlusest lähtuvad tegurid ning sotsiaalse kaitse süsteemist lähtuvad tegurid. Tööjõu pakkumisega seotud tegurite puhul lähtutakse seisukohast, et inimene püüab tööjõust taandumise eel ja viisi valikuga suurendada oma heaolu. Tööjõust taandumise aja valikul peavad invidiidid otsustama, kui palju on nad nõus ohverdama oma praegusest heaolust suurema heaolu nimel tulevikus. Lisaks on oluline roll ka indiviidi tulevikuootustel, näiteks tulevase töötasu ja tervise osas, sest mida väiksem on tulevane oodatav töötasu või mida lühem on oodatav eluiga, seda kasulikum on varem tööjõust taanduda. (Leetmaa *et al.* 2004: 31-32)

Töövõime, mis loob eelduse inimese töötamiseks, on inimese ressurside ja töö vastastikuse toime tulemus. Inimese ressursideks on tervis (sh füüsilised, vaimsed ja sotsiaalsed võimed), haridus ja pädevus, väärtused ja hoiakud ning motivatsioon. Kui need individuaalsed tegurid on seotud töökoha nõudmisega (füüsilised, vaimsed), töökollektiivi ja juhtimisega ning töökeskkonnaga, ongi tulemuseks indiviidi töövõime (vt joonis 1). Töövõime kontseptsioon on dünaamiline protsess, mis muutub oluliselt erinevatel põhjustel kogu indiviidi tööelu jooksul. Üks peamisi muutumise põhjuseid on indiviidi vananemine ja selle mõju indiviidi erinevatele ressursidele. Vananevad töötajad peavad silmitsi seisma töö olemuse muutumisega, sest töömeetodid, töövahendid ning samuti koormus muutuvad tänapäeval kiiremini, kui indiviidid ja tema ressursid suudavad nendega kohaneda. Indiviidi ressurside ja töökoha nõudmiste sobimatus on kaasa toonud palju probleeme just vanemaealistele töötajatele, sest arvatakse, et nende pädevus ei ole enam piisav. Sellegipoolest on sageli probleemide peamisteks põhjusteks kontrollimatud muutused, mis on toimunud seetõttu, et töökoha nõudmised ja indiviidi ressursid ei ole kooskõlas. (Ilmarinen 2014)



Joonis 1. Töövõimet mõjutavad tegurid

Allikas: Leetmaa *et al.* 2004: 51

Töövõimet võib kirjeldada kui hoonet, millel on mitu korrust. Tervis, füüsiline, vaimne ja sotsiaalne töövõime moodustavad kõige alumise korruse, millele ülejäänud hoone toetub. Muutused funktsionaalses suutlikkuses ja tervises kajastuvad indiviidi töövõimes ning seepärast on tervisliku seisundi halvenemine suureks ohuks indiviidi töövõimele. (Ilmarinen 2005: 132) Tervist peetakse sageli üheks olulisemaks teguriks

indiviidi tööjõu pakkumise otsuse tegemisel. Seda mitte ainult sellepärast, et tervis on üks inimkapitali vorme, vaid ka seepärast, et indiviidi töö- ja vaba aja eelistused võivad tervisliku seisundi halvenemisel muutuda. (Cai 2010: 77) Tervis väheneb vanuse suurenedes, mille tõttu võib ilmned vajadus töökoha või töötegevuste kohandamiseks või hoopiski töötamise lõpetamiseks. Kuigi terviseseisund varieerub igas vanuses, siis keskeas algav tervisliku seisundi halvenemine toob kaasa individuaalsete võimete (sealhulgas füüsiliste ja vaimsete võimete) ning töökoha nõudmiste mittevastavuse. (Bound *et al.* 1999: 180)

Phillipson ja Smith (2005: 4) leivad samuti, et tervislik seisund on kõige tähtsam tegur, mis mõjutab inimeste tööturult lahkumist ja samuti vähendab tööturule naasmise tõenäosust. Seos tervise ja töö vahel on kompleksne, sest töö on otsene põhjuslik mõju tervisele ning samas kehtib ka vastupidine mõju. Halb tervis võib mõjutada töökoha eelistusi, samuti palgavõimalusi ning seetõttu võib tervis mängida olulist rolli tööturult taandumisel. Varasemad uuringud vanemaealiste tervisliku seisundi teemal näitavad, et terviseprobleemid mõjutavad vanemaealiste töötajate tööturul osalemist, kuid mõju suurusjärku pole veel täpselt kindlaks määratud, sest inimeste terviseseisund pole otseselt mõõdetav. (Dwyer, Mitchell 1999: 173-174) Ka Disney, Emmerson ja Wakefield (2006: 631) väidavad, et halvem tervislik seisund vähendab töötamise jätkamise tõenäosust, sest näiteks halvem tervis vähendab tööle naasmise tõenäosust, kui on olemas seos halva tervise ja madala palga vahel. Lisaks võib halb tervis suurendada indiviidi mitte-palgalist tulu, näiteks töövõimetushüvitiste näol, mistõttu jällegi väheneb tööturule naasmise tõenäosus.

Töötajad võiksid jääda tööellu pikaks ajaks, juhul kui nende tööülesanded muutuksid vastavalt nende võimetele ja arvesse võetaks vananemisest tingitud muutusi. Vananemine mitte ainult ei halvenda töövõimet, vaid samas suurendab kognitiivset suutlikkust, samuti mõned vaimsed võimed, näiteks analüüsi- ja põhjendusoskus, paranevad aja möödudes. (Ilmarinen 2005: 171, Zientara 2009: 138) Kõige ilmsem on see, et vananedes füüsilised võimed, osavus ja muud psühholoogilised võimed, eriti meeled nagu kuulmine ja nägemine, vähenevad. Lisaks vähenevad informatsiooni töötlemise kiirus ja füüsilise reageerimise kiirus, kuid nende üldine mõju on väike ja praktiline väljendumine töökohal on tühine. Samas võib välja tuua ka fakti, et vanuse kasvades suurenevad kogemused, mis mitte ei too kasu ainult indiviidile endale, vaid

see mõjutab ka tema kolleegide tootlikkust. (Warnes, John 2005: 10) Lõpuks sõltub kõik indiviidi eelsoodumustest ja elustiilist, mistõttu peaksid ettevõtted, kes püüavad arendada oma innovaatilist potentsiaali ja konkurentsivõimet, tunnistama kogunud vanemaealise töötaja atraktiivsust (Zientara 2009: 138).

Indiviidi töövõime järgmisel korral asetsevad erialased teadmised, oskused ja pädevus. Haridus on indiviidi jaoks tulus investeering, sest see suurendab tavaliselt isiklikku tulu ja vähendab töötuks jäämise riski ning erialaste oskuste pidev arendamine on üks olulisem töövõime eeldus. Vanemaealiste töövõime ei sõltu ainult nende varasemalt omandatud haridusest, vaid ülioluline on tööalane koolitus ning samuti elukestev õpe. (Ilmarinen 2005: 133, 220, 223) Vanemaealiste töötajate atraktiivsuse suurendamiseks tööandjate silmis on tähtis, et töötajatel oleksid head oskused ja teadmised, mis viitab elukestva õppe olulisusele. Suuremad investeeringud inimkapitali kogu töökarjääri jooksul võimaldavad ja motiveerivad töötajaid kauem töötama. Lisaks arvatakse inimkapitali investeeringutel olevat ka vastupidine mõju – töötajad on motiveeritud ka ise investeerima oma oskuste ja teadmiste parandamiseks, kui nad eeldavad, et nende tööelu kestab kauem. (Vodopivec, Dolenc 2008: 78)

Tikkanen *et al.* (2002: 24) väidab, et võrreldes nooremaealiste töötajatega ei toetata ega motiveerita vanemaealisi töötajaid oma teadmiste ja pädevuste arendamisel piisavalt. Vanemaealisi töötajaid ei kaasata elukestva õppe diskussiooni, vaid vastupidi, neile heidetakse ette, et nad ei omanda uusi teadmisi, et end paremini tänapäeva tööellu kohandada (Ilmarinen 2005: 223). Vanemaid töötajaid on sageli kirjeldatud kui homogeenset gruppi, kes on vastu muutustele, kellel on väiksem võime õppida ja kelle investeering haridusse või koolituse ei tasu ära lühikese ametiaja tõttu. Samuti arvatakse, et vanemaid inimesi on raskem koolitada, sest nende õppimisvõime on madalam kui noorematel. Sellised vanusega seotud stereotüübid mõjutavad ka vanemaealise töötaja usku iseendasse ning vähendavad õppimise motivatsiooni. Samas on tõendeid, et vananedes inimese võime õppida ei vähene, vaid õppimisvõime sõltub pigem sellest, kuidas õppimist hinnatakse. Samuti on uuringud näidanud, et investeeringud koolitusse on seotud töötajate suurenenud produktiivsusega ja organisatsioonilise kasumlikkusega. (Williams van Rooij 2012: 282) Arvestades vanemaealiste töötajate osakaalu suurenemist, võib arvata, et jätkusuutlikuks organisatsiooniliseks arenguks on vaja pöörata rohkem tähelepanu vanemaealiste

õppimise võimaluste ja võimaliku panuse suurendamiseks töökohal (Tikkanen *et al.* 2002: 24).

Kolmas töövõime korrus sisaldab väärtusi, hoiakuid, tööga rahulolu ja motivatsiooni, lisaks muutusi ühiskonnas ja õigusaktides. Siin on oluline tasakaal töö ja isiklike ressursside vahel, samuti tasakaal töö ja isikliku elu vahel. (Ilmarinen 2005: 133) Hackman ja Oldham töötasid välja töökohaga seotud tunnuste mudeli täpsustamaks, kuidas töö omadusi ja indiviidide erinevused mõjutavad tööga rahulolu, motivatsiooni ja tootlikkust. Hackmani ja Oldhami mudeli kohaselt on töötajate motivatsioon edasi töötada seotud viie teguriga: oskuste varieeruvus, tööülesannete olemus, tööülesannete tähtsus, iseseisvus ja tagasiside tehtud töö kohta. Uuringud on näidanud, et mida tugevamad on antud faktorid, seda kõrgem on motivatsioon töötamist jätkata. (Casey, Robbins 2010: 76-77) Ka Rothwell *et al.* (2008: 129) väidab, et tööga rahulolu, suhted kaastöötajatega muutuvad töötaja jaoks vanuse suurenedes tähtsamaks. Varem läbiviidud uuringutest on selgunud, üldjuhul on vanemad töötajad oma tööga rohkem rahul, kui nooremad, sest tööga rahulolu on sisuliselt mõjutatud töö sisust, keerukusest, tööga kindlustatusest ja palgast.

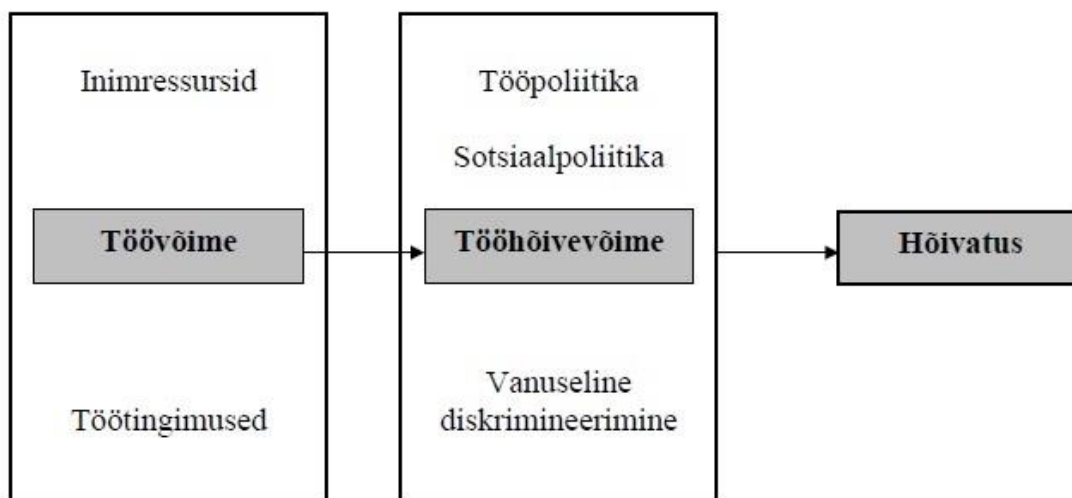
Tööga rahulolu peetakse üheks peamiseks teguriks, mis julgustab vanemaid inimesi oma töökarjääri pikendama ning tööturult taandumist edasi lükkama, sellest sõltub, kas vanemaealised töötajad otsivad võimalust lahkuda tööturul läbi erinevate sotsiaalkindlustussüsteemide. Tööga rahulolu on seotud mitmete suhtumuslike muutujatega nagu organisatsiooniline pühendumine, töösse kaasamine, samuti töölt puudumistega, tööjõu volavusega ning töö tulemuslikkusega (Jex, Britt 2008: 132). Kui tööga rahulolu on kõrge, siis lahkutakse tööturult madalama tõenäosusega ja vastupidi. Seepärast ei ole tööga rahulolu vanemaealiste jaoks tähtsusetu tegur. (Aristovnik, Jaklic 2013: 5, Leetmaa *et al.* 2004: 63)

Kõige kõrgemal töövõime korrusel, mis omakorda toetub kõikidele eelnevatele teguritele, asub töö ja sellega seotud tegurid, nagu näiteks töötingimused, töö sisu ja nõudmised, töökollektiiv ja juhtimine (Ilmarinen 2005: 133). Munk (2003: 440) väidab, et töökeskkond võib töö tulemuslikkust mõjutada läbi kolme aspekti: tööga seotud nõuded, füüsiline keskkond ja psühhosotsiaalne keskkond. Tööga seotud nõuded viitavad indiviidi füüsilistele nõuetele ning tööülesannetele, mis on vaja läbi viia. See

võib kujutada endast ohtu juhul, kui töö hõlmab korduvaid liigutusi või sundasendeid, sest tööga seotud nõuded peavad olema tasakaalus indiviidi tegeliku füüsilise suutlikkusega, et oleks tagatud pikaajaline töövõime. Füüsilise töökeskkonna riskideks on müra, suits, halvasti kujundatud töövahendid ning psühhosotsiaalse töökeskkonna all peetakse silmas ajalist survet, pinget, laharvamusi kaastöötajatega ning väheseid võimalusi arenguks ja iseseisvuseks. Vananemise aspektist on oluline, et tööga seotud nõuded, füüsiline, ja psühhosotsiaalne töökeskkond paraneks, kui inimese vananedes tema suutlikkus väheneb (Leetmaa *et al.* 2004: 64).

Töövõime saavutamise ja säilitamise seisukohalt on oluline, et vanemaealised saaksid oma tööd korraldada vastavalt nende töö tegemise võimele. Töö reguleerimist saab vaadata mitmest aspektist: töövahealgade kujundamine, tööde järjekorra määramine, töömeetodite ja -tempo valik. (Leetmaa *et al.* 2004: 66) Inimesi saab motiveerida kauem töötama, kui neile pakutakse atraktiivset ja paindlikku töökorraldust (Vodopivec, Dolenc 2008: 73). Vanemaealistele töötajatele on olulised kaks paindliku töökorralduse võimalust: võimalus töötada täiskohaga paindliku graafiku või ajakava järgi, võimalus töötada osajaga. Neid kahte võimalust peetakse tõhusateks vanemaealiste töötajate kaasamisel ja hoidmisel. (Christensen 2014) Järelikult organisatsioonid, kes püüavad hoida ja ligi meelitada vanemaid töötajaid, peaksid looma toetava töökeskkonna, mis tagaks kõrge töö kvaliteedi ja töövõime säilitamise (Zientara 2009: 141).

Töövõime, mis on küll tegeliku hõivatuse aluseks, ei määra hõivatuse taset, vaid siin on tähtis roll tööhõivevõimel. Tööhõivevõime, mis hõlmab tööhõive-, haridus- ja tööelust tagasitõmbumise poliitikaid, lisaks erinevaid sotsiaal- ja tervishoiuteenuseid, kirjeldab tööhõive parandamiseks vajalikke meetmeid (vt joonis 2). Tööhõivevõimele tugineb tegelik tööga hõivatus, sest töö- ja sotsiaalpoliitika tekitavad inimeses motivatsiooni tööjõudu pakkuda ja tööandjatel motivatsiooni inimest tööle võtta. Sellegipoolest ainuüksi tööhõivevõime ei lahenda tööhõive probleeme. (Ilmarinen 1999, Leetmaa *et al.* 2004: 51)



Joonis 2. Töövõime, tööhõivevõime ja hõivatus seosed

Allikas: Leetmaa *et al.* 2005: 52

Et tasakaal tööturul kujuneb tööjõu pakkumise ja nõudluse kaudu, siis vanemaealiste tööjõus osalemist mõjutab oluliselt nõudlus vanemaealiste töötajate järgi. Tööjõu nõudluse teooria selgitab nõudlust inimressursside järgi. Ettevõtte otsib vajaliku töö tegemiseks tööjõudu ehk inimest, kellel on vastavad teadmised ja oskused, mida ettevõtja saab kasutada oma kasu suurendamiseks. Tööjõu nõudlus on varjatud nõudlus ehk tööjõu nõudlus sõltub selle toote nõudlusest, mida ta toodab. Varjatud nõudlus väljendub selles, et tarbijad nõuavad tooteid ja teenuseid ning samal ajal otsivad tootjad tööjõudu, selleks, et täita tarbijate soove ja maksimeerida oma kasumit. (Mankiw 2011: 376) Tööandja on huvitatud töötajat palkama seni kuni töötaja poolt toodetud tulu on suurem, kui temale tehtud kulu. Teisisõnu tööandja palkab töötajaid nii kaua, kuni iga järgnev töötaja lisab ettevõtte kogutulule rohkem, kui olid tema kogukulud. (Cahuc, Zylberberg 2004: 172) Et üldjuhul ületab indiviidi tööea lõpuperioodil makstav töötasu tema produktiivsuse, siis ajendab see tööandjaid otsima nooremat tööjõudu (Leetmaa *et al.* 2004: 31-32).

Vodopivec ja Dolenc (2008) väidavad, et tööandjate silmis on vanemaealistel paremad oskused ja parem tööeetika ning nad peavad neid usaldusväärsemateks kui nooremaid töötajaid. Samas aga leiavad tööandjad, et vanemaid töötajaid on kulukam koolitada, sest nende õppimisvõime on madal, nad on vähem kohanemisvõimelised ning lisaks on vanemate töötajate puhul suurem risk töölt puududa terviseprobleemide pärast.

