

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Reena Matsko

**VANEMAEALISTE TÖÖJÕUPAKKUMISE
MÕJURID VILJANDIMAA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anne Rähn

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Anne Rähn

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Anu Aunapuu

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Reena Matsko

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade vanemaealiste tööjõupakkumise mõjuritest	6
1.1. Vanemaealiste tööhõive arengusuunad globaalsel tasandil	6
1.2. Vanemaealiste tööjõupakkumise mõjurid Euroopa Liidus	10
1.3. Vanemaealiste tööjõupakkumist iseloomustavad karakteristikud Eestis	16
1.4. Vanemaealistele suunatud tööturumeetmed Eestis	18
2. Uuring Viljandimaa vanemaealiste tööjõupakkumise mõjurite väljaselgitamiseks ...	22
2.1. Viljandimaa vanemaealiste tööjõupakkumise nõudluspoolsed ja institutsionaalsed mõjurid	22
2.2. Uuringu meetodika, valim ja analüüsiprotsessi kirjeldus	24
2.3. Uuringu tulemused	29
2.3.1. Paindlikkus kui tööjõupakkumise võtmemõjur	29
2.3.2. Aktiivsena ja tervislikult vananemise mõju tööjõupakkumisele	32
2.3.3. Aeg kui väärtuspõhine tööjõupakkumise mõjur	34
2.3.4. Abi pakkumine ja vastuvõtmine tööjõupakkumise mõjurina	36
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	38
Kokkuvõte	42
Viidatud allikad	44
Lisad	56
Lisa 1. Intervjuuküsimused Viljandimaa vanemaealistele	56
Lisa 2. Intervjuuküsimused Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna ekspertidele ...	57
Summary	58

SISSEJUHATUS

Rahvastiku vananemine ja pikenev oodatav eluiga on kõikjal maailmas järjest aktuaalsemad teemad, kuna on toonud kaasa vajaduse tegeleda sotsiaal- ja majanduspoliitika uute arengusuundade ja ümberstruktureerimisega. Kui 2018. aastal ületas üle 65-aastasete inimeste arv maailmas esmakordselt ajaloos alla 5-aastaste arvu, siis 2050. aastaks ületab 65-aastaste ja vanemate inimeste arv alla 5-aastaste arvu rohkem kui kaks korda. Keskmine eluiga, mis oli 2019. aastal 72,6, tõuseb 2050. aastaks 77,1 eluaastani. (United Nations, 2019, lk 2)

Käesolevas töös on vanemaealistena käsitletud vanuserühma vahemikus 55–64 eluaastat. Valikukriteeriumi toetavad lisaks tööturuteenuste- ja toetuste seadusele (2005) ka Töötukassa statistika ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ILO (ingl *International Labour Organization*) ekspertkomitee 2020. aasta rahvusvahelist tööhõivet puudutav raport (International Labour Organization, 2020, lk 508). Raport rõhutab, et pikaajalise töötuse määr suureneb koostoimes madala oskuste tasemega märgatavalt alates 55. eluaastast.

Demograafilised muutused on toonud kaasa eakate inimeste osakaalu püsiva suurenemise ning uue olukorra majanduses – globaalse vananemise ja pikaalisuse revolutsiooni (Soja *et al*, 2021, lk 3674; Nahal & Ma, 2014, lk 1, Aksen, 2013, lk 10; Espenberg *et al.*, 2012, lk 65). Ühiskonna ja majanduse kõik aspektid peavad põhinema uuel vaatenurgal, mis arvestab vanemaealiste inimeste vajaduste ja tööhõive muutustega (Kudins, 2020, lk 201). Eluea pikenemine ja rahvastiku vananemine on paljude riikide jaoks muutnud oluliseks sotsiaalkindlustussüsteemi ja eakate tööhõivepoliitika reformimise (Ahn, 2020, lk 1574; Stevens, 2017, lk 1203). Vanusest tulenevad stereotüübid vähendavad õppimise ja toimetuleku motivatsiooni (Philips, 2016, lk 130).

Eeltoodust tulenevalt on käesoleva lõputöö uurimisprobleemiks vanemaealiste tööhõives osalemise keerukus.

Töö eesmärk on teha ettepanekuid Eesti Töötukassale vanemaealiste tööhõive tulemuslikumaks toetamiseks.

Eesmärgi täitmiseks püstitatud uurimisküsimused on:

- Millised mõjurid soodustavad või takistavad vanemaealiste osalemist tööhõives Viljandimaa vanemaealiste hinnangul?
- Millised on vanemaealiste töøjõupakkumise mõjurid Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna ekspertide vaates?

Eesmärgi saavutamiseks koostatud uurimisülesanded on:

- anda teoreetilise kirjanduse põhjal ülevaade demograafilisest olukorrast ja selle arenguprognosidest ühiskonnas ning kirjeldada vanemaealiste tööhõivet puudutavaid majandus- ja sotsiaalpoliitilisi arengusuundi globaalsel tasandil;
- kirjeldada vanemaealiste töøjõupakkumise mõjureid Euroopa Liidu (EL) riikides;
- kirjeldada vanemaealiste tööhõive karakteristikuid Eestis ning Eesti Töötukassa tööturumeetmeid;
- kavandada ja viia läbi kvalitatiivne uuring viimase 12 kuu jooksul Eesti Töötukassas töötuna arvel olnud Viljandimaa vanemaealiste hulgas töøjõupakkumise mõjurite kaardistamiseks;
- teha uuringu alusel järeldused ning esitada ettepanekud Eesti Töötukassale vanemaealiste tööhõive tulemuslikuma toetamise osas.

Töö koosneb kahest osast. Töö teoreetilises osas antakse ülevaade vanemaealiste tööhõivet mõjutavatest aspektidest globaalselt, EL riikides sh Eestis analüüsitakse teoreetiliste allikate alusel vanemaealiste tööturul osalemist soodustavaid ja takistavaid mõjureid, kirjeldatakse Eesti vanemaealiste tööhõive karakteristikuid ning sihtrühma suhtes rakendatavaid tööturumeetmeid. Teises, empiirilises osas, antakse lühiülevaade Viljandimaa tööhõive olukorrast, uurimismeetodist ja valimist ning tutvustatakse uurimistulemusi, mille alusel tehakse järeldused ning ettepanekud Eesti Töötukassale.

Lõputöö autor tänab kõiki, kes andsid panuse lõputöö valmimisse. Autori eriline tänu kuulub konstruktiivse koostöö eest juhendaja Anne Rähnile.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE VANEMAEALISTE TÖÖJÕUPAKKUMISE MÕJURITEST

1.1. Vanemaealiste tööhõive arengusuunad globaalsel tasandil

Vanemaealiste töötajate osakaal on kiiresti suurenenas, millega seoses püüab teadusmaailm leida vastust küsimusele, kuidas tervislikult ja aktiivsena vananedes säilitada soovitud elukvaliteet. Demograafilistest protsessidest tingituna otsitakse lahendusi kasvavale hoolduskoormusele ning finantsprobleemidele.

Vanemaealiste tööhõivet mõjutavad tegurid jagatakse erinevates käsitlustes põhiliselt nõudluspoolseteks, pakkumispoolseteks ja institutsionaalseteks. Vanemaealise tööjõu nõudlus sõltub tööandja suhtumisest. (Filippova, 2014, lk 22) Kaasaegsetes tööturult lahkumise dünaamilistes mudelites käsitletakse lahkumisotsust kui erinevatest teguritest mõjutatud heaolu maksimeerimise aspekti, mille põhjused jagunevad kolme kategooriasse: isiklikud sh perekondlikud, tööturu ja institutsionaalsed tegurid (Luhavee, 2014, lk 4). Põhilised institutsionaalsed tegurid on töö-, tervise- ja sotsiaalpoliitika (Luhavee, 2014, lk 24; Aksen, 2013, lk 25–30; Filippova, 2014, lk 37). Lisaks mõjutavad tööhõivet ressurssidest tulenev töövõime (ingl *work-ability*) ja nõudlusest tingitud reaalseid võimalusi mõõtev tööhõivevõime (ingl *employability*) (Filippova, 2014, lk 24).

Pensionile jäämise aega mõjutavad objektiivsed (vanus, haridus, tervis, materiaalne kindlustatus), kontekstuaalsed (eelistused, valikud) ja makrotasandi tegurid (riigi sotsiaalkaitse eripärad) (Parts, 2019, lk 18). Mitmed uuringud kajastavad negatiivset seost tööhõive ja halveneva tervise kui objektiivse teguri vahel (Parts, 2019, lk 18; Belloni *et al.*, 2019, lk 157). Vanuserühma 70–74 eluaasta puhul mõjutab töötamist kõige enam tervises seisund (Lambing *et al.*, 2020, lk 14). Vanusega seonduvalt vajavad inimesed füüsiliste ja vaimsete terviseriskide maandamiseks ümberkorraldusi ja paindlikumat suhtumist (Parts, 2019, lk 18; Belloni *et al.*, 2019, lk 157; Augner, 2018, lk 436).

Tervise halvenemine võib olla tööturult lahkumise põhjus, kuid ka halvad töötingimused võivad põhjustada terviseprobleeme (Parts, 2019, lk 18; Belloni *et al.*, 2019, lk 157; Augner, 2018, lk 436). Tööstusriikides on kasvutendentsis üle 55-aastaste töötajate osakaal ning iga viies töötab edasi hoolimata kroonilisest valust, kuna aktiivsus tööelus aitab säilitada füüsilist ja vaimset tervist (Richard & Durand, 2020, lk 211–215). Lee & Kim (2017, lk 122) leidsid, et 55–80-aastaste pensionile jäämine mõjus halvasti nii füüsilisele kui vaimsele tervisele ning võtmemõjuriks on paindlikud tingimused. Mõned lääneriikide uuringud negatiivset seost tuvastanud pole (Lee & Kim, 2017, lk 122, 126; van Zon *et al.*, 2016, lk 31). Põhjuseks võib olla vanemas eas vähenev töötundide arv (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 98).

Oluliseks institutsionaalseks mõjuteguriks on majandustsükli faasid. Majanduse tsüklilisus põhjustab tsüklilist töötust, kus tootmisvõimalusi ei kasutata täiel võimsusel (Saik, 2013, lk 48). Aastatel 1980–1990 tegeleti massilise tööpuuduse ennetamiseks mitmes EL riigis ennetähtaegsete pensionile jäämise süsteemide arendamisega (Parts, 2019, lk 23). Tänapäeval loodetakse lahendust sildhõivest (ingl *bridge employment*), mille puhul vananeva elanikkonna ja kasvava tööjõupuuduse olukorras püütakse hoida inimesi võimalikult kaua tööturul ning seda käsitletakse vaheetapina (näiteks osalist tööaega rakendades) tööelust väljumisel (Dingemans *et al.*, 2017, lk 987). Ühe sildhõivet soodustava ja valutustava meetmena kasutatakse paljudes riikides pensionile jäämise paindlikku ajastust (ingl *flexible retirement*) (OECD, 2017, lk 9; Parts, 2019, lk 24).

Pensionipoliitika on enamikus arenenud riikides kardinaalselt muutumas. Vananemist nähakse ohuna seni põhiliselt kasutatatud võrdsele jaotusprintsibiile rajatud PAYG pensionisüsteemidele (ingl *pay-as-you-go pension systems*). Pensionäride osakaalu pidev kasv on põhjustanud pensionisüsteemide finantsilise tasakaalustamatuse (Bello & Galasso, 2020, lk 3). Ameerika Ühendriikides on pensioniiga seotud inimeste eeldatava elueaga ning põhineb valemil, mille aluseks on põhimõte, et inimese pensionipõlv peaks olema kindlas proportsioonis ülejäänud elukaarega. 2020. aastal oli pensionieaks planeeritud 66 eluaastat ning aastateks 2026–2028 on planeeritud tõusu ühe aasta võrra. (Stevens, 2017, lk 1204) Ühendkuningriigi pensioniseaduse viimase redaktsiooni Pensions Act (2014) 3. osa punktis 26 on võimalik jälgida pensioniea vanuselist dünaamikat, mille kohaselt aastaks 2028 on pensioniiga tõusnud 67. eluaastani.

Demograafiliste suundumuste tõttu, mida iseloomustab pikem oodatav eluiga ja vananev ühiskond, käsitleb järjest enam teadusuuringuid hilist täiskasvanuiga. Kui varasemad uuringud on käsitletud pigem piiravaid faktoreid, siis täna keskenduvad teadlased pigem tervislikku vananemist tagavatele teguritele. (Zadworna, 2020, lk 1; Merriam & Kee, 2014, lk 128; Parts, 2019, lk 17) Mõistet tervislik vananemine sisustatakse nii akadeemilistes kui poliitikaringkondades erinevalt. Sageli võetakse positiivseks kriteeriumiks haigusvaba olek, mida on vanemas eas praktiliselt võimatu saavutada. Maailma Terviseorganisatsioon kirjeldab tervislikku vananemist kui individuaalsel elukäigul põhinevat heaolu tagavat funktsionaalsete võimete arendamise ja säilitamise protsessi (World Health Organization, 2015, lk 27–28). Tervislik vananemine eeldab valdkondadevahelist ja -ülest koostööd (Soja *et al.*, 2021, lk 3674; Wei *et al.*, 2020, lk 47; Merriam & Kee, 2014, lk 128).

Poliitilised reformid arvestavad järjest enam koostoimes vanemaealiste tööhõivet ja tervislikku olukorda. Mida aktiivsemad, tervemad ja haritumad on vanemaealised inimesed, seda vähem nad koormavad oma pere ja ühiskonna kui terviku ressursse (Merriam & Kee, 2014, lk 128). Mõned uuringud seavad kahtluse alla väite, et vanemas eas töötamine on heaolu soodustav (Ahn, 2020, lk 1574). Lahendusena on tihti pakutud paindlikumat töökorraldust, kuid Inglismaal on leitud, et isegi kui poliitiline olukord soodustab pikemat osalemist tööelus, ei saa eeldada, et sotsiaalselt haavatavamad (näiteks vähenenud töövõimega) inimesed töötavad kuni riikliku pensionieani või ka edasi (Lain & Phillipson, 2019, lk 75–76).

Tööelust taandumise oluliseks teguriks on muutunud perekond, kuna pensionile jäämise otsus on tihti seotud perekondlike põhjustega nagu pereliikme hooldusvajadus. (Parts, 2019, lk 21) Vanuserühma 45–65 määratlemine kahe generatsiooni surve alla jääva võileivapõlvkonnana (ingl *sandwich generation*) tuleneb demograafilistest protsessidest nagu naiste tõusev sünnitusiga ja eakate pikenenud eluiga, mille tulemusena tuleb sellesse vanuserühma kuuluval inimesel tõenäoliselt hooldada samaaegselt nii alanejaid kui ülenejaid pereliikmeid. Mõiste võttis 1981. aastal esmakordselt kasutusele sotsiaalteadlane Miller (1981, lk 419) ning Abramson (2015, lk 254) lisas kategooria *Panini* võileib, kuhu kuuluvad vanemaealised, kes peavad hoolitsema oma täisealise lapse ja/või vananeva abikaasa eest ning lisaks veel õdede-vendade ja lastelaste eest.

Brenna (2021, lk 416) tõdeb, et EL riikide võrdluses on suurim eakate osakaal Itaalias (2018. aastal 22,6%), millega seoses suureneb pidevalt 18–64-aastaste hoolduskoormus. 2018. aastal oli Itaalias 12 miljonit 746 tuhat eelnimetatud vanuserühma kuuluvat inimest (34,6% kohordist), kes hooldas üheaegselt vähemalt ühte ülenejat ja ühte alanejat pereliiget. Migliaccio (2019, lk 17) leiab, et millenniumi vahetusel sündinuid võib seoses nende vanemate hooldusvajaduse tekkega lähiaastatel liigitada juba klubivõileiva põlvkonnaks (ingl *club sandwich generation*), kuna sel moel sõltuvad üksteisest juba vähemalt neli põlvkonda. Finantsnõustajate uueks väljakutseks on kujunemas põlvkondadeüleline finantsnõustamine. Kanadas arvatakse 8,1 miljonist hooldajast „võileiva vahele jäänuks“ ligikaudu 28% ning Ameerika Ühendriikides ligikaudu 15% tunneb end võileivapõlvkonna liikmena finantssurve all olevana (Boyczuk & Fletcher, 2016, lk 51).

Kuigi igasugune hoolduskoormus toob kaasa vaimse pinge kasvu (DePasquale *et al.*, 2017, lk 1495), siis on võileivapõlvkonna liikmed sellest eriti ohustatud (Boyczuk & Fletcher, 2016, lk 59). EL riikides vanematele pereliikmetele tihedamini kui kord nädalas informaalset hooldust pakkuvate 50+ vanuses inimeste aktiivsus tööturul on langenud ja vaimne tervis on halvenenud (Ciccarelli & Van Soest, 2018, lk 390; Brenna, 2021, lk 415; de Zwart *et al.*, 2017, lk 127) ning seda eriti naiste puhul (Ciccarelli & Van Soest, 2018, lk 363, 391; de Zwart *et al.*, 2017, lk 136; Brenna, 2021, lk 415).

Üldjuhul hooldavad abivajavaid pereliikmeid naised (Axelrad, 2018, lk 232; Brenna, 2021, lk 415; Ciccarelli & Van Soest, 2018, lk 363; Dingemans *et al.*, 2017, lk 985; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 170). Itaalias pereliikmeid hooldavate naiste vaimne tervis halvenes „võileiva vahele jäädes“ ehk üheaegselt ülenejate ja alla 15-aastaste alanejate sugulaste eest hoolitsedes (Brenna, 2021, lk 415) ning Iisraelis mitme põlvkonna eest hoolitsevate tööga hõivatud inimeste hulgas läbi viidud uuring näitas samuti ohtu võrreldes ühe põlvkonna hooldajatega (Turgeman-Lupo *et al.*, 2020, lk 862). Ciccarelli ja Van Soest (2018, lk 391) näevad alternatiivi hüvitussüsteemis ning hooldajate nõustamises. Vananev ühiskond, kombineerituna sündivuse languse ja tõusutrendis naiste osalusega tööturul, toob kaasa senisest veelgi suurema vajaduse pikaajalise informaalset hooldust (ingl *informal care*) järele (Ciccarelli & Van Soest, 2018, lk 364; Costa-Font *et al.*, 2016, lk 25; Brenna, 2021, lk 415).

