

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Rahvamajanduse Instituut

Martin Holm

**VANEMAEALISTE OLUKORD JA PROBLEEMID  
TÖÖTURUL SHARE-EESTI UURINGU NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Kaia Philips

Tartu 2013

## **SISUKORD**

SISSEJUHATUS .....	3
1. VANEMAEALISTE TÖÖTURUKÄITUMIST SELGITAVAD TEOREETILISED SEISUKOHAD .....	6
1.1. Vanemaealise tööjõu pakkumist mõjutavad tegurid .....	6
1.2. Nõudlus vanemaealise tööjõu järele.....	12
1.3. Institutsionaalsed meetmed vanemaealise tööjõu aktiivsuse toetamisel.....	20
2. VANEMAEALISE TÖÖTURUKÄITUMIST MÕJUTAVATE TEGURITE EMPIIRILINE ANALÜÜS.....	24
2.1. Vanusegruppidevaheline tööjõu pakkumise dünaamika.....	24
2.2. Vanemaealiste tööjõupakkumine SHARE–Eesti põhjal.....	28
2.3. Järeldused vanemaealiste tööturukäitumist mõjutavate tegurite osas.....	39
KOKKUVÕTE.....	45
VIIDATUD KIRJANDUS .....	49
SUMMARY .....	52

## **SISSEJUHATUS**

Tööjõu vananemisega seotud probleemid tulenevad rahvastiku üldisest vananemisest, millest on Eestis sarnaselt ülejäänud Euroopa Liiduga saanud üha kiirenev trend. Majandusliku heaolu kasv ja meditsiiniteenuste kõrgem kvaliteet ning laialdasem kättesaadavus võimaldavad inimestel elada kauem, viies nii keskmise eluea tõusule ja pensioniealise elanikkonna kasvule võrreldes tööealise elanikkonnaga. Kuigi suremuse langus ja pikem eluiga on ühiskonnas igati positiivne nähtus, loob see Eesti puhul koos meie madala sündivusega tööturul olukorra, kus tööealine elanikkond üha väheneb. Vanemad inimesed lähevad väljateenitud pensionile, kuid tööturule sisenejaid napib. Majanduse kasvades tekib juurde töökohti, kuid need jäävad täitmata. Uurimusteema aktuaalsus seisneb vanemaealise tööjõu positsiooni selgitamises kujunenud olukorras.

SHARE-Eesti on osa üle-Euroopalisest uuringust, mis on keskendunud individuaalse vananemisprotsessi ja sellega kaasnevate muutuste monitooringule. Euroopa tasandil on uuringusse kaasatud 19 riiki enam kui 85 000 osalejaga, kuid uuringu ülesehitus on kavandatud sellisena, et oleks võimalik ka võrdlus mujal maailmas läbiviidavate samateemaliste uuringutega.

Eesti liitus SHARE-uuringutega 2010. aastal uuringu neljandas laines, mille tulemustel käesolev töö põhinebki. Uuring kaasab endas küsimusi mitmete erinevate valdkondade kohta, haarates nii tööhõive, sotsiaalelu, kui ka tervishoiualaseid küsimusi. Käesolevas töös ei ole kasutatud uuringu tulemusi tervikuna, vaid on keskendutud moodulitele, mis sisaldavad andmeid peamiselt vanemaealiste tööhõive kohta. Vähemal määral on kasutatud ka tervishoiualaseid alapunkte uuringus.

Töö eesmärk on jõuda SHARE-uuringu tulemuste põhjal järeldusteni vanemaealise tööjõu võimekuse ja võimaluste kohta tegutsemaks Eesti tööturul (vanemaealistena

käsitletakse käesolevas töös SHARE-uuringu püstitusest tulenevalt inimesi vanuses 50 eluaastat ja üle selle).

Eesmärgi saavutamiseks on seatud järgnevad uurimisülesanded:

- 1) anda ülevaade tööjõu pakkumise teoreetilistest alustest lähtuvalt vanemaealise tööjõu eripärast,
- 2) kõrvutada vanemaealise tööjõu palkamisest tulenevaid positiivseid ja negatiivseid aspekte tööandja jaoks,
- 3) võimalikele kitsaskohtadele osutamine Eesti töö- ja sotsiaalpoliitikas vanemaealist tööjõudu puudutava osas,
- 4) anda ülevaade vanemaealiste tööjõu pakkumise dünaamikast Eesti tööturul,
- 5) võrrelda SHARE-uuringu andmete põhjal empiirilisi andmeid vanemaealise tööjõu hõivatuses kohta teoreetilises osas välja toodud seisukohtadega,
- 6) kokkuvõtete ja järelduste tegemise teoreetiliste seisukohtade ja empiiriliste andmete kokkulangevuse kohta vanemaealiste

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses leiavad käsitlemist vanemaealise tööjõu nõudluse ja pakkumise teoreetilised lähtepunktid, teises osas kõrvutatakse teoreetilised seisukohad empiiriliste andmetega SHARE-Eesti ja Statistikaameti andmete põhjal ning tehakse kokkuvõtteid töö teoreetilise ja empiirilise osa võrreldavuse kohta. Tööjõu nõudluse osas on plaanis anda ülevaade vanusegrupi väärtustamisest tööandjate poolt ja nende valmisolekust palgata vanemaealisi inimesi korvamaks tööjõu vähenemise poolt tekitatud puudujääki, kuid tulenevalt töö aluseks oleva uuringu iseloomule langeb töö põhirõhk suuresti vanemaealise tööjõu pakkumise poole. Töö teoreetilises osas on plaanis anda ka ülevaade vananemisega seotud riskidest töökohal ning nendest riskidest tulenevate kulude suurenemisest tööandjate jaoks. Töö selles osas on plaanis anda ülevaade vanemaealiste töötajate eelistest ja puudustest nooremate ees, täpsemalt eelistest, mis tulenevad otseselt pikemast karjäärast tööturul ja puudustest, mis kaasnevad kõrgema vanusega.

Teoreetilise tagapõhja osas tugineb käesolev uurimus tööjõu käsitluse teoreetilistele alustele. Tööjõu nõudluse ja pakkumise aspekte on kavas lahti seletada lähtuvalt just vanemaealise tööjõu spetsiifikast. Tulenevalt vanemaealise tööjõu erinevusest

noorematest ja keskealistest töötajatest, tuleb arvesse võtta vanemaealise inimese vähenenud võimekust muuta ennast sobivaks töökoha nõuetele ja ka tööandja soovimatust teha lisakulutusi sobitamaks töökohta vanemaealise töötaja jaoks. Sellest vastuolust lähtuvaid probleeme on käesolevas töös käsitletud lähtuvalt Soome Töötervishoiuinstituudi (FIOH) professori Juhani Ilmarinen'i käsitlustest. Töö empiiriline osa tegeleb teoreetilises osas tehtu kõrvutamise reaalsete andmetega ning põhineb peamiselt töö aluseks olevale SHARE-Eesti uuringule vanemaealiste tööjõu pakkumise ilmestamiseks ning lisaks Eesti Statistikaameti andmebaasile tööjõu pakkumise dünaamika osas.

Kuna üle-Euroopalise SHARE-uuringu tulemuste koondandmebaas on inglisekeelne, on tõlkimisel lähtutud mõistetest sellisena, nagu nad on toodud küsitluse läbiviimiseks kasutatavas küsitlusankeedis, mis on terviklikul kujul ära toodud SHARE-Eesti koduleheküljel, ning on samas ka kodeeritud küsimustepõhiselt, tehes lihtsaks algsete küsimuste ja nende vastuste kokkuvõimise. Muus osas on tõlkimisel lähtutud eesmärgist tagada konkreetse mõiste kasutamine konkreetset nähtust kirjeldavana kogu töö lõikes vältimaks mõistete laialivalguvusest tulenevat segadust.

# 1. VANEMAEALISTE TÖÖTURUKÄITUMIST SELGITAVAD TEOREETILISED SEISUKOHAD

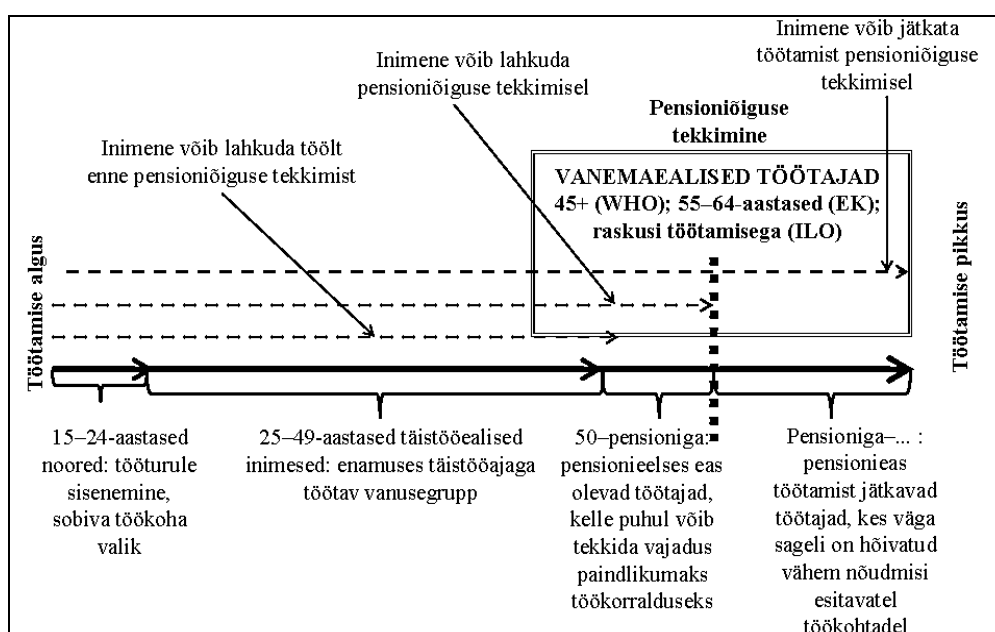
## 1.1. Vanemaealise tööjõu pakkumist mõjutavad tegurid

Kahekümnes sajand mõjus murranguliselt inimeste eluea üldisele kasvule. Kui veel sada aastat tagasi oli võimalus elada üle kolmekümne aasta väga väike ja püsinud sellisena kolmsada aastat, siis kahekümnendal sajandil toimus põllumajanduses, sanitaarsetes oludes ja arstiteaduses murrang ning sajandiga tõusis keskmine eluiga üle kahe korra (Arrak *et al* 2008: 46). Käesoleva uurimisteema raames tuleb siinkohal veel lisada, et koos keskmise eluea kasvuga on suure ja võrdväärselt tähtsa tõusu läbi teinud ka keskmine tervena elatud aastate hulk. Inimesed ei ela mitte ainult tunduvalt kauem kui sada aastat tagasi, nende vanadusaastaid kimbutavad tunduvalt vähem ka haigused ja muud kõrgema vanusega kaasaskäivad vaegused, tõstes seeläbi vanemaealiste inimeste võimekust hilisemates eluaastates tööturul toimuvast aktiivselt osa võtta. Tänu keskmise eluea kasvule on pikenenud ka tööelu tsükkel (joonis 1) ning käesoleva uurimisteema valguses leiab käsitlemist täpsemalt see osa tööelu tsüklist, mis puudutab just vanemaealisi töötajaid, veel täpsemalt pensionieelses eas ja ka juba pensioniealisi töötajaid.

Tänu vanemaealiste inimeste võimalustele elada kauem ja olla ka vanemas eas füüsilisel ja vaimsel tasemel paremas vormis, on muutumas vanemaealiste inimeste tähtsus töötajaskonna hulgas. Vanemaealiste inimeste kuvand on muutumas vanadusprobleemide käes vaevlevatest vanuritest töövõimeliseks osaks elanikkonnast. Kasvavast töövõimest veelgi olulisem on nendepoolne töötahe, mis võib olla tingitud küll mitmetest erinevatest teguritest, millel täpsemalt peatutakse käesoleva töö hilisemas osas, kuid mis hoolimata ajendist toob vanemaealised tööjõuturule noorematega konkureerima. Vanemaealise töötajaskonna roll ja tähendus on demograafiliste protsesside tõttu oluliselt muutumas (Värk, 2007: 50). Kuigi minevikus on vanemaealiste inimeste roll ühiskonnas piirdunud ülalpeetavateks olemisega (vanuse tõttu töövõimetus muutunud inimesed on jäänud nooremate pereliikmete ja ühiskonna

kui terviku ülalpeetavateks), on demograafilised muutused maailmas loomas olukorda, kus vanemaealised on ühest küljest saanud võimaluse ja teisest küljest ka osaliselt sunnitud jääma tööturule.

Just tervislik seisund on see, mis loob peamise erinevuse nooremate ja vanemaealiste töötajate vahel. Nii noored kui ka täistööealised inimesed ei tunneta niivõrd teravalt vanuselisest „kulumisest“ tulenevaid vaegusi, ning on seetõttu tõenäolisemalt valmis enda kanda võtma raskemaid tööülesandeid ja sukelduma suurema stressitasemega protsesside lahendamisesse.



**Joonis 1. Tööelu tsükkel (Kalaus, L., 2012).**

Lisaks füüsilise ja vaimse suutlikkuse võimalikule langusele kannatab vananedes ka sotsiaalse suutlikkuse tase (tabel 1). Sotsiaalne suutlikkus ei ole piiritletud ainult kaastöötajatega suhtlemisega, vaid väljendub samamoodi ka ülemate, koostööpartnerite ja klientidega suhtlemises. Võrreldes nooremate inimestega on vanematel raskem uute tutvuste loomine ja ka juba olemasolevate säilitamine, infovahetus võib võtta rohkem aega, samuti võib ka olla keerulisem info talletamine ja edasitoimetamine. Tänapäevase infotehnoloogiaajastu valguses on vanemaealistel kindlasti raskendatud kiireltarenevate ja järjest mitmekesisemaks muutuvate infokanalite haldamine, nende tundmaõppimine

ja efektiivne kasutamine. Selle saavutamiseks kulub aega. Siinkohal on tähtis veelkord toonitada, et vananemise paljude erinevate ilminguvormide tõttu ei saa üldistavalt öelda, millises vanuses vaimne, füüsiline või sotsiaalne suutlikkus täpselt vähenema ja töötegemist pärssima hakkab. Kindlasti leidub ka vanemaealisi inimesi, kes endast noorematega võrdväärselt heas töövormis on.

**Tabel 1.** Töövõimet mõjutavad tegurid tööjõupakkuja seisukohalt

Mõjutegur	Teguri mõju suund	Vanemaealiste eripära
Oskused	Oskuste kõrgem tase mõjutab töösooritust positiivselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kogemuste põhjal kogutud oskustepagas</li> <li>• Põhjalikumad oskused annavad eelise nooremate töötajate ees</li> </ul>
Teadmised	Teadmiste mahu kasv mõjutab töösooritust positiivselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisaks teoreetilistele teadmistele ka kogemused nende rakendamisest praktikas</li> <li>• Põhjalikumad teadmised annavad tööturul eelise nooremate ees</li> </ul>
Motivatsioon	Mida kõrgem on töötaja motivatsiooni tase, seda rohkem on ta valmis panustama tööülesannete täitmisesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähenenud materiaalne kindlustatus võib motiveerida aktiivsemale eneseteostusele tööturul</li> <li>• Tüdimus pikast töötamisest võib sundida tööturult lahkuma</li> </ul>
Väärtushinnangud	Kujunevad individuaalselt; sõltuvalt kujunemisest ja olemusest mõjutavad erinevalt kõiki töösooritust puudutavaid aspekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väärtushinnangud on kujunenud välja pikaajalise tööturul viibimise põhjal</li> </ul>

Allikas: autori koostatud Ilmarinen 1999 ja Leetmaa *et al* 2004: 51 põhjal.

Vanemaealiste tööjõus osalemise või pensionile jäämise otsust mõjutavad tegurid võib jagada tööjõunõudlusest, -pakkumisest või sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevateks (Leetmaa *et al* 2004: 24). Rahvastiku vananemise valguses on tööjõu nõudlus pakkumisest kindlasti suurem, kuna tööturult lahkujate hulk ületab tööturule sisenejate hulga, erinevate majandusharude laienemisega kaasnev suurenenud vajadus kvalifitseeritud tööjõu järele aga säilib. Vanemaealiste tööjõupakkumine on aga otseselt ja selgelt seotud Eestis kehtiva sotsiaalkindlustussüsteemiga, mille ülesehitus ei võimalda vanemaealistel muretult pensionipõlve pidama siirduda, muretsemata edaspidise materiaalse kindlustunde pärast. Lisaks viimaste aastate tööjõupuudusele ja



enneaegsete pensioniskeemide piirangutele mõjutab vanemaealiste tööjõupakkumist ka suhteliselt madalam pension (Luuk, 2009: 11). Makstavate vanadus- ja töövõimetuspensionite madal tase viib vanemaealised olukorda, kus nad on sunnitud töötamist jätkama ka pärast pensionipõlve saabumist. Kindlasti ei tohi siinkohal kõrvale jätta fakti, et paljud vanemaealised inimesed ei soovigi pensioniea saabudes siirduda täielikult pensionipõlve pidama ka piisava materiaalse kindlustatuse korral.