Bellmann ja Brussig (2007: 5) leiavad, et lisaks suuremale riskile töölt puududa, omistavad tööandjad vanemaealistele töötajatele madalama produktiivsuse taseme, mistõttu tööandjad pakuvad vanemaealistele madalama produktiivsusega ja ka madalamalt tasustatud töökohta. Mõned tööandjad peavad vanemaealisi töötajaid vähem paindlikeks ja muutustele mitteavatuks. Selline arvamus koos stereotüüpsete oletustega, et vanemaealistel on keerulisem omandada uusi teadmisi, viib vanuselise diskrimineerimiseni. Vanuseline diskrimineerimine väljendub eri vormides. Ühest küljest esinevad selged diskrimineerivad tegevused, kus piiratakse vanemaealiste võimalusi edutamisel või koolitustel osalemisel, samuti väljendub see värbamisel esitatavates vanusepiirangutes. Teiselt poolt on võimalikud ka kaudsed diskrimineerimise vormid, kus piiratakse vanemaealiste töökohustusi ja -ülesandeid. Lisaks ergutatakse vanemaealisi läbi koondamiste ennetähtaegselt pensionile jääma või vähendatakse stiimuleid (näiteks rahalisi) töötajatel, kes on valmis töötamist jätkama pärast normaalse pensioniea möödumist. (Zientara 2009: 140)

Vanemaealiste tööjõu pakkumine on tihedalt seotud institutsionaalsete teguritega nagu sotsiaalkindlustus ja isiklikud pensioniplaanid. Sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevad institutsionaalsed ja rahalised tegurid on peamisteks teguriteks tööjõust jäädavalt lahkumise aja ja viisi valikul, sest need määravad potentsiaalse pensioni suuruse. Üldiselt kehtib seaduspära, et mida rohkem on võimalusi erinevate hüvitiste saamiseks ning mida suuremad nad on võrreldes indiviidi töötasuga, seda tõenäolisem on, et individid läheb pensionile niipea kui võimalik. (Leetmaa *et al.* 2004: 33) Sotsiaalkindlustussüsteem võib mõjutada vanemaealiste töötundide arvu ja tööjõust taandumise tõenäosust, kuid sellegipoolest sõltub sotsiaalkindlustussüsteemi mõju suurus indiviidide rikkusest ja finantsilistest stiimulitest, samuti nende juurdepääsust pensionihüvitistele. Juurdepääsu all peetakse eelkõige silmas vanust, mis annab indiviidile õiguse saada sotsiaaltoetusi ja -hüvitisi. (Aaron 1982: 56) Indiviidi isiklik rikkus ja finantsstiimulid on seotud tema sissetulekutega. Indiviidi jaoks on finantsilised stiimulid väga olulised ning seepärast eeldatakse, et kõrgem palk motiveerib indiviidi edasi töötama, sest see võib mõjutada tulevase pensioni suurust. (Bloemen 2008: 22)

Inimeste töötamist mõjutavad mitmed tegurid – pakkumise- ja nõudlusepoolsete tegurid ning sotsiaalkindlustussüsteem. Pakkumisepoolsete tegurite puhul lähtutakse seisukohast, et individid püüab suurendada oma heaolu. Nõudlusepoolsete tegurite puhul

on oluline jälgida töötaja produktiivsust, kuid et vanemaealiste töötajate produktiivsus on üldjuhul väiksem nooremaealiste töötajate produktiivsusest, siis sageli eelistavad tööandjad nooremaealisi töötajaid. Sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevad tegurid määravad ära vanuse, millal on võimalik tööjõust lahkuda ning samuti tulevase pensioni suuruse. Töövõime kontekstis on indiviidide töötamine mõjutatud tervisest, haridusest, motivatsiooniteguritest ning töötingimustest. Töövõime saavutamiseks ja säilitamiseks on tähtis, et vanemaealised saaksid oma tööd reguleerida vastavalt töö tegemise võimetele.

1.3. Ülevaade varasematest uuringutest

Käesolevas alapeatükis tutvustatakse varasemalt läbiviidud empiirilisi uuringuid vanemaealiste töötamisega seotud tegurite kohta. Uuringud, mis käsitlevad vanemaealiste töövõimet mõjutavaid tegureid, on koondatud tabelisse 2. Selles tabelis tuuakse välja autori arvates olulistest varasemates uuringutes kasutatud meetodid ja põhilised tulemused. Töövõime on indiviidi töötamise eelduseks ja töövõime komponentideks on tervis, haridus ja pädevus, väärtused ja hoiakud, motivatsioon ning töökeskkond ja -tingimused. Järgnevalt vaadeldakse erinevate autorite uuringute põhjal, milline on antud komponentide mõju vanemaealiste töötamisele.

Indiviidi tervisliku seisundi mõju uurimisel tuleks vaadelda selle erinevaid aspekte: indiviidi subjektiivset hinnangut oma tervisele, konkreetseid haigusi ning vaimse tervise seisundit. Arvatakse, et subjektiivne hinnang oma tervisele ei ole kõige õigem viis tervisliku seisundi hindamiseks, sest invidiidid võivad kasutada tervist ettekäändeks, et varem tööjõust lahkuda. Samuti invidiidid, kes naudivad oma tööd ning ei soovi tööjõust lahkuda, võivad eitada oma terviseprobleeme ja seeläbi lükata edasi tööjõust lahkumist. (Dwyer 1999:174) Halb tervis viib indiviidi tootlikkuse ja seeläbi ka palga vähenemiseni ning üldjuhul muudab halvem tervis töötamise võimalused vähem atraktiivseks. Samuti võib halb tervis muuta indiviidi eelistusi vaba ja töö aja suhtes, sest töötamine muutub indiviidi jaoks koormavaks. Seepärast suurendab vanemaealise halb tervislik seisund tõenäosust tööjõust taanduda. (Pozzoli, Ranzani 2009: 18)

Tabel 2. Varasemad uuringud indiviidi töövõimet mõjutavate tegurite kohta

Autor (aasta)	Andmed	Meetod	Põhitulemused
Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ember, R., Zweimüller, M. (2011)	SHARE 1. laine (2004), SHARE 2. laine (2006)	Binaarne mudel, multinominaalne probit mudel, pingutuse-tasu tasakaalutuse mudel	Üldine tööga rahulolematus viib töökohast lahkumiseni, osaliselt pensionile jäämiseni või koguni tööturult lahkumiseni.
Siegrist, J., Wahrendorf, M. (2010)	SHARELIFE projekt, SHARE 2. laine (2006)	Nõudmise-kontrolli-toetuse mudel, pingutuse-tasu tasakaalustatuse mudel	Töösuhte jätkamine on seotud töö kvaliteediga. Töötingimusi mõjutavad oluliselt aktiivne tööturupoliitika ja investeringud elukestvasse õppesse.
Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T. R., Waidmann, T. (1999)	Health and Retirement Survey 1.-3. Laine	Multinominaalne probit mudel	Halb tervis mõjutab vanemaaliste tööturul osalemist. Tööturult lahkuvad tõenäolisest need töötajad, kelle tervislik seisund halvenes hiljuti.
Villosio, C., Di Pierro, D., Giordanengo, A., Pasqua, P., Richiardi, M. (2008)	European Working Conditions Survey (EWCS), läbi viidud 31 Euroopa riigis (2005)	Probit mudel	Halvad töötingimused mõjutavad tööturul osalemist negatiivselt. Korrelatsioon tööga rahulolu ja tööturul osalemise vahel on positiivne.
Kalwij, A., Vermeulen, F. (2005)	SHARE 1. laine, 11 riigi andmed (2004)	Probit mudel	Mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on tööturul osalemise tõenäosus. Rasketel haigustel on negatiivne mõju tööturul osalemisele.
Pozzoli, D., Ranzani, M. (2009)	SHARE 1. laine (2004)	<i>Single Risk</i> mudel, <i>independent competing risks</i> mudel	Kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad taanduvad tööturult hiljem. Halb tervis mõjutab indiviide tööturult taanduma.

Allikas: autori koostatud

Bound *et al.* (1999: 200) uurisid dünaamilist suhet vanemaealiste tervisliku seisundi ja tööturu käitumise vahel ning leidsid, et halb tervislik seisund põhjustab paljude vanemaealiste töötajate lahkumise tööjõust. Tööturult lahkumine oleneb tervisliku seisundi halvenemise ajast – nimelt lahkuvad tööturult tõenäolisemalt need töötajad, kelle tervislik seisund halvenes hiljuti ehk mida varasemas eas tervislik šokk esineb, seda väiksem on tõenäosus, et töötaja lahkub tööturult. Cai (2010: 86) läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et naiste jaoks on tervise mõju tööturul osalemisele selgelt suurem kui meeste jaoks. Näiteks, kui tervislik seisund muutub rahuldavast kehvaks, siis meeste puhul väheneb tööturul osalemise tõenäosus 2,4 protsendipunkti võrra, kuid naiste puhul 3,7 protsendipunkti võrra. Kui tervislik seisund muutub väga heast kehvaks, siis tööturul osalemise tõenäosus väheneb meestel 7,8 protsendipunkti võrra ja naistel 13,9 protsendipunkti võrra.

Kalwij ja Vermeulen (2005: 9-10) arvavad, et tervise mõju tööhõivele on keeruline analüüsida. Samas leidsid nad, et rasketel haigustel (näiteks kasvaja, infarkt) on oluline negatiivne mõju tööturul osalemisele, kuid samas kergemate haiguste (näiteks kõrge vererõhk) mõju tööturul osalemisele ei ole märkimisväärne. Uuringus toodi välja, et Saksamaal on mehe, kellel on raske haigus või tervislik seisund, tööturul osalemise tõenäosus 13 protsendipunkti võrra väiksem, võrreldes mehega, kelle tervislik seisund on hea. Samuti uuriti ülekaalulisuse ja haarde tugevuse mõju tööturul osalemisele. Ülekaalulisus omas mõju ainult Itaalias, kus ülekaalulised mehed osalesid tööturul 13 protsendipunkti võrra väiksema tõenäosusega kui normaalkaalus mehed. Tulemused näitasid, et mida suurem on indiviidi haarde tugevus, seda suurem on tööturul osalemise tõenäosus. Lisaks viitasid tulemused, et 50-64 aastaste indiviidide osalemine tööturul suureneks märkimisväärselt, kui nende tervislik seisund oleks hea. Kalwji ja Vermeuleni (2005) uuringu tulemused näitasid, et tervis on mitmemõõtmeline, sest erinevatel tervisenäitajatel on erinev mõju tööturul osalemisele.

Haridusel on tähtis osa tööturul osalemise otsuse tegemisel. Kalwij ja Vermeulen (2005: 10) läbiviidud uuringus selgus, et mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on ka tööturul osalemise tõenäosus. Eriti suurt rolli omab haridus just naiste tööjõu pakkumise otsuse tegemisel. Ka Pozzoli ja Ranzani (2009: 17) arvavad, et kõrgelt haritud indiviidid (teise või kolmanda astme haridusega indiviidid) taanduvad tööjõust väiksema

tõenäosusega kui madalama haridustasemega iniviidid (põhiharidusega iniviidid). Kõrgharidusega iniviidid võivad tööjõust taandumist edasi lükata, sest nad hindavad tulevikuvõimalusi tööturul (näiteks suurem sissetulek) rohkem kui vaba aega ja pensioni, sest elutsükli mudeli kohaselt suurendab suurem jõukus tõenäosust tööjõust lahkuda.

Mõned uuringud näitavad, et madala kvalifikatsiooniga inimesed lahkuvad tööturult varem. Võrreldes omavahel piisava ja madala kvalifikatsiooniga naistöötajaid, siis tõenäosus, et madala kvalifikatsiooniga naistöötaja taandub osaliselt või täielikult tööjõust 4 protsendipunkti võrra suurem (Schnalzenberger *et al.* 2011: 12). Innovatsiooni mõju vanemaealistele töötajatele on käsitlenud Aubert *et al.* (2005: 17), kes leiavad, et tehnoloogilised muutused raskendavad vanemaealiste tööturul osalemist. Näiteks vähendavad uued tehnoloogiad vanemaealiste töö leidmise võimalusi tunduvalt rohkem kui nooremate töötajate võimalusi. Samuti selgus uuringu tulemustest, et innovatsioonilistel ettevõtetel on eelarvamused vanemaealiste töötajate suhtes. See näitab, et oskused ja kompetents ei kaitse töötajaid tööturul vananemise tagajärgede eest. Selleks, et kaasajastada vanemaealiste oskuseid ning parandada nende töövoimet on oluline elukestev õpe. Siiski võrreldes nooremaealiste töötajatega on vanemaealistel töötajatel vähem võimalusi tööalasteks arengu- ja koolitusvõimalusteks (Villosio *et al.* 2008: 61). Stenberg *et al.* (2012: 692), kes uurisid täiskasvanute koolituse ja vanemaealiste tööjõus osalemise seoseid, väidavad, et täiendavad investeeringud haridusse tööelu hilisemas etapis ei oma mõju iniviidi tööjõust lahkumise ajale. Sama tulemuseni jõudsid ka Jenkins *et al.* (2002: 33), kes väidavad, et elukestev õpe ei oma mingit mõju praegu tööturul osalevate iniviidide jaoks. Sellegipoolest on elukestev õpe oluline nende iniviidide jaoks, kes on juba tööturult lahkunud, kuid soovivad hiljem uuesti tööturul osaleda.

Kalwji ja Vermeulen (2005: 10-12) uurisid lisaks tervise- ja haridusnäitajatele ka sotsiaal-demograafiliste näitajate mõju. Muude sotsiaal-demograafiliste tegurite uurimisel tuli välja, et tööturul osalemise kontekstis ei oma majapidamise demograafiline koosseis meeste jaoks tähtsust. Sellegipoolest, näiteks vallaline Taani mees osaleb tööturul 17 protsendipunkti võrra väiksema tõenäosusega kui kooselus olev Taani mees. Naiste jaoks on majapidamise demograafiline koosseis oluline. Selgus, et

naised, kes on kooselus ja/või kellel on lapsed osalevad väiksema tõenäosusega tööturul kui need, kes on vallalised ja/või kellel pole lapsi. See võib viidata asjaolule, et üldiselt mehed pühenduvad tööle ning naised loobuvad töötamisest ning hoolitsevad laste eest. Pozzoli ja Ranzani (2009: 17) väidavad, et leibkonna suurus mõjutab tööturult taandumist negatiivselt ehk indiviidid, kes elavad koos elukaaslasega lahkuvad tööturult 16 protsendipunkti võrra suurema tõenäosusega kui need, kes elavad leibkonnas, kus on rohkem liikmeid. Samuti tuuakse välja elukoha mõju tööjõus osalemisele. Suures linnas elamine alandab tõenäosust tööjõust lahkuda, mis võib olla seoses linnas elamise kulukusega.

Tööturul osalemise otsuse tegemisel on oluline ka kaaslane olemasolu. Kaaslase tööturu staatusel, haridustasemel ning kaaslase vanusevahel on oluline mõju paaride tööturult taandumise otsuse tegemisel. Kaaslase vanusevahe mõju uurimisel on selgunud, et mida suurem on vanusevahe, seda vähem tõenäoline on see, et kaaslased taanduvad tööturult ühiselt. Samas mehe madalam haridustase võrreldes naisega suurendab tõenäosust, et tööturult taandutakse ühiselt. Partneri halval tervisel on meeste ja naiste tööturul osalemise otsuse tegemisel erinev mõju. Kui kaaslasel on pikaajaline haigus, siis mehed taanduvad tööturult väiksema tõenäosusega kui naised. Üldjuhul on naised altimad loobuma oma tööst ja hoolitsema oma haige kaaslase eest. (Pozzoli, Ranzani 2009: 18, 27)

Pollak (2012: 26) väidab, et individuaalsed tunnused, sotsiaalne keskkond, tervis ja töö kvaliteet on vanemaegalise töötaja jaoks olulised määravad tegurid tööjõu pakkumise otsuse tegemisel. Samuti on töö kvaliteedil märkimisväärne mõju tööle jäämise otsuse tegemisel. Siegrist ja Wahrendorf (2010: 9), kes uurisid töö kvaliteedi mõju ennetähtaegsele pensionile minekule, väidavad samuti, et töösuhte jätkamine vanemas eas on rohkem levinud inimeste seas, kes on kogunud head töö kvaliteeti, kusjuures heaks töö kvaliteediks loetakse kontrolli olemasolu ja kõrgemat tasu tehtud töö eest. Töötajad, kes seisavad silmitsi halbade töötingimustega ja kellel on õigus pensionile minna tõenäoliselt lahkuvad tööturult (Villosio *et al.* 2008: 61). Ametialased arenguvõimalused ning otsustamisulatus laiendamise suurendavad motivatsiooni ja mõjutavad positiivselt tööjõu pakkumist (Pollak, Sirven 2012: 10). Ka Siegristi ja Wahrendorfi (2010: 8) uuringu tulemused näitasid, et aktiivne tööturupoliitika ning

investeeringud elukestvasse õppesse mõjutavad oluliselt töötingimusi ning loovad soodsa psühhosotsiaalse töökeskkonna.

Schnalzenberger *et al.* (2011: 10), kes vaatlesid SHARE andmete põhjal tööga rahulolu, tõi välja, et tööga mitterahulolu ja tõenäosuse, et indiviid töötab kaks aastat hiljem, vahel on negatiivne korrelatsioon. Naistöötajate, kes ei ole rahul oma tööga, palkamise tõenäosus on 14,2 protsendipunkti võrra väiksem võrreldes naistöötajatega, kes on oma tööga rahul. Meeste puhul oli korrelatsioon veidi väiksem. Ka Villosio *et al.* (2008: 24) leivad oma uuringus, et korrelatsioon tööga rahulolu ja tööturul osalemise vahel on positiivne. Samuti tuuakse uuringus välja, et tööga rahulolu suureneb vanuse kasvades, näiteks vanusegrupis 45-54 aastat on tööga rahulolu 81,9 protsenti, kuid inimeste, kes on 55 või rohkem aastat vanad, tööga rahulolu on 83,5 protsent. Aristovnik ja Jaklic (2013: 11), kes uurisid samuti vanemaealiste tööga rahulolu, väidavad, et tööga rahulolu ei ole piisav hindamaks vanemaealiste inimeste osalemist tööturul. Uuringust selgus, et Euroopa Liidu 27 liikmesriigi hulgas oli Maltal 2010. aastal vanemaealiste töötajate rahulolu tööga oli suurim, kuid tööhõive määr oli madalaim. Samuti riikides, kus oli kõrge tööhõive määr (Rootsi, Saksamaa), ei olnud töötajate rahulolu tööga eriti kõrge.

Tööturult taandumise otsuse tegemisel on oluline ka töö iseloom ja sissetulekute mõju. Töö iseloomu mõju tööturult taandumisele on SHARE andmete põhjal uurinud Fischer ja Sousa-Poza (2006: 12,13), kes toovad välja, et töötajad, kes on hõivatud avalikus sektoris, taanduvad tööturult varem kui näiteks ettevõtjad. Lisaks on oluline roll ka ettevõtte suurusel – need indiviidid, kes töötavad keskmise suurusega ettevõtetes taanduvad tööturult varem, kui need töötajad, kes töötavad väikeses (0-5 töötajat) ettevõttes. Sama tulemuseni jõudsid ka Pozzoli ja Ranzani (2009: 18), kes väidavad, et füüsilisest isikust ettevõtjal on 40 protsendipunkti võrra madalam tõenäosus tööturult lahkuda, sest füüsilisest isikust ettevõtjal on võimalus siirduda pensionile järk-järgult ja paindlikult töötunde vähendades. Samuti leidsid nad, et suuremate ettevõtete töötajad taanduvad tööturult varem. Uurides sissetuleku mõju tööturult taandumisele leiti, et mida suurem on majapidamise sissetulek, seda väiksem on tõenäosus tööturult väljuda, sest selline valik on indiviidi jaoks rahaliselt kasulikum (Fischer, Sousa-Poza 2006: 13).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ka varasematest uuringutest on selgunud, et tervisel, haridusel, motivatsioonil ja töötingimustel on mõju indiviidi töövõimele ning tööturult

taandumise aja valikule. Nimelt toob halb tervislik seisund kaasa vanemaealiste töötajate lahkumise tööturult, kusjuures oluline on ka tervisliku seisundi halvenemise aeg. Hariduse ja tööjõus osalemise vahelise seose uurimisel on leitud, et mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on ka tööturul osalemise tõenäosus. Samuti on töö kvaliteedil, töötingimustel ja tööga rahulolul märkimisväärne mõju tööle jäämise otsuse tegemisel. Lisaks töövõimele mõjutab indiviidi tööjõu pakkumise otsuse tegemist ka sissetulekute mõju, kaaslase olemasolu ning töö iseloom.