Formaalne pikaajaline hooldus (ingl *formal care*) on põhjapoolsetes EL riikides jätkuvalt ainsa või kombineeritud hooldusena esikohal (Costa-Font *et al.*, 2015, lk 40, 45). Vaba valiku tunnetamine informaalsete hoolduskohustuste võtmisel on tugevas seoses hooldaja heaoluga (Al-Janabi *et al.*, 2018, lk 157). Eesti võileivapõlvkonna esindajad on tõdenud, et neid ei käsitleta ühiskonnas tähelepanu vajava sihtrühmana ega arvestata nende vajadustega (Hollo, 2016, lk 77).

Vanemaealiste poliitika oluline eesmärk on murda stereotüüpe, mis on inimese elukaare etappe kategoriseerivad sotsiaalsed konstruktsioonid. Paljud traditsioonilisele pensionile suunduvad sooviksid paindlikumade tingimuste alusel edasi töötada. Samuti võib see olla hea aeg ettevõtlusega alustamiseks. (World Health Organization, 2015, lk 10) EL tööhõives osalevatest 65–74-aastastest 41,6% ja üle 75-aastastest 58,4% on ise enda tööandjad (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 98). Vanemaealised töötajad kasutavad muutuvate ressursside tingimustes tööelus toimetulekuks ja töökoha säilitamiseks erinevaid toimetulekustrateegiaid ning on kohanemisvõimelisemad kui neid varasemates uuringutes on portreeritud (Ng & Law, 2014, lk 1, 10). Nii palgatöötajatest kui ettevõtjatest vanemaealised kogevad võrreldes tööelust taandunudega harvem üksindust, tegevuspiiranguid ja kroonilisi haigusi. (Augner, 2018, lk 437–439)

Vanemaealiste tööhõivet mõjutavad paljud aspektid, mis osaliselt taanduvad objektiivsetele asjaoludele nagu tervis ja kvalifikatsioon, kuid tihti on tegemist ka stereotüüpide tingitud põhjustega ning inimese elukaare loomulike muutustega mitteametava suhtumisega ühiskonnas, mille vanuseline tasakaal on kiirelt muutumas.

1.2. Vanemaealiste tööjõupakkumise mõjurid Euroopa Liidus

Tervislik ja väärikas vananemine eeldab majanduslikku iseseisvust ja iseseisvat toimetulekut. Töötuks jäädes on tööturule naasmine komplitseeritud ning EL tasandil tegeletakse küsimusega, kuidas ennetada vanadusvaesust. Vaesusrisiki ennetusega tegeletakse riiklikul tasemel, kuid tulemuste saavutamiseks peab panustama ühiskond tervikuna (Niklass, 2019, lk 540).

EL riikides elas 2019. aastal 90,5 miljonit 65-aastast ja vanemat inimest, mis moodustab umbes viiendiku (20,3%) populatsioonist ning 2050. aastaks prognoositakse koguarvuks 129,8 miljonit ehk peaaegu kolmandik (29,4%) elanikkonnast. Analüütikute väitel kujutab eakate ja vanemaealiste inimeste osakaalu pidev kasv endast majanduslikku väljakutset kõigile EL riikidele, kuna vähendab töjõupakkumist, tõstab sotsiaalkulusid ja mõjutab fiskaalpoliitika jätkusuutlikust. Paratamatult kaasneb eelkirjeldatud arengutega seadusjärgse pensioniea tõus ja madalamad pensioni väljamaksed. (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 8)

EL-s on 7,3 miljonit ehk 18,2% üle 65-aastastest inimestest vaesus- ja tõrjutusriskis. Eakate vaesus ja tõrjutus on EL-s püsinud muutumatuna aastast 2013 ning suuremas ohus on naised. (European Commission, 2018a, lk 15) Vaesusriski sisendit annavad sotsiaalpoliitika, tervishoiuteenuste kättesaadavus ning mitteametliku töötasu osakaal (Niklass, 2019, lk 540). Tööga hõivatute vaesusrisk sisaldab Läti näitel kombinatsiooni järgmistest teguritest: haigus, puue, pensionieelne vanus ja osaline tööaeg. Euroopa Komisjoni andmetel on vaesusriski määr tihedas seoses leibkonnatüübiga. Ainult Hispaanias ja Maltal on vaesusrisk paaride seas suurem kui üksikutel vanemaealistel ning Hollandis jäävad vastavad näitajad võrdsele tasemele. Erinevus on eriti suur Eestis, kus vaesusriski määr üksi elavate eakate hulgas on 80%. (European Commission, 2018a, lk 30)

Läti vaesusmäär püsib 2008–2010-aastate majanduskriisi tasemel ning suurimas vaesusriskis on, olenemata teiste leibkonnaliikmete sissetulekute suurusest ja sotsiaaltoetustest, madalama haridustaseme ja kehvamate tervisenäitajatega pensionieelne vanuserühm (Niklass, 2019, lk 535). Eesti 65-aastaste ja vanemate suhtelise vaesuse määr oli 2018. aastal EL kõrgeim (Vabariigi Valitsus, 2020, lk 7). Mõned uuringud väidavad, et elanikkonna vananemine stimuleerib majanduskasvu läbi vananeva elanikkonna vajadusi järgivate teenuste ja kaupade arengu (Laming *et al.*, 2020, lk 96; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 8). EL on seni keskendunud põhiliselt liikmesriikide majandusintegreerimisele ning sotsiaalvaldkonna temaatika on jäetud iga liikmesriigi sisepoliitiliseks valdkonnaks. ÜRO ja Euroopa Nõukogu on panustanud minimaalsel määral. EL tasandil on olulisimaks sotsiaalõigusi käsitlevaks dokumendiks 1961. aastal vastu võetud Euroopa Sotsiaalharta.

Sotsiaalõiguste tagamise juured ulatuvad aastasse 1919, kui ILO eksperdid koondasid valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajad 187 riigist, et ühtlustada tööturul valitsevad standardeid ja edendada poliitikat inimväärse töö tagamiseks. (Garben, 2019, lk 119). Kohtumise tulemusel valminud nn „Ohlini raportist“ (ingl *Ohlin Report*) sai teoreetiline baas Rooma õiguse sotsiaalpoliitika peatükile (Rocca, 2016, lk 55).

Algselt kuues riigis käivitatud projekti EL sissetulekute ja elutingimuste statistika EU-SILC (ingl *The European Union Statistics on Income and Living Conditions*), mille õiguslik regulatsioon jõustus 2004. aastal, eesmärk on koguda ja võrrelda multidimensionaalselt andmeid elanikkonna sissetulekute, vaesuse, sotsiaalse tõrjutuse ja elutingimuste kohta EL liikmesriikides. Projektiga on liitunud ka Island, Norra, Šveits ja mõned teised riigid. (Eurostat, 2020c) EU-SILC andmeid kasutatakse vaesuse ja sotsiaalse kaasatuse jälgimiseks EL-s majanduskasvu ja töökohtade loomise strateegia „Euroopa 2020“ raames, mille üks põhieesmärkidest on vaesuse ja tõrjutuse all kannatavate inimeste arvu vähendamine 20 miljoni võrra 2020. aastal. (Eurostat, 2020b).

Euroopa Komisjon (ingl *The European Commission*), Euroopa Parlament (ingl *European Parliament*) ja Euroopa Nõukogu (ingl *The European Council*) allkirjastasid 17. novembril 2017 Göteborgis Sotsiaalõiguste samba (ingl *The European Pillar of Social Rights*) dokumendi (European Commission, 2018b, lk 1). Sotsiaalõiguste samm kui programmiline meede ei lahenda kõiki EL sotsiaalseid kitsaskohti, kuid on sotsiaalpoliitilise kokkuleppena taaselustanud EL suhted ILO ja Euroopa Nõukoguga (ingl *Council of Europe*) (Garben, 2019, lk 101–102). Samba 15. põhimõte rõhutab õigust inimväärsele pensionile, mis tagab piisava sissetuleku ning järgib soolise võrdõiguslikkuse printsiipi (European Commission, 2018a, lk 20; European Commission, 2017, lk 8). Diskrimineerimise teemalised arutelud elavnesid Euroopa Nõukogus 2017. aastal Eesti Vabariigi Presidendi eesistumise perioodil (Garben, 2019, lk 112). Euroopa Komisjon tegi 2008. aastal ettepaneku võrdse kohtlemise põhimõtteid käsitleva nõukogu direktiivi rakendamiseks Euroopa Nõukogu direktiivide 2000/43/EC, 2000/78/EC ja 2004/113/EC alusel (Council of the European Union, 2017, lk 1).

EL-s töötas 2019. aastal 200 miljonit inimest, kellest 40,3 miljonit olid 55-aastased või vanemad. 55–64-aastaseid hõivatuid oli 35,2 miljonit ja üle 65-aastaseid 5,1 miljonit inimest. (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 90).

55–64-aastaste tööhõivemäär on EL-s järjest tõusnud. Kui 2014. aastal oli vastav näitaja 27 riigi andmetele tuginedes 50,6%, siis 2020. aastal ulatus see juba 59,6%-ni. (Eurostat, 2020a) Pikem tööelus osalemine on eluliselt tähtis piisava sissetuleku tagamiseks (European Commission, 2018a, lk 17; Zitikyte, 2020, lk 51; Axelrad, 2018, lk 231; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 8).

Ühe põhilise riiklike kulude kokkuhoiumeetmena rakendatakse pensioniea tõstmise poliitikat. Zitikyte (2020, lk 51) tõdeb, et 50–64-aastaste osalemine tööhõives on sotsiaalkaitse süsteemide säilimiseks kriitilise tähtsusega, kuid Bello & Galasso (2020, lk 1) leiavad, et vanemaealised sõltuvad EL poliitilised reformide tõttu üha pikema osa elust palgatulust. Zitikyte (2020, lk 51) möönab, et EL peab vanemaealiste täisajaga tööd (ingl *full employment*) elanikkonna vananemisega seotud probleemistiku võtmemõjuriks. Aktiivsena ja tervislikult vananemine on EL peamiseks strateegiaks võitluses demograafiliste protsesside tagajärgedega (Soja *et al.*, 2021, lk 3674).

EL riikide tervisliku vananemise uuringu tulemuste kohaselt juhib pingerida Rootsi, kellele järgnevad Taani, Ühendkuningriik, Soome, Holland ja Iirimaa. Rahuldav on olukord lõunapoolsetes EL riikides nagu Itaalia, Portugal, Hispaania ja Malta. Kesk-Euroopa riikide puhul tuuakse välja kasutamata potentsiaal ning poliitiliste otsuste ja jõupingutuste vajadus ning juhitakse tähelepanu naiste halvemale positsioonile tervisliku vananemise kontekstis. (Zaidi *et al.*, 2017, lk 138) Aktiivsena ja tervislikult vananemise soodustamiseks tuleb toetada inimesi tegema tervislikumaid valikuid, pakkudes tuge koolitusprogrammide ja rehabilitatsiooni näol. Samuti soovitatakse arendada vanemaealiste digipädevust, mis on üks kaheksast elukestva õppe võtmekompetentsist (Soja *et al.*, 2021, lk 3674; Merriam & Kee, 2014, lk 128; European Commission, 2019, lk 7).

Pensionireformide mõjul 55–64-aastate vanuserühmas kasvavat tööhõivet seostatakse haritumate inimeste jõudmisega vanemaealiste hulka. Aktiivsena vananemise protsessi võtmemõjuriks on elukestva õppe kättesaadavus (European Commission, 2018a, lk 17; Merriam & Kee, 2014, lk 128). Euroopa Ülemkogu on võtnud vastu soovitused elukestva õppe võtmepädevuste (ingl *key competences*) kohta, millena on määratletud: kirjaoskuspädevus; mitmekeelsuse pädevus; matemaatika-, loodusteadus- ja inseneriteaduste pädevus; digi- ja tehnoloogiapädevused; enesemääratlus-, sotsiaalne ja

õpipädevus; kodanikupädevus; ettevõtluspädevus; kultuuriteadlikkuse ja kultuurilise eneseväljenduse pädevus (Council of the European Union, 2018, lk 4–5). EL riikides 2019. aastal osales iga kuuteistkümnnes 55–64-aastane mõnes vormis õppetöös (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 149).

Ülemaailmses vanemaealistele mõeldud elukestva õppe programmis University of the Third age (U3A) osalenuid mitteõppivatega võrrelnud uuringu tulemused rõhutavad vajadust arendada vanemaealistele sobivaid haridusprogramme (Zadworna, 2020, lk 7). Aktiivsena vananemise strateegiad peavad vastama sihtgrupi liikmete personaalsetele vajadustele (Soja *et al.*, 2021, lk 3674; Wei *et al.*, 2020, lk 47). Haritud vanemaealised väärindavad ühiskonda sotsiaalse kapitali perspektiivist läbi oma elukogemuse ja ekspertvaate (Merriam & Kee, 2014, lk 128). Augner (2018, lk 437) on tuvastanud positiivse seose 60–69-aastaste tööhõive ja haridustaseme vahel. Uuringud näitavad, et õppimisvõime elukaare jooksul ei muutu (Williams van Rooij, 2012, lk 282).

Madalama kvalifikatsiooniga töötajad on vähem aldis täiend- ja ümberõppeks ning seeläbi oma majandusliku olukorra parandamiseks (Niklass, 2019, lk 540). Inimese aktiivsus ja võimalused tööturul vähenevad korrelatsioonis vanuse tõusuga ning langevad järsult 60. eluaasta paiku. Statistiliselt on vaatamata järjest kõrgemale tööhõivele vanemaealiste ligipääs tööturule piiratud. (Zitikytė, 2020, lk 65) Vanemaealiste inimeste hõive ja kindlustatuse saavutamiseks tuleb tagada nende igakülgne osalemine ühiskonnas läbi põlvkondade vaheliste suhete tugevdamise, elukestvaks õppe ja vabatahtliku töö võimaluste, tervishoiuteenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamise. (Lietuvos respublikos seimas, 2018, lk 1)

Gerontoloogia, kognitiivse psühholoogia ja haridustehnoloogia erialakirjanduses rõhutatakse, et vanemaealiste õppedisaini tulemuslikkuse tagamiseks on oluline arvestada nende vajaduste ja piirangutega ning mõista sihtrühma õpiraskuste põhjuseid nagu tervisest tulenevad tegurid, mälu mõjutavad kognitiivsed muutused ja keskendumisvõime. (Williams van Rooij, 2012, lk 286) Vaatamata funktsionaalse ja kognitiivse võimekuse vähenemisele on vanemaealistel parem analüüsi- ja strateegilise planeerimise võime (Ilmarinen, 2012, lk 2).

Vanemaealisi on ühiskonnas traditsiooniliselt nähtud kuluallikana, millest pärinevad negatiivsed suhtumismustrid ühiskonnas – toites vanussurvet (ingl *ageism*), mis sisaldab World Health Organization (2017, lk 4) definitsiooni kohaselt stereotüüpe, eelarvamusi ja vanuselist diskrimineerimist. Vanemaealised töötud kogevad pikemaajalist töötust võrreldes nooremate töötajatega (Oesch, 2020; lk 1; Farber, 2017, lk 169; Song & von Wachter, 2014, lk 358–359). Tööellu tagasipöördumine ei pruugi enam võimalikuks osutada hüstereesist tulenevalt (Farber, 2017, lk 170; Song & von Wachter, 2014, lk 359). Hüsteres (ingl *hysteresis*) tähistab tööturu kontekstis pikaajalise töötuse negatiivset mõju võimele ja soovile tööd leida (Song & von Wachter, 2014, lk 315).

Ebasoodsas olukorras säilinud või suurenenud psühhosotsiaalne heaolu viitab resilentsusele ehk säilenõtkusele (ingl *resilience*), mis on üks võimsamaid ressursse ebasoodsates olukordades toimetulekuks (Richardson *et al.*, 2014, lk 1382). Samas on hiljuti esile kerkinud uusi mõjureid. 2020. aastal alanud tänaseni kestvast COVID-19 pandeemiast tingitud eraldatus on muutunud vanemate inimeste tervisele ja toimetulekule suureks ohuks (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 8). Philips (2016, lk 113) tõdeb, et tööjõu pakkumist mõjutavad indiviidist tulenevad tegurid: füüsiline ja vaimne tervis, haridus ja kompetentsid, motivatsioon ja tasakaal ressursside vahel ning väärtused ja suhtumine. Väljakutsete seadmine kehale, vaimule ja ajutegevusele on individuaalseks arenguks ja kvaliteetseks vananemiseks mõõdapääsmatu (Williams van Rooij, 2012, lk 282). Vanadus pole staatus nagu seda tavaliselt ühiskonnas käsitletakse, vaid kestav protsess, mis algab juba sünniga. Elukvaliteedi stabiilsuse protsessi vältel tagab süsteemne lähenemine. (Sotsiaalministeerium, 2013, lk 5; Tesch-Roemer, 2012, lk 1–2)

Kokkuvõtteks võib öelda, et vanaduspensioniea jätkuval edasilükkamisel tuleb institutsioonidel teha süsteemset koostööd ning kaasata tööandjaid paindlikumate töövormide ja -tingimuste pakkumiseks. Majandusliku jätkusuutlikkuse tagamiseks muutuva pensionisüsteemi tingimustes on oluline leida rakendus vanemaealistele, kes ei saa või ei soovi täiskoormusega töötada. Oluline on nii indiviidi enda kui ühiskonna panus elukestva resilentsuse säilitamisse, et tagada toimetulek inimesest endast tulenevate tegurite ja väliste mõjurite pideval muutumisel. Elukaare läbimine on muutumas aina dünaamilisemaks protsessiks.