Tööjõu pakkumist kirjeldava põhimudeli aluseks ongi indiviidi (antud juhul vanemaealise töötaja) eelistused töötamise eest saadava palga ja mittetöötamisest tuleneva vaba aja osas. Staatiline (üheperioodiline) tööjõupakkumise mudel jaguneb eraldi indiviidi ja leibkonna tööjõupakkumise mudeliteks. Viimase puhul vaadeldakse üldjuhul kahest täiskasvanust koosnevat perekonda. Staatilise tööjõupakkumise mudeli kohaselt maksimeerib individ kasulikkust  $U$  sõltuvana tarbimisest  $C$  ja vabast ajast  $L$ . Indiviid maksimeerib oma kasulikkusfunktsiooni:

$$U = U(C, L, X)$$

kus  $U$  – indiviidi kasulikkus,

$C$  – tarbimine,

$L$  – vaba aeg,

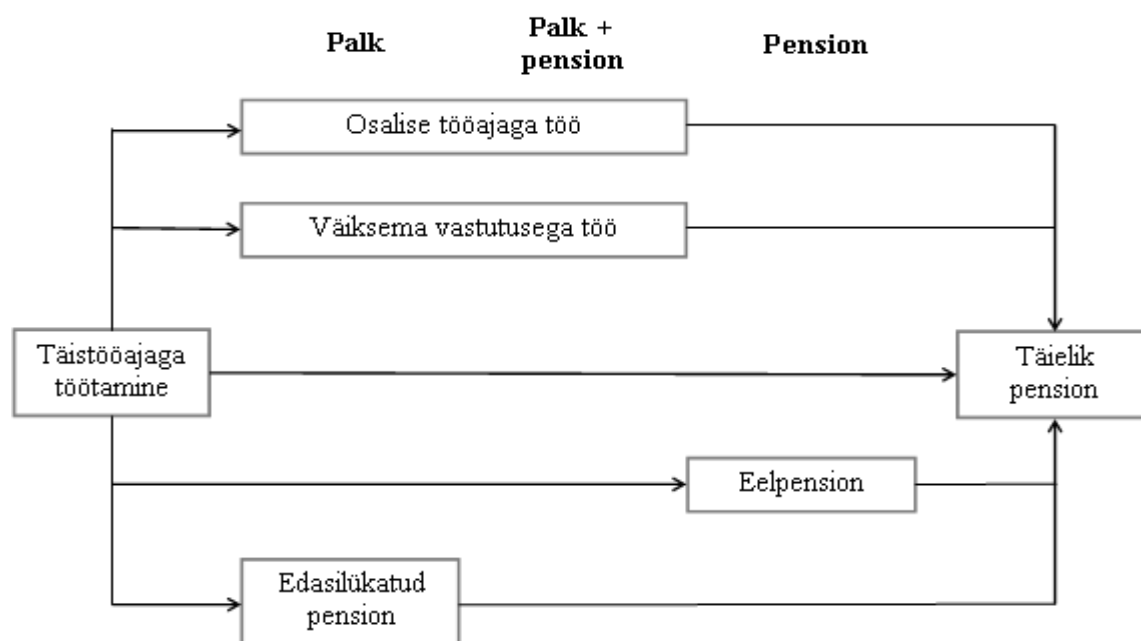
$X$  – isiklikud karakteristikud.

Leibkonna tööjõupakkumise mudeli puhul peetakse perekonda üheks otsustusühikuks ning sellisel juhul vaadeldakse ühist kasulikkusfunktsiooni  $U(C, L_m, K_f, X)$ , kus  $L_m$  ja  $L_f$  on vastavalt mehe ja naise vaba aeg (Alloja 2005: 1-2).

Tööjõu pakkumise kujunemisel pääseb palgamäära muutumisest tulenevalt mõjule sissetuleku- või asendusefekt (*ibid*). Esimene neist seisneb sissetuleku suurenemisest tuleneva tööjõupakkumise kasvus, kuna vaba aeg muutub võrreldes töötamisega kallimaks ja iga töötamisest loobunud tund tähendab seega suuremat saamatajäänud rahalist tulu. Teiselt poolt tähendab palga kasv sissetulekute kasvu, mis omakorda tähendab, et tarbimisvajaduste taseme muutumatuse korral on vajalik sissetulek teenitav lühema ajaga ja vaba aja nautimiseks jääb rohkem aega. Seda, kumb efekt mõjule pääseb, mõjutab igaühe isiklik subjektiivne hoiak ja ka elatustase.

Tööturul lahkumist põhjustavaid tegureid saab laias laastus liigitada tõmbavateks ja tõukavateks teguriteks. Tõmbavad tegurid seisnevad töötaja jaoks atraktiivsetes tegurites töökohal, nagu näiteks meeldivad kaastöötajad ja tööalane tunnustus. Tõukavad tegurid seostuvad negatiivsete aspektidega, mis töölkäimise juurde kuuluvad ja seega töötajat tööst loobuma kihutavad. Selliste tegurite alla kuuluvad näiteks tüdimus tööst, pingutusele mittevastav palk ja/või tööalane diskrimineerimine.

Olenemata sellest, kas materiaalne kindlustatus osutub küllaldaseks või mitte ning kas soov tööturul aktiivselt kaasa lüüa tuleneb ennekõike hoopis soovist ja võimest edasise eneseteostuse järele, seisab töötajal ees järjekordne otsus, sedakorda töötaja osas. Tuleb otsustada, kas ollakse valmis jätkama töötamist täis- või osakoormusega. Siirdumiseks täistööajalt täielikule pensionile on mitmeid erinevaid võimalusi (joonis 2).



**Joonis 2.** Pensionile siirdumise erinevad kanalid Eesti näitel (Alloja 2007: 12)

Pikenev eluiga, sotsiaalkindlustussüsteemi kohandamine ja suurenenud tööjõuvajadus saavad vanemaealiste hõivet suurendada vaid juhul, kui neile pakutakse piisavalt kvaliteetseid ja sobivaid töökohti (Värk 2007: 51). Töökohale esitatavad

kvaliteedinõuded jäävad vähese materiaalse kindlustatuse tunde tõttu tõenäolisemalt tagaplaanile, kuna sissetulekute suurendamise eesmärgil tööd otsides on vanemaealised inimesed pigem sunnitud tegema järeleandmisi oma eelistustes. Selles osas ei erine vanemaealised noortest ja täistööealistest töötajatest, kuid teravamad erinevused ilmnevad vanusegruppide võrdluses töökoha sobivuse osas. Kuna vanemaealiste nõudmised töökohale on ka otseselt seotud vananemisega kaasnevast füüsilisest ja vaimsest „kulumisest“, muutub neile sobivate töökohtade hulk paratamatult kitsamaks, sest isegi vastutuleliku tööandja korral, kes oleks valmis tegema ümberkorraldusi sobitamaks töökohta inimese nõudmistele, ei ole igakülgne kohandamine ja kõikidele nõudmistele vastutulek alati võimalik puhtalt juba töökoha iseloomu tõttu.

Vanemaealistele sobivate töökohtade hulka vähendab ka see, et võimekuse vähenedes ja vaba aja väärtustamise kasvades soovib suur osa eakatest töötada ka osaajaga (Värk 2007: 54). Täistööajast loobumise kasuks otsustama kallutab vanemaealisi ka potentsiaalne tüdimus täistööajaga töötamisest, mis võib tuleneda pikast karjäärist tööturul. Vanemaealiste rühmade hinnangutes on eluga rahulolu faktoritest esikohal pere, sõbrad ja vaba aeg (Luuk 2009: 9), mis omakorda lubab eeldada, et materiaalsete puudujääkide surve alt vabanedes valivad vanemaealised palju tõenäolisemalt edasitöötamiseks töökoha, mis vastab nende endi isiklikele eelistustele töötingimuste ja –aja osas. Sobivate võimaluste puudumisel liigutakse aga mitteaktiivsesse staatusesse (Värk 2007: 51), ehk siis loobutakse töö otsimisest ja pühendutakse vaba aja ning pere ja sõprade seltskonna nautimisele. Mitteaktiivsusest tagasi tööjõu hulka tulijate osatähtsus on vanemaealiste puhul aga kaduvväike (*Ibid*), mis tööjõu üldise kvaliteedi valguses on oluline kaotus, kuna vanemaealiste töötajate näol on tegemist põhjalike teadmiste ja kogemustega töötajatega.

Materiaalses mõttes vähekindlustatud vanemaealised töötajad ei pea olukorra leevendamiseks tingimata tööle edasi jääma. On olemas võimalus, et saamatajäänud palgatulu asemel toetab pensionile siirdujat teda ümbritsev sotsiaalne võrgustik, olgu see siis moodustunud otsestest sugulastest või niisama lähedastest inimestest.

Olgugi, et vanemaealised töötajad omavad tänu suuremale kogemustepagasile mõningates töövaldkondades nooremate töötajate ees teatud eeliseid, on selge, et

töötajaskond ei saa koosneda ühekülgsest ainult ühe konkreetse vanusegrupi esindajatest. Selleks, et ettevõttel tervikuna oleks võimalik areneda, oleks tõenäoliselt tululik, kui töötajaskond koosneks erineva tausta ja vanusegruppidega töötajatest, kuna nooremad töötajad omavad samuti iseloomujooni, mis ettevõttele kasuks tulevad. Nagu juba eelnevalt välja toodud, siis tulenevalt maailma majanduse globaliseerumisest ja uute tehnoloogiliste lahenduste pidevast juurutamisest on olukord tööturul pidevas muutumises (Ilmarinen 2006: 43). Kuna kiire kohanemine pidevate muutustega kuulub pigem nooremate kui vanemate inimeste tugevamate külgede hulka, tuleks muutustega kohanemise ja kogemuste rakendamise koosmõju saavutamise nimel luua töökeskkond, mis võimaldab noorematel ja vanematel töötajatel individuaalseid võimeid ühiselt rakendada. See ülesanne langeb peamiselt tööandja õlgadele, töötajate osaks jääb pigem kehtestatud reeglite järgimine. Ka seesuguses olukorras säilib oht, et vanuseline diskrimineerimine hakkab õhnestama töökeskkonda. Oluline on siinkohal mitte jääda ühekülgselt ja keskenduda vanemaealiste töötajate diskrimineerimise vältimisele. Ka vanemaealistel on grupina võimalik diskrimineerida nooremaid töötajaid, rõhudes eelkõige omaenda suuremale kogemustepagasile, lastes noorematel paista saamatute ja asjatundmatutena.

## **1.2. Nõudlus vanemaealise tööjõu järele**

Stabiilne ja jätkusuutlik majanduskasv on iga riigi majanduspoliitika üks peamisi eesmärgi. Selle eesmärgi poole liikumiseks on vajalik mitmete eelduste täitmine, millest üks on piisava tööjõubaasi olemasolu, mille varal oleks võimalik täita tööjõuvajaduse kasvu. Piisava tööjõuvaru olemasolu on ühtmoodi oluline nii vähemkvalifitseeritud lihttööjõu hulgas, kuid ka spetsialistide ja oskustöölise vallas. Lihttööjõu ja spetsialistide vajadus tööturul on muutlik, kuna erinevate majandusharude tööjõuvajadus ei saa olla teineteise suhtes staatiliselt muutumatu.

Üldist tööjõuvajadust hakkab sellest tulenevalt kõige enam mõjutama asendusvajadus. Asendada on vaja tööturult väljujaid, kes teevad seda ennekõike oma kõrge vanuse või sellest tulenevate komplikatsioonide tõttu. Kõik eelnev viib tööandjad üha enam selles suunas, et tööjõu puudujääkide katmiseks ollakse sunnitud vaatama vanemaealise

elanikkonna poole. See võimalus peidab endas tööandja jaoks samaaegselt nii suuremaid võimalusi kui ka suurenenud riske.

Tööjõuturul kauplemine erineb tavaliste hüvistega kauplemisest eelkõige selle poolest, et töötaja ei müü turul iseennast, vaid oma aega ja oma võimekust. Tööjõu teenuseid saab ainult rentida, töötajaid endid on võimatu osta ja müüa (Ehrenberg, Smith 1993: 2). Veelgi enam, kuna tööjõu teenuseid on võimatu töötajatest eraldada, on teenuste rentimise tingimused tihti samatähtsad kui teenuse hind (*Ibid*). Vanemaealiste töötajate puhul annab see võimaluse läbirääkimisteks töötingimuste osas, kuna vanemaealistele on aeg palju väärtuslikumana tunnetatav ressurss kui noorematele. Siinkohal annabki kõrgem haridustase töötajatele eelise vähemharitute ees. Koos hariduse, aastate jooksul omandatud strateegiliste teadmistega töövaldkonnast ning omandatud suhtevõrgustikega klientide ja koostööpartnerite hulgas on töötajast saanud väärtuslik liige tööjõust, kelle palkamine või edasine töөлhoidmine (olenevalt olukorrast) aitab vältida vähemkogenud töötaja väljakoolitamisele tehtavaid ressursikulusid. Madalama haridustasemega vanemaealised töötajad on siinkohal loomulikult halvemas seisus, kuna lihttöö valdkonnas ei kujune asenduskulud tõenäoliselt nii suureks. Mida kõrgemana suudab töötaja tõestada oma väärtust tööandja silmis, seda suuremad on võimalused, et tööandja on nõus läbi rääkima tööleasumise või töölejäämise tingimuste osas. Ka siin on madalama haridustaseme ja kvalifikatsiooniga töötajad selgelt raskemas olukorras, kuna lihttöö alased tegevusvaldkonnad, milles nad peamiselt rakendust leiavad, rõhuvad enamjaolt füüsilisele töösooritusele, mille vallas vananemisprotsess kiiresti takistavaks muutub, andes eelise noorematele ja füüsiliselt võimekamatele töötajatele.

Vanemaealiste töötajate palkamine võib tööandja jaoks kaasa tuua mitmeid riskitegureid (tabel 2). Lisaks eelmises peatükis välja toodud vananemisega seotud positiivsetele aspektidele (vt tabel 1 lk 8) seondub vananemisega ka võimekuse „kulumine“, mis tööandjale sugugi meelepärased ei pruugi olla.

**Tabel 2.** Töövõimet mõjutavad tegurid tööjõu nõudluse vaatepunktist

Mõjutegur	Teguri mõju suund	Vanemaealiste eripära
-----------	-------------------	-----------------------

Füüsiline suutlikkus	Kõrgem suutlikkuse tase mõjub töösooritusele positiivselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reageerimiskiirus väheneb</li> <li>• Väsimus tekib kiiremini</li> <li>• Väiksem vastupanuvõime füüsilistele ärritajatele</li> <li>• Suutlikkus väheneb prognoosimatu kiirusega, kuid pöördumatult</li> </ul>
Vaimne suutlikkus	Kõrgem suutlikkuse tase mõjub töösooritusele positiivselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mälu talitluse aeglustumine</li> <li>• Info töötlemine, talletamine ja edasitoimetamine muutub aeglasemaks</li> <li>• Uute töövõtete omaksvõtmine võtab aega</li> <li>• Suutlikkus väheneb prognoosimatu kiirusega, kuid pöördumatult</li> </ul>
Sotsiaalne suutlikkus	Kõrgem suutlikkuse tase mõjub töösooritusele positiivselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uute tutvuste loomine ja vanade säilitamine võib osutada keerulisemaks</li> <li>• Suhtluskanalite haldamine muutub keerulisemaks</li> <li>• Suutlikkus väheneb prognoosimatu kiirusega, kuid pöördumatult</li> </ul>
Tööga rahulolu	Rahulolu tööga aitab vältida distantseerumist tehtavast tööst ja kõrgem rahulolu parandab soovi end tööalasel teostada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tööga rahulolu või mitterahulolu on pigem seotud indiviidi isikuomadustega, mitte vanusest tulenevate iseärasustega</li> </ul>
Suhtumine	Kujuneb individuaalsel tasandil; väljendub läbisaamises kolleegide, kui ka klientidega, samuti suhtumises tööülesannetes ja/või -vahenditesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omavad kogemustel põhinevaid teadmisi käitumisest ja käitumisviiside tulemustest erinevates olukordades</li> <li>• Pikemast staažist tulenevalt on selgem tööalase usaldusväarsuse tase</li> </ul>

Allikas: autori koostatud Ilmarinen 1999 ja Leetmaa *et al* 2004: 51 põhjal autori koostatud.

Võimalikeks negatiivseteks aspektideks vanemaealise tööjõu palkamisel võivad tööandjale olla:

- suuremad kulutused tervishoiule,
- suuremad kulutused tööohutusele,

- vanemaealise töötaja töövõime ja töösoorituse kvaliteedi võimalik langus järgnevatel aastatel jooksul,
- teadmatus töötaja kavatsustest edasitöötamise kestvuse osas.

Ettevõtte kasumi maksimeerimise valguses on igasugune lisakulutuste tegemine ettevõtjale loomulikult vastumeelne. Vanemaealiste töötajate töölevõtmisega kaasnevad aga lisakulutused, mis on seotud nende tervisliku heaolu säilitamisega ja tööohutuse tagamisega nii nende enda, kui ka neid ümbritsevate kaastöötajate jaoks. Kõrgema vanusega kaasneb suurem vastuvõtlikkus töökeskkonnas leiduvatele füüsilistele ärritajatele, nagu seda on müra, vibratsioon ja hingatava õhu saastatus, samuti avaldavad vanematele inimestele noorematest enam negatiivset mõju sundasendis töötamine ja halb kehahoiak, raskemate materjalikoguste liigutamine ja korduvliigutustega töö (Ilmarinen 2006; 269 – 284). Samuti võivad osutada vajalikuks ümberkorraldused leevendamaks tööstressi, mis võib tekkida pingelisemate tööülesannete täitmisel, kuid tööstressi näol ei ole siiski tegemist vanematele vanusegruppidele ainuomase nähtusega.

