

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Anneli Apitius

**55–65-AASTASTE PIKAAJALISTE TÖÖTUTE
VÕIMALUSED JA VÄLJAKUTSED TÖÖTURUL
OSALEMISEKS – VALGAMAAL**

Magistritöö

Juhendaja: Anne Rähn MA

Pärnu 2025

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Anne Rähn

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Ewe Alliksoo

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Anneli Apitius

SISUKORD

Sissejuhatus	4
Mõisted.....	7
1. Teoreetiline ülevaade tööturu muutuste mõju vanemaealistele	8
1.1. Tööturu arengute mõju vanemaealiste tööelule	8
1.2. Pikaajaline töötus vanemaealiste seas: Eesti ja rahvusvaheline vaade.....	13
1.3. Tööelu vanemas eas: diskrimineerimise mõju sotsiaalsele kaasatusele	18
1.4. Vanemaealised kui väärtuslik tööjõud: aktiivsena vananemine ja tööhõive	25
2. Uuring Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööhõive olukorrast ja väljavaadetest	30
2.1. Valgamaa tööhõive analüüs	30
2.2. Uuringu meetoodika ja valimi kirjeldus	31
2.3. Uurimistulemused ja analüüs	37
2.3.1. Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööhõivevõimalused	37
2.3.2. 55–65-aastaste pikaajaliste töötute takistused ja võimalused tööturul osalemisel	42
2.3.3. Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööturult eemaloleku tajumine	45
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	49
Kokkuvõte	59
Viidatud allikad	61
Lisad.....	73
Lisa 1. Kiri Valga, Tõrva ja Otepää omavalitsuste sotsiaaltöö teenistuste juhtidele ja sotsiaaltööspsialistidele	73
Lisa 2. Eestikeelne intervjuukava 55–65-aastastele pikaajalistele töötutele, kes elavad Valgamaal.....	74
Lisa 3. Venekeelne intervjuukava 55–65-aastastele pikaajalistele töötutele, kes elavad Valgamaal.....	77
Lisa 4. Intervjuukava küsimused eksperdile	81
Summary	82

SISSEJUHATUS

Eesti rahvastiku vananemine, mida kinnitavad Reinsalu (2023, lk 9) ja Euroopa Komisjon (European Commission, 2023, lk 11), toob kaasa tööealise elanikkonna vähenemise ja eakate osakaalu kasvu. See demograafiline muutus suurendab vanemaealiste töötajate hulka ja sotsiaalkindlustussüsteemist sõltuvate inimeste osakaalu (Ambrazevičiūtė, 2014, viidatud Urmanavicius, 2021, lk 51 vahendusel), potentsiaalselt pidurdades majanduskasvu ja innovatsiooni (European Commission, 2023, lk 11). Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (2020, lk 508) andmetel tõuseb pikaajalise töötuse määr alates 55. eluaastast märgatavalt, eriti madala oskustasemega inimeste seas.

Vanemad töötajad on valmis töötama kauem, mida toetavad eluea ja tervise paranemine ning valitsuse poliitika, mis piiravad varajast pensionile minekut ja pikendavad pensioniiga. Need arengud aitavad leevendada rahvastiku vananemise majanduslikke mõjusid ning võivad parandada eakate töötajate heaolu ja tervist. Siiski on vanemate tööotsijate võimalused tööturule naasta madalamad kui noorematel, kuna neid mõjutavad terviseprobleemid, madalam töövõime ning kõrgemad palgasoovid. Sellised tegurid raskendavad töö leidmist ning põhjustavad sageli pikenenud töötusperioode, mis suurendavad majanduslikku ebakindlust ja võivad viia vaesuseni (Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748).

Vanemaealised töötajad puutuvad tööturul sageli kokku vanuselise diskrimineerimise ja vanussurvega, mis vähendavad nende võimalusi tööle saada ja motiveeritust tööd otsida. Eestis kogevad seda eriti 55-aastased ja vanemad töötajad (Pettai & Kase, 2023, lk 9; von Humboldt *et al.*, 2023, lk 688). Vanuseline diskrimineerimine on üks peamisi pikaajalise töötuse põhjusi: üle 55-aastastest pikaajalistest töötutest on ligi pooled olnud töötä üle kahe aasta (Spermann, 2015, lk 3). Diskrimineerimine ja sellest tulenev sotsiaalne tõrjutus võivad põhjustada psühhosotsiaalseid probleeme, nagu depressioon ja madal

enesehinnang (Geserick, 2023, lk 4; Murdock *et al.*, 2017, lk 51), ning suurendada vaesuse ja tõrjutuse riski (Cedefop, n.d.).

Vanuselised eelarvamused võivad piirata vanemaealiste töötajate ligipääsu atraktiivsetele töökohtadele ning mõjutada negatiivselt nende tööalast potentsiaali. Selle põhjuseks võivad olla aegunud oskused, halvenenud tervis või tööandjate hinnangul liialt kõrged palgasoovid. Pikaajaline töötus selles vanuserühmas on sageli seotud just vanuselise diskrimineerimise ja sotsiaalse tõrjutusega (Bednarek-Gilland, 2018, lk 111).

Rahvastiku vananemise kõrval on Eestis suurenenud ka sotsiaalmajanduslik ebavõrdsus, kus ligi 21% elanikkonnast elab suhtelises vaesuses. Tööturul on naistel, eriti teisest rahvusest naistel, raskem tööd leida ning nad teenivad meestest vähem. Madal eesti keele oskus on üks peamisi takistusi tööturul (Vabariigi Valitsus, 2021, lk 5–7). Lisaks ei ole vanemad töötajad nii aktiivsed oma oskusi ja teadmisi täiendama, stereotüüpsed hinnangud on tugevnenud ning valmisolek aktiivselt oma kogukonnas osaleda on suhteliselt madal (Pettai & Kase, 2023, lk 9).

Uurimisprobleemiks on töötute vanussurve tingitud väljakutsed tööhõives osalemiseks. Käesolev magistritöö keskendub vanemaealiste töötute olukorrale Valgamaal, et süvendada arusaamist vanussurve ja diskrimineerimise mõjust nende heaolule ja toimetulekule. Magistritöö eesmärk on välja selgitada Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute võimalused tööhõives osalemiseks ja teha ettepanekud Eesti Töötukassale ja Eesti Töötukassa Valgamaa osakonnale vanemaealiste tööhõive parendamiseks. Uurimisküsimused on järgmised:

1. Millised võimalused ja takistused on 55–65-aastastel Valgamaal elavatel pikaajalistel töötutel tööturul osalemiseks?
2. Kuidas tajuvad 55–65-aastased töötud pikka tööturult eemalolekut?

Ülevaate koostamisel tugineti eesti-, inglise- ja saksakeelsetele teadusartiklitele, uuringutele, ametlikele teadaannetele, erialakirjandusele, raamatutele ja õigusaktidele. Allikate leidmiseks kasutati peamiselt elektroonilisi andmebaase nagu ESTER, EBSCO Discovery, ScienceDirect ja Google Scholar.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Töö teoreetiliseks raamistikuks on Ryani ja Deci enesemääratlemise teooria. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade 55–65-aastaste pikaajaliste töötute olukorrast Eestis ja teistes riikides, pikaajalisest töötusest vanemas eas ning selle mõjudest töötutele ja ühiskonnale, toetusmeetmetest vanemaeliste tööturule naasmiseks. Lisaks vaadeldakse vananemist, sealhulgas aktiivsena vananemist, sotsiaalset osalust ja tõrjutust ning vanuselist diskrimineerimist.

Empiirilises osas, antakse lühiülevaade Valgamaa kolmest omavalitsusest ja rahvastiku koosseisust. Kirjeldatakse kasutatud kvalitatiivset uurimismeetodit, valimi koostamist ja uuringu läbiviimist Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute seas. Pärast uurimistulemuste esitamist järgneb tulemuste analüüs ja arutelu ning esitatakse ettepanekud Eesti Töötukassale ja Eesti Töötukassa Valgamaa osakonnale.

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

MÕISTED

Töötu – 15–74-aastane isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: on ilma töötä (ei töötä mitte kusagil ega puudu töölt ajutiselt); on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama; otsib aktiivselt tööd (Statistikaamet, s. a.-b)

Töötuse määr – töötuse määr näitab, kui suur osa tööjõust, ehk majanduslikult aktiivsest rahvastikust, on hetkel ilma töötä (Statistikaamet, s. a.-b)

Tööjõud – majanduslikult aktiivne rahvastik, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama (hõivatute ja töötute summa) (Statistikaamet, s.a.).

ISO 9001 – Kvaliteedijuhtimissüsteemi standard, mis põhineb seitsmel kvaliteedijuhtimise põhimõttel. Sellega tagatakse, et nii juhtkond kui töötajad on rahul ettevõtte protsessidega ja klientidele on tagatud rahuldav teenus või toode. (BM Certification, s. a.)

Sotsiaalne tõrjutus ja vaesus – sotsiaalne tõrjutus tähendab olukorda, kus inimene on tõrjutud ühiskonnaelust, elades kas allpool toimetulekupiiri, materiaalses puuduses või leibkonnas, kus tööelised liikmed ei osale tööturul piisavalt. Madal sissetulek on peamine tegur, mis soodustab sotsiaalset tõrjutust, piirates juurdepääsu põhivajadustele ja elukvaliteedile (Statistikaamet, s. a.-a).

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖTURU MUUTUSTE MÕJUST VANEMAEALISTELE

1.1. Tööturu arengute mõju vanemaealiste tööelule

Vananev elanikkond toob kaasa olulisi muutusi tööturul. Maailmas, kus inimesed elavad järjest kauem, kasvab ka vanemaealiste osakaal tööealises elanikkonnas. Käesolev osa uurib neid muutusi lähemalt.

Tänapäeval on ülemaailmne eluea pikenemine märgatav, enamik inimesi elab üle 60 aasta. Vanemaealiste osakaal rahvastikus kasvab kõikjal ning prognooside kohaselt on 2030. aastaks iga kuues inimene maailmas 60 või vanem. Aastaks 2050 kahekordistub üle 60-aastaste arv 2,1 miljardini ja üle 80-aastaste arv kolmekordistub. Rahvastiku vananemine on nüüd kõige kiirem madala ja keskmise sissetulekuga riikides, kus 2050. aastaks elab enamik maailma vanemaealistest (World Health Organization, 2024).

Rahvastiku vananemine, mida iseloomustavad madal sündimus ja pikenev eluiga, on tõsine demograafiline väljakutse, mis vajab nii riiklikke kui ka ühiskondlikke sekkumisi (Parts, 2019, lk 17–18; Rudnicka *et al.*, 2020, lk 7). Arengumaades suurendab see eakate inimeste osakaalu, Eestis aga süvendavad protsessi lisaks veel noorte väljaränne ja madal sündimus, mis tekitab täiendavat survet sotsiaalkindlustussüsteemile (Philips, 2017, lk 106). Vananev rahvastik avaldab märkimisväärset mõju tööturule, kuna tööealise elanikkonna vähenemine süvendab tööjõupuudust Euroopas (Parts, 2019, lk 17–18). Sarnased probleemid ilmnevad ka Eestis, kus rahvastiku vananemine ja kahanemine ohustavad majanduskasvu ning sotsiaalsüsteemide toimimist (Reinsalu, 2023, lk 11).

Vananemine toob kaasa märkimisväärseid sotsiaalseid ja meditsiinilisi väljakutseid. Nendega toimetulekul on keskne roll vanemaealiste funktsionaalse võimekuse

säilitamisel, mis hõlmab igapäevatoimingutega hakkamasaamist, suhtlemisvõimet, enesearengut ning ühiskonda panustamist (Rudnicka *et al.*, 2020, lk 6–7).

Kuigi eluea pikenemine ja pensioniea tõus võimaldavad vanemaealistel kauem tööturul püsida, eelistavad tööandjad sageli nooremaid töötajaid. See võib kaasa tuua kogenud tööjõu marginaliseerimise, sissetulekute ja pensioniõiguste vähenemise ning suurendada survet sotsiaalsüsteemile (Axelrad *et al.*, 2018, lk 3). Seetõttu on oluline toetada vanemaealiste tööhõivet ja funktsionaalset võimekust, et leevendada vananeva rahvastiku mõju majandusele ja ühiskonnale (Burnay *et al.*, 2023, lk 8–9).

Vanemaealise määratlus varieerub sõltuvalt kontekstist. Näiteks „Heaolu arengukava 2023–2030“ käsitleb vanemaealistena 65-aastaseid ja vanemaid (Bachmann *et al.*, 2022, lk 7), samas kui ÜRO määratleb vanemaealised 60+ vanusegrupina (UNFPA & HelpAge International, 2012, lk 19). Eestis on sageli tuginetud määratlusele, mille järgi loetakse vanemaealiseks alates 50. eluaastast ja eakaks alates 75. eluaastast (Roosve, 2022, lk 527; Sotsiaalministeerium, 2015, lk 13). WHO ja ÜRO 1963. aasta klassifikatsiooni järgi kuulub vanuserühm 45–60 eluaastat keskikka ning 60–75 eluaastat vanadusse (World Health Organization, 1973, lk 1–2).

Maailma rahvastik vananeb kiiresti – vanemaealiste arv ületab peagi laste arvu, kujutades endast märkimisväärset väljakutset ühiskonnale ja tööturule (World Health Organization, 2011, lk 20). Reinsalu (2023, lk 11) sõnul on rahvastiku vananemine ja vähenemine Eesti tööturu suurimad probleemid, mõjutades nii majanduskasvu kui ka sotsiaalsüsteemide jätkusuutlikkust. Tööelu jätkusuutlikkuse tagamiseks rõhutatakse vajadust kohandada töökeskkonda viisil, mis võimaldab inimestel töötada kauem ja tervemana (Burnay *et al.*, 2023, lk 2–3). Pikem tööhõiveperiood toob kasu nii üksikisikule kui ühiskonnale, suurendades maksutulust ja tugevdades sotsiaalseid sidemeid (World Health Organization, 2011, lk 20).

Rahvusvahelise majanduskoostöö ja tööjõuliikumise laienemise tingimustes on piiriülene tööjõu liikuvus kujunenud oluliseks majanduslikuks ja sotsiaalseks nähtuseks. Broersma jt (2022, lk 554–556) uurivad piiriülest pendelrännet Hollandi, Saksamaa ja Belgia piirialadel, tuues esile selle tähtsuse Euroopa tööturul. Pendelränne – olukord, kus inimesed elavad ühes riigis, kuid töötavad teises – võib suurendada töövõimalusi ja

sissetulekuid ning aidata tööjõupuudusega piirkondadel saada kvalifitseeritud tööjõudu. Siiski piiravad selle võimalusi mitmed takistused, sealhulgas keelebarjäärid, erinevused sotsiaalkaitse süsteemides ning probleemid hariduse ja kvalifikatsioonide vastastikuse tunnustamisega. Lisaks mõjutavad pendelrännet mitmed individuaalsed tegurid, nagu sugu, vanus ja haridustase.

Gutfleisch ja Samuel (2022, lk 2) leidsid oma Luksemburgi piiriülese tööturu uuringus, et piiriülesed töötajad satuvad värbamisel ebasoodsamasse olukorda võrreldes kohalikega. Nende eksperimentaalne analüüs näitas, et tööandjate otsuseid mõjutavad lisaks rahvusele ka kandidaadi elukoht. Piiriüleste töötajate puhul esines murekohti seoses nende paindlikkuse, keeleoskuse ja kultuurilise sobivusega meeskonda. See viitab, et diskrimineerimine ei pruugi tuleneda üksnes rahvuslikust taustast, vaid ka eelarvamustest töötaja võimalikku tootlikkust ja kohanemisvõimet silmas pidades.

Naised osalevad piiriüleses tööliikumises harvem, sageli perekondlike kohustuste ja traditsiooniliste soorollide tõttu. Samal ajal on nooremad ja kõrgemalt haritud inimesed liikuvamad. Kõrge töötuse määr elukohapiirkonnas suurendab pendelrännet eelkõige meeste, madalama haridusega ja vanemaealiste seas (Broersma *et al.*, 2022, lk 554–556).

Tisch (2015, lk 37) uuris Saksamaal tööturul aktiivseid 55-aastaseid, keskendudes nende konkurentsivõimele töökoha kaotuse või vahetuse korral. Uuring näitas, et Saksamaal, nagu paljudes teisteski riikides, on vanemaealiste tööalane konkurentsivõime suhteliselt madal. Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 516–517) rõhutavad, et vanus mõjutab töövõime erinevaid aspekte ning madalam konkurentsivõime võib olla seotud tajutava vanusdiskrimineerimisega.

Stier ja Endeweld (2015, lk 94) toovad esile, et Iisraeli tööturg sarnaneb teiste arenenud riikide omaga, kus tehnoloogia, erastamine ja globaliseerumine on vähendanud tööhõive stabiilsust ja suurendanud konkurentsi, soodustades noorte ja haritud töötajate eelistamist. Erinevalt teistest riikidest iseloomustab Iisraeli noor elanikkond ning erinev pensioniiga meeste ja naiste puhul. Samas on vanemaealiste tööhõive kasvanud haridustaseme tõusu, pikema eluea ja paindlike töökorralduste toel, muutes Iisraeli huvipakkuvaks kontekstiks vanemate töötajate töömustrite uurimisel.

Contage ja França (2024, lk 1–2) uurivad vanemaealiste töötajate tööalast konkurentsivõimet, käsitledes nii töökoha leidmist kui ka säilitamist, ning analüüsivad individuaalseid, organisatsioonilisi ja valitsuse tegureid. Autorid toovad esile paradoksi: kuigi tööjõupuudus on suurenenud, on eakatele töötajatele siiski vähe sobivaid töökohti. Pietilä ja Ojala (2023, lk 45, 50, 57–58) uurisid Soome 50–62-aastaste meessoost metallitöölise ja inseneride hoiakuid pensionile mineku ja tööl jätkamise suhtes. Uuringust selgus, et mõlemal rühmal puudus tugev motivatsioon töötamist jätkata, kui pensioniealine iga kätte jõudis. Metallitöölised pidasid pensionile jäämist õigustatuks, samas kui inseneride motiivid olid mitmekesisemad. Töötajad muretsesid pigem oma tervise kui töövõime pärast, soovides tagada hea tervis pensionieaks. Spermann (2015, lk 3) toob esile, et kõrgem vanus ja terviseprobleemid esinevad sageli samaaegselt. Mitmed takistused, nagu tervisemured, muudavad tööle siirdumise tõenäosuse oluliselt väiksemaks, kuna ühe riskiteguri lisandumine vähendab seda peaaegu poole võrra (Achatz & Trappmann, 2011, viidatud Spermann, 2015, lk 3 vahendusel).

Contage ja França (2024, lk 6) rõhutavad, et tervis on oluline tegur, mis võib ennustada vanemaealiste töötajate varajast lahkumist tööturul. Nad viitavad uuringutele, mis tuvastavad kroonilised haigused, psüühikahäired ja füüsilise aktiivsuse puudumise kui olulised tegurid (Bélanger *et al.*, 2016, Blundell *et al.*, 2016, viidatud Contage & França, 2024, lk 6 vahendusel). Samas märgivad nad, et hea tervis võib motiveerida vanemaid töötajaid kauem töötama ja isegi parandada nende tööalast konkurentsivõimet (de Wind, Leijten *et al.*, 2017, Le Blanc *et al.*, 2019, Patrickson, 2016, viidatud Contage & França, 2024, lk 6 vahendusel).

Ligikaudu viiendik vanemaealistest tunneb, et nende vanus piirab tööliikide valikut, 16%-le on probleemiks pendelränne ning sama suur osa vajaks eraldi töökorraldust. Samuti ei näe 61% vajadust kohandatud töökoha järele. Mittetöötavad vanemaealised, eriti pensioniealised, vajavad kohandusi sagedamini, kuna neil on piiratud töövalik, liikumiskõrvaldused, vajadus eritingimuste või kohandatud töökeskkonna järele. Mittetöötavate tööealiste vanemaealiste peamised probleemid tulenevad sageli kehvemast tervisest (Sotsiaalministeerium, 2015, lk 17).

Statistika toob esile ka märgatava soolise lõhe vanemaealiste tööhõives. Näiteks 2022. aastal oli Maltal 55–64-aastaste naiste tööhõive 44% ja meestel 70%, sarnane muster

ilmneb ka Rumeenias ja paljudes teistes EL-i riikides. Erandiks on Portugal, kus meeste ja naiste tööhõive on peaaegu võrdne (Eiffe *et al.*, 2024, lk 4). Soolised erinevused tööturul toovad kaasa märkimisväärseid pensionilõhesid. Naiste katkestatud tööstaaž, osalise tööajaga töötamine ja madalam palk vähendavad pensioniõigusi, suurendades vaesusrisiki, eriti laste kasvatamisega seotud perioodidel. EL-i keskmine sooline pensionilõhe oli 2017. aastal 35,7%, ulatudes Eestis 2,6%-st Maltal 46,1%-ni (Eiffe *et al.*, 2024, lk 4).

Vanemaealiste suhtes on tööandjate hoiakud sageli vastuolulised. Levinud on stereotüübid, mis seostavad neid madalama produktiivsuse, paindlikkuse ja ajakohaste oskuste puudumisega, mis võib viia diskrimineerimiseni (Zitkytè, 2020, lk 52). Mitmekesine tööjõud esitab tööandjatele väljakutse, kuna tuleb arvestada töötajate erinevate kultuuri-, keele- ja kvalifikatsioonitaustadega. Värbamisotsused võivad sõltuda kandidaadi päritolust, tööandjad väljendavad muret kohanemisvõime, sobivuse, vanuse ja kultuuriliste erinevuste üle (Gutfleisch & Samuel, 2022, lk 3–4).

Varasematel aastatel tagas pikaajaline töökogemus vanemaealistele töötajatele kindluse tööturul. Tänapäeval on olukord muutunud – tehnoloogia areng ja muutuvad töötingimused nõuavad uusi oskusi, eriti digipädevust, analüüsivõimet ja kohanemisoskust, mille arendamiseks pole vanemaealistel sageli olnud piisavalt võimalusi (Stier & Endeweld, 2015, lk 92). Tureki ja Henkensi (2020, lk 550, 551, 556) uuring näitab, et vanemaealiste töölesaamise tõenäosus väheneb ametikohtadel, kus eeldatakse tehnilisi, füüsilisi, sotsiaalseid või loomingulisi oskusi ning õppimisvõimet. Töökoha säilitamisel mängivad olulist rolli töö iseloom ja töötaja kvalifikatsioon, eriti teenindussektoris ja tööjõupuuduses vaevlevates organisatsioonides (Tisch, 2015, lk 37).

Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 516–517) märgivad, et vanemaealised töötajad tajuvad sageli oma konkurentsivõimet madalana, eriti vanuselise diskrimineerimise kogemisel. Samuti võib füüsiliselt või emotsionaalselt koormavat tööd tegevatel töötajatel tekkida kalduvus hinnata oma töövõimet kõrgemalt, soovides vältida muljet, et nad ei vasta töö nõudmistele. Varasemad uuringud on näidanud, et ligi pooled tööandjad seostavad vananevat tööjõudu kõrgemate tööjõukulude ja vähenenud tootlikkusega, mis omakorda vähendab vanemaealiste värbamist ja hoidmist (Conen *et al.*, 2012, viidatud Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 517 vahendusel).

Kaasaegset tööelu iseloomustavad sagedased üleminekud töökohtade ja tööhõivevormide vahel, mis võivad olla nii vabatahtlikud kui ka sunnitud. Töölased valikud võivad olla mõjutatud terviseprobleemidest, oskuste vananemisest, töökaotusest, hoolduskohustustest või haridustee jätkamisest. Neid valikuid piiravad ka sotsiaalsed institutsioonid ja kultuurilised normid (Pietilä & Ojala, 2023, lk 45; World Health Organization, 2011, lk 20, Burnay *et al.*, 2023, lk 117). Vaatamata takistustele on vanemaealiste töötajate potentsiaali rakendamine oluline nii nende isikliku heaolu kui ka ühiskonna kestliku arengu seisukohalt (Contage & França, 2024, lk 1–2).

Eesti rahvastiku vananemine ja sotsiaalmajanduslik ebavõrdsus mõjutavad piirkondi erinevalt. Näiteks on tööpuudus kõrgeim Ida-Virumaal, samas kui Tallinnas ja Tartus on olukord soodsam. Samuti on elustiil ja eluiga erinevad piirkonniti, kusjuures Kagu-Eestis on tervisenäitajad võrreldes Põhja- ja Lääne-Eestiga madalamad (Vabariigi Valitsus, 2021, lk 8).

Eluea pikenemine on toonud kaasa olukorra, kus inimesed on pikemat aega hea tervise juures ja võimelised kauem töötama. See avab tööturul uusi võimalusi, kus vanemaealiste kogemused ja teadmised on väärtuslik panus.