1.3. Vanemaealiste tööjõupakkumist iseloomustavad karakteristikud Eestis

Elanikkonna vananemine on väljakutseks Eesti majandus- ja sotsiaalsüsteemile. Põhiliste lahendustena nähakse pensioniea tõusu ja vanemaealiste pikemat osalemist tööelus. Hõivatus säilitamiseks ja suurendamiseks propageeritakse elukestvat õpet. Väikese rahvaarvuga riigis on demograafilised muutused eriti teravalt tuntavad (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 1).

Eesti Inimarengu Aruande rahvastikuproгноosi põhjal on 2050. aastate lõpuks üle 65-aastaste inimeste osakaal rahvastikust umbes kolmandik (Sakkeus *et al.*, 2017, lk 64), kuid eduka stsenaariumi puhul stabiliseerub rahvastiku vananemine 21. sajandi teisel poolel (Leppik *et al.*, 2018, lk 60). Statistikaameti prognooside kohaselt kasvab aastaks 2045 vanemaealiste osakaal 43%-ni. Eestis oli 2019. aastal 55–64-aastaste tööhõivemäär 72,5%. (Espenberg *et al.*, 2012, lk 8) EL riikide võrdluses võib kuuendat kohta pidada kõrgeks (Eurostat, 2020a), kuid tervena elatud aastate arv on Põhjamaadega võrreldes madalam (Leppik *et al.*, 2018, lk 60–61). Tööhõivemäär langeb vanuse tõustes ning vanemas eas töötuks jäädes on raske tööturule naasta (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 9). Rothstein (2012, lk 497) leiab, et töötuse kestus on pöördvõrdeline töötaja atraktiivsusega tööandja jaoks. Eestis on vanemaealiste naiste tööhõive ning tervislikuma ja aktiivsema vananemise indeks kõrge (Zaidi *et al.*, 2017, lk 153–154; Dingemans *et al.*, 2017, lk 980), kuid vaesusrisi faktoriteks on kõrgem eluiga ja palgalõhe (Sotsiaalministeerium, 2013, lk 13).

Eesti sotsiaalmajanduslik olukord on problemaatiline võrreldes 1990ndate ja 2000ndatega hüppeliselt kasvanud sündimuse ning pikemast elueast tingitud ülalpeetavate määra tõttu (OECD, 2011, lk 91). Üle 50-aastaste palgatulu on kuni viiendiku võrra väiksem võrreldes teiste vanuserühmadega (Vabariigi Valitsus, 2020, lk 8). Tööhõives osalemist takistab kvalifikatsiooni aegumise kõrval vähenenud töövõime, kõrgem riskimäär tööõnnetuste kontekstis, vähepaindlikud töötingimused ning diskrimineerimine tööandjate poolt (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 9). Teistest rahvustest vanemaealiste tööhõivemäär ja turvatunne on madalamad ning töötusemäär kõrgem kui põhirahvusel (Kultuuriministeerium, 2017, lk 42; Filippova, 2014, lk 69–70).

2035. aastaks on iga neljas Eesti elanik 65-aastane või vanem. Eeltoodust tulenevalt on strateegiline suund ennetuslike meetmete väljatöötamisel. Eesti Vabariigi Valitsus on 2020. aastal esitanud Riigikogule pikaajalise arengustrateegia „Eesti 2035“ eelnõu (Vabariigi Valitsus, 2020, lk 6–7, 20–21), milles rõhutatakse vajadust muuta ühiskonna hoiakud vanemaealiste aktiivsust (sh tööalast) ja väärikat vananemist toetavaks ning tõdetakse, et vanemaealiste inimeste osakaalu järsk tõus toob läbi tervishoiukulude tõusu kaasa kuni 1% eelarve defitsiidi.

Eesti Statistikaamet ja Eesti Töötukassa defineerivad töötust erinevalt. Eesti Statistikaameti definitsioon tuleneb 2013. aastal toimunud 19. rahvusvahelise tööstatistika konverentsi (*International Conference of Labour Statisticians*) raames vastu võetud töö, tööhõive ja tööjõu alakasutuse resolutsioonist (*Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*), mille punkti 47 kohaselt kvalifitseerub inimene töötuks, kui tema puhul on üheaegselt täidetud kolm tingimust: ta ei tööta, on valmis kohe tööd alustama ning ühtlasi otsib tööd (Eesti Statistikaamet, 2021a; International Labour Organization, 2013, lk 10). Definitsioon on sellest alates kasutusel ILO dokumentides ning võimaldab ühtse meetodika alusel võrrelda töötust erinevates riikides. Eesti Töötukassa (2019a, lk 2) määratluse kohaselt loetakse registreeritud töötuks Töötukassas arvele võetud mittetöötavat inimest. Seetõttu võib registreeritud töötute arv olla suurem kui töötute määr. (Riigikontroll, 2016, lk 7)

Eestis oli 2021. aasta aprillikuu seisuga registreeritud 55 865 töötut ning üle 55-aastaseid töötuid oli 21,7% ehk 12 111 inimest. Viimasest töökogemusest oli 10 681 inimesel möödas üle aasta ja 9149 üle kahe aasta. (Eesti Töötukassa, 2021) Tööhõivemäär on viimase kümnendi jooksul enim tõusnud vanuserühmas 65–69 eluaastat. Vanemaealised töötavad pensionieas edasi senise elustandardi säilitamise soovist. Kui 20–64-aastaste arv tööturul jätkuvalt väheneb, siis üle 64-aastaste osakaal tööturul kasvab. Hõivemäära tuleks aga veel tõsta. (Laming *et al.*, 2020, lk 14, 95). Eesti Sotsiaalkaitsesüsteem soodustab eelpensioni abil enneaegselt pensionile siirdumist, samas seda ka pidurdades, kuna eelpension ei võimalda üldjuhul majanduslikku toimetulekut (Espenberg *et al.*, 2012, lk 68). Vanaduspensioniga on riikliku pensionikindlustuse seaduse § 7 kohaselt 2026. aastaks tõusnud 65. aastani ning seejärel tõuseb vastavalt § 7¹ seoses oodatava eluea kasvuga ligikaudu ühe kuu võrra aastas (Riiklik pensionikindlustuse seadus, 2001).

Oluliseks takistuseks vanemaealiste tööhõives osalemisel on vähenenud töövõime. Vähenenud töövõimega töötute osakaal oli 2021. aasta aprillis 22,1% (Eesti Töötukassa, 2021). Samuti on kohati ebapiisavalt koordineeritud asutuste (Eesti Töötukassa, Sotsiaalkindlustusamet, Tööinspeksioon, Tervise Arengu Instituut, Sotsiaalministeerium) tööandjatele suunatud teavitustegevus. (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 11) Vastavalt sotsiaalkindlustusameti põhimääruse (2019) § 8 p 1 kuulub puude tuvastamine ja raskusastme määramine, abivahenditeenuse, rehabilitatsiooni- ja erihoolekandeteenuste korraldamine Sotsiaalkindlustusameti teenuste osakonna põhiülesannete hulka.

Seega Eesti vanemaealised on tööturul aktiivsed. Põhiliseks tööjõupakkumist takistavateks faktoriteks võib teoreetiliste allikate põhjal pidada terviseprobleemidest tulenevat töövõimelangust, töötingimuste vähest paindlikkust ja aegunud haridust.

1.4. Vanemaealistele suunatud tööturumeetmed Eestis

Vanemaealiste vanuserühm suureneb eelkirjeldatud demograafiliste arengute tõttu ja Eestis on välja töötatud mitmeid strateegilisi dokumente toimetulekuks muutuva sotsiaal- ja majanduspoliitilise olukorraga. Meetmete eesmärk on toetada vanemaealiste püsimist tööhõives ja seda soodustavas elukestvas õppes.

Eestis koordineerib tööturuteenuste korraldust Eesti Töötukassa, kes on vastavalt Eesti Töötukassa põhikirja (2001) § 1 lg 1 kohaselt „Töötuskindlustuse seadusega“ loodud avalik õiguslik juriidiline isik ning § 3 kohaselt juhindub oma tegevuses töötuskindlustuse seadusest, tööturuteenuste ja -toetuste seadusest, töövõimetoetuse seadusest, käesolevast põhikirjast ja teistest õigusaktidest. Eesti tööpoliitikas on kasutusel passiivse ja aktiivse tööpoliitika meetmed, millest viimaste osakaal on kasvutendentsis. 2017. aastast rakendatakse töötust ennetavaid meetmeid, mida pakutakse riskirühmadesse arvatud veel tööga hõivatutele. (Piirits, 2018, lk 13). Tööturuteenuste liigid ja nende osutamise põhimõtted sätestab tööturuteenuste ja -toetuste seadus (2005) § 9 lg 1. Eesti Töötukassa arengukava 2019–2022 strateegiliste eesmärkide täitmisel keskendutakse noorte kõrval vanemaealistele, vähenenud töövõimega ja eesti keele oskuseta inimestele (Eesti Töötukassa, 2018, lk 6).

Aastateks 2020–2023 koostatud arengukavas deklareeritakse Eesti Töötukassa peamise missioonina vajadusele vastavate tööturuteenuste kujundust (Eesti Töötukassa, 2019b, lk 3). Heaolu arengukava 2016–2023 sedastab, et Eesti tööjõupotentsiaal on alakasutatud ning tööturu olukorra stabiliseerimiseks tuleb tõsta tööandjate teadlikkust vähema konkurentsivõimega sh vanemaealiste töötajate värbamise osas. Vähenenud töövõimega inimeste aktiivsust tööturul aitaks tõsta sotsiaalse ettevõtluse levik ning valdkondlikku tegevust soodustav reeglistik (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 8–11).

Eesti Vabariigi Riigikogu rahvastikukriisi probleemkomisjoni algatusel koostatud rahvastikupoliitika põhialuste dokumendi kohaselt on vananemispoliitika aluseks eakate aktiivsus ja heaolu (Leppik *et al.*, 2018, lk 59). Riigikontrolli auditis (Riigikontroll, 2016, lk 4) toodi välja, et juba 2012. aasta auditis rõhutati panustamist täiskasvanuharidusse ja ettevõtluspoliitikasse tööturuteenuste mahu suurendamise asemel. Eesti Vabariigi põhiseaduse (1992) § 29 kohaselt riik korraldab kutseõpet ja abistab töötajaid töö leidmisel. Tööjõu vananemisega kaasneb vajadus pidevalt oskusi ajakohastada (Saik, 2013, lk 50; Sotsiaalministeerium, 2016, lk 15) ning teenuste sihtrühmana muutuvad üha olulisemaks just vanemaealised ise (Lambing *et al.*, 2020, lk 96). Eesti konkurentsivõime kava Eesti 2020 ja elukestva õppe strateegia eesmärgiks on propageerida täiskasvanute (25–64) elukestvat õpet ning tõsta üldist haridustaset.

„Eesti 2020 tegevuskava 2020–2021“ (Riigikantselei, 2020b, lk 2) rõhutab samuti täiskasvanuhariduse edendamise ja elukestvas õppes osalemise tähtsust. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ (Riigikantselei, 2019, lk 9) üks eesmärgi oli suurendada aastaks 2020 elukestvas õppes osalevate täiskasvanute (25–64) määrat 20%-ni (2010. aasta määr oli 10%). Ülevaade Konkurentsivõime kava „Eesti 2020 täitmisest aastatel 2011–2019“ sedastab, et eesmärk sai täidetud (Riigikantselei, 2020a, lk 2). Arengustrateegia „Eesti 2035“ eelnõus leitakse, et kõige väiksem on huvi elukestva õppe vastu madalama haridustasemega ja vanemaealistel inimestel (Vabariigi Valitsus, 2020).

Töötukassa arengukavas 2019–2022 on sätestatud tegevuspõhimõtted, strateegilised eesmärgid ja tulemusindikaatorid. Ühtlasi defineerib arengukava selles kasutatud tööturuteenuste mõiste: tööturuteenused, mis aitavad kõrvaldada hõivesse asumise takistusi ning suurendavad töötamise võimalusi. (Eesti Töötukassa, 2018, lk 2–8).

Tööturuprogramm 2019–2022 on välja töötatud arvestades heaolu arengukava 2016–2023 programme. Tööhõive edendamiseks on tööturuprogrammis 2019–2022 ühe olulise meetmena välja toodud „kõrge tööhõive taseme saavutamine ja hoidmine“, mille indikaatoriks on tööhõivemäär ning programmilisteks eesmärkideks on analüüsida vanemaalaste tööturul osalemist takistavaid tegureid ning luua ja tõhustada meetmeid aktiivsuse toetamiseks. (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 2).

2016. aastal käivitus uus vähenenud töövõimega inimeste aktiivset töö- ja ühiskonnaelus osalemist soosiv töövõime hindamise süsteem (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 5). Töövõime hindamise põhimõtted sisalduvad töövõimetoetuse seaduses (2014). Töötukassa osutab alates 2016. aastast tööalase rehabilitatsiooni teenust. Vastavalt 14. detsembril 2020 Töötukassa juhatuse otsuse nr 180 lisale 1 on tööalase rehabilitatsiooni eesmärgiks vähenenud töövõimega inimese tööeluks ettevalmistamine, tema tööle asumise või töötamise toetamine (Eesti Töötukassa, 2020b). Tööturuteenuseid osutatakse ka vanaduspensionäridele tööturul püsimise pikendamiseks ja pensioniskeemide arendamiseks (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 14).

Eksperthinnangus Eesti Töötukassa tulemusindikaatorite süsteemile soovitatakse analüüsida, kas Töötukassa prioriteediks poleks mõistlik seada võimalikult kiire rakendumine töötuse kestuse lühendamise asemel, kuna veidi pikem töötuse periood võib tuua lõppkokkuvõttes kaasa suuremat rahuldust pakkuvat ja sobivamat töö (Trumm *et al.*, 2018, lk 24). Heaolu arengukava 2016–2023 rõhutab, et tööturuteenuste finantseerimise tagamiseks peale Euroopa Sotsiaalfondi rahastuse lõppemist, on vaja välja arendada tõhus tööturuteenuste tulemuslikkuse hindamissüsteem (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 12).

Vellak (2020, lk 33) sedastab lõputöös, et nii Eesti Töötukassa spetsialistide kui pikaajaliste töötute endi vaates on kõige efektiivsemateks pikaajaliste töötute tööle naasmist toetavateks meetmeteks tööharjutus. Tööharjutus kuulub tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (2005) § 9 lg 1 p 7 kohaselt tööturuteenuste hulka. Tööharjutus on vastavalt 30.09.2019 sotsiaalministri käskkirjaga nr 61 kinnitatud raamdokumendi „Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale“ punktile 2.1.6. töövalmiduse toetamise meede ning vastavalt punktile 2.1.6.2. hõlmab tööharjumuse taastamist või esmase tööharjumuse omandamist, ettevalmistust tööotsinguteks ja töölkäimiseks (Riigi Tugiteenuste Keskus, 2019, lk 8, 10).

Heaolu arengukavas 2016–2023 (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 11–12) leitakse, et vanemaaliste töötajate tööturul püsimiseks tuleb arendada meetmeid valdkondade üleselt ning väärtustada senisest enam võrgustikutööd. Van Ewijk (2013, lk 10) leiab, et innovatsioonini jõutakse siis, kui professionaalid, eksperdid ja juhid arendavad vastastikusel koostöös parimat professionaalset praktikat. Sotsiaalministeeriumi koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumiga toimub elukestva õppe põhimõtete sisustamine ja tööandjate vajadustele vastavate koolituste väljatöötamine (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 14). Vellak (2020, lk 33, 35) rõhutab lõputöös organisatsioonide sh tööandjate juhtumipõhise võrgustikutöö olulisust pikaajaliste töötute tööturule naasmisel. Töötuse põhjustena toob ta välja terviseprobleemid, hoolduskohustuse ning motivatsiooni languse.

Eeltoodust tulenevalt selgub, et tervisliku ja jätkusuutliku vananemise eelduseks on elutähtsates valdkondades toimetulek ning tööhõives konkurentsivõime säilitamine. Tegemist on dünaamilise protsessiga, mille keskmes on ennastjuhtiv inimene, kes vajab elukaare lõpuosas tõhusat toetussüsteemi.

2. UURING VILJANDIMAA VANEMAEALISTE TÖÖJÕUPAKKUMISE MÕJURITE VÄLJASELGITAMISEKS

2.1. Viljandimaa vanemaealiste tööjõupakkumise nõudluspoolised ja institutsionaalsed mõjurid

Käesolevas alapeatükis annab autor lühiülevaate Viljandimaa tööturu ja -hõive olukorrast ja arengusuundadest. Lisaks statistilistele näitajatele on välja toodud Viljandi maakonna strateegilistes dokumentides sisalduvad tööhõivet puudutavad näitajad ja arenguperspektiivid.

Viljandi maakond, hõlmates Eesti kesk- ja lõunaosas 3589,1 km², jaguneb neljaks omavalitsusüksuseks: Mulgi vald, Põhja-Sakala vald, Viljandi linn ja Viljandi vald. Suurim osa Viljandimaa ettevõtteid tegutsevad primaarvaldkonnas, kuid järjest kiiremini kasvab teenindussektori ettevõtete osakaal. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa, lk 6) Rõhuasetus on eelkõige eksporditööstuse kiirel arengul. 2020. aasta ekspordimaht (üle 408 miljoni euro) võrdluses 2019. aastaga (üle 431 miljoni euro) küll veidi langes, kuid viimase viie aasta lõikes on näitaja olnud siiski pidevas tõusutrendis. Eksportivate ettevõtete arv on samuti viimase viie aasta lõikes olnud kasvutendentsis. Kui 2015. aastal eksportis Viljandi maakonna ettevõtetest kaupa 323 ettevõtet, siis 2020. aastal juba 360. (Eesti Statistikaamet, 2021b).