Suurenenud kulutused tööohutusele tulenevad vanusega kasvavast „kulumisest“, ehk siis füüsilise ja/või vaimse suutlikkuse vähenemisest. Parim viis töötajate võimekuse võimalikust kahanemisest tulenevate tööõnnetuste vältimiseks on õnnetuste võimalik ennetamine, seega on ettevõtjad sunnitud investeerima tööturvalisust tõstvatesse teguritesse sõltuvalt töö iseloomust. Kuna vananemine toimub vältimatult, hakkavad vananemisilmingud varem või hiljem paratamatult töösooritust negatiivselt mõjutama, mis omakorda viib lõpuks töötaja lahkumiseni töökohalt. Just see teebki neist tööandjate jaoks ettearvamatult käituva tööjõuressursi, mille palkamisega kaasaskäivad ümberkujundused organisatsiooni igapäevatoos (ja sellele kuluvad ajalised ja materiaalsed kulutused) võivad päädida ei millegi enamaga kui töötajate peatse suundumisega pensionipõlve pidama.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ILO ja Maailma Tervishoiuorganisatsiooni WHO on rahvastiku üldise vananemise foonil võtnud kindla suuna vanemaealise töötajaskonna töötingimuste parandamisele ja seega satuvad tööandjad nendepoolse surve alla kohandada töökohad sobivusse töötaja vajadustega, vastupidiselt senisele

valitsenud mentaliteedile, mille kohaselt oli töötaja enda asi võimalikult palju kohanduda töökoha poolt dikteeritavate nõudmistega (Ilmarinen 2006: 44).

Tööandjate olukorda sellises situatsioonis leevendab tõsiasi, et vananemine puudutab liskas töölkäimisele ka kõiki teisi eluvaldkondi, seega ei ole vanemaealistel töötajatel võimalik jääda täiesti passiivseks oma igakülgse võimekuse säilitamisel. Terviseprobleemidega kohanemine on vaadeldav erinevate protsesside kogumina: harjumuspärastumine, kontrastsus, eesmärkide muutmine ja toimetulek (Bariletti, Citoni 2010: 3). Harjumuspärastumise puhul on tegemist mitteteadliku protsessiga, mille korral häiriva tervisehäda olemasolu muutub pidevalt kohalolevaks ja loomulikuks osaks igapäevaelust. Sellise puudujäägi kompenseerimine kujuneb igapäevaelus intuiitivseks ja tiumub ilma teadliku otsuseta. Kontrastsuse puhul on aga vastupidiselt tegemist lühikese aja jooksul ilmneva nähtusega, mille puhul vaegustest tulenevad negatiivsed kogemused muudavad isegi väikesed positiivsed elamused sellevõrra nauditavamaks. Paradoksaalsel kombel võivad seeläbi tervisehädad kannustada vanemaealist inimest aktiivsemalt tegutsema. Eesmärkide muutumine on seotud indiviidi eesmärkide ümberkujundamisega tulenevalt haigusest, hüljates need, mis on edaspidi kättesaamatud ja eelistades neid, mis on realselt saavutatavad (*ibid*). Toimetulek on mainitust kõige laiapõhjalisem mõiste, hõlmates nii vaeguste olemusest, indiviidi iseloomust ja keskendumisvõimest ja ka ümbritsevast sotsiaalsest struktuurist tulenevaid elemente (*ibid*). Nende protsesside toimimise tulemusena leevendavad vanemaealised töötajad tööandjate sundolukorda töökohtade kohandamisel.

Samas on vanemaealiste töötajate palkamisel ka omad võimalikud positiivsed tulemused (Ilmarinen. 2012: 1):

- suurenevad tööalane pädevus, vaikiv ehk sõnatu teadmine, koostööoskused;
- paraneb struktuurne arusaam organisatsioonist ja selle ülesannetes;
- laienevad kontaktid klientide ja võrgustikega;
- tegevuskeskkonnas toimunud muutusi mõistetakse paremini.

Kuigi levinud eelarvamus annab mõista, et vananemisega kaasneb hoogne tõus töösooritust pidurdavate tegurite osas, ei ole olukord siiski alati nii. Vananemisega



kaasneb tõesti ka omajagu negatiivseid ilminguid, kuid see toob kaasa ka märkimisväärse koguse positiivseid jooni, mis teevad töötaja vanusest hoolimata temast väärtusliku osa töötajaskonnast. Peamised positiivsed ilmingud seisnevad kogemustest tuleneva kompetentsuse kasvus ja vaimsete võimete avardamises. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) poolt avaldatu põhjal paranevad vanusega ka strateegiline mõtlemine, nupukus, hoolivus, elutarkus, arutlus- ja ratsionaliseerimisvõime, oma elu juhtimine, terviklik taju ja keeleoskus (Ilmarinen. 2012: 1). Peale selle on vanemaealised töötajad oma tööle rohkem pühendunud ja kohusetundlikumad, tööandjale lojaalsemad ning sageli puuduvad töölt vähem kui teised vanuserühmad. Samuti suurenevad vanusega töökogemused ja oskus oma elu juhtida (*Ibid*).

Suures osas on need näitajad raskelt mõõdetavad, eriti just üksiku tööandja tasemel, kes täitmist vajavale töökohale sobivaid kandidaate otsib. Kuna näitajaid nagu hoolivus ja nupukus on iga konkreetse inimese puhul küllaltki raske kiirelt ja efektiivselt mõõta, satuvad tööandjad siinkohal kergesse ummikseisu nooremate ja vanemaealiste töötajate vahel valikuid tehes.

Tööandja, kes otsib töötajaid, keda palgata, ei saa olla lõpuni kindel ühegi kandidaadi tegelikus produktiivsuses ning on võimalik, et see jääb tööandja jaoks selgusetuks ka pikaks ajaks peale töötaja tegelikku palkamist (Ehrenberg, Smith 1993: 315). Siinkohal ilmutab ennast üks peamine eelis, mida vanemaealised töötajad nooremate ees omavad. Nimelt on neil (eeldatavasti) ette näidata tõendeid senise pikaajalise karjääri kohta tööturul, tööandjate- ja kaastöötajatepoolseid iseloomustusi ja ka võimalikke tunnustusavaldusi nende tehtud tööle. Tööandja omalt poolt otsib iga kandidaadi puhul indikaatoreid, mis just tema arvates kajastavad töötaja produktiivsust (Ehrenberg, Smith 1993; 315). Seesugust kahepoolset tegevust nimetatakse tööturul signaaliseerimiseks (*signaling*). Saates potentsiaalsele tööandjale selgeid ja usaldusttekitavaid „signaale“ oma senise karjääri kohta, loob vanemaealisele tööotsijale eeliseid nooremate ja vähemkogenute ees. Võimalus saada ülevaadet konkreetse töötaja senise töölis-karjääri kohta annab aga tööandjale võimaluse kiirelt otsustada konkreetse töötaja sobivuse ja

väärtuse osas just konkreetses olukorras. Seda võimalust on tööandjad ka varmad kasutama, eeldades sel viisil hoida kokku aega kandidaatide vahel otsuse langetamiselt.

Signaliseerimise teooriaga on lähedalt seotud ka nn. *credentialism*’i teooria, mis seab tööandjate tehtavad otsused töötajate saadetavate „signaalide“ osas kahtluse alla. Tuginedes sisu poolest sarnasele väitele, et tunnistused parema hariduse omamise kohta (ja miks mitte ka tunnistused muude kõrgemate tööalaste saavutuste kohta) annavad paremad võimalused ligipääsuks parematele ametikohtadele, on *credentialism*’i teooria oma olemuselt negatiivsema iseloomuga. Nimelt ei pruugi selle teooria kohaselt parem haridustase tingimata tähendada suuremat tööalast tootlikkust, vaid lihtsalt suuremat õppimisvõimet. *Credentialism*’i põhiväide on, et hariduspaber on see, mis tagab sissepääsu kõrgema staatusega ja/või palgaga ametisse, mitte reaalsed teadmised (Oras *et al*, 2010: 4) ning tööandjad satuksid sellekohaselt justkui kaotaja rolli, otsides ja saades töölepürgijatelt infot isikuomaduste kohta, mis on sisuliselt ebaolulised.

Vastukaaluks *credentialismi* teooriale võib väita, et tööandjad on teadlikud akadeemilise hariduse mittevastavusest töökohal realselt nõutavaga ning õppimine ja tööalane ettevalmistus leiab aset väljaspool koolet, eriti just töökohtadel (Becker 1992: 88). Isegi ülikoolilõpetajad ei ole hästi ette valmistunud tööturul toimuvaks kui nad koolist lahkuvad ning nad sobituvad täidetavatele töökohtadele läbi ametlike ja mitteametlike ettevalmistusprogrammide (*Ibid*). Sellest tulenevalt on tunnistused kandidaadi tööalaste saavutuste kohta tööandjale indikaatoriteks, mis iseloomustavad tema võimekust õppida ja areneda. Vanemaealise töötaja või kandidaadi puhul oleksid tööea jooksul pälvitud tunnustusavaldused kindlaks mõõdupuuks tema suhtumise kohta oma tegevusse, näidates pidevat soovi enesearenduse järele.

Vaatamata eelpool nimetatud positiivsetele omadustele töövõimekuse osas võivad vanemaealised sarnaselt teiste sotsiaalsete vähemusgruppidega langeda tööalase diskrimineerimise ohvriks. Kolmest tööturul esinevast diskrimineerimisvormist langeb vanuseline diskrimineerimine enim kokku statistilise diskrimineerimise (*statistical discrimination*) tunnustega, mille puhul tööandjad kannavad üksikisikutele üle terve sotsiaalse grupi kohta kehtivaid eelarvamusi (Ehrenberg, Smith 1993: 413). Statistilise diskrimineerimise teooria kohaselt asendavad tööandjad puuduoleva info töötaja

võimekuse kohta subjektiivsete eelarvamustega, mis eksisteerib terve konkreetse sotsiaalse grupi kohta. Peamiselt kehtib see küll rassiliste või sooliste eelarvamuste kohta, kuid vanuseline diskrimineerimine ei ole eelnimetatutest sugugi vähem tähtis ega rohkem aktsepteeritav. Olgugi, et vanuseline diskrimineerimine on harvaesinevam, ei saa seda lugeda vastuvõetavaks (Ilmarinen, 2006: 348) Üldiselt võib tööelus vanuseline diskrimineerimine toimuda vähemalt neljas erinevas vormis: tööle võtmisel, koolitusel, edutamisel ja suhtumises vanemaealisesse töötajaskonda (Luuk 2009: 14). Vanusega seotud diskrimineerimise kohta on raske tõendeid leida, kuna sageli on diskrimineerimine kaudne (*Ibid*), kuid isegi kaudselt tunnetatav tööandja-, kaastöötajate- või klientidepoolne diskrimineerimine vähendab suure tõenäosusega vanemaealise töötaja motivatsiooni end tööalaselt tõestada.

Teisest küljest on võimalik mõista ka tööandjate vaatenurka suhtumises vanemaealistesse töötajatesse. Tööandjad ei palka tööjõudu mitte sellepärast, et palkamisprotsess ise neile rahulolu pakuks, vaid seetõttu, et usutavasti panustab palgatud tööjõud mingisuguse turustatava toodangu tootmisprotsessi (Ehrenberg, Smith 1993: 58). Seega ei huvita tööandjat niivõrd töötaja isiksus, kuivõrd tema potentsiaalne panus tööprotsessi. Seega on töötajatepoolse võimekuse, teadmiste, tervise ja väärtushinnangute kogum tööandja jaoks samamoodi väärtuslik kapital, kuid kuna neid ei ole võimalik inimesest eraldada ja liigutada omanikku ennast liigutamata, nagu see on võimalik teiste kapitali liikide puhul, on inimkapitali näol tegemist omalaadse kapitali vormiga, väidab Becker (1992). Haridus ja enesearendus on tähtsaimad võimalikud investeeringud inimkapitali (*Ibid*).

Näiteks tööalase koolituse osas on töötajate koolitamise näol tegemist nii tööandja investeeringuga ettevõttesse, kui ka töötaja investeeringul iseendasse. Tööalane koolitus võib aset leida nii ettevõttesiseselt, kui ka toimuda väljaspool ettevõtet. Võttes arvesse seda, et väljaspool ettevõtet toimuva koolituse puhul ei võta töötaja enamasti koolituse kestel tööprotsessist osa, jääb koolituse kestvuse jooksul temapoolne tööpanus olematuks. See omakorda on aga otsene kaotus tööandja jaoks. Kui tööandja katab ka koolituskulud (kasvõi osaliselt), on sellegi näol tegemist otsese rahalise investeeringuga ettevõtte tulevikku.

Ettevõttesisese koolituse puhul on töötaja panuse vähenemine tööprotsessi väiksem, kuna suure tõenäosusega kulgeb õppeprotsess paralleelselt töötamisega. Sõltuvalt töö raskusastmest võib ettevõttesisene täiendõpe kesta mõnest tunnist mitmete aastateni (Becker 1992: 89). Töötajate ja tööandjate vaheline lõimumine leiab suures osas aset justnimelt ettevõttesisese koolituse ajal (*Ibid*). Kuna käesolev töö keskendub vanemaealistele töötajatele, tuleb märkida, et tööandjad eelistavad tõenäoliselt pigem vanemaealisi spetsialiste, kuna pikemaajalised koolitusprogrammid ei pruugi vanemaealiste puhul end tööandja jaoks ära tasuda. Seega oleks tööandjad pigem motiveeritud leidma vanemaealisi töötajaid, kes omavad tööandjatele hetkeolukorras vajalikke spetsiifilisi teadmisi ja oskusi ning nende tööalasel rakendamisel maksimaalselt kasu lõikama.

Tööandja poolt on loomulik eeldada, et tehtud investeering töötajasse tasub ennast ära, tootes ettevõtte jaoks suuremat tulu. Seega eeldab ta, et koolituse läbinud töötaja töötab seal vähemalt niikaua, kuni ettevõtte on teeninud tagasi tema koolitamisele tehtud kulutused ja hakanud selle arvelt teenima ka kasumit. Vanemaealiste töötajate puhul ei saa tööandja aga lõpuni kindel olla, et nende tervis tervislik seisund ja motivatsioonitase on piisavad, et ettevõttes nii kaua töötada.

Siin peitubki suurim riskiallikas tööandjate jaoks. Kõik tehtavad kulutused vanemaealiste töötajate kui väärtusliku tööjõuressursi püüdmisele ja rakendamisele võivad jääda väga vähest tulemust andvateks, kui töötajad pensionipõlve poolt pakutavat vaba aega ja kindlat materiaalselt tuge töölkäimisele ja eneseteostamisele eelistama hakkavad. See võib juhtuda tööandja vaatenurgast täiesti suvalisel ja vägagi ebasobival ajahetkel.

### **1.3. Institutsionaalsed meetmed vanemaealise tööjõu aktiivsuse toetamisel**

Kaasamaks vanemaealisi töötajaid tööturul aktiivsemalt kaasa lööma, on vajalik kohandada ja rakendada nii sotsiaal-, töö-, tervishoiu- kui ka võrdse kohtlemise alaseid

seaduseid. Väga põhjaliku ülevaate selles valdkonnas toimuvast annab Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE 2012. aastal koostatud raport „Vanemaealised tööturul“.

Nimetatud raportis on eelpoolnimetatud poliitilistest meetmetest kõige pikemalt peatunud tööpoliitika alaste meetmete analüüsimisel ning analüüsi on kaasatud nii töötaja kui ka tööandja poolsed seisukohad antud teemal. Tööandjate seisukohast on tööpoliitiliste meetmete hulgas keskendunud peamiselt vanusest tuleneva diskrimineerimise (diskrimineerimise eri tüüpe on käsitlenud Ehrenberg, Smith 1993: 413; vanemaealiste diskrimineerimist Ilmarinen, 2006: 348) pidurdamisele, vältimaks vanemaealiste töötajate diskrimineerimist tulenevalt ühiskondlikest eelarvamustest. Diskrimineerimise all on silmas peetud tööandjate soove vahetada vanemaealised töötajad nooremate vastu, kuna valitsev eelarvamus soodustab neid suhtuma vanemaealistesse kui vähemvõimekamasse osasse tööjõust. Sellekohane seadusandlus sunnib tööandjaid aga hindama konkreetset töösooritust ja tegema otsuseid sellest lähtuvalt. Vastavasisulised klauslid sisalduvad nii Töölepingu seaduses, Avaliku teenistuse seaduses ja Võrdse kohtlemise seaduses. RAKE poolne raport lisab veel juurde, et samasisulisi põhimõtteid peaks üheselt sisaldama ka Võlaõigusseadus ja Äriseadustik, kuna sel juhul oleks kaetud vanemaealiste kaitstus teenuste osutamise lepingute ja füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse vallas.

Tööd otsivate vanemaealiste vaatenurgast probleemile lähenedes keskendub raport peamiselt Tööturuteenuste ja –toetuste seadusele, vähemal määral lisaks ka Töötuskindlustuse seadusele ja Töötukassa poolsele teenuste ja toetuste süsteemile. Peamise valupunktina on välja toodud, et hoolimata vanemaealiste klassifitseerimisest ühena riskirühmadest tööturul ja faktist, et aastatel 2011-2012 moodustasid vanemaealised kõikidest registreeritud töötutest isegi ca 30%, ei ole ükski Tööturuteenuste ja –toetuste seaduses määratletud aktiivne tööturumeede spetsiifiliselt suunatud vanemaealiste tööhõive, töövõime ja tööoskuste parandamiseks. Aktiivse meetmena aitamaks vanemaealisi tagasi tööturule on välja toodud mitmekülgne lisa-, täiend- ja ümberõpe, mis muudaks vanemaealised inimesed võimeliseks tööturule tagasi tulema ja seal ka püsima – pidev õppimis- ja enesetäiendamisprotsess soodustaks

vanemaealiste osalemist elukestvas õppes. Nooremate ja täistööealiste inimeste puhul ei ole pideva enesetäiendamise põhimõtete juurutamine niivõrd keerukas, kuna võrreldes vanemaealistega on neil veel ees pikem viibimine tööturul, mille jooksul omandatud lisapädevuselt kasu teenida, vanemaealised aga ei ole niivõrd õppimisaldis, kuna sellele kuluv aeg, raha ja pingutus ei pruugi saada tasa teenitud.