1.2. Pikaajaline töötus vanemaealiste seas: Eesti ja rahvusvaheline vaade

Tööta oldud aeg tekitab inimestele raskusi uue töö leidmisel, takistuste tõttu nagu vähene või puuduv erialane ettevalmistus, kõrgem vanus, tervisega seotud probleemid, perekondlikud kohustused (näiteks pereliikmete hooldamine) ja pikk töötusperiood ise.

2025. aasta esimeses kvartalis ulatus töötute arv Eestis 64 200 inimeseni, mis on kõrgeim tase viimase 12 aasta jooksul. Võrreldes eelmise aasta sama perioodiga kasvas töötute arv 5 300 inimese võrra ning töötuse määr tõusis 8,6%-ni. Meeste töötuse määr oli veidi kõrgem (9%) kui naistel (8,2%). Ainus piirkond, kus töötuse määr vähenes, oli Ida-Virumaa, kuid sealne 12,7% on jätkuvalt Eesti kõrgeim. Eriti suur oli tõus pikaajaliste töötute hulgas – aasta või rohkem tööta olnud inimesi oli kvartalis 16 000, mida on 3 200 võrra rohkem kui aasta varem. Samuti kasvas alla kuue kuu töötuna olnud inimeste arv (Statistikaamet, 2025).

Eesti on viimase kahe aasta jooksul kogenud Euroopa riikide seas kõige järsemat töötuse määra tõusu, ületades Euroopa Liidu keskmist 1,6 protsendipunktiga (Eesti Pank, 2024, lk 18). Kõrgem töötuse tase on vaid ajalooliselt kõrge töötusega riikides nagu Hispaania ja Kreeka ning majanduslangusest mõjutatud Põhjamaades, nagu Soomes ja Rootsis. Eesti lähiriikidest on töötuse määr kasvanud ka Leedus ja Taanis, kuid sealne tõus on olnud väiksem. Samas on töötus langenud turismisektorile keskendunud riikides, nagu Hispaania, Kreeka, Küpros ja Horvaatia (Eesti Pank, 2024, lk 18). Üldine töötuse määr näitab, kui palju tööealisi inimesi ei ole tööhõives, samas kui pikaajaline töötuse määr näitab, kui palju töötutest on olnud töötud kauem kui 12 kuud (Cedefop, n.d.). Pikaajaline töötus – st töötus, mis kestab üle 12 kuu – avaldab negatiivset mõju nii üksikisikule kui ka ühiskonnale ja majandusele tervikuna (Bejaković & Mrnjavac, 2019, lk 1837). Selle riski suurendavad tegurid on muu hulgas terviseprobleemid, perekondlik olukord, kõrgem vanus ning kutsehariduse puudumine (Spermann, 2015, lk 3). Ligikaudu pooled üle 55-aastastest töötutest on pikaajalised töötud (Spermann, 2015, lk 3). Kuigi tänapäeva töökohad nõuavad vähem füüsilist pingutust, võib vanemaealistel olla raskem uusi oskusi omandada ja töökeskkonnaga kohaneda (World Health Organization, 2011, lk 20).

Pikaajaline töötus avaldab tugevat negatiivset mõju vaimsele tervisele, enesehinnangule ja elukvaliteedile (Bednarek-Gilland, 2018, lk 5–6), suurendades sotsiaalsest elust taandumise ning riiklike toetuste vajaduse riski (Pohlan, 2024, lk 14). Kuigi töötus võib esialgu tunduda ajutise puhkusena, võib see kiiresti viia motivatsioonilanguse ja emotsionaalse kurnatuseni (Bednarek-Gilland, 2018, lk 22).

Vanemaealiste töötute puhul on tööturule naasmise võimalused piiratumad, mistõttu suureneb nii majanduslik ebakindlus kui ka risk enneaegseks pensionile jäämiseks (Cedefop, n.d.; Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748). Töökaotuse mõju on eriti tuntav madalama haridustaseme või korduvate töötuse kogemustega inimeste puhul. Kuna pikaajalise töötuse mõjud on püsivad, on oluline pakkuda sihipärast ja süsteemset tuge (Pohlan, 2024, lk 14; Sisask & Värnik, 2023, lk 18).

Heisig ja Radl (2017, lk 257, 270–271) näitavad, et töökaotus hilises karjäärifaasis (50–64-aastased) põhjustab märkimisväärseid ja pikaajalisi sissetuleku- ning tööhõivekahjusid. Eriti haavatavad on 50–56-aastased, kes jäävad uue karjääri alustamiseks liiga vanaks, kuid on veel pensionieast kaugel.

Kuigi vanust peetakse sageli töövõime vähenemise põhjuseks, ei leidnud Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 516–517) otsest seost vanuse ja töövõime vahel. Pigem on määravaks teguriks füüsilise töö iseloom. Espenberg jt (2014, lk 24–25, 40) rõhutavad, et kuigi vanemaealised soovivad töötada, on neil sageli kõrged ootused töötingimustele, madal ümberõppehuvi ja vananenud oskused. Lisaks võib madal töötasu muuta tööle asumise majanduslikult ebaotstarbekaks, kui kaotatakse ligipääs toetustele.

Vanust peetakse tööalase konkurentsivõime oluliseks teguriks, kuid Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 516–517) ei leidnud otsest seost vanuse ja töövõime vahel. Küll aga rõhutavad nad, et füüsiline töökoormus – nii suur kui ka ebamugav – võib vanemaealiste töövõimet oluliselt vähendada. Espenberg jt (2014, lk 24, 25, 40) märgivad, et kuigi paljud vanemaealised soovivad töötada, on neil sageli kõrged ootused töötingimustele, madal ümberõppemotivatsioon ja vananenud oskused. Lisaks on mitmed vanemaealised töötud sattunud olukorda, kus tööle minek pole majanduslikult otstarbekas, kuna madala töötasu korral võivad kaotsi minna teised toetused (Espenberg *et al.*, 2014, lk 24, 25, 40).

Töö on tähtis identiteedi allikas, mistõttu võib töökoha kaotus vanemaealistele, eriti meestele, põhjustada psühhosotsiaalse heaolu langust (Noé, 2022, lk 20–21). Stier ja Endeweld (2015, lk 94) lisavad, et naiste puhul mõjutavad tööhõivet sooline ebavõrdsus, pensionisüsteemid ja perekondlikud kohustused. Contage ja França (2024, lk 6 viidates Hennekamile, 2015) toovad esile, et haavatavates sektorites, nagu tootmine, tunnetavad vanemaealised töötajad sageli madalat konkurentsivõimet, mis suurendab varajase pensionile jäämise riski.

Vanemaealistel töötajatel on pärast töötuks jäämist sageli keerulisem tööturule naasta kui noorematel, mis võib viidata vanuselisele diskrimineerimisele, hoolimata kõrgest tööhõivemäärast selles vanuserühmas (Axelrad *et al.*, 2018, lk 3). Pikaajaline töötus avaldab neile eriti negatiivset mõju, kiirendades oskuste ja teadmiste hääbumist ning raskendades kohanemist tööturu muutuvate nõudmistega, mis omakorda vähendab tööle naasmise võimalusi (Axelrad *et al.*, 2018, lk 3; Saks *et al.*, 2023, lk 47–48). Töö leidmist takistavad mitmed omavahel põimuvad tegurid: piiratud tööpakkumised, tihe konkurents, vanuselised eelarvamused, terviseprobleemid, keele- ja transpordibarjäärid, madalad palgad, tööandjate vähene paindlikkus ning motivatsioonipuudus. Pikaajaline töötus on

enamasti paljude tegurite koosmõju tulemus, kus takistuste kuhjumine vähendab oluliselt edukat tööturule tagasipöördumise tõenäosust (Saks *et al.*, 2023, lk 49).

Tööandjate kõhklused vanemaealiste palkamisel tulenevad sageli eelarvamustest, mis puudutavad kõrgemaid tööjõukulusid, vajadust töötingimuste kohandamiseks ning eeldatavat vähenenud töövõimet ja kohanemisoskust (Keese *et al.*, 2006, viidatud Axelrad *et al.*, 2018, lk 3 vahendusel; Urmanavicius, 2021, lk 55). Eriti tõrjuvalt suhtutakse vanemaealistesse pikaajalistesse töötutesse, mida võib pidada üheks oluliseks struktuurse tõrjutuse vormiks. Selline hoiak mitte ainult ei süvenda vaesust ega suurenda survet sotsiaalkaitsesüsteemile, vaid vähendab ka majanduse üldist tootlikkust (Axelrad *et al.*, 2018, lk 2–3). Kuigi vanemaealiste tööturul hoidmine on rahvastiku vananemise tingimustes üha olulisem, eelistatakse tööturul endiselt nooremaid kandidaate. See omakorda soodustab vanemaealiste marginaliseerumist, sissetulekute langust ning pensioniõiguste vähenemist (Axelrad *et al.*, 2018, lk 2–3) Empiirilised uuringud näitavad, et vanuse kasvades pikeneb töötuse kestus ja väheneb töö leidmise tõenäosus (Böheim *et al.*, 2011; De Coen *et al.*, 2010, viidatud Axelrad *et al.*, 2018, lk 2). Tööelust eemale jäämine on seotud nii isiklike kui ka struktuursete teguritega – näiteks tervises seisund, puudulikud digioskused ja soov vähendada töökoormust, aga ka vajadus suurema paindlikkuse ja elukestva õppe järele tööturul (Vallizadeh & Deyerler, 2024, lk 11). Saksamaa näitel oli 2023. aastal pikaajaliselt töötuna registreeritud üle 280 000 üle 55-aastase inimese, mis viitab vanemaealiste seas suurenenud riskile jääda püsivalt töötuks (Vallizadeh & Deyerler, 2024, lk 12).

Tehnoloogiline areng suurendab töökohtade kadumise ja oskuste vananemise riski, mõjutades eriti madalama haridustaseme ning töötleva tööstuse ja erasektori töötajaid. Seevastu kõrgema hariduse, pika tööstaaži ja avaliku sektori töötajatel on tööturul püsimise võimalused paremad (Ahituv & Zeira, 2011; Bartel & Sicherman, 1993; Zhivan *et al.*, 2012, vahendatud Stier & Endeweld, 2015, lk 93–94). Kuigi alguses on vanemaealistel ja keskealistel töötajatel sarnane töötururiski tase, suureneb pikaajalise töötuse oht ajapikku just vanemaealiste hulgas (Stier & Endeweld, 2015, lk 93–94). Lisaks on pikaajaline töötus sageli seotud madala haridustaseme ja ebapiisavate oskustega, mis raskendavad töö leidmist oluliselt (Bejaković & Mrnjavac, 2018, lk 1849).

Pikaajaliste töötute tööturule tagasitoomine on sageli keeruline ja nõuab ulatuslikku tuge. Vilmsi (2014) sõnul tulenevad raskused sageli töötute inimese sisemisest motivatsioonipuudusest, mille põhjuseks võivad olla näiteks sõltuvusprobleemid, lootusetuse tunne, madal enesehinnang või lihtsalt leppimine oma olukorraga. Lisaks võivad kogukonnaliikmed selliste inimeste suhtes kujundada negatiivseid eelarvamusi, mis raskendavad nende taaslõimumist ühiskonda. Esineb ka juhtumeid, kus pikaajalised töötud töötavad mitteametlikult ehk "mustalt" ning seda aktsepteerivad vahel isegi kohalikud omavalitsused (Vilms, 2014, lk 26).

Saks jt (2023, lk 48-50) on oma töös keskendunud pikaajalise töötuse põhjuste ja lahenduste uurimisele Eestis, tuues välja töötute enda vaatenurga. Uuringu tulemused näitavad, et pikaajaline töötus on kompleksne probleem, mida mõjutavad mitmed tegurid:

- tööjõuturu olud,
- töökohtade puudus piirkonnas,
- transpordiraskused
- kõrge konkurents,
- vanuseline diskrimineerimine
- isiklikud olud (füüsilise tervise probleemid)
- vähene eesti keele oskus
- tööandjatega seotud tegurid, tööandjate vähene paindlikkus tööaegade ja -vormide osas, madalad palgad
- mitteametlikult töötamine
- madal töömotivatsioon või vajaduse puudumine tööl käimiseks (Saks *et al.*, 2023, lk 48–50).

Bednarek-Gilland, (2018, lk 108) toob välja, et professionaalne tugi, näiteks coaching, võib lühendada töötute kriisi- ja tööotsinguperioodi, kuid piisav aeg ja toetavad meetmed on vajalikud. Samuti on oluline, et pikaajalised töötud saaksid stabiilsust, nagu näiteks määratud töökohtade tagamine või toetavad meetmed, mis aitavad neil leida püsivust oma elus.

Käesolev osa käsitleb pikaajalist töötust vanemaealiste seas, mis oli nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt oluline sotsiaalmajanduslik probleem, mõjutades negatiivselt nii indiviidide heaolu kui ka ühiskonna majandustervist.

1.3. Tööelu vanemas eas: diskrimineerimise mõju sotsiaalsele kaasatusele

Käesolev analüüs käsitleb ealise diskrimineerimise ja vanussurve mõju vanemaealiste töötajate positsioonile tööturul, pöörates erilist tähelepanu vanuse ja soo seostele. Uuritakse, kuidas ühiskondlikud ootused ja eelarvamused loovad takistusi vanemaealiste aktiivsele tööturul osalemisele, sealhulgas sotsiaalse tõrjutuse kaudu. Esile tuuakse, kuidas nii otsene diskrimineerimine kui ka varjatud hoiakud mõjutavad vanemaealiste töötajate eneseteostust ja tööalast kindlustunnet.

Tööelu pikendamise poliitikad on viimastel aastatel muutunud Euroopa ja teiste arenenud majandustega riikide jaoks üha olulisemaks. Burnay jt (2023, lk 12–14) pakuvad sellele keerulisele ja mitmetahulisele teemale kriitilise gerontoloogilise vaatenurga, tuues esile nii poliitikate potentsiaalsed eelised kui ka nende varjuküljed, eriti sotsiaalse ebavõrdsuse kontekstis (Burnay *et al.*, 2023, lk 12–14).

Töö kaotus karjääri hilisemas karjäärifaasis võib vanemaealised töötajad jäädavalt tööturult kõrvale tõrjuda. Kuigi risk ei sõltu soost ega muutu oluliselt 50. ja 60. eluaastate vahel, mõjutab seda oluliselt haridustase (Heisig & Radl, 2017, lk 257). Pärast 50. eluaastat sagenevad ka vanusest tingitud tööturubarjäärid (Franz *et al.*, 2022, lk 11). Vanemaealiste tööotsijate tagasipöördumist tööturule raskendab eelkõige diskrimineerimine, mis põhineb eelarvamustel nende väidetava madala energiataseme ja kehvema tervise kohta (Jackson, 2013, viidatud Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 517 vahendusel). Lisaks seisavad nad silmitsi piiratud ligipääsuga koolitustele ning suurema tõenäosusega tööpakkumistest ilma jääda (Levy & Macdonald, 2016, viidatud Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 517 vahendusel). Iisraelis läbi viidud uuring toob esile, et vanematel naistel on töölt eemaloleku järel tööle naasmine eriti keeruline, kuna nad kogevad samaaegselt nii vanuselise kui soolise diskrimineerimise mõju (Stier & Endeweld, 2015, lk 94).

Kuigi vanemaealised töötajad moodustavad USA tööjõust kasvava osa ning on sageli motiveeritud ja heas tervises, esineb tööturul endiselt vanuselist diskrimineerimist (U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2018; Barrington, 2015, viidatud Franz *et al.*, 2022, lk 12 vahendusel). Vanuse kasvades suureneb pikaajalise töötuse risk, mida süvendavad eelarvamused, tööturu struktuurimuutused ja tehnoloogilised arengud (Axelrad *et al.*, 2018, lk 1, 3; Vallizadeh & Deyerler, 2024, lk 12). Pikaajaline töötus vähendab tööle naasmise võimalusi, soodustab oskuste hääbumist ning õõnestab tööandjate usaldust töövõime suhtes, mida vanuseline diskrimineerimine veelgi süvendab (Axelrad *et al.*, 2018, lk 1, 3, 9, 10; Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748).

Enesemääratlemise teooria (Ryan & Deci, 2017, lk 3) väidab, et inimeste motivatsiooni, heaolu ja psühholoogilist kasvu juhivad kolm kaasasündinud põhivajadust: autonoomsus, kompetentsus ja seotus. Teooria uurib, kuidas sotsiaalsed tingimused mõjutavad inimese õitsengut, analüüsides bioloogiliste, sotsiaalsete ja kultuuriliste tegurite mõju psühholoogilisele kasvule, kaasatusele ja heaolule. See keskendub teguritele, mis kas edendavad elujõudu, motivatsiooni, sotsiaalset integratsiooni ja heaolu või põhjustavad kurnatust, killustatust ja antisotsiaalset käitumist (Ryan & Deci, 2017, lk 3). Enesemääratlemise teooria uurib sotsiaalsete tegurite mõju põhiliste psühholoogiliste vajaduste rahuldamisele (Ryan & Deci, 2020, lk 3–4). Ryan ja Deci (2020, lk 1–2) on rõhutanud sisemise motivatsiooni rolli tööturul. Nende teooria kohaselt on sisemine motivatsioon, ehk soov tegutseda oma huvist, seotud suurema töörahulolu ja produktiivsusega.

Töötamine toetab aktiivset vananemist ja heaolu, olles enam kui majanduslik vajadus. Enesemääratlemise teooria (Ryan & Deci, 2017, lk 3–4) rõhutab sisemise motivatsiooni olulisust tööturul (Ryan & Deci, 2020, lk 3), mis on seotud suurema rahulolu ja produktiivsusega. Õiged tingimused, nagu autonoomia ja areng, aitavad säilitada tööhuvi. Tööelus iseseisvate eesmärkide saavutamise on uuringute kohaselt seotud parema tervise ja heaoluga (Miquelon & Vallerand, 2008, viidatud Täht *et al.*, 2023, lk 60 vahendusel).

Vanusest tulenevad stereotüübid on olulised takistused vanemate töötajate tööalasel heaolul ja seega ka nende organisatsioonis püsimisel (Dordoni & Argentero, 2015; Pak *et al.*, 2022 viidatud Contage & França, 2024, lk 6 vahendusel, Urmanavicius, 2021, lk 56). Üks peamisi takistusi vanemate töötajate töövõime säilitamisel on vanuseline

diskrimineerimine ja ametialaste oskuste iganemine (Bowman *et al.*, 2017 viidatud Contage & França, 2024, lk 6 vahendusel). Pak jt (2022, viidatud Contage & França, 2024, lk 6) kinnitavad, et töövõimel ja vanuselisel diskrimineerimisel on vanemate töötajate seas vastastikune seos (Contage & França, 2024, lk 6). Turek ja Henkens (2020, lk 550, 551, 556) uurisid, kas konkreetsete oskuste nõuded töökuulutustes võivad kaasa tuua vanusepõhise diskrimineerimise värbamisprotsessis. Nende uuringu tulemused tõid esile, et teatud oskuste rõhutamine loob eelarvamusi vanemate kandidaatide suhtes. Kuigi kõrgema haridusega töötajatel on madalam risk töökoha kaotuseks, ei ole nad selle rahaliste tagajärgede eest paremini kaitstud (Heisig & Radl, 2017, lk 257).

Töötuse temaatilises kirjanduses käsitletakse noorte ja vanemaealiste töötust eraldi, mis viitab sellele, et vanus võib olla oluline takistus töökoha leidmisel, sõltumata inimese individuaalsetest võimetest (Axelrad *et al.*, 2018, lk 9–10). Axelrad jt (2018, lk 10) rõhutavad, et noorte ja vanemaealiste töötuse eraldi käsitlemine on põhjendatud nende kahe nähtuse erinevustega nii olemuse, ulatuse kui ka võimalike lahenduste osas. Vanemaealiste puhul esineb raskusi töökoha leidmisel sagedamine ja see viitab võimalikule ealisele diskrimineerimisele tööturul. Näiteks on Iisraelis läbi viidud uuringust selgunud, et vanematel naistel on pärast töölt eemalviibimist eriti keeruline tööturule naasta, kuna nad kogevad nii vanusest kui ka soost tulenevat diskrimineerimist (Stier & Endeweld, 2015, lk 94).

Vaatamata diskrimineerimisvastasele seadusandlusele võivad eakamad töötajad kogeda ebaõiglast kohtlemist, mis ei ole alati seadusega määratletav. Roosve (2022, lk 532) toob esile, et mõned diskrimineerimisvormid jäävad seaduste reguleerimisalast välja. Franz jt (2022, lk 12) märkisid, et vanuseline diskrimineerimine avaldub näiteks noorusliku keele kasutamises töökuulutustes ja vanuse põhjal tehtavates värbamisotsustes. Uuringud näitavad, et vanemad töötajad puutuvad sagedamini kokku diskrimineerimisega, mis viib pikema töötuseni ning põhjustab psühholoogilisi ja emotsionaalseid probleeme.

Sellest tulenevalt seisavad tööandjad, kes soovivad järgida seadust ja vältida diskrimineerimist, ikkagi silmitsi keeruliste väljakutsetega. Gutfleisch ja Samuel (2022, lk 1–5) viitavad, et tööandjatel on raskusi sobivate töötajate valikul. Värbamisprotsessis ja töökeskkonnas võivad tekkida varjatud eelarvamused, mida ei ole alati kergesti

tuvastada ega tõestada. Seetõttu võivad alateadlikud eelarvamused mõjutada tööandjate otsuseid, isegi kui neil puudub kavatsus kedagi diskrimineerida.

Naiste karjääriteed on sageli katkestatud hoolduskohustuste tõttu, mis võib viia madalamalt tasustatud ja väiksema staatusega töökohtadeni ning varasema lahkumiseni tööturul. See omakorda mõjutab nende pensioni suurust ja suurendab vaesuse riski (Eiffe *et al.*, 2024, lk 5). Kuigi naiste tööhõive määr on madalam kui meestel, on nende töösuhete stabiilsus, eriti avalikus sektoris, sageli suurem (Wilkins & Wooden, 2013, viidatud Stier & Endeweld, 2015, lk 94 vahendusel). Naiste tööturul osalemise peamine takistus on ebavõrdne hoolduskoormuse jaotus, mis sunnib paljusid naisi vähendama töötunde või loobuma tööelust täielikult (Euroopa Komisjon, 2017, lk 12, 53).

Sooline ebavõrdsus avaldub ka pensionisüsteemides: sooline pensionilõhe on probleemiks kõigis Euroopa Liidu liikmesriikides (Dessimirova & Bustamante, 2019, viidatud Eiffe *et al.*, 2024, lk 5 vahendusel). Kuigi sugu võib olla üks varasema pensionile jäämise mõjutegureid, ei ole naiste pensionivõimalused meeste omadega võrreldes sageli soodsad (Eiffe *et al.*, 2024, lk 5).

Franz jt (2022, lk 11–13) uuring näitas, et 50–83-aastased töötajad kogevad vanusest tingitud eelarvamusi ja diskrimineerimist, mis alandab enesehinnangut, suurendab ärevust ja võib viia depressioonini. Sageli tunnevad nad end tööturul tõrjutuna ning kasutavad vanuse varjamiseks „noorendamise“ strateegiaid. Roosve (2022, lk 531–532) eristab vanuselist diskrimineerimist ja vanussurvet, mida kujundavad negatiivsed hoiakud ja stereotüübid. Need võivad viia eakate ebavõrdse kohtlemiseni ja sotsiaalse tõrjutuseni, vähendades nende osalust ühiskonnas (Bae & Choi, 2023, lk 725; von Humboldt *et al.*, 2023, lk 688). Levinud eeldused, et vanemaealised töötajad on vähem produktiivsed ja paindlikud, süvendavad nende marginaliseerimist (Bae & Choi, 2023, lk 725). Roosve (2022, lk 532) toob välja, et värbamisprotsessides esinevad negatiivsed hoiakud takistavad vanemaealiste tööle kandideerimist. Kuigi elukestva õppe poliitikad peaksid toetama vanemaealiste tööturul osalemist, seisavad nad silmitsi takistustega täiendkoolitustes, mis kinnistab negatiivseid stereotüüpe (Burnay *et al.*, 2023, lk 8–9).

Uuringud (Luhmann & Hawkley, 2016, lk 9–10) näitavad, et üksildus on levinud probleem, mis mõjutab ka keskealisi, eriti vaesuses ja halvustamises elavaid inimesi,

suurendades sotsiaalset isolatsiooni. Sarnaselt toovad Aartsen jt (2021, lk 16–18) esile vanemaealiste üksildust, eriti naiste hulgas, kes sageli tunnevad end üksildasena. Üksildus on mitmetahuline nähtus, mille juured ulatuvad nii individuaalsetesse kui ka sotsiaalsetesse teguritesse, nagu töötus, terviseprobleemid, sotsiaalsed oskused ja ühiskondlikud normid. Need tegurid omakorda mõjutavad oluliselt kuuluvustunnet ja üldist elukvaliteeti.