Viljandi maakonna negatiivne loomulik ja rändeiive on muuhulgas tingitud elanikkonnale sobivate töökohtade vähesusest, kuid ka hariduse omandamisest teistes maakondades, mis viib sageli püsiva elukohavahetuseni. 2017. aasta lõpus elas Viljandi maakonnas 46 782 inimest, 2019. aasta lõpus 46 161, kellest 23 777 olid naised ja 22 384 mehed. Viljandi maakonna 15–74-aastaste tööjõus osalemise määr (aktiivsuse määr, mis tähistab tööjõu osatähtsust tööealiste hulgas) oli 2019. aastal 66,1% ja tööhõivemäär 63,1%, mis

on Eesti keskmiste näitajatega (tööjõus osalemise määr 71,6%; tööhõivemäär 68,4%) võrreldes veidi madalamad. (2035amet, 2020a; Eesti Statistikaamet, 2020b; Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa 2, lk 83). Viljandimaa 50–69-aastaste tööhõive määr, mis näitas 2017. aastal kasvutendentse, on järgnevatel aastatel stabiilselt vähenenud, moodustades 2019. aastal 61,6% (Eesti Statistikaamet, *s.a.c*).

Viljandi maakonna tervise- ja heaoluprofiili 2019–2022 andmetel vanemaealiste osakaal Viljandimaa tööturul järgmise kümne aasta jooksul kasvab ning pensionäride hulk ühe töötava inimese kohta suureneb. Majanduskasvu pidurdamise vältimiseks tuleb pikendada inimeste tööhõives püsimise aega ning senisest suuremat tähelepanu pöörata tööhõivest kõrvale jäänud inimestele. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa 2, lk 54)

Eesti Töötukassa maakondlikud osakonnad koostavad iga kalendriaasta lõpus maakonnapõhise tööjõuvajaduse baromeetri, millega hinnatakse tööandjate nõudluse muutumist ning tööjõuvajaduse ja -pakkumise tasakaalu ametialade lõikes järgneva 12 kuu jooksul (Eesti Töötukassa, 2020d). Viljandimaa 2020. aasta tööjõuvajaduse baromeetri andmetel on suur puudujääk eripedagoogidest ja masinõmblejatest. Samuti on puudu oskustöölisi ning tippspetsialiste. Sarnaselt ülejäänud maakondadele on senisest vähem vaja raamatupidajaid ja keskastme juhte. Viljandi tööhõive on ka varasemalt olnud maakondade lõikes madalam. Eestis tervikuna on vähenenud vajadus turismi- ja toitlustusvaldkonna töötajate, raamatupidajate ja tegevjuhtide järgi. Suur vajadus on kõigis maakondades logopeedide ja tarkvara arendajate järgi.

Viljandimaa peamiseks väärtuseks on igas elukaare etapis end terve ja õnnelikuna tundev inimene. Arengustrateegia eesmärgiks on luua ettevõtjate ja kodanikualgatuse kaasabil Viljandimaal elamiseks ja töötamiseks atraktiivsed tingimused. Visiooni keskmes on elanike kestev heaolu, mille saavutamise peamise vahendina nähakse konkurentsivõime suurendamist tööturul. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa, lk 3, 7–8) Viljandimaa keskmisest kõrgem suhtelise vaesuse määr mõjutab hinnangut tervisele. Depressiooni esineb statistiliselt küll vähe, kuid tegevuskava eesmärkide all rõhutatakse kogukonna rolli meeste vaimse tervise toetamisel ning eakate (65+) ühiskonda kaasamisel. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa 2, lk 92)

Eestis 2016. aastal käivitunud töövõimereformi tulemusel suurenes Viljandimaal 2017. aastal oluliselt registreeritud töötute osakaal. Reformi eesmärgiks oli sobivate tööturuteenuste abil terviseprobleemidega inimeste tööellu naasmise soodustamine. (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 5; Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019; Lisa 2, lk 52). Oluline on tagada igale inimesele sobivad teenused ja vajalik tugi, kuna töötamine toetab inimese heaolu läbi sotsiaalse kaasatuse ja majandusliku turvatunde. Lisaks tööjõupakkumise kasvule on vaja ettevõtjate valmisolekut vanemaalise tööjõu värbamiseks. Jätkuvalt on vähe ühes vahetuses või osalist tööaega võimaldavaid vabu töökohti. Rõhutatakse Eesti Töötukassa rolli ettevõtjate partneri, nõustaja ja koolitajana ning võrgustikupartnerite (nt kohalik omavalitsus) kaasajana. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa 2, lk 52, 54–55)

Arengustrateegia tulemusmõõdikute hulgas on lisaks oodatavatele demograafilistele muutustele välja toodud 15–64-aastaste tööhõivemäär 65–70%, töötuse määr alla 6%, haridustase (30–40-aastaste III haridustaseme määr 45%) ja -kvaliteet ning tervise kvaliteet (enesehinnangust lähtuvalt). Ühe olulisema tegevussuunana on välja toodud inimese aktiivsuse kasvatamine ja elukestva õppe soodustamine. (Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+, 2019, Lisa, lk 3, 7–8). Kõigi Viljandimaa strateegiliste dokumentide keskmes on inimene ja tema elukvaliteet igas eluetapis. Piirkonna arengu võtmesõnadeks on tööhõive ja ettevõtlikus. Tööhõivevõimeline ja ettevõtlik saab olla elukestvalt tervisesse ja haridusse panustav inimene, keda toetavad nii kogukond kui institutsionaalne võrgustik.

2.2. Uuringu meetodika, valim ja analüüsiprotsessi kirjeldus

Käesolevas alapeatükis kirjeldab autor lisaks meetodikale ja valimile analüüsiprotsessi etappe. Uurimiseesmärkidest lähtuvalt valis autor kvalitatiivse uurimisviisi, mis võimaldab mitteamulisi näitajaid analüüsides jõuda uuritava nähtuse olemuseni (Õunapuu, 2014, lk 54, 57; Ormston *et al.*, 2014, lk 3–4). Kvalitatiivset interpretatiivset fenomenoloogilist lähenemist (IPA ingl *interpretative phenomenological analysis*) on enim kasutatud psühholoogias, kuid järjest enam on see populaarsust kogumas ka inim-, sotsiaal- ja terviseteaduste valdkonnas (Smith *et al.*, 2009, lk 1), kuna võimaldab edastada respondentide isiklikku kogemust ning refleksiooni (Ormston *et al.*, 2014, lk 3–4, 18).

IPA põhineb fenomenoloogilise filosoofia suunal ning ühendab fenomenoloogia ja hermeneutika fenomeni, et mõista inimese tõlgendust oma kogemusest või protsessist (Rajasinghe, 2020, lk 180; Smith, 2019, lk 171). IPA lähenemise arendaja Smith kolleegidega, kaasautorlusena valminud IPA juhendis (Smith *et al.*, 2009, lk 59), soovib IPA lähenemise esmakordsel kasutamisel järgida praktikas tulemuslikuks osutunud struktuuri ning seetõttu juhindub autor sellest nii uuringu ettevalmistamisel, läbiviimisel kui andmete analüüsimisel. IPA lähenemist käsitlev kirjandus ei eelista ühtegi konkreetset andmeanalüüsi meetodit (Pietkiewicz & Smith, 2014, lk 11; Smith *et al.*, 2009, lk 77; Pringle *et al.*, 2011, lk 22; Cope, 2011, lk 610), kuid IPA uuringutes on levinud kuuest etapist koosnev andmeanalüüs, mis võimaldab süsteemselt liikuda kirjeldavalt interpretatiivsele tõlgendavale tasandile (Smith *et al.*, 2009, lk 79–80; Cope, 2011, lk 610).

Smith ja tema kolleegid (2009, lk 49, 51) tõdevad, et IPA lähenemist kasutavate uuringute puhul on selle induktiivsest ja idiograafilisest iseloomust tulenevalt parim väike homogeenne valim soovitusliku suurusega kolm kuni kuus respondenti. Autor kaasas uuringusse kombineeritult mugavus- ja ettekavatsetud valimi, mis koosnes kuuest inimesest, kes olid nõus uuringus osalema. Valimi koostas ta oma teadmistest ja kogemustest lähtuvalt ning kindlate kriteeriumite põhjal (Õunapuu, 2014, lk 142–143) ning sinna kuulus kolm meessoost ja kolm naissoost respondenti. Võrdne arv nais- ja meessoost respondente kaasati, et selgitada välja võimalikud vastaja soost tulenevad erisused. Intervjueeritavate osas tegi ta valiku 2020. aastal töötust kogenud, Eesti Töötukassas arvel olnud ja erineval ajaperioodil tööklubi teenusel osalenud 55–64-aastaste inimeste hulgast.

Andmete kogumise meetodina kasutas autor individuaalset poolstruktureeritud intervjuud, mis on osutunud väikese sihipärase homogeenne valimi puhul kõige tulemuslikumaks (Rajasinghe, 2020, lk 182; Pietkiewicz & Smith, 2014, lk 10; Smith *et al.*, 2009, lk 49). Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab planeeritud küsimusi esitada paindlikus järjekorras ning juhtida osalejale intervjuu suunda (O'Reilly & Dogra 2017, lk 38; Smith *et al.*, 2009, lk 64–65). Kuna IPA juhend soovib esimese valikuna audiosalvestust, siis viis autor intervjuud läbi telefoni teel (Smith *et al.*, 2009, lk 73–74). Intervjuuküsimused koostas autor lähtuvalt töö eesmärgist ja uurimisküsimustest,

tuginedes teooriaosas käsitletud vanemaealiste tööhõive mõjuritele (Augner, 2018, lk 436–439; Belloni *et al.*, 2019, lk 157; Lain & Phillipson, 2019, lk 75–76; Lambing *et al.*, 2020, lk 14; Lee & Kim, 2017, lk 122; Merriam & Kee, 2014, lk 128; Parts, 2019, lk 18, 21; Philips, 2016, lk 113), lõputöös kasutatud intervjuuküsimustele (Vellak, 2020, lk 44), Eesti Töötukassa tellimisel Turu-uuringute AS koostatud uuringule (Eesti Töötukassa, 2020c), EL liikmesriikides läbiviidud uuringule (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020) ja IPA juhendmaterjalile (Smith *et al.*, 2009).

Kõik respondendid andsid suulise nõusoleku intervjuude audiosalvestuseks. Autor edastas enne intervjuu algust intervjuueeritavatele teabe, et kõigi osalejate anonüümsus on tagatud ning isikuandmete kaitse seaduse (2019) § 14 p 6 kohaselt isikuandmeid töödeldakse viisil, mis tagab nende turvalisuse, sealhulgas kaitseb loata või ebaseadusliku töötlemise eest ning juhusliku kadumise, hävimise või kahjustumise eest, rakendades asjakohaseid tehnilisi või korralduslikke meetmeid. Naissoost respondendid on tähistatud N1, N2 ja N3 ning meessoost respondendid vastavalt M1, M2 ja M3 (vt tabel 1). Intervjuuküsimusi oli kokku 15 (vt lisa 1), millest viis puudutas respondendi profiili iseloomustavat karakteristikut nagu sugu, haridustase, leibkonnaliikmete arv ning andmeid tööhõives osalemise või töötuna arvel oleku kohta. Sisulisi intervjuuküsimusi oli 10, mis on IPA juhendmaterjali soovituslik maksimum (Smith *et al.*, 2009, lk 60).

Tabel 1. Intervjuueeritavate profiil

Tähis	Sugu	Haridustase	Tööhõives osalus	Töövõime vähenemine	Töötukassas arvel (kuudes)	Leibkonnaliikmeid
N1	naine	keskharidus	ei	jah	30	2
N2	naine	keskeriharidus	jah	ei	12	1
N3	naine	keskharidus	jah	ei	15	2
M1	mees	kõrgharidus	jah	ei	12	2
M2	mees	põhiharidus	jah	jah	6	2
M3	mees	keskeriharidus	jah	ei	15	2

Intervjuud viis autor läbi ajavahemikul 29.03.2021–31.03.2021. Intervjuu keskmine pikkus oli 43 minutit. Kuna IPA lähenemine eeldab võimalikult autentset transkriptsiooni, siis iga intervjuu transkribeeriti vahetult peale selle lõppu (Smith *et al.*, 2009, lk 73–74). Ekspertarvamuse saamiseks esitas autor Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna juhatajale Merit Laanele 31.03.2021 e-posti teel seitse küsimust (vt lisa 2).

Ekspertidele esitatud küsimused lähtuvad töö eesmärgist ja tuginevad käesoleva lõputöö teooriaosas käsitletud vanemaealiste tööjõupakkumise aspektidele (Augner, 2018, lk 436–439; Belloni *et al.*, 2019, lk 157; Merriam & Kee, 2014, lk 128; Parts, 2019, lk 18; Riigikantselei, 2020b, lk 2; Sotsiaalministeerium, 2019, lk 2; Sotsiaalministeerium, 2016; Van Ewijk, 2013, lk 10), lõputöös kasutatud intervjuuküsimustele (Vellak, 2020, lk 45), Eesti Töötukassa tellimisel Turu-uuringute AS koostatud uuringule (Eesti Töötukassa, 2020c), EL liikmesriikides läbiviidud uuringule (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020) ja IPA juhendmaterjalile (Smith *et al.*, 2009). Vastused saadi samuti e-posti teel 05.04.2021. Vastustes kajastusid Merit Laane sõnul tema ja Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna juhtivkonsultant Tiina Gabrieli ühised seisukohad ning edasises töös on neid käsitletud eksperthinnangu kaasautoritena.

Järgnevalt annab autor ülevaate IPA lähenemisel põhineva kuuest etapist koosneva andmeanalüüsi protsessist ja tulemustest. Esimeses etapis transkribeeris autor telefonirakenduse CallApp abil salvestatud AMR formaadist WAV formaati teisendatud helifailid ning grupeeris kõik intervjuutulemused isikupõhiste tabelitena tekstitöötlusprogrammis Microsoft Word. Transkribeeritud teksti sisaldavaid tabeleid oli kokku 26 lehekülge. Autor kuulas korduvalt helifaile ja luges transkribeeritud teksti mitmeid kordi, et leida rõhuasetusi narratiivis (Smith *et al.*, 2009, lk 82).

Kuna IPA juhend julgustab lähenema analüüsiprotsessile loominguliselt ja innovaatsiliselt, siis kasutas autor teises etapis soovituslikest analüüsiskeemidest enda kombineeritud versiooni. Autor lisas intervjuuküsimuste tabelisse (vt lisa 1) isikupõhiselt originaaltranskriptsiooni ja kommentaare sisaldava veeru. Selline jaotus hõlbustab teksti lingvistilist ja kontseptuaalset tõlgendust ning dekontekstualiseerimist ehk analüüsitava teksti kontekstivälist analüüsi (Vanscoy & Evenstad, 2015, lk 345; Smith *et al.*, 2009, lk 90). Kolmandas etapis liikus autor hermeneutilise ringi (*the hermeneutic circle*) põhimõttest lähtuvasse refleksioonifaasi. Hermeneutilise ringi põhimõtte kohaselt analüüsitakse osi terviku mõistmiseks ning seejärel vaadeldakse tervikut osade toimimise analüüsiks. Kvalitatiivsetele lähenemistele omaselt on analüüsiprotsess küll lineaarne, kuid IPA erinevus seisneb andmete töötlemises läbi erinevate tasandite (Smith *et al.*, 2009, lk 28, 91). Autor kleepis isikupõhiste tabelite väljaprintidele värvilised märkmepaberid, millele märkis superordinaarsed teemad.

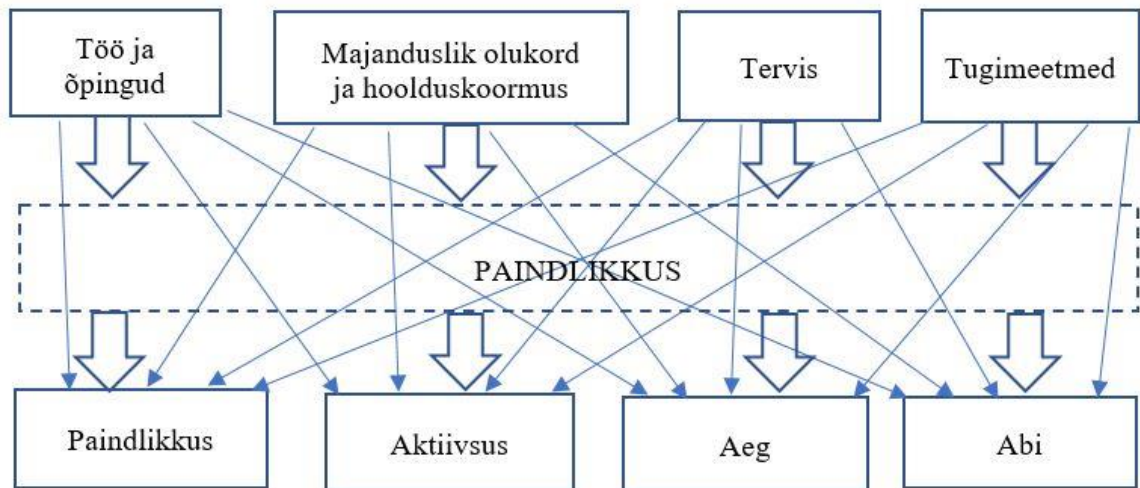
Teemade füüsilist rühmitamist on loova mõtlemise stimulatsioonivahendina kasutanud Vanscoy & Evenstad (2015, lk 349). Neljandas etapis jõudis uuring interpretatiivsesse abstraktsioonifaasi, milles autor selgitas kõigepealt metanalüüsi kaudu välja superordinaarsete teemade kategooriad, hoides IPA idiograafilist keset ning keskendudes iga intervjueeritava unikaalsele kogemusele (Smith *et al.*, 2009, lk 96, 103–106). Viiendas etapis pöördus autor hermeneutilise ringi printsiipidele tuginedes abstraktselt käsitluselt tagasi idiograafilisele ning analüüsis uuesti isikupõhiselt transkriptsioone. IPA kontekstis mõistetakse idiograafilise lähenemise all analüüsi sügavust ning detailsust. (Smith *et al.*, 2009, lk 29, 100) Selleks vaatas autor transkriptsioonidele läbi abstraktsiooniprisma, ühendades seeläbi IPA fenomenaaalse, interpretatiivse ja analüütilise külje. Protsessi tulemina koostas autor nelja peakategooriat hõlmava tabeli, mis sisaldab superordinaarsete teemade soopõhiselt väljendatud andmed (vt tabel 2).