Sotsiaalpoliitika meetmed seisnevad peamiselt pensionikindlustussüsteemi kujundamises ja on reglementeeritud Riikliku Pensionikindlustuse seadusega. RAKE raporti kohaselt mõjub praeguse pensionisüsteemi loodud võimalus varajasele pensionile suunduda nõrgestavalt tööturul toimuvale, kuna võimalus soodsatel tingimustel tööturult lahkuda viivad arvestatava osa inimestest, kes võiksid maksumaksjatena sotsiaalkindlustussüsteemi toetada, hoopis pensionile ja seega ka sotsiaalkindlustussüsteemi poolt ülalpeetavateks. Siinkohal tuleb ära märkida vastuolu, mis tekib käsitletava RAKE raporti ja käesoleva töö esimeses alapeatükis käsitletud Statistikaameti raporti vahel. RAKE raporti seisukohtadele tuginedes võiks eeldada, et vanemaealised töötajad liiguvad vanusepiiri saabudes töötaja staatusest pensionäri staatusesse, kuna kehtiv pensionisüsteem seda soodustab. Statistikaameti kvartaliraport aga toob välja, et vähene materiaalne kindlustatus pensionipõlves sunnib vanemaealisi tagasi tööturule liikuma (Luuk, 2009: 11). Kuna vanemaealiste (ent siiski töövõimeliste) inimeste mitteaktiivsus tööturul on jätkuvalt valitsevaks probleemiks, peaks siinkohal eeldama, et mitterahuldavast majanduslikust seisukorrast hoolimata mõjutab vanemaealisi rohkem veel mingisugune teine tegur, mis vanemaealisi lõpp-kokkuvõttes tööturult lahkuma kallutab.

2001. aastal toimunud Euroopa Liidu tipp-kohtumisel nimetati liikmesriikides kehtivate pensionisüsteemide võimalike kitsaskohtadena pensionide adekvaatsuse ja pensionisüsteemide finantsilise jätkusuutlikkuse kohta käivaid põhimõtteid (Tiit et al. 2004: 2). Ühelt poolt toob see liikmesriikide jaoks kaasa kohustuse püüelda eakate elatustaseme tõstmise ja vaesusrisiki vältimise suunas pensionimaksete tõhustamise kaudu, teisalt aga ka kohustuse vähendada vanemaealiste võimalusi varaselt pensionile siirduda, mille eesmärgiks on säilitada õiglast tasakaalu majanduslikult aktiivse ja

pensioniealise põlvkondade vahel (*ibid*). Euroopa Liidu liikmesriigina on ka Eestil kohustus neid suundumusi sotsiaal- ja tööpoliitikas järgida.

Tervisepoliitika eesmärgid seoses vanemaealise töötajaskonnaga on olemuselt küllaltki lihtsakoelised: tähelepanu on suunatud tervena elatud aastate pikendamisele ja seeläbi töövõimelisuse ea pikendamisele. Samuti hõlmavad need töötavate vanemaealiste tervishoidu, juhtides tähelepanu vanemaealiste lisavajadustele töökohas. RAKE raportis on mainitud Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020, mis kinnitab, et rahvastiku tervise ja elukvaliteedi eelduseks on võrdsed võimalused tervise ja tervishoiuteenuste osas (lk 61), kuid vanemaealised on eritählepanu vajava grupina mainimata jäänud. Kokkuvõtlikult teeb raport järelduse, et kuigi antud temale tähelepanu pööramist nimetatakse riiklikes dokumentides tähtsaks eesmärgiks, puuduvad senimaani konkreetsed meetmed vajalike eesmärkide saavutamiseks. Täpsustuseks tuleb siiski märkida, et sama arengukava 2013. aasta rakenduskavas on vanemaealised koos pikaajaliste töötute ja töötute noortega ära märgitud, kui võrdsed võimalusi loovate tööturumeetmete põhisihtrühmid (Sotsiaalministeerium; 1) seega on ka riiklikul tasandil liigitud edasi vanemaealiste vajaduste osas.

Võrdse kohtlemise poliitika alased eesmärgid on samalaadselt lihtsakoelised, seades eesmärgiks tähelepanu juhtimise asjaolule, et sarnaselt soo, rassi, nahavärvuse, usuliste tõekspidamisega jne. on ka vanusepõhine diskrimineerimine aktsepteeritav. Nagu juba toonitatud, peab töötaja hindamine põhinema töösooritusel. RAKE raportis seda küll eraldi toonitatud ei ole, kui tähtis oleks siinkohal ka välja tuua, et samamoodi ei saa olla aktsepteeritav vanemaealiste endi poolne halvustav suhtumine endast noorematesse kaastöötajatesse ettekäändel, et nooremad töötajad on vähemvõimekad lihtsalt seetõttu, et neil puudub aastatega omandatud erialane kogemustepagas. Ka sellisel juhul on tegemist diskrimineerimise ilmingutega, mida ei saa lugeda korrektseks käitumiseks.

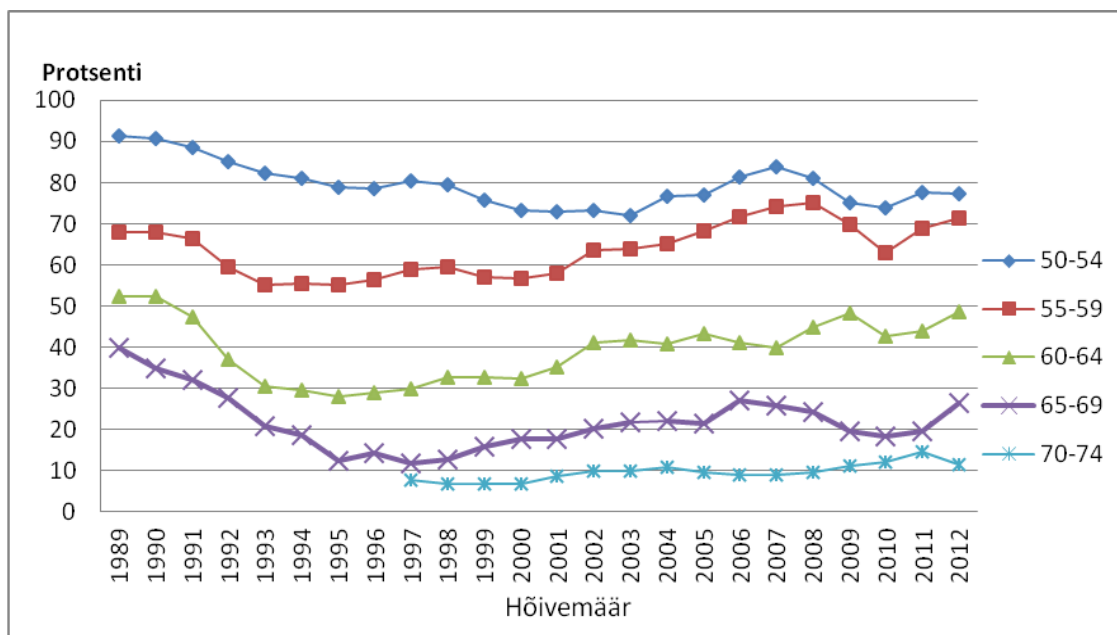
## **2. VANEMAEALISE TÖÖTURUKÄITUMIST MÕJUTAVATE TEGURITE EMPIIRILINE ANALÜÜS**

### **2.1. Vanusegruppidevaheline tööjõu pakkumise dünaamika**

Tööjõu nappuse tingimustes on tööandjad üha enam sunnitud tähelepanu pöörama vaenemaealisele elanikkonnale, käsitledes neid kui potentsiaalset tööjõuressurssi. Vanemaealiste tööhõive on muutumas Eestis sarnaselt muu maailmaga tööpoliitika üheks kesksel teemaks. Euroopa Liidu siseselt seati Stockholmi tippkohtumisel eesmärgiks tõsta vanemaealiste (konkreetsel juhul töötajad vanuses 55-64 eluaastat) tööhõive määr (vt joonis 3) 2010. aastaks viiekümne protsendini (Luuk 2009; 11) ning ühena esimestest sai Eestis see eesmärk ka täidetud.

Joonisel 3 on vanemaealiste vanusegruppide hõivemäära dünaamikat vaadeldes näha, et pärast nõukogude aja lõppu tegi vanemaealiste hõivemäär läbi suure kukkumise. Selle ilmingu peamiseks põhjuseks saab pidada Nõukogude Liidu tööpoliitikat, mille üks eesmärk oli peaaegu sajaprotsendiline tööhõive. Seega leiti ametikoht igale töövõimelisele inimesele, sealhulgas ka vanemaealistele. Pärast nõukogude aja lõppu ja vabale turumajandussüsteemile üleminekut hakkas vanemaealiste hõive kiiresti langema. Kõige rängema kukkumise tegi läbi 60 – 64 aastaste inimeste vanuseklass, kelle hõivemäär langes seitsme aastaga 52,3 protsendilt 29,0 protsendini 1996. aastal. Peaaegu samasuguse kukkumise tegi läbi ka 65 – 69 aasta vanuste vanusegrupp. 55 – 59 aasta vanuste vanusegrupi tööhõivemäär langes vähem kui eelmised, tehes sellest hoolimata läbi üheteistkümneprotsendilise languse. Nagu juba mainitud, oli tegemist üleminekuajaga Eestis, millest võivad tuleneda ka tööhõivemäärade madalad tasemed sel ajajärgul, kuna riskantsetes oludes oma ettevõtteid rajavad tööandjad ei olnud ilmselt eriti varmad palkama inimesi, kelle pensionipõlv õige varsti tulemas oli.

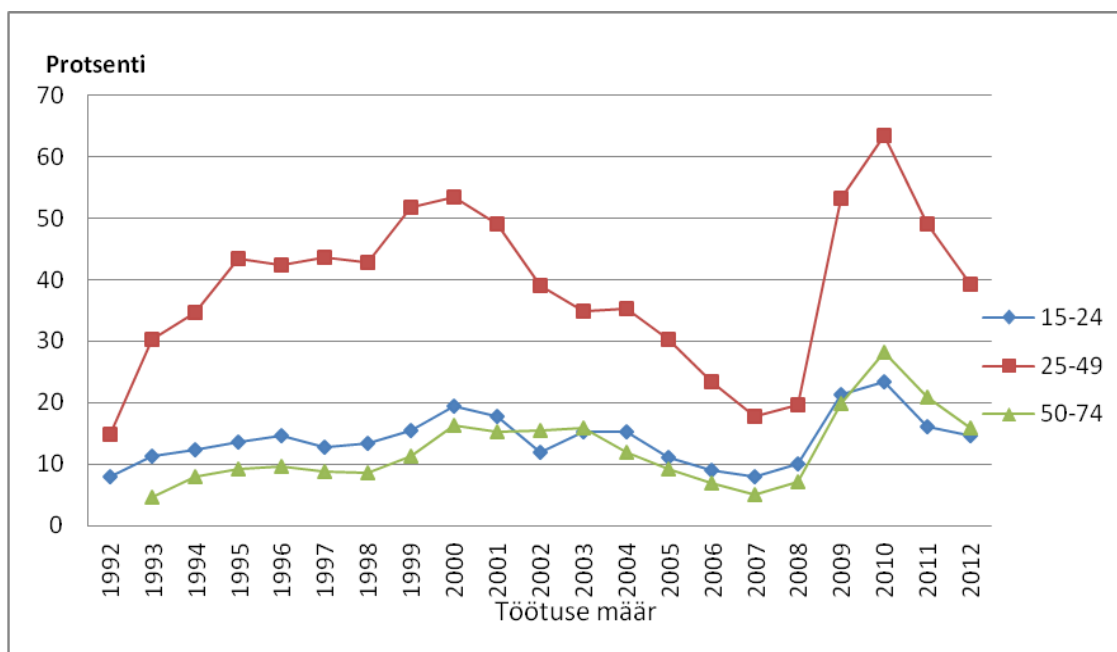




**Joonis 3.** Vanemate vanusegruppide hõivemäär protsentides (Eesti Statistikaamet 2012).

Pärast üheksakümnendate aastate lõppu on vanemaealiste vanusegruppide hõivemäär järjekindlalt, kuid mitte stabiilselt tõusma hakanud. Ainsana on pärast kümnendi alguse langust endisele tasemele ja isegi kõrgemale kerkinud tööhõivetase vanusegrupis 55 – 59 eluaastat, jõudes 2008. aastal 75% tasemele. Kuigi ka vanemad vanusegrupid uue sajandi esimese kümnendi lõpus buumiaja jooksul kõrgema hõivetaseme saavutasid, tabas buumijärgne majanduslangus neid siiski tugevalt, viies vanusegrupid 55 – 59, 60 – 64 ja 65 – 69 selgelt taas langustrendi. Huvitaval kombel on majanduslanguse valguses erandlik vanusegrupp 70 – 74 eluaastat, mis teiste hõivetasemete langedes hoopis tõusis. Kuna enne buumi- ja langusaega püsis selle vanusegrupi hõivetase pidevalt ja stabiilselt madalal kümne protsendi juures, võib teha oletuse, et just majanduslangus oli see, mis selle vanusegrupi liikmed rohkem tööd otsima sundis, et raskel ajal toime tulla.

Viimaste aastate majanduskriis kergitas tublisti töötute arvu, millest Eesti majandus pole täielikult toibunud tänapäevalgi. Nagu näha erinevate vanusegruppide töötuse määra kujutatavalt jooniselt 4, on 2007. aastal alguse saanud töötuse määra kasv kõigis vanusegruppides olnud järsk, suuremahuline ja ka pikaajaline, pöördudes langusesse alles 2010. aastaks.



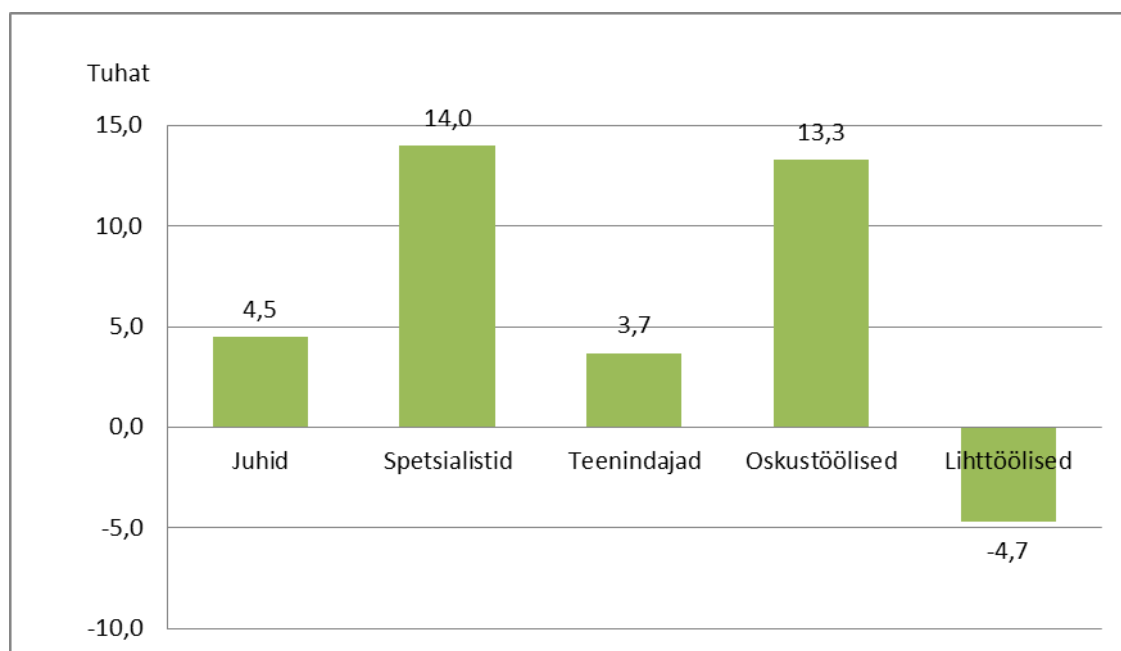
**Joonis 4.** Töötuse määr erinevate vanusegruppide lõikes (Eesti Statistikaamet 2012).

Vanemaealise vanusegrupi (vanuses 50 – 74 eluaastat) töötuse määra näitaja on tunduvalt madalam, kui seda on nooremaealiste (vanuses 15 – 24 eluaastat) vastav näitaja, kuid võrreldes keskealise töötajaskonnaga, on töötuse määr liikunud võrdlemisi samas suurusjärgus ja samas tempos. Kesk- ja vanemaealiste töötajate töötuse määrad on näidanud ühtlustumise märke eriti just 2003. aastast alates. Enne seda on keskealiste töötajate töötuse määr olnud vanemaealistest mõne protsendipunkti jagu kõrgem.

