

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Triinu Mäemets

55+ VANUSES TÖÖJÕU KONKURENTSIVÕIME SUURENDAMINE TÖÖTURUL

Magistritöö

Juhendaja: nooremlektor Anneli Lorenz ja kaasprofessor Eve Parts

Tartu 2026

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Teoreetiline ülevaade 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõimest ja poliitikameetmetest	6
1.1. Rahvastiku vananemise mõju majandusele ja tööturule	6
1.2. 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõimet mõjutavad tegurid	8
1.3. Levinumad poliitikameetmed 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõime tõstmiseks 13	
1.4. Eesti vanemaealiste olukord tööturul.....	18
1.5. Eestis läbi viidud projektid vanemaealiste toetamiseks.....	22
2. Empiiriline uuring vanemaealiste olukorrast Eesti tööturul	26
2.1 Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus	26
2.2 Uurimistulemused ja analüüs.....	31
Kokkuvõte.....	41
Viidatud allikad.....	45
Lisad.....	53
LISA A.....	54
Intervjuukava 55+ vanuses töötajatele/töötutele/tööturul püsimise kogemusega vastajatele.....	54
LISA B	56
Teorias käsitletud uuringute meetodika.....	56
Summary	59

Sissejuhatus

Kaasaegse ühiskonna üks suuremaid väljakutseid on vananev elanikkond ja sellega kaasnevad muutused tööjõuturul. Inimeste tervis on tänu meditsiini arengule muutunud paremaks ning seeläbi on pikenenud ka oodatav eluiga, mis on kõrgem kui kunagi varem. See toob kaasa võimaluse ümber kujundada arusaamu tööelust, pensionile minekust ja pikaeealisusest. Hõlmates pikemat ja paindlikumat tööelu, järkjärgulist pensionile minekut ning elukestvale õppele suunatud aktiivset vananemist. Teisalt on langemas sündimus, mis toob kaasa olulisi demograafilisi muutusi, mis nõuavad tähelepanu: elanikkond vananeb, tööealise rahvastiku järelkasv väheneb ning üle 65-aastaste osakaal tööealise elanikkonna suhtes kasvab. Kui nendele muutustele tähelepanu ei pöörata, siis aeglustub majanduskasv, väheneb tööjõud ja suureneb ülalpeetavate arv, mis võib negatiivselt mõjutada kogu elanikkonna elatustaseme ja sotsiaalsüsteemi. Aasta 2025 on välja toodud, kui pöördepunkt, kus tööealise elanikkonna (20-64 aastased) osakaal OECD-s lakkab kasvamast ning pöördub pikemas perspektiivis langustrendi. (OECD, 2025) ÜRO prognooside kohaselt kahekordistub aastaks 2050 üle 65-aastaste inimeste arv maailmas, ületades alla viie aastaste laste arvu (Lobanova et al, 2025).

Rahvastiku vananemine ja sündimuse vähenemine mõjutab tööturu tulevikku ning suurendab tulevikus vanemaealiste osakaalu tööjõus. Beijingi ülikool uuris evolutsioonilist mustrit vanuse struktuurides 200 riigi näitel ning uuring näitab, et enamik maailmast liigub sarnases evolutsioonilises vanusstruktuuri suunas. Euroopa on selles protsessis jõudnud etappi, kus elanikkonna vananemine ja tööealise rahvastiku vähenemine jätkuvad järgmised 30 aastat (Ma et al., 2025). Euroopa tööturul on need muutused juba selgelt nähtavad. Aastal 2023 oli Euroopas ligi 40 miljonit vanemat töötajat ning tööhõive määr 55+ aastaste seas tõusis aastatel 2010-2023 ligi 20%. Tööturul püsimine ja tööellu pikemaks ajaks jäämine vanemas eas on samuti suurenenud ning vanemate töötajate (55+ vanuses) tööturul püsimise määr tõusis 2010. aastal 44%-lt aastaks 2022 lausa 57%-le. Seda arengut toetavad pensionisüsteemi reformid (pensioniea tõstmine, varajase pensionile mineku võimaluste piiramine jne), pikenenud eluiga, parem tervis, tööjõupuuduses tööturg ning töötajate soov tagada finantsiline kindlustunne ka hilisemas elus, mida mõjutavad sissetulekute piisavus ning laiemad majanduslikud kohustused. (Eurofound 2025) Selles kontekstis muutub oluliseks vanemaealiste konkurentsivõime, mis defineerib, kui hästi vastavad töötaja professionaalsed oskused ja psühholoogiline- ning füüsiline tervis tööturu nõudmistele. Lisaks riiklikele meetmetele, nagu koolitus- ja ümberõppeprogrammide arendamine, mängib siin rolli inimeste valmidus oma teadmisi ja oskusi pidevalt täiendada. (Trunkina et al., 2019)