Tabel 2. Pea- ja superordinaarsed teemad

Peateemad	Superordinaarsed teemad	
	Naissoost respondendid	Meessoost respondendid
Paindlikkus	Paindlike töötingimuste väärtustamine	
	Töö meeldivuse väärtustamine	
	Füüsilise töö välistamine	
	Pensionieani pigem täiskoormus	Pensionieani pigem osakoormus
	Pigem ei soovi töötada pensionieas	Pensionieas paindlik töö
	Valikuvabaduse väärtustamine	Iseseisvuse väärtustamine
	Eesti Töötukassa strateegia intensiivne	Eesti Töötukassa strateegiaga rahul
	Tööhõive kui suhtlusvõimalus	Töötasu väärtustamine
Aktiivsus	Positiivse mõttelaadi väärtustamine	
	Tervise ja tervislike eluviiside väärtustamine	
	Hea füüsilise ja vaimse vormi väärtustamine	
	Noorte ja vanemaaliste sünergia väärtustamine	
	Huvi võtmepädevuste arendamise ja töökohapõhise õppe suhtes	Huvi ümber-, täiend või tasemeõppe suhtes
	Aeg	Aja väärtustamine
Tööturule naasmise nägemine pikema protsessina		
Prioriteetide ja väärtuste muutumine		Mugavustsooni jäämine
Vanuse ja tööhõive mõjurite seos		Enese tajumine takistusena
Abi		Ei seosta alanejate pereliikmete eest hoolitsemist hoolduskoormusega
	Partneri majanduslik tugi oluline	Iseseisva toimetuleku rõhutamine
	Toimetulek tänu säästudele, kokkuhoiule, finantskohustuste puudumisele	

Kuuendas etapis toimus üksikuid intervjuusid läbivate muustrite süntees, millele autor lisas topelthermeneutika põhimõttest lähtuvalt oma tõlgenduse.

Vanemaealiste tööjõupakkumise mõjukategooriateks kujunesid analüüsi protsessi tulemina: paindlikkus (nii meta- kui peakategooriana), aktiivsus, aeg ja abi (vt joonis 1).



Joonis 1. Tööjõupakkumise mõjukategooriate transformatsioon

Peateemade ja nende sisendiks olnud olulisemate superordinaarsete teemade sisu avab autor käesoleva töö alapeatükis 2.3., lisades iga kategooria ilmestamiseks väljavõtteid respondentide intervjuudest ning refereeringuid eksperthinnangust. Tsitaatide puhul kasutab autor puuduva tekstiosa asemel tähist /.../ ja mõttepausi tähiseks on (...).

2.3. Uuringu tulemused

2.3.1. Paindlikkus kui tööjõupakkumise võtmemõjur

Uuringu tulemuste kohaselt on paindlikkus nii kõiki peateemasid hõlmav ja valdkondi läbiv metatasandi kategooria kui ka üks neljast peateemast. Paindlikkuse kui peateema superordinaarsete teemadena võib välja tuua paindlike töötingimuste ja töö meeldivuse väärtustamise kõigi respondentide poolt. Paindlikkuse all peeti muuhulgas silmas tööaja ja -tingimuste paindlikkust, pensionile jäämise paindlikku ajastust ning tööandja ja institutsioonide suhtumist. Naissoost respondentid väärtustasid kõrgelt valikuvabadust, meessoost respondentid iseseisvust ja motiveerivat töötasu. Väljaspool Eestit töötanud naissoost respondent N2 mainis töötasu tähtsust, kuid mitte prioriteetsust. Samas pidas ta väga oluliseks tööandja toetavat suhtumist ja positiivset õhkkonda.

Täiskohaga ma kindlasti enam ei taha /.../ aga ma tahaks, et mul oleks valikuvõimalus, et kui mul on jälle parem, siis ma lähen ju tööle, aga mitte nii, et ninast veri väljas /.../ mul on ikkagi vaja pidevalt mingi paus vahele teha, et saan mingisuguse harjutuse jälle vahele teha. /.../ mul lihtsalt selles sundasendis hakkab valutama, aga kuskohas sul niimoodi on need töökohad, et niimoodi saad. (N1)

Kui tervis lubab ja töökoht on meeldiv, siis ma ei saa öelda, et ma lõpetan siin nüüd selles vanuses. Töö, kus sa käid ja kus on meeldiv ja mis tervist ei tapa ega midagi, ei ole vaimselt ega füüsiliselt mingeid raskusi (...) seal võib ju tegelikult käia ja oma aega sisustada. /.../ Praegu on küll niimoodi, et ma sügisel peaksin minema pensionile, aga praegu ma mõtlen küll, et igal juhul olen tööl edasi, et selline lahe on seal. Rootsi ja Soome /.../ neil on soodustused, et kui lükkab pensioni edasi ja muudkui töötab, automaatselt saab pensionilisa juurde. (N2)

Praegu ma tunnen küll ennast hästi. See töö noh ei ole mul nagu füüsiline. /.../ need liigesed /.../ ma olen ju kogu aeg olnud selle betoonpõranda peal /.../ õhtuks on ikka jalad läbi /.../. Vähenenud töövõimet ma ei saanud. Töötukassast soovitati, aga seda mulle ei antud. (N3)

Kuigi vaid naissoost respondendi N1 töövõime on hinnatud vähenenuks, siis kõigi naiste vastustest ilmnes, et nad ei suuda terviseprobleemide tõttu füüsilist tööd teha. Respondendid N2 ja N3 soovisid sobivate töötingimuste korral pensionieani täiskoormusega töötada ja nägid lisandväärtusena sotsiaalse suhtluse võimalust. Samas respondendid N1 ja N3 avaldasid, et ei soovi pensioniea saabudes tööhõives edasi osaleda.

Kõik kolm meessoost respondenti hindasid oma tervisliku seisundi väga heaks. Ainsana soovis täiskoormusega töötada osalise töövõimega respondent M1, põhjendades seda paindlike töötingimuste ja graafiku alusel töötamisega, mis annab võimaluse pikemateks pausideks. Samas soovisid kõik meessoost respondendid paindlike tingimuste või projektipõhise töö korral töötada edasi ka riiklikku pensioniikka jõudnuna. Füüsilist tööd oli nõus pensionieani tegema vaid respondent M3, kuid mitte täiskoormusega. Respondent M1 planeeris alustamist ettevõtlusega, leides, et sel viisil on võimalik ka pensionieas oma tööaega paindlikult ja iseseisvalt planeerida.

/.../ no see kõik ju oleneb (...) mis on ja (...) füüsilist tööd loomulikult 40 tundi nädalas ei paku küll mingit motivatsiooni. /.../ projektijuhtimine näiteks (...) seda võid ju teha 70+ ka /.../ ja mingisugune motivatsioon palga suhtes peaks ka nagu olema (...) pole ju mõtet käia sellepärast, et lihtsalt kodust välja seltskonda saada. /.../ kui ma julgen seda käiku teha, siis ma teen osaühingu ära. (M1)

No ma tahaks ikka pensini ära käia. /.../ Ikka tahaks täistöökohaga. Sellepärast, et see praegune töö võimaldab 24-tunniseid (...) teen 24 ära, siis on teinekord isegi neli vaba päeva. /.../ pensionipõlves päris koju ka ikka ei tahaks jääda. Kui tervis vähegi lubab või vähegi midagi leiab või (...) leiab pool kohta kuskilt /.../. (M2)

Ma olen mõelnud, et nii kui ma ülalpeetavaks muutun riigi poolt, nii on kohe ära tulek. Päevast päeva küll enam käima ei hakka. /.../ Naistel oli vanasti pensioniiga 55 ja meestel 60 (...) naistel on ikka hirmsasti otsa pandud (...) naiste osas on diskrimineerimine tegelikult. /.../ no hästi ei kujuta ettegi, et noh 65-selt ma läheksin praegust karjääri jätkama (...) ehitustööd (...) võrdlemisi raskeks võib füüsiliselt muutuda ju. /.../ võimalik, et muudaks veel enne lõppu profiili. (M3)

Kogemust Eesti Töötukassa kliendina tajuti respondentide poolt üldjoontes positiivsena ja lähenemist paindlikuna. Naissoost respondendid tajusid Töötukassa strateegiat vanemaealise töötule rakendamisel intensiivsemana kui mehed. Kõik naised mainisid Töötukassaga suhtlemisel tekkivat ebamugavustunnet, kuid täpsustasid, et suhtlemisprotsess on alati vastastikune. Ei taheta „näida hädine“ ja mõistetakse Töötukassa eesmärki suunata töötud kiiresti tagasi hõivesse. Siiski leiti, et alati ei ole kiire hõivesse naasmine jätkusuutlik lahendus tööandja, töövõtja ega riigi jaoks.

Meessoost respondendid M1 ja M3 leidsid, et on saanud Töötukassast konstruktiivset nõu ja abi. M3 ootas „mingit realistlikku ümberõpet“ ja suunamist praktikabaasi. Kõik respondendid leidsid, et vahel aastakümneid ühes ametis töötanud inimene vajab töötuks jäädes aega taastumiseks, uute sihtide seadmiseks ning alles seejärel oli võimeline alustama tööotsingutega. Ekspertide M. Laan & T. Gabriel (e-kiri, 05.04.2021) sõnul ootab Töötukassa kliendilt tahet muutusteks. Uuringu tulemused näitavad, et tänase tööturu märksõnaks on paindlikkus, kuna kõik osapooled hindavad seda kõrgelt.

2.3.2. Aktiivsena ja tervislikult vananemise mõju tööjõupakkumisele

Aktiivsena ja tervislikult vananemine oli kõiki intervjuusid läbinud teema. Oluliseks peeti nii positiivset mõttelaadi, elukestvat teadmiste täiendamist kui füüsilist aktiivsust. Enesehinnangulist tervist pidasid kõik respondendid heaks või väga heaks ja kõik rõhutasid tervislike eluviiside järgimist.

Kui tööhõivekontekstis kirjeldasid respondendid N1 ja N3 sundasendit nõudnud tööst tingitud kroonilist füüsilist valu, siis oma üldise füüsilise seisundi hindasid respondendid heaks. Mõlemad liiguvad igal võimalikul juhul jalgsi, N3 sõidab vabal ajal jalgrattaga, suusatab ja toimetab aias. Kuigi N1 kurdab, et tunneb end hommikuti väga halvasti, tegutseb ta aktiivselt enesetunde parandamise nimel, tehes päeva jooksul korduvalt füüsilisi harjutusi ja tervislikult toitudes ning rõhutab, et ei tarbi alkoholi ega suitseta. Respondent N2 tunnistab samuti, et järgib elujaatavat ja tervislikku elustiili: „Vaatan, et saaksin vitamiine, mis mind toetaks, une täis magada ja üleüldse olen üks positiivne inimene ja ma ei mõtle muremõtteid. Kui on paar sõpra (...) alati on midagi elult oodata.“

Respondent N1 toob oma arvamuses välja kohalolu, vaimse aktiivsuse ja positiivse suhtumise osatähtsuse uute teadmiste omandamisel:

Tegelikult kui nüüd aus olla, siis igast asjast mingi iva leiab /.../ sa nüüd võib-olla ei tea, kas nüüd just midagi elumuutvat, aga /.../ aga kui sa ikka teed seal kaasa /.../. See on täpselt niimoodi, et kui sa oled juba meelestatud niimoodi, et oh jumal küll, miks ja milleks /.../ siis sa jah võidki lõpuni selline negatiivne olla /.../.

Respondendid N1 ja N3 möönavad, et on olnud viimase aasta jooksul aktiivsed oma digipädevuse arendamisel ning N1 ja N2 tõdevad, et nad sooviksid parandada oma inglise keele oskust. N1 selgitab, et on ka Töötukassast keeleõppevõimalust taotlenud, kuid kahjuks pole see võimalikuks osutunud. Enamik respondente arvas, et Töötukassa pakub teenuseid vaid töötutele. Hoolimata sellest, et N2 osaleb täiskoormusega tööhõives, sooviks ta õppida inglise keelt. Hetkel on ta lahenduse leidnud põlvkondade vahelises mitteformaalses õppes: „Poiss ütles, et ma kirjutaksin iga päev mingisuguse lause talle ja siis tema saadab mulle selle inglise keeles ja siis ma kordan seda“ (N2).

Meessoost respondendid jagasid naiste seisukohti nii tervisliku elustiili, füüsilise aktiivsuse kui optimistliku ellusuhtumise osas. Respondent M1 kinnitas, et osaleb sõpruskonnaga regulaarselt rühmatreeningutel ja toitub tervislikult ega tarbi meelemürke: „/.../ pigem ikka tervislikud eluviisid /.../“.

Respondendil M2 on kunagise trauma tõttu püsiv füüsilise tervise kahjustus ja tal on tuvastatud vähenenud töövõime, kuid sellest hoolimata läbib ta regulaarselt jalgrattal korraga vähemalt 10 kilomeetrit. Kuna tervisekahjustus ei võimaldanud tal enam endisel erialal jätkata, läbis ta hiljuti ümberõppe, töötab täiskoormusega erialasel tööol ning plaanib käesoleval aastal naasta nooruses pooleli jäänud tasemeõppesse. Füüsilise ja vaimse tervise hindab ta heas seisukorras olevaks.

Mida ma jagan oma kogemusest töötuna (...) rahu, ainult rahu (...) no mul oli võib-olla teistmoodi ja natuke ekstreemne, sest ma ei saanud iga tööd vastu nagu võtta, aga pakkumisi nagu oli. Ma mitme koha peal ka kohapeal käisin ära, aga kui ma näen, et ma ei saa hakkama, no ma ikka kaheksa tundi jalgade peal ei saa tööd teha (...) siis ma ikka ei saa järelikult. /.../ töökohaga olen väga rahul (.../ ja varsti hakkavad jälle mingisugused kursused /.../. (M2)

Meessoost respondendid olid intervjuude põhjal valmis ka kannapööreteks karjääris. Respondent M3 leiab, et füüsiline töö, mida ta osalise koormusega teeb, on küll „hea ravivõimlemine“, kuid ei välista „enne lõppu profiili muutmist“. Kuna teda huvitab ehitusvaldkond, on ta tutvunud näiteks Pärnumaa Kutsehariduskeskuse võimalustega ning leiab, et seal on „ahvatlevaid värke“, kuid vanemas eas töö kõrvalt teises maakonnas õppetöös osalemine on keeruline.

Töötuna oleksin oodanud, et mingit realistlikku ümberõpet toimuks või midagi (...) aga midagi praktiliselt ei toimu (...) toimuvad ainult need bussijuhid ja autojuhid /.../ räägitakse, et ehitustööjõudu ei ole, tuleb väljapoolt sisse tuua. /.../. Töötukassa võiks ju organiseerida mingeid kursusi (...) et saaks nende kaudu inimesi tööturule /.../ või siis praktikabaasi ja siis kuskile juba tööle. Oleks siis ainult teooriatki pakkunud (...) aga neil on vist sealt Ukrainast mõttekam tuua /.../ et noh (...) mina ise oleks väga oodanud mingeid koolitusi ehitusvaldkonnast, aga mitte midagi ju ei ole. Viljandis mitte mingit valikut ei ole. (M3)

Respondent M1 on läbinud ettevõtluskursuse, plaanib esitada äriplaani ettevõtte käivitamiseks vajaliku põhivara soetamiseks ning soovib käesoleval aastal asutada osäühingu ka juhul, kui projekt rahastust ei saa: „/.../ kui ma julgen seda käiku teha, siis ma teen osäühingu ära /.../ võib-olla proovida see projekt ära kirjutada. See on ainuke asi, millest ma olen mõelnud ja kinni hoidnud /.../.“

Eksperdid M. Laan & T. Gabriel (e-kiri, 05.04.2021) hindasid vanemaealiste huvi ümberõppe suhtes pigem madalaks ning digipädevuse taseme nõrgaks. Leitakse, et aegunud haridus takistab vanemaealiste naasmist tööhõivesse ning mõnikord jääb puudu tahtest. Tulemus on osaliselt vastuolus antud töö raames intervjuudes osalenud inimeste seisukohtade ja käitumismudeliga. Respondentide intervjuude põhjal võib väita, et nad vananevad tervislikult ja aktiivsena ning vajavad arenguruumi ja -võimalusi. Samas näitavad uuringu tulemused, et east tulenevalt võib olla kehal või vaimul vaja hingetõmbepausi, koormuse muutmist ja usku muutuse võimalikkusesse.

2.3.3. Aeg kui väärtuspõhine tööjõupakkumise mõjur

Aeg väärtuspõhise mõjurina erinevates avaldumisvormides läbis kõigi respondentide intervjuusid. Respondendid leidsid, et elu kulgedes inimese prioriteedid muutuvad ning olenevad paljuski sellest, millises etapis ja rollis elukaarel ollakse.

Mina väärtustan oma aega. /.../ Vaata, kui inimene on väga rahahädas /.../ ta on sunnitud vastu võtma ükskõik mida. / Mina otsisin ja mõtlesin ja mul ei olnud niimoodi ka, et ma oleks pidanud kohe kuskile minema. /.../ Isegi kui ma oleksin teinud mingit tööd /.../ ega ma pole mingi puu, et juured alla kasvavad. /.../ Sellises vanuses ma väärtustan rohkem oma tervist. Ma saan vähemaga hakkama. (N2)

Respondent N3 selgitas, et peale koondamist vajas ta aega nii füüsiliseks kui psüühiliseks taastumiseks: /.../ kui mina töötuks jäin ja tahtsin rahulikult puhata, siis Töötukassa ei lasknudki mul puhata (...) ma ju kõik kuud käisin kuskil nendel /... / ma olin ju niipalju aastaid järjest tööl (...) 18. eluaastast läksin tööle ja nüüd (...) koondati (...) ja siis sa mõtled, et võtad nüüd aja korraks maha (...) aga nad ei lase (...) kõik suunasid mind igale poole /.../ tegelikult oli kogu aeg kiire (...) siis olin nädal aega kodus ja läksin tööle. /.../

Meessoost respondendid avasid oma intervjuudes teistlaadseid aja aspekte. Respondendid M1 ja M3 tõid välja enda kui töötaja kogemusest rääkides, et võtsid teadlikult aega eneserefleksiooniks ja hoogu uute sihtide seadmiseks. Respondent M3 võttis oma kogemuse töötuna kokku sõnaga „mõnus“, selgitades, et vajab hingetõmbeaega ning sai endale ajapuhvrit lubada põhiliselt seetõttu, et tal polnud finantskohustusi ega ülalpeetavaid.