2. VANEMAEALISTE TÖÖTURUKÄITUMIST SELGITAVAD TEGURID EESTI TÖÖTURUL

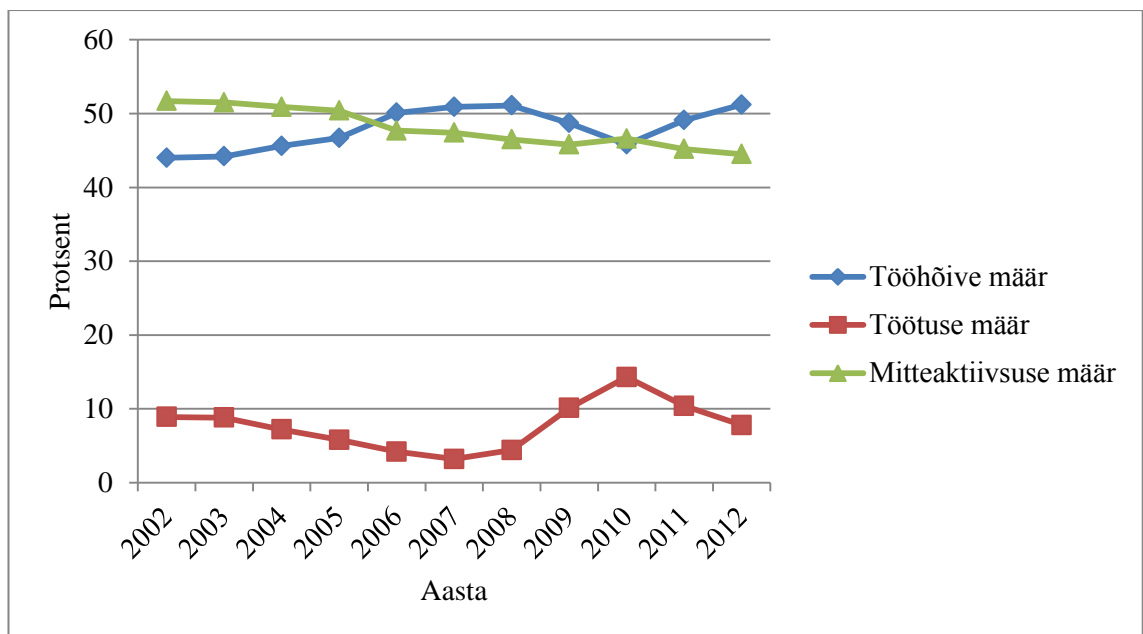
2.1. Vanemaealiste tööhõive dünaamika Eesti tööturul

Euroopa riikides ja Eestis on üheks olulisemaks probleemiks kujunenud rahvastiku vananemine, mille põhjuseks on eelkõige langenud sündimus ja pikenenud keskmine eluiga (Vöörmann *et al.* 2005: 62). Seetõttu on tekkinud vajadus pikendada inimeste tööiga ja ühe potentsiaalse töjõuallikana nähakse vanemaealist töjõudu. 2001. aasta Euroopa Nõukogu Stockholmi tippkohtumisel seati eesmärgiks tõsta vanemaealise töjõu hõivemäära 2010. aastaks 50 protsendini ja lisaks võeti Barcelona tippkohtumisel täiendavalt eesmärgiks suurendada 2010. aastaks töjõust väljumise keskmist vanust 60. eluaastalt 65. eluaastani (Employment ... 2003: 157, 158).

Joonisel 3 on toodud 50-74 aastaste tööhõive, töötuse ja mitteaktiivsuse määr aastatel 2002 – 2012. Antud ajaperioodil on tööhõive määr kõikunud 44 ja 51,2 protsendi vahel, vastavalt aastatel 2002 ja 2012. Kui tuua võrdluseks 25-49 aastaste vanusegrupp, siis ilmneb, et nooremas vanusegrupis on tööhõive määr tunduvalt kõrgem, jäädes samal ajavahemikul 74,8 ja 84,7 protsendi vahele (vt lisa 1). Samas on selline tulemus ka ette aimatav, sest vanemaealistel (50-74 aastat) võivad olla püsivad tervisekahjustused või muud probleemid, mis takistavad töö tegemist ja samuti on paljudel võimalus jääda pensionile. Lisaks on oluline roll ka töjõu nõudlusel, sest nimelt paljud tööandjad on vanemaealiste töötajate suhtes negatiivselt meelestatud ning eelistavad nooremaid töötajaid ja see raskendab vanemaealistel töötajatel töö leidmist.

Vanemaealiste (50-74 aastat) tööhõive määr on alates 2002. aastast suurenenud kuni aastani 2008, mil tööhõive tõusis 51,1 protsendini. Pärast seda toimunud langus saavutas oma haripunkti 2010. aastal (45,8 protsenti). Seejärel on tööhõive määr jälle kasvama hakanud ning kasv on tunduvalt järsem võrreldes perioodi 2002 – 2008

kasvuga. Kui vaadata vanemaealiste tööhõivet eraldi naiste ja meeste lõikes, siis on näha, et meeste tööhõive on kogu uuritava perioodi vältel olnud naiste tööhõivest suurem (vt lisa 2). Samas aga mõjutas majanduskriis meeste tööhõivet tugevamini – nimelt langes meeste tööhõive 2008. aastal 55 protsendilt 2010. aastaks 46,6 protsendini ehk 8,4 protsendipunkti. Naiste tööhõive muutus samal ajavahemikul kõigest 3,2 protsendipunkti. Ilmselt on majanduskriisi mõju erinevus meeste ja naiste tööhõivele seotud sellega, et kriis mõjutas eriti tugevalt ehitus- ja tööstussektorit, kus enamasti on ülekaalus just meestöötajad. Samuti vähenes tööhõive lõhe sugude vahel, saavutades minimaalse taseme 2010. aastal, kuid järgnevatel aastatel on tööhõive lõhe sugude vahel uuesti suurenema hakanud.



Joonis 3. 50-74 aastaste tööhõive, töötuse ja mitteaktiivsuse määr aastatel 2002 – 2012, protsentides

Allikas: autori koostatud, Eesti Statistikaameti andmete põhjal

50-74 aastaste töötuse määra uurimisel selgub, et madalaim oli antud näitaja 2007. aastal (3,2 protsenti), kuid kolm aastat hiljem oli töötuse määr peaaegu viis korda suurem saavutades ühtlasi ka uuritava perioodi kõrgeima taseme (joonis 3). Töötuse määra järsk tõus aastatel 2008 – 2010 on ilmselt seotud ülemaailmse majanduskriisiga, mis mõjutas ka Eesti majandust ning mille tõttu kaotasid paljud inimesed töö, sealhulgas ka vanemaealised. Üllatavalt ei ole vanemaealiste ja noorema vanusegrupi

(25-49 aastaste) töötuse määrade vahel suuri erinevusi – nimelt on ka noorema vanusegrupi töötuse määr samal ajaperioodil jäänud 4,3 ja 15,3 protsendi vahele (vt lisa 1). Positiivsena võib välja tuua, et 50-74 aastaste mitteaktiivsuse määr on uuritava ajaperioodil peaaegu iga aasta langenud, vaid aastal 2010 tõusis mitteaktiivsuse määr võrreldes eelneva aastaga 0,8 protsendipunkti. Vanemaealiste mitteaktiivsuse peamiseks põhjusteks on pensionile jäämine või töötamise lõpetamine haiguse tõttu. Eesti Statistikaameti andmetel oli 2002. aastal 75,1 protsendi vanemaealiste (50-74 aastaste) mitteaktiivsuse põhjuseks pensioniiga. Samas on pensioniiga kui mitteaktiivsuse põhjus vähenemas, näiteks 2012. aastal oli pensioniiga 70,5 protsendi vanemaealiste mitteaktiivsuse põhjuseks. Sellegipoolest tuuakse järjest enam mitteaktiivsuse põhjusena välja haigust või vigastust – näiteks 2002. aastal oli vastav näitaja 16,5 protsenti, kuid 2012. aastal 22,7 protsenti.

Järgnevalt vaadatakse olukorda Eesti tööturul SHARE andmete põhjal. SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*) on üle-euroopaline vanemaealist (50+) rahvastikku hõlmav longituudne küsitlusuuring, mis keskendub individuaalse vananemisprotsessi kulgu ja seda mõjutavate põhjuslike seoste uurimisele ja on oluliseks allikaks nii olemasolevate poliitikameetmete seireks kui ka uute meetmete teaduspõhiseks algatamiseks (SHARE-Eesti 2014). SHARE uuringuga soovitakse välja selgitada, millised on vähemalt 50. aastaste sotsiaalsed ja majanduslikud kogemused ja seosed tervise, majandusliku positsiooni ja sotsiaalse kaasatuse vahel. Et pakkuda vastavalt vajadustele riiklikku sotsiaalkindlustust ja arendada nii meditsiinilist, sotsiaalset kui ka majanduskeskkonda, on vaja teada saada, millised on inimeste kogemused ja plaanid pensionieaks. Samuti otsib uuring vastuseid küsimusele, kuidas mõjutab elukvaliteet terviseseisundit ja majanduslike ressursside olemasolu pensionieas. Eesti liitus SHARE uuringuga 2010. aastal neljandas laines ning tegemist on kõige laialdasema vanemaealiste uuringuga, mis kunagi on Eestis tehtud. (SHARE 2014) Käesolevas töös kasutataksegi andmeid SHARE uuringust, mis viidi läbi 2010. aastal ning lähemalt analüüsitakse tööelu, töökohta, tervist ja haridust puudutavaid andmeid. Eestist osales SHARE uuringus 6828 inimest, kellest 59,8 protsenti olid naised ja 40,2 protsenti mehed.

Küsimusele, milline tööalane olukord teid praegu põhiliselt iseloomustab, vastas 6805 inimest ja selle küsimuse vastused on toodud tabelis 3. Et SHARE uuringu valim ei pruugi õigesti kajastada Eesti tööturul toimuvat, siis on tabelis 3 võrdluseks toodud ka Eesti Statistikaameti andmed vanemaealiste (50-74 elusaastat) tööturu seisundi kohta 2010. aastal. SHARE andmetest selgub, et suur osa inimesi on juba pensionil või töötamise lõpetanud ning töötavaid inimesi on peaaegu kaks korda vähem, kui pensionil olevaid inimesi, kusjuures pensionäride alla ei kuulu toitjakaotuspensioni ega töövõimetuspensioni saajad. Ära tuleks märkida ka see, et kusjuures töötavateks inimesteks loetakse ka töötavaid pensionäre ja töötavaid töövõimetuspensioni saajaid. Eesti Statistikaameti andmete põhjal on töötavate inimeste osakaal tunduvalt suurem ning mitteaktiivsete osakaal väiksem. Vaadates erinevusi sugude vahel, siis ilmneb, et naiste lõikes on pensionil olevate inimeste osakaal suurem kui meeste lõikes. Lisaks on meeste lõikes töötavate inimeste osakaal suurem kui naiste lõikes. Soolised erinevused võivad olla tingitud sellest, et ajalooliselt on kujunenud perekonnamudel, kus pere ülalpidajaks on mees ning naised on pigem kodu eest hoolitsejad. Samuti võib sooliste erinevuste põhjuseks olla naiste madalam pensioniiga võrreldes meestega. Teatavasti toimub pensioniea tõstmine 63. eluaastani poole aasta kaupa ning 2001. aastal lõppes meeste üleminek kõrgemale pensionieale, kuid naiste pensioniiga tõuseb järk-järgult kuni 2016. aastani (Pensionäride arv ... 2014).

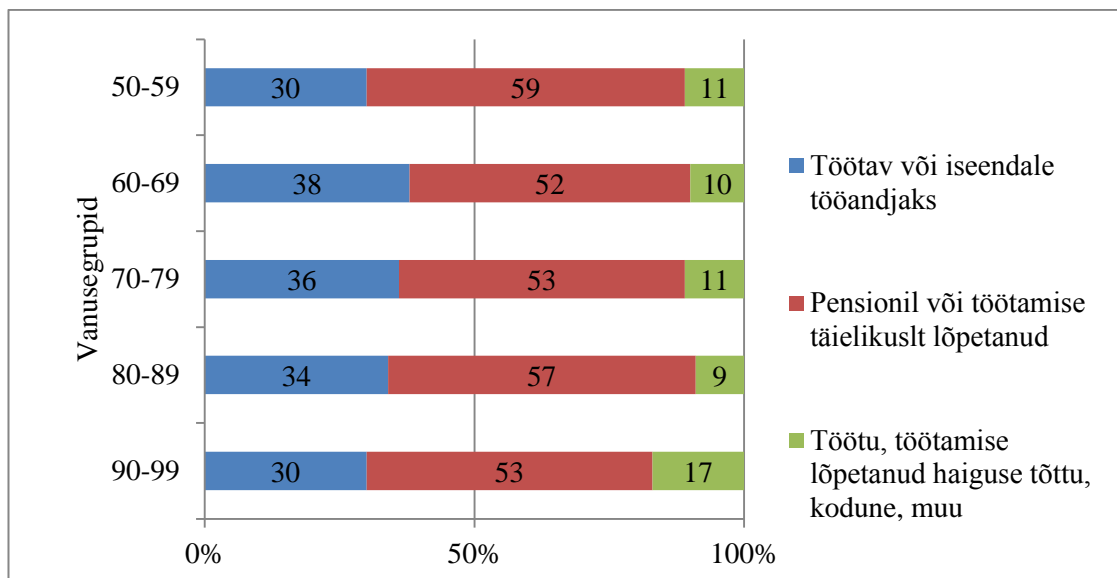
Tabel 3. Vanemaealiste seisund tööturul, protsentides

Seisund tööturul	SHARE			Eesti Statistikaamet		
	Naised	Mehed	Kokku	Naised	Mehed	Kokku
Töötav või iseendale tööandjaks	32,4	36,2	33,9	45,3	46,5	45,8
Töötü või tööd otsiv	3,5	5,6	4,3	6,4	9,2	7,6
Pensionil või töötamise lõpetanud	58,1	50,9	55,2	48,3	44,3	46,6
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	4,9	6,5	5,6			
Kodune	1,0	0,6	0,8			
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,1	0,2	0,2			
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, Eesti Statistikaameti andmebaas, autori arvutused

Huvitavana võib välja tuua, et SHARE andmete põhjal on töötuid või tööd otsivaid inimesi vanemaealiste seas suhteliselt vähe – alla viie protsendi. Ka selles kategoorias võib välja tuua erinevuse sugude lõikes: meeste hulgas on töötuid või tööd otsivaid rohkem kui naiste hulgas. Erinevus sugude vahel ei ole küll väga suur, kuid sellegipoolest võiks ka selle põhjal väita, et mehed on tööturul aktiivsemad. Samasugune erinevus sugude vahel tuleb välja ka Eesti Statistikaameti andmete põhjal. Järelikult on töötuks jäämisel naiste puhul suurem tõenäosus minna pensionile, kuid mehed jäävad suurema tõenäosusega tööturul aktiivseks ja püüavad uuesti tööd leida. SHARE uuringu põhjal tuuakse töötuks jäämise peamiste põhjustena välja vallandamine ja töökoha või asutuse likvideerimine (kokku umbes 60 protsendil juhtumitest), samas 13,7 protsenti vastanutest lahkus töökohast ise. Samuti uuriti töötutelt, et kas nad otsivad praegu tööd ning valdav osa (87,3 protsenti) vastas jaatavalt.

Et inimese tervis halveneb vanuse suurenedes ning sotsiaalkaitsesüsteemi olemasolu tõttu võib järeldada, et mida vanem on inimene, seda väiksema tõenäosusega ta töötab. Samas SHARE andmete põhjal selgus, et selline eeldus ei pea mitte alati paika. Kõige suurem on töötavate inimeste osakaal mitte kõige nooremas vanusegrupis, vaid hoopiski vanusegrupis 60-69 eluaastat ning järgnevates ehk vanemates vanusegruppides hakkab töötavate inimeste osakaal oodatavalt langema (vt joonis 4). Kõige noorema vanusegrupi (50-59 aastaste) töötavate inimeste osakaal on samal tasemel kõige vanema vanusegrupi (90-99 aastaste) töötavate inimeste osakaaluga. Põhjuseks, miks eeldus, et mida vanem on inimene, seda väiksema tõenäosusega ta töötab, paika ei pea võib olla SHARE andmete puhul suhteliselt väike valim. Samas Eesti Statistikaameti andmete põhjal peab eelnevalt mainitud eeldus paika ning Eesti Statistikaameti andmete põhjal on tööhõive määr suurim just 50-55 aastaste vanusegrupis ning järgnevates vanusegruppides tööhõive määr järjest langeb (vt lisa 3).

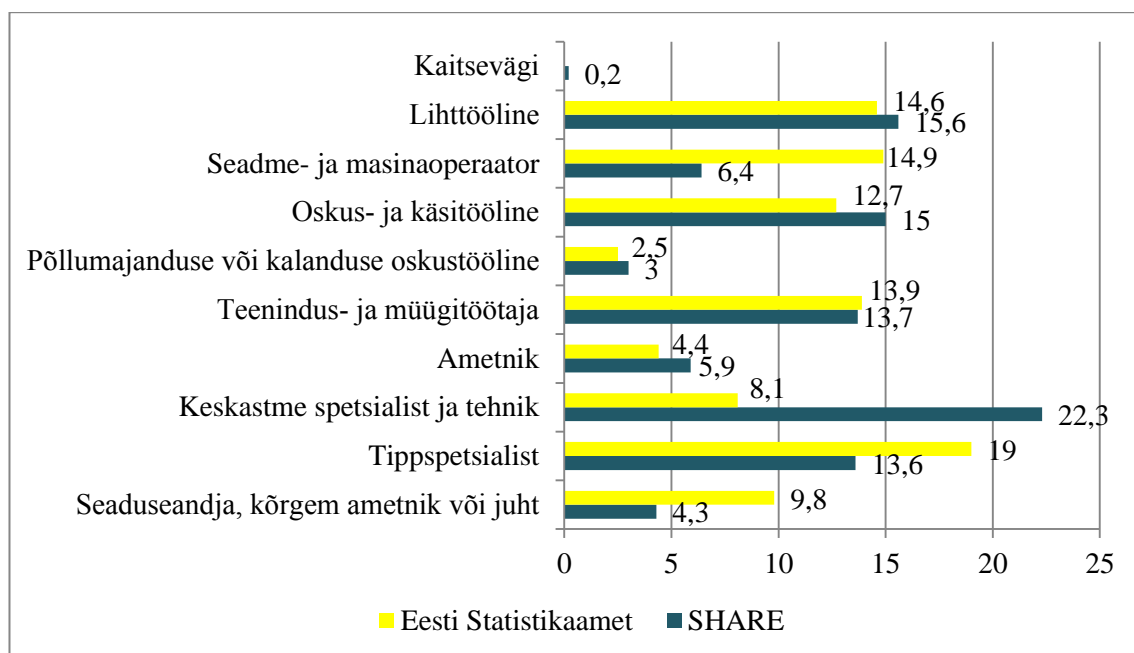


Joonis 4. Tööturu seisund vanuse lõikes, protsentides

Allikas: SHARE andmebaas, autori koostatud

Töötavatest vanemaealistest 87,6 protsenti määratles end palgatöötajana, riigitöötajaks ja iseendale tööandjaks ehk FIE-ks määratlesid end vastavalt 5,9 ja 6,5 protsenti vastanutest. Joonisel 5 on toodud töötavate vanemaealiste jagunemine ametialade lõikes nii SHARE kui ka Eesti Statistikaameti andmete põhjal. SHARE andmetest selgus, et kõige rohkem leidis töötavate vanemaealiste seas keskastme spetsialiste ja tehnikuid (22,3 protsenti), lihttöölisi (15,6 protsenti) ning oskus- ja käsitöölisi (15 protsenti). Oskustöölise, keskastme spetsialistide ja tehnikute suure osatähtsuse põhjuseks võib olla vastava baashariduse ja pikaajaliste kogemuste olemasolu, mis noorematel töötajatel sageli puuduvad. Madalama haridustasemega vanemaealised on ilmselt hõivatud lihttöölisena ja see võib olla tingitud lihttöö osatähtsuse langemisest ning sageli puudub nendel töökohtadel suur konkurents, sest nooremad töötajad eelistavad enamasti tasuvamat tööd. Eesti Statistikaameti andmete põhjal on vanemaealiste seas kõige rohkem tippspetsialiste ning keskastme spetsialistide ja tehnikute osakaal peaaegu kolm korda väiksem. SHARE andmetel oli kõige vähem töötavate vanemaealiste seas kaitseväes töötajaid (0,2 protsenti), põllumajanduse või kalanduse oskustöölisi (3 protsenti) ja seaduseandjaid, kõrgemaid ametnikke ja juhte (4,3 protsenti). Vanemaealiste vähene esindatus kaitseväes ja kõrgemate ametnike hulgas võib olla põhjustatud sellest, et vastavatel töökohtadel on sageli nõutud kõrge vaimne ja füüsiline vastupidavus (kaitseväes) ja spetsiifiline haridus. Eesti Statistikaametil puuduvad andmed

kaitseväes töötajate kohta, kuid sarnaselt SHARE andmetele on Eesti Statistikaameti andmete põhjal töötavate inimeste seas vähe põllumajanduse või kalanduse oskustöölisi. Madal esindatus sellel alal tuleneb ilmselt sellest, et 2010. aastal oli hõivatute osatähtsus primaarsektoris kõigest 4,2 protsenti, samas kui sekundaar- ja tertsiaarsektoris olid hõivatute osatähtsused vastavalt 30,3 ja 65,5 protsenti (Eesti Statistikaameti andmebaas).