Eesti ei erine nendest arengutest ja viimase kolme aastakümneni jooksul on toimunud märkimisväärne nihe tööturu vanusstruktuuris, kus järjest suurema osa tööga hõivatutest moodustavad 50 - 74-aastased, samal ajal, kui nooremate vanuserühmade (15-24, 25-49) osakaal on vähenenud (Servinski, 2021). Seda arengut toetab asjaolu, et Eesti on Euroopa Liidus üks kõrgeimaid pensionieas töötamist jätkavate inimeste osakaaluga riike. Rohkem kui pool elanikest töötab ka pärast pensioniiga ning vaid ligi kolmandik lõpetab töötamise pensionile jäädes (Statistikaamet, 2025). Samas ei tähenda vanemaealiste kõrge tööturul osalemine probleemide puudumist. Pettai ja Kase (2023) poolt nii 2018. kui 2022. aastal läbi viidud uuringus, mis uuris vanemaealiste olukorda Eestis selgus, et kõige suuremaks takistuseks tööturul pidasid vastajad vanust, mis raskendab tööle saamist või tööturul püsimist ning oskust end tööjõuna müüa. Märkimisväärne mõju konkurentsivõimele tööturul oli ka keelte oskusel, tervislikul seisundil, elukohal ja haridusel. Vanuserühm 50 - 59 on jõudnud tõrjutud vanusesse, kus konkurentsivõime on madal ning alates 60. eluaastast kahaneb see veelgi kiiremini ning leppida tuleb kehvema töökoha ja madalama palgaga. Paradoksaalselt peeti samas 2022. aasta uuringus vanuserühma 55-65 tööturul siiski vajalikuks. (Pettai & Kase, 2023)

Vanuserühma 55+ on tööhõiveuuringutes (OECD, 2025; Eiffe et al., 2024) käsitletud kui vanemaealisi töötajaid, keda tuleb tööturule rohkem integreerida, mistõttu keskendub käesolev töö sellele vanuserühmale Eestis. Kuigi rahvusvaheline kirjandus ja vanemaealiste uuringud lähtuvad sageli 50+ vanuserühmast, keskendub käesolev töö 55+ vanusegrupile, kuna just selles vanusegrupis ilmnevad tööturul osalemises märgatavamad muutused ning suureneb pensionile siirdumise ja tööturult taandumise tõenäosus.

Lähtudes eelnevast on magistritöö eesmärk analüüsida 55+ vanuses tööjõu olukorda Eesti tööturul ja anda poliitikasoovitusi nende konkurentsivõime suurendamiseks. Selle eesmärgi saavutamiseks on püstitatud uurimisülesanded:

- Kaardistada teaduskirjanduse põhjal 55+ vanuserühma tööturukonkurentsivõimet mõjutavad tegurid ning levinumad poliitikameetmed nende toetamiseks.
- Analüüsida Eesti kohta avaldatud raportid, artiklid ja statistilised allikad 55+ vanuserühma tööturukonkurentsivõimet mõjutavatest teguritest ning võrrelda neid välismaal esinevate tegurite ja poliitikameetmetega.
- Viia läbi intervjuud teoreetilisele raamistikule põhinevate küsimustega 55+ sihtrühmaga, et tuvastada tajutud barjäärid, toetavad tegurid ja vajadused seoses tööle saamise või tööl püsimisega.

- Pakkuda välja soovitusi poliitikakujundajatele ja rakendusasutustele (nt Sotsiaalministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Töötukassa) 55+ vanuserühma tööjõu tööturul osalemise toetamiseks.

Magistritöö on jagatud kaheks peatükiks. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis antakse ülevaade vananevast ühiskonnast ja selle mõjust tööjõule ning töökeskkonnale. Teises alapeatükis keskendutakse 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõimet mõjutavatele teguritele ning tuuakse välja vanuselise diskrimineerimine. Kolmandas alapeatükis tuuakse välja levinumad poliitikameetmed 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõime tõstmiseks. Neljandas alapeatükis vaadatakse vanemaealiste olukorda Eesti tööturul ning viiendas alapeatükis Eestis läbi viidud projekte vanemaealiste toetamiseks.

Töö empiirilises osas viiakse läbi kvalitatiivne uuring. Empiirilise osa esimeses alapeatükis tutvustatakse uuringu metoodikat ja kirjeldatakse valimit. Teises alapeatükis tuuakse välja uuringutulemused ja nende analüüs.

Teoreetilise raamistiku ja uuringutulemuste analüüsi põhjal esitab autor poliitikasoovitusi poliitikakujundajatele ja rakendusasutustele.

Märksõnad: 55+ vanuses tööjõud, vanemaealised töötajad, konkurentsivõime, poliitikameetmed, vanuseline diskrimineerimine

Valdkonna kood: S212 Tööjõu ja ettevõtlussotsioloogia

Magistritöö allikaviidete vormistamisel, keeleliste toimetuste tegemisel ning teksti tõlkimisel inglise keelde kasutati tehisintellekti abi (Microsoft Copilot, Google LM Notebook, ChatGPT). Töö sisuline tekst, allikate ja uurimustulemuste analüüs on valminud autori iseseisva tööna.

1. Teoreetiline ülevaade 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõimest ja poliitikameetmetest

1.1. Rahvastiku vananemise mõju majandusele ja tööturule

Euroopas on vananevat rahvastiku jälgitud juba aastaid ning selle põhjusteks on ajalooliselt olnud madal sündimus, oodatava eluea tõus ning migratsioon. 2023. aasta andmete põhjal moodustavad alla 14-aastased 14,9% kogu Euroopa populatsioonist, tööealised inimesed (15-64) 63,8% ja vanemaealised (65+) 21,3% rahvastikust. (Filipas et al., 2025) Euroopa liidus kasvab vanadussõltuvusmäär järgnevatel aastakümnetel märkimisväärselt. Vanadussõltuvusmäär näitab, kuidas vananev rahvastik suurendab toetusesaajate ehk pensionäride ja vähendab panustajate ehk töötajate hulka. Kui 2022. aastal oli see määr ligikaudu 36%, siis suureneb see aastaks 2070 59%-ni. Lihtsustatult öeldes on Euroopa olukord selline, kus aastal 2022 oli umbes 30 tööealist inimest iga 10 eaka kohta,

siis aastaks 2045 on iga 20 tööealise inimese kohta 10 eakat. Panustajaid jääb