Respondent M1 tõi välja aja kulgemise varjuküljed tööhõive kontekstis:

Ütleme nii, et otseselt ei takistanud miski. /.../ kui ma olin harjunud selline iseseisev olema /.../ enda valdkond ei pakkunud mulle enam eriti midagi ja mul ei olnud motivatsiooni (...) ütleme selles mõttes, et ma ei saa öelda, et mingid kohutavalt suured takistused oleks olnud... pigem ma ise olin enda jaoks takistus (...) mingis mõttes. /.../ kogemus töötuna ütleb seda, et ära jää nii pikaks vedelema (...) ikka tuleb midagi ette võtta (...) mugavustsoon on hea lihtne. (M1)

Respondendid tunnistasid, et vanuse tõus on korrelatsioonis tööjõupakkumise mõjurite hulga. Elukaarel on läbivaldtuntud kohustust vastutada eelkõige pere vajaduste eest. Ei soovita teha suurt pingutust nõudvat või täiskoormusega tööd, kuna leitakse, et sel juhul poleks piisavat ajalist ressursi tegeleda enesearengu, hobide, lastelaste ja tervisespordiga või osaleda õpingutes. Veel ebatõenäolisemaks peetakse täiskoormusega töötamist pensionieas. Naissoost respondendid N1 ja N3 tõdesid, et ei soovi pensionikka jõudes enam edasi töötada. Vaid respondent N2 tunnistas, et kui töötingimused on head ja tervis võimaldab, töötab ta pensioniikka jõudes tõenäoliselt edasi. Meessoost respondendid selgitasid, et mõningatel tingimustel ja asjaoludel on pensionieas töötamine täiesti mõeldav.

Eksperdid M. Laan & T. Gabriel (e-kiri, 05.04.2021) paigutavad väärtused tööhõivet soodustavate mõjurite alla ning rõhutavad ka kellaaja tundmist, stabiilsust ja töökultuuri. Uuringu tulemused näitavad, et aja hind, kaal ja kulgemise kiirus on pidevas muutumises. Selline metamorfoos hakkab paratamatult mõjutama otsuseid ja valikuid kõigis eluvaldkondades sh tööjõupakkumise osas.

2.3.4. Abi pakkumine ja vastuvõtmine tööjõupakkumise mõjurina

Analüüsiotsessis selgus, et abi kategooria on samuti tööjõupakkumise oluline mõjur. Respondendid tunnevad vanemasse ikka jõudnuna suuremat sõltumatust ja vabadust. Enamikul puudub veel endal abivajadus või ei taheta end veel abivajajana tunda. Pereliikmete aitamist ja hooldamist ei tajuta hoolduskoormusena.

Kõik naissoost respondendid rõhutasid kunagist võimalust naistel 55-aastaselt pensionile minna. Respondendid N1 ja N3 leidsid, et pensioniea tõstmine on naiste puhul olnud liialt suur, kuna nad sooviksid end vanaema rollis oluliselt enam teostada ning 65-aastaselt pole nende enda hinnangul neil enam selleks võimalust ning jaksu. Leiti, et kui lastelastel lasteaiakohta pole, peab jääma tööhõivest kõrvale vanaema. Meessoost respondent M3 nimetab naiste pensioniea tõstmist aja jooksul 10 aasta võrra diskrimineerimiseks. Samas ei tajunud respondendid sugulaste aitamist abi vormist sõltumata hoolduskoormusena.

Natuke kulub siin lastelaste peale ka ja siis sealt kõrvalt ei saa sa lubada mingeid kulusi. /.../ üldiselt ma jah, olen hakkama saanud /.../ ma olen kogunud ja olen saanud isegi lapsi toetada, kui neil on peenike käes. Ma väga arvestan (...) kokkuhoidlik olen. (N2)

Et no praegu tõesti hea meelega jääks pensionile ja hoiaks lapsi, aga kuna peab veel 10 aastat tööl käima, siis ei ole midagi teha. Mina olen väga selline, et mina oleksin kodus ja hoiaksin lapselapsi ja laseksin noortel tegutseda. Siis sa veel jõuad tõesti. Kui inimene on 65, no ma tahan näha, kes jõuaks nende aastaste ja sellistega tegeleda /.../ jääksin kohe koju, kui saaksin pensioni. (N3)

Respondent N1 tõdes oma emast rääkides, et abi ulatus võib olla pöördvõrdeline abistatava toimetulekuga:

Mida rohkem ta ise väljas käib ja asju ajab, seda rohkem ta saab hakkama, aga nii kui sa ta sunnid sinna tuppa, siis ta jääbki sinna, siis seda hullem on. /.../ kui sa tal kõik ette ära teed, siis ta jääbki ära. /.../ vahepeal kõik need kaardid olid minu käes ja vat see ongi ega see ju talle ka ei meeldinud. /.../ Nädalas kolm kuni neli korda mõne tunni ikka seal käin. /.../. Üle 80 (...) nii et kunagi ei tea mis on, nii et see hullem osa tuleb veel. (N1)

Respondent M1 möönis, et on võtnud endale vanemate transportimise kohustuse, kuid vanemad saavad oma igapäevaeluga siiski üldjoontes iseseisvalt hakkama ning ta pole tajunud oma panust hoolduskoormusena. Respondent M2 hoolitses hiljuti oma tädi eest, kuid tänaseks on selle kohustuse üle võtnud tädipoeg. Respondent M3 selgitas: „Nooremast peast, kui sul on ülalpeetavaid ja mingid laenud /.../ siis võtab närviliseks.“

Naissoost respondendid N1 ja N3 selgitasid, et nad ei tuleks majanduslikult partneri toeta toime. N1 selgitab: „Ütlen ausalt, et minu toimetulek (...) mul on osaline töövõime (...) et iseseisvalt ma kindlasti toime ei tuleks, ainult tänu abikaasale. Need igasugused üürid ja asjad maksab tema.“. Ka N3 möönab, et pole aasta vältel „rahasid saanud“ ja elukaaslane on sel ajal aidanud makse maksta. N2 leiab, et tuli enne tööle asumist majanduslikult toime tänu väljaspool Eestit töötades kogutud säästudele. Mõlemast soost respondendid tõdesid, et neid on aidanud majanduslikult raskeid perioode ületada säästlik mõtteviis. Just seetõttu on nad leidnud meeldiva ja sobiva töö. Psühholoogilist abi on vajanud koondamise järgselt vaid üks naissoost respondent.

Eesti Töötukassa pakub mitmekesist tuge nii töötutele tööhõivesse naasmiseks kui töötavatele inimestele tööhõives püsimiseks. Ekspertide (M. Laan & T. Gabriel, e-kiri, 05.04.2021) sõnul osutusid viimase 12 kuu kõige tulemuslikumateks meetmeteks vanemaealiste tööhõivesse suunamisel: motiveeriv nõustamine, kliendi vajadustega arvestamine, tööklubi, tööpraktika, palgatoetus, proovipäevad, koolitus, karjääriinfo jagamine Töötukassas, karjäärinõustamine, tööalane rehabilitatsioon. Töehõivet takistavate mõjuritena tuuakse välja tööl käimise vajaduse puudumise ja väikesed nõudmised elukvaliteedile, uskumused ja madal enesehinnang. Vanemaealistele suunatud tööturumeetmete peamiste arengusuundadena tööturuteenuste parendamist vastavalt tööturu vajadustele ning keskendumist vähese või vananenud haridusega klientide ümberõppele lähtudes OSKA valdkondadest¹. Tulemuslikumaks teenuse pakkumiseks tehakse võrgustikutööd kohalike omavalitsuste, kriminaalhooldajate, perearstide, klientide pereliikmete, tugiisikute ning tööandjatele pakutakse kliendi tööhõivesse asumisel jätkutuge. (M. Laan & T. Gabriel, e-kiri, 05.04.2021)

¹ OSKA abil hinnatakse Eesti majanduse arenguks vajalike oskusi ja prognoositakse tööjõu nõudlust järgneva 10 aasta jooksul, <https://oska.kutsekoda.ee>

Uuringu tulemustele tuginedes võib öelda, et oluline on märgata ja arvestada vanemaealise abivajadust ning väärtustada tema vajadusi ja kogemusi. Eduka tööjõupakkumise aluseks on oma muutunud vajaduste ja väärtuste tundmine ning väljendamine vanemaealiste endi poolt. Eesti Töötukassa eksperdid rõhutasid ühe põhilise arengusuunana keskendumist vananenud haridusega klientide ümberõppele, kuid respondentide arvamustest selgub, et informatsioon laienevate võimaluste ja uute teenuste kohta ei jõua alati sihtrühmani. Samuti selgus, et oluline on pakkuda sihtrühmale tööhõivesse asumisel jätkutuge.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Vananemise kui katkematu protsessi dünaamika mõjutab kõiki üksikindiviide, perekondi, kogukondi ja ühiskondi. Üleminek küpsest vanemasse ikka esitab inimesele väljakutseid kõigis eluvaldkondades, kuid järjest enam kõiges tööhõivega seonduvas.

Uuringu tulemused näitavad, et paindlikkus on vanemaealise eduka tööjõupakkumise kõige olulisem võtmemõjur. Tänapäevane tööturg ootab vanemaealiselt paindlikkust, kuid paindlikku suhtumist ootab ka vanemaealine. Terviseriskide ja elukvaliteedi ümberhindamine muudab ootusi enda ja teiste suhtes (Parts, 2019, lk 18; Belloni *et al.*, 2019, lk 157; Augner, 2018, lk 436). Inimese väärtused ja vajadused on seotud eluetapiga ning vanemas eas suhtutakse oma ressursidesse märksa säästlikumalt. Lee & Kim (2017, lk 122) rõhutasid tööhõivest taandumise kahjulikku mõju vanemaealiste tervisele, kuid leidsid, et tööhõives püsimise võtmemõjuriks on töötingimuste paindlikkus.

Lõputöös käsitletud teoreetilistele allikatele ja uuringu tulemustele tuginedes võib väita, et tänaste demograafiliste arengute valguses on tööjõuturu nõudluspoolseid vajadusi, institutsioonide ootusi ja vanemaealiste tööjõupakkumist ühendavaks lüliks paindlik sildhõive (Dingemans *et al.*, 2017, lk 986–987). Uuringus osalenud kaaluvad tulemusliku tööle rakendumise korral tööhõives osalemist ka peale riikliku pensioniea saabumist. Tulemuslikkus ei seisne sihtrühma silmis mitte rakendumise kiiruses, vaid kõrge töökultuuriga ettevõttesse rahuldust pakkuvasse ametisse asumises. Uuringu tulemusi kinnitab Eesti Töötukassa tulemusindikaatorite süsteemi eksperthinnang, mis juhib tähelepanu vajadusele seada Eesti Töötukassa prioriteediks võimalikult kiire rakendumine töötuse kestuse lühendamise asemel (Trumm *et al.*, 2018, lk 24).

Mitmed strateegilised dokumendid deklareerivad keskendumist vanemaealiste vajadustele. Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+ (2019, Lisa 2, lk 52, 54–55) rõhutab vajadust ettevõtjatel valmistuda tööjõuturu muutumiseks ning leiab, et Eesti Töötukassal peab võtma koordineeriva rolli ettevõtjate partneri, nõustaja ja koolitajana ning võrgustikupartnerite (nt kohalik omavalitsus) kaasajana. Käesolevas uuringus osalenud rõhutasid mitmel juhul, et ootavad Eesti Töötukassalt koordineerivat rolli suhtluses potentsiaalsete tööandjatega. Van Ewijk (2013, lk 10) on leidnud, et parima tulemuse tagab professionaalide, ekspertide ja juhtide koostöö.

Uuringu tulemuste kohaselt osutus teiseks tööjõupakkumise mõjukategooriaks aktiivsus. Jätkusuutlikud võimalused eeldavad aktiivsena ja tervislikult vananemist (Soja *et al.*, 2021, lk 3674; Merriam & Kee, 2014, lk 128; European Commission, 2019, lk 7). Uurimistulemused kinnitasid vanemaealiste teadlikku panustamist oma füüsilisse, vaimsesse ja emotsionaalsesse tervisesse, mis iseloomustab EL riikide vanemaealiste hulgas levinud mudelit. Kõik intervjueeritavad hindasid kõrgelt tervislikke eluviise ning mitmel juhul mainiti ka meelemürkidest hoidumist. Uuringus osalenud kuuest 2020. aastal töötust kogenud vanemaealisest inimesest viis oli 2021. aasta alguses tulemuslikult tööhõivesse naasnud. Uurimistulemused ühtivad Merriam & Kee (2014, lk 128) uuringu järeldustega, et aktiivsemad ja tervemad vanemaealised koormavad vähem ühiskonna ressursse.

Zitkyté uuring (2020, lk 65) näitab, et 60. eluaasta paiku inimese aktiivsus järsult väheneb ning ligipääs tööturule halveneb. World Health Organization (2015, lk 27–28) arvates tagab tervisliku vananemise personaalne funktsionaalsete võimete arendamise ja säilitamise protsess. Käesoleva uuringu tulemused näitasid samuti, et inimesed vajavad keskea künnise ületamisel eelkõige jõustamist ja informatsiooni erinevate võimaluste kohta. Samas tuleb inimesel endal elukestvalt panustada oma oskuste ja teadmiste värskendamisse ning tervislikumatesse valikutesse, kuna säilenõtkus on üks suurimaid kaitseressursse (Richardson *et al.*, 2014, lk 1382). Käesoleva uuringu aktiivsusega seonduvates tulemustes esineb mõningaid lahknevusi eksperthinnanguga, milles hinnati vanemaealiste ümberõppehuvi nõrgaks, digipädevus madalaks ja haridus aegunuks. Kõik uuringus osalenud vanemaealised olid viimase aasta jooksul osalenud mõnel koolitusel või kursusel ning pooled respondendid olid parandanud oma digipädevust.

Soovitakse arendada ka teisi tänapäeva maailmas olulisi võtmepädevusi, ollakse valmis osalema ümber- või täiendõppes ning üks respondent plaanib 2021. aastal astuda tasemeõppesse. Üks käesolevas uuringus osalenud respondent kavatses 2021. aastal asutada oma esimese äriühingu. World Health Organization (2015, lk 10) andmetel on vanem iga hea aeg ettevõtlusega alustamiseks. 2020. aasta EL riikide uuringu tulemused näitavad, et peaaegu pooled tööhõives osalevatest 65–74-aastastest on ise enda tööandjad (European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020, lk 98).

Kolmandaks kategooriaks kujunes IPA analüüsiprotsessi tulemusel aeg. Tööhõivel on positiivne mõju inimese füüsilisele ja vaimsele tervisele (Augner, 2018, lk 437–439; Lee & Kim, 2017, lk 122; Richard & Durand, 2020, lk 211–215), kuid uurimistulemused näitavad, et tänane vanemaealine ootab, et teda nähtaks tervikliku isiksusena, mõistetakse nende vanusega muutunud vajadusi, austatakse aja jooksul kujunenud uskumusi ja väärtusi. Enamus vanemaealisi ei soovi hõivest veel täielikult taanduda, kuid pole valmis füüsiliselt või vaimselt rasket tööd enam täiskoormusel tegema. Vanemas eas töötuks jäädes vajatakse tervislikel ja arengulistel põhjustel karjääripöördeks rohkem aega kui nooremas eas, kus riskijulgus oluliselt suurem.

Viimaseks vanemaealiste tööjõupakkumise mõjuriks osutus abi kategooria, mille all käesolevas uuringus mõistetakse nii abi pakkumist kui vastuvõtmist. Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et Viljandimaa vanemaealised ei taju end võileivapõlvkonnana, kuna on pakkunud abi korruga vaid ühele põlvkonnale. Mõlemast soost respondendid tõdesid, et nende vanemad vajavad järjest rohkem hoolt. Naissoost respondendid tõdesid, et on aidanud viimase 12 kuu jooksul oma lapsi või lapselapsi. Maailmapraktika näitab samuti, et üldjuhul on just naised need, kes hoolduskoormuse enda kanda võtavad, kuid samaaegne tööhõives osalemine seab ohtu vaimse tervise (Brenna, 2021, lk 415).

Vanemaealine võib ka ise sattuda abivajaja rolli. Uuringutulemused kinnitavad teoreetilisi seisukohti, et majanduslik toimetulek on seotud leibkonnatüübiga. Käesolevas uuringus osalenud respondendid (ühe erandiga) elasid koos partneriga ja naissoost intervjuueeritavad tõdesid, et on saanud temalt majanduslikku tuge. Ühelgi respondentil polnud finantskohustusi ega võlgnevusi, mis iseloomustab ka teiste EL riikide vanemaealiste finantskäitumist (European Commission, 2018a, lk 42, 44).

Käesoleva uuringu tulemuste põhjal väidab autor, et kõik analüüsiprotsessi tulemusel selgunud kategooriaid peale paindlikkuse, millel on nii metatasandi kategooria kui võtmemõjurina vanemaealiste tööjõupakkumisele ainult soodustav mõju, võivad olla olenevalt kontekstist nii soodustavaks kui takistavaks mõjuriks. Aktiivsust, aega ja abi võib näha olenevalt avaldumisvormist ja sisust erineva toimega hõivemõjurina.