Noorte töötajate vanusegrupi kõrget töötuse määra võib mõneti seletada tõsiasjaga, et Eesti tööturul ei ole eriti levinud väga nooremapoolsete inimeste palkamine. Ühiskonna seisukohaks on pigem kujunenud arusaam, et noorusaastad tuleks kulutada hariduse omandamisele ning tööturule peaks sisenema alles siis, kui haridus ja kvalifikatsioon omandatud. Siinkohal võib olla tegemist samalaadse statistilise diskrimineerimisega, millest oli juttu käesoleva uurimistöös osas, mis käsitles vanemaealiste diskrimineerimist eelarvamuste tõttu, mida omistatakse tervele sotsiaalsele grupile tervikuna. Kui ühiskonnas valitseb mõtteviis, et tööalase küpsuse saavutab inimene alles kahekümnendate eluaastate keskel ning enne seda tuleks tegeleda ainult

enesetäiendamisega, pärsib see tugevalt noorte tööotsijate võimalusi tööd leida ja hoida. Võib juhtuda, et eelarvamuste tõttu peetakse töötajat või tööotsijat tema noore vanuse tõttu ebapiisavalt kvalifitseerituks.

Kiired muutused tööturul toovad kaasa ka kvalifikatsiooninõuete muutuse tulevikus. Vastavalt Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuprognosile on järgmise kümnendi jooksul oodata muutusi tööjõu nõudluse osas (vt joonis 5).



**Joonis 5.** Töehõive muutuse prognoos 2009-2019 (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium 2012)

Majandusstruktuuri muutudes kasvab vajadus eelkõige spetsialistide ning oskustöölise ja seadmeoperaatorite järele, selgelt on langemas lihttöö osatähtsus (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; 2012). Kogu hõive kasvust annavad ligi 50% spetsialistid, 40% oskustöölised, juhtide ja teenindajate arv suureneb lihttöölise arvu vähenemisega samas suurusjärgus (*Ibid*). Nõudlus spetsialistide ja oskustöölise järele annab eelise vanemaealisele töötajaskonnale, sest erinevalt noorematest vanusegruppidest on neil (eeldatavasti) olnud võimalik pikema töökarjääri jooksul omandada lisaks koolipõhisele haridusele ka tööalaseid oskusi ja teadmisi.

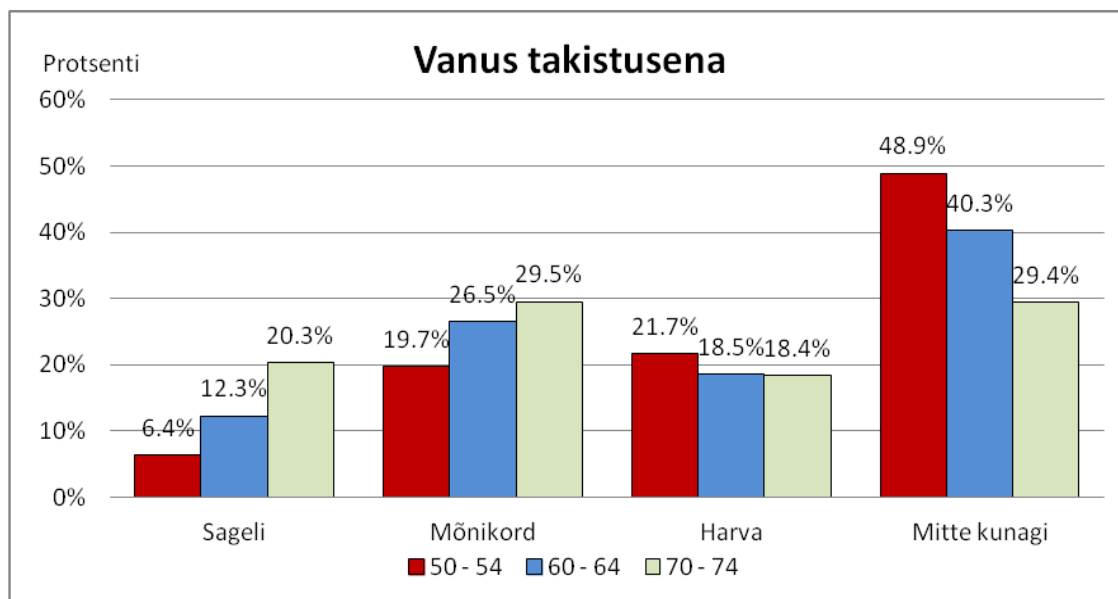
Kuna pensioniikka jõudnutel on tööelu pikendamiseks peamiselt kaks võimalust – kesk- ja põhiharidusega pensionärid kas jätkavad või leiavad lihttöölise koha, kõrgharidusega ja professionaalsete oskustega pensioniealised aga jätkavad töötamist tipp-spetsialistide, juhtide või kõrgema kvalifikatsiooniga ametnikena (Luuk 2009: 12), võib eeldada, et kõrgema haridustasemega vanemaealistel töötajatel võib tööjõuprognoozi arvesse võttes olla lihtsam tööd leida, kui seda on madalama kvalifikatsiooniga samaealiste. Pensioniealised, kes sooviksid jätkata töötamist lihttöölisena, satuvad küllaltki raskesse seisu, kuna lihttöö seisneb enamasti suuremat füüsilist jõudlust nõudvas töös, milles nooremad ja keskealised töötajad suutlikumad on.

## **2.2. Vanemaealiste tööjõupakkumine SHARE–Eesti põhjal**

Üle-Euroopalise SHARE uuringu raames koguti andmeid enam kui kaheksakümne viielt tuhandelt vanemaealiselt inimeselt üheksateistkümnest riigist. Vanemaealistena käsitleti inimesi vanuses 50 ja üle selle. SHARE-Eesti uuringu raames jäid pärast andmete puhastamist sõelale 6828 inimese poolt antud andmed, mis hõlmasid endas küsimusi tööhõive, tervise, sotsiaalsete võrgustike ja ka majandusliku olukorra kohta. Tänu küsitluse ülesehitusele ja läbiviimismetodile on saadud vastused selgelt kallutatud illustreerima vanemaealiste tööjõupakkumist, jättes nõudluse tagaplaanile.

Muutust vanemaealiste tööjõupakkumises on viimase saja aasta jooksul enim mõjutanud muutused tervishoiu alal. Nagu juba käesoleva töö alguses märgitud, on inimestel tänapäeval palju suuremad võimalused elada kauem ja ka kauem tervena. SHARE-Eesti uuringu raames küsitletud inimestest üle poole (50,6%) prognoosisid ise oma arvatavaks elueaks vähemalt 75 aastat, üle kolmandiku (37%) eeldasid oma arvatavaks kõrgeimaks vanuseks vahemiku 80 – 90 eluaastat, ning ülejäänud veelgi kõrgemaks. Ühe optimistliku erandi puhul küündis prognoos koguni 110 eluaastani.

Ka suhtumine vananemisprotsessi endasse on vanemaealiste poolt pigem positiivse hoiakuga, nagu illustreerib ka järgnev joonis 6. Joonisel on välja toodud vanemaealiste hinnang olukorrale, kus vananemisest tulenevad vaegused on takistanud neil tegelemast millegi meelepärase või vajalikuga.

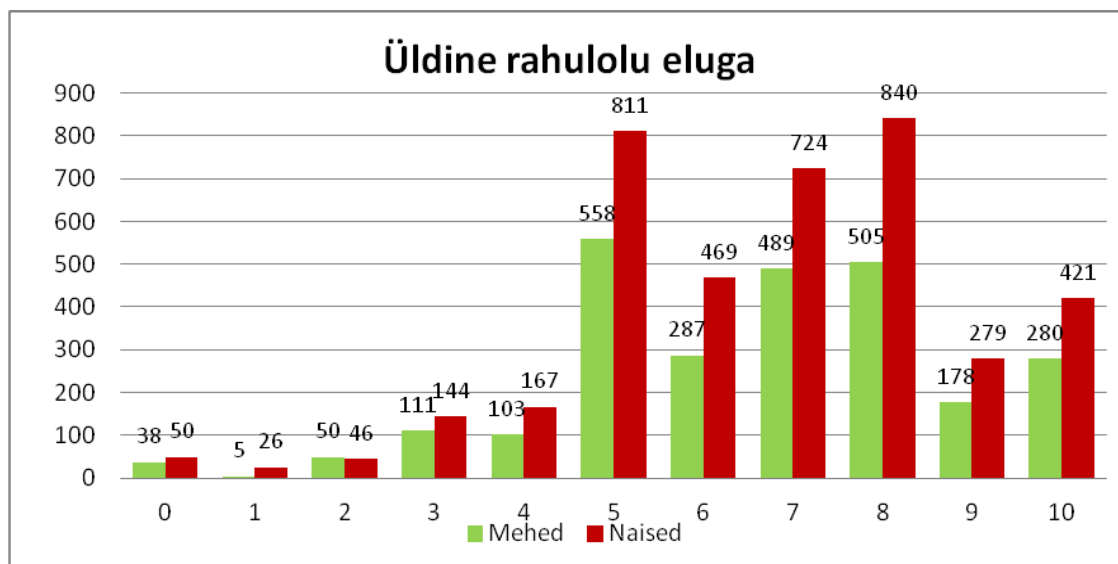


**Joonis 6.** Vanuse mõjumine takistusena, protsent vastanute hulgast vanusegruppide lõikes (SHARE-Eesti andmete põhjal autori koostatud).

Nagu jooniselt 6 näha, sõltub vanuse poolt tehtav takistus soovituga tegelemiseks tugevalt vanusest. Joonisel on välja toodud grupid eesmärgiga illustreerida erinevusi vanusegruppide vahel, kellest 50–54-aastased on alles hiljuti siirdunud täistööealise elanikkonna hulgast vanemaeliste hulka, 60–64-aastased on vanuses, kus traditsiooniliselt pensionile siirduakse ning 70-74-aastased on selle künnise juba ületanud, olles küpses vanemas eas. Eeldustele vastavalt tunnetavad käsitletud vanusegruppide nooremad vanust väiksema takistusena kui vanemas eas olijad. 50-54-aastaste vanusegrupis hindab ainult 6,4% vastanutest vanusest tulenevaid vaegusi takistavateks tegutsemaks soovituga, samas kui peaaegu pooled vastajad kinnitavad, et vastavad vaegused ei kimbuta neid mitte kunagi harvemini (mis täpselt on iga konkreetse vastaja jaoks määratletud soovitud tegevusena, jääb siinkohal täpsustamata ja on tõenäoliselt küllaltki subjektiivne). 60-64-aastaste hulgas on vastanute osakaal, kes hindavad vanust takistavaks teguriks, juba umbes kaks korda suurem (12,3%) ning 70-74-aastaste hulgas juba umbes kolm korda suurem (20,3%), kuid ka nendes vanusegruppides on üldjoontes märgata positiivseid jooni. Nimelt märgib ligikaudu kolmandik (29,4%) vanimast käsitletud vanusegrupist, et vaegused ei takista neid mitte kunagi ning ülejäänud vastanud (kokku 47,9% ehk pea pooled) hindavad vaeguste

esinemise sageduseks „harva“ või „mõnikord“. Vahepealse käsitletud vanusegrupi 60-64-aastaste hulgas hindas üle 40% vastanutest, et vanus ei takista neid mitte kunagi, ning vaid 12,3% arvates juhtus seda sageli.

Samuti näitab optimistlikku meelelaadi uuringu osa, mis puudutab eluga rahulolu. Kümnepallisüsteemis oma olukorda hinnates on küsitlusele vastajad selgelt üle keskmise rahul, nagu näha ka jooniselt 7. Lahutades vastajad eraldi meesteks ja naisteks, on märgata, et naiste hulgas on rahulolu enamasti kõrgem kui seda on meestel.



**Joonis 7.** Eluga rahulolu hinnang kümnepallisüsteemis vastajate hulga järgi (SHARE-Eesti andmete põhjal autori koostatud).

Nii joonise 6 kui ka joonise 7 puhul ei olegi käesoleva töö raames niivõrd oluline välja tuua konkreetseid arvulisi ja protsendilisi suurusi iga muutuja kohta, vaid illustreerida jooniste abil üldist hoiakute suunda, mis mõlema nähtuse puhul on selgelt positiivse suunitlusega. Arvestades, et nii senikäsitletud näitajad on pärit SHARE küsimustikust, mis puudutavad tulevikuootusi (*Expectations*) ja üldist aktiivsust (*Activities*) ning lisades siia juurde ka optimistlikud hoiakud kõrgema vanuseni elamise suhtes on näha, et vanemaealiste inimeste puhul on vanadusprobleemide käes vaevlevate vanurite

asemel tegemist aktiivsete ja tulevikku suunatud mõtteviisiga inimestega, mis võib olla tingitud ka käesoleva töö esimeses peatükis kirjeldatud kohanemisvõime heast tasemest.

SHARE küsimustiku vaimset tervist (*Mental Health*) puudutavas osas koguti andmeid ka küsitletute tulevikuplaanide kohta, mis siia kõrvale illustreerivana sobiv tuua oleks ning 6808 inimesest, kes sellekohast infot andis, mainis 4534 inimest (66,6%) konkreetsete tulevikuplaanide olemasolu. See omakorda viitab vanemaealiste jätkuvale soovile eneseteostuse järele.

SHARE andmete põhjal tehtavad üldistused vastajate endi poolt antud hinnangute osas oma tervisele võivad aga olla subjektiivselt kallutatud tulenevalt vastajate eesmärkidest, seega ei saa neid käsitleda absoluutselt täpsetena (Pollak 2012: 15).

Tööhõivet ja pensione puudutav osa SHARE küsimustikust (*Employment and pensions*) moodustab kogu uuringu suurima osa, hõlmates umbes kolmandiku küsimustiku kogumahust.

Hetke hõiveseisundi kohta käiv osa küsimustiku põhjal saadud andmetest langeb kokku käesoleva töö teoreetilises osas välja toodud seisukohaga, et vanemaealised töötajad on Eestis küllaltki alid vanusepiiri saabudes suunduma vanaduspensionile, nagu näha tabelist 3.

**Tabel 3.** Hõiveseisund vastamise hetkel vanusegruppide lõikes

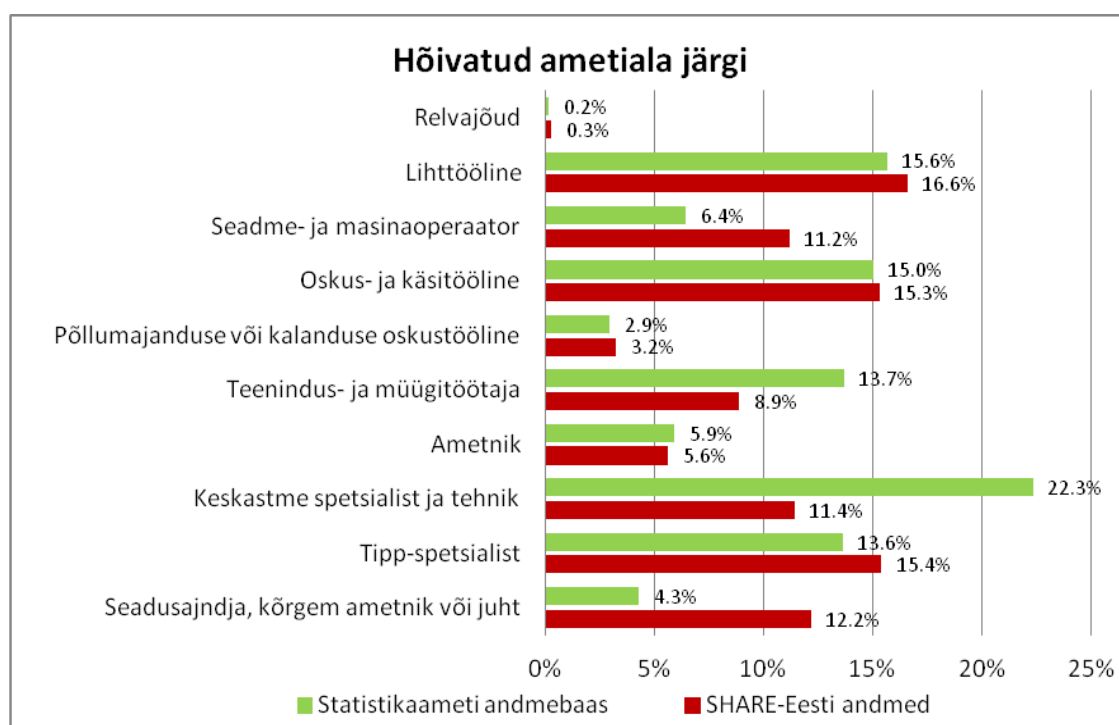
Vanusegrupid	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75+
Pensionil ja töötamise lõpetanud	7	21	208	658	859	2004
Töötav või iseendale tööandja	348	711	625	315	172	88
Töötu	58	150	76	1	11	1
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	27	145	145	31	1	18
Kodune	9	25	17	1	1	1

Allikas: SHARE-Eesti andmed (autori koostatud).

6828-st inimesest, kelle kohta käivaid andmeid küsimustik kajastab, vastasid oma hetke hõiveseisundit puudutavale küsimusele 6805, kellest omakorda üle poole (55,2% ehk 3757 inimest) määratlesid end pensionil olevatena. Siinkohal tuleb selgituseks välja

tuua, et SHARE uuring käsitleb pensionile jäänud inimesena ainult vanaduspensionile jäänud inimesi, kes saavad pensioni töötatud aja eest. Toitjakaotus- ja töövõimetuspensionil olijad on määratletud pensionäridena ainult siis, kui ka nemad saavad lisaks pensioni töötatud aja eest. Samuti ei ole pensionile jäänute hulka arvestatud töötavaid pensionäre, s.o. inimesi, kelle puhul on vanaduspensionile siirdumise vanusepiir juba saanud, kuid kes sellest hoolimata on otsustanud edasi töötada, saades sel viisil sissetulekuid nii pensionimaksete kui ka palga näol.