Joonis 5. Töötavate vanemaealiste jagunemine ametialade vahel, protsentides

Allikas: SHARE andmebaas, Eesti Statistikaameti andmebaas, autori arvutused

Tegevusaladest on vanemaealised enim hõivatud hariduse valdkonnas (15,3 protsenti). Kogukondlike, sotsiaal- ja isikuteenustega seotud tegevustega on hõivatud 13,3 protsenti ja töötlevas tööstuses on hõivatud 12,2 protsenti vastanutest. Kõige vähem on vanemaealised tegevad mäetööstuses (0,96 protsenti), finantsvahenduses (1,3 protsenti) ning kinnisvara, üüri- ja äritegevuses (2,1 protsenti). Tuues võrdluseks 25-49 vanusegrupi, siis Eesti Statistikaameti andmete põhjal selgub, et 2010. aastal oli enam hõivatuid töötlevas tööstuses (18,8 protsenti), hulgi- ja jaekaubanduses (15,4 protsenti) ning ehituses (9,6 protsenti). Selline erinevus vanusegruppide vahel võib tuleneda sellest, et teatavasti on hariduse valdkonnas palgatase suhteliselt madal ning see võib mõjutada nooremate töötajate eelistusi valida mõni rohkem tasustatud amet. Sama põhjuse võib välja tuua ka kogukondlike, sotsiaal- ja isikuteenustega seotud tegevuste

kohta ning lisaks ei pruugi antud tegevusala noorte jaoks olla piisavalt arengut ja väljakutseid pakkuv.

Vanemaealiste (50-74 elusaastat) tööhõive määr, töötuse määr on viimaste aastate jooksul olnud kõikuvad, kuid selles on oma osa olnud üldise majandusolukorra muutumisel. Siiski võib öelda, et vanemaealiste tööhõive määr on hakanud viimastel aastatel suurenema ja mitteaktiivsuse määr järk-järgult vähenema. Selle põhjuseks on ilmselt muutused pensionisüsteemis, mille tõttu on inimesed sunnitud kauem tööturul osalema. SHARE andmete põhjal ilmnes, et pooled uuringus osalejatest olid juba töötamise lõpetanud ning on pensionil. Töötavaid inimesi on pensionäridest peaaegu kaks korda vähem, mis tähendab, et tööturul aktiivseid inimesi oli SHARE uuringus osalejate seas suhteliselt vähe. Enamasti olid töötavad inimesed keskastme spetsialistid, tehnikud või lihttöölised ning enim olid vanemaealised hõivatud hariduse valdkonnas. Selleks, et vanemaealiste seas töötavate inimeste osakaal suureneks ning nad osaleksid võimalikult kaua aktiivselt tööturul on oluline, et inimeste teadmised, oskused ja võimed oleksid kooskõlas töökoha nõudmistega. Järgnevalt analüüsitaksegi töövõime tegureid SHARE uuringu andmete põhjal.

2.2. Vanemaealiste töövõime analüüs SHARE-Eesti uuringu põhjal

Teatavasti kujuneb indiviidi töövõime mitmete tegurite (tervise, hariduse, väärtuste ja motivatsiooni ning töökoha nõudmiste ja -keskkonnaga seotud tegurite) koosmõjul. SHARE uuringu läbiviimise tulemusel saadud andmed võimaldavad saada põhjalikku informatsiooni eelpool nimetatud töövõime tegurite kohta ning käeoleva alapeatüki eesmärgiks ongi analüüsida SHARE andmetele tuginedes vanemaealiste töövõimet.

Kõigepealt võetakse vaatluse alla vanemaealiste tervislik seisund. Küsitletavad pidid hindama oma tervislikku seisundit 5-palli süsteemis ning peaaegu pooled vanemaealistest hindavad oma tervislikku seisundit rahuldavaks ja 21,8 protsenti ütlevad, et nende tervislik seisund on koguni halb (vt tabel 4). Suurepäraseks või väga heaks hindavad oma tervist kõigest 5,5 protsenti vastanutest. Sellest tulenevalt tundub,

et oma tervislikku seisundit hinnatakse pigem halvaks kui heaks. Mehed ja naised hindavad oma tervislikku seisundit enamasti ühtemoodi ning ka sugude lõikes vaadatuna hinnatakse oma tervist pigem negatiivselt. Küsimusele, kas neil esineb terviseprobleeme või puudeid, mis piiravad neid (soovi korral) tasustatava töö tegemisel, vastas 5462-st vastanust 38,4 protsenti jaatavalt ning 61,6 protsenti eitavalt. Lisaks uuriti osalejatelt, kas tervis võib seada piiranguid praeguse töö tegemisele, enne kui on võimalik ettenähtud ajal pensionile jääda, ning 28 protsenti vastas sellele küsimusele jaatavalt. Järelikult on tervis üks suurimaid takistusi töö tegemisel ning aktiivselt tööturul osalemisel.

Tabel 4. Vanemaealiste hinnang oma tervislikule seisundile, protsentides

Hinnang	Naised	Mehed	Kokku
Suurepärane	1,3	1,6	1,5
Väga hea	4,2	3,7	4,0
Hea	23,1	24,2	23,5
Rahuldav	49,6	48,6	49,2
Halb	21,8	21,9	21,8
Kokku	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Uuringus osalejate käest küsiti, kas neil esineb kroonilisi või pikaajalisi terviseprobleeme, mis teevad neile muret pikema aja jooksul, ning 76,3 protsenti vastanutest tunnistas, et neil on pikaajaline terviseprobleem või haigus. Tabelis 5 on toodud pikaajalise haiguse olemasolu tervisliku seisundi lõikes. Selgub, et valdaval osal inimestest, kes hindavad oma tervislikku seisundit rahuldavaks, esineb pikaajaline terviseprobleem ja peaaegu kõigil inimestel, kes hindavad oma tervislikku seisundit halvaks, esineb pikaajaline terviseprobleem. Ilmselt mõjutab pikaajalise haiguse olemasolu tugevalt hinnangut tervislikule seisundile, mis on ka oodatav. Lisaks uuriti osalejatelt, mil määral on viimase kuue kuu jooksul mõni terviseprobleem piiranud neid tegevustes, mida inimesed tavaliselt teevad. Tuli välja, et 23,8 protsenti vastanute tegevused on oluliselt piiratud, mitte oluliselt piiratud on 34,8 protsenti vastanute tegevused ja 41,4 protsenti väidavad, et nende tegevused pole piiratud. Ka tegevuse piiratuse kohta ja tervisliku seisundi vahel on seos. Nimelt, mida halvemaks hinnatakse oma tervist, seda suurema tõenäosusega on selle inimese tegevus mingil määral piiratud.

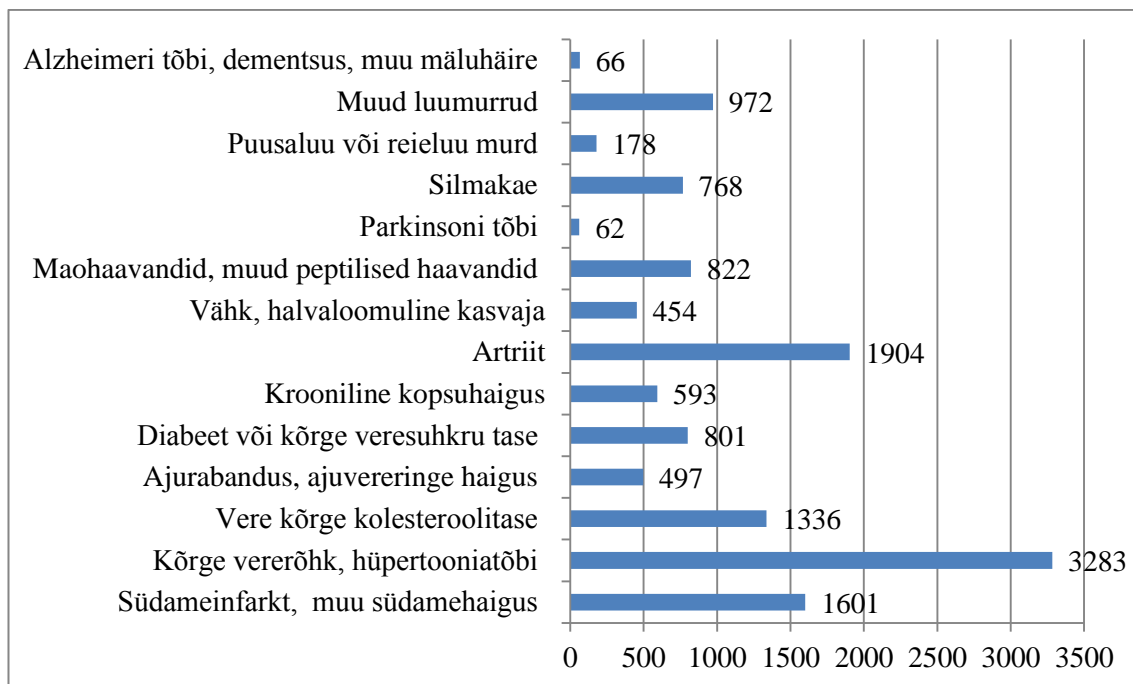
Näiteks vastajad, kes hindavad oma tervislikku seisundit halvaks, tunnevad, et nende tegevus oluliselt piiratud 70 protsendil juhtudest. Inimeste, kes hindavad oma tervislikku seisundit pigem positiivselt, tegevus ei ole suure tõenäosusega piiratud – väga suur osa inimestest (90 protsenti), kelle tervislik seisund on suurepärane või hea, ei tunne piiratust oma tegevustes.

Tabel 5. Pikaajalise haiguse olemasolu ja tegevuse piiratus tervisliku seisundi hinnangu lõikes, protsentides

		Hinnang tervislikule seisundile				
		Suurepärane	Väga hea	Hea	Rahuldav	Halb
Pikaajaline haigus	Jah	21,2	21,4	43,3	83,1	98,3
	Ei	78,8	78,6	56,7	16,9	1,7
	Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tegevuse piiratus	Oluliselt piiratud	5,1	2,2	3,3	15,1	70,5
	Piiratud, kuid mitte oluliselt	5,1	8,1	21,1	49,0	24,8
	Ei ole piiratud	89,8	90,0	75,6	35,9	4,7
	Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisaks küsiti uuringus osalejate käest, kas nad praegusel ajal ravivad või kannatavad arsti kinnitusel mõne terviseprobleemi all. Küsimuse tulemused on toodud joonisel 6, kust on näha, et kõige rohkem kannatavad inimesed kõrge vererõhu või hüpertooniatõve (38,8 protsenti) käes. Ka teiste südame- ja veresoonehaiguste esinemissagedus on üsna suur – südameinfarkti, pärgarteri tromboosi või mõne muu südamehaiguse olemasolu tunnistab 1601 vastajat ehk 18,9 protsenti ja vere kõrget kolesteroolitaset tunnistab 1336 vastajat ehk 15,8 protsenti. Samuti tuuakse välja artriit, mis esineb 22,5 protsendil vastanutest. Kõige vähem esineb Parkinsoni tõbe (0,7 protsenti), Alzheimeri tõbe, dementsust ja muid mäluhäireid (0,8 protsenti), kuid tegemist on raskesti diagnoositavate haigustega ning Eestis diagnoositakse vaid veerand dementsuse juhtumitest, sest lähedased ei tee sageli dementsusel ja vanadusel vahet (Valdav ... 2014).



Joonis 6. Haiguste olemasolu, inimeste arv

Allikas: SHARE andmebaas

Teoreetilises osas selgus, et paljud tööandjad leiavad, et vanemaealiste töötajate puhul on terviseprobleemide tõttu töölt puudumise risk suurem kui noorematel töötajatel. SHARE uuringus osalejate käest küsiti, kas nad on viimase kaheteistkümne kuu jooksul töölt puudunud oma tervise tõttu. Küsimusele vastas 2386 inimest, kellest kõigest veerand vastasid jaatavalt. Lisaks uuriti, mitu päeva aastas oma tervise tõttu töölt puuduti. Selgus, et keskmiselt puuduti tervise tõttu töölt 25 päeva aastas ning 51 inimest ütlesid, et nad puudusid viimase kaheteistkümne kuu jooksul töölt 14 päeva, mis oli ka kõige sagedamini esinenud puudunud päevade arv aastas.

Järgnevalt vaadatakse vanemaealiste omandatud kõrgeimat haridustaset (vt tabel 6). Vastanutest 19,6 protsenti väidavad, et nende kõrgeim omandatud haridustase on kõrgharidus (kutsekõrgharidus või rakenduskõrgharidus või diplomiõpe) ja 19 protsenti vastanutest väidavad, et nende kõrgeim haridustase on üldhariduskoolist omandatud keskharidus. Väga palju on esindatud erinevad kutsehariduse liigid. Kutsehariduse suurest esindatusest hoolimata võib öelda, et üle poole vastanutest on olemas vähemalt keskharidus, sest paljud on keskhariduse omandanud just kutsekoolis. Selle põhjal selgub, et vanemaealiste haridustase on suhteliselt kõrge. Suuri erinevusi ei ole ka

sugude vahel, mis tähendab, et vanemaealiste naiste ja meeste haridustase on suhteliselt sarnane. Samas on vanemaealised oma hariduse ilmselt omandanud mitukümmend aastat tagasi, kuid selle aja jooksul on palju muutunud ja teadmised on akumuliseerunud ning seepärast ei pruugi kõrgeim omandatud haridustase piisavalt hästi väljendada vanemaealiste inimeste teadmisi ja oskusi. Vanemaealiste haridusest annaks mitmekülgsema ja põhjalikuma ülevaate nende osalemine täiend- või ümberõppe kursustel, kuid kahjuks ei võimalda SHARE andmed uurida, kas vanemaealised on pärast kõrgeima haridustaseme omandamist ka oma teadmisi täiendanud ning osalenud täiend- või ümberõppe kursustel.

Tabel 6. Vanemaealiste kõrgeim omandatud haridustase, protsentides

Haridustase	Mees	Naine	Kokku
Algharidus üldhariduskoolist (eri aegadel 2, 3, 4, 6 kl)	5,8	5,9	5,9
Põhiharidus üldhariduskoolist: põhikoolist või keskkoolist	18,1	18,1	18,1
Keskharidus üldhariduskoolist (keskkool või gümnaasium)	18,6	19,4	19,0
Kutsekoolis saadud kutse, sisseastumisel ei olnud üldhariduse nõuet, saadud kas ainult kutse või kutse koos põhiharidusega	4,0	2,3	2,9
Kutseõpe kutsekoolis, kutsekeskkoolis, keskeriõppeasutuses või tehnikumis, sisseastumisel oli nõutav põhiharidus	18,0	12,8	15,0
Kutsekoolis omandatud kutse, sisseastumisel oli nõutav keskharidus	2,3	3,3	2,9
Keskeriõppeasutuses või tehnikumis omandatud kutse keskhariduse baasil	12,6	17,0	15,2
Kõrgharidus: kutsekõrgharidus või rakenduskõrgharidus või diplomiõpe	19,1	20,0	19,6
Doktor (ka teaduste kandidaat, lõpetatud residentuur)	1,4	1,0	1,2
Ei oma alg- ega kutseharidust, kirjaoskamatu	0,1	0,1	0,1
Haridus omandatud välismaal (ei suuda määratleda haridustaset)	0,0	0,1	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisaks uuriti mitu aastat uuringus osalejad on õppinud. Õpitud aastate alla kuuluvad õppimine, praktika, diplomi-, magistri-, doktoritöö kirjutamine, eksamite tegemine ning

välja jäävad täisajaga töötamine, kodu- ja kaugõpe, kvalifikatsiooni tõstmise kursused, õhtukool, osakoormusega kutseõpe, osakoormusega või eksternis omandatav kõrgharidus. 41,3 protsenti vastanutest on õppinud kokku 9-12 aastat, mis on vastavuses keskhariduse ja kutseõppe (põhihariduse baasil) nominaalaja pikkusega. 13-16 aastat, mis on vastavuses kõrghariduse või kutseõppe (keskhariduse baasil) nominaalajaga, on õppinud 27,9 protsenti. 22 protsenti vastanutest väidab, et nad on õppinud kõigest 5-8 aastat.

Uurides üldist rahulolu eluga, siis võib öelda, et valdav osa vastanutest on oma elu suhtes positiivselt meelestatud (vt lisa 4). Vastajad pidid andma hinnangu oma eluga rahulolule skaalal 0-10, kus 0 tähistas mitterahulolu ning umbes 88 protsenti vastanutest ütlesid, et nende rahulolu on kõrgem kui skaala 5 (k.a.). Kõige sagedamini valitud hinnang oma eluga rahulolule olidki skaala 5 (20,8 protsenti), 8 (20,4 protsenti) ja 7 (18,4 protsenti). Mehed ja naised hindasid eluga rahulolu enamasti ühtemoodi ning suuri erinevusi sugude vahel ei olnud.

Vaadates lähemalt tulevikuootusi ja üldist aktiivsust puudutavaid näitajaid, siis on näha, et ka nende tegurite puhul on inimesed suhteliselt positiivselt meelestatud (vt tabel 7). Näiteks vanust takistusena ei tunne mitte kunagi 33,8 protsenti vastanutest ja harva tunneb 17,7 protsenti vastanutest ehk selle teguri puhul tundub, et inimesed suhtuvad vananemisse optimistlikult ning ei tee kõrgeist vanusenumbrist ning vananemisega kaasnevatest raskustest suurt probleemi. Arvamused lahknevad tulevikuootuste ja elu võimaluste suhtes, kuid sellegipoolest on vastajad pigem positiivsed.