Uurimistulemustest lähtuvalt teeb autor Eesti Töötukassale alljärgnevad ettepanekud:

- Seada eesmärgiks vanemaealiste töötute võimalikult kiire ja tulemuslik tööle rakendumine töötuse kestuse lühendamise asemel;
- Võimaldada vanemaealistele regulaarset karjäärinõustamist;
- Pakkuda tööhõivesse naasnud vanemaealistele jätkutuge tööhõives püsimiseks;
- Arendada koostööd tööandjatega paindlike lahenduste pakkumiseks vanemaealistele.

Kuna uuring viidi läbi ühe maakonna vanemaealiste hulgas ja valim oli tulenevalt meetodikast väike, peab autor oluliseks sihtrühma hulgas hõivealaste uuringute jätkamist. Käesolevas lõputöös keskendus autor eelkõige vanemaealiste tööjõupakkumise mõjurite kaardistamisele, kuid peab oluliseks uurida vanemaealiste tööhõive teematikat edasi sihtrühma töötust ennetavate ja tulemuslikku tööhõivesse naasmist toetavate meetmete välja töötamiseks.

KOKKUVÕTE

Rahvastiku vananemine ja üha pikenev on kõikjal maailmas järjest aktuaalsemad teemad, kuna on toonud kaasa vajaduse tegeleda sotsiaal- ja majanduspoliitika uute arengusuundade ning ümberstruktureerimisega. Käesolevas töös on vanemaealistena käsitletud vanuserühma vahemikus 55–64 eluaastat, kuna varasemad uuringud on näidanud, et pikaajalise töötuse määr suureneb koostoimes madala oskuste tasemega märgatavalt alates 55. eluaastast.

Lõputöö teoreetilises osas kirjeldas autor vanemaealiste tööhõive arengusuundi globaalsel tasandil, andis ülevaate valitud tööjõupakkumise mõjuritest Euroopa Liidu riikides ning kaardistas vanemaealiste tööjõupakkumist iseloomustavad karakteristikud ning sihtrühmale pakutavad tööturuteenused Eestis. Kuigi kõikjal püütakse ennetada demograafiliste protsesside tagajärgi, on meetmed riigiti erinevad. Pensionisüsteemid ning tööelu pikendamise ja sellest väljumise strateegiad põhinevad erinevatel alustel. Vanemaealiste tööjõupakkumist toetavad teoreetiliste allikate põhjal paindlik sildhõive, tervislikult ja aktiivsena vananemine ning elukestev õpe. Eestis on järjest laiemat kõlapinda leidmas vanemaealiste tulevikuvalmidust käsitlevad arutelud. Eesti vanemaealiste aktiivsus tööturul on võrdluses teiste Euroopa Liidu riikidega kõrge.

Lõputöö empiirilises osas andis autor ülevaate Viljandimaa vanemaealiste tööjõupakkumise nõudluspoolsetest ja institutsionaalsetest mõjuritest ning Viljandimaa vanemaealiste hulgas läbi viidud kvalitatiivsest uuringust. Valimisse kuulus kuus respondenti. Poostruktureeritud intervjuu küsimused olid jagatud kuute kategooriasse: profiil, töö ja õpingud, majanduslik olukord ja hoolduskoormus, tervis ning töötuks olemise kogemus, mis transformeerusid interpretatiivse fenomenoloogilise analüüsi tulemusel neljaks mõjukategooriaks: paindlikkus, aktiivsus, aeg ja abi. Uuringu tulemuste kohaselt oli kõige tähtsamaks vanemaealiste tööjõupakkumise mõjuriks paindlikkus sh vanemaealiste endi säilenõtkus, mis on üks suurimaid kaitseressursse tulemusliku toimetuleku tagamisel ootamatute elumuutuste korral.

Uuringu tulemused kinnitasid respondentide aktiivsena ja tervislikult vananemist ning rõhutasid, et tänane vanemaealine ootab ühiskonnalt eakohast suhtumist ja elukogemuse väärtustamist. Aktiivsuse kategooria hõlmas põhiliselt tervisliku ja aktiivsena vananemise aspekte, mida kõik intervjueeritavad väärtuslikuks pidasid. Aja kategooria osas toodi välja, et töötuks jäädes vajatakse aega uue etapiga kohanemiseks ja ümberorienteerumiseks ning rõhutati väärtuste muutumist ajas. Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna esindajad rõhutasid Eesti Töötukassa põhiliste arengusuundadena tööturuvajadustele keskendunud teenuste välja töötamist ning vananenud ja vähese haridusega inimeste ümberõppe soodustamist.

Abi kategooria alla rühmitas autor abistamise ja abivajadusega seonduva. Globaalsel tasandil räägitakse vanemaealistest kui „võileivapõlvkonnast“, kelle tööjõupakkumist mõjutab negatiivselt vajadus hoolitseda mitme põlvkonna eest üheaegselt, kuid käesoleva lõputöö raames vanemaealiste hoolduskoormust mitme põlvkonna suhtes ei tuvastatud. Eesti Töötukassalt oodatakse koordineerivat rolli suhtluses potentsiaalsete tööandjatega. Selgus, et kõik kategooriaid, peale paindlikkuse, võivad osutada olenevalt kontekstist ja sisust nii vanemaealiste tööjõupakkumist soodustavaks kui takistavaks mõjuriks.

Lõputöö tulemuste põhjal tehakse Eesti Töötukassale järgmised ettepanekud: seada eesmärgiks vanemaealiste töötute võimalikult kiire ja tulemuslik tööle rakendumine töötuse kestuse lühendamise asemel; võimaldada vanemaealistele regulaarse sagedusega karjäärinõustamist; pakkuda tööhõivesse naasnud vanemaealistele jätkutuge tööhõives püsimiseks; arendada koostööd tööandjatega paindlike lahenduste pakkumiseks vanemaealistele.

Autor leiab, et uurimisküsimused said vastuse ja uuringu eesmärk täidetud. Uuring viidi metoodikast tulenevalt läbi väikese valimi hulgas ning seetõttu oleks samas piirkonnas vaja tulemuste võrdlemiseks läbi viia suurema valimiga kvantitatiivne uuring. Demograafilistest arengutest tulenevalt on oluline uurida vanemaealiste tööjõupakkumise mõjureid ka teistes Eesti maakondades, et kaardistada võimalikud regionaalsed erinevused ning arendada teematikat edasi sihtrühma tulemuslikku tööhõivet toetava teenuspakkumise võtmes.

VIIDATUD ALLIKAD

- Abramson, T. A. (2015). Older adults: The „Panini Sandwich” Generation. *Clinical Gerontologist*, 38(4), 251–267. <https://doi.org/10.1080/07317115.2015.1032466>
- Ahn, T. (2020). Employment and health among older people: Self-employment vs. wage employment. *Applied Economics Letters*, 27(19), 1574–1580. <https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1697795>
- Aksen, M. (2013). *Eesti vanemaealiste tööturukäitumine ja seda mõjutavate tegurite analüüs (SHARE 4. laine andmetel)*. [Magistritöö, Tartu Ülikool, Rahvamajanduse instituut]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/31793>
- Al-Janabi, H., Carmichael, F., & Oyebode, J. (2018). Informal care: choice or constraint? *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 32(1), 157–167. <https://doi.org/10.1111/scs.12441>
- Augner, C. (2018). Health, education and employment status of Europeans aged 60 to 69 years: results from SHARE Survey. *Industrial Health*, 56(5), 436–440. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0220>
- Axelrad, H. (2018) Early Retirement and Late Retirement: Comparative Analysis of 20 European Countries. *International Journal of Sociology*, 48(3), 231–250. <https://doi.org/10.1080/00207659.2018.1483004>
- Bello, P., & Galasso, V. (2021). The politics of ageing and retirement: Evidence from Swiss referenda. *Population studies*, 75(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/00324728.2020.1841270>
- Belloni, M., Buia, R., Kovacic, M., & Meschi, E. (2019). 16. Working conditions and health of older workers. In A. Börsch-Supan, J. Bristle, K. Andersen-Ranberg, A. Brugiavini, F. Jusot, H. Litwin & G. Weber (Eds.), *Health and socio-economic status over the life course* (pp. 157–164). De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110617245-016>
- Boyczuk, A. M., & Fletcher, P. C. (2016). The Ebbs and Flows: Stresses of Sandwich

- Generation Caregivers. *Journal of Adult Development*, 23(1), 51–61.
<https://doi.org/10.1007/s10804-015-9221-6>
- Brenna, E. (2021). Should I care for my mum or for my kid? Sandwich generation and depression burden in Italy. *Health Policy*, 125(3), 415–423.
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2020.11.014>
- Ciccarelli, N., & Van Soest, A. (2018). Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe. *De Economist* 166, 363–396.
<https://doi.org/10.1007/s10645-018-9323-1>
- Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing*, 26(6), 604–623.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.06.002>
- Costa-Font, J., Courbage C., & Swartz, K. (2015). Financing long-term care: ex ante, ex post or both? *Health Economics*, 24(Suppl 1), 45–57.
<https://doi.org/10.1002/hec.3152>
- Costa-Font, J., Karlsson, M., & Øien, H. (2016). Careful in the Crisis? Determinants of Older People's Informal Care Receipt in Crisis-Struck European Countries. *Health Economics*, 25(Suppl 2), 25–42. <https://doi.org/10.1002/hec.3385>
- Council of the European Union. (2017, November 24). *Proposal for a Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Religion or Belief, Disability, Age of Sexual Orientation – Progress Report*, 2008/0140. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14867-2017-INIT/en/pdf>
- Council of the European Union. (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance.). *Official Journal of the European Union*, C189/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)
- de Zwart, P. L., Bakx, P., & van Doorslaer, E. (2017). Will you still need me, will you still feed me when I'm 64? The health impact of caregiving to one's spouse. *Health economics*, 26(Suppl 2), 127–138. <https://doi.org/10.1002/hec.3542>
- DePasquale, N., Polenick, C. A., Davis, K. D., Moen, P., Hammer, L. B., & Almeida, D. M. (2017). The Psychosocial Implications of Managing Work and Family Caregiving Roles: Gender Differences Among Information Technology

- Professionals. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1495–1519.
<https://doi.org/10.1177/0192513X15584680>
- Dingemans, E., Henkens, K., & van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: individual and societal determinants. *Work, Employment and Society*, 31(6), 972–991. <https://doi.org/10.1177/0950017016664677>
- Eesti Statistikaamet. (2020a, 14. veebruar). *TT240: Tööhõive määr maakonna ja vanuse järgi (1989–2019)* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT240/
- Eesti Statistikaamet. (2020b, 14. veebruar). *TT466: 15–74-aastaste tööjõus osalemise määr ja tööhõive määr soo ja maakonna järgi (1997–2019)* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu__uldandmed__aastastatistika/TT466
- Eesti Statistikaamet. (2021a, 15. märts). *Töötud. Statistika esitus*.
<https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/metoodika-ja-kvaliteet/esms-metaandmed/40718#3-Statistika-esitus-2>
- Eesti Statistikaamet. (2021b, 11. märts). *VK04: Kaupade eksport ja import haldusüksuse järgi* [andmebaas]. https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__valiskaubandus__valiskaubandus-alates-2004/VK04
- Eesti Töötukassa põhikiri. (2001). *Riigi Teataja I*, 99, 641; *Riigi Teataja I*, 31.05.2017, 12. <https://www.riigiteataja.ee/akt/241876?leiaKehtiv>
- Eesti Töötukassa. (2018). *Eesti Töötukassa Arengukava 2019–2022*.
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava_2019_2022_0.pdf
- Eesti Töötukassa. (2019a, november). *Registreeritud töötute statistika Eesti tööjõu uuringu andmete taustal*. https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/etu_tk_tootud_vordlus_loplik.pdf
- Eesti Töötukassa. (2019b). *Eesti Töötukassa Arengukava 2020–2023*.
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava_2020-2023.pdf
- Eesti Töötukassa. (2020b, 14. detsember). *Töölase rehabilitatsiooni teenuse osutamise koostöö põhimõtted*. Eesti Töötukassa juhatuse otsus nr 180.
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/trt_koostoo_pohimotted_14.1

2.2020.docx

Eesti Töötukassa. (2020c). *Töötajate rahulolu töötukassa teenustega*.
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tootsijate_rahulolu_2020.pdf

Eesti Töötukassa. (2020d, oktoober). *Eesti tööjõuvajaduse baromeeter, 2020 oktoober*.
<https://www.tootukassa.ee/baromeeter>

Eesti Töötukassa. (2021, 10. mai). *Registreeritud töötud*.
<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/registreeritud-tootud>

Eesti Vabariigi põhiseadus. (1992). *Riigi Teataja*, 26, 349; *Riigi Teataja I*, 15.05.2015, 2.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002>

Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., & Haljasmäe, R. (2012). *Vanemaealised tööturul: Raport*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE. <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/111757>

European Commission. (2017, April 26). *Communication on the European Pillar of Social Rights*, COM (2017) 250 final, Brussels.
<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/EN/COM-2017-250-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>

European Commission. (2018a). *The 2018 pension adequacy report. Current and future income adequacy in old age in the EU*. Volume I. Publications Office of the EU.
<https://doi.org/10.2767/406275>

European Commission. (2018b). *European Pillar of Social Rights: One year on – factsheet*.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european_pillar_one_year_on.pdf

European Commission. (2019). *The 2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS): Main findings and implications for education policies in Europe*. <https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/icils-2018-policy-note.pdf>

European Commission. Statistical Office of the European Union. (2020). *Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU: 2020 edition*. Publications Office.
<https://doi.org/10.2785/628105>

Eurostat. (2020a, October 9). *Employment rate by age*.
https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tepsr_wc110

- Eurostat. (2020b). *Europe 2020 key targets*. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4411192/4411431/Europe_2020_Targets.pdf
- Eurostat. (2020c). *European Union Statistics on Income and Living Conditions – Access to microdata*. Description of dataset. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>
- Farber, H. S., Silverman, D., & von Wachter, T. M. (2017). RSF: The Russell Sage Foundation *Journal of the Social Sciences*, 3(3), 168–201. <https://doi.org/10.7758/RSF.2017.3.3.08>
- Filippova, E. (2014). *Vanemaealiste tööhõive ja seda kujundavad tegurid valitud Euroopa Liidu riikides*. [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/en/Item/49ca88c4-2e36-4789-b3cd-28fa272e7c6f>
- Garben, S. (2019). The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21, 101–127. <https://doi.org/10.1017/cel.2019.3>
- Hollo, J. (2016). *Eesti võileivapõlvkonna esindajate argipäeva kogemused mitmekordse hoolduskohustuse kandmisel*. [Magistritöö, Tartu Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut]. Dspace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/51988>
- Ilmarinen, J. (2012, March 5). *Promoting active ageing in the workplace*. European Commission. <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Application of International Labour Standards 2020. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736204.pdf
- Isikuandmete kaitse seadus. (2019). *Riigi Teataja I*, 04.01.2019, 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012019011>

- Kudins, J. (2020). Involvement of Older People in Employment in Latvia. *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings*, 53, 201–207. <https://doi.org/10.22616/ESRD.2020.53.023>
- Kultuuriministeerium. (2017). *Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring*. <https://www.kul.ee/sites/kulminn/files/eim2017.pdf>
- Lain, D., & Phillipson, C. (2019). Extended Work Lives and the Rediscovery of the „Disadvantaged“ Older Worker. *Generations: Journal of American Society on Aging*, 43(3), 71–77. <https://www.jstor.org/stable/2684173>
- Lambing, M., Krusell, S., Michelson, L., & Rosenblad, Y. (2020). *Eesti tööturg täna ja homme 2019–2027*. SA Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognos-2019_2027_tervitekst.pdf
- Lee, J., & Kim, M. H. (2017). The effect of employment transitions on physical health among the elderly in South Korea: A longitudinal analysis of the Korean Retirement and Income Study. *Social Science & Medicine*, 181, 122–130. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.04.002>
- Leppik, L., Sakkeus, L., Abuladze, L., & Tambaum, T. (2018). Kohanemine rahvastiku vananemisega kui rahvastikupoliitika keskne väljakutse. *Riigikogu Toimetised*, 38, 59–71. https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/RiTo-38_www.pdf
- Lietuvos respublikos seimas. (2018). *Dėl Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategijos patvirtinimo*. [Demograafia-, migratsiooni- ja integratsioonipoliitika 2018–2030 strateegia kinnitamine]. XIII-1484. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500?jfwid=-35aaxldoi>
- Luhavee, T. (2014). *Vanemaealiste terviseprobleemid ja tööturukäitumine SHARE-Eesti uuringu näitel*. [Magistritöö, Tartu Ülikool, Rahvamajanduse instituut]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/42410>
- Merriam, S. B., & Kee, Y. (2014). Promoting Community Wellbeing: The Case for Lifelong Learning for Older Adults. *Adult Education Quarterly*, 64(2), 128–144. <https://doi.org/10.1177/0741713613513633>
- Migliaccio, J. N. (2019). Millennials--the Newest “Club Sandwich Generation--” Inherit

- the “Sandwich Generation.” *Journal of Financial Service Professionals*, 73(6), 17–24.
- Miller, D. A. (1981). The "sandwich" generation: Adult children of the aging. *Social Work*, 26(5), 419–423. <https://www.jstor.org/stable/23712207>
- Nahal, S., & Ma, B. (2014). *The Silver Dollar – Longevity Revolution Primer. Thematic Investing*. Merrill Lynch. <https://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/merrill.pdf>
- Ng, E. S. W., & Law, A. (2014). Keeping up! Older workers’ adaptation in the workplace after age 55. (2014). *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1–14. <https://doi.org/10.1017/S0714980813000639>
- Niklass, M. (2019). In-work poverty in Latvia. *CBU International Conference Proceedings*, 7, 535–541. <https://doi.org/10.12955/cbup.v7.1414>
- O’Reilly, M., & Dogra, N. (2017). *Interviewing children and young people for research*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526419439.n3>
- OECD. (2011). *Estonia: Towards a Single Government Approach*. OECD Public Governance Reviews. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264104860-en>.
- OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Oesch, D. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, Article 100441. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100441>
- Ormston, R., Spencer, L., Barnard, M., & Snape, D. (2014). The foundations of qualitative research. In J. Ritchie, J. Lewis, N. McNaughton Nicholls & R. Ormston (Eds.), *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers* (2nd ed., pp. 1–26). SAGE Publications Ltd.
- Parts, E. (2019). Vanemaealiste tööturukäitumine ja toimetulek. Ülevaade SHARE andmeid kasutavatest uuringutest perioodil 2015–2019. L. Sakkeus & T. Tambaum (toim), *Pilk hallile alale II. Vananemine elukaare vaates. SHARE Eesti teine ülevaatekogumik* (lk 17–34). Tallinna Ülikool. www.tlu.ee/public/pilkhallilealaleteinepdf