Pikaajaline töötus on sageli sotsiaalse tõrjutuse tunnus, mis nõrgendab üksikisiku sidemeid ühiskonna ja kogukonnaga, piirates juurdepääsu tööturule ja sotsiaalteenustele ning kahjustades sotsiaalseid suhteid (Bejaković & Mrnjavac, 2018, lk 1838). Eelkõige vanemaealiste (nt hooldajad, kodutöötajad) tööturult lahkumine suurendab sotsiaalse tõrjutuse riski (Albuquerque & Fontainha, 2023, lk 191–193). Naised kogevad kõrgemat sotsiaalse tõrjutuse taset mitmes valdkonnas (Albuquerque & Fontainha, 2023, lk 202–204). Sotsiaalne tõrjutus on seotud demograafiliste, tervise ja sotsiaalsete teguritega (Lee, 2021, lk 432), mistõttu sotsiaalne isolatsioon ja majanduslik passiivsus võivad kahjustada kogukondade heaolu ja terviklikkust, koormates seeläbi heaoluühiskonda (Stypińska & Nikander, 2018, lk 101).

Pohlan (2024, lk 2) analüüsis Saksamaa küsitlus- ja haldusandmete põhjal töötuse pikaajalisi tagajärgi sotsiaalsele tõrjutusele. Uuring näitas, et töötusel on püsivad negatiivsed mõjud nii indiviidide materiaalsele heaolule kui ka nende subjektiivsele sotsiaalse staatuse ja integratsiooni tajule, mis kestavad isegi neli aastat pärast töö kaotust. Eelkõige on need mõjud tugevamad keerulises tööturukeskkonnas, korduva töötuse ja madalama haridustasemega inimestel (Pohlan, 2024, lk 2).

Töötus on peamine sotsiaalse tõrjutuse riskifaktor, piirates tööealiste osalemist sotsiaalses elus. Uuringud kinnitavad, et töötud kogevad töötavatega võrreldes suuremat ebakindlust elatustasemes, sotsiaalses integratsioonis ja vaimses tervises. Töökoha kaotus toob kaasa elatustaseme languse ja vähendab osalemist kulukates sotsiaalsetes tegevustes, kuigi see ei pruugi mõjutada liikmelisust sotsiaalsetes organisatsioonides (Pohlan, 2024, lk 14–16). Samas leidsid Heisig ja Radli (2017, lk 257), et kuigi kõrgema haridustasemega töötajatel on madalam töökaotuse risk, ei pruugi see neid paremini kaitsta töötuse rahaliste tagajärgede eest.

Kirjanduse kohaselt on vanemaealiste sotsiaalne tõrjutus keeruline probleem, mis piirab nende juurdepääsu vajalikele teenustele, kaupadele, ressurssidele ja õigustele (Walsh *et al.*, 2017, lk 83). Töötusega kaasnev sotsiaalne tõrjutus võib tekkida nii teiste eemaldumise kui ka töötute endi soovist vältida sotsiaalseid kontakte, süvendades isiklike ja sotsiaalsete ressursside puudust ning luues nõiaringi, mis võib elukriise võimendada (Bednarek-Gilland, 2018, lk 111).

Eesti inimarengu aruandes (Täht *et al.*, 2023, lk 60) käsitletakse enesemääratlemise teooria (Ryan & Deci, 2009, lk 114) kontekstis kompetentsi kontseptsiooni. Autorid rõhutavad, et kompetentsus, ehk tunne oma võimekusest ja edukusest erinevates eluvaldkondades, on inimese heaolu jaoks oluline. Kompetentsustunne on tihedalt seotud enesemääratlemise teooria kolme põhivajadusega: autonoomia, kompetentsus ja seotus. Autonoomia viitab inimese vajadusele tunda, et ta on oma tegevuste eest vastutav ja teeb ise otsuseid. Kompetentsus on seotud võimega erinevate ülesannetega edukalt toime tulla ja saada positiivset tagasisidet. Seotus aga väljendub vajaduses tunda kuuluvust ja olla osa suuremast kogukonnast (Ryan & Deci, 2009, lk 115). Täht jt (2023, lk 60) rõhutavad, et kogukondlik panus ja sotsiaalne aktiivsus võivad kompetentsustunnet oluliselt toetada, pakkudes individile vahetut tagasisidet oma tegevuse positiivse mõju kohta. See omakorda tugevdab nii autonoomia kui ka seotuse tunnet. Kui inimese põhivajadused jäävad rahuldamata, võib see viia negatiivsete tagajärgedeni (Ryan & Deci, 2020, lk 1).

Tööjõuproгноosid (Krusell *et al.*, 2020, lk 77) näitavad, et vananev töötajaskond vajab pidevat kohanemist, eriti tehnoloogia ja automatiseerimise tõttu. Samuti mõjutavad vanemaealisi tööturul paindliku tööaja nõudlus ja töökultuuri muutused. Eneseteostus ja kogukonda panustamine on vaimse heaolu seisukohalt üha olulisemad (Täht *et al.*, 2023, lk 60). Maailma Terviseorganisatsioon (2017, lk 22) toob esile, et kuigi vanemaealisi on varem seostatud isolatsiooni ja hüljatusega, eelistavad paljud elada kodus ja kogukonnas, isegi üksinda.

Eesti sotsiaalpoliitika ja Heaolu arengukava (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 4) rõhutab vanemaealiste sotsiaalse kaasatuse tähtsust, et tagada võrdsed võimalused ja majanduslik kindlustunne. Siiski on Eesti vanemaealiste sotsiaalne kaasatus madalam kui Euroopa keskmine (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 17). Vanemaealised on haavatavad

väärkohtlemise ja hooletusse jätmise suhtes, mis võib kahjustada nende väarikust ja lugupidamist (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 17).

St-Onge ja Beauchamp (2022, lk 12) rõhutavad, et vanemaealised töötavad kauem, kui nende autonoomia-, kompetentsuse- ja seotusvajadused on rahuldatud, nagu on kirjas enesemääratlemise teoorias (Ryan & Deci, 2000, lk 68–69). Kui seotusetunne jääb rahuldamata, võib see suurendada üksildust ja eraldatust. Lewis ja Lemieux (2021, lk 332–348) tõendavad, et sotsiaalne osalus vähendab kardiovaskulaarsete haiguste riski, aeglustab kognitiivset langust ja tõstab elukvaliteeti. Vanemaealiste töötajate kaasamise olulisus on suurenenud, kuna sotsiaalne osalus on seotud madalama suremuse ja väiksema puudega. Kuitto ja Helmdag (2021, lk 436) rõhutavad, et vanemaealiste töötajate suhtes peab olema ühiskonnas paindlikum lähenemine ja vältima diskrimineerimist. Enesemääratlemise teooria (Ryan, 2009, lk 115) järgi omandab kompetentsus vanemas eas eriti suure tähenduse, sest kogemused ja oskused loovad väärtusliku kompetentsibaasi.

Choi jt (2018, lk 3–4) uuringud näitavad, et hoolimata vanuselise diskrimineerimise mõjust on vanematel töötajatel tavaliselt kõrge töörahulolu, mis viitab positiivsele töösse suhtumisele. Eesti inimarengu aruande (Sisask & Värnik, 2023, lk 18) kohaselt mõjutavad tööturul edu vanus, sotsiaalmajanduslik taust ja elukeskkond. Vanemad töötajad puutuvad sageli kokku vanuselisest diskrimineerimisest, samas kui noortel napib kogemusi. Seetõttu on oluline, et tööturupoliitika arvestaks eri vanuserühmade eripäradega ja tagaks võrdsed võimalused.

Pikaajaline töötus põhjustab tõsiseid tagajärgi nii inimesele endale kui ka ühiskonnale laiemalt. Tööturult eemal olles väheneb enesekindlus ja sageli puudub ka perekondlik tugi tööle naasmiseks. Vanusest tingitud diskrimineerimine võib viia ühiskonnaelust taandumiseni, mille tulemusel kaob oluline kuuluvus-, seotuse- ja kaasatustunne.

1.4. Vanemaealised kui väärtuslik tööjõud: aktiivsena vananemine ja tööhõive

Käesolev osa keskendub vanemaealiste rollile väärtusliku tööjõuna, analüüvides aktiivsena vananemise kontseptsiooni ja selle seost tööhõivega, tuues välja nii võimalused kui ka väljakutsed.

Eestis on vanemaealiste osalus ühiskondlikes tegevustes, vabatahtlikus töös ja poliitikas madalam kui Euroopa keskmine. Samuti on piiratud nende võimalused hobitegevustes osalemiseks (Sotsiaalministeerium, 2023a, lk 17). See näitab vajadust poliitike järele, mis tagaksid kõigile vanuserühmadele võrdsed võimalused tööturul osalemiseks ja arenemiseks (Sisask & Värnik, 2023, lk 18). Aktiivsena vananemine tähendab vanemaealiste heaolu ja väärikuse toetamist läbi sotsiaalse osaluse, tervisedenduse ja ennetava poliitika. See eeldab vanuselise diskrimineerimise vähendamist, paindlikke töövorme ja elukestvat õpet, et võimaldada ka eakatel soovi korral tööturul osaleda (Foster & Walker, 2021, lk 4).

Tööea pikendamine on oluline sotsiaalkaitseüsteemide jätkusuutlikkuse, majanduskasvu ja tööjõupuuduse leevendamise seisukohalt (World Health Organization, 2011, lk 7). Vanemaealiste tööhõive on kujunenud rahvusvaheliselt oluliseks poliitike kujundamise suunaks. Ühinenud Rahvaste Organisatsioon on koostöös Maailma Terviseorganisatsiooni ja liikmesriikidega loonud raamistiku, mis aitab riikidel arendada sobivaid lahendusi, arvestades kohalikke vajadusi. Kontseptsioon „aktiivsena vananemine“ rõhutab eakate pidevat osalust tööturul ja ühiskonnas, et toetada tervet, turvalist ja väärikat elu (Bachmann *et al.*, 2022, lk 7; Euroopa Nõukogu, 2023). Choi jt (2018, lk 2) rõhutavad, et tööalane aktiivsus parandab vanemaealiste vaimset heaolu, suurendab rahulolu eluga ning vähendab depressiooni ja tervishoiukulusid. Seega on vanemate inimeste tööhõive kasulik nii neile endile kui ka ühiskonnale.

Rootsis on vanemaealiste töötajate tööjõus osalemismäär Euroopa kõrgeimate seas, mida toetab naiste suur tööjõuosalus. Pensionireformid on pikendanud tööturul püsimist, eelkõige piirates töövõimetuspensionile pääsu. Samas on pensionile siirdumise mustrid muutunud mitmekesisemaks, suurendades haridusest tingitud ebavõrdsust. Peamisteks teguriteks hilise pensionile jäämise puhul peetakse head tervist ja kõrget haridust,

mistõttu rõhutatakse vajadust tugevdada haavatavate rühmade koolitusvõimalusi (Walwei & Deller, 2021, lk 345). Uuringud näitavad, et eakad soovivad jätkata töötamist rutiini ja rahalise kindlustunde säilitamiseks. Selle eelduseks on hea tervis ja paindlikud töötingimused, samas kui kehvad töötingimused soodustavad varajast lahkumist tööturult (Sewdas et al., 2017, lk 2–9; Eiffe et al., 2025, lk 41). Samuti aitab tööalane aktiivsus pärast 55. eluaastat säilitada kognitiivseid võimeid, toetades vaimset ja sotsiaalset heaolu (World Health Organization, 2017, lk 20).

OSKA uuringud (Krusell *et al.*, 2020, lk 77) rõhutavad vajadust arendada vanemaealiste oskusi, eriti seoses tehnoloogiliste muutustega. Strateegia „Eesti 2035“ (Vabariigi Valitsus, 2021, lk 19–20) toetab elukestvat õpet, vanuselise diskrimineerimise vähendamist ja regionaalset tasakaalu, keskendudes piirkondadele nagu Kirde- ja Kagu-Eesti. OECD riikides nähakse tööea pikendamist kui viisi rahvastiku vananemise mõjude leevendamiseks (Aitken & Singh, 2023, lk 1). Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 519) toovad esile, et lisaks uutele töökohtadele on oluline toetada kõiki töötajaid nende praegustes rollides, kus töö kujundamine võib suurendada motivatsiooni ja tööhõivet.

Praktilisi näiteid aktiivse vananemise poliitika rakendamisest pakuvad Taipei avaliku raamatukogu hallatavad eakate aktiivõppekeskused (He, 2023, lk 2). Eriti uuenduslik on Daani keskuse lähenemine, mis hõlmab ühisrahastuse ja e-hääletuse elemente, võimaldades eakatel endil kujundada õppeprogramme vastavalt oma huvidele ja vajadustele. See lähenemine mitte ainult ei soodusta elukestvat õpet, vaid ka eakate tööjõu taaskasutamist ja sotsiaalset kaasatust. Eakad lugejad saavad esitada kursuseideid ühisrahastusplatvormi põhimõttel, millele järgneb arutelu ja hääletus. Piisava toetuse saanud kursused käivitatakse keskuse ressurssidega ning osalejad saavad ise tegutseda lektorite või õpetamisassistentidena (He, 2023, lk 2,4).

Lisaks individuaalsetele ja kogukondlikele algatustele on olulised ka organisatsioonide tasandi meetmed. Juhtumiuuring „Latvijas Balzamsist“ toob esile, kuidas tervisekontrollid, töökorralduse kohandamine, mentorlus ja lisahüved aitasid hoida kõrgelt spetsialiseerunud vanemaealisi (üle 57-aastaseid, moodustades 20% töötajaskonnast) luu- ja lihaskonna haiguste riskiga tootmisettevõttes. Tööohutuse integreerimine ISO 9001 juhtimissüsteemi tagas edu, suurendades töötajate hoidmist ja tööohutusteadlikkust. „Latvijas Balzamsi“ kogemus on väärtuslik näide vanemaealiste

hoidmisest, mille kogemusi kasutatakse ka Euroopa Sotsiaalfondi projektis, rõhutades individuaalsete ja organisatsiooniliste meetmete olulisust vanemaealiste tööhõiveprobleemide lahendamisel (European Agency for Safety and Health at Work, 2016, lk 1–2).

Vanus ja arusaam „vanast“ on muutuvad, kuid inimõigused kehtivad igas vanuses (Roosve, 2022, lk 527–528). Aktiivsena vananemine tähendab vanemaealistele võimaluste loomist töötamiseks, ühiskonda panustamiseks ja kogukonnas osalemiseks (Foster & Walker, 2021, lk 5). Tööhõive seondub parema vaimse tervise ja elukvaliteediga (Chia & Hartanto, 2021, lk 2). Tervisliku vananemise eelduseks on funktsionaalne võimekus – suutlikkus rahuldada vajadusi, õppida, otsustada, liikuda ja olla ühiskonnas aktiivne (Rudnicka et al., 2020, lk 7).

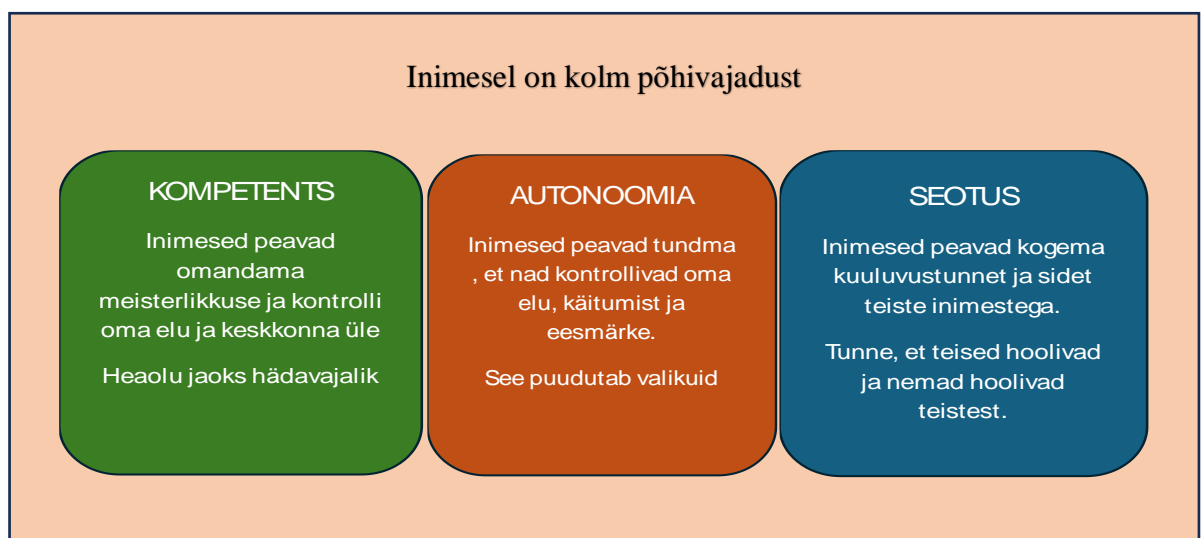
Tehnoloogia areng ja automatiseerimine nõuavad töötajatelt pidevat õppimist ja kohanemisvõimet (Aitken & Singh, 2023, lk 1). See on eriti oluline vanemaealiste ja erivajadustega inimeste puhul, kelle töövõime võib olla haavatavam (World Health Organization, 2011, lk 20). Vanemad töötajad, kellel on raskusi muutuvate töötingimustega, seisavad tihti silmitsi terviseprobleemide ja vähenenud konkurentsivõimega (Urmanavicius, 2021, lk 48). Madala haridustaseme ja piiratud oskustega inimestel on tööturul püsimine keerulisem, mistõttu on professionaalne areng kriitilise tähtsusega (Contage & França, 2024, lk 4; Froehlich *et al.*, 2020, lk 1–2, 8). Informaalne õpe ja tööülesannete kujundamine toetavad töötajate oskuste arengut ning suurendavad nii individuaalset konkurentsivõimet kui ka organisatsioonilist edukust (Le Blanc *et al.*, 2019, lk 1–2, 14). Tööülesannete kohandamisvõimalus suurendab töötajate motivatsiooni ja tööalast tulemuslikkust.

Tugev tööga seotus ja varasem töökogemus suurendavad võimalusi tööturul püsida (Guerson *et al.*, 2018; Schrimpf *et al.*, 2021, viidatud Contage & França, 2024, lk 5). Urmanavicius (2021, lk 55) toob esile, et tööandjad on valmis palkama ümberõppe läbinud vanemaealisi, kuid ootavad sageli riigipoolset tuge, nagu palgatoetused või töökoha subsideerimine. Haridusel on oluline roll tööalases konkurentsivõimes, eriti vanemas eas (Findsen, 2015; Patrickson, 2016, viidatud Contage & França, 2024, lk 4 vahendusel).

Tööjõu mitmekesisust ja kaasatust edendavad algatused loovad õiglasemaid töökeskkondi (Friedman *et al.*, 2016, viidatud Werse & Talbert, 2022, lk 16 vahendusel). Vanemaealised töötajad on väärtuslikud kogemuse kandjad, kelle osalemist tööturul tuleb toetada (Powell, 2010, viidatud Werse & Talbert, 2022, lk 16 vahendusel). Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ingl *International Labour Organization*) rõhutab, et vanemaealiste aktiivne kaasamine sõltub tööturuasutuste ja tööandjate koostööst (International Labour Organization, 2020, lk 508).

Eesti Heaolu arengukava 2023–2030 eesmärk on parandada vanemaealiste töövõimalusi ja vähendada ebavõrdsust (Sotsiaalministeerium, 2023a, lk 4). Samuti keskendub Eesti 2035 strateegia vanuselise mitmekesisuse ja elukestva õppe edendamisele (Vabariigi Valitsus, 2021, lk 19–20). Euroopa riikides rakendatakse aktiivseid tööturupoliitika meetmeid, toetades nii tööotsijaid kui ka tööandjaid (Eiffe *et al.*, 2024, lk 37–38; Stier & Endeweld, 2015, lk 92).

Eestis väärtustatakse üha enam eneseteostusvõimalusi töötasu kõrval, peegeldades ühiskondlikku suundumust iseseisvusele ja isiklikule arengule (Täht *et al.*, 2023, lk 68). Kõrgema haridusega ja eesti keelt valdav töötaja kohaneb muutustega paremini, kuna hariduse ja tööalane eneseteostus toetavad vaimset heaolu. Viimastel aastakümnetel on lisaks sissetulekule esile kerkinud väärtused nagu saavutuse ja eneseväljenduse vajadus, mis eeldavad autonoomiat ja iseseisvat toimetulekut (Gesthuizen *et al.*, 2019, lk 61–62; Ryan & Deci, 2000, lk 68, vt joonis 1).



Joonis 1. Ryani ja Deci (2000, lk 3) enesemääratlemiseteooria

Tööandjate ja haridusasutuste koostöö on vanemaealiste konkurentsivõime säilitamiseks ning tööellu kaasamiseks võtmetähtsusega (Stier & Endeweld, 2015, lk 92). Vanuselist mitmekesisust toetavad meetmed aitavad ületada struktuurseid tõkkeid ja loovad aluse pikemaks ja kvaliteetsemaks tööeluks (Aitken & Singh, 2023, lk 1; World Health Organization, 2011, lk 7, 20).

Vanemate töötajate väärtus avaldub sageli nende elukogemuses ja spetsiifilistes oskustes, mis noorematel töötajatel veel puuduvad. Seetõttu on oluline põlvkondade vaheline oskuste arendamine ja jagamine oluline, seda eriti vanusest tingitud pädevusoskuste osas, et need teadmised jõuaksid ka nooremate töötajateni.

2. UURING VALGAMAA 55–65-AASTASTE PIKAAJALISTE TÖÖTUTE TÖÖHÕIVE OLUKORRAST JA VÄLJAVAADETEST

2.1. Valgamaa tööhõive analüüs

Valgamaa piirnedes Lätiga, on ajalooliselt olnud piiriülese kultuurilise ja majandusliku vahetuse mõjusfääris. Administratiivselt jaguneb maakond kolmeks vallaks: Valga, Tõrva ja Otepää.

Valga vald, mille keskus on piiriäärne Valga linn (koos Läti Valka linnaga), seisab silmitsi demograafiliste väljakutsetega. 2025. aasta alguse seisuga elas vallas 14933 inimest (Eesti Linnade ja Valdade Liit, 2025). 2023. aastal elas enim inimesi Tsirguliinas, järgnesid Kaagjärve ja Lüllemäe. Valga valla rahvastik on viimastel aastatel madala sündimuse ja noorte väljarände tõttu järk-järgult vähenenud (Valga Vallavalitsus, *s. a.*). Selle rahvastiku vähenemise taustal elab Valgas ka Eesti suurim roma kogukond, kusjuures Valga linn on multikultuurilisust pidanud oma tugevuseks (Rünne & Laanpere, 2018, lk 9).

Valgamaa lääneosas paiknev Tõrva vald on tuntud oma looduskauni keskkonna poolest, mida iseloomustavad metsad ja järved. Oma 649 km² suurusega on Tõrva vald üks suuremaid omavalitsusüksusi Eestis, piirnedes Otepää, Valga, Elva, Tarvastu ja Karksi vallaga (Tõrva Vallavalitsus, *s. a.*). Vallas on 39 asustusüksust, sealhulgas Tõrva linn, Helme ja Hummuli alevikud ning 36 küla. 2025. aasta alguse seisuga elas Tõrva vallas 5874 inimest, peamiselt suuremates asulates, kuid ka külades ja hajaasustused (Tõrva Vallavalitus, *s. a.*, Eesti Linnade ja Valdade Liit, 2025).

Valgamaa põhjaosas asuv Otepää vald on tuntud kui Eesti talvepealinn ja oluline turismikeskus. Valla pindala on 520,21 km² ning see hõlmab Otepää linna, Puka ja

Sangaste alevikud ning 52 küla. 2025. aasta alguse seisuga elas Otepää vallas 6316 inimest (Otepää vald, 2025).

Valgamaa majandus on mitmekesine, hõlmates põllumajandust, metsandust, puidutööstust ja turismi. Tööturgu mõjutavad piiriasetus, hooajalisus, väljaränne ning piirkondlikud ressursid ja spetsialiseerumine. Eesti Töötukassa andmetel oli 2025. aasta aprillikuu seisuga Valgamaal registreeritud 1050 töötut, kellest 263 (25,0%) kuulus vanuserühma 55+ aastat (Eesti Töötukassa, 2025).

Eesti Töötukassa 2024. aasta oktoobrikuu tööjõubaromeetri prognoos osutab lähiajal tööjõupuudusele mitmetes sektorites, sealhulgas tervishoius, hariduses, tehnika- ja tootmisvaldkonnas, põllumajanduses ning teeninduses ja mujal (Eesti Töötukassa, 2024). See prognoos viitab olemasolevatele töövõimalustele.

2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Magistritöös kasutati kvalitatiivset lähenemist, mis võimaldas sügavamalt arusaamist keerukatest sotsiaalsetest nähtustest, keskendudes uuritavate kogemustele ja perspektiividele. Selline lähenemine võimaldas paremini mõista uurimisobjekti olemust ning koguda rikkalikke kirjeldusi uuritavast nähtusest (Hameed, 2020, lk 9; Õunapuu, 2014, lk 54, 62). Kvalitatiivne uurimine aitab avastada olulisi asjaolusid ja inimeste sotsiaalse käitumise põhjuseid (Õunapuu, 2014, lk 53), samuti mõista sotsiaalsete nähtuste tähendust läbi inimeste kogemuste (Hancock, 2002, viidatud Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 27 vahendusel).