Tabel 7. Üldised motivatsioonitegurid

Hinnang	Vanus takistusena		Energiline		Elul on tähendus		Tulevik toob head		Elu on täis võimalusi	
	Vastajad	%	Vastajad	%	Vastajad	%	Vastajad	%	Vastajad	%
Sageli	1337	20,3	2117	32,1	3638	56,1	1368	21,1	1751	26,8
Mõnikord	1861	28,2	2378	36,0	1809	27,9	2154	33,2	2141	32,8
Harva	1164	17,7	1470	22,3	685	10,6	1630	25,2	1694	25,9
Mitte kunagi	2224	33,8	632	9,6	349	5,4	1328	20,5	949	14,5
Kokku	6586	100	6597	100	6481	100	6480	100	6535	100

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Järgnevalt vaadeldakse lähemalt erinevaid tööga seotud motivatsioonitegureid – tööga rahulolu ja töötingimustega seotud tegureid, mis mõjutavad töötaja motivatsiooni tööturul edasi tegutsemisel (vt tabel 8). Selgub, et valdav osa (90 protsenti) vastanutest on oma töö suhtes positiivselt meelestatud. Väitega, et ma olen oma tööga rahul, ei nõustu 8,5 protsenti vastajatest ning 1,2 protsenti vastajatest ei ole väitega üldse nõus, mis tähendab, et tööga rahulolematute osakaal on üsna väike – kõigest umbes 10 protsenti. Rahulolematute töötajate väike osakaal võib olla tingitud sellest, et Eestis toimiv sotsiaalkindlustussüsteem võimaldab neil tööturult üsna varakult lahkuda.

Tabel 8. Motivatsioonitegurite hindamine, protsentides

Hinnatav kriteerium	Täiesti nõus	Nõus	Ei ole nõus	Ei ole üldse nõus	Kokku
Rahulolu tööga	31,5	58,8	8,5	1,2	100,0
Töö nõuab füüsilist pingutust	19,9	35,9	28,4	15,8	100,0
Ajapuudus töökoormuse tõttu	5,4	18,6	59,2	16,8	100,0
Uute oskuste omandamise võimalus	18,8	50,9	23,4	6,9	100,0
Tugi rasketes olukordades	18,1	63,8	14,7	3,4	100,0
Vääriline tunnustus tehtud töö eest	10,8	54,7	27,7	6,8	100,0
Väljavaated edutamiseks on kehvad	23,7	47,1	24,6	4,6	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Kui vaadata tööga rahulolu ametialade lõikes, siis selgub, et oma tööga ei ole enamasti rahul madalama taseme töötajad (lihttöölised, oskus- ja käsitöölised). Nimelt töötajatest, kes ei ole nõus väitega „Ma olen oma tööga rahul“, on veerand lihttöölised ja kaks viiendikku on teenindus- ja müügitöölised või oskus- ja käsitöölised. Nendest töötajatest, kes ei ole üldse antud väitega nõus, on peaaegu pooled (46,6 protsenti) lihttöölised ja 17,8 protsenti on oskus- ja käsitöölised. Positiivselt meelestatud (väitega nõus ja täiesti nõus) on keskastme spetsialistid ja tehnikud (23,5 protsenti) ning tippspetsialistid (14,7 protsenti). Et vastavaid töökohti iseloomustab suhteliselt madal palgatase, siis see võib olla madalama tasemega töötajate rahulolematuse põhjuseks.

Füüsilise pingutuse kohta arvavad üle poole (55,8 protsenti) vastanutest, et nende töö pigem nõuab füüsilist pingutust (nõus ja täiesti nõus) ning nendest olid lihttöölised 23,8 protsenti, oskus- ja käsitöölised 21,7 protsenti. Füüsiline pingutus võib ka olla üks põhjustest, mis madalama taseme töötajad on oma tööga rahulolematud, sest kui tervis on pigem kehv, siis võib füüsilist pingutust nõudev töö olla vanemaealise jaoks koormav ja üle jõu käiv. Positiivne on, et kolm neljandikku vastanutest pigem ei tunne ajapuudust oma töökoormuse tõttu ning seepärast võib arvata, et vanemaealised on oma töökoormusega rahul.

Väitega „Mu töö võimaldab mul uusi oskusi omandada“ nõustuvad pooled vastanutest ning täiesti nõus on 18,4 protsenti vastanutest. Samas umbes 30 protsenti vastanutest (ei ole nõus ja ei ole üldse nõus) pigem ei tunne, et neil oleks võimalus uusi oskusi arendada. Kui jällegi vaadata uute oskuste omandamise võimaluse väidet ametialade lõikes, siis nendest töötajatest, kelle töö pigem ei võimalda uute oskuste omandamist (ei ole nõus ja ei ole üldse nõus), olid 36,4 protsenti lihttöölised ja 17,4 protsenti teenindus- ja müügitöötajad. Nendest töötajatest, kelle töö pigem võimaldab uute oskuste arendamist (täiesti nõus ja nõus), olid 27,5 protsenti keskastme spetsialistid ja 18,3 protsenti tippspetsialistid. Sellest tulenevalt võib öelda, et uute oskuste omandamise võimalusi tunnetavad rohkem kõrgemal ametialal töötavad inimesed (näiteks tippspetsialistid ja keskastme spetsialistid). Samuti on ilmselt uute oskuste omandamise võimaluste mittetundmine madalama taseme töötajate tööga mitterahulolu üks põhjustest, sest lihttöölised ei tunne, et nende töö oleks arengut pakkuv ja motiveeriv.

Kui vaadata tuge rasketes olukordades, siis positiivselt on meelesstatud (täiesti nõus ja nõus) umbes 80 protsenti töötajatest. Ka väärilist tunnustust teatud töö eest tunnevad üle poole (63,2 protsenti) vastanutest. Negatiivsena võib välja tuua edutamise võimaluste tunnetamise, sest kõigest 29,2 protsenti vastanutest pigem tunnetavad edutamisevõimalusi (ei ole nõus ja ei ole üldse nõus) ning umbes 70 protsenti vastanutest ei tunne, et neil oleks võimalus saada ametikõrgendust. Samas on selline tulemus ka oodatav, sest vanuselise diskrimineerimise üks vorm on edutamine, mis tähendab, et tööandjate poolt piiratakse vanemaealiste võimalusi edutamiseks just vanuse tõttu.

Suur osa töötajatest tunnevad, et nende jõupingutusi ja saavutusi arvestades ei ole palk piisav (61 protsenti). Uurides tööga rahulolu ja palga piisavuse tunnetamise seoseid, siis

tabelist 9 on näha, et mida madalam on tööga rahulolu, seda rohkem tuntakse, et palk ei ole tööpingutust arvestades küllaldane. Näiteks kõigest 11,1 protsenti inimestest, kes ei ole oma tööga üldse rahul, on nõus või täiesti nõus, et nende palk on pingutust arvestades küllaldane. Samas kui vaadata inimesi, kes on oma tööga täiesti rahul, siis neist 52,4 protsenti on nõus või täiesti nõus väitega, et nende palk on pingutust arvestades küllaldane. Samas tuleks kindlasti arvestada, et pingutuse ja palga piisavuse tunnetamine on subjektiivne ning inimeste vastused sellele küsimusele võivad olla mõjutatud üldise meelestatusega oma töö ja töökoha vastu.

Tabel 9. Tööga rahulolu ja palga piisavuse tunnetamise seosed, protsentides

Vastaja arvamus		Tööga rahulolu			
		Täiesti nõus	Nõus	Ei ole nõus	Ei ole üldse nõus
Pingutust arvestades on palk küllaldane	Täiesti nõus	12,3	2,0	0,0	3,7
	Nõus	40,1	34,3	11,1	7,4
	Ei ole nõus	34,6	46,6	52,0	29,6
	Ei ole üldse nõus	13,0	17,1	36,9	59,3
	Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Kokkuvõtvalt võib öelda, et enamasti hinnatakse oma tervislikku seisundit halvaks ning kolmel neljandikul on ka pikaajaline terviseprobleem või haigus. Samuti esineb vanemaealistel mitmesuguseid haigusi, millest kõige sagedasemad on südame- ja veresoonehaigused nagu kõrge vererõhk, südameinfarkt ja muu. Hariduse uurimisel selgus, et uuringus osalenud vanemaealistel on väga erinevad omandatud kõrgeimad haridustasemed. Samas väga suurel osal vanemaealistest on keskharidus ning ka kõrgharidus oli ühel viiendikul vanemaealistest. Positiivsena võib välja tuua, et motivatsioonitegurite analüüsil selgus, et vanemaealiste eluga rahulolu on kõrge, vanust kui takistust tuntakse harva ning samuti ollakse oma töö, töökoha ja töötingimuste suhtes optimistlikult meelestatud.

2.3. Vanemaealiste tööturul osalemist mõjutavad tegurid Eestis

Traditsiooniline elutsükel koosneb peamiselt kolmest osast: haridussüsteemis osalemine, tööelus osalemine ja tööturult taandumine. Tööturult taandumise otsuse tegemisel on oluline roll tööturu olukorral ja vanemaealiste võimalustel tööturul osaleda, sotsiaalkaitstesüsteemil ning vanemaealiste individuaalsetel omadustel ja nende valikutel. Varasemast analüüsist selgus, et suur osa vanemaealistest on juba pensionil või töötamise lõpetanud. Töötavateks või iseendale tööandjateks on 33,9 protsenti SHARE uuringus osalejatest. Valdav osa väidab end olevat palgatöötajad ning enamasti ollakse hõivatud hariduse valdkonnas ning kogukondlike, sotsiaal- ja isikuteenustega seotud tegevustega. Vanemaealiste töötajate seas leidub palju tipp- ja keskastme spetsialiste, kuid ka oskus- ja käsitöölisi ning lihttöölisi. Arvatavasti olenebki ametiala valik töötaja individuaalsetest võimetest, oskustest ja eelistustest, mis määravad ära, millist tööd ja mis mahus ta teha saab.

Lisaks eelnevas alapeatükis analüüsitud töövõimele mõjutavad vanemaealiste tööjõu pakkumise otsust ja seega ka aktiivsust tööturul ka muud tegurid nagu näiteks lastelaste arv, perekonnaseis, rahalised võimalused ja muu selline. SHARE uuringus käsitletakse leibkonnana kõiki neid inimesi, kes elavad ühel ja samal elamispiinal ning sisenevad ja väljuvad sama ukse kaudu. Leibkonna liikmetel on ühine eelarve ja tavaliselt ühised söögikorrad. Leibkonna liikmeteks ei loeta üürnikke, kes maksavad üüri, kuid, kes aegajalt söövad koos leibkonnaga. SHARE uuringu andmetel elavad peaaegu pooled (56 protsenti) uuringus osalejatest 2-liikmelises leibkonnas ning ligi veerand (23 protsenti) elavad 1-liikmelises leibkonnas. 13 protsenti elavad 3-liikmelises leibkonnas ja umbes 8 protsenti elavad 4 kuni 9-liikmelises leibkonnas. Järelikult on vanemaealiste leibkonnad üsna väiksed (enamasti 1 kuni 2-liikmelised) ning majandusliku mõttes peavad iseseisvalt toime tulema umbes veerand leibkondadest.

Uurimaks erinevate tegurite mõju vanemaealiste indiviidide tööturu seisunditele konstrueeriti logit-mudel, kus sõltuvaks muutujaks oli tööturu seisund (lihtsustatult töötab või ei tööta), kusjuures peab märkima, et töötavateks loeti töötavad või iseendale tööandjaks olevad inimesed ning ka töötavad pensionärid (vt tabel 10). Mittetöötavateks loeti mittetöötavad pensionärid ja inimesed, kes on töötud, kodused, töötamise

lõpetanud haiguse või puude tõttu. Töövõime kontseptsioonist tulenevalt olid sõltumatuteks muutujateks indiviidi tervist, haridust ja motivatsiooni iseloomustavad näitajad. Et lisaks töövõimele mõjutab vanemaealise indiviidi tööjõu pakkumist oluliselt ka leibkond, siis olid sõltumatuteks muutujateks ka leibkonda iseloomustavad näitajad. Mudeli sõltuv muutuja on binaarne ehk võib omandada ainult kahte erinevat väärtust (0 ja 1) ja seepärast kasutati mudeli testimiseks binaarset logit-analüüsi. Mudelit testiti nii üldiselt kui ka eraldi sugude lõikes. Analüüsiks kasutati tarkvarapaketti SPSS.

Tabel 10. Ökonomeetrilises mudelis kasutatud muutujate defineerimine

Sõltuv muutuja	Muutuja	Muutuja defineerimine
		Tööturu seisund
Indiviidi iseloomustavad näitajad	Sugu	Mees = 1, naine = 0
	Kodakondsus	Eestlane = 1, muu = 0
Tervist iseloomustavad näitajad	Tervislik seisund	Hea = 1, halb = 0
	Pikaajaline haigus	Jah = 1, Ei = 0
Haridust iseloomustav näitaja	Haridustase	Kõrgharidus = 1, alg-, põhi- või keskhariidus = 0
Motivatsiooni iseloomustavad näitajad	Vanus takistusena	Jah = 1, Ei = 0
	Elul tähendus	Jah = 1, Ei = 0
	Tulevik hea	Jah = 1, Ei = 0
Leibkonda iseloomustavad näitajad	Leibkonnaliikme eest hoolitsemine	Jah = 1, Ei = 0
	Perekonnaseis	Üksik = 1, kooselu = 0
	Leibkonnaliikmete arv	1-2 liiget = 1, 3 ja rohkem liiget = 0

Allikas: autori koostatud

Mudeli muutujate valikul oli fookuses just töövõime ja leibkondlikud tegurid ning tugineti varem teooria osas analüüsitud uuringutele ja nende tulemustele. Teooria osas ilmnes varem läbiviidud uuringute põhjal, et halb tervislik seisund on üks peamisi põhjuseid, miks vanemaealised töötajad tööturult lahkuvad ning lisaks oli üheks oluliseks põhjuseks tervisliku seisundi halvenemise aeg (Bound *et al.* 1999; Pozzoli, Ranzani 2009; Cai 2010; Dwyer, Mitchell 1999; Disney, Emmerson ja Wakefield 2006), seepärast valitigi tervisliku seisundi näitajatest mudelisse indiviidi subjektiivne hinnang oma tervisele ja pikaajalise haiguse olemasolu. Näitaja tervislik seisund moodustati indiviidi tervisliku seisundi hinnangu põhjal ning kategooriasse „hea“

kuuluvad hinnangud suurepärase, väga hea ja hea ning kategooriasse „halb“ kuuluvad hinnangud halb ja väga halb.

Hariduse näitaja puhul võrreldi omavahel kõrgharidust omavaid ja alg-, põhi- ja keskharidust omavaid indiviide, sest eelduste kohaselt peaksid kõrgema haridustasemega inimesed tööturul lahkuma hiljem (Kalwij, Vermeulen 2005, Pozzoli, Ranzani 2009, Schnalzenberger *et al.* 2011). Motivatsiooni iseloomustavatest näitajatest valiti mudelisse kolm muutujat, mis peaksid kajastama indiviidi üldist emotsionaalset rahulolu. Nende muutujate kohta võiks eeldada, et mida kõrgem on indiviidi üldine emotsionaalne rahulolu, seda suurema tõenäosusega on ta tööturul aktiivne. Leibkonda iseloomustavate näitajate puhul võiks eeldada, et üksikud inimesed osalevad tööturul kauem kui kooselus olevad inimesed ning inimesed, kes hoolitsevad lisaks ka mõne leibkonnaliikme eest, on tööturul vähem aktiivsed ja seda eriti naiste puhul (Kalwij ja Vermeulen 2005, Pozzoli, Ranzani 2009).

Vaatluse alt jäeti välja otsesed töökohaga seotud muutujad (näiteks tööga rahulolu, edutamise võimalused jm). Autori arvates ei olnud nende muutujate mudelisse lisamine mõttekas, sest mudeli sõltuvaks muutujaks olid kategooriad töötab või ei tööta, ning töökohaga seotud küsimusi esitati ainult töötavatele inimestele. Vanemaealiste tööturul osalemist mõjutab ka lastelaste olemasolu ja arv, kuid ka need näitajad jäeti mudelist välja, sest vaatluste arv oleks oluliselt vähenenud. Lisaks jäeti mudelist välja varalise seisuga ja sissetuleku näitajad, sest paljud uuringus osalejad ei olnud vastavatele küsimustele vastanud ning seepärast puudusid SHARE andmebaasis piisavad andmed.

Tabelis 11 on esitatud nii üldise logit-mudeli tulemused kui ka tulemused naiste ja meeste lõikes. Mudeli tulemusest selgus, et indiviidi subjektiivne hinnang oma tervisele ning pikaajalise haiguse olemasolu on mõlemad vanemaealise indiviidi tööjõu pakkumise otsuse tegemisel olulised, kusjuures tervisliku seisundi šansside suhe on võrreldes teiste muutujate šansside suhetega kõige suurem – hea tervisliku seisundiga inimeste töötamise šanss on 2,5 korda suurem, võrreldes halva tervisliku seisundiga inimeste töötamise šansiga. Oodatavalt mõjutab pikaajalise haiguse olemasolu töötamise šanssi negatiivselt, sest haiguse olemasolu võib kaasa tuua töötaja produktiivsuse languse või töötaja võimete ja töökoha nõuete mittevastavuse (Bound *et al.* 1999; Phillipson, Smith 2005). Kui võrrelda tervisliku seisundi mõju eraldi meeste ja

naiste lõikes, siis selgub, et eriti suuri erinevusi ei ole. Välja võib tuua selle, et naiste puhul on tervisliku seisundi hinnangu šansside suhe suurem (2,6), võrreldes meeste sama näitaja šansside suhtest (2,4) ehk naiste puhul suurendab hea tervislik seisund töötamise šanssi rohkem kui meeste puhul. Samas pikaajalise haiguse olemasolu suurendab naiste töötamise šanssi rohkem kui meeste töötamise šanssi. Järelikult on meeste puhul, kellel on pikaajaline haigus, töötamise tõenäosus väiksem kui naistel ning võib arvata, et halb tervislik seisund mõjutab meeste tööturul osalemist suuremal määral kui naisi.

Tabel 11. Logit-mudeli tulemused

Muutuja (baas)	Üldine mudel		Mehed		Naised	
	Šansside suhe	Standardhälve	Šansside suhe	Standardhälve	Šansside suhe	Standardhälve
Sugu (mees)	1,127*	0,066				
Kodakondsus (eestlane)	1,376***	0,093	1,111	0,127	1,784***	0,140
Tervislik seisund (hea)	2,504***	0,080	2,419***	0,119	2,579***	0,108
Pikaajaline haigus (jah)	0,639***	0,081	0,611***	0,120	0,671***	0,110
Haridustase (kõrgharidus)	1,637***	0,078	1,526***	0,117	1,736***	0,106
Vanus takistusena (jah)	0,501***	0,069	0,464***	0,101	0,539***	0,095
Elul tähendus (jah)	1,433***	0,107	1,738***	0,153	1,194	0,150
Tulevik hea (jah)	1,628***	0,072	1,565***	0,107	1,677***	0,098
Leibkonnaliikme eest hoolitsemine (jah)	0,727***	0,120	0,873	0,186	0,642***	0,157
Perekonnaseis (üksik)	0,898	0,075	0,803*	0,113	0,984	0,102
Leibkonnaliikmete arv (1-2 liiget)	0,745***	0,069	0,743***	0,101	0,742***	0,093
Vaatluste arv	4822		2175		2647	
Nagelkerke R ²	0,241		0,237		0,25	

Allikas: autori koostatud (märkused: *** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1)

Kui vaadata SHARE andmete põhjal tervisliku seisundi üldistatud hinnangu (hea vs halb) ja tööturu seisundi seoseid, siis on näha, et suurem osa inimestest (65 protsenti), kelle tervislik seisund on halb, on pensionil või töötamise lõpetanud (vt lisa 5). Halva

tervisliku seisundiga inimesed ei ole tööturul eriti aktiivsed ning kõigest veerand neist töötavad. Inimestest, kes hindavad oma tervist heaks, on suurem osa tööturul aktiivsed (60 protsenti) ning pensionäre on võrreldes töötavate inimestega poole vähem. Ka selle põhjal võiks öelda, et inimesed, kes hindavad oma tervist negatiivsemalt, lahkuvad tööturult varem ning on suurema tõenäosusega pensionil. Teiselt poolt on suurema tõenäosusega tööturul aktiivsemad inimesed, kelle tervislik seisund on pigem hea. Sellegipoolest tuleks arvesse võtta seda, et tervislik seisund ja selle muutumine on tihedalt seotud vanusega – mida vanem on inimene, seda kehvem on reeglina tema tervis. Samal ajal mõjutab vanus omakorda töötamist, sest oma osa on ka sotsiaalkaitseüsteemil. Järelikult, mida vanem on inimene, väiksem on tõenäosus, et ta on tööturul aktiivne. Seetõttu on keeruline täpselt öelda, kas töötamine ja mittetöötamine seonduvad pigem vanuse või tervise mõjuga või on hoopiski tegemist nende koosmõjuga.