- Pensions Act. (2014). UK Public General Acts. Statute Law Database. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/section/26>
- Philips, K. (2016). Vanemaealiste tööturukäitumine ja seda mõjutavad tegurid. L. Sakkeus & L. Leppik (toim), *Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks* (lk 105–132). www.tlu.ee/public/SHARE/
- Pietkiewicz, I., & Smith, J. (2014). A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 20(1), 7–14. <https://doi.org/10.14691/CPJ.20.1.7>
- Piirits, M. (2018). *Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikväljavaated*. Arenguseirekeskus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BCleavaade.pdf
- Pringle J., Drummond, J., McLafferty, E., & Hendry, C. (2011). Interpretative phenomenological analysis: a discussion and critique. *Nurse Researcher*, 18(3), 20–24. <https://doi.org/10.7748/nr2011.04.18.3.20.c8459>
- Rajasinghe, D. (2020). Interpretative phenomenological analysis (IPA) as a coaching research methodology. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 13(2), 176–190. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1694554>
- Richard, M.-C., & Durand, M.-J. (2020). Workers Age 55 and over Working with Pain. A Descriptive Interpretive Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 211–220. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09865-y>
- Richardson, J. C., Grime, J. C., & Ong, B. N. (2014). 'Keeping going': chronic joint pain in older people who describe their health as good. *Ageing and society*, 34(8), 1380–1396. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000226>
- Riigi Tugiteenuste Keskus. (2019). *Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale*. https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktide_lisad/tk_tvr_tat_raamtekst.pdf
- Riigikantselei. (2019). *Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“*. https://vv.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/eesti2020/ee2020_2019-2020_30.05.2019.pdf
- Riigikantselei. (2020a). *Ülevaade Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ täitmisest*

- aastatel 2011–2019.* https://vv.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/eesti2020/ee2020_ulevaade_eesmarkide_taitmisest_30.04.2020.pdf
- Riigikantselei. (2020b). *Eesti 2020 tegevuskava 2020–2021.* https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/eesti2020/ee2020_tegevuskava_30.04.2020.pdf
- Riigikontroll. (2016). *Riigi tegevus töötute aitamisel tööle. Kas valdkonna kitsaskohad on leidnud lahenduse?* <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?AuditId=2385&FileId=13657>
- Riikliku pensionikindlustuse seadus. (2001). *Riigi Teataja I*, 100, 648; *Riigi Teataja I*, 01.01.2021, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119122020003>
- Rocca, M. (2016). Enemy at the (Flood) Gates: EU ‘Exceptionalism’ in Recent Tensions with the International Protection of Social Rights. *European Labour Law Journal*, 7(1), 52–80. <https://doi.org/10.1177/201395251600700104>
- Rothstein, J. (2012). The Labor Market Four Years into the Crisis: Assessing Structural Explanations. *ILR Review*, 65(3), 467–500. <https://doi.org/10.1177/001979391206500301>
- Saik, A. (2013). *Majanduslanguse mõju vanemaealiste tööhõivele Pärnumaal* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/36145>
- Sakkeus, L., McKibben, J., Puur, A., Rahnu, L., & Abuladze, L. (2017). Rahvastikuprognosis erinevate rändestsenaariumide korral. T. Tammaru, K. Kallas, & R. Eamets. (toim.), *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017: Eesti rändeajastul* (lk 59–68). Eesti Koostöö Kogu. <https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=d&d=JVestinimarengu201706.2.12>
- Smith, J. A. (2019). Participants and researchers searching for meaning: Conceptual developments for interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 16(2), 166–181. <https://doi.org/10.1080/14780887.2018.1540648>
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. SAGE Publications Ltd
- Soja, E., Soja, P., Kolkowska, E., Kirikova, M., & Muceniece, A. (2021). Supporting Seniors in Independent and Healthy Ageing through ICT: Insights from a Value-Focused Thinking Study in Latvia, Poland and Sweden. In *Proceedings of the*

- 54th Hawaii International Conference on System Sciences (pp. 3674–3683).
<https://doi.org/10.24251/HICSS.2021.445>
- Song, J., & von Wachter, T. (2014). *Long-Term Nonemployment and Job Displacement. Evaluating Labor Market Dynamics*. Proceedings from the Jackson Hole Economic Policy Symposium (pp. 315–388).
<https://www.kansascityfed.org/documents/4547/2014vonWachter.pdf>
- Sotsiaalministeerium. (2013). *Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020*.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2016). *Heaolu arengukava 2016–2023*.
www.heaolu_arengukava_2016-2023.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2019). *Tööturuprogramm 2019–2022*.
https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa_1_tooturuprogramm_2019_2022_0.pdf
- Stevens, R. (2017). Managing Longevity Risk by Implementing Sustainable Full Retirement Age Policies. *The Journal of Risk and Insurance*, 84(4), 1203–1230.
<https://doi.org/10.1111/jori.12153>
- Zadworna, M. (2020). Healthy aging and the University of the Third Age – Health behavior and subjective health outcomes in older adults. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 90, Article 104126.
<https://doi.org/10.1016/j.archger.2020.104126>
- Zaidi, A., Gazior, K., Zolyomi, E., Schmidt, A., Rodrigues, R., & Marin, B. (2017). Measuring active and healthy ageing in Europe. *Journal of European Social Policy*, 27(2), 138–157. <https://doi.org/10.1177/0958928716676550>
- Zitikytė, K. (2020). Employment at 55+: Do We Want to work Longer in Lithuania? *Ekonomika*, 99(1), 50–68. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2020.1.3>
- Tesch-Roemer, C. (2012). *Active Ageing and Quality of Life in Old Age*. United Nations.
https://unece.org/DAM/pau/ggp/publications/Active_ageing/Introduction.pdf
- Trumm, E., Võrk, A., Lees, K., Aksen, M., & Espenberg, K. (2018). *Ekspertihinnang Eesti töötukassa tulemusindikaatorite süsteemile ja tulemuslikkuse koordineeritud väljatöötamine*. Tartu Ülikool. https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/ekspertihinnang_eesti_tootukassa_tulemusindikaatorite_susteemile_lopparua

nne.pdf

- Turgeman-Lupo, K., Toker, S., Ben-Avi, N., & Shenhar-Tsarfaty, S. (2020). The depressive price of being a sandwich-generation caregiver: Can organizations and managers help? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 862–879. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1762574>
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2005). *Riigi Teataja I*, 54, 430; *Riigi Teataja I*, 08.07.2020, 12. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108072020012>
- Töövõimetoetuse seadus. (2014). *Riigi Teataja I*, 13.12.2014, 1; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020, 58. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121042020058>
- United Nations. (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
- Vabariigi Valitsus. (2020). *Eesti 2035 eelnõu*. <https://www.valitsus.ee/media/366/download>
- van Ewijk, H. (2013). Väljakutse normatiivse professionaliseerumise arendamiseks. *Sotsiaaltöö*, 6, 9–10.
- van Zon, S. K. R., Bültmann, U., Reijneveld, S. A., & de Leon, C. F. M. (2016). Functional health decline before and after retirement: A longitudinal analysis of the Health and Retirement Study. *Social Science & Medicine*, 170, 26–34. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.10.002>
- VanScoy, A., & Evenstad, S. B. (2015). Interpretative phenomenological analysis for LIS research. *Journal of Documentation*, 71, 338–357. <https://doi.org/10.1108/JD-09-2013-0118>
- Vellak, K. (2020). *Pikaajalistele töötutele pakutavate tööturuteenuste tulemuslikkus Võru maakonna näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/67014>
- Viljandi maakonna arengustrateegia 2035+. *Riigi Teataja IV*, 04.01.2019, 15; *Riigi Teataja IV*, 30.12.2020, 26. <https://www.riigiteataja.ee/akt/430122020026>
- Wei, Z., Liu, Y., Liu, L., Yu, E., Mylopoulos, J., & Chang, C. K. (2020). Understanding Requirements for Technology-Supported Healthy Aging*. *IEEE First International Workshop on Requirements Engineering for Well-Being, Aging, and Health (REWBAH)*, Zurich, Switzerland (pp. 47–56).

<https://doi.org/10.1109/REWBAH51211.2020.00017>

- Williams van Rooij, S. (2012). Training older workers: Lessons learned, unlearned, and relearned from the field of instructional design. *Human Resource Management*, 51(2), 281–298. <https://doi.org/10.1002/hrm.21466>
- World Health Organization. (2015). *World report on ageing and health*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf?sequence=1
- World Health Organization. (2017). *Developing an ethical framework for healthy ageing: report of a WHO meeting, Tübingen, Germany, 18 March 2017*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/259932>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Lisa 1. Intervjuuküsimused Viljandimaa vanemaealistele

Moodul	Jrk nr	Küsimus	Kasutatud allikas
Profiil	1.	Sugu	Eesti Töötukassa, 2020c
	2.	Milline on Teie haridustase (põhi-, kesk- või kõrgharidus)?	Augner, 2018; Philips 2016; Vellak, 2020
	3.	Mitu liiget on Teie leibkonnas?	European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020
	4.	Kas Te olete hetkel Eesti Töötukassas töötuna arvel?	Eesti Töötukassa, 2020c
	5.	Kui kaua olete Eesti Töötukassas arvel olnud/olite arvel enne tööle asumist?	Autori koostatud, lähtudes uurimuse eesmärgist
Töö ja õpingud	6.	Mis takistab/takistas Teil tööd leidmast?	Philips 2016; Vellak, 2020
	7.	Kui kaua ja millistel tingimustel (nt täis- või osaline tööaeg) tahaksite edasi tööhõives osaleda?	Augner, 2018; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020; Lain & Phillipson, 2019
	8.	Palun kirjeldage oma kokkupuudet täiend-, ümber- või tasemeõppega viimase 12 kuu jooksul ja võimalikke tulevikuplaane.	European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020; Merriam & Kee, 2014; Philips 2016
Majanduslik olukord ja hoolduskoormus	9.	Kuidas hindate oma viimase 12 kuu majanduslikku toimetulekut?	European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020
	10.	Kui olete pidanud viimase 12 kuu jooksul kellegi eest hoolitsema/kedagi hooldama (sh ülal pidama), siis kuidas see on Teid mõjutanud?	European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020; Parts, 2019
Tervis	11.	Palun kirjeldage oma füüsilise ja vaimse tervise seisundit?	Augner, 2018; Belloni <i>et al.</i> , 2019; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020; Lambing <i>et al.</i> , 2020; Lee & Kim, 2017; Parts, 2019; Philips 2016
	12.	Kuidas panustate tervislikku vananemisse?	
Tugi-meetmed	13.	Milliseid teenuseid olete Eesti Töötukassalt saanud ja kuidas neid hindate?	Vellak, 2020
	14.	Milliseid teenuseid või abi veel vajaksite tööhõivesse naasmiseks või tööhõives püsimiseks?	
	15.	Palun kirjeldage oma töötuks olemise kogemust (sh Eesti Töötukassa kliendikogemust)	Autori koostatud, lähtudes uurimuse eesmärgist

Lisa 2. Intervjuuküsimused Eesti Töötukassa Viljandimaa osakonna ekspertidele

Jrk nr	Küsimus	Allikas
1.	Millised tegurid soodustavad vanemaealiste (55-64-aastatse) tööhõivet Teie hinnangul?	Augner, 2018; Belloni <i>et al.</i> , 2019; Merriam & Kee, 2014; Parts, 2019; Vellak, 2020
2.	Millised tegurid takistavad vanemaealiste tööhõivet Teie hinnangul?	
3.	Palun hinnake vanemaealiste suhtumist (huvi, osalemisaktiivsus) täiend-, ümber-, või tasemeõppesse viimase 12 kuu jooksul.	Augner, 2018; European Commission. Statistical Office of the European Union, 2020; Merriam & Kee, 2014; Riigikantselei, 2020b, lk 2
4.	Millised tööturumeetmed on Teie hinnangul olnud viimase 12 kuu jooksul kõige tulemuslikumad vanemaealiste tööhõivesse naasmise soodustamiseks?	Vellak, 2020
5.	Milliseid meetmeid vanemaealised Teie hinnangul veel vajaksid tööhõivesse naasmiseks või hõives püsimiseks?	Sotsiaalministeerium, 2019, lk 2; Vellak, 2020
6.	Millised on vanemaealistele suunatud Eesti Töötukassa tööturumeetmete arengusuunad?	Autori koostatud, lähtudes uurimuse eesmärgist
7.	Milliste organisatsioonidega teete põhiliselt võrgustikutööd ja kuidas hindate selle tulemuslikkust?	Sotsiaalministeerium, 2016; Van Ewijk, 2013; Vellak, 2020

SUMMARY

FACTORS OF LABOR SUPPLY FOR SENIOR POPULATION ON THE EXAMPLE OF VILJANDI COUNTY

Reena Matsko

The aging of the population and increasing life expectancy are increasingly important issues around the world, as they have led to the need to address the restructuring of social and economic policy. In the present study, the term “senior population” denotes the age group between the ages of 55 and 64, as previous studies have shown that long-term unemployment rates increase significantly in interaction with low skill levels, starting from the age of 55.

Due to the above, the research problem of the graduation thesis is the complexity of the senior population’s participation in employment, and the thesis seeks answers to two questions: which factors promote or hinder the senior population’s participation in employment according to the estimate of the senior population of Viljandi County and what are the factors of the labor supply for the senior population in the opinion of the experts of the Viljandi County Department of the Estonian Unemployment Insurance Fund? The objective of the thesis is to make proposals to the Estonian Unemployment Insurance Fund to support the employment of the senior population more efficiently.

In the theoretical part of the graduation thesis, the author describes the development trends of the senior population’s employment at the global level, gives an overview of the selected labor supply factors in the European Union countries, and maps the characteristics of the labor supply for senior population and labor market services available for the target group in Estonia. People past middle age are facing new challenges in the competition of the labor market. Although efforts are being made everywhere to prevent the consequences of demographic processes, strategies and specific measures vary considerably from country to country.

Innovative solutions such as bridge employment with flexible terms and conditions, which means people remain in the labor market even after the official retirement age have been successfully tested. At the global level, the senior population is referred to as the “sandwich generation,” whose labor supply is negatively affected by the need to care for several generations at the same time. According to research, successful labor supply is supported by healthy and active aging and lifelong learning. Discussions addressing the resilience of the senior population are finding increasingly wider resonance in society. The activity of the Estonian senior population in the labor market can be considered quite high in comparison with other European Union countries. The strategic documents state that in order for workers of a senior generation to remain in the labor market, measures must be developed across sectors, and networking must be valued more than before.

The study used a qualitative interpretative phenomenological analysis approach, which is not a common methodology in the social sciences but allowed the author to study and interpret the respondents’ personal experiences at different levels. The purposive sample included three female and three male respondents aged 55–64 who had experienced unemployment in 2020, were registered as unemployed at the Estonian Unemployment Insurance Fund, and participated in the labor market service of the labor club. The questions of a semi-structured telephone interview were divided into six categories: profile, work and study, economic situation and care burden, health, and unemployment experience, which were transformed into four impact categories as a result of the IPA analysis process: flexibility, activity, time and assistance.

According to the results of the study, the most important factor in the labor supply of the senior population is flexibility. The results of the study confirmed that today’s senior population expects a flexible attitude from society and the appreciation of personal development but understands that they must also develop this quality in themselves. The activity category mainly included aspects of healthy and active aging that were considered valuable by all interviewees. Regarding the time category, it was pointed out that if you become unemployed, you need time to adjust and reorient. The change in values over time was also emphasized. The target group confirmed that it expects a coordinating role and constructive support from the Estonian Unemployment Insurance Fund to return to and remain in employment.

All the categories identified as a result of the analysis process, with the exception of flexibility without negative effects, depending on the context and content, be a factor that both promotes and hinders labor supply. Representatives of the Viljandi County Department of the Estonian Unemployment Insurance Fund gave a written expert opinion on the employment factors of the senior population, emphasizing that the main development directions of the Estonian Unemployment Insurance Fund are focusing on improving labor market services according to labor market needs and retraining of clients with low or outdated education. Lack of need to go to work and low demands on the quality of life, beliefs, and low self-esteem were cited as barriers to employment. Above all, the clients are expected to be willing to make changes.

There were partial discrepancies in the respondents' answers with the expert opinion, which held that the interest of older people in retraining is rather low and digital competence is weak. All respondents stated that they had participated in some continuing education courses or retraining in 2020, increased their digital competence, and one respondent planned to return to formal education in 2021. The results of the study show that the senior population needs opportunities for development, but due to age, they desire a calmer pace for making changes, learning opportunities close to home, and belief in the value of their experiences.

On the basis of the results of the thesis, the following proposals are made to the Estonian Unemployment Insurance Fund: to set the goal of employing the senior unemployed as quickly and effectively as possible instead of shortening the duration of unemployment; providing regular career guidance for the senior population; providing continued support for the senior population people who have returned to work to stay in employment; developing cooperation with employers to provide flexible solutions for the senior population. The aim of this graduation thesis was fulfilled, and the research questions were answered. A quantitative study in the same area would be needed to compare the data and achieve better generalizability. The author also considers it important to study the experiences and views of the senior population in other counties and to further develop the topic in the key of providing services that support the effective employment of the target group.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Reena Matsko

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Vanemaealiste tööjõupakkumise mõjurid Viljandimaa näitel,

mille juhendaja on Anne Rähn

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Reena Matsko

18.05.2021