Kvalitatiivne uuring võimaldas analüüsida indiviidide toimetulekut reaalses keskkonnas, pakkudes kontekstuaalset rikkust inimeste igapäevaelu ja kognitiivsete protsesside süsteemseks analüüsiks. Selle lähenemise valis autor, kuna see võimaldas mõista reaalse maailma sündmuste tähendust läbi nende inimeste kogemuste, kes neid läbi elasid, vältides teadlaste subjektiivseid väärtusi, eelarvamusi või isiklike tõlgendusi (Yin, 2016, lk 3,4).

Käesoleva uuringu teostamiseks moodustati eesmärgipärane valim, mille liikmed valiti uurija teadmiste ja kogemuste alusel, lähtudes kriteeriumist, et nad esindaksid kõige paremini uurimisküsimusele vastamiseks vajalikke omadusi ja kogemusi (Etikan *et al.*,

2015, lk 2; Õunapuu, 2014, lk 143). Valimisse kaasati 55–65-aastased Valgamaa elanikud, kes on olnud vähemalt 12 kuud järjest töötud. Autori eesmärk oli kaasata uuringu intervjuudesse inimesed, kes jagavad oma isiklike kogemusi ja läbielamisi. Need on inimesed, kes olid 1990–2000. aastatel väga töökad, kuid on riigi arengus kõrvale jäänud. Eriti puudutab see neid, kelle elutöö sai tehtud majandite hiilgeaegadel. Majandite lagunemine ja üleminek uuele majandusmudelile tõi kaasa olulisi muutusi tööturul. Nõudlus teadmiste ja oskuste järele kasvas märgatavalt, jättes paljud varasema kogemusega töötajad ilma vajalike oskusteta. See omakorda lükkas nad tagaplaanile, muutes nende tööotsingud keeruliseks ja sageli viljatuks.

Uuringu läbiviimiseks pöördus autor 03.01.2025 Valga, Tõrva ja Otepää omavalitsuste sotsiaaltöö teenistuste juhtide poole, kellele edastati uuringu kavand ja magistr töö eesmärgi täitmiseks püstitatud uurimisküsimused (vt lisa 1). Juhid kinnitasid e-kirja teel oma nõusolekut uuringut toetada ning jagasid uuringu kohta teavet sotsiaaltööspsialistide ja hoolduskoordinaatoritega.

Sotsiaaltööspsialistid ja Otepää hoolduskoordinaator tutvustasid uuringut potentsiaalsetele osalejatele, kes vastasid uuringu sihtrühmale (55–65-aastased pikaajalised töötud) ja andsid nõusoleku intervjuus osalemiseks. Osalejate kontaktandmed edastati e-posti teel uuringu läbiviijale, kes võttis nendega ühendust, et selgitada uuringu eesmärki ja saada kinnitust osalemiseks.

Enne uuringu läbiviimist hindas autor võimalikku riski, et osalejad võivad teema tundlikkuse ja võimalike sotsiaalsete mõjude tõttu vastamisest keelduda. Riski maandamiseks suurendati valimi mahtu, et keeldumiste korral asendused tagada. Lisaks, et tagada piisavalt suur valim, jagasid sotsiaaltöötajad uuringu läbiviija kontaktandmed sobivatele isikutele, võimaldades huvilistel uurijaga otse ühendust võtta ja osalemissoovist teada anda.

Intervjuudeks võttis autor osalejatega eelnevalt telefoni teel ühendust, et tagada nende kohaletulek ning leppida kokku intervjuu aeg ja koht. Intervjuud viidi läbi osalejate eelistusel Valga vallavalitsuse ruumides, Puka teenuskeskuses.

Valgamaa mitmekultuuriline kooslus, kus kohtuvad eesti, läti ja roma kultuur, ning keeleline mitmekesisus (eesti ja vene keel) teeb sellest piirkonnast huvitava uurimisobjekti, mistõttu uuringus keskendutigi 55–65-aastaste pikaajaliste töötute kogemustele selles piirkonnas.

Valim koosneb:

- 55–65-aastased Valgamaal elavad pikaajalised töötud –15
- Ekspert – Töötukassa Valga esinduse juhataja –1

Kvalitatiivses uurimistöös on intervjuud peamine andmekogumise meetod, mis võimaldab sügavuti mõista uuritavate kogemusi, arvamusi ja tähendusloome protsesse. Erinevalt kvantitatiivsest lähenemisest, mis keskendub mõõdetavatele andmetele, kogutakse kvalitatiivsete intervjuudega rikkalikku narratiivset informatsiooni, mis aitab selgitada sotsiaalseid nähtusi ja nende kontekstuaalseid seoseid (Adhabi & Anozie, 2017, lk 88).

Selles uuringus kasutati andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuud, mis on kvalitatiivses uurimuses laialdaselt tunnustatud (Adhabi & Anozie, 2017, lk 89). Poolstruktureeritud intervjuu ühendab struktureeritud ja struktureerimata intervjuu eelised (Õunapuu, 2014, lk 171), võimaldades uurijal kasutada intervjuukava, kuid samas esitada vestluse käigus spontaanseid, süvendavaid küsimusi. Meetodi valiku peamine põhjus oli paindlikkus, mis lubas kohanduda erinevate osalejatega ning muuta küsimuste järjekorda ja esitada täpsustavaid küsimusi vastavalt vestluse arengule (Õunapuu, 2014, lk 171; Adhabi & Anozie, 2017, lk 88–89). See kvalitatiivne meetod annab võimaluse saada rikkalikku informatsiooni avatud küsimuste kaudu, mis lubavad intervjuueeritavatel vabalt oma mõtteid väljendada (Lagerspetz, 2017, lk 140). Intervjuude läbiviimisel järgiti eetilise põhimõtteid, tagades uuritavate informeeritud nõusoleku, konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse (Adhabi & Anozie, 2017, lk 87).

Osalejate intervjuud viidi läbi traditsioonilise näost-näku intervjuuna. Intervjuu kulg oli paindlik, kuid põhines eelnevalt määratletud teemadel ja küsimustel. Järgnevad küsimused kohandusid eelnevate vastuste põhjal, tagades loomuliku ja sujuva vestluse. Meetodi paindlikkus ja keeleline kohanemine tagasid, et uuringus saadud tulemused on usaldusväärsed ja esindavad uurimisrühma. Antud lähenemisviis võimaldas sügavamalt

mõista pikaajalise töötuse mõju inimeste elule ning uurida seda nähtust konkreetses kontekstis, antud juhul 55–65-aastaste Valgamaa elanike seas. Intervjuu baasküsimused osalejatele on esitatud lisas 2 ja vene keeles lisas 3. Küsimused koostati lähtuvalt kolmest peamisest aspektist: uurimuse eesmärk, uurimisküsimused ja lõputöö teoreetiline osa, tagades seose teooria ja empiirilise andmestiku vahel.

Uuringu ekspertintervjuu viidi läbi Eesti Töötukassa Valgamaa osakonna juhatajaga. Ekspertdiks peetakse inimest, kes omab konkreetseid teadmisi määratletud valdkonnas (Wassermann, 2015, lk 52). Ekspertintervjuu kava on esitatud lisas 4. Enne ekspertintervjuu algust küsis autor osakonna juhatajalt luba tema ametinimetuse avaldamiseks magistritöös. Kogu salvestatud materjal hoiti uurija parooliga kaitstud isiklikus arvutis. Vastavalt andmekaitseõuetele pärast uurimistöö valmimist ja kaitsmist kustutatakse kõik salvestised.

Arutelupõhised meetodid võimaldasid koguda isiklikult erapooletut teavet oluliste alusmõistete ja küsimustele antud vastuste kohta, mis on eriti kasulik olukordades, kus üldsusel on vähe eelnevaid teadmisi. Kvalitatiivse uurimise eeliseks on andmete rikkus, mis võimaldab keskenduda inimeste kogemustele teatud olukordades. See võimaldab uurida tundlikke teemasid ning saada ülevaadet inimeste käitumisest, arusaamadest, kogemustest ja olukorra tajumisest (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 27).

Valgamaa keelelist mitmekesisust arvestades koostati uuringu materjalid nii eesti kui ka vene keeles, et tagada kõigile osalejatele võimalus vastata oma emakeeles. See soodustas avatuma suhtluse ja usaldusliku õhkkonna loomist. Uuring keskendus pikaajaliste töötute kogemuste detailsele analüüsile tööturul, uurides eelkõige nende peamisi väljakutseid töökoha leidmisel ja pika tööturult eemaloleku tajumist.

Uuringus osalesid nii eesti- kui venekeelsed isikud, mistõttu tagati kogu teabe arusaadavus. Intervjuukavade küsimused on esitatud lisades 1 ja 2. Valimisse oli planeeritud 15 osalejat, kuid tegelikult viidi läbi 16 intervjuud 55–65-aastaste pikaajaliste töötutega. Kaks intervjuud katkestati osalejate ebakaine oleku tõttu, mistõttu saadi lõpuks 14 intervjuud. Uurimistöö planeerimisel arvestas autor riskiga, et tundliku teema (töötus ja selle tagajärjed) ning valimi sotsiaalsete ja terviseprobleemide tõttu ei pruugi osalejad kokkulepitud aegadest kinni pidada. Seetõttu võttis autor ühendust sotsiaaltöötajate poolt

eelnevalt valitud sihtrühma liikmetega, kelle kontaktandmed olid edastatud e-posti teel. Helistades kolmele pikaajalisele töötule vaid üks andis nõusoleku osaleda uuringus. Seega uuringus osalejaid oli 14 inimest.

Nende 16 intervjuu läbiviimiseks kasutati näost-näku kohtumisi, mis olid uuringu keskseks andmekogumise meetodiks, et koguda sihtrühmalt võimalikult rikkalikku ja isiklikku teavet. Saarijärvi ja Bratt (2021, lk 393) rõhutavad, et näost-näku intervjuudes on intervjuerija ja intervjueritava vaheline suhtlus vahetu. Intervjuerija saab jälgida kehakeelt, näoilmeid ja muid mitteverbaalseid signaale. Lisaks loob füüsiline kohtumine sageli turvalise ja mugava õhkkonna. Nende omaduste olulisus sõltub intervjuu eesmärgist ja uurimisküsimusest.

Ekspertintervjuu Töötukassa Valgamaa osakonnajuhatajaga viidi läbi MS Teamsi vahendusel, lähtudes selle platvormi turvalisusest ja võimalusest vestlust salvestada. Ekspertintervjuu küsimused on lisas 3. Digitaalsed kanalid, nagu video, telefon või veeb, on sama usaldusväärsed ja annavad sama kehtivaid andmeid kui traditsioonilised näost-näku intervjuud (Saarijärvi & Bratt, 2021, lk 393). Alljärgnev tabel 2 näitab, et intervjuude toimumise aeg ja koht lepidi osalejatega individuaalselt kokku, arvestades nende soove.

Vestlused salvestati digitaalselt, kasutades ACER Word diktaati ja telefoni salvestusfunktsiooni. Paralleelselt tegi uurija ka käsitsi märkmeid. Salvestatud intervjuud võimaldasid talletada osalejate arvamusi ja kogemusi hilisemaks analüüsimiseks. Osalejate anonüümsuse tagamiseks kodeeriti kõik vastused ning esitatavates andmetes ei kasutatud vastajate nimesid.

Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 03.02.25 kuni 06.03.25. Andmete kodeerimisel kasutati järgmisi tähiseid: maapiirkonna mees – MM, linnaelanikust mees – ML, linnaelanikust naine – NL ja maapiirkonna naine – NM. Ekspert on tähistatud koodiga E.

Tabel 2. Intervjuude aeg ja kestus

		Respondent	Tähelepanekud ja kommentaarid	Vestluse aeg	Vestluse ajakulu
1.		MM60	Tuli kohale ebakaines olekus	03.02 kell 09:00	15 minutit
2.		MM57		03.02 kell 11:30	60 minutit
3.		MM65		03.02 kell 15:00	45 minutit
4.		ML58	Tuli kohale ebakaines olekus	04.02 kell 9:00	20 minutit
5.		NM55		04.02 kell 11:00	60 minutit
6.		MM59		04.02 kell 13:00	80 minutit
7.		ML55		10.02 kell 09:00	70 minutit
8.		NL63		10.02 kell 11:00	40 minutit
9.		NL56		13.02 kell 10:00	70 minutit
10.		NM56		13.02 kell 11:30	60 minutit
11.		MM58		13.02 kell 14:00	60 minutit
12.		ML57		13.02 kell 15:30	70 minutit
13.		NL55		13.02 kell 17:00	60 minutit
14.		NL59		17.02 kell 16:30	50 minutit
15.		MM56		27.02 kell 09:00	45 minutit
16.		NL58		27.02 kell 13:00	50 minutit
17.		E		06.03 kell 13:30	60 minutit

Iga intervjuu alguses küsis autor osalejalt, millist pöördumisvormi ta eelistab („sina“ või „teie“), et luua turvaline õhkkond. Rõhutati osalemise vabatahtlikkust ja teadusliku uurimistöö eetilisi põhimõtteid, et osaleja tunneks end oma kogemusi jagades kindlalt. Seejärel küsis autor luba intervjuu salvestamiseks, kinnitas salvestiste anonüümsust ja kustutamist pärast transkribeerimist MS Wordi tekstiprogrammi. Autor tutvustas ennast, oma magistritöö teemat, eesmärki ja intervjuu protseduuri. Sissejuhatava küsimusena uuriti intervjuueeritava käekäiku. Kui osaleja oli valmis, alustati intervjuud.

Intervjuude keskmine kestus oli 53 minutit, lühim intervjuu kestis 40 minutit ja pikim 1 tund ja 20 minutit. Ekspertintervjuu kestus oli 1 tund. Intervjuude transkribeeritud sisutekst moodustas esialgu 78 lehekülge. Pärast mittevajalike sõnakorduste ja sidesõnade eemaldamist jäi järele 51 lehekülge. Seejärel loeti teksti korduvalt läbi ning andmed kategoriseeriti vastavalt uurimuse eesmärkidele.

Käesoleva uuringu andmete analüüsiks kasutati sisuanalüüsi, mis võimaldab uuritavast nähtusest luua põhjaliku ja detailselt struktureeritud kirjelduse (Õunapuu, 2014, lk 161). Analüüsiprotsess koosnes kolmest peamisest etapist: kodeerimine, temaatiline rühmitamine ja tõlgendamine.

Esmalt kodeeriti andmed ja tuvastati korduvad teemad ja mustrid. Seejärel rühmitati, koodid teemade tuvastamisel laiemateks ideedeks, mis esindavad andmetes leiduvaid korduvaid mustreid (Linneberg & Korsgaard, 2019, lk 12–13). Teemaatilise rühmitamise käigus koondati tuvastatud teemad suuremateks sisulisteks üksusteks ning seoti teoreetilise raamistikuga (Lagerspetz, 2017, lk 183–184).

Oluline on märkida, et enne analüüsi alustamist on kasulik oma esialgsed arusaamad ja tõlgendused kirja panna. See võimaldab neid hiljem analüüsi käigus omandatud uute teadmistega võrrelda, mis omakorda aitab paremini mõista analüüsi tulemusi paremini mõista (Lagerspetz, 2017, lk 182). Viimases etapis, analüüsiti teemasid ja tehti tõlgendatavatel andmetel põhinevaid ja uurimisküsimustega kooskõlas olevaid järeldusi

(Linneberg & Korsgaard, 2019, lk 24). Andmed grupeeriti järgmistesse teemaatilistesse, magistr töö eesmärgile ja uurimisküsimustele vastavatesse gruppidesse:

- Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööhõivevõimalused.
- 55–65-aastaste pikaajaliste töötute võimalused ja takistused tööturul osalemisel.
- Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute pikaajalise tööturult eemaloleku tajumine.

Uurimistulemuste esitamisel kasutatakse intervjuudest saadud tsitaate. Tsitaatidest on eemaldatud ebaolulised või respondendi tuvastamist võimaldavad osad, mis on asendatud tähisega /.../. Eksperti tsitaadid on tähistatud koodiga E.

2.3. Uurimistulemused ja analüüs

2.3.1. Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööhõivevõimalused

Selgitamaks välja, millised on pikaajaliste töötute võimalused Valgamaal tööd leida ja millised töökohad neile huvi pakuvad, analüüsitakse ka töötute teadmisi kohalike ettevõtete tegevusvaldkondadest.

Ekspert on rõhutanud, „/.../ reaalsus on see et vanemaeliste osakaalu kasv tööturul nõuab tööandjalt uusi lähenemisviise. See olukord esitab väljakutseid, kuid pakub ka võimalusi tööandjatele, kes on valmis kohanema muutuva demograafilise olukorraga.“ (E)

Töötajatest vanemaealised isikud tajuvad piiratud töövõimalusi ning peavad kohanema oma sissetulekute ja elukvaliteedi eripäradega. Maapiirkondade elanikud peavad arvestama ka ühistranspordi piirangutega, sealhulgas maakonnaliinide tasulise teenusega. Respondentide (MM57, MM56, NL55, NL59, ML57) hinnangul on suurimad tööandjad Valgamaal UPM-Kymmene Otepää tehas (spooni- ja vineeritootmine), Combiwood OÜ (puidutööstus Tõrva vallas), AS Valga Haigla ning Atria Eesti (toiduainekontsern Valgas), Valga Depoo, mõned õmblusettevõtted ja väikesed tootmised asukoha poolest eripiirkondades, kuhu kohale jõudmiseks tuleb kasutada kas ühistransporti või oma liiklusvahendit. Respondendid töid takistusena tööle saamisel halba ühistranspordi liikumise ajakava ja tasulisust.

Elan linnast 30 km kaugusel. Et linna tööle jõuda, pean sõitma esmalt bussiga ja seejärel kasutama linnaliinibussi. Kahjuks jõuab maakonnaliin kohale 10 minutit pärast linnaliini väljumist töökohta /.../ ja järgmise bussiga hilinen juba 30 minutit. Lisaks on transport tasuline: kuukaart maksab 25 eurot või üks ots 1,50 kuni 2,00 eurot, olenevalt sellest, kas ostan pileti internetist või bussijuhilt. Kust ma töötu inimesena selle raha saan, kui toimetulekutoetusest 200 eurost, pärast telefoniarve tasumist, jääb alles vaid umbes 160 eurot, millest pean terve kuu ära elama /.../ ja lootma, et ei tule lisakulutusi. Tööl olles tahaks süüa ka... (NM56)

Intervjuudes rõhutati töökohale kandideerides hariduse olulisust, eriti Valgamaa kooliasutuste kontekstis, ning toodi esile, et isegi madalama kvalifikatsiooniga ametikohtadele, nagu puhastusteenindaja, on vajalik erialane koolitus (NM55). Respondentide sõnul on ettevõtetes kasutusele võetud automatiseeritud tööprotsessid, mis nõuavad lisaks elementaarsetele arvutikasutamise oskustele ka edasijõudnute teadmisi. Seetõttu on puuduvate oskuste omandamiseks vajalik täiendkoolitus või erialane õpe. Kuigi potentsiaalsed töötajad on teadlikud koolitusvajadusest, ei ole nad sageli nõus osalema koolitustel, mis ei too kaasa kohest rahalist sissetulekut. Koolituse puhul rõhutasid osalejad, et see toob kaasa vaid kulutusi ning puudub kindlus, kas pärast koolituse lõpetamist tööd pakutakse. Respondendi (MM57) kommentaar : „Kui ma lähen koolitusele, siis ma ainult kulutan, see ei tasu ära. /.../ Õigem oleks, kui tööandja võtaks mind tööle ja koolitaks mind töökohal, nagu oleksin juba töötaja. /.../ See oleks nagu katseaeg.“ (MM57)

Respondendid (NL55, NL59) tõid esile õmblusettevõtete olemasolu, kuid märkisid, et tükitöö alusel põhinev töötasu nõuab kõrget töötempot ja tööprotsesside head tundmist, et saavutada ligikaudu 1000 euro suurune kuusissetulek. Samuti rõhutati vahetustega töötamist, sundasendis töötamist, nägemisteravuse olulisust sellises töös ning head füüsilist vastupidavust. Respondendid (ML57, MM65) tõid esile osalise tööajaga töökohtade vähesuse. Märgiti, et kuigi mõnes kohas pakutakse poole kohaga tööd, algab tööpäev nii vara, et ühistransport selleks ajaks veel ei liigu. Samuti mainiti, et eakohaste vajadustega inimeste jaoks sobivaid töökohti praktiliselt ei ole.

Mul on oma maja, olen üksi. Talvel ei saa 10–12 tundi tööl olla, koju jõudes on majas nii külm, /.../ seega saaksin töötada vaid osalise ajaga, kuid õmblusettevõttes ei hakka keegi eraldi graafikuid tegema. Mulle on öeldud, et erandeid ei tehta!... (NL59)

Mõned respondendid tõid esile, et hoolduskohustuse tõttu on täistööajaga töötamine võimatu. „Tahaksin siiski veidi töötada, sobiks osaline tööaeg, kuna olen ka abikaasa hooldaja. Ma pean hommikul talle süüa tegema ja aitama tal riided selga.. /.../ Ma ei saa pikalt ära olla, osalise ajaga töötamine annaks toimetulekule veidi kindlust juurde.“ (NL63)

Otepääl ja Tõrvas tegutseb mitmeid ettevõtteid, kus kasutatakse vahetustega töökorraldust. Respondendid tõid esile, et sellise töö puhul ei ühti ühistranspordi sõiduplaanid sageli töögraafikuga, mistõttu võib olla keeruline üldse ühegi bussiga tööle jõuda. Isikliku sõiduki ja juhilubade puudumisel muutub tööle pääsemine oluliselt raskemaks. Töötud leidsid, et tööandjad võiksid sellistes olukordades pakkuda transpordilahendusi – näiteks korraldada hommikuse peale võtmise kokkulepitud kohas ja viia töötajad pärast vahetuse lõppu tagasi. Nagu märkis üks respondent (MM58), häält tõstes: „Mulle meeldiks Otepääl puidutööstuses töötada, aga kuidas ma töölt tagasi saan? Tööle jõuaksin kuidagi, aga mitte tööaja alguseks.“

Samas märkisid kaks respondenti, et vahetustega töö ei ole nende jaoks probleem – sellega harjub (MM57, ML55). Nad on valmis tööd proovida, kuid peavad suurimaks takistuseks uute oskuste puudumist. Oskuste omandamise teemal ütles üks respondent (MM57), et varem tuli kõik tööga seotud oskused ise selgeks teha:

„Keegi ei küsinud, kas tahad või ei – oli lihtsalt sõna *peab*.“ Teine respondent (ML55) lisas, et tööandjad võiksid pakkuda võimalust alustada väiksema koormusega. Kui tööülesanded on selged ja inimesel on soov töötada täiskoormusega, võiks seda samuti võimaldada. Tema sõnul saaks ta töötada täiskoormusega suvel, kuid talvel, kütteperioodil, ei ole see lihtsalt võimalik. Eksperdi sõnul seisavad pikaajalised töötud silmitsi mitmete takistustega, mis muudavad töökoha leidmise keeruliseks: „Arvan, et eelkõige tuleb rõhutada ebapiisavaid oskusi, mis hõlmavad nii digitaalset kirjaoskust kui ka erialast haridust. Lisaks takistab tööotsinguid hirm muutuste ja uute erialade omandamise ees, mis võib olla eriti tugev pärast pikka töötuseperioodi.“ (E)

Maakonna meessoost elanikud tõid esile puidutööstuse hooajatööd, mis nõuavad head füüsilist vormi ja erialast ettevalmistust. Kaks respondenti (NL55, MM65) avaldasid arvamust, et mõned tööandjad eelistavad vanemaealisi töötajaid, kuna neil puuduvad pere loomise kohustused, mis võivad noorte naiste puhul kaasa tuua lapsehoolduspuhkuse. Respondent (NL55) sõnas: „Mõni aeg tagasi rääkisin saekaatri omanikuga ja küsisin hooajatööde kohta. Tööandja vastas, et võtab hea meelega vanemaid inimesi tööle. Nad on küll aeglasemad, kuid peavad kohustustest kinni ja ei istu telefonis.“

Respondendid (NL55, NL56, NM56, ML57, MM65) märkisid, et tööle saamine toimub sageli tutvuste kaudu. Valga piiriäärne asukoht võimaldab ka Läti Vabariigi kodanikel kandideerida kohalikele töökohtadele. Mõned tööandjad eelistavadki respondentide (ML55, MM59, NL63) sõnul lätlasi, kuna nende jaoks on Eesti töötasud kõrgemad ning respondentide sõnul neilt ei nõuta eesti keele oskust.