Joonisel 8 on välja toodud küsimustikus osalenute pool antud vastused ametiala kohta, millel tegutsetakse. Kuigi esindatuse hulk ametialade lõikes ei ole kaugeltki ühtlane, on konkreetse trendi või seaduspära tabamine ametialases jagunemises keerukas. Samuti on joonisele 8 võrdluseks välja toodud Eesti Statistikaameti andmed vanemaealiste hõivatuse kohta Eestis tervikuna vaadeldavatel ametialadel, et anda ülevaade vanemaealiste töötajate üldisest jagunemisest alade lõikes.



**Joonis 8.** Töötavate vanemaealiste jagunemine tegevusalade lõikes (SHARE-Eesti ja Eesti Statistikaameti andmete põhjal autori koostatud).



Kõrge esindatus keskastme spetsialistide ja tehnikute osas tuleneb tõenäoliselt vanemaealiste väärtustamisest suure kogemustepagasi põhjal. Pikaajaline tegutsemine kindlas tegevusharus rajab aluse selgeks arusaamaks tegevusharus toimuvast ja võimekuse kiirete otsuste vastuvõtmiseks soovitud eesmärkide saavutamisel. Lisaks keskastmespetsialistidele kehtib sama ka tipp-spetsialistide ja seadusandjate, kõrgemate ametnike või juhtide kohta. Viimases kategoorias on siiski lisaks kogemustepagasile ka vastavat kõrgemat haridustaset, mistõttu on selle haru esindajate hulk pisut tagasihoidlikum.

Erinevused SHARE ja Statistikaameti andmete vahel tulenevad tõenäoliselt asjaolust, et SHARE küsitlus hõlmas endas pisut vähem kui 7000 vastajat, samas kui hõivatud vanemaealiste (vanuses 50 – 74 eluaastat) üldarv Eestis jäi SHARE andmete kogumise ajal aastatel 2010/2011 suurusjärku 180 000 inimest (Statistikaamet).

Madal esindatus relvajõududes ja põllumajanduses-kalanduses tuleneb esiteks kindlasti nende tegevusharude väiksusest Eestis. Relvajõudude näol on Eestis tegemist üldiselt väikese tegevusharuga. Sama kehtib ka põllumajanduse ja kalanduse kohta. Statistikaameti andmetel oli aastatel 2010 ja 2011 majanduse primaarsektoris hõivatute arv seitse kuni kaheksa korda madalam sekundaarsektoris hõivatute arvust.

Oskus- ja käsitöölise ning teenindus- ja müügitöötajate arvukusele mõjub tõenäoliselt positiivselt võimalus paindlikumalt kujundada oma tööaega, samas ei ole nende tegevusalade puhul tegemist niivõrd kõrgelt tasustatud harudega kui juhtide ja spetsialistide osas. Lihttöölise arvukus kasvab tänu põhjalikumalt koolitamata vanemaealiste arvule, kes vastava hariduse puudumise tõttu kõrgematele ametikohtadele kandideerima ei pääse. Nagu juba mainitud, soodustab olukorda ka sekundaarsektori tunduvalt suurem maht primaarsektorist.

Vanemaealiste puhul on töötamise või mittetöötamise osas otsust langetades oluline mitmesuguste tõmbe- ja tõuketegurite olemasolu ja vastastikmõju. Tõmbeteguriteks on positiivsed ja motiveerivad aspektid töökohal, mis kannustavad töötajat tööturule edasi jääma. SHARE uuringu raames on selliste aspektidena andmeid kogutud nähtuste, nagu näiteks tööalase tunnustuse, palgataseme piisavuse ja edutamisevõimaluste kohta.

Käsitletavad tegurid on koondatud tabelisse 4. Täpsustuseks tuleb veel lisada, et tabelis on välja toodud ainult need vastajad, kes andsid küsimusele konkreetse vastuse vahemikus „Täiesti nõus“ ja „Ei ole üldse nõus“. Vastajad, kes keeldusid vastamast või valisid vastusevariandiks „Ei tea“, on tabelist lihtsustamise huvides välja jäetud. Puuduvate vastuste suure hulga võib enamuses lugeda kõrge pensionäride arvu poolt põhjustatuks. Kuna 6828-st vastanust 3757 märkisid oma hõiveseisundiks pensionär, siis tulenevalt juba mainitud uuringu ülesehitusest ei ole neil võimalik liigitada töötajate alla ja anda vastuseid hetkel valitsevate tõmbe- ja tõuketegurite kohta. Samuti ei saa sellekohast infot anda töötud või tööd otsivad vanemaealised, ega ka püsiva haiguse või puude tõttu töötamise lõpetanud vanemaealised, kelle koondarvud küsitletute hulgas on vastavalt 292 ja 374 inimest.

Tabelis 4 on tööalast motivatsiooni mõjutavad tegurid ära toodud autori poolt valitud järjekorras, kajastamaks kõige tõenäolisemat tähtsusjärjekorda, mille põhjal potentsiaalne tööturul aktiivne vanemaealine inimene otsustab tööturule jäämise või sealt lahkumise kasuks. Kindlasti ei ole tegemist absoluutse tähtsuse järjekorraga, kuna iga indiviid teeb lõpp-kokkuvõttes otsuse isiklike eelistuste ja hetkeolukorra ajal.

**Tabel 4.** Töötavate vanemaealiste arvamus tööalast motivatsiooni mõjutavate tegurite osas

Vastaja seisukoht	Rahul hetketööga		Palk pakub piisavat sissetulekut		Tunnustatakse tehtava töö eest		Edutamisvõimalused napid	
	Vastanuid	Protsent	Vastanuid	Protsent	Vastanuid	Protsent	Vastanuid	Protsent
Täiesti nõus	735	30,8%	118	4,9%	248	10,4%	518	22,4%
Nõus	1374	57,5%	788	33,0%	1261	52,8%	1031	44,7%
Ei ole nõus	198	8,3%	1001	41,9%	638	26,7%	538	23,3%
Ei ole üldse nõus	28	1,2%	420	17,6%	157	6,6%	102	4,4%
Vastanuid kokku	2389		2389		2389		2308	
Puuduvad vastused	4439		4439		4439		4520	
Kokku	6828		6828		6828		6828	

Allikas: SHARE-Eesti andmed (autori koostatud).

Tõsiasi, et niivõrd suur protsent vastanud vanemaealistest (88,3%) märgivad rahulolu hetketööga, on tõenäoliselt otseselt seotud Eestis kehtiva sotsiaalkindlustussüsteemiga,

mis võimaldab inimestel mugavalt pensionipõlve pidama suunduda. Seega on kõigil, kes tunnevad rahulolematust tehtava tööga võimalus vanemaealisena siirduda aktiivsest tööelust mitteaktiivse pensionäri staatusesse. Seega võib pealiskaudsel pilgul empiirilisi andmeid uurides jääda ekslik mulje, et vanemaealised saavad tööturul väga mugavalt tegutseda, kuna sellele paistab viitavat nende rahulolu peaaegu 90% tase. Tegelikuses pole see kahjuks aga ilmselt nii, kuna vastava näitaja muudavad kõrgeks pigem rahulolematud töötajad, kes on tööturult lihtsalt lahkunud.

Rahulolu puudumine hetkel tehtava tööga võib tuleneda mitmetest erinevatest teguritest. Eelnevalt mainitu valguses oleks lihtne väita, et rahulolematud vanemaealised töötajad tegutsevad aktiivselt tänu sellele, et neil puuduvad meelepärased võimalused pensionile siirduda, s.t raske majandusliku olukorra tõttu ja suure tõenäosusega on see ka osaliselt nii, kuid üldine rahuolematuse võib tuleneda ka muudest teguritest.

Kindlasti mängib töökohale jäämise ja mittejäämise vahel otsustamisel olulist rolli palgatase. Kuna majanduslik kindlustunne puudutab vanemaealisi täpselt samamoodi nagu kõiki teisi vanusegrupe, on nad kindlustunde puudumisel sunnitud otsima võimalusi tööturul vajalik sissetulek teenida. Pisut lahtiseks jääb siinkohal mõiste „piisav sissetulek“, kuid kuna tegemist on vanemaealisi inimesi hõlmava uuringuga, on võimalik eeldada, et sissetuleku piisavuse all on mõeldud sissetulekute taset, mis võimaldaks veeta vanaduspõlve ilma pideva muretundeta igapäevaste kulutuste pärast.

Pensionile siirdunud vanemaealiste puhul on tõenäoliselt võimalik rääkida pensionimaksete piisavusest, ilma et oleks tarvilik siirduda tööturule lisasissetulekut teenima. Tööturul tegutsevate vanemaealiste hulgas on aga SHARE andmete põhjal märgata rahulolematust sissetulekutega. Pisut üle kolmandiku (37,9% ehk 906 inimest) määratleb oma palgasummat kui piisavat (muretuks toimetulekuks), ning ainult alla viie protsendi on palgasumma piisavusega täiesti nõus.

Ülejäänud vastajad, vastuse andnutest 59,5%), ei lugenud töökohal makstavat palka piisavaks. Siiski on tegemist küllaltki subjektiivse näitajaga, kuna palgasumma „piisavust“ on raske üheselt määratleda. SHARE küsimustikus, mille põhjal uuringut läbi viidi, on küsimus palgasumma piisavuse kohta seotud töösse panustatava

jõupingutuse ja saavutustega, kuid pingutuse ja saavutuste otsene ümberarvestamine rahaühikuteks ei ole kahjuks võimalik. Töötaja poolt vaadatuna on suure tõenäosusega tehtav pingutus alati väärt suuremat palka, kui tööandja on nõus maksma, samas kui tööandja vaatenurk on ilmselt täpselt vastupidine. Samuti ei ole täpselt määrata sissetuleku suurust, mille piirist allpool peab töötaja oma majandusliku olukorra pärast muretsema, ning mille ületamine mure olematuks muudab.

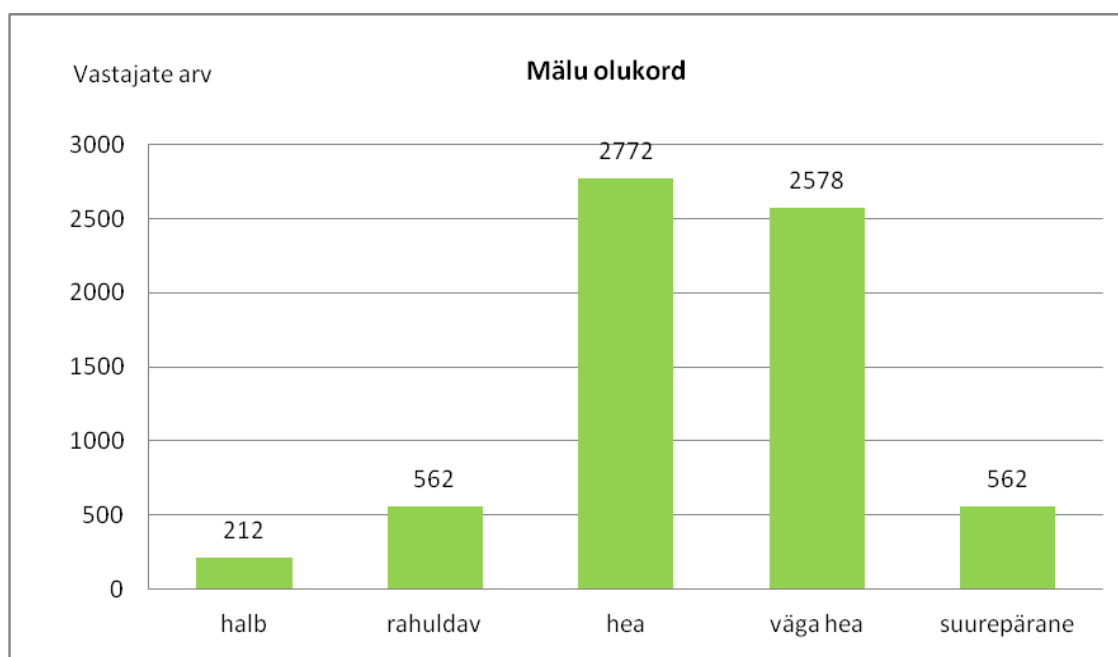
Sarnase põhimõtte kohaselt on ka keerukas tööalase tunnustamisega seonduv. Töötajalt, eriti just vanemaealiselt töötajalt, võib konkreetse tööülesande sooritamise või ülesande lahendamise nõuda tunduvalt suuremat pingutust, kui sooritust hindavale isikule esmapilgul tunduda võib. Sõltuvalt ettevõtte ja ametikoha eripärast on võimalik, et üksiku töötaja pingutused jäävad töösoorituse kontrollijatel üldse märkamata, ning hinnatakse ainult lõpp-tulemust. Sellises olukorras on töötajal lihtne tunda ennast alaväärtustatuna, eriti just vanemaealiste puhul, kellelt (sõltuvalt jällegi töö iseloomust) ka lihtsamad töö-ülesanded võivad nõuda noorematega võrreldes suuremat pingutust.

Positiivse üllatusena lähtub SHARE raames kogutud andmetest, et peaaegu kaks kolmandikku (63,2% ehk 1509 inimest) vastanutest tunneb, et neid tunnustatakse tehtava töö eest piisavalt (vt tabel 4 lk 33). Kuna Eestis on tõsiseks probleemiks vanemaealiste tööpuudus, võiks eeldada, et tööandjad ei väärtusta ega tunnusta vanemaealisi töötajaid piisavalt. Osaliselt on see tõenäoliselt ka nii, kuid olukord ei ole selles osas nähtavasti siiski lootusetu. Samuti on tõenäoline eeldada, et kõrgematel ametikohtadel töötavad (näiteks kesk- või kõrgtaseme spetsialistidena) vanemaealised tunnetavad võimalust vastutusrikkal ametikohal töötada tunnustusavaldusena.

Tunnustamise üheks kõrgemaks vormiks on ametialane edutamine, kuid selles vallas ei ole olukord kahjuks niivõrd positiivne, kui tunnustamise tagasihoidlikumates vormides. Kuna edutamise ja kõrgemale ametikohale üleviimisega kaasneb lisaks vastutuse kasvule enamasti ka tööülesannete keerukuse kasv ja vajadus sellealase täiendõppe järele, on tööandjatepoolne vastumeelsus vanemaealiste edutamise osas ka mõistetav. Nagu näha tabelist 4 (lk 33), loeb kaks kolmandikku (67,1% ehk 1549 inimest) vastanutest enda edutamist töökohal vähetõenäoliseks.

Vanemaealiste töötajate paratamatu siirdumine tööturult ära toimub, nagu juba varasemalt mainitud, seetõttu, et vananemisega seonduv töövõime vähenemine on küll aeglustunud, kuid siiski pöördumatu nähtus. SHARE uuringu raames on vanemaealisusega kaasnevate vaeguste kohta info kogumine jagunenud eraldiseisvateks küsitlusmooduliteks vaimse tervise (*Mental Health*), füüsilise tervise (*Physical Health*), tervishoiu (*Health Care*) ja kognitiivse võimekuse (*Cognitive Function*) kohta. Ei ole võimalik eksimatult ennustada, milline tervisliku seisundi aspekt saab määravaks töövõimekuse vähenemisel, kuna vananemisilmingud on ülimalt individuaalsed.

Mälu toimimise kohta paluti arvamust avaldada uuringu kognitiivset võimekust puudutavas osas. Uuringus osalenutel paluti anda oma mälule hinnang, valides variantide „halb“, „rahuldav“, „hea“, „väga hea“ või „suurepärane“ vahel. Vastavad tulemused on ära toodud joonisel 9.



**Joonis 9.** Uuringus osalenute hinnang oma mälu toimimisele (SHARE-Eesti andmete põhjal autori koostatud).

6817-st küsimusele vastanud vanemaealisest hindas oma mälu halvaks 562 vastanut, valdav enamus vastanuist hindas ise oma mälu võimekuse tasemeks „rahuldav“ või „hea“ (vastavalt 2578 ja 2772 inimest). Ülejäänud vastajad hindasid oma mälu

toimimist „väga heaks“ (212 inimest) või „suurepäraseks“ (125 inimest). Suure tõenäosusega on inimestel kalduvus oma võimeid pisut üle hinnata. Selle seisukoha testimiseks oli ka kasutatavas SHARE küsimustikus osa, kus osalenutel paluti korrata loetelu kümnest suvalisest sõnast, seda nii kohe peale küsitlaja poolt loetelu ette kandmist, kui ka lühikese aja möödudes, töötades vahepeal teiste küsimuste kallal. Käesolevas töös küsitluse läbiviimisel ja selle empiirilistel tulemustel täpsemalt küll ei peatuta, kuid kokkuvõtvalt olid seesuguse mälu testimise tulemused tõepoolest pigem keskpärased, kui suurepäraseid.