Mudelis võrreldi kõrgharidust omavaid indiviide ja alg-, põhi- või keskhariidust omavaid indiviide ning eelduste kohaselt selgus, et kõrghariduse omamine mõjutab töötamist positiivselt. Samuti tuleks ära märkida, et ka šansside suhe on üsna kõrge – kõrghariduse omamine suurendab töötamise šanssi 1,6 korda, võrreldes madalama haridustaseme omamisega. Seose, et kõrgema haridusega individid osalevad tööturul kauem kui madalama haridustasemega individid, tõid välja ka Kalwij ja Vermeulen (2005). Lisaks leidsid Pozzoli ja Ranzani (2009) ning Schnalzenberger *et al.* (2011), et haridusel on suurem mõju just naiste tööturul osalemisele. Sama tulemus tuli välja ka käesolevas töös analüüsitud mudelis, kus kõrgharitud naiste puhul suureneb töötamise šanss 1,7 korda ja kõrgharitud meeste puhul suureneb töötamise šanss veidi vähem – 1,5 korda.

Haridustasemete ja tööturu seisundi seoste uurimisel ilmneb, et valdav osa inimestest, kellel haridus puudub, on juba pensionil või töötamise täielikult lõpetanud (vt lisa 6). Samuti on peaaegu kolm neljandikku esimese astme haridusega (alus- ja põhiharidusega) inimestest pensionärid või töötamise täielikult lõpetanud ning kõigest 14,1 protsenti töötab või on iseendale tööandjaks. Teise astme haridusega (kesk-, kutsekesk- või kutseharidusega) inimestest on pensionil peaaegu pooled ning töötavad või iseendale tööandjaks on kaks viiendikku. Kui vaadata kolmanda haridustasemega

ehk kõrgharidusega inimesi, siis on näha, et pooled neist töötavad või on iseendale tööandjaks. Ka selle põhjal võiks väita, et mida kõrgem on inimese haridustase, seda suurem on tõenäosus, et inimene töötab ka vanemas eas. Sama tulemus selgus ka mitmete teooria osas analüüsitud autorite uuringutest, kus toodi välja, et kõrgelt haritud töötajad taanduvad tööjõust väiksema tõenäosusega kui madalama haridustasemega töötajad. Põhjus, miks just kõrgema haridustasemega inimesed eelistavad ka vanemas eas töötamist jätkata, võib olla selles, et haritud inimeste palgatase on tõenäoliselt kõrgem võimalikust saadavast pensionist, samuti on neil pika tööelu tõttu hea kogemustepagas, mis annab neile eelise nooremate töötajate ees.

Mudelis vaadeldud motivatsiooni iseloomustavad näitajad mõjutavad samuti oluliselt tööturul osalemist. Kui indiviid tunneb vanust takistusena, siis töötamise šanss väheneb. Samas kui ollakse elu suhtes positiivselt meelestatud ning nähakse tulevikku heana ja elul on tähendus, siis suureneb töötamise šanss vastavalt 1,4 korda ja 1,6 korda. Huvitava erinevuse võib välja tuua naiste ja meeste lõikes, kus naiste puhul ei olnud muutuja „elul tähendus“ statistiliselt oluline. Samas meeste puhul oli elul tähenduse tundmine üks tähtsamatest motivatsiooniteguritest ning töötamise šanss suureneb 1,7 korda juhul, kui tuntakse, et elul on tähendus.

Mudelis analüüsitud leibkondlikest näitajatest olid statistiliselt olulised leibkonnaliikme arv ja leibkonnaliikme eest hoolitsemine. Selgus, et kui indiviid elab 1- või 2-liikmelises leibkonnas, siis see mõjutab tööturul osalemist negatiivselt. Et leibkonna suurus mõjutab tööturul osalemist negatiivselt väitsid ka Pozzoli ja Ranzani (2009) ning samas tõid nad välja, et väiksemas leibkonnas elavad inividid lahkuvad tööturult varem, kui suuremas leibkonnas elavad inividid. Samuti mõjub tööturul osalemisele negatiivselt vajadus mõne leibkonnaliikme eest hoolitseda ehk kui leibkonnas on keegi, keda on vaja abistada, siis väheneb töötamise šanss. Teooria osas ilmnes, et vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda peaks mõjutama just naiste otsust tööturult lahkuda (Pozzoli, Ranzani 2009). Kui võrrelda leibkonnaliikme eest hoolitsemise näitajat naiste ja meeste lõikes, siis tuleb välja, et meeste oli antud näitaja statistiliselt ebaoluline.

Naiste puhul aga vähendab vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda töötamise šanssi, mis on ka kooskõlas teooriaga.²

Leibkonnaliikmete arvu ja tööturu seisundi seoseid analüüsid ilmneb, et inimesed, kes elavad väikses leibkonnas (1 kuni 2-liikmelises), on suurema tõenäosusega pensionil või töötamise lõpetanud ja vähem tööturul aktiivsed, kui need, kes elavad suuremas leibkonnas (vt lisa 7). Nimelt on inimestest, kes elavad 1 või 2-liikmelises leibkonnas, töötavad kõigest vastavalt 23,1 ja 31,9 protsenti. Inimesed, kelle leibkonnas on 3- või enam liiget, on tööturul aktiivsemad, võrreldes väiksemates leibkondades elavate inimestega. Näiteks 3-liikmelistes leibkondades on töötavaid inimesi peaaegu kaks korda rohkem kui 1-liikmelistes leibkondades. Lisaks inimestest, kes elavad 8-liikmelises leibkonnas, on peaaegu kolm neljandikku töötavad ning 9-liikmelistes leibkondades elavatest inimestest ei ole keegi pensionil, vaid kõik töötavad. Samas on ka selline tulemus oodatav, sest mida suuremad on leibkonnad, seda keerulisem on neil toime tulla, kuna ülalpeetavate arv on suurem ning sissetulekud ühe inimese kohta on väiksemad.

Mudelid küll lastelaste arvu mõju töötamisele ei analüüsid, kuid lisaks leibkonnaliikmete arvule on ka lastelaste arvul tööjõu pakkumise otsusele üsna suur mõju, sest paljude vanemaealiste jaoks on just lastelastega koos olemise võimalus mõjuvaks põhjuseks tööturult lahkumiseks (Preter *et al.* 2013: 301). SHARE uuringu andmetel on vanemaealistel, kellel on lapsed, 19,2 protsendil kaks lapselast ja 19,1 protsendil ei ole ühtegi lapselast, üks lapselaps on 15,7 protsendil. Vanemaealistest, kellel ei ole ühtegi lapselast, on peaaegu pooled töötajad või iseendale tööandjaks (51,4 protsenti) ning pensionil või töötamise lõpetanud on 34,2 protsenti (vt lisa 8). Samas vanemaealised, kellel on lapselapsed, on suurema tõenäosusega juba pensionil või töötamise lõpetanud, sest sel juhul väärtustatakse aega, mida on võimalik lastelastega veeta, töötamisest rohkem. Vanemaealistest, kellel on 1 kuni 3 lapselast, on pensionil pooled ning vanemaealistest, kellel on rohkem kui 4 lapselast, on pensionil juba 68,2

² Erinevate tegurite mõju vanemaealiste tööturukäitumisele on uurinud ka Merli Aksen oma magistritöös „Eesti vanemaealiste tööturukäitumine ja seda mõjutavate tegurite analüüs (SHARE 4.laine andmetel)“ ning vaatamata sellele, et M. Akseni analüüsid ja käesolevas töös analüüsivad logit-mudelite püstitused on erinevad, on tulemused suhteliselt sarnased.

protsenti ehk tuleb välja, et mida suurem on lastelaste arv, seda suurema tõenäosusega ollakse pensionil või lõpetatakse töötamine.

Mudeli tulemuste analüüsist selgus, et sellel, kas elatakse koos kaaslasega või üksi, ei oma mõju töötamisele. Samas kui vaadata kirjeldavat statistikat, tuleb välja, et indiviidid, kes elavad koos partneriga, on suurema tõenäosusega tööturul aktiivsemad ja on hetkel töötavad või iseendale tööandjateks (vt lisa 9). Indiviidid, kes ei ela koos partneriga on suurema tõenäosusega pensionil või töötamise lõpetanud. Sama tulemuseni jõudsid oma uuringus ka Kalwij ja Vermeulen (2007: 13), kes arvavad, et partneri olemasolu suurendab sageli tõenäosust, et ollakse tööturul aktiivne. Eriti selgelt on selline seaduspära ilmnenud meeste puhul, samas aga naiste puhul võib partneri olemasolu vähendada aktiivsust tööturul.

Et indiviid eelistaks vaba aja veetmisel asemel töötamist, peaks töö rahuldama teatud vajadusi (näiteks piisav palk, tunnustusvajadus) ning olema ka indiviidi jaoks huvipakkuv. Oluliseks töötamist mõjutavaks teguriks on tööga rahulolu, mis on omakorda mõjutatud teiste tegurite poolt nagu töökeskkond, edutamisevõimaluste tunnetamine, ajapuudus, töökoormus ja muu. SHARE uuringu põhjal võib öelda, et enamik vanemaealisi töötajaid on üldiselt oma tööga rahul. Samuti tuntakse tuge rasketes olukordades, väärilist tunnustust tehtud töö eest ja uute oskuste omandamise võimalust. Edutamisevõimalusi hinnatakse kehvaks, mis on ka ootuspärane just tööandjate stereotüüpse suhtumise pärast vanemaealistesse. Sageli lihtsalt arvatakse, et vanemaealiste töötajate edutamine ei tasu end ära, sest nad võivad oma töökohast üsna pea lahkuda. Samuti suurenevad edutamise korral sageli vastutus ja ka tööülesannete keerukus, mis võivad eeldada ka koolitus- või täiendõppe tegevusi. Selle põhjal võiks arvata, et vanemaealiste töötajate jaoks on neile pakutavad töötingimused pigem rahulolu pakkuvad ning töötamise suhtes ollakse positiivselt meelestatud.

Teooria osas ilmnes erinevate autorite uuringutest, et korrelatsioon tööga rahulolu ja töötamise vahel on positiivne, mis on ka loogiline, sest vastumeelse tegevuse korral enamasti loobutakse selle tegemisest. Kõrreveski (2010: 12) arvab, et tööga rahulolematuse põhjused võivad peituda nii töös kui ka töötajas endas, sest isikuomadused mõjutavad rahuloluhinnanguid sama palju kui töösituatsioon või töökeskkond. Näiteks on leitud seos töötaja vanuse ja tööga rahulolu vahel – vanemad

inimesed on tööga rahulolevamad kui nooremad. Põhjus võib olla selles, et ajapikku inimene harjub ning kohaneb enda tööga.

Tabelis 12 on kokkuvõtvalt välja toodud käesolevas töös analüüsitud töövõime ja leibkondlike tegurite peamised suundumused ja mõju tööturul osalemisele. Analüüsitud ökonomeetrilise mudeli põhjal selgus, et nii tervis, kõrgem haridustase, motivatsioon ja väärtused, leibkonnaliikmete arv kui ka vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda mõjutavad seda, kas vanemaealine inimene töötab või mitte. Mudelist jäid välja töökohaga seotud tegurid, kuid siiski teooria osas varem analüüsitud uuringute põhjal võib arvata, et ka töökohaga seotud tegurid mõjutavad vanemaealise inimese tööturukäitumist vastavalt sellele, kui kaua ollakse tööturul aktiivsed.

Tabel 12. Peamised järeldused töövõime ja leibkondlike tegurite kohta

		Peamised suundumused	Mõju tööturul osalemisele
Töövõime tegurid	Tervis	Hinnang tervislikule seisundile pigem negatiivne; suurel osal inimestest on mõni pikaajaline terviseprobleem (83%); kõige sagedamini on esinenud südame- ja veresoonkonna haigused	Mida parem on tervislik seisund, seda suurem on tööturul osalemise võimalus
	Haridus	Vanemaealiste haridustase on üsna kõrge: kõige rohkem on levinud keskharidus	Kõrgharidusega inimeste tööturul osalemise võimalus on suurem, võrreldes madalama haridustasemega inimestega
	Motivatsioon, väärtused	Elu suhtes ollakse pigem positiivselt meelestatud; vanust takistusena pigem ei tunne pooled vastanutest	Mida kõrgem on emotsionaalne rahulolu, seda suurem on tööturul osalemise võimalus
	Töötingimused	Tööga rahulolu on kõrge (88%); pigem tunnetatakse uute oskuste omandamise võimaluste olemasolu (68%); edutamisevõimalused on kehvad	Mida suurem on tööga rahulolu, seda suurem on tööturul osalemise võimalus
Leibkondlikud tegurid		Kõige sagedamini on levinud 2-liikmelised leibkonnad; enamasti elatakse koos kaaslasega (61%); suurel osal on olemas lapselapsed (74%)	Väiksemas leibkonnas elavate inimeste tööturul osalemise võimalus on väiksem; vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda vähendab tööturul osalemise võimalust

Allikas: autori koostatud

Üheks olulisemaks vanemaealiste tööturul osalemist mõjutavaks teguriks on tervislik seisund. Kui tervislik seisund on hea, siis see suurendab töötamise võimalust ning kui tervislik seisund on halb, siis on selle mõju töötamisele vastupidine. Lisaks selgus, et tervise šansside suhe on analüüsitud näitajate šansside suhetest suurim. Eelduste kohaselt mõjutab kõrgema haridustaseme omamine töötamist positiivselt ehk kõrgema haridustasemega vanemaealised osalevad suurema tõenäosusega tööturul. See on vastavuses ka teooriaga, kust selgus, et kõrgema haridustasemega inimesed osalevad tööturul kauem ning madalama haridustasemega inimesed lahkuvad tööturult suurema tõenäosusega varem. Tähtis osa on ka üldisel emotsionaalsel rahulolul ning töökeskkonnal ja -tingimustel. Suurema rahuloluga nii töötingimuste kui ka elu suhtes kaasneb suurem võimalus, et tööturul ollakse aktiivsemad kauem, mitte ei lahkuta esimesel võimalusel. Samuti ei tohiks unustada leibkondlike tegurite mõju, sest ka need on olulised tööjõu pakkumise otsuse tegemisel. Väiksemas leibkonnas elamine vähendab töötamise võimalust ning tööturult lahkutakse enamasti varem. Lisaks, kui on vaja leibkonnas kellegi eest hoolitseda, siis ka see takistab tööturul osalemist. Samas on inimesed erinevad ning kõigil on oma eelistused ja individuaalsed tegurid, mis lisaks käesolevas töös analüüsitud teguritele, samuti mõjutavad tööjõu pakkumise otsuse tegemist ning seega ka tööturul osalemist.

KOKKUVÕTE

Vanemaealiste tööjõus osalemist mõjutavad nii tööjõu pakkumisest kui ka nõudlusest lähtuvad tegurid ning sotsiaalkaitstesüsteem. Tööjõu pakkumise mudelid võib vastavalt perioodile jagada üheperioodiliseks ehk staatiliseks mudeliks ja mitmeperioodiliseks ehk dünaamiliseks mudeliks. Dünaamilist tööjõu pakkumise mudelit nimetatakse ka elutsükli mudeliks, sest see võtab arvesse kogu indiviidi eluperioodi. Elutsükli mudelis planeerib individ töötamise ja tarbimise kombinatsiooni sellisel, et see maksimeerib tema kasulikkuse kogu tema oodatava eluea jooksul. Nii ühe kui ka mitmeperioodilistes mudelites tehakse tööjõu pakkumise otsus kasulikkuse või heaolu maksimeerimise tingimustes ning tööjõust lahkutakse siis, kui vaba aja väärtus on suurem töötamise väärtusest. Samas on vanemaealiste puhul oluline arvestada ka perekonna mõju tööjõu pakkumise otsusele. Leibkonna tööjõu pakkumise mudel kohtleb perekonda ühtse otsust langetava üksusena, kus ühe perekonnaliikme tööjõu pakkumise otsused on mõjutatud teiste pereliikmete otsustest ja vastupidi.

Vanemaealiste töötamist mõjutavatest teguritest on oluline osa indiviidi töövõimel. Töövõime on indiviidi ressursside ja töötingimuste vastastikune koostoime, mis loob eeldused töötamiseks. Töövõimet võib kirjeldada kui mitmekorruselist hoonet, mille alustalaks on indiviidi füüsiline ja vaimne suutlikkus ehk tervis. Vanemaealiste töötajate jaoks on tööjõu pakkumise otsuse tegemisel tervis üks tähtsamaid tegureid, millega arvestada, sest vanuse suurenedes tavaliselt tervislik seisund halveneb ning see võib mõjutada indiviidi töö ja vaba aja eelistusi. Töövõime järgmine tähtis komponent on teadmised, oskused ja pädevused. Vanemaealise inimese jaoks on lisaks omandatud haridusele eriti oluline elukestev õpe, mis parandaks nende võimalusi tööturul edukalt hakkama saada. Lisaks suurendab koolitustel osalemine ja enda teadmiste täiendamine töötaja motivatsiooni ning produktiivsust. Motivatsioon koos väärtuste ning emotsionaalse rahuloluga on samuti töövõime üks komponentidest ning need loovad tasakaalu töö ja isikliku elu vahel. Töö ja töökeskkonnaga seotud tegurid mõjutavad töö

tulemuslikkust ning vanemaealiste töötajate puhul on oluline, et tööga seotud nõuded oleksid kooskõlas töötaja suutlikkusega.

Töövõimel on oluline osa indiviidi tööjõu pakkumise otsuse tegemisel, kuid ainuüksi töövõime ei määra hõivatuse taset, sest inimeste tööturul osalemist mõjutavad mitmed tegurid – pakkumise- ja nõudlusepoolsed tegurid ning sotsiaalkindlustussüsteem. Ühelt poolt on vanemaealistel töötajatel tööandjate silmis parem tööetika ning nad on usaldusväärsemad kui nooremad töötajad. Teiselt poolt kardetakse, et nad on vähem õppimis- ja kohanemisvõimelised ning puuduvad töölt rohkem kui nooremad töötajad. Selline suhtumine vanemaealistesse viib vanuselise diskrimineerimiseni, kus tööandjad võivad loobuda vanemaealiste värbamisest või võivad piirata nende tööülesandeid või edutamise võimalusi. Sotsiaalkindlustussüsteemi mõju tööturul osalemisele sõltub indiviidi finantsilistest stiimulitest ning tema juurdepääsust sotsiaaltoetustele ja -hüvitistele. Järelikult tugineb tegelik hõivatuse tase tööhõivevõimele, mis hõlmab erinevaid poliitikaid, sotsiaal- ja tervishoiuteenuseid ja tööandjate hoiakuid ning samas loob indiviidile võimalused oma töövõimet realiseerida.