Respondent (ML57) kommenteeris kerge pahameeletooniga: „See on ammu kõigile teada, et lätlaste jaoks on meie töötasud väga head. Ja huvitav on see, et neilt ei nõuta eesti keele oskust. Nemad saavad niisamagi kõigest aru /.../ ja juba esimesel päeval oskavad kõike teha.“

Uuringus osalenud roma rahvusest töötud väljendasid tööturu suhtes peamiselt negatiivseid kogemusi. Nad tõid korduvalt esile töövõimaluste piiratust ja rahvusest tulenevat diskrimineerimist. Üks osaleja (NL63) kirjeldas olukorda järgmiselt: „Tööpakkumisi võib ju olla palju, aga mind ei võeta tööle. Paljudes kohtades ei võeta.“

Kui nähakse, et olen mustlane, öeldakse kohe, et töökoht on juba täidetud...“ Teine osaleja (NL58) jagas sarnast tunnet, väljendades hääletooniga oma meelepaha ja pettumust.

Tööd on väga keeruline leida – tundub, et meid ei soovita! Olen Eestis elanud 20 aastat, saan keelest veidi aru ja oskan ka natuke vastata. Las tööandja näitab, mida tegema pean, ja ma teen! Aga mulle öeldi: „Teid ei ole vaja!“ (NL58)

Respondentide sõnul on tehnoloogia areng ja kiire elutempo töömaailma oluliselt muutnud, nõudes rutiinsetelt tööülesannetelt suuremat täpsust ja kiirust. Mõned tööandjad on isegi öelnud, et aeglasemad töötajad peavad tegema ruumi noorematele. Samas lahkuvad karjäärihuvilised noored sageli peagi, tekitades pideva vajaduse uute töötajate järele (ML55, NL58). Üks respondent (ML55) tõi välja tööandjate eelistuse noorematele, hoolimata tema kogemusest ja vajadusest vaid oskusi värskendada. Teisedki kinnitasid, et nende erialased kogemused vajavad vaid ajakohastamist, kuid tööandjate peamiseks argumendiks on olnud vajadus kiirete ja hea nägemisega töötajate järele. Üks respondent kirjeldas oma kogemust: „Kandideerimiseks saatsin CV ilma vanuse märkimiseta ja koolidel ei olnud algust ja lõppu. Sellepärast vist kutsutigi vestlusele ja siis nägid ära, et vana... Noor oli vast mõne päeva ja läks ära, ega noored ei taha ju laudu sorteerida.“ (NL58). See näide illustreerib tööandjate võimalikku vanuseelistust, hoolimata noorte töötajate lühiajalisest pühendumisest.

Üks osaleja (NL 59) kirjeldas: „Sain tööle toiduainetetööstusesse, kus tuli teha 10–12 tundi tööd tsehhis, mille temperatuur oli umbes +5 kuni +7 kraadi. Mu sõrmed muutusid kangeks ja paistes, pidevalt poolkummargil olemine, see oli kohutav. Pidasin vastu vaid kaks päeva, siis tulin ära.“ (NL 59) Töölesaamise võimalusi mõjutavad mitmed tegurid, alates töötingimustest kuni isiklike omaduste ja sotsiaalsete takistusteni. Respondendid on juhtinud tähelepanu sellele, et mõned töökohad võivad olla füüsiliselt rasked, vaimselt kurnavad või ebamugavate töötingimustega, näiteks külmades ja niisketes ruumides.

Kokkuvõttes piiravad Valgamaa pikaajaliste töötute tööhõivele suundumist mitmed asjaolud, sealhulgas piirkonna majanduslikud eripärad, haridusest tulenevad nõudmised, tehnoloogia areng ja ebapiisav transpordiühendus. Samas on positiivne, et töötud on teadlikud kohalikest ettevõtetest, mis võivad neile tööturule naasmisel abiks olla.

2.3.2. 55–65-aastaste pikaajaliste töötute takistused ja võimalused tööturul osalemisel

Selle uuringu osana analüüsitakse Valgamaa vanemaealiste pikaajaliste töötute takistusi ja võimalusi, et paremini mõista nende olukorda ja väljakutseid pikaajalise töötuse tingimustes.

Pikaajalised töötud saavad riigilt taotleda vaid sotsiaaltoetust, mistõttu on nende toimetulek sageli keeruline. Oluliseks abiks on neile toidupank, mis pakub hädavajalikku toiduabi. Peaaegu kõik uurimuses osalenud respondendid rõhutasid selle teenuse tähtsust, märkides, et toidupank on nende peamine toimetulekuallikas (MM57–MM59, ML55, NL63, NL55, NL58). Lisaks toiduabile pakub toidupank pikaajalistele töötutele ka olulist sotsiaalset kontakti, mis sageli on neile ainus võimalus suhelda. Ilma selle teenuseta oleks nende igapäevaelust puudu elementaarne inimkontakt. Sageli saavad nad toidupanga kaudu ka informatsiooni juhutööde ja hooajatööde kohta.

Kui lähen toidukraami järele, saan teada ka uudiseid ning vahel ka juhutööde võimalusi. Saan veidi rääkida, muidu olen vaid oma toas, suhtlemist ei ole, väljas ei käi. Kõik päevad on ühesugused. Ilma toidupanga abita ei tea, kuidas ma hakkama saaksin. (NM56)

Respondendid on märkinud, et tööle käimisega kaasnevaid kulutusi arvestades ei ole miinimumpalga eest töötamine ja pingutamine majanduslikult otstarbekas. (NM55, MM56, ML55, MM65) Maapiirkondades on töövõimalused sageli piiratud, mistõttu ollakse valmis ka mitteametlikuks tööks, kui selline võimalus tekib. Seda illustreerib järgnev respondendi ütlus: „Lähen naabrimehe juurde korjan põllult kive päev või kaks, teen seda nii kui jõuan ja õhtul on raha taskus.“ (MM56)

Kui käin töö, pean ostma tööle kaasa sööki ja soovin ka pärast tööd kodus süüa. Lisaks kuluvad riided kiiremini ja pesu tuleb tihedamini pesta, seega kõik kulutused suurenevad. Talvel peab palju varem ärkama, sest kunagi ei tea, millised on teeolud, kas ühistransport tuleb õigel ajal ja kuidas on libedusega. (NM55)

Uuringu käigus ilmnes, et respondentide peamiseks väljakutseks tööotsingutel on osutunud kandideerimine valitud tööpakkumistele. Vanusest tulenevad tegurid, nagu

pikem eemalolek tööturul ja kohati piiratud haridustase (põhikool), on tekitanud raskusi kaasaegse CV koostamisel. Lisaks on esile toodud, et tööandjad võivad CV-s märgitud vanuse tõttu eelarvamusi omada. Töövestlustel on sageli küsitud, kuidas tulla toime füüsiliselt nõudlike tööülesannetega, mis viitab tööandjate murele vanemaealiste füüsilise võimekuse osas. Olulise probleemina tõstatakse ka puudulik arvutioskus, mis on tänapäeva tööturul üha olulisem.

Varem töötasin lauatsehhis operaatorina, kus tõstsin laudu peale ja maha ning mõõtsin neid. See kõik oli käsitöö. Nüüd pean jälgima, kas arvutis on kõik vajalikud protsessid olemas, ning keerama vaid nuppe. Ma ei ole valmis seda arvutit endale pähe tuupima /.../ ning praegu suure tempoga ei suuda töötada...vajan istumisvõimalust ja pause... (MM58)

Ekspert on tuvastanud, et pikaajaliste töötute tööhõivele naasmist takistavad mitmed olulised tegurid. „/.../ arvan, et tööturul nõutavate oskuste, eriti digitaalsete ja erialaste, puudumine piirab oluliselt nende konkurentsivõimet. Teiseks, pikaajaline töötus võib tekitada psühholoogilise tõrke uute muutuste ja erialade omandamise ees, mis omakorda vähendab motivatsiooni ja eneseusku. Kolmandaks, keelebarjäär, eriti venekeelsete isikute puhul, kujutab endast märkimisväärset sotsiaalset takistust.“ (E)

Respondendid (NL58, NL63, ML57) tõid välja, et kandideerimisel pakkija, klienditeenindaja või puhastusteenindaja ametikohale osutub takistuseks ebapiisav eesti keele oskus, mis on sageli tööandjate poolt nõutav. „Ma ei saa aru, miks ma seda keelt pean oskama, näita ette, mida teha ja ma teen. Ega ma tööle rääkima ei tulnud, /.../ vaid tööd tegema ja pärast raha saama.“ (ML57)

Uuringust ilmnes, et paljud osalejad soovisid leida oma huvidele vastavat tööd. Samas tõdeti, et Valga piirkonnas on sobivaid töökohti kasinasti või on need juba täidetud. Eelkõige tuntu huvi madalama kvalifikatsiooniga ametite vastu, nagu valvur, kojamees, majahoidja, riidehoidja ja puhastusteenindaja, samuti erinevate abitööde vastu. Neid töökohti iseloomustavad madal töötempo, vähene füüsiline koormus, erialase hariduse mittevajalikus ning lihtsad ja kiiresti õpitavad tööülesanded. Respondentide sõnul on sellistel töodel sageli võimalik töötada osalise ajaga või paindliku graafiku alusel – oluline pole niivõrd töö alustamise kellaaeg, vaid tööülesannete täitmine (MM58, MM59,

NM55, NL63, ML55, ML57). Üks meessoost respondent (ML57) väljendas oma olukorda järgmiselt: „Olen nii vana ja elanud pikalt, tahaksin vaid pensionini ära oodata. Midagi võiksin küll teha, aga see peaks olema midagi lihtsat. Õppida ei taha, /.../ nägemine pole enam see ja midagi ei jää meelde.“ Mõni respondent rõhus aga sellele, et tuleb nii sama ka toime. Enesekindlalt mainis MM58: „Olen töötanud üle 3 aasta, mul on olemas ravikindlustus, omavalitsus maksab küttepuud kinni ja veidi kommunaalkulutusi, olen üksi, süüa saan toidupangast, rohkem ei olegi vaja, kuidagi vean pensionini välja.“ Respondent (ML55) kandideeris ehitusele abitööliseks, eeldades kergemat tööd. Esimesel päeval ehitusplatsi korrastamisega alustanud, sai ta teisel päeval ülesande tassida krohvisegukotte kolmandale korrusele. Ehitustöölt seljavalude tõttu lahkunud respondent nentis: „Ma ei soovi teha tööd, mis põhjustab pikaajalist valu ja valuvaigistite kasutamist, eriti tehnoloogia arengut arvestades. Ma lihtsalt astusin minema.“ Valga väikelinnas, kus kõik tunnevad kõiki, levivad kergesti kuulujutud, mis ei pruugi alati tõele vastata (NL55, NL58, NL63, ML57,). Seetõttu leiavad respondentid tööd peamiselt tuttavate kaudu, kes neile tööd pakuvad. Vanemaealised respondentid otsustavad ametlikele tööpakkumistele kandideerimise üle, tuginedes tuttavate kogemustele tööandjaga. Respondentide kinnitusel esineb juhuseid, kus endiste tööandjatega kohtutakse juhuslikult näiteks tänaval või kaupluses ning viisakusest uuritakse nende hetkeolukorra kohta, sh võimaluse kohta ajutiseks tööks. Taolistes vestlustes väljendatakse sageli valmidust tööle naasta, kui peaks avanema sobiv töövõimalus. Samas toodi esile, et pakutavad tööd on enamasti sellised, mida teised teha ei soovi – näiteks puude lõhkumine või riita ladumine, ettevõtte territooriumi koristamine või lammutustööd.

Mitmed respondentid märkisid, et töötuna „mustalt“ töötamine kätkeb endas olulisi riske. Kui selline tegevus avastatakse, lõpetatakse inimese töötuna arvelolek, mis omakorda toob kaasa ravikindlustuse kaotuse ja võimaliku ilma jäämise sotsiaalsetest toetustest. Ka tööandja jaoks on mitteametlik töö tegemine suur risk, mistõttu ei taga tuttavate kaudu tööle saamine ega mitteametlik töö kindlust ega stabiilsust.

Uuringus osalejate enesekirjeldustes toodi esile isiklike omadusi ning takistusi, mis on raskendanud tööle naasmist. Mitmed vastajad rõhutasid oma töösoovi ja kohusetundlikkust, kuid tõid samas esile objektiivseid ja subjektiivseid barjääre, nagu

vähene eesti keele oskus, haridust tõendavate dokumentide puudumist, madalat enesehinnangut ning kahtlust, et nad ei pruugi valitud ametikohale sobida. (MM56, MM65).

Olen väga kohusetundlik ja soovin tööd teha, kuid kuna ma ei saa tõendada ametlikku töökogemust ja haridust ning ei oska piisavalt eesti keelt, siis ei ole lootust, et saan kunagi tööle. Eks ikka vahel on närv must, /.../ kõik, mida oskan, ununeb. Tunnen end halvasti, kuid mida teha? (ML57).

Väikestes linnades nagu Valga raskendab kõrge konkurents ja väheste töökohtade arv vanemaealiste tööotsinguid. Pensionieelne iga soosib tervisele keskendumist, kuigi ollakse avatud kohest tulu toovale juhutööle. Töö leidmist võivad takistada ka isiklikud (aeglus, ebakindlus, kehvad suhtlemisoskused) ja sotsiaalsed tegurid (tutvuste puudumine, terviseprobleemid), eriti mitteametlike töökohtade puhul.

2.3.3. Valgamaa 55–65-aastaste pikaajaliste töötute tööturul eemaloleku tajumine

Selles peatükis keskendutakse pikaajalise töötuse tajumisele ning selle olulisele mõjule indiviidide heaolule ja toimetulekule. Pikaajaline töötus ei too endaga kaasa üksnes majanduslikke raskusi, vaid kahjustab sügavalt ka elukvaliteeti. Sellega kaasneb motivatsiooni langus, üksildustunne ja eemalehoidmine sotsiaalsest elust, enesehinnangu vähenemine ning lootusetus tuleviku suhtes.

Seoses rahvastiku struktuuri ja ühiskonnaelu muutustega tekivad tööturul uued katsumused, eriti vanemaealiste jaoks. Töötukassa esindaja ekspertarvamus rõhutab seda järgmiselt: „Arvan, et demograafilised ja sotsiaalsed muutused loovad tööturul uusi väljakutseid, eriti vanemaealiste töötajate jaoks. Väljakutsetega toimetulekuks on oluline toetada vanemaealiste töötajate oskuste arendamist ning luua tingimused, mis soodustavad nende aktiivset osalemist tööturul.“ (E)

Töötus mõjutab negatiivselt enesehinnangut, motivatsiooni ning piirab võimalusi täisväärtuslikuks eluks. (NL55, NL59, NM56, NL58, NL56) Eelkõige naissoost respondendid kogevad töötust emotsionaalselt raskelt, tundes stressi, depressiooni, kurnatust ja hirmu. See tekitab ebakindlust tuleviku ees, raskusi toimetulekul, sotsiaalse

suhtluse puudust ja üksildust. Respondent (NL56): „Vahel sooviks lihtsalt rahva sekka minna, kuid enam ei julge, ning ka ei lähe. Tunnen, et ei sobi, on ebamugav, /... /, vahel on tunne, et ei ole oodatud ja pigem olen üks, nii ongi kõik päevad ühtemoodi.“

Intervjuus osalenu andis märkimisväärse täpsusega ülevaate oma igakuisetest kuludest, kus iga asja kohta, mida osteti ja tehti oli olemas põhjendus. (NM55)

/.../, saan sotsiaaltoetust 200 eurot kuus, millest omavalitsus katab kommunaalkulud ja küttepuud. Pärast enda ja lapse telefoniteenuste tasumist jääb mul alles umbes 160 eurot, millest pean terve kuu ära elama. Õnneks võimaldab kohaliku poe omanik mul toiduaineid võlgu osta. See tähendab, et järgmisel kuul pean esmalt tasuma eelmise kuu võla, /.../ enne kui saan uusi toiduaineid osta. See pidev võlgades elamine tekitab suurt stressi ja ebakindlust. (NM55)

Ekspert on tuvastanud mitmed olulised tegurid, mis takistavad pikaajaliste töötute naasmist tööturule: „Esiteks, tööturul nõutavate oskuste puudumine, eriti digitaalsete ja erialaste oskuste osas, piirab oluliselt konkurentsivõimet. Teiseks, pikaajaline töötus võib tekitada psühholoogilise barjääri uute muutuste ja erialade omandamise ees, vähendades motivatsiooni ja eneseusku.“ (E) Eluasemeprobleemid kujutavad endast märkimisväärset takistust heaolule ja sotsiaalsele osalusele. Näiteks elamine sotsiaalmajas, mis ei pruugi vastata inimese vajadustele, mõjutab otseselt elukvaliteeti. Kuigi eluasemeteema ei olnud intervjuudes domineeriv, viitasid mitmed vastajad selle olulisusele. Respondent ML57 kirjeldas oma olukorda järgmiselt: „Olen juba kolm aastat selles sotsiaalmaja väikeses toas. Olen püüdnud leida tööd, kuid eesti keeles oskan vaid paar sõna. Olen vana, .../.../, kuid ma oskan tööd teha, ma ei oska lihtsalt rääkida, öelda, mida oskan, /.../.“ Respondent elab sotsiaalkorteris ja soovib saavutada iseseisvust töö kaudu, makstes makse ja elades iseseisvalt. Tema võimalusi tööle naasta piiravad aga keeleoskus, ametlike töökogemust tõendavate dokumentide puudumine ning juhutööd, mida on tehtud mitteametlikult. Need tegurid raskendavad ka sobiva isikliku elukoha leidmist, mistõttu on ta sunnitud elama sotsiaalmajas. (ML57) Mitmed vastajad tõid esile keerulise majandusliku ja sotsiaalse olukorra, mis mõjutab oluliselt nende toimetulekut ja motivatsiooni tööle naasmiseks. Näiteks kirjeldas üks respondent (MM56) oma elutingimusi järgmiselt.

„Elukaaslase surmast saadik elan sotsiaalajas, mul on oma väike tuba. Üür on koos kommunaalidega umbes 110 eurot kuus. Mul on osaline töövõime ja saan töövõimetoetust, millest maksan üüri. Pärast seda jääb elamiseks umbes 200 eurot. Saan hakkama, /.../ ostan kõige odavamaid toiduaineid. Need, kes mind eluaeg on tundnud, pakuvad ka vahetevahel tööd – puude lõhkumist ja ladumist. Kuid tahaks ikka püsivat tööd, et saaks midagi päriselt oma endale soetada“ (MM56).

Majanduslik ebastabiilsus ja madalad sissetulekud muudavad paljude jaoks tööle asumise küsitavaks, eriti kui töökoht ei paku stabiilsust ega kataks elamiskulusid.

Elan üürikorteris, üür tasutakse sotsiaaltoetusest. Korteriomaniik räägib pidevalt, et kõik on kallis ja tuleb üüri tõsta. Kui tööle lähen, pean kõike ise maksma – kuidas siis süüa osta? See ei tasu ära. Seepärast ongi masendus. Olen üksik kõik päevad, /.../ minna pole ka kuskile – ühistransport on tasuline (MM58).

Respondendid tõid välja mitmeid töötusest tingitud probleeme, millest olulisemad olid rahalised raskused, sotsiaalne isolatsioon ning madal enesehinnang. Meessoost vastajad (MM56, ML57, MM57) rõhutasid rahalise toimetuleku raskusi ja sissetuleku puudumist, mis piiravad oluliselt nende sotsiaalset osalust. Naissoost vastaja NL55 kirjeldas, et soov tööle naasta on olemas, kuid pikaajaline töötus tekitab tööandjates kahtlusi tema oskuste ja usaldusväärsuse suhtes. Ta (NL55) sõnas: „Ma pole aastaid töötanud, ligi viis aastat ametlikku töökogemust pole. Kes mind siis koristajana usuks? Kui ma luban, et teen töö ära, siis nii on. Aga võimalust ei anta, olen pettunud ja tunnen end eemale tõugatuna.“ Mitmed vastajad mainisid, et tööle kandideerimisel küsitakse sageli, mida nad on teinud viimasest töökohast möödunud aja jooksul, eriti kui töötus on kestnud üle aasta. Mõned tõid vastusena välja hoolduskohustused või terviseprobleemid, kuid sellised vastused ei viinud tavaliselt vestluse jätkumiseni. Sageli öeldi lihtsalt, et vajadusel võetakse ühendust, kuid seejärel tagasisidet ei järgnenud. Sellised olukorrad mõjusid osalejatele emotsionaalselt kurnavalt ning tekitasid lootusetust töö leidmise suhtes. Töötus oli vähendanud ka sotsiaalset aktiivsust ja osalust, suurendades tunnetatud isolatsiooni. Kuigi ka respondentide endi hoiakud võivad olenevalt olukorrast varieeruda, kinnitab seda ka nende negatiivne suhtumine ümberõppesse, mida illustreerib järgnev tsitaat: „Nii vanana ei ole sobilik ümberõppida, lühikesele koolitusele võin minna.“ (NL56, NL59) Respondendid märkisid, et kuigi nad ei tunne end vanana, tajuvad nad siiski vanusest

tingitud survet. Mõned tõid välja, et kuna nende lapsed õpivad, ei tunne nad end mugavalt koolitustele või õppima naasmisel. Samuti ilmnest intervjuudest vajadus sotsiaalse suhtluse ja kultuurisündmuste järele, mis rõhutab töötuse negatiivset mõju heaolule ja sotsiaalsele elule. (MM56, MM59, MM65, NL55, NL57, NL56)

Olen omal ajal piisavalt tööd teinud, olen oma tervist kuritarvitanud /.../ ja nüüd on, et ei saa kummardada, pikalt seista ei saa, no kuhu tööle mind võetakse? Ega ma sinna ka ei kiirusta! Saan toimetulekutoetust, Rimi kaarti saan kasutada ja käin toidupangas- ei olegi tööle vaja minna, mul nii ka hea! (ML55)

Töötuks jäämine oli respondentidele valus sündmus, tekitades enesekriitikat ja kurbust, mida ei peeta sobilikuks jagada. Mõned leidsid tuge usust. Nii mehed kui naised tunnetavad oma elus piiranguid: naised täisväärtusliku elu elamisel, mehed sotsiaalsetes võimalustes. Mõlemat gruppi ühendab ebakindlus tuleviku ees (MM59, NL56, NL59).

Töötuks jäädes halvenes mu tervis, tundsin end kokku varisemas. Oma hirmudest ei rääkinud, ei ole sobilik, tundsin end kasutuna. Abikaasa toetas mind sel raskel teel ja palvetas mu eest isegi siis, kui olin tema vastu õel. Läbi terviseolukorrast tuleneva valu, kasutuna tunde ja enda isoleerimise leidsin usu jumalasse. Abikaasa toetas mind ja läbi valu leidsin usu jumalasse. Mul on lähedased ja kodu. Olen leppinud, et tervis ei luba täiskohaga töötada ja osalise töö konkurents on suur." (MM59)

Märkimisväärne on inimeste kohanemisvõime piiratud oludega ning oskus leida positiivset ka ebakindlates olukordades. Üks respondent märkis, et keskustest kaugemal elamisel on nii eeliseid kui puudusi – kui midagi jääb puudu, tuleb olla leidlik ja õppida hakkama saama. Mitmed tõid välja, et töökaotusega kaasneb sageli sõprusringi märgatav vähenemine. Hajaasustuses elav respondent kirjeldas, et kodukülas on jäänud vaid vanemad ja terviseprobleemidega inimesed, kes kõik püüavad omal jõul toime tulla. Respondent MM65 mainis: „Kuigi maaelul on omad raskused, on meil siin ka üks privileeg – aiamaa. See on koht, kus saab naabritega suhelda ja juttu ajada, kui midagi vaja siis aidatakse ning sellele mida tulevik toob ei mõtle.“

Intervjuudest ilmnes, et kuigi Valgas korraldatakse kultuuriüritusi, takistab maapiirkondade pikaajalisi töötuid osalemast transpordi vajadus linna ja tagasi. Teistel pikaajalistel töötutel aga puuduvad ürituste külastamiseks vajalikud rahalised vahendid. Lisaks tõid naissoost vastajad välja, et neil on kultuuriüritustel osalemiseks puudus sobivast riietusest, mis tekitab neis ebamugavust.

Varem käisin teatris, aga viimased aastad pole ma käinud ei teatris, kinos ega kontserdil. Kui kuulen, et mõni üritus on tasuta, siis lähen, kui leian, mida selga panna. Tahaks ikka värske välja näha, ei ole viimased aastad kellegagi endistest töökaaslastes suhelnud, vaid omad ja töötukassa nõustajaga. (NL59)

Leiti, et pikaajaline töötus võib viia kohanemiseni, mille tagajärjel võib väheneda soov muutusteks. Inimene võib harjuda ebamugavustundega ja rutiiniga, mis võib olla nii teadlik valik kui ka mugavustsoon. Töötusega kohanemine võib vähendada avatust muutustele, eriti arvestades sellega kaasnevaid väärtusetuse, abitusetunde ja sotsiaalse tõrjutuse tundeid.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Käesolevas peatükis analüüsitakse magistritöö tulemusi, sidudes need teoreetilise raamistikuga. Lisaks esitatakse ettepanekud, mis aitaksid edendada pikaajaliste töötute tööle rakendumist ning leevendada vanusest tulenevaid takistusi tööturul osalemisel.