Vaimse tervise koondnimetaja alla käivate küsimuste hulgas püüti saada vastuseid küsimustele osalejate valitsevate meeleolude suhtes. Peamiselt olid sellekohased küsimused seotud depressiooni ja rõõmsameelse maailmavaate alased, kuid käesoleva töö raames pakub enim huvi info (vanusest tuleneva) väsimustunde (*fatigue*) kohta. Küsimusele vastanutest tunnistas 52,8% väsimustunde olemasolu, kokku vastas küsimusele üldse 6815 osalenut. Väsimus- ja kulumistundega kaasneb tihti ka vähenenud võime teiste inimestega pikemalt koos viibida või koos töötada. SHARE küsimustikus sisaldus ka küsimus ärrituvuse kohta, ning 41% vastanutest tunnistas tajutavat lühemat kannatust ärritajate suhtes. Loomulikult ei pruugi ärritavaks teguriks olla teised inimesed, töökeskkonnas leidub palju tegureid, mis pideval kokkupuutumisel vaimset ärritust suudavad tekitada.

Füüsilise kulumise aspektidel on SHARE küsimustikus väga spetsiifilist tähelepanu pööratud, ning eraldi on välja toodud küsimusi osalejate kokkupuudete kohta väga mitmete meditsiinivaldkondade esindajatega. Kõiki neid kontakte käesolevas töös eraldi ei käsitleta, mainimist vajaks vaid see, et arstikülastuste arv varieerus aasta kohta nullist saja külastuseni, seega võib julgelt väita, et vanemaealiste tervislikud seisundid varieeruvad väga tugevalt indiviidide tasemel.

Käesolevas töös on käsitletud vanemaealiste tööjõupakkumist, mida küsitlusinstrumentariumist ilmestaks hästi küsimus haiglaravil viibimise kohta viimase kaheteistkümne kuu jooksul, kuna antud näitaja puhul on selgelt tegemist aktiivset ja pidevat töölkäimist takistava teguriga. 6814-st küsimusele vastanust tunnistas haiglas

viibimist viimase kaheteistkümne kuu jooksul 941 inimest ehk 13,8%, ning keskmiseks haiglas viibitud päevade arvuks tuli 12,5 päeva.

Tulenevalt valitsevat eelarvamusest kuuluvad vanemaealised inimesed ja haiglaravi lahutamatult kokku, seega tuleb väikese üllatusena, et haiglaravi vajavate vanemaealiste inimeste hulk ei ole suurem. Haiglas viibijate hulga vähendamisele on oma panuse andnud ennekõike meditsiinivaldkonna kiire areng. Pidev progress tagab selle, et efektiivsem on nii haiguste ennetamine, kui ka nendega võitlemine. Haiglaravi ja arstide pidevat järelvalvet vajavate patsientide arv sellistes tingimustes tõenäoliselt langeb. Haiguste efektiivne ennetamine annab kindlasti oma panuse ka vanemaealiste suuremale tervena elatud eluaastate hulgale, millel käesoleva töö teoreetilise osa alguses peatunud on.

### **2.3. Järeldused vanemaealiste tööturukäitumist mõjutavate tegurite osas**

Tänu elujärje paranemisele ja arstiabi kättesaadavusele koos madala sündivusega on Eesti liikumas sarnaselt teiste Euroopa Liidu riikidega rahvastiku vananemise suunas. Põhiline probleem, mis rahvastiku vananemisega kaasas käib, on tõsiasi, et ühel hetkel ei ole enam piisavalt töötajaid, kes sotsiaalsüsteemi üleval suudaksid pidada. Tööjõudefitsiidi valguses pööratakse puudujäägi täitmisel üha enam vanemaealise tööjõu poole, nagu näitas ka Statistikaameti andmebaas vanemate vanusegruppide hõivemäära muutumise osas. Kuna Eesti on pensionäride arv Statistikaameti andmebaasi põhjal kõrge juba praegu (2012. aasta alguse seisuga üle 30% elanikkonnast), kuid samas on siin ka vanemaealiste hõivemäär kõrgel tasemel, võib järeldada, et tööjõuvajaduse katmiseks vanemaealiste hõive tõstmise abiga on Eestis head eeldused olemas.

Vanemaealisi töötajaid ei ole mõttekas käsitleda samasuguste nõudmiste ja vajadustega osana tööjõust nagu seda on nooremad või keskealised töötajad. Aja jooksul halvenev tervis ja sellega kaasaskäivad füüsilised, vaimsed või sotsiaalsed vaegused loovad olukorra, kus tööprotsessis efektiivselt osalemine nõuab võimalikult suurt kohanemisvõimet töötaja enda poolt ning samas ka lisakulutusi tööandja poolt. Kuna

kumbki pool sooviks võimalikult väikeste omapoolsete kulutustega lõigata tulu töösuhtest, tekivad vastuolud. ILO ja WHO on võtnud suunaks survestada tööandjaid vanemaealiste töötajate vajadustele vastu tulema, samas kui majanduslik olukord survestab elanikkonda rohkem töötama, et kindlustada majanduslik toimetulek. Eestis on tänu madalatele pensionitele vanemaealiste surve tööd otsida mõnevõrra suurem. Kuna Statistikaameti andmetel on töötuse tase viimaste aastate kiirele tõusule vastukaaluks langema hakanud, võivad sellega seoses paraneda ka vanemaealiste töötajate ja tööotsijate võimalused end tulusamalt rakendada.

Tööjõuprognoside kohaselt hakkab lähitulevikus üha enam oluliseks muutuma oskustöölise ja spetsialistide vajadus tööturul. Kuna oskustööliseks või spetsialistiks saamiseks on lisaks teoreetilisele haridusele vaja ka tööalaseid kogemusi rakendamaks teoreetilisi teadmisi praktikas, oskusi meeskonnatöök, teadmisi tegevusvaldkonnas laiemalt toimuvast ja võimekust tegemaks iseseisvalt kiireid ja kompetentseid otsuseid, annavad muutused tööturul vanemaealistele töötajatele mõningaid eeliseid. Seda muidugi juhul, kui vanemaealise töötaja näol on tegemist töötajaga, kes on oma töölisjärjääri jooksul tegelenud pideva enesetäiendamisega ja tööalase silmaringi laiendamisega. Kui tegemist juhtub olema töömentaliteediga, mille kohaselt inimene on harjunud küll töö käima, aga mitte tööd tegema, siis on võimalus lihttöökohalt spetsialistikohale edasi liikuda kaduvväike. Pidev tööalane enesetäiendamine kogu töölisjärjääri jooksul on tarvilik ka seetõttu, et vanemaealiste töötajate puhul ei pruugi tööandja olla nõus töötajat enam ettevõtte kulul koolitama, kuna aeg, mille jooksul töötaja hiljem tehtud kulusid tagasi teenib, võib osutuda ootamatult lühikeseks.

Üldjoontes võib pärast SHARE-Eesti uuringu andmetest ülevaate tegemist väita, et uuringu tulemused langevad suures osas kokku käesoleva bakalaureusetöö teoreetilises osas välja toodud seisukohtadega. Esmase teoreetilise seisukohana, mis empiiriaga positiivselt kokku langeb, on tõdemus, et ka Eesti puhul on märgitav vanemaealiste üldise tervise ja eluga rahulolu paranemine. Eriti tähtis on mainitu seetõttu, et see loob aluse vanemaealise tööjõu liigitamiseks potentsiaalselt väärtusliku tööjõu hulka. Kui muutus parema tervise ja aktiivsema ellusuhtumise suunas on jätkuv ja püsiv, annab see



võimaluse leevendada tööjõudefitsiiti üha enam vanemaealiste töötajatega (defitsiiti sel viisil täielikult likvideerida pole loomulikult siiski võimalik).

Üldistuste tegemine vanemaealiste töötajate jagunemise kohta erinevate ametialade lõikes on keeruline, kuna vastused konkreetsete ametikohtade osas ei avalda mingisugust üldistatavat trendi. Suurim osa küsitlusele vastanuist töötasid kesk- või tipp-taseme spetsialistide ametikohal, samuti oli palju neid, kes liigitasid end oskus- ja käsitöölise hulka. Sellised tulemused kinnitavad bakalaureusetöö teoreetilises osas puudutatud tööjõuprognosi osa, mille kohaselt on lähitulevikus suurenev vajadus oskustöölise ja spetsialistide järele. Vastukaaluks sellele peaks prognoosi kohaselt langema vajadus lihttööjõu järele, kuid SHARE-Eesti andmete kohaselt on lihttöölise osakaal ligikaudselt sama suur kui oskustöölise puhulgi. Võimalik, et selline olukord on selgitatav teatud osavanemaealiste töötajate ebapiisava haridustasemega, mis ei võimalda neil täita kõrgema taseme ametikohti, ning sunnib töötama madalapalgaliste lihttöölisena. Kahjuks on lihttöö valdkonda kuuluvad tööstusharud lisaks madalale palgatasemele ka enamuses ebastabiilsemad ja ka suuremat füüsilist pingutust nõudvamad, mis paneb vanemaealised selles valdkonnas eriti ebakindlasse olukorda. Kuna ka põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise hulgas koos relvajõudude valdkonnaga oli vanemaealiste esindatus madal, võib teha oletuse, et Eestis on olukord kaldunud pigem suunas, kus eneseteostamine on raskendatud pigem füüsilisest „kulumisest“ tulenevate vaeguste tõttu.

Tööst tulenevaid tõmbe- ja tõuketegureid puudutavas osas ilmnes enim üllatust pakkuv tulemus tööalase tunnustamise osas. Võttes arvesse, et tööandjad eelistavad vajalikku tööjõudu otsides pigem nooremaid kui vanemaealisi töötajaid, võiks eeldada, et samasugune suhtumine peegeldub ka tööalases kohtlemises. Siiski ilmneb empiirilistest andmetest, et ligikaudu kaks kolmandikku küsimustikule vastanud vanemaealistest töötajatest arvavad, et neid tunnustatakse töökohal tehtava pingutuse eest piisavalt. Kuna uuringu läbiviimiseks kasutatud SHARE küsimustikus oli tööalast tunnustamist puudutav küsimus seotud töötaja enda hinnanguga panustatavale pingutusele ja selle eest saadavale tunnustusele, võivad saadavad andmed osutada mõneti subjektiivseteks, kuna tegemist ei ole erapooletu kõrvalseisja hinnanguga reaalsele töösooritusele ja vastu

saadud tunnustusele, vaid iga vastaja isikliku hindamisskaalaga. Kuna subjektiivsed hinnangud isiklikele saavutustele on enamasti pigem üle- kui alahindava loomuga, on arvamused, et tööalaselt tunnustatakse vanemaealisi piisavalt, seda üllatavamad. Võimalik, et seesugune suhtumine tööandjate poolt annab lisapanuse vanemaealiste endi mõtteviisile endast, kui väärtuslikust osast tööjõust, ning kannustab neid aktiivsemalt tööturul tegutsema.

Töö eest makstavat palka hinnati ligikaudu kuuekümne protsendi vastanute poolt pigem ebapiisavaks kui piisavaks, kuid siinkohal tekib samuti raskusi piisavuse mõiste piiritlemisega. Tõenäoliselt on tegemist isikliku hinnanguga sissetulekute suuruse osas, mis võimaldaks elada igapäevaselt toimetuleku pärast muretsemata. Teoreetilises osas välja toodu põhjal võib vanemaealised tööturul aktiivselt tegutsejad üldjoontes liigitada vanemaealisteks, kes otsivad tööd või töötavad lisasissetuleku teenimise eesmärgil, ning teisteks, kes teevad seda eneseteostamise vajadusest tulenevalt. Kui aktiivsus tuleneb peamiselt enesetoetuse vajadusest, on mõistlik eeldada, et probleemid sissetulekute suurusega niivõrd pakilised ei ole. Sel viisil motiveeritud inimesed ei hindaks ilmselt ka tööalast sissetulekut ebapiisavaks, vaid näeksid selles pigem meeldivat lisatulu, mis kaasneb meelepärase tegevusega. Kokkuvõtvalt võib sissetulekute piisavust puudutavate vastuste põhjal teha ka ettevaatlikke üldistusi tööturul aktiivselt tegutsevate vanemaealiste motivatsiooniallikate kohta. Kuna pea kuuskümmend protsenti hindab palgasummat ebapiisavaks, võib eeldada, et tegemist on inimestega, kelle sissetulekud vanemas eas ei võimalda neil muretult vanaduspäevi veeta, ning kes on seetõttu suundunud tööturule eesmärgiga hankida lisasissetulekuid. Kuigi vanemaealiste inimeste suundumine tööturule on iseenesest positiivne nähtus, ei tohiks selle allikaks olla mure igapäevase toimetuleku pärast, vaid pigem peaks see motiveeritud olema vanemaealiste võimalustest ja võimekusest kõrges eas väärtuslik töötaja olla, ning teiselt poolt ka tööandjate soov täiustada oma töötajaskonda vanemaealiste kogemustepagasi arvelt.

Edutamisevõimalusi töökohal hindavad vastajad napiks, vaid veerand vastanutest arvavad oma edutamisevõimalused olevat head. Selline olukord on mõistetav, arvestades tööandjate soove täita vastutusrikkad ametikohad töötajatega, kes püsivad sellel kohal

pikemat aega. Selles valguses ei ole vanemaealised töötajad just kõige esmasem valik. Seda esmajoones ka teoreetilises osas mainitud ebakindluse tõttu, mis valitseb nende tööturult lahkumise ajastamise suhtes. Kuna vanemaealised töötajad lahkuvad tööturult pigem lähemas, kui kaugemas tulevikus, võib vanemate ja olgugi, et kogenumate töötajate viimine kõrgematele (ja juhtivamatele) ametikohtadele luua olukorra, kus juhtivtöötajad pidevalt vahetuvad, luues seeläbi suuremal või vähemal määral segadust. Just seda segadust ongi tööandjatel plaanis vältida. Edutamise asemel on tööandjatel võimalus lõigata kasu vanemaealiste teadmistest ja kogemustest, kasutades neid spetsialistide ja nõuandjatena, kuid on võimalik, et seesugune tegevus ei liiguta töötajat ettevõttes kõrgemale tasandile, vaid liikumine toimub ühe tasandi siseselt. Seega ei pruugi töötaja ise seda arvestada edutamisevõimalusena.

Tervislikest põhjustest tulenevad tõuketegurid on oma ilmnemisaja ja konkreetsete ilmingute osas ennustamatud, kuna vananemisest tulenevad vaegused on ülimalt individuaalsed nähtused. Ülevaade küsimustikule vastanute jagunemisest tegevusalade lõike laseb aimata, et vähem on eelistatud füüsilist pingutust nõudvad ametialad, nagu näiteks tegevus relvajõududes ja põllumajanduses, ning vanemaealiste hõivatus on pigem kaldunud spetsialistide ja oskustöölise poole. Sellekohaste andmete põhjalikum kogumine ja analüüsimine annaks väärtuslikku infot tervishoiupoliitika kujundamiseks. Seda täpsemalt just ka käesolevas töös mainitud Rahvastiku tervise arengukava väljundiks oleva rakenduskava täpsemal väljatöötamisel, milles Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse hinnangul napib konkreetseid meetmeid vananemisilmingute leevendamiseks. Vanemaealiste vaatlemisel tervikliku sotsiaalse grupina on riiklikul tasemel vananemisest tulenevate füüsiliste probleemide ennetamine kindlasti lihtsam kui vaimsete probleemide puhul. Ennetustöö ja nõustamise abil on tõenäoliselt tunduvalt lihtsam vältida näiteks liigesehaiguste ja hingamisraskuste tekkimist, kui võidelda mälu nõrgenemise või kerge ärrituvuse tasemega (mittesuitsetamise ja raskete kandamite vältimise nõuandeid on näiteks tunduvalt lihtsam anda kui selgitada inimestele mälu treeningu põhimõtteid või vaimseid harjutusi ärrituse ja stressi vältimiseks).

Käesoleva bakalaureusetöö teoreetilises osas käsitletud tendentsi ilmingud vanemaealise elanikkonna suundumisest tööjõuturule aktiivselt tegutsema on märgatav ka SHARE-Eesti uuringu tulemustes, kuid kuna Eesti osales SHARE uuringus esimest korda, ei ole võimalik välja tuua trende või muutusi ainsa uuringu raames. Muutuste suuna ja ulatuse tajumiseks tuleks andmeid kõrvutada Statistikaameti andmetega või oodata SHARE järgmise laine tulemusi, mis annaksid veelgi parema võimaluse tulemuste uurimiseks, kuna muutusi vastustes saab uurida samade küsimuste lõikes.

Kuna rahvastiku vananemine ja sellega seotud demograafilised protsessid on aset leidmas paljudes erinevates maailma riikides, on võimalik jälgida, kuidas riigid, kus valitsevad erinevad populatsioonistruktuurid, rahvastiku juurdekasvu ja ülalpeetavate suhtarvud, pensionile siirdumise piirvanused, sündivuse ja suremuse suhtarvud ja tervishoiukulud, tegelevad neid nähtusi selgitavate tegurite muutujate ja nende tulemustega (Kapteyn 2010: 27). Seeläbi on teoreetiliselt võimalik vähemalt üldjoontes prognoosida erinevate institutsionaalsete tegurite mõju rahvastiku üldise vananemise ja vanemaealiste töötajate aktiivsuse toetamise osas. Peamiseks probleemiks selles vallas on loomulikult ühtselt võrreldavate andmete kogumine maailma eri paikades (*ibid*), kuid kindlasti on tegemist valdkonnaga, kus Eestil oleks vajalik kaasa lüüa. Seda nii oma kogemuste jagamiseks, kui ka teiste riikide kogemustest õppimise eesmärgil.

## KOKKUVÕTE

Käesolev bakalaureusetöö käsitleb rahvastiku üldise vananemisega seonduvat vanemaealise tööjõu temaatikat. Kuna rahvastiku vananemine hõlmab nii Eestit, kui ka Euroopa Liitu tervikuna, on tegemist küllaltki laialtkäsitletud teemaga.