Varasematest uuringutest, mis käsitlesid vanemaealiste töövõime ja leibkondlike tegurite mõju töötamisele ja tööturul osalemisele, ilmnes, et nii tervislikul seisundil, haridusel ja pädevusel, motivatsioonil, töö kvaliteedil, töötingimustel kui ka leibkonna koosseisul, kaaslase olemasolul ja tema haridustasemel on mõju vanemaealise indiviidi tööturul osalemisele ja tööjõu pakkumise otsuse tegemisele. Indiviidi tervisliku seisundi mõju uurimisel tuleks vaadelda indiviidi subjektiivset hinnangut oma tervisele, konkreetseid haigusi ning vaimse tervise seisundit. Mitmed autorid leidsid, et halb tervislik seisund võib muuta indiviidi eelistusi vaba ja töö aja suhtes, sest üldjuhul muudab halvem tervis töötamise indiviidi jaoks vähem atraktiivseks. Sellest tulenevalt suurendab vanemaealise halb tervislik seisund üldjuhul tõenäosust tööturult taanduda. Haridust ja pädevust käsitlevate uuringute tulemused näitavad, et enamasti lahkuvad madalama kvalifikatsiooniga inimesed tööturult varem ning leiti, et kõrgem haridustase suurendab tööturul osalemise tõenäosust. Lisaks on vanemaealiste töötajate puhul oluline tööalane koolitus ja elukestev õpe, mis suurendavad vanemaealiste atraktiivsust tööandjate silmis. Tööga rahulolu ja töö kvaliteedi uurimisel on leitud, et tööga rahulolematud ning halba töö kvaliteeti kogunud inimesed lahkuvad suurema

tõenäosusega tööturult varem. Samuti leiti, et ametialased arenguvõimalused ning aktiivne tööturupoliitika parandavad töötingimusi, motivatsiooni ning seeläbi ka tööga rahulolu. Tööturult taandumise otsuse tegemisel on vanemaealiste töötajate jaoks tähtis ka töö iseloom ja organisatsiooni suurus – nimelt töötajad, kes töötavad avalikus sektoris või keskmise suurusega ettevõttes taanduvad tööturult varem kui ettevõtjad või väiksemas ettevõttes töötavad inimesed. Leibkonna koosseisu ja kaaslase olemasolu on tööturul osalemise kontekstis oluline just naiste jaoks, sest üldiselt on naised altimad loobuma töötamisest ning hoolitsema kodu eest.

Käesoleva bakalaureusetöö empiiriline osa põhineb Euroopas läbiviidava SHARE (*Survey of Health Ageing and Retirement in Europe*) uuringu 4. laine andmetel. SHARE uuring, mis keskendub vananemisprotsessi ja seda mõjutavate tegurite uurimisele, on kõige laialdasem vanemaealist elanikkonda puudutav uuring, mis kunagi on Eestis läbi viidud. Et SHARE uuring hõlmab inimesi vanuses 50 ja rohkem, siis käsitletakse ka käesolevas töös vanemaealistena inimesi vanuses 50 ja rohkem. Üldist vanemaealise tööjõu olukorda Eesti tööturul analüüsiti Eesti Statistikaameti andmete põhjal. Eestist osales SHARE uuringus 6828 inimest, kuid tööalastele küsimustele vastas veidi vähem ehk 6805 inimest, kellest pooled olid juba pensionil ja töötamise lõpetanud. Töötavaid inimesi oli umbes 30 protsenti.

Vanemaealiste töövõime analüüsimisel uuriti lähemalt erinevaid tervist, haridustaset, emotsionaalset ja tööga seotud rahulolu puudutavaid näitajaid. Hindamaks vanemaealiste tervislikku seisundit võeti vaatluse alla subjektiivne hinnang tervislikule seisundile, pikaajalise haiguse olemasolu ja tegevuse piiratus ning erinevate haiguste esinemine. Selgus, et oma tervist hinnatakse pigem halvaks, samas tegemist on subjektiivse hinnanguga, mis võib olla mõjutatud vastaja eesmärkidest. Lisaks selgus, et väga suurt osa uuringus osalejaid vaevab mõni pikaajaline haigus, mis omakorda mõjutab tugevalt hinnangut tervislikule seisundile. Pädevuste ja hariduse uurimisel vaadati lähemalt uuringus osalejate omandatud kõrgemat haridustaset, mille põhjal selgus, et väga suurel hulgal vanemaealistel on vähemalt keskharidus ning lausa ühel viiendikul on kõrgharidus. Samas leiti, et kõrgeim omandatud haridustase ei pruugi piisavalt väljendada vanemaealiste pädevusi ja oskusi, sest enamasti on haridus omandatud nooruses, kuid kahjuks ei sisalda SHARE andmebaas andmeid

vanemaealiste osalemisest elukestvas õppes. Hindamaks vanemaealiste motivatsiooni ja väärtusi, analüüsi eluga rahulolu ning erinevaid emotsionaalset rahulolu väljendavaid tegureid, näiteks vanus kui takistus tundmist ja elul mõtte nägemist. Eluga rahulolu on suhteliselt kõrge ning tundub, et vanemaealised inimesed ei näe kõrgemas vanuses enda jaoks probleemi ning pigem ollakse oma elu suhtes positiivselt meelestatud. Ka töötingimusi ja -keskkonda iseloomustavate näitajate uurimisel selgus, et ollakse oma töö suhtes positiivselt meelestatud ning tööga rahulolu on suhteliselt kõrge. Suur osa töötajatest tunnetavad arenguvõimaluste olemasolu ja tuge rasketes olukordades. Negatiivsena tuuakse välja edutamisevõimaluste puudumine ning palga ja tööpingutuse mittevastavus.

Hindamaks erinevate töövõime ja leibkondlike tegurite mõju töötamisele konstrueeriti ökonomeetiline mudel, kus sõltuvaks muutujaks oli tööturu seisund ja sõltumatuteks muutujateks olid indiviidi, tervist, haridust, motivatsiooni ja leibkonda iseloomustavad näitajad. Tervist iseloomustavatest näitajatest mõjutavad töötamist tervislik seisund ja pikaajalise haiguse olemasolu. Hea tervislik seisund suurendab töötamise tõenäosust ning pikaajalise haiguse olemasolu vähendab töötamise tõenäosust. Sealjuures tuleb märkida, et tervisliku seisundi šansside suhe oli suurim kõigi teiste muutujate šansside suhetest, mis näitab, et tervis on siiski üks olulisemaid tegureid, mis mõjutab inimese tööturul osalemist. Haridust iseloomustava näitaja puhul võrreldi kõrgharidust omavaid inimesi ja kesk-, põhi- ja algharidusega inimesi ning ilmnes, et kõrghariduse omamine suurendab töötamise tõenäosust, mis on ka kooskõlas varasemalt analüüsitud teooriaga. Motivatsiooni iseloomustavatest näitajatest uuriti vanuse kui takistuse, elul tähenduse tundmise ja tuleviku heana nägemise mõju töötamisele ning kõik need näitajad omavad mõju indiviidi tööturu seisundile. Siinkohal võib välja tuua huvitava erinevuse sugude lõikes, kus naiste puhul osutus näitaja elul tähenduse nägemine statistiliselt ebaoluliseks ehk naiste puhul ei omanud antud näitaja töötamisele mõju, kuid meeste puhul omas. Leibkonda iseloomustavatest näitajatest uuriti kaaslase olemasolu, leibkonnaliikmete arvu ja leibkonnaliikme eest hoolitsemise vajaduse mõju. Vastupidiselt teooriale tuli välja, et kaaslase olemasolu ei oma töötamisele mõju. Samas väiksemas leibkonnas elamine ja vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda vähendavad tööturul osalemise tõenäosust. Kokkuvõtvalt võib öelda, et SHARE uuringu andmetel raskendavad või takistavad Eestis vanemaealiste tööturul osalemist halb tervislik seisund, madal

haridustase, vähene emotsionaalne rahulolu ja motivatsioon, väiksemas leibkonnas elamine ja vajadus leibkonnaliikme eest hoolitseda.

Vanemaealiste osakaalu suurenemist ühiskonnas nähakse tihti ainult negatiivsest küljest ning tuntakse muret tööjõu vähenemisega kaasnevate probleemide pärast. Järjest enam nähakse vanemaealist tööjõudu kui kasutamata ressursi, mida oleks võimalik tööelus rakendada. Samas aga kaasneb sõnaga „vanemaealine“ sageli halvustav või negatiivne alatoon ning see mõjutab ka tööandjate personalivalikut. Vanemaealiste töötajatega seoses on tööandjatel mitmeid hirme: terviseprobleemide võimalikkus, vanemaealiste produktiivsus, võime kohaneda uuenduste ja muudatustega, teadmiste tase ja nii edasi. Tihti ei arvestata seda, et vanemaealistel töötajatel nooremate kolleegide ees ka mitmeid eeliseid nagu näiteks töökogemus, suurem tööle pühendumine, lojaalsus, tööeetika olemasolu ja usaldusväärsus ning lisaks on vanemaealiste palganõuded sageli väiksemad kui nooremate töötajate omad. Seetõttu peaks igale vanemaealisele lähenema individuaalselt, sest grupp vanemaealised töötajad hõlmab enda alla inimesi vanuses 50-74 eluaastat, kuid selles suures vanusevahemikus on erineva vanusega inimeste võimed ja individuaalsed omadused väga erinevad.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Aaron, H. J.** Economic Effects of Social Security. The Brookings Institution, 1982, pp. 86.
2. **Alloja, J.** Tööjõupakkumine Eestis. Eesti Panga Toimetised nr. 1, 2005, 31 lk.
[http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/et/Toimetised/2005/index_0.pdf]
29.01.2014.
3. **Aristovnik, A., Jaklic, K.** Job Satisfaction of Older Workers as a Factor of Promoting Labour Market Participation in the EU: The Case of Slovenia, 2013, pp 28.
[http://mpira.ub.uni-muenchen.de/48809/1/MPRA_paper_48809.pdf] 29.01.2014.
4. **Aubert, P., Caroli, E., Roger, M.** New Technologies, Workplace Organisation and the Age Structure of the Workforce: Firm-Level Evidence. Working Paper N° 2005 – 18, pp. 30. [<http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/59/08/05/PDF/wp200518.pdf>]
7.02.2014.
5. **Bloemen, H. G.** Private Wealth and Job Exit at Older Age: A Random Effects Model. - IZA Discussion Paper Series, 2008, No. 3386, pp. 40.
6. **Blundell, R., MaCurdy, T.** Labour Supply: A Review of Alternative Approaches. Working Papers Series No. W98/18, 1999, pp. 138.
7. **Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T. R., Waidmann, T.** The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transitions of Older Workers. USA: Labour Economics 6, 1999, pp. 179–202.
8. **Brown, W. S.** Makroökonomika baasteooria. Tallinn: Külim, 1997, 480 lk.
9. **Brue, S. L., McConnell C. R.** Kaasaegne töö ja palga ökonomika. Tallinn: 1991, 210 lk.

10. **Bellmann, L., Brussig, M.** Older Jobseekers from the Establishments' Perspective. Discussion Paper No. 2721, April 2007, pp. 24. [<http://ftp.iza.org/dp2721.pdf>] 13.02.2014.
11. **Cahuc, P., Zylberberg, A.** Labor Economics. USA: Asco Typesetters, 2004, pp. 855.
12. **Cai, L.** The relationship between health and labour force participation: Evidence from a panel data simultaneous equation model. Australia: 2010, Labour Economics 17, pp. 77–90.
13. **Casey, R. J., Robbins, J.** The Hackman and Oldham Job Characteristics Model: Implications From Four Industries. International Journal of Business & Public Administration, 2010, Vol. 7 Issue 2, pp. 76-90.
14. **Christensen, K.** Getting the Right Fit: Flexible Work Options and Older Workers. Issue Brief 03, 2005, pp. 4. [http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/IB03_RightFit.pdf] 31.01.2014.
15. **Disney, R., Emmerson, C., Wakefield, M.** Ill Health and Retirement in Britain: A Panel Data-based Analysis. Journal of Health Economics 25, 2006, pp. 621–649.
16. **Dwyer, D. S., Mitchell, O. S.** Health Problems as Determinants of Retirement: Are Self-rated Measures Endogenous? Journal of Health Economics 18, 1999, pp. 173–193.
17. Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects. European Commission, 2003. [<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=intl>] 14.04.2014.
18. **Euwals, R., Vuuren van D., Wolthoff, R.** Early Retirement Behaviour in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform. Discussion Paper No. 1992, March 2006, pp. 40.

19. **Fischer, J. A. V., Sousa-Poza, A.** The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe. Discussion Paper no. 2006-08, 2006, pp. 27. [http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID895081_code605286.pdf?abstractid=895081&mirid=1] 13.02.2014.
20. **Gustman, A. L., Steinmeier, T. L.** Personal Accounts and Family Retirement. NBER Working Paper 10305, 2004, pp. 48. [<http://www.nber.org/papers/w10305>] 29.04-2014.
21. **Gustman, A. L., Steinmeier, T. L.** Social Security, Pensions and Retirement Behavior within the Family. NBER Working Paper 8772, 2002, pp. 46. [<http://www.nber.org/papers/w8772>] 29.04.2014.
22. **Iimarinen, J.** Aging workers. 1999. [<http://oem.bmj.com/content/58/8/546.full>] 13.02.2014
23. **Iimarinen, J.** Towards a Longer Worklife. Helsinki: 2005, pp. 467. [http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf] 29.01.2014.
24. ILO. Older Workers Recommendation, No. 162, 1980. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312500] 29.01.2014
25. **Jenkins, A., Vignoles, A., Wolf, A., Galindo-Rueda F.** The Determinants and Effects of Lifelong Learning. London: 2002. [<http://cee.lse.ac.uk/ceedps/ceedp19.pdf>] 13.02.2014.
26. **Jex, S. M., Britt, T. W.** Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. 2nd ed. USA: Wiley, 2008, pp. 632.
27. **Kalwij, A., Vermeulen, F.** Labour Force Participation of the Elderly in Europe: The Importance of Being Healthy. IZA Discussion Paper No. 1887, 2005, pp. 30. [<http://ftp.iza.org/dp1887.pdf>] 13.02.2014.

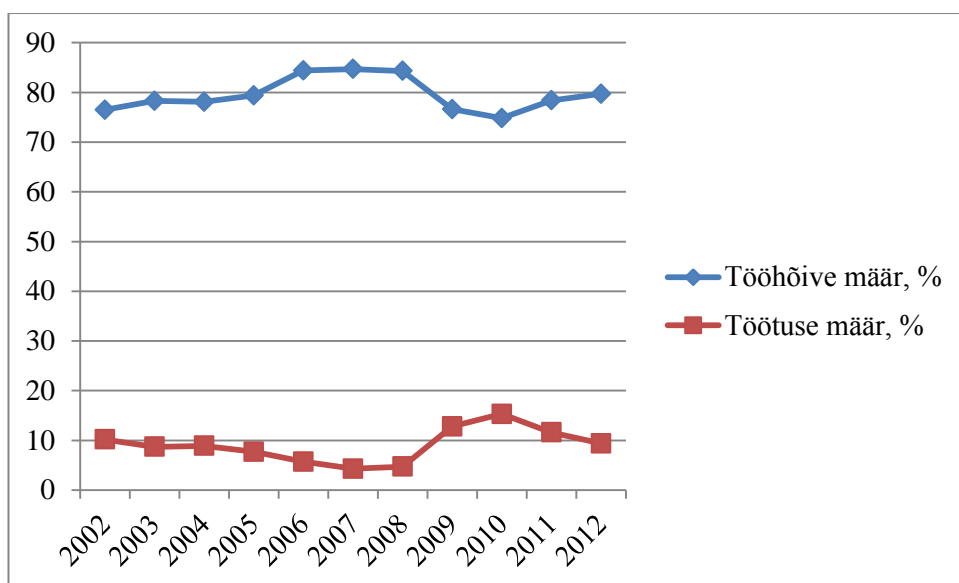
28. **Kalwij, A., Vermeulen, F.** Health and Labour Force Participation of Older People in Europe: What to Objective Health Indicators Add to the Analysis. – Health Economics, 2007, Vol. 17, No. 5, pp. 619 – 638.
29. **Killingsworth, M. R.** Labor Supply (Cambridge Surveys of Economic Literature). Cambridge: Cambridge University Press, 1983, pp. 493.
30. **Kõrreveski, K.** Tööelu kvaliteedi subjektiivne mõõde. Eesti Statistika Kvartalikiri 4/10, 2010.
31. **Lazear, E.P.** Retirement from the Labor Force. – Handbook of Labor Economics Volume 1. Edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV, 1986, pp. 305 – 355.
32. **Leetmaa, R., Võrk, A., Kallaste, E.** Vanemaealine töøjõud tööturul ja tööelus. PRAXISE Toimetised Nr 19, 2004, 110 lk.
33. **Leonesio, M. V.** The economics of retirement: A nontechnical guide. Social Security Bulletin, Vol. 59 Issue 4, 1996.
[<http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v59n4/v59n4p29.pdf>] 13.02.2014.
34. **Mankiw, N. G.** Principles of Economics. 6th ed. USA: South-Western Cengage Learning, 2011, pp. 856.
35. **Munk, K.** The older worker: Everyone's future, Journal of Occupational Health and Safety 19, 2003, pp. 437–445.
36. **Pencavel, J.** Labor Supply of Men: A Survey. Handbook of Labor Economics, Volume 1. Edited by O. Ashenfelter, R. Layard, Elsevier Science Publishers BV, 1986, pp. 102.
[[http://unionstats.gsu.edu/9220/Pencavel\(1986\)_Labor%20Supply%20of%20Men.pdf](http://unionstats.gsu.edu/9220/Pencavel(1986)_Labor%20Supply%20of%20Men.pdf)] 13.02.2014.
37. Pensionäride arv jõudis rekordini. [<http://www.pensionikeskus.ee/?id=3684>] 27.03.2014.

38. **Phillipson, C., Smith, A.** Extending Working Life: A Review of the Research Literature. Department for Work and Pensions Research Report 299. London: DWP, 2005.
39. **Pollak, C.** Employed and Happy despite Weak Health? Labour Market Participation and Job Quality of Older Workers with Disabilities. Irdes Working Paper No. 45, 2012, pp. 46.
40. **Pollak, C., Sirven, N.** Active Ageing Beyond the Labour Market: Evidence on Work Environment Motivations. Irdes Working Paper No. 48, 2012, pp. 24.
[<http://www.irdes.fr/EspaceAnglais/Publications/WorkingPapers/DT48ActiveAgeingLabourMarketEvidenceWorkEnvironment.pdf>] 13.02.2014.
41. **Pozzoli, D., Ranzani, M.** Old European Couples' Retirement Decisions: the Role of Love and Money . Working Paper 09-2, 2009, pp. 59.
42. **Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D.** Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies* 27, 2013, pp. 299–307.
43. **Rothwell, W. J., Sterns, H. L., Spokus, D., Reaser, J.** Working Longer: New Strategies for Managing, Training, and retaining Older Employees, 2008.
44. SHARE-Eesti. [<http://www.share-estonia.ee/>] 14.03.2014.
45. SHARE. Eesti Statistikaamet. [<http://www.stat.ee/share>] 14.03.2014.
46. **Stenberg, A., Luna, X., Westerlund, O.** Can adult education delay retirement from the labour market? *Journal of Population Economics*, Vol. 25 Issue 2, 2012, pp. 677-690.
47. **Tikkanen, T., Lahn, L. C., Withnall, A., Ward, P., Lyng, K.** Working Life Changes and Training of Older Workers. Research Report. 2002, pp. 131.
[<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED469708.pdf>] 13.02.2014.

48. Valdav osa dementsusjuhtumitest jääb Eestis diagnoosimata.
[<http://uudised.err.ee/v/eesti/5a28a277-4f2c-425c-be3f-1c1f65462b5d>] 27.03.2014.
49. **Villosio, C., Di Pierro, D., Giordanengo, A., Pasqua, P., Richiardi, M.** Working conditions of an ageing workforce. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
[<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/17/en/2/EF0817EN.pdf>] 13.02.2014.
50. **Vodopivec, M., Dolenc, P.** Live Longer, Work Longer: Making it Happening in the Labor Market. *Financial Theory & Practice*, 2008, Vol. 32 Issue 1, pp. 65-81.
51. **Vöörmann, R., Helemäe, J., Saar, E., Kazjulja, M.** Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime ja koolitusvajadus.
[http://www.andras.ee/ul/Uuring_Vanemaealiste_tootajate_konkurentsivoime.pdf] 29.01.2014.
52. **Warnes, T., John, A.** Executive Summary: Facts and Misunderstandings about Demography and the Workforce. 2005, pp 16. [<http://www.mature-project.eu/materials/agepos21summ.pdf>] 29.01.2014.
53. **Williams van Rooji, S.** Training Older Workers: Lessons Learned, Unlearned, and Relearned from the Field of Instructional Design. *Human Resource Management*. Mar/Apr2012, Vol. 51 Issue 2, pp. 281-298.
54. **Zabalza, A., Pissarides, C., Barton, M.** Social Security and the Choice between Full-Time Work, Part-Time Work and Retirement. *Journal of Public Economics* 14, 1980, pp. 245-276.
55. **Zientara, P.** Employment of older workers in Polish SMEs: employer attitudes and perceptions, employee motivations and expectations. *Human Resource Development International* Vol. 12, No. 2, April 2009, pp. 135-153.

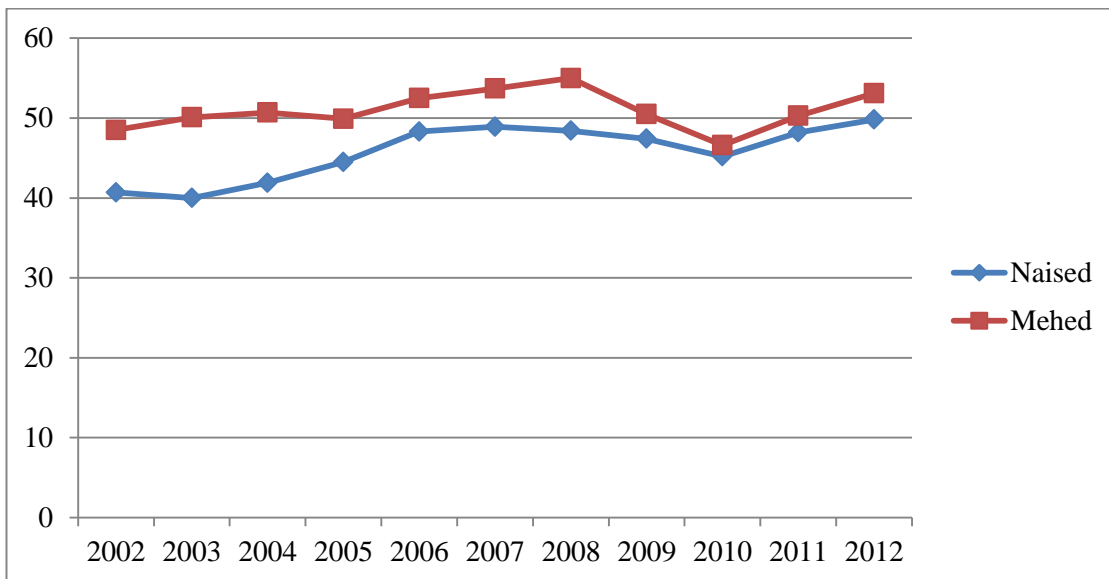
LISAD

Lisa 1. Tööhõive ja töötuse määr vanusegrupis 25-49 eluaastat aastatel 2002 – 2012, protsentides



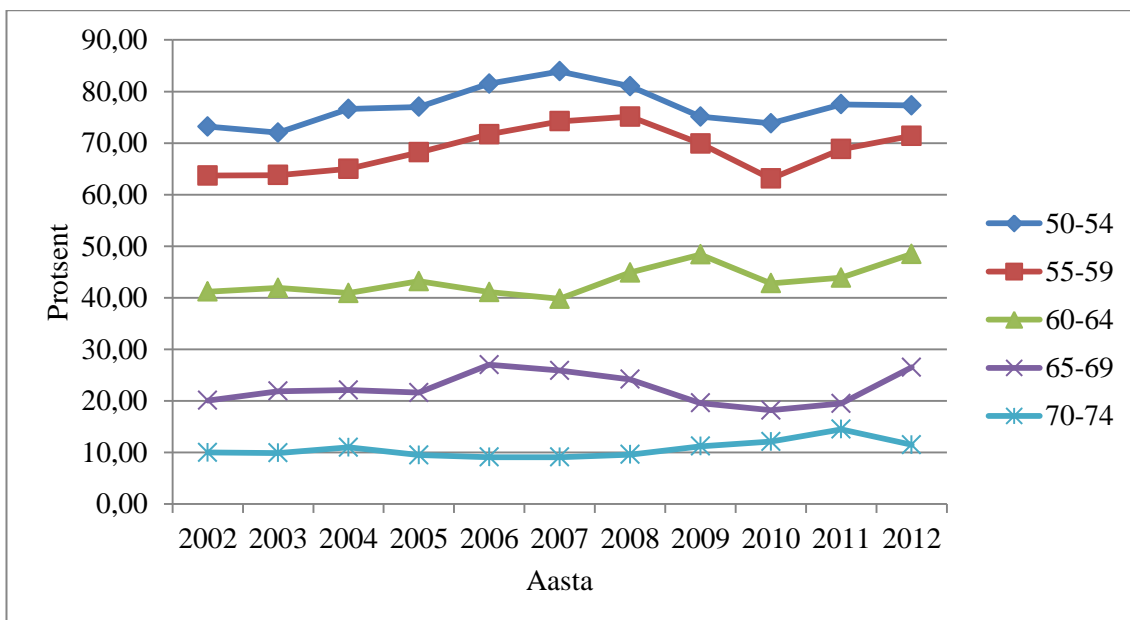
Allikas: Eesti Statistikaamet 2014, autori koostatud

Lisa 2. Vanuses 50-74 eluaastat naiste ja meeste tööhõive määra võrdlus aastatel 2002 – 2012, protsentides



Allikas: Eesti Statistikaamet 2014, autori koostatud

Lisa 3. Tööhõive määr erinevate vanusegruppide lõikes aastatel 2002 – 2012, protsentides



Allikas: autori koostatud, Statistikaameti andmete põhjal

Lisa 4. Hinnang eluga rahulolule, protsentides

Hinnang eluga rahulolule	Mehed	Naised	Kokku
0	1,5	1,2	1,3
1	0,2	0,7	0,5
2	1,9	1,2	1,5
3	4,3	3,6	3,9
4	3,9	4,2	4,1
5	21,4	20,4	20,8
6	11,0	11,8	11,5
7	18,8	18,2	18,4
8	19,4	21,1	20,4
9	6,8	7,0	6,9
10	10,8	10,6	10,7
Kokku	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisa 5. Tervisliku seisundi ja tööturu seisundi seosed, protsentides

Seisund tööturul	Hinnag tervislikule seisundile	
	Hea	Halb
Pensionil või töötamise lõpetanud	32,5	64,6
Töötav või iseendale tööandjaks	59,6	23,4
Töötü või tööd otsiv	5,3	3,9
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	1,0	7,4
Kodune	1,4	0,6
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,3	0,1
Kokku	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori koostatud

Lisa 6. Haridustasemete ja tööturu seisundi seosed, protsentides

Seisund tööturul	Haridus puudub	Esimese astme haridus	Teise astme haridus	Kolmanda astme haridus
Pensionil või töötamise lõpetanud	85,7	74,7	48,3	43,2
Töötav või iseendale tööandjaks	14,3	14,1	39,0	50,6
Töötü või tööd otsiv	0,0	3,4	5,3	3,4
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	0,0	0,1	6,1	1,9
Kodune	0,0	7,2	1,1	0,8
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,0	0,5	0,2	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisa 7. Leibkonna liikmete arvu ja tööturu seisundi seosed, protsentides

Seisund tööturul	Leibkonna liikmete arv								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pensionil või töötamise lõpetanud	67,7	58,2	32,2	28,5	44,6	45,0	15,8	14,3	0,0
Töötav või iseendale tööandjaks	23,1	31,9	53,9	52,2	43,0	40,0	52,6	71,4	100,0
Töötü või tööd otsiv	3,7	3,9	5,4	8,9	3,1	5,0	10,5	0,0	0,0
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	5,1	5,0	7,2	8,0	6,2	7,5	15,8	0,0	0,0
Kodune	0,3	0,8	1,2	1,5	3,1	2,5	5,3	14,3	0,0
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,1	0,2	0,1	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisa 8. Lastelaste arvu ja tööturu seisundi seosed, protsentides

Seisund tööturul	Lastelaste arv		
	0	1-3	4+
Pensionil või töötamise lõpetanud	34,2	53,4	68,3
Töötav või iseendale tööandjaks	51,4	36,2	23,6
Töötü või tööd otsiv	7,2	4,2	2,1
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	5,5	5,2	5,3
Kodune	1,5	0,8	0,7
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,2	0,2	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

Lisa 9. Partneri olemasolu tööturu seisundi lõikes

Seisund tööturul	Elab kaaslasega	Ei ela kaaslasega
Pensionil või töötamise lõpetanud	50,5	65,2
Töötav või iseendale tööandjaks	38,0	24,4
Töötü või tööd otsiv	4,2	4,3
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	5,7	5,2
Kodune	1,1	0,3
Muu (rantjee, kinnisvarast elatuja, õppija, vabatahtliku töö tegija)	0,2	0,1
Kokku	100,0	100,0

Allikas: SHARE andmebaas, autori arvutused

SUMMARY

FACTORS THAT AFFECT OLDER WORKER'S EMPLOYMENT IN THE ESTONIAN LABOR MARKET, BASED ON THE SHARE SURVEY

Kadi Kask

Nowadays, the problem of aging populations is very acute in the developed countries, because the decrease in the birth rates and increase in life expectancy has led to a decline in the population of working aged people. The increase in the proportion of older people in society will lead to labor shortage and will increase the burden on the public sector, which in the long run, will negatively affect both the national economy and people's well-being. To prevent such a negative impact, it is important that older people would not leave the labor market too early and it is important to maintain the employability of people high as long as possible.

The situation of older workers in the labor market is topical in relation to the growth of the aging populations and the growth of the proportion of older aged people. A negative attitude towards older people often leads to age discrimination and exclusion of older people in the labor market. Older people is not seen as a resource in the labor market, instead older people is seen as a burden on society. It is believed that under conditions of scarce resources the increase in the proportion of older people cause higher costs for the country because the decrease in working aged population will lead to economic slowdown and growth in costs in pensions and health care system. In addition to the negative attitude towards older people also the health status of older people, outdated knowledge and skills, which are not in accordance with the requirements of the employers, make it difficult to manage in the labor market. Different illnesses or disabilities may also be a major obstacle to find a job because the employers usually do not provide the work environment that is necessary for a person with a lower health status. Poor health status may also limit the performance of the duties. Lifelong learning

is a key for older people because lifelong learning would increase the competitiveness of older people and would support them in developing new skills and knowledge. However, the opportunities for training and retraining for older workers are often limited and despite the wish to continue working there may arise a situation where the elderly are excluded from the labor market because they are not competitive enough.

The issues of the employment of older people have been on the agenda for a long time and in addition to the countries the international organizations such as International Labour Organization (ILO) and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) are actively dealing with the problem. Further, studies are carried out, which collect data about the labor supply of the elderly. For example SHARE study, which is conducted in the member states of the European Union, incorporates data about elderly's health, social life, work and retirement plans. SHARE (Survey of Health Ageing and Retirement in Europe) is a longitudinal survey which covers the aging population and it is conducted in nineteen European countries, including Estonia. In Estonia the SHARE survey was firstly conducted in 2002 and the data of SHARE's fourth wave is used in this thesis.

The aim of the present thesis is to identify the main work ability and household factors that hinder or obstruct the participation of older workers in the labor market. In the present thesis health, education, values and attitudes, motivation and work conditions are considered as work ability factors.

The following research tasks have been set to reach the aim of the present thesis:

- explain the nature of the older labor force and provide an overview of the labor supply of older workers;
- investigate the factors that influence the labor supply of older workers;
- to provide an overview of previous studies which are related to labor supply of older workers;
- describe the dynamics of employment of older workers in Estonia in 2002 – 2012;
- analyze the work ability of older workers in Estonia, based on the data from SHARE database;

- point out the main factors that obstruct the participation of older labor force in the Estonian labor market.

The labor force participation of older workers is influenced by labor supply factors as well as the labor demand factors and the social protection system. Labor supply models can be divided according to the period static and dynamic models. The dynamic model is also called a life-cycle model because it takes into account the entire life of the individual. In the life-cycle model the individual makes consumption and labor supply decisions in each period regard to prices and wage rates in all periods. In static and dynamic model the labor supply decision is made in utility maximization conditions and the individual leaves the labor market when the value of leisure is higher than the value of work. However, it is important to take into account the impact of family to the labor supply decision. The household labor supply model treats family as a single decision making unit where one familymember's labor supply decision is affected by the decisions of other family members and vice versa.

Work ability is a important factor that affect the employment of older persons. The work ability is a process of human resources in relation to work demands. Work ability can be described as a building with several floors. Health and physical, psychological, and social functional capacity create the ground floor. Health is one of the most important factors that affect the labor supply decision of older persons because health deteriorates with age and this may affect the individual's preferences for work and leisure. Another important component of work ability is knowledge, skills and competence. In addition to the acquired education the lifelong learning has a great importance for older people because it can improve their chances to function successfully in the labor market. In addition lifelong learning increases the motivation and productivity of employee. Motivation, values and attitudes are also components of work ability and they create the balance between work and personal resources. Work and work-related factors affect the job performance of older workers and for older workers it is important that the work-related requirements are consistent with the employee'd abilities.

Although work ability has an important role in individual's labor supply decision-making, it alone does not determine the level of employment because individual's

participation in the labor market is affected by many factors – supply and demand factors and also the social security system. On the one hand, in the view of employers older workers have a better work ethics and they are more reliable than younger workers. On the other hand, employers fear that older workers are less able to adapt and learn and also are more absent from work than younger workers. This attitude leads to older age discrimination, which means that employers avoid recruiting older workers or employers limit the duties or promotion opportunities of older workers. The impact of social security system to the labor market participation depends on the individual's financial and economic incentives and also the access to social benefits. Thus, the actual employment is based on employability, which includes a variety of policies, social and health services and the attitudes of employers, while it creates opportunities for individual to realize it's work ability.

From previous studies that concerned older people's work ability's and household factors's influence on labor market participation, it occurred that health, education and competence, motivation, quality of work, working conditions, household composition and the existence of a partner has an influence on older person's labor market participation and labor supply decision making process. When assessing the influence of individual's health on the labor market participation the individual's subjective assessment of his/her health, specific diseases and mental health status should be taken into account. Several authors found that the poor health status may change the individual's preference of the leisure and work time because generally poor health makes it less attractive to work. As a result, when older person has poor health it increases the likelihood that he/she retreats from labor market. The results of studies which concerned education's and competence's influence show that in most cases lower-skilled individuals leave the labor market earlier and it was found that higher level of education increases the probability of participation in the labor market. In addition, training and lifelong learning are important to older workers because they enhance the attractiveness of older workers. Studies about job satisfaction and work quality have found that the individuals who have experienced poor quality of work and are dissatisfied with their work are more likely to leave the labor market earlier. It was also found out that professional development opportunities and active labor market policies improve working conditions, motivation and job satisfaction. The nature of work and

the size of organization also have a important role in the labor market participation decision-making. Workers, who work in the public sector or in a medium-sized firm retreat from the labor market sooner than entrepreneurs or workers, who work in a smaller firm. Household composition and presence of a partner are quite important for women, because women are usually more willing to give up working and taking care of home.

The empirical part of this thesis is based on the data of the fourth wave of SHARE (Survey of Health Ageing and Retirement in Europe) survey. SHARE survey is conducted in Europe and it focuses on the aging process and on the factors that affect it. In Estonia the SHARE survey is the most extensive survey which concerns aging population. In this thesis people over 50 years are addressed as older people because SHARE survey includes people aged 50 and more. The older workers' general situation in Estonian labor market was analysed by data from Eesti Statistikaamet. From Estonia 6828 people participated in the SHARE study, but work-related questions were answered by 6805 people, whom half already has retired and stopped working. There was about 30 percent of working people.

To analyze the work ability of older people different health, education, work satisfaction and emotional satisfaction related indicators were studied. In order to assess the health status of older people the subjective evaluation of health status, activity limitation, the existence of long-term illness and the presence of various diseases were studied. It was found that older people's health is usually assessed rather poor, but while it is a subjective assessment, it may be affected by the responder's targets. In addition, it turned out that a very large proportion is troubled by a long-term illness, which also strongly influence the assessment of health status. In examination of competence and education it turned out that a lot of older people have at least high school education and almost one-fifth of the respondents have higher education. However, it was found out that highest level of education may not adequately express the older workers' competence and skills, because the education was acquired many years ago, but unfortunately the SHARE database do not include information about older people's participation in lifelong learning. In order to assess the motivation and values of older people, life satisfaction and a variety of factors that express emotional satisfaction were

assessed. Life satisfaction is relatively high and it seems that older people do not see higher age as a problem and they are rather positive about their life. Also, the working conditions and work environment indicators were investigated and it turned out that older people have a positive attitude towards their work and their job satisfaction is relatively high. A large proportion of workers feel the existence of opportunities of developing new skills and they also feel support in difficult situations. The negative aspect is that many do not feel that they have promotion opportunities and many feel that their salary and their work effort are not adequate.

An econometric model was constructed in order to assess the work ability factors' and household factors' influence on employment, where the dependent variable was labor market status and independent variables were indicators that characterize the individual, health, education, motivation and household. Subjective health status and the presence of long-term illness are the indicators that characterize health and both of them influence the employment. Good health status increases the likelihood of working and having a long-term illness reduces the likelihood of working. It should be noted that the odd ratio of health status is the largest of all the odd ratios of the other variables and that indicates that health is one of the most important factors that influence employment. Assessing the influence of educational indicator it turned out that owning a higher education increases the probability of employment, which is also consistent with the previously analyzed theory. Age as obstacle, life has a meaning and vision for future were the indicators that characterized motivation. All these indicators have an influence on employment, although there was an interesting difference between sexes. It turned out that for women the indicator life has a meaning is statistically insignificant, ie this indicator does not have an influence on women's employment. The presence of partner, number of household members and the need for take care of household members were the indicators characterizing households. Contrary to the theory, it turned out that the presence of partner does not have an influence on employment. However, living in a smaller household and the need to take care of a household member reduces the probability of participation in the labor market. All in all, it can be said that poor health status, low educational attainment, lack of emotional satisfaction, living in small households and the need to take care of a household member are the factors that hinder older people's labor market participation in Estonia.

In society the increase in the proportion of older people is often seen at the negative side and there are concerns related to the problems of the decrease of laborforce. More and more older workforce is seen as an unapplied resource what could be used in the labor market. In the other hand, the word "older" is often accompanied a derogatory or negative undertone and it also affects employers' personel selction. Employers have many fears in relation to older workers: the possibility of health problems, older people's productivity, innovation and ability to adapt to changes, the level of knowledge and so on. It is often not taken into account that older workers have also many benefits, such as work experience, greater commitment to work, loyalty, work ethic and reliability. In addition the wage requirements of older workers are usually lower than the requirements of younger workers. Therefore, every older person should be approached individually, because the group older people includes people aged 50 and more, but this large age range includes people with varing age, abilities and individual characteristics.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kadi Kask,
(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: 30.03.1992)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Vanemaealiste töötamist mõjutavad tegurid SHARE-Eesti uuringu näitel,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Kaia Philips,
(*juhendaja nimi*)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 26.05.2014

(*allkiri*)