Rahvastiku vananemisest tulenevate negatiivsete mõjude leevendamiseks on paljud riigid seadnud eesmärgiks tööelu pikendamise. Kuigi vanemaeliste töötajate osalus tööturul on suurenenud, on nende tööil püsimise ja tööalase liikuvuse soodustamine endiselt oluline (Aitken & Singh, 2023, lk 1). Eesti tööturg seisab silmitsi keeruliste struktuursete probleemidega, sealhulgas rahvastiku vananemise ja vähenemisega, puudulike oskustega, piirkondlike erinevustega tööturunäitajates ning töötute suure vaesusriskiga (Reinsalu, 2023, lk 11). Majanduslik aktiivsus on koondunud peamiselt Tallinnasse ja Harjumaale, samas kui Ida-Virumaa ja Kagu-Eesti on märkimisväärselt maha jäänud. Seal on ka, töötuse tase on kõrgem.

Valgas valitseb tihe konkurents töökohtadele, mida kinnitavad nii kohaliku uuringu tulemused kui ka Gutfleischi ja Samueli (2022, lk 2) Luksemburgi piiriülese tööhõive

uuring. Mõlemas piirkonnas mõjutavad tööturgu etniline mitmekesisus ja suur tööjõu liikuvus. Kuigi geograafiline lähedus võib vähendada kultuurilisi erinevusi, kujutavad takistusi sageli keelebarjäärid ja haridusnõuded. Valgas kurdavad töötud, et Läti kodanikke eelistatakse, kuna neilt ei nõuta alati eesti keele oskust, samas kui kohalikele kehtivad rangemad keelenõuded. Sarnased probleemid esinevad ka Luksemburgis, kus tööandjad väljendasid muret piiritöötajate keeleoskuse, paindlikkuse ja sobivuse üle meeskonnatöös (Gutfleisch & Samuel, 2022, lk 2, 9, 11). Luksemburgis ei täheldatud diskrimineerimist seal elavate portugali ja prantsuse töötajate suhtes, kuid Prantsusmaalt ja Saksamaalt pärit piiritöötajate puhul esines teatud eelarvamusi (Gutfleisch & Samuel, 2022, lk 3, 21). Mitmekesise tööturu eelised, nagu värbamisvõimaluste ja töötajate valiku laienemine, toovad küll uusi ideid ja perspektiive, kuid samas suurendavad tööandjate nõudmisi, et tagada tõhus suhtlus ja koostöö eri kultuurilise taustaga töötajate vahel. Samuti kujutab see töötajatele konkurentsi tõttu täiendavaid väljakutseid (Gutfleisch & Samuel, 2022, lk 2–4). Mõlemas uuringus rõhutatakse, et värbajad peavad keeleoskust oluliseks suhtluse tagamiseks ning erialaseid teadmisi ja oskusi paremate töötulemuste saavutamiseks.

Valgamaal läbi viidud uuring näitab, et vanemaealised inimesed seisavad tööta jäämisel ja uue töökoha leidmisel silmitsi oluliselt suuremate raskustega kui noorem generatsioon. See järeldus leiab kinnitust ka laiemalt, nagu näitavad Vallizadeh ja Deyerler (2024, lk 12) oma Saksamaa näitel, kus üle 55-aastastel on märkimisväärselt suurem risk langeda pikaajalisse töötusesse. Seda kinnitab ka pikaajaliste töötute arvu kasv selles vanuserühmas. Axelrad jt (2018, lk 1, 3) jõuavad samuti järeldusele, et vanemaealiste inimeste töötust iseloomustavad raskused uue töökoha leidmisel, olenemata nende kogemustest ja teadmistest. Vanus, olles individuaalsel tasandil enim uuritud muutuja, on tuvastatud töötaja füüsilise ja vaimse võimekuse mõjutajana (Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 505). Käesolev uuring kinnitab samuti vanuse märkimisväärset rolli tööle saamisel. Froelich (2020, lk 4) viitab Baltesi (1987), Carstenseni (2006) ja Ebneri jt (2006) töödele, tuues esile, et vananedes nihkub fookus saavutustelt säilitamisele ja kaotuste vältimisele. See leidis kinnitust ka läbiviidud uuringus, kus respondent oli rahul selle olukorraga ja ei soovinud muutusi. Vanemad inimesed eelistavad olemasolevaid oskusi ning väldivad uusi väljakutseid, mistõttu on neil tõenäolisemalt vältimisele suunatud eesmärgid Froelich (2020, lk 4).

Lisaks osutus oluliseks valmidus osaleda väljaõppes, arvestades majanduse ja tööprotsesside pidevat arengut. Contage ja Franca (2024, lk 4) märgivad, et uuringute kohaselt väheneb tõenäosus tööl jätkata vanusega, mis on seotud kognitiivse võimekuse ja energia vähenemisega. Samas on võimalik vanemaealisi töötajaid motiveerida tööl jätkama, kui panustada psühhosotsiaalsesse teguritesse töökohal ning toetada töötajate autonoomiat ja kontrolli oma töö üle (Leijten *et al.*, 2015, viidatud Contage ja Franca 2024, lk 4 vahendusel).

Vanemaealiste töötajate kaasamine tööturule on mitmetahuline küsimus, mida iseloomustab tööandjate ambivalentne suhtumine. Ühelt poolt nähakse vanemaealisi töötajaid sageli vähem produktiivsete ja kohanemisvõimetutena (Urmanavicius, 2021, lk 55), teisalt aga väärtustatakse nende pikaajalist kogemust ja tugevat tööetikat (Choi *et al.*, 2018, viidatud Zitikyè, 2020, lk 52 vahendusel). Intervjuudes ilmnes, et vanemaealised vastajad on motiveeritud tööle asuma ning näitavad üles suurt kohusetunnet. Kuigi mõnel juhul puudus kindlus oma sobivuses konkreetset ametikohal, väljendasid nad selget valmisolekut tööle asumiseks esimesel võimalusel. See näitab, et sisemine motivatsioon ja töötahe on vanemaealiste seas kõrge, isegi siis, kui töövõimalused on piiratud. Samal ajal viitavad varasemad uuringud sellele, et vanus võib tööturule sisenemisel kujutada endast takistust. Tööhõivevõimalused sõltuvad suuresti nii töö iseloomust kui ka töötaja kvalifikatsioonist, eriti teenindussektoris, kus nõuded füüsilisele võimekusele võivad olla suuremad (Turek & Henkens, 2020, lk 550–556; Tisch, 2015, lk 242–243).

Intervjuude käigus tõid vastajad välja ka valmisoleku võtta vastu lihtsamaid töid. Samas rõhutati vajadust arvestada töökeskkonna tingimustega, sealhulgas töö iseloomu ja tervise seisundiga. See vastab ka Sotsiaalministeeriumi (2015, lk 17) uuringu järeldustele, mis rõhutavad töötingimuste olulisust vanemaealiste töövõime säilitamisel.

Vanemaealiste töötajate pikaajaliseks integreerimiseks tööturule on oluline arendada ja rakendada meetmeid, mis toetavad nende individuaalset töövõimet ja säilitavad töömotivatsiooni (Tisch, 2015, lk 243). See hõlmab nii paindlikke töötingimusi kui ka tööandjate teadlikkuse tõstmist vanemaealiste töötajate väärtusest. Läbiviidud intervjuudest selgus, et enamikul (viiel) respondentidest oli töökogemus 15–20 aastat, ülejäänutel aga 1–10 aastat. Võrreldes kaasaegse tööturu nõudmistega, võib see viidata,

et Valgamaa uuringus osalenud töötutel võib puududa piisav oskus kaasaegsete kõrgtehnoloogiliste seadmete käsitlemiseks. Teoreetilised allikad kinnitavad, et kuigi varasem pikaajaline töökogemus on vanemaealiste töötajate eelis, ootavad tänapäeva tööandjad kiiresti areneva tehnoloogia ja majandusstruktuuride tõttu üha enam digitaalseid oskusi, analüüsivõimet, kiiret kohanemisvõimet ja pidevat õppimisvalmidust (Stier & Endeweld, 2015, lk 92).

Uuringus osalenud eksperdi hinnangul kujutab tehnoloogiline kirjaoskamatus endast olulist takistust vanemaealiste tööturul püsimisele. Tehnoloogia kiire areng nõuab töötajatelt pidevat õppimist ja kohanemist, mis võib olla keeruline, eriti neil, kel puudub varasem kokkupuude digitaalsete vahenditega. Seetõttu on tänapäeval tööturul lisaks töökogemusele muutunud kriitilise tähtsusega ka arvutikasutusoskus, samuti töökiirus ja paindlikkus.

Käesolevas uuringus ilmnis, et ainult kahel vastanul olid olemas esmased arvutioskused, samas kui ülejäänud ei soovinud arvutit kasutada ega olnud huvitatud digipädevuste arendamisest. See näitab, et digitaalse kirjaoskuse puudumine võib tõsiselt piirata vanemaealiste konkurentsivõimet tööturul, eriti sektorites, kus digioskused on igapäevase töö lahutamatu osa. Varasemad uuringud (Contage & França, 2024, lk 4; Krusell *et al.*, 2020, lk 77; Tisch, 2015, lk 37; Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 516–517; Stier & Endeweld, 2015, lk 92; Spermann, 2015, lk 3) on samuti toonud esile mitmeid tegureid, mis mõjutavad tööalast konkurentsivõimet. Nende seas on olulisimad hea tervis, pidev professionaalne areng ning tööalaste kontaktide ja sidemete hoidmine. Kui neid tegureid ei toetata, võib vanemaealiste töötajate kaasamine ja püsivus tööturul muutuda järjest keerulisemaks.

Valgamaal läbiviidud uuringust selgus, et osa vastajaid soovis osaleda lühiajalistel kvalifikatsioonikoolitustel, eelistades samal ajal töölepingut ja töötasu säilimist koolitusperioodil. See viitab koolituse ja töötasu seostamise ootusele, mis võib tuleneda majanduslikust ebakindlusest ning vajadusest tagada sotsiaalne kindlustunne ka õppimise ajal. Kuigi mitmed uurijad (Contage & França, 2024, lk 4; Froehlich *et al.*, 2020, lk 1–2, 8; Le Blanc *et al.*, 2019, lk 1–2, 14; Setti *et al.*, 2015, lk 683–684; Walwei & Deller, 2021, lk 341, 345, 347) rõhutavad tööalase koolituse olulisust töötaja konkurentsivõime tõstmisel ning õppimisvalmiduse väärtustamist tööandjate poolt, ei käsitle ükski

nimetatud allikatest töötasu maksmist koolituse ajal. See aspekt jääb sageli nii poliitikakujunduses kui ka teaduskirjanduses tagaplaanile, kuigi töötasu säilitamine võib suurendada koolitusel osalemise motivatsiooni, eriti haavatavate rühmade puhul. Autorid on ühel meelel selles, et oskuste arendamine on jagatud vastutus – tööandjate roll on luua arenguvõimalusi ning töötajate oma on näidata üles valmisolekut õppida ja kohaneda (nt Froehlich *et al.*, 2020 lk 1–2, 8; Le Blanc *et al.*, 2019, lk 1–2). Seega oleks tulevikus vajalik laiem diskussioon selle üle, kuidas rahaliselt toetada töötajate osalemist koolitustel, eriti neil juhtudel, kui koolitus toimub töövälisel ajal või katkestab ajutiselt tööelus osalemise.

Zitikytè (2020, lk 52) pakub mentorlust lahenduseks nii noortele kui vanemaealistele tööturule naasvatele inimestele. Vanematel töötutel on väiksemad taastööhõivevõimalused, mis on seotud vanuselisest diskrimineerimisest, aegunud oskustest ja kõrgematest palgaootustest (Dietz & Walwei, 2011; Van Dalen *et al.*, 2010 viidatud Nivorozhkin & Nivorozhkin 2021, lk 748 vahendusel). Saksamaal mõjutab vanemaealiste töötute tööotsinguid pettumus ja sobivate töökohtade puudus (Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748), mis näitab vajadust sihipärase poliitikameetmete järele.

Respondentide kogemused viitavad tööandjate varjatud vanuselisele diskrimineerimisele värbamisprotsessis. Üks respondentidest tõi esile, kuidas CV anonümiseerimine isikukoodi ja haridusaja eemaldamise teel oli katse vältida eelarvamusi, ent töövestlusel esitatud küsimused füüsilise vormi kohta paljastasid tööandja muret respondendi vanuse tõttu. See on kooskõlas Franz jt (2022, lk 12–13) uuringuga, mis kirjeldab vanemate töötajate "noorendamise" strateegiaid vanuse varjamiseks. Sarnaselt Franz jt (2022, lk 16) leidudele toovad Roosve (2022, lk 538) esile vanusest tingitud tõrjuvad hoiakud värbamisel, mis soodustab diskrimineerimist. Valgamaa uuringus kogesid teise rahvuse esindajad mitmekordset diskrimineerimist vanuse, rahvuse ja keeleoskuse alusel.

Valgamaa intervjuueeritavad soovisid töötada, näiteks üks respondent soovis iseseisvat eluaset. Tööle naasmist takistavad kehv tervis, madal eesti keele oskus ja erialased piirangud. 1990–2000. aasta töökogemusega sihtrühma intervjuudest ilmnes, et tervis on oluline tegur. Enesemääratlemise teooria (Ryan & Deci, 2017, lk 3) järgi, mis rõhutab autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajadust, oli see generatsioon harjunud tegema rasket tööd, sageli tervist ohverdades. Sarnased järeldused toovad välja Contage ja França

(2024, lk 4, 6), kelle sõnul suurendavad need vajadused vanemaealiste motivatsiooni ja produktiivsust.

Üks uuringus osalenud respondent, kes veel kaks aastat tagasi töötas rõhutas töö sotsiaalset väärtust, märkides, et tihe suhtlus kolleegidega parandas enesetunnet ja kuuluvustunnet. Seda kinnitavad ka teiste uuringute autorid (Guerson *et al.*, 2018; Schrimpf *et al.*, 2021 viidatud Contage & França, 2024, lk 5 vahendusel), Ryan & Deci, 2009, lk 115, Aartsen jt (2021, lk 16–18) ja lisaks Van den Elsen ja Vermeeren (2020, lk 519), kelle uuringud seostavad tugeva kuuluvustunde, töörahulolu ja head kolleegisuhted töökoha säilitamise ja karjääri edendamiseks. Lisaks on vanemate töötajate jätkusuutliku tööelu jaoks oluline autonoomia, kompetentsuse ja kogukonnatunde rahuldamine (Contage & França, 2024, lk 7; Froelich, 2020, lk 1, 2, 8), mis suurendab motivatsiooni ja produktiivsust. Harvad kohtumised endiste kolleegidega ei asenda regulaarset tööalast suhtlust.

Valgamaa uuringus osalenud naissoost respondendid tõid sageli välja üksilduse ja vähese sotsiaalse suhtluse mõju enesehinnangule ning mainisid soovi osaleda tasuta kultuuriüritustel, rõhutades sealjuures korrektset välimust. Sarnaseid järeldusi on esitanud ka Aartsen jt (2021, lk 16–18), Luhmann ja Hawkley (2016, lk 9–10) ning Velimsky (2024, lk 15), kelle uuringud näitavad, et pikaajaline töötus, lehestumine ja suhtluse puudumine suurendavad sotsiaalse isolatsiooni riski. Eiffe jt (2024, lk 5) osutavad, et naiste tööstaaž katkeb sagedamini hoolduskohustuste tõttu, mis võib pikemas perspektiivis mõjutada ka nende majanduslikku kindlustunnet ja tööalast aktiivsust.

Meessoost vastajad kirjeldasid töötuks jäämist sagedamini kui kasutuks muutumist, viidates seejuures tervisemuredele või üldisele halvale enesetundele. Noé (2022, lk 20–21) kinnitab, et töökaotus võib tuua kaasa psühhosotsiaalse heaolu languse. Nivorozhkin ja Nivorozhkin (2021, lk 758) leidsid, et lootusetus tööturul on sageli seotud madala otsingumotivatsiooni, terviseprobleemide ja sobimatu palgatasemega, esinedes sagedamini meeste hulgas, kes on olnud pikalt töötajad.

Vanemaealiste tööturule naasmist mõjutavad oluliselt tervis, varasem töökogemus ja tehnoloogiline kirjaoskus. Valgamaa uuring näitas, et füüsiliselt rasked tööd ei ole paljudele sobivad ning tööandjate küsimused füüsilise võimekuse kohta tekitavad

ebamugavust, peegeldades muret vanemaealiste suutlikkuse osas. Need uuringu tulemused on kooskõlas teiste uuringutega (Bednarek-Gillandi, 2018, lk 104–105; Belloni *et al.*, 2019, viidatud Parts *et al.*, 2019, lk 19 vahendusel; Contage & França, 2024, lk 8).

Respondentide vastuste analüüs ja varasemad uuringud (Belloni *et al.*, 2019, viidatud Parts *et al.*, 2019, lk 19–20) rõhutavad vanemaealiste ootusele paindliku töökorraldusele. Latvijas Balzams on hea näide, kus vanemaealiste toetamine on vähendanud voolavust ja parandanud tööohutust aktiivse kaasamise ja kohanduste kaudu (European Agency for Safety and Health at Work, 2016, lk 1–2). Lähimõeldud personalipoliitika toob kasu ka piiratud ressurssidega.

Tervist ja tööhõives püsimist mõjutab lisaks töötingimustele oluliselt ka sissetulek. Adeline'i ja Delattre'i (2017, 2018, viidanud Parts *et al.*, 2019, lk 19–20 kaudu) uuringud näitavad, et madal sissetulek võib piirata tervislikke eluviise, samas kui halb tervis võib takistada tööturul osalemist ja vähendada sissetulekuid, aidates kaasa tervisega seotud ebavõrdsusele. Uuringus osalenud vanemaealised pikaajalised töötud töid esile madalalpalgalise töö majandusliku ebaotstarbekuse, kuna sellega kaasnevad kulud võivad vähendada või kaotada sotsiaaltoetused ja potentsiaalselt isegi sissetulekut (Espenberg *et al.*, 2014, lk 24, 25, 40). Samal ajal võib sotsiaaltoetus luua mugavustsooni, ehkki see ei pruugi kompenseerida pikaajalise töötuse negatiivseid psühholoogilisi mõjusid, mis võivad viia sotsiaalse isolatsioonini (Gundert & Hohendanner, 2014; Dieckhoff & Gash, 2015; Christoph & Lietzmann, 2016; Kunze & Suppa, 2017, viidatud Pohlani, 2024, lk 1 vahendusel).

Kuigi tööle naasmine võib üldiselt parandada heaolu, näitavad pikaajalised uuringud (Clark *et al.*, 2001; Mousteri *et al.*, 2018; Eberl *et al.*, 2023, viidatud Pohlani, 2024, lk 2 kaudu), et töötuse negatiivsed mõjud võivad olla püsivad. Käesoleva uuringu madalama haridustasemega osalejate kogemused kinnitavad, et töökaotus piirab oluliselt toimetulekut ning töö leidmine on keeruline. Seda toetavad ka Heisigi ja Radli (2017, lk 270) tulemused, mis rõhutavad haridustaseme olulisust tööturul.

Nii käesolev uuring kui ka varasem teoreetiline käsitlus osutavad pikaajalise töötuse potentsiaalselt süvenevatele negatiivsetele tagajärgedele. Parts jt (2019, lk 19–20) on

näidanud, et tervis on üks olulisemaid põhjusi, miks inimesed ei naase tööle, mis kattub ka teiste uuringutega, mille järgi on kehva tervisega inimeste tööhõive märgatavalt madalam. Samas on tervise ja tööturul osalemise vaheline seos sageli keeruline ja mitmetahuline (Parts *et al.*, 2019, lk 17–18).

Arvestades pikaajalise töötuse mitmekesiseid põhjuseid ja takistusi, on põhjendatud Bednarek-Gillandi (2018, lk 104) seisukoht, et toimetulekuks tuleb tugevdada kõiki olemasolevaid ressursse – vastasel juhul on suur risk ebaõnnestumiseks. Edu saavutamiseks on oluline tagada sotsiaalse keskkonna ja igapäevaelu stabiilsus ning anda inimestele piisavalt aega, et töötuse mõjudest taastuda.

Töötuks jäämisega kaasnevad sageli uute oskuste omandamise hirm, madal enesehinnang ja harjumine töötusega, mis kõik raskendavad kohanemist muutuväl tööturul ja pikendavad töötuse kestust. Hennekami (2015, viidatud Contage & França, 2024, lk 6 vahendusel) järgi võib madal enesehinnang tööalase konkurentsivõime osas soodustada ka varasemat pensionile jäämist. Samuti mõjutab pensionile jäämise otsust tasakaal soovist töötada kauem – mida pensioniea tõus võimaldab – ja vajadusest säilitada tervist, mis mõne jaoks tähendab pigem varasemat pensionile siirdumist.

Käesoleva uuringu põhjal ootasid paljud 55–65-aastased töötud pigem pensionile minekut ega soovinud tervislikel ja muudel põhjustel tööle naasta. Nad teadvustasid selgelt seoseid töötamise, töötuse ja pensioni vahel. Lühike tööstaaž (1–20 aastat) tähendaks neile sageli vaid rahvapensioni, mis võib vähendada elukvaliteeti ja sotsiaalset osalust (Parts *et al.*, 2019, lk 19–20; Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748).

Nii käesolev uuring kui ka varasemad tööd (Contage & França, 2024, lk 4; Pettai & Kase, 2023, lk 9; von Humboldt *et al.*, 2023, lk 688; Van den Elsen & Vermeeren, 2020, lk 516–518; Turek & Henkens, 2020, lk 550, 551, 556) rõhutavad vanuse mõju nii tööl püsimisele kui ka uue töökoha leidmisele, muutes vanemaealised eriti haavatavaks ja pikendades töötuse kestust. Contage & França (2024, lk 8) toovad esile mitu peamist tegurit, mis mõjutavad töövõimet: vanus, tervis, ametialane areng ja töökeskkonnaga seotus.

Vanus on individuaalsetest teguritest kõige sagedamini uuritud ning sel on mõju nii töötaja füüsilisele kui ka vaimsele võimekusele. Tervis on samuti kriitilise tähtsusega,

kuna terviseprobleemid võivad töövõimet piirata ja tööturule naasmist takistada. Oskuste ajakohastamist hõlmav ametialane areng on oluline töötaja konkurentsivõime säilitamiseks. Lisaks toetavad töökoha hoidmist ja karjääri edendamist tööga seotud sidemed, nagu kuuluvustunne, tööga rahulolu ning head suhted kolleegide ja juhtidega Contage & França (2024, lk 8).

Valgamaa uuringu eksperdi väide tehnoloogilise kirjaoskamatusel olulisest väljakutsest vanemaealistele leiab kinnitust tehnoloogia kiire arenguga töömaailmas, mis nõuab pidevat õppimist. Tehnoloogiline kirjaoskamatus võib uute tehnoloogiate kasutamist raskendada, mida kinnitavad ka teiste autorite uuringud, rõhutades vajadust panustada vanemaealiste oskuste ajakohastamisse (Aitken & Singh, 2023, lk 1; Krusell *et al.*, 2020, lk 6–7). Valgamaa uuring kinnitab, et vanemaealiste aktiivsena hoidmine tööturul on keeruline isiklike ja ühiskondlike tegurite koosmõju tõttu. Töötus võib neile kaasa tuua sotsiaalse eraldatuse, majandusliku ebastabiilsuse ja isiklike raskuste negatiivse ahela. Sarnastele väljakutsetele vaatamata on iga indiviidi kogemus ja toimetulek unikaalne, mida toetavad ka varasemad uuringud (Foster & Walker, 2021, lk 5; Chia & Hartanto, 2021, lk 2; Rudnicka *et al.*, 2020, lk 7), rõhutades aktiivse vananemise, tööheaolu ja funktsionaalse võimekuse olulisust vanemaealiste tööturul püsimisel ja elukvaliteedi säilitamisel.

Kokkuvõttes võib öelda, et madalama kvalifikatsiooniga vanemaealiste pikaajaline töötus on tõsine sotsiaalmajanduslik probleem, mille juured peituvad nii tööjõuturu eripärades kui ka tööandjate hoiakutes. See olukord mitte ainult ei kahjusta otseselt töötuid, põhjustades sotsiaalset tõrjutust ja vaimse tervise probleeme, vaid viitab ka laiemale probleemile ühiskonnas, kus kogenud tööjõudu ei väärtustata. Seega on vajalikud mitmekülgsed lahendused, mis tegeleksid nii tööjõuturu tingimuste parandamise, vanuselise diskrimineerimise vähendamise kui ka tööandjate teadlikkuse tõstmisega.

Uurimistulemused võimaldavad teha järgmised ettepanekud Eesti Töötukassale ja Eesti Töötukassa Valgamaa osakonnale:

1. Viia läbi üleriigiline teavituskampaania, mille käigus tuuakse näitena edulood vanemaealiste töötajate pikaajalisest töötamisest, väärtuslikkust elukogemust ja kummutada levinud stereotüüpe. Kampaania peaks olema suunatud nii tööandjatele kui ka ühiskonnale laiemalt.