Bakalaureusetöö teoreetilise osa põhiseisukohaks on fakt, et vanemaealisem osa ühiskonnast on muutumas tervislikult piisavalt tugevaks, et ka hilisemas eas tööturul toimuvast edukalt osa võtta. Kuna viletsam tervis on peamine tegur, mis seni vanemaid inimesi tööturult eemale on hoidnud, on vanemate inimeste näol vabanemas tõsiseltvõetav ressurss täitmaks tekkivat tööjõudefitsiiti.

Siiski ei ole vanemaealine töötajaskond samasuguste nõudmiste ja vajadustega nagu seda on nooremad ja keskealised töötajad. Olgugi, et meditsiini areng on suutnud vananemisega kaasnevat vaegusi pidurdada, ei ole need jäädavalt kadunud. Vananemisega kaasneb füüsilise, vaimse ja sotsiaalse suutlikkuse vähenemine. Sellest tulenevalt muutuvad ka töökohale esitatavad nõudmised. Kui senimaani on peamiselt valitsenud mõtteviis, mille kohaselt töötaja ise on kohustatud kohanduma töökoha poolt nõutavatele tingimustele, siis tänapäeval on üha enam maad võtmas suhtumine, mille kohaselt tööandjad on sunnitud kohandama töö ümber sobimaks vanemaealiste töötajate nõudmistele. Need kulutused seisnevad peamiselt lisameetmetes kindlustamiseks ohutut ja tervisesäästlikku töökeskkonda nii vanemaealiste töötajate kui ka nende kaastööliste jaoks.

Siiski ei ole tööandjad sellises olukorras nurkasurunud ohvrite olukorras, kuna kohandudes vanemaealiste töötajate nõudmistele, on neil võimalik kasu lõigata vanemaealise töötajaskonna potentsiaalsetest tugevatest külgedest, mida nooremad töötajad pahatihti pakkuda ei suuda. Nendeks tugevateks külgedeks on pika

tööliskarjääri jooksul omandatud teadmised ja kogemused töövaldkonnast. Erinevalt noortest, kes võivad küll olla ametialaselt kõrgelt haritud, omavad vanemaealised praktilisi kogemusi teadmiste rakendamises töövaldkonnas, oskavad kogemustele toetudes paremini valmis olla võimalikeks ootamatuteks sündmusteks tööprotsessis, ning omavad aastate jooksul välja kujunenud teadmisi tegevusvaldkonnas toimuvast, konkurentidest, koostööpartneritest ja klientidest. Seega on käimas pidev kompromisside otsimine töötingimuste osas, otsimaks tasakaalu vanemaealise töötaja soovitud tööalase kompensatsiooni ja tööandjatepoolsete kulutuste osas nende palkamiseks.

Peamiseks miinuseks tööandja jaoks vanemaealisi töötajaid palgates on teadmatus nende edasiste plaanide osas. Vanemaealised töötajad on noorematest rohkem teadlikud aja väärtusest, kuna tervena elada jäänud aega on neile noorematega võrreldes vähem järgi jäänud. Tunnetades vananemist, võivad vanemad töötajad otsustada töötamisest ja sellega kaasnevatest materiaalsetest hüvedest ning eneseteostusevõimalusest loobuda. Võib juhtuda, et töötamisest rohkem paelub neid võimalus olla ise oma aja peremees ning veeta oma pensionipõlv perekonna ja sõprade seltsis. Kui materiaalne kindlustunne vanaduspõlves on piisav, võib hoopis lähedaste seltsis aja veetmine pakkuda töötamisest enam rahuldustunnet. Töötamisest loobumine ja pensionile siirdumine võivad aset leida tööandja jaoks väga ebasobival ja ootamatul hetkel, tuues ettevõtte jaoks kaasa lisakulutusi töötajale asendaja leidmiseks.

Varasemat tööturult lahkumist vanemaealiste jaoks muudab lihtsamaks võrreldes edasitöötamisega ka Eestis kehtiv sotsiaal- ja tööpoliitikaalane seadusandlus. Võimalust vanusepiiri saabudes siirduda eelpensionile kasutavad paljud vanemaealised töötajad, kes tööturule edasi jäädes kujutaksid endast väärtuslikku tööjõuressurssi. Kehtiva sotsiaalkindlustussüsteemi põhimiinuseks ongi lihtsus, millega on võimalik töölkäimine asendada pensionil olemisega. Tööpoliitika vaatenurgast oleks vanemaealiste tööturul viibimise kindlustamiseks pöörata suuremat tähelepanu vanemaealiste võimalustele ümber- ja täiendõppeks, tagamaks vanemaealistele tarvilikud teadmised ja oskused muutuval tööturul toime tulla.

Bakalaureusetöö empiirilises osas on esmalt Statistikaameti andmebaaside põhjal illustreeritud vanemaealiste vanusegruppide tööhõivealast dünaamikat viimase kahe aastakümne lõikes. Vanusegruppides 55 kuni 69 eluaastat näitas hõivetase sel perioodil kasvutrendi, mis saavutas tippaseme enne majandussurutise algust. Koos surutise saabumisega algas ka tööpuuduse laiem levik Eestis, millest ei jäänud puutumata ka vanemad vanusegrupid. Omamoodi paradoksina hakkas majandussurutise aastatel kasvama kõige vanema töös käsitletava vanusegrupi (70 – 74 eluaastat) hõivetase, kerkides seniselt 10% piirimaile 15% alla. Võimalik, et majandusraskustega kaasnenud materiaalne ebakindlus sundis seni enamjaolt pensionipõlve nautinud vanusegrupi esindajad aktiivsemalt tööd otsima. Lisaks hõivemääradele on uurimistöö empiirilises osas antud veel põgus ülevaade vanemaealiste töötajate (vanuses 50 – 74 eluaastat) esindatusest erinevates tegevusvaldkondades. Võrreldud on 2001. ja 2011. aastat eesmärgiga anda ülevaade vanema vanuserühma esindatusest erinevates tegevusvaldkondades ja esindatuse muutustest kümne aasta jooksul. Vanema vanuserühma kõrvale on võrdluseks toodud ka noorema vanuserühma (20 – 49 eluaastat) samad andmed, illustreerimaks nooremate ja vanemate töötajate tasakaalu tegevusvaldkonna siseselt.

Bakalaureusetöö empiirilise osa põhiosaks on alapeatükis 2.2 välja toodud SHARE-Eesti uuringu andmetel põhinev ülevaade vanemaealiste olukorrast tööhõive alal. Põhiosa nimetatud alapeatükist põhineb SHARE küsimustiku osale, mis käsitleb hõivet ja pensioni puudutavat infot. Lisaks on küsimustiku teistest osadest kaasatud andmeid andmaks ülevaadet vanemaealiste töötajate tervisliku seisundi erinevaid tahkusi ning ka aktiivse ellusuhtumise ja tulevikulootuste kohta.

Vanemaealiste töötajate ametialast jagunemist puudutavate vastuste juurde on mainitud alapeatükis toodud ka samasisuline info Eesti Statistikaameti andmebaasist. Kuna SHARE-Eesti küsimustiku puhastatud tulemuste hulka jäid lõpuks 6828 vastaja poolt antud andmed, muutub nende põhjal üldistuste tegemine koge eesti vanemaealste kohta ebapraktiliseks. Tuues aga paralleelselt välja nii SHARE kui ka Statistikaameti samasisulised andmed, muutub pilt pisut ülevaatlikumaks.

Empiirilised andmed vanemaealiste tervisliku seisundi paranemise ja kasvava aktiivse ellusuhtumise kohta langesid kokku eeldusega, mis püstitati bakalaureusetöö teoreetilises osas. Üllatavana mõjus aga hõivealaste empiiriliste andmete põhjal tehtav üldistus, et ligikaudu kaks kolmandikku töötavatest vanemaealistest, kes küsimustikule vastasid, tunnevad end tehtavas töös piisavalt tunnustatuna. Arvestades vanemaealiste vähese väärtustamise probleemi tööandjate poolt, mis tööjõu vananemise valguses üha enam tähelepanu pälvib, võiks eeldada, et vastav näitaja on palju väiksem.

Vaimse ja füüsilise kulumise kohta käivate vastuste ilmestamiseks on bakalaureusetöös peatunud vanusest tingitud kasvava väsimustunde ja ärritustunde kergema tekkimise aspektidel, mis raskendavad töökohal kaastöötajatega läbisaamist ja takistavad üldiselt paremat toimetulekut tööülesannetega. Töötamist raskendava füüsilise tervise halvenemise kirjeldamiseks on mööda mindud SHARE uuringus leiduvatest põhjalikest küsimustest vastajate kokkupuudete kohta erinevate tervishoiuspetsialistidega, ning ära toodud segava tegurina haiglaravi vajanud vastajate hulk ja viimase kaheteistkümne kuu jooksul haiglas viibitud päevade arv. Ka siinkohal oli pisut üllatav, et ravi vajavate vastajate arv jäi arvatavast väiksemaks, samuti ka haiglas viibida tulnud päevade keskmine arv.

Kuna SHARE näol on tegemist pikaajalise uuringuga, mida viiakse osalejariikides läbi lainete kaupa, peaks järgmine Eestis läbi viidav uuringuline andma juba mitmeid huvipakkuvaid võimalusi analüüsida muutusi vastustes samade teemade raames. Kuna SHARE uuringut viiakse läbi kahe-aastase sammuga, on võimalik prognoosida järgmise, viienda laine, uuringu tulemusi 2015. aastaks.



## VIIDATUD KIRJANDUS

1. **Alloja, J., Võrk, A., Philips, K.**, Pensionile siirdumist mõjutavad tegurid Eestis. Tartu Ülikool, rahvamajanduse instituut. 2007 [http://www.sotsioloogia.ee/esso4/50203.pdf] 08.10. 2012
2. **Alloja, J.**, Tööjõupakkumine Eestis. Eesti Panga toimetised, No 1, 2005 - [http://digar.nlib.ee/digar/show/?id=1206] 02.02.2013
3. **Arrak, A., Eamets, R., Parts, E.**, Eesti majandus: lõimumine Euroopa ja globaalses kontekstis. Tartu : Avatar Holding, 2008, 360 lk.
4. **Bariletti, A., Citoni, G.**, Health, Happiness and Adaption: an economic perspective. - Working paper, 06/2010, Dipartimento di Scienze Economiche, Universita di Cassino, 32 lk
5. **Becker, G.**, Human capital and the Economy. – Proceedings from the American Philosophical Society, vol. 136, no. 1, 1992, p85 – p92
6. **Ehrenberg, R., Smith, R.**, Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. New York: HarperCollins College Publishers, 1993, 664 pages.
7. **Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R.**, Vanemaealised tööturul – Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE raport 2012, Tartu Ülikool, 2012
8. **Ilmarinen, J.**, Aktiivsena vananemise edendamine tööl. – European Agency for Safety and health at work. [www.ti.ee/public/files/active-ageing-in-the-workplace\_et.pdf] 12. 09 2012
9. **Ilmarinen, J.**, Towards a longer workslife. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy, 2006, 467 lk
10. **Kalaus, L.**, Vanemaealise personali töötamist mõjutavad tegurid Kuressaare Haigla Sihtasutuse töötajate näitel : magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks ärijuhtimise erialal. Tartu Ülikool, Tartu, 2012

11. **Kapteyn, A.**, What can we learn from (and about) Global Aging? Working paper, RAND Labor and Population Working Paper Series, February 2010, 40 pages
12. **Leetmaa, R., Võrk, A., Kallaste, E.** Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. – Praxise Toimetised, 2004, nr. 19, 110 lk.
13. **Luuk, M.**, Eakate taandumine tööturult. – Eesti Statistika kvartalikirj 1/09. [www.stat.ee/dokumendid/33335] 12.09. 2012
14. **Oras, K., Siilak, K., Unt, M.**, Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele – Väljaanne 1/2010. Tallinna Ülikool. [http://primus.tlu.ee/tehtud-tood/Raport.pdf] 19.02.2013
15. **Pollak, C.**, Employed and Happy despite weak health? Labor Market Participation and Job Quality of Older Workers with Disabilities., Working paper, Mars 2012, 46 pages
16. Rahvastiku tervise arengukava (RTA) tegevuskava aastaks 2013, EV Sotsiaalministeerium., [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Tervisevaldkond/Rahvatervis/RTA/Tegevuskavad/RTA\_2013\_teg.kava\_tekst.pdf] 07.05.2013
17. SHARE teadustöö andmekeskus [http://share-estonia.ee/index.php?id=37] 08.04.2013 – 15.05.2013
18. Statistikaameti andmebaas [http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp] 20.09.2012 – 15.05.2013 Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium., [http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse\_prognoos\_aastani\_2019\_luhikirjel dus.pdf] 10.09.2012
19. **Tiit, E.-M., Leppik, L., Võrk, A., Leetmaa, R.**, Euroopa Liidu pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile, projekti lühikokkuvõte. Tallinn, Poliituuringute keskus PRAXIS, arill 2004, 5 lk
20. Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.,

[[http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse\\_proгноos\\_aastani\\_2019\\_luhikirjel\\_dus.pdf](http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_proгноos_aastani_2019_luhikirjel_dus.pdf)] 10.09.2012

21. **Värk, A.**, Vanemaealised ja töötamine. – Sotsiaaltrendid 4., Linnas, S., Tallinn, 2007, 49 – 55.

## **SUMMARY**

The situation and problems of the elderly workforce in Estonia, based on the SHARE survey.

Martin Holm

The problems of ageing labor force derive from the ageing of the general population in Estonia and in the European Union generally. Thanks to the increase in general well-being and the improvement in the quality of medical attention people not only live longer, but they live a more healthy life later on past retirement. Although lower mortality rates are a positive thing, they also lead to a situation, where there are not enough workers entering the labor market to substitute the ones that leave due to old age. To view the situation of elderly workers in such a labor market situation is the main task of this paper.

To achieve such a goal the first chapter of the paper analyzes the theoretical background of the supply and demand of labor and then views the outcome from the perspective of the ageing workforce. It is important to point out, that the work conditions needed for the proper functioning of the ageing labor are not the same as they are for the younger workers. Although the ageing process can be slowed thanks to the advances in modern medicine, it cannot be altogether stopped or reversed. The physical, mental and social capabilities of the ageing workforce may begin to deteriorate and as such, need special attention and adaptations. Until recently, the common attitude was, that the problem of adapting to the requirements of the job was the responsibility of the worker, but at present, the attitude has changed more and more towards the point, where it is the responsibility of the employer to suit the working conditions to suit the needs of the workers.

It has also become one of the chief interests of the employers to suit the conditions of work for the more elderly workers, because it allows them to make better use of the vast base of knowledge and experience that the older part of the workforce may supply. The one thing, that the young workers, well educated as they may be, can not possess, is extensive experience in their field. And this gives the elderly a certain advantage over the young. Not only do they have the education, but they also have the knowledge of how to apply what they know in practical life. They also have a better understanding of their field and are thus better prepared for any sudden changes. Last but not least, they have developed a working network of partners and clients that they can rely on.

The employment of elderly workers is not without its negative sides. The main one of these is the uncertainty factor of the intentions of the worker. An elderly person perceives the value of time more clearly than younger people do. As such, it may happen, that the person decides that the time spent with their friends and family is far more valuable to them than the time spent working and earning an income. Such a person may decide to leave work suddenly and head into retirement to enjoy the full quality of their healthy years. This would put an employer into a rather uncomfortable situation and force him to spend his resources on finding a replacement for the worker that left.

The second chapter consists of empirical data, providing a real-life statistical background to the theoretical points of the first chapter. It describes the employment rate of elderly people in Estonia, concluding that that the rates of employment in different elderly age-groups have steadily risen since the shock of the collapse of the Soviet Union and the forming of independent government. Employment rates continued to grow all the way up to the years of the economical „bubble“ in 2007- 2008 and then dropped as the „bubble“ burst. Surprisingly, the eldest age-group under observation in this paper, aged 70 – 74 years, showed an increase in its employment rates in these years. Perhaps that was due to the lack of financial security, that forced that mainly fully retired age group to come out of retirement and work for extra income.

The second part of the empirical chapter presents an overview of the outcomes of the SHARE survey. The main part of the chapter derives from the section of the survey that dealt with employment and pensions, with the purpose of describing the attitudes and

situation of the elderly towards working. A positive result of the survey showed, that the elderly have a positive attitude towards working and towards life in general. The chapter then moves on to describe the division of the answerers between different branches of occupation and comes to the conclusion, that the elderly are more likely to work in labor branches, that require less physical effort and allow them to apply more of their experience in the field in a mental effort capacity. As to the push-and-pull factors, in addition to general satisfaction with their work, adequacy of salary, recognition for work and the possibility of advancement are described. Surprisingly, the elderly seem to be more happy with the recognition they receive for their work, than could be expected. Up to 66% stated that they receive enough recognition for the effort they put into their work. As for the salary, about two thirds are not happy with it and consider it not adequate. Only about a quarter of the participants consider their chances for advancement good. A look into the health issues reveals, that serious health issues occur less often than could be expected and that the concerns lie more with the issues of physical health than with the problems of mental and cognitive functions. The third part of the chapter deals with conclusions reached in the chapter before.

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina \_\_\_\_\_ Martin Holm \_\_\_\_\_  
(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: \_\_\_\_08.04.1984\_\_\_\_)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
\_\_\_\_Vanemaealiste olukord ja probleemid tööturul 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 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, \_\_\_\_28.05.2013\_\_\_\_ (*kuupäev*)

\_\_\_\_\_  
(*allkiri*)