2. Ühe võimalusena võiks käsitleda mentorlusprogrammide väljatöötamist, mille raames nooremad spetsialistid toetavad vanemaealisi töötajaid tööalases kohanemises. Sellised programmid võivad aidata põlvkondadevahelist suhtlust ja ühist tegutsemist töökeskkonnas.
3. Koostöö huvigruppidega: Teha koostööd vanemaealiste organisatsioonide, tööandjate liitude ja teiste huvigruppidega, et töötada välja ja rakendada tõhusaid meetmeid vanemaealiste tööhõive edendamiseks.

Nende ettepanekute elluviimine nõuab koostööd valitsuse, tööandjate, vanemaealiste organisatsioonide ja teiste huvigruppide vahel. Oluline on luua ühiskonnas positiivne suhtumine vanemaealistesse töötajatesse ja tagada neile võrdsed võimalused tööturul osalemiseks.

Kokkuvõttes võib tõdeda, et magistritöö eesmärk sai täidetud ja uurimisküsimustele leiti vastused. 55–65-aastaste pikaajaliste töötute võimalused Valgamaa tööturul: varasem töökogemus, paindlik töökorraldus, valmisolek töötada sobivatel tingimustel, väljaõpe, eriala omandamine, võimalus töötada Läti Vabariigis. 55–65-aastaste pikaajaliste töötute takistused Valgamaa tööturul: terviseprobleemid, ebapiisav tehnoloogiline kirjaoskus, madal enesehinnang ja hirm uute oskuste ees, töötusega kohanenud elukorraldus ja vastumeelsus mugavustsoonist väljumiseks, madalapalgalise töö majanduslik ebaotstarbekus, oskuste ajakohastamise vajadus, vanuseline diskrimineerimine.

55–65-aastased töötud tajuvad pikka tööturult eemalolekut mitmetahulise ja keeruka protsessina, mida iseloomustavad kohanemiskõhased uue olukorraga, vajadus leida uusi ajaveetmisviise, hirm tuleviku ees ning vähene valmidus osaleda ümberõppes. Sageli kaasnevad sellega depressioon, üksildustunne, sotsiaalne tõrjutus ning piiratud kaasatus ühiskondlikku ellu.

Kuna Valgamaa pikaajalistest töötutest osales vaid väike osa uuringus ning arvestades respondentide sotsiaalseid ja tervisest tulenevaid väljakutseid, samuti Valgamaa regionaalset eripära, ei saa selle tulemusi üle kanda suure linna konteksti, kus on arenenud tööstus ja erinevad töövaldkonnad.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö keskmes on aktuaalne ühiskondlik probleem – vanemaealiste positsioon tööturul. Töö teema on ajendatud universaalsest tõsiasiast, et vananemine on vältimatu eluetapp, mis toob kaasa erinevaid väljakutseid sõltumata inimese konkreetsest vanusest. Kuigi vananemisega kaasnevad füüsilised piirangud on loomulikud, muutub olukord eriti keeruliseks, kui vanemaealine inimene jääb töötuks.

Magistritöö teoreetilises ülevaates on teemaks 55–65-aastaste pikaajaliste töötute olukord Eestis ja teistes riikides, pikaajalisest töötusest vanemas eas ja selle mõjudest töötutele ning ühiskonnale, vanemaealiste võimalustest ja takistustest tööturule naasmiseks. Lisaks vaadeldakse aktiivsena vananemist, sotsiaalset osalust ja sotsiaalset tõrjutust ning vanuselist diskrimineerimist. Töö teoreetiliseks raamistikuks on enesemääratluse teooria, mis aitab paremini mõista vanemaealiste inimeste olukorda pikaajalise töötuse, vanussurve ja sotsiaalse tõrjutuse korral ning rõhutab kogukonna toetuse ja kaasatuse olulisust nende heaolu tagamisel.

Vanemaealise töötuks jäämine seab ta olulisse sõltuvusse riiklikest sotsiaaltoetustest ning võimalusest leida oma oskustele ja tervislikule seisundile vastavat tööd. Kahjuks näitab reaalsus, et tööandjate huvi pikaajaliste vanemaealiste töötute palkamise vastu on tihti madal. Töötute küsitlused paljastavad kurva tõe: tööandjad ei süvene sageli kandidaadi varasemasse töökogemusse ega pikaajalise töötuse põhjustesse, vaid peamiseks takistuseks osutub just vanus. Tööandjate jaoks võib vanus olla määrav tegur, mis kahjuks varjutab isegi varasemad erialased saavutused. Erandiks on vaid need olukorrad, kus tööotsija CV selgelt demonstreerib tema hiljutist, aktiivset ja edukat töökogemust enne töötuks jäämist.

Eesmärgi täitmiseks viidi läbi kvalitatiivne uuring Valgamaa 55-65-aastaste pikaajaliste töötute hulgas. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega. Uuringu tulemused toovad esile nii vanemaealiste (55+) töötute kui ka tööandjate hoiakud, mis sageli takistavad

selle vanuserühma naasmist tööturule. Tulemustest ilmneb, et tööturule tagasipöördumist pärsivad juurdunud eelarvamused – näiteks arusaam, et vanemaealisi iseloomustavad sagedamini terviseprobleemid, mistõttu peetakse neid tööandjate silmis vähem sobivaks tööjõuks. Samuti esineb töötute seas uskumus, et vanemas eas ei ole uute oskuste omandamine enam otstarbekas ega vajalik.

Oluline on rõhutada, et uuringu järeldused põhinevad üksnes töötute isiklike kogemuste ja arusaamade analüüsil. Tulemused viitavad ka mitmetasandilisele diskrimineerimisele – lisaks vanusele esineb eelarvamusi ka etnilise kuuluvuse alusel. Naiste puhul osutus tööle naasmise takistuseks sageli hoolduskohustus ja tööandjate vähene valmisolek pakkuda paindlikke töötingimusi. Valgamaa kontekstis lisandub probleemile regionaalne mõõde: piirkonna piiriäärne asukoht piirab tööturu võimalusi ja suurendab konkurentsi, mis võib vanemaealiste jaoks töö leidmise veelgi keerulisemaks muuta.

Vanemaealiste (55–65-aastaste) pikaajaline töötus on keeruline sotsiaalmajanduslik probleem, mida mõjutavad individuaalsed, struktuursed ja ühiskondlikud tegurid. Tööhõivet pärsivad sageli vananenud oskused, puudulikud digipädevused ning vähene motivatsioon ümber- või täiendõppeks. Pikaajaline eemalolek tööturult vähendab eneseusku, kutseoskusi ja tööharjumusi, mis omakorda pärsib tööle naasmise valmisolekut.

Tõhus tööturule naasmine eeldab individuaalseid toetusmeetmeid, mis soodustavad oskuste arendamist, eneseusu säilitamist ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamist. Vanemaealiste töötusega kaasnevad sageli terviseprobleemid, eluasememured ja ühiskondlikud hoiakud, mistõttu on vajalikud mitmetasandilised lahendused: elukestev õpe, paindlikud töövormid ning aktiivne tööturupoliitika.

Kuna noore tööjõu osakaal väheneb, muutuvad vanemaealiste kogemused ja tööharjumused tööturul järjest väärtuslikumaks. Tulevikus on oluline uurida ka tööandjate hoiakuid, et paremini mõista ja rakendada vanemaealiste tööpotsiaali.

Magistritöö tulemused toetavad strateegiate kujundamist, mis ennetavad pikaajalist töötust ja soodustavad põlvkondadevahelist koostööd, aidates edendada aktiivset ja väärikat vananemist ning vähendada survet sotsiaaltoetustele ja tugiteenustele.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aartsen, M., Walsh, K., Villar, F., Lowenstein, A., Katz, R., Naim, S. P., Motel-Klingebiel, A., Wanka, A., Urbaniak, A., Hansen, T., & Vidovičová, L. (2021). Exclusion from social relations in later life and the role of gender: A heuristic model. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(1), 16–35. <https://doi.org/10.13060/gav.2021.005>
- Adhabi, A. A., & Anozie, C. (2017). Literature Review for the Type of Interview in Qualitative Research. *International Journal of Education*, 9(3), 86–97. <https://doi.org/10.5296/ije.v9i3.11483>
- Albuquerque, P. C., & Fontainha, E. (2023). Social Exclusion in Later Life, Evidence from the European Social Survey. In N. Burnay, J. Ogg, C. Krekula & P. Vendramin (Eds.), *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes* (pp. 191–211). Springer.
- Aitken, A., & Singh, S. (2023). Time to change? Promoting mobility at older ages to support longer working lives. *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, Article 100437. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100437>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42. <https://ijsrm.humanjournals.com/research-methodologies-an-extensive-overview/>
- Axelrad, H., Malul, M., & Luski, I. (2018). Unemployment among younger and older individuals: Does conventional data about unemployment tell us the whole story? *Journal for Labour Market Research*, 52, Article 3. <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0237-9>
- Bachmann, J., Vain, K., & Espenberg, K. (2022). *Vanusesõbraliku ühiskonna põhimõtted Euroopa Liidus, Eestis, Soomes ja Jaapanis*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. <https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022->

12/RAKE%20_%20Vanuses%C3%B5bralik%20%C3%BChiskond_aruanne_20221124.pdf

- Bae, S., & Choi, M. (2023). Age and workplace ageism: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724–738. <https://doi.org/10.1080/01634372.2022.2161685>
- Bednarek-Gilland, A. (2018). *Fragiler Alltag: Lebensbewältigung in der Langzeitarbeitslosigkeit* [Habras argipäev: toimetulek pikaajalise töötusega]. https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/06/Fragiler_Alltag.pdf
- Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2018). The danger of long-term unemployment and measures for its reduction: *The case of Croatia. Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 1837–1850. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1521295>
- BM Certification. (s. a.). *ISO 9001 Kvaliteedijuhtimissüsteem*. <https://ee.bmcertification.com/iso-9001-kvaliteedijuhtimissusteem/>
- Broersma, L., Edzes, A., & Van Dijk, J. (2022). Commuting Between Border Regions in The Netherlands, Germany and Belgium: An Explanatory Model. *Journal of Borderlands Studies*, 37(3), 551–573. <https://doi.org/10.1080/08865655.2020.1810590>
- Burnay, N., Ogg, J., Krekula, C., & Vendramin, P. (2023). Introduction. In N. Burnay, J. Ogg, C. Krekula & P. Vendramin (Eds.), *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes, A Life Course perspective* (pp. 1–17). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0_1
- Cedefop. (n.d.). *Long-term unemployment rate* [data set]. Retrieved November 18, 2024, from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/long-term-unemployment-rate?year=2022&country=EU#2>
- Chia, J. L., & Hartanto, A. (2021). Older Adult Employment Status and Well-Being: A Longitudinal Bidirectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), Article 12533. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312533>
- Choi, B. K., Coplan, K. A., & Perry, E. L. (2018). Understanding work enjoyment among older workers: The significance of flexible work options and age discrimination in the workplace. *Journal of Applied Gerontology*, 37(9), 1159–1182. <https://doi.org/10.1080/01634372.2018.1515140>

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed). Routledge.
- Contage, L. de S. C., & França, L. H. de F. P. (2024). Employability of older workers: An international scoping review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 34, Article e3437. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3437>
- Council of Europe. (2023). *Immigration: one of the answers to Europe's demographic ageing*. <https://rm.coe.int/report-immigration-one-of-the-answers-to-europe-s-demographic-ageing/1680b1cd76>
- Eesti Linnade ja Valdade Liit. (2025, 24. jaanuar). *Elanike arv kohalike omavalitsuste kaupa*. <https://www.elvl.ee/elanike-arv>
- Eesti Pank. (2018). *Eesti tööturu ülevaade 2/2018*. <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2018/tooturu-ulevaade-22018>
- Eesti Pank. (2024). *Töøjõuturg*. (Toimetised nr 2/2024). https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2024-10/tty_2_2024_est.pdf
- Eesti Töötukassa. (2024). *Töøjõuvajaduse baromeeter: Lühiajaline prognoos, oktoober 2024*. <https://www.tootukassa.ee/et/baromeeter/poster?period=362&countyId=11&area=11>
- Eesti Töötukassa. (2025). *Registreeritud töötud*. <https://www.tootukassa.ee/et/statistika-ja-uuringud/peamised-statistilised-naitajad/registreeritud-tootud>
- Eiffe, F. F., Adăscăliței, D., Fric, K., Muller, J., Rodriguez Contreras, R., & Weber, T. (2025). *Keeping older workers in the labour force*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/keeping-older-workers-labour-force>
- Eiffe, F. F., Muller, J., & Weber, T. (2024). *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/keeping-older-workers-engaged-policies-practices-and-mechanisms>
- Espenberg, K., Aksen, M., Lees, K., Tavits, G., & Vahaste-Pruul, S. (2014). *Tööd mitteotsivad registreeritud töötud ja nende töötuna arveloleku põhjused*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE. <https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/uuringuraport_04.12.14.pdf

- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Euroopa Komisjon. (2017). *Naised tööturul*. https://commission.europa.eu/document/download/b90d3b1f-870d-461c-9352-fec4bdf7e0cc_et?filename=european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_et.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Human resource policy supporting older workers in Latvijas Balzams: Latvia*. <https://osha.europa.eu/en/publications/latvia-human-resource-policy-supporting-older-workers-latvijas-balzams>
- European Commission. (2023). *The Impact of Demographic Change in a changing environment*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/Demography_report_2022_0.pdf
- Foster, L., & Walker, A. (2021). Active Ageing across the Life Course: Towards a Comprehensive Approach to Prevention. *BioMed Research International*, 2021(1), Article 6650414. <https://doi.org/10.1155/2021/6650414>
- Franz, N. E., Wersé, N. R., & Talbert, T. L. (2022). Ageism-Induced Anxiety of Job Seekers Aged 50–83: Preliminary Findings from a Phenomenological Case Study Problem of Practice Dissertation. *Impacting Education: A Journal on Transforming Professional Practice*, 7(2), 11–18. <https://doi.org/10.5195/ie.2022.199>
- Froehlich, D. E., Aasma, S., & Beusaert, S. (2020). Achieving employability as we age: The role of age and achievement goal orientations on learning and employability. *Administrative Sciences*, 10(3), Article 49. <https://doi.org/10.3390/admsci10030049>
- Geserick, C. (2023). *Arbeitslosigkeit und Familie* [Töötus ja perekond]. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. https://oif.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Aktuelles/2023_AMS-NOE_Arbeitslosigkeit_und_FamilieA.pdf

- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 79–98. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
- Gutfleisch, T., & Samuel, R. (2022). Hiring in border regions: experimental and qualitative evidence from a recruiter survey in Luxembourg. *Journal of Labour Market Research*, 56, Article 21. <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00327-2>
- Hameed, H., (2020). Quantitative and qualitative research methods: Considerations and issues in qualitative research *The Maldives National Journal of Research*, 8(1), 8–17. <https://doi.org/10.62338/pw6mmp62>
- He, J. H. (2023). *Active Ageing Learning Market: Enabling People as the Sustainable Resources for the Society*. International Federation of Library Associations and Institutions. <https://repository.ifla.org/handle/20.500.14598/2665>
- Heisig, J. P., & Radl, J. (2017). Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-Career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income. *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 257–272. <https://doi.org/10.1093/workar/wax006>
- International Labour Organisatsioon. (2020). *Application of International Labour Standards 2020*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736204.pdf
- Krusell, S., Rosenblad, Y., Michelson, L., & Lambing, M. (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%B5%C3%B5uprognosi-1%C3%BChiaruanne_veeb.pdf
- Kuitto, K., & Helmdag, J. (2021). Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Social Policy & Administration*, 55(3), 423–439. <https://doi.org/10.1111/spol.12717>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinna Ülikooli kirjastus.
- Lee, S. (2021). Social exclusion and subjective well-being among older adults in Europe: Findings from the European Social Survey. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(2), 425–434. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa172>
- Le Blanc, P. M., Peeters, M. C. W., Van der Heijden, B. I. J. M., & van Zyl, L. E. (2019). To leave or not to leave? A multi-sample study on individual, job-related, and

- organizational antecedents of employability and retirement intentions. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2057. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057>
- Lewis, E., & Lemieux, V. (2021). Social participation of seniors: Applying the framework of occupational justice for healthy ageing and a new approach to policymaking. *Journal of Occupational Science*, 28(3), 332–348. <https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1843069>
- Linneberg, M. S., & Korsgaard, S. (2019). Coding qualitative data: a synthesis guiding the novice. *Qualitative Research Journal*, 19(3), 259–270. <https://doi.org/10.1108/QRJ-12-2018-0012>
- Luhmann, M., & Hawkley, L. C. (2016). Age Differences in Loneliness from Late Adolescence to Oldest Old Age. *Developmental Psychology*, 52(6), 943–959. <https://doi.org/10.1037/dev0000117>
- Murdock, E., Filbig, M., & Neves, R. B. (2021). Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences. In K. Walsh, T. Scharf, S. Van Regenmortel, & A. Wanka (Eds.), *Social Exclusion in Later Life: Interdisciplinary and Policy Perspectives* (pp. 47–60). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8_4
- Nivorozhkin, A., & Nivorozhkin, E. (2021). Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany. *Social Policy & Administration*, 55(4), 747–765. <https://doi.org/10.1111/spol.12657>
- Noé, S. (2022). *Ohne Arbeit, was bin ich jetzt? : welche Auswirkungen hat der Verlust des Arbeitsplatzes bei Männern über 50 Jahre auf ihre Lebenssituation sowie ihr psychosoziales Wohlbefinden?* [„Ilma tööta, mis ma nüüd olen?“: Millised on töökoha kaotuse tagajärjed üle 50-aastaste meeste elukvaliteedile ja psühhosotsiaalsele heaolule?] [Masterarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz und UNI for LIFE]. Unipub. <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/content/titleinfo/8586589>
- Otepää vald. (2025). *Haldusjaotus, külad ja rahvastik*. <https://www.otepaa.ee/haldusjaotus-kulad-ja-rahvastik>
- Parts, E. (2019). Vanemaealiste tööturukäitumine ja toimetulek. L. Sakkeus & T. Tambaum (toim), *Pilk hallile alale II. Vananemine elukaare vaates* (lk 17–34). Tallinna Ülikooli Eesti demograafia keskus.

- Pettai, I., & Kase, H. (2023). *Vanemaealiste olukord Eestis. Üle-eestilise 2022. aasta uuringu tulemused*. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut; MTÜ Kuldne Liiga. <https://liiga.ee/wp-content/uploads/2023/12/Aruanne.-Vanemaealiste-uuring-2022.pdf>
- Philips, K. (2017). Vanemaealiste tööturu käitumine ja seda mõjutavad tegurid. L. Sakkeus & L. Leppik (toim), *Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitud eakate poliitika kujundamiseks* (lk 105–133). Tallinna Ülikooli Eest demograafia keskus. <https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/EDK/PDF%20failid/SHARE-kogumik-12.09.pdf>
- Pietilä, I., & Ojala, H. (2023). The Loss of Work Motivation Among Older Male Employees: Critical Perspectives to Policies Aimed at Extending Working Life in Finland. In N. Burnay, J. Ogg, C. Krekula & P. Vendramin et al. (Eds.), *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes, A Life Course perspective* (pp. 45–60). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0_3
- Pohlan, L. (2024). Unemployment's long shadow: the persistent impact on social exclusion. *Journal for Labour Market Research*, 58, Article 12. <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00369-8>
- Reinsalu, H. (2023). Heaolu arengukava eesmärk on tagada, et kõik Eesti inimesed on hoitud. *Sotsiaaltöö*, (2), 9–12. <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/heaolu-arengukava-eesmark-tagada-et-koik-eesti-inimesed-hoitud>
- Roosve, A.-P. (2022). Vanemaealiste inimeste õigused. L. Oja (toim), *Inimõigused* (lk 527–548). Õiguskantsleri Kantselei. https://www.inimoigusteraamat.ee/sites/default/files/2022-03/Inim%C3%B5igused_%C3%95iguskantsleri%20Kantselei%202022.pdf
- Rudnicka, E., Napierała, P., Podfigurna, A., Męczekalski, B., Smolarczyk, R., & Grymowicz, M. (2020). The World Health Organisation (WHO) approach to healthy ageing. *Maturitas*, 139, 6–11. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2020.05.018>
- Rünne, E., & Laanpere, L. (2018). *Kodanikuühiskonna seirearuanne riikliku romasid puudutava integratsioonistrateegia rakendamise kohta Eestis: Keskendumine strateegia eduka rakendamise struktuurilistele ja horisontaalsetele*

eeltingimustele. Eesti Inimõiguste Keskus.
<https://cps.ceu.edu/sites/cps.ceu.edu/files/attachment/basicpage/3034/rcm-civil-society-monitoring-report-1-estonia-2017-eprint-ee.pdf>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., Williams, G. C., Patrick, H., & Deci, E. L. (2009). Self-determination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic Journal of Psychology*, 6(2), 107–124. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_RyanWilliamsPatrickDeci_HJOP.pdf
- Saarijärvi, M., & Bratt, E.-L. (2021). When face-to-face interviews are not possible: tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 20(4), 392–396 <https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvab038>
- Saks, K., Karolin, A., Klopets, M., & Petermann, A. (2023). *Pikaajalise töötuse põhjused ja lahendused töötute endi vaatenurgast. Kvalitatiivne uuring*. Kantar Emor. <https://www.kantaremor.ee/wp-content/uploads/2024/04/Pikaajaliste-tootute-uuringu-aruanne-2023.pdf>
- Setti, I., Dordoni, P., Piccoli, B., Bellotto, M., & Argentero, P. (2015). Proactive personality and training motivation among older workers: A mediational model of goal orientation. *European Journal of Training and Development*, 39(8), 681–699. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2015-0018>
- Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L. G. L., van der Borg, W. E., Steenbeek, R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2017). Why older workers work beyond the

- retirement age: A qualitative study. *BMC Public Health*, 17(1), Article 672. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
- Sisask, M., & Värnik, A. (2023). Eesti arengut viib edasi vaimsalt terve rahvas. M. Sisask (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu* (lk 7–22). SA Eesti Koostöö Kogu. <https://inimareng.ee/et/eesti-inimarengu-aruanne-2023-sissejuhatus/>
- Sotsiaalministeerium. (2015). *Vanemaealiste töövõime uuring 2015*. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne_tnsemorsapraaxis_final.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2023a). *Heaolu arengukava 2023–2030*. <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2023-04/Heaolu%20arengukava%202023-2030.pdf>
- Sotsiaalministeerium. (2023b). *Heaolu arengukava 2023–2030 lisa*. <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2023-04/Arengukava%20lisa.pdf>
- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: Lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 4, Article 15. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4>
- Statistikaamet. (2025b, 14. veebruar). *Aastaga kasvas nii töötute kui ka hõivatute arv*. <https://stat.ee/et/uudised/aastaga-kasvas-nii-tootute-kui-ka-hoivatute-arv>
- Statistikaamet. (s. a.-a). *Sotsiaalne tõrjutus ja vaesus*. Loetud 29. aprill 2025 aadressil <https://stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/sotsiaalne-torjutus-ja-vaesus>
- Statistikaamet. (s. a.-b). *Töötuse määr*. <https://stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg/tootuse-maar>
- Statistikaamet. (2025, 15. mai). *Töötute arv viimase 12 aasta suurim*. <https://www.stat.ee/et/uudised/tootute-arv-viimase-12-aasta-suurim>
- Stier, H., & Endeweld, M. (2015). Employment transitions and labor market exits: Age and gender in the Israeli labor market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 93–103. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.01.002>

- St-Onge, S., & Beauchamp Legault, M.-È. (2022). What Can Motivate Me to Keep Working? Analysis of Older Finance Professionals' Discourse Using Self-Determination Theory. *Sustainability*, *14*(1), Article 484. <https://doi.org/10.3390/su14010484>
- Stypińska, J., & Nikander, P. (2018). Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective. In: L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*, (vol 19, pp. 91–108). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6
- Zitkytė, K. (2020). Employment at 55+: Do We Want to Work Longer in Lithuania? *Ekonomika*, *99*(1), 50–68. <https://www.journals.vu.lt/ekonomika/article/view/16101/16954>
- Tisch, A. (2015). Firms' contribution to the internal and external employability of older employees: evidence from Germany. *European Journal of Ageing*, *12*(1), 29–38. <https://doi.org/10.1007/s10433-014-0323-y>
- Turek, M., & Henkens, K. (2020). How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes. *Work, Employment and Society*, *34*(4), 550–570. <https://doi.org/10.1177/0950017019847943>
- Tööturumeetmete seadus. (2023). *Riigi Teataja I*, 07.03.2023, 5; *Riigi Teataja I*, 27.09.2024, 13. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TöMS>
- Tõrva Vallavalitsus. (s. a.) *Tõrva valla tutvustus*. Loetud 24. aprill aadressil <https://kov.torva.ee/torva-valla-tutvustus>
- Täht, K., Rämmer, A., Seppo, I., Kivi, L., & Konstabel, K. (2023). Edukus – oma võimete realiseerimine kui osa vaimsest heaolust. M. Sisask (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu* (lk 60–71). SA Eesti Koostöö Kogu. <https://inimareng.ee/et/edukus-oma-voimete-realiseerimine-kui-osa-vaimsest-heaolust/>
- United Nations Population Fund, & HelpAge International. (2012). *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge*. <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20report.pdf>

- Urmanavicius, J. (2021). Perspectives of older employees in changing labour market. *European Journal of Social Impact and Circular Economy*, 1(2), 48–58. <https://doi.org/10.13135/2704-9906/5511>
- Vabariigi Valitsus. (2021). *Eesti 2035*. https://valitsus.ee/sites/default/files/documents/2021-06/Eesti%202035_PUHTAND%20%C3%9CLDOSA_210512_1.pdf
- Valga Vallavalitsus. (s. a.). *Valga valla tutvustus ja asukoht*. Loetud 24. aprill 2025 aadressil <https://www.valga.ee/tutvustus-ja-asukoht>
- Vallizadeh, E., & Deyerler, Y. (2024). *Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen* [Pikaajaliste töötute olukord tööturul]. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>
- Vilms, T. (2014). Töötukassa ja kohalike omavalitsuste koostöö. *Sotsiaaltöö*, (2), 26–28.
- Walsh, K., Scharf, T., & Keating, N. (2017). Social exclusion of older persons: A scoping review and conceptual framework. *European Journal of Ageing*, 14(1), 81–98. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0398-8>
- van den Elsen, J., & Vermeeren, B. (2020). Age and sustainable labour participation: Studying moderating effects. *International Journal of Manpower*, 41(5), 503–521. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0362>
- Wassermann, S. (2015). Das qualitative Experteninterview [Ekspertide ja sidusrühmade sotsiaalteaduslikesse uuringutesse kaasamise meetodid]. In M. Niederberger & S. Wassermann (Hrsg.), *Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (S. 51–67). Springer VS.
- Walwei, U., & Deller, J. (2021). Labour market participation of older workers: Drivers and obstacles. *Intereconomics*, 56(6), 341–347. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-1010-9>
- Velimsky, J. A. (2024). *Soziale Isolation und Einsamkeit armutsgefährdeter Menschen in Baden-Württemberg* [Sotsiaalne isolatsioon ja üksindus vaesusriskis olevate inimeste seas Baden-Württemberg'is]. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration. <https://sozialministerium.baden->

- wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_1-2024.pdf
- von Humboldt, S., Miguel, I., Valentim, J. P., Costa, A., Low, G., & Leal, I. (2023). Is age an issue? Psychosocial differences in perceived older workers' work (un)adaptability, effectiveness, and workplace age discrimination. *Educational Gerontology*, 49(8), 687–699. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2156657>
- World Health Organization. (1973). *Studies of the aging process and their significance for the public health system*. <https://iris.who.int/handle/10665/330475>
- World Health Organization. (2011). *Global Health and Aging*. National Institute on Aging. https://www.nia.nih.gov/sites/default/files/2017-06/global_health_aging.pdf
- World Health Organization. (2024, 1. October). *Ageing and health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Õunapuu, L., (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish* (2nd ed.). The Guilford Press. <https://eli.johogo.com/Class/Qualitative%20Research.pdf>

Lisa 1. Kiri Valga, Tõrva ja Otepää omavalitsuste sotsiaaltöö teenistuste juhtidele ja sotsiaaltööspetsialistidele

Tere,

Minu nimi on Anneli Apitius, õpin Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis sotsiaalteaduste magistrantuuris.

Minu magistritöö teemaks on „55–65-aastaste pikaajaliste töötute võimalused ja väljakutsed tööturul osalemiseks Valgamaal“.

Seoses sellega paluksin Teie abi. Kas oleksite valmis tutvustama minu koostatud uuringut oma klientidele (vanuses 55–65)? Intervjuu, mis on uuringu keskne osa, viiksin läbi mina.

Intervjuude toimumisaegu planeerin jaanuarikuusse, alates 20.01.2025. Uuringu läbiviimiseks vajan kokku 10–15 sihtrühma kuuluvat inimest, kes elavad Valgamaal. Intervjuu kestus on ligikaudu 1–1,5 tundi.

Käesoleva magistritöö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised võimalused ja takistused on 55–65-aastastel pikaajalistel töötutel tööturul osalemiseks Valgamaal?
2. Kuidas tajuvad 55–65-aastased töötud pikka tööturult eemalolekut?

Oma uurimistöös soovin teada ka spetsialistide arvamust. Seega, kui olete valmis oma mõtteid ja arvamust jagama, andke sellest mulle teada. Lepime eelnevalt aja kokku ja tulen kohale.

Minu kontaktandmed:

Anneli Apitius telf.53914656

e-posti aadress: apitius@ut.ee

Lisa 2. Eestikeelne intervjuukava 55–65-aastastele pikaajalistele töötutele, kes elavad Valgamaal

Uurimisküsimus 1: Millised võimalused ja takistused on 55–65-aastastel pikaajalistel töötutel tööturul osalemiseks? (Fookus on välistel teguritel ja tajutud takistustel)

1. Kuidas Te kirjeldaksite oma elu/aega pärast viimase töökoha kaotust? – Axelrad jt (2018, lk 1,3), Stier & Endeweld (2015), Tisch, (2015, lk 37)
2. Kui Te mõtlete tagasi oma pikaajalisele tööotsingute perioodile, siis millised konkreetset takistused on Teile kõige rohkem silma jäänud? – Axelrad jt (2018), Stier & Endeweld (2015)
3. Kuivõrd on Teile vanus olnud takistuseks tööle kandideerimisel? (vanuseline diskrimineerimine) – Axelrad jt (2018), Stier & Endeweld (2015), Roosve, (2022, lk 531–532); Bae & Choi, (2023, lk 725)
4. Millised on olnud need olukorrad, kus tööandja on kohelnud Teid erinevalt tulenevalt Teile vanusest (nt töövestlustel, kandideerimisel)? (erinev kohtlemine) – Axelrad jt (2018), Stier & Endeweld (2015)
5. Mis on need asjaolud, mis raskendavad vanemaealistel inimestel pärast töökoha kaotust uue töökoha leidmist ja viivad pikaajalise töötuseni? – Nivorozhkin & Nivorozhkin, (2021, lk 748); Saks jt, (2023 lk 48–50), Spermann (2015 lk 3)
6. Millised on olnud suurimad väljakutsed pikaajalise töötuse perioodil toimetulekul? Kuidas olete neid väljakutseid seni lahendanud? (raskused ja nende ületamine – seotud väliste raskustega, nt rahalised probleemid) – Axelrad jt (2018) (pikaajalise töötuse mõju), Chia & Hartanto (2021, lk 2) (heaolu ja toimetulek)
7. Millised on Teile ootused potentsiaalsele tööandjale? Mis oleks oluline, et tunneksite end uues töökohas väärtustatuna ja toetatuna? (ootus tööandjale ja heale töökeskkonnale – seotud väliste tingimustega) – Aitken & Singh (2023) (vanuseline mitmekesisus), Ryan & Deci (2000) (enesemääratlemise teooria, vajadus toetava keskkonna järele)

Lisa 2. järg

8. Millised on olnud peamised takistused või toetavad tegurid seoses oskuste täiendamisega rakendumiseks tööhõivesse. (takistused ja toetavad tegurid välistest asjaoludest lähtuvalt) – Stier & Endeweld (2015) (oskuste nõuded), Chia & Hartanto (2021, lk 2) (elukestev õpe)
9. Milline on Teie valmisolek seoses võimalustega ennast tööalaselt arendada, kui peaksite uue töökohta leidma? (valmisolek on küll isiklik omadus, aga küsimus on suunatud välistele võimalustele arendada) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (elukestev õpe)
10. Kuidas hindate oma võimalusi leida sobiv töökoht arvestades oma vanust ja pikaajalist töötust? – Axelrad jt (2018) (vanemaealiste töötajate väljavaated), Stier & Endeweld (2015) (töehõive raskused)
11. Mis tekitab Teile selles osas enim ebakindlust või lootust? (ebakindlus kui ka lootust. – isiklik hinnang välistele võimalustele) – Axelrad jt (2018) (vanemaealiste töötajate väljavaated), Stier & Endeweld (2015) (töehõive raskused)
12. Millised tegurid mõjutavad kõige enam Teie võimalusi tööturul? Kas näete siin seost oma vanuse või pikaajalise töötusega? (tajutud mõjutegurid ja seost vanuse ja pikaajalise töötusega. – tajutud mõjud on seotud väliste teguritega) – Axelrad jt (2018), Stier & Endeweld (2015)
13. Milliseid teenuseid või toetusi olete kasutanud, et edukalt tööle naasta? (milles on olnud abi, kuid tööle ei rakendunud) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (elukestev õpe, tervishoid), Sotsiaalministeerium (2023a) (riiklikud teenused ja toetused),

Uurimisküsimus 2: Kuidas tajuvad 55–65-aastased töötud pikka tööturult eemalolekut? (Fookus on isiklikel kogemustel, tunnetel ja tajumustel)

14. Kuidas on pikaajaline töötus Teie igapäevaelu ja toimetulekut mõjutanud? Milliseid muutusi olete pidanud tegema oma elukorralduses? (igapäevaelu praktilised aspektid – keskendub isiklikele kogemustele ja muutustele elus) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (heaolu ja toimetulek)
15. Millised on Teie peamised mured seoses pikaajalise töötusega? – Axelrad jt (2018) (pikaajalise töötuse psühholoogiline mõju)

Lisa 2 järg

16. Mis tekitab Teile kõige rohkem stressi või ebakindlust? (keskendub isiklikele tunnetele ja muredele) – Axelrad jt (2018) (pikaajalise töötuse psühholoogiline mõju)
17. Kuidas on pikaajaline töötus mõjutanud Teie suhteid pere, sõprade ja laiemalt ühiskonnaga? Kas olete tundnud end sotsiaalselt tõrjutuna? Kui jah, siis kuidas see väljendus? (sotsiaalse tõrjutuse tunne – keskendub isiklikele kogemustele suhetes ja tunnetele) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (sotsiaalne heaolu)
18. Kuidas Te tavaliselt hakkama saate, kui ei ole võimalik kodust välja minna või kui ei ole palju võimalusi teiste inimestega suhelda? (sotsiaalne tõrjutus, sotsiaalne heaolu), Chia & Hartanto (2021, lk 2)
19. Kuidas on muutused Teie elus, pikaajaline töötus, mõjutanud Teie suhteid teiste inimestega?" (sotsiaalne tõrjutus, sotsiaalne heaolu), Chia & Hartanto (2021, lk 2)
20. Kuidas on pikaajaline töötus mõjutanud Teie enesehinnangut ja enesekindlust? (heaolu – keskendub isiklikule heaolule ja tajumustele iseendast) – Ryan & Deci (2000) (enesemääratlemise teooria, kompetentsuse ja autonoomia vajadus); Noé, (2022, lk 20–21)
21. Millised on olnud sellel perioodil Teie jaoks positiivsed üllatused või kogemused? (keskendub isiklikele kogemustele) – Ryan & Deci (2000) (enesemääratlemise teooria, isiklik kasv ja areng)
22. Millised positiivsed asjaolud või sündmused on Teid sellel perioodil toetanud või aidanud raskustest üle saada? (keskendub isiklikele kogemustele toimetulekul) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (sotsiaalne toetus, toimetulekumehhanismid)
23. Kuidas on pikaajaline töötus mõjutanud Teie usku tulevikku ja võimalustesse uuesti tööle asuda? (keskendub isiklikele tajumustele tuleviku kohta) – Axelrad jt (2018) (pikaajalise töötuse mõju väljavaadetele)
24. Kuidas on pikaajaline töötus Teie heaolu mõjutanud? (rõhutab isikliku heaolu aspekti) – Chia & Hartanto (2021, lk 2) (heaolu)

Lisa 3. Venekeelne intervjuukava 55–65-aastastele pikaajalistele töötutele, kes elavad Valgamaal

Исследовательский вопрос 1: Какие возможности и препятствия существуют у долгосрочных безработных в возрасте 55–65 лет при выходе на рынок труда? (Фокус на внешних факторах и воспринимаемых препятствиях)

1. Как бы вы описали свой период жизни после потери последней работы? – Axelrad et al. (2018), Stier & Endeweld (2015)
2. Если вы оглянетесь назад на период длительного поиска работы, какие конкретные препятствия больше всего бросаются вам в глаза? – Axelrad et al. (2018), Stier & Endeweld (2015)
3. Насколько ваш возраст был препятствием при подаче заявок на работу? (возрастная дискриминация) – Axelrad et al. (2018), Stier & Endeweld (2015), Roosve, (2022, с. 531–532); Bae & Choi, (2023, с. 725)
4. В каких ситуациях работодатели относились к вам по-особенному из-за вашего возраста (например, на собеседовании или при подаче заявки)? (дискриминация) – Axelrad et al. (2018), Stier & Endeweld (2015)
5. Какие обстоятельства затрудняют возможность пожилым людям после потери работы найти новую работу и приводят к длительной безработице? – Nivorozhkin & Nivorozhkin, (2021, с. 748); Saks и др., (2023 с. 48–50), Sperman (2015 с. 3)
6. Какими были самые большие трудности в период длительной безработицы? Как вы справлялись с этими трудностями? (трудности и их преодоление – связанные с внешними трудностями, например, с финансовыми проблемами) – Axelrad et al. (2018) (влияние длительной безработицы), Chia & Hartanto (2021) (благополучие и адаптация)
7. Каковы ваши ожидания от потенциального работодателя? Что было бы важно для вас, чтобы чувствовать себя ценным и чувствовать поддержку на новом рабочем месте? (ожидания от работодателя, ожидание хорошей рабочей среды – связаны с внешними условиями) – Aitken & Singh (2023) (возрастное разнообразие), Ryan & Deci (2000) (теория самоопределения, потребность в поддерживающей среде)

Lisa 3. järg

- 8.** Какими были основные препятствия или поддерживающие факторы в связи с повышением квалификации для трудоустройства? (препятствия и поддерживающие факторы, обусловленные внешними обстоятельствами) – Stier & Endeweld (2015) (требования к квалификации), Chia & Hartanto (2021) (непрерывное обучение)
- 9.** Насколько вы готовы развиваться профессионально, если найдете новую работу? (готовность – это индивидуальная характеристика, но вопрос направлен на внешние возможности для развития) – Chia & Hartanto (2021) (непрерывное обучение)
- 10.** Как вы оцениваете свои шансы найти подходящую работу, учитывая свой возраст и длительную безработицу? Axelrad *et al.* (2018) (перспективы для пожилых работников), Stier & Endeweld (2015, lk 93-94) (трудности с трудоустройством)
- 11.** Что вызывает у вас наибольшую неуверенность или надежду в этом отношении? (неуверенность и надежда – личная оценка внешних возможностей) – Axelrad *et al.* (2018) (перспективы пожилых работников), Stier & Endeweld (2015) (трудности с трудоустройством)
- 12.** Какие факторы больше всего влияют на ваши возможности на рынке труда? Видите ли вы связь между своим возрастом и длительной безработицей? (воспринимаемые факторы влияния и связь с возрастом и длительной безработицей) – Axelrad *et al.* (2018), Stier & Endeweld (2015)
- 13.** Какие услуги или поддержку вы использовали, чтобы успешно трудоустроиться? (а также в чем заключалась помощь, которая не привела к трудоустройству) – Chia & Hartanto (2021) (непрерывное обучение, здравоохранение), Министерство социального обеспечения (2023a) (государственные услуги и поддержка).

Lisa 3. järg

Исследовательский вопрос 2: Как воспринимают 55-65-летние безработные долгосрочную безработицу? (Фокус на личном опыте, чувствах и восприятии)

- 14.** Как длительная безработица повлияла на вашу повседневную жизнь и способность справляться с обстоятельствами? Какие изменения вы должны были внести в свой образ жизни? (практические аспекты повседневной жизни – фокус на личном опыте и изменениях в жизни) – Chia & Hartanto (2021) (благополучие и адаптация)
- 15.** Какие у вас основные переживания, связанные с длительной безработицей? Axelrad et al. (2018) (психологическое влияние длительной безработицы)
- 16.** Что вызывает у вас наибольший стресс или неуверенность? (фокус на личных чувствах и тревогах) – Axelrad et al. (2018) (психологическое влияние длительной безработицы)
- 17.** Как длительная безработица повлияла на ваши отношения с семьей, друзьями и обществом в целом? Чувствовали ли вы себя социально изолированным? Если да, то как это проявлялось? (социальная изоляция – фокус на личном опыте в отношениях и чувствах) – Chia & Hartanto (2021) (социальное благополучие)
- 18.** Как вы обычно справляетесь, когда не можете выйти из дома или у вас мало возможностей общаться с другими людьми? (социальная изоляция, социальное благополучие), Chia & Hartanto (2021)
- 19.** Как изменения в вашей жизни, связанные с длительной безработицей, повлияли на ваши отношения с другими людьми? (социальная изоляция, социальное благополучие), Chia & Hartanto (2021)
- 20.** Как длительная безработица повлияла на вашу самооценку и уверенность в себе? (благополучие – фокус на личном благополучии и восприятии себя) – Ryan & Deci (2000) (теория самоопределения, потребность в компетентности и автономии); Noé, (2022, с. 20-21)
- 21.** Какие были положительные сюрпризы или события в этот период? (фокус на личном опыте) – Ryan & Deci (2000) (теория самоопределения, личный рост и развитие)

Lisa 3. järg

- 22.** Какие положительные обстоятельства или события поддерживали вас в этот период или помогали преодолевать трудности? (фокус на личном опыте преодоления трудностей) – Chia & Hartanto (2021) (социальная поддержка, механизмы преодоления)
- 23.** Как длительная безработица повлияла на вашу веру в будущее и в возможность снова найти работу? (фокус на личных восприятиях будущего) – Axelrad *et al.* (2018) (влияние длительной безработицы на перспективы)
- 24.** Как длительная безработица повлияла на ваше благополучие? (акцент на личном благополучии) – Chia & Hartanto (2021) (благополучие)

Lisa 4. Intervjuukava küsimused eksperdile

1. Millised on Teie arvates olnud töötute peamised takistused töökoha leidmisel pärast pikemat töötuse perioodi? (Rõhutab pikaajalisust.) – Axelrad jt (2018, lk 3), Stier & Endeweld (2015, lk 93–94)
2. Kui saaksite ise midagi muuta olukorras, mis puudutab vanemaealiste inimeste positsiooni tööturul, siis mis see oleks? (oma arvamus ja ettepanekut – ettepanekud on suunatud välistele muutustele) – Kõik autorid, kuna küsimus puudutab laiemat olukorda tööturul
3. Kuidas mõjutavad demograafilised muutused, nagu rahvastiku vananemine ja madal sündimus, koos sotsiaalsete muutustega (nt globaliseerumine, linnastumine, tehnoloogia areng) tööturгу, eriti vanemaealiste töötajate osas? (World Health Organisatsioon, 2017, lk 20; Reinsalu, 2023, lk 11; Pietilä & Ojala, 2023, lk 45–46)
4. Millised on peamised raskused, mis tulenevad vanemaealiste töötajate aktiivsena hoidmisest tööturul, arvestades nii individuaalseid (nt tervis, motivatsioon) kui ka ühiskondlikke tegureid (nt perestruktuuride muutused, sotsiaalpoliitika)? (World Health Organisatsioon, 2017, lk 2–4, 20; Vendramin *et al.*, 2023, lk 115–133; Sisask & Värnik, 2023, lk 18; Bachmann *et al.*, 2022, lk 7; Rudnicka *et al.*, 2020, lk 6; Parts, 2019, lk 17).
5. Millised sotsiaalsed, majanduslikud ja individuaalsed tegurid mõjutavad vanemaealiste pikaajalise töötuse teket ja kestust? (Saks *et al.*, 2023, lk 48–50; Keese *et al.*, 2006, viidatud Axelrad *et al.*, 2018, lk 2–3 vahendusel; Spermann, 2015, lk 3; Achatz & Trappmann, 2011, viidatud Spermann, 2015, lk 3 vahendusel; Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021, lk 748–749).

SUMMARY

OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR LONG-TERM UNEMPLOYED INDIVIDUALS AGED 55-65 TO PARTICIPATE IN THE LABOUR MARKET IN VALGA COUNTY

Anneli Apitius

The focus of this master's thesis is a pressing societal issue – the position of older adults in the labor market. The topic is motivated by the universal fact that aging is an inevitable stage of life, which brings about various challenges regardless of a person's specific age. While the physical limitations associated with aging are natural, the situation becomes particularly complex when an older person becomes unemployed.

Although the physical limitations that come with aging are natural, the situation becomes particularly challenging when an older person becomes unemployed. The theoretical overview of this master's thesis focuses on the situation of long-term unemployed individuals aged 55–65 in Estonia and other countries, long-term unemployment in later life and its effects on the unemployed and society, as well as the opportunities and barriers older people face in returning to the labor market. Additionally, the concepts of active aging, social participation, social exclusion, and age discrimination are examined. The theoretical framework of the thesis is based on Ryan and Deci's (2017, pp. 3–4) self-determination theory, which helps to better understand the situation of older individuals in the context of long-term unemployment, age-related pressure, and social exclusion, and emphasizes the importance of community support and inclusion in ensuring their well-being.

When an older person becomes unemployed, they often become significantly dependent on state social support and the possibility of finding a job that matches their skills and health condition. Unfortunately, the reality shows that employers' interest in hiring long-

term unemployed older adults is often low. Surveys among the unemployed reveal the sad truth: employers frequently overlook a candidate's previous work experience or the reasons behind their long-term unemployment, and age becomes the main barrier. For many employers, age is a decisive factor that, unfortunately, overshadows even the applicant's past professional achievements. Exceptions to this are situations where the applicant's CV clearly demonstrates recent, active, and successful work experience prior to becoming unemployed.

The second, empirical part of the thesis provides a brief overview of three municipalities in Valga County and the composition of their population. It also presents a qualitative study conducted among long-term unemployed people aged 55–65 in the region. Data was collected through semi-structured, face-to-face interviews, and an expert interview with the head of the Valga County branch of the Estonian Unemployment Insurance Fund, conducted via MS Teams.

The study describes the qualitative research method used, the composition of the sample, and the implementation of the study among long-term unemployed individuals aged 55–65 in Valga County. After presenting the research findings, the analysis, discussion, and conclusions follow, along with proposals submitted to the Valga County branch of the Estonian Unemployment Insurance Fund.

The study results shed light on the attitudes of both the unemployed and employers, highlighting the prejudices that hinder the reintegration of older individuals (aged 55 and over) into the labor market. It is important to note that these conclusions are based solely on the analysis of interviews with unemployed individuals. A common stereotype is that people in this age group are more likely to experience health problems, which leads to the perception that they are no longer suitable as part of the workforce. Additionally, there is a belief among the unemployed that acquiring new skills at an older age is no longer worthwhile.

The study also highlighted the diverse forms of discrimination, which go beyond age and also include ethnic background. At the same time, the unemployed expressed a clear desire to find work. For women, however, caregiving responsibilities and employers' inflexibility regarding working hours often became significant barriers. In the case of

Valga County, its border location limits the labor market, and the high number of job seekers increases competition, making it even harder for older adults to find employment.

Long-term unemployment among older adults (aged 55–65) is a complex issue influenced by social, economic, and individual factors. Their participation in the labor market is often hindered by outdated skills—particularly insufficient IT competencies—and a low willingness to retrain due to habit and comfort, which can lead to the acceptance of unemployment and a decline in motivation. Prolonged absence from the labor market can diminish self-confidence, reduce financial support from family, erode professional skills, and disrupt the routine of working life, all of which negatively affect learning motivation and readiness to re-enter the workforce.

Therefore, older people need targeted and personalized support measures that help them acquire new skills, maintain self-confidence, and reintegrate into the labor market. In summary, long-term unemployment among older adults is closely linked with factors such as unemployment, age, health, housing, and social exclusion. Addressing this issue in the context of an aging population requires multifaceted and sustainable solutions, including active labor market policies, lifelong learning, shifts in societal attitudes, and flexible forms of work, to ensure the dignified participation of older people in working life and society. In conclusion, it can be confirmed that the aim of this master's thesis has been achieved, and the research questions have been answered. Considering the ongoing relevance of the topic in society, the author recommends conducting further research in the future, including both long-term unemployed individuals and the professionals who provide them with counseling.

The results of this thesis can support the development of appropriate strategies and action plans to prevent the emergence of long-term unemployment and promote active and dignified aging in Estonian society. The implementation of these solutions would help reduce the number of long-term unemployed older adults, thereby decreasing the need for social benefits and reducing pressure on support services.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anneli Apitius,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose *55–65-aastaste pikaajaliste töötute võimalused ja väljakutsed tööturul osalemiseks Valgamaal*, 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 4.0, 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.

Anneli Apitius

19.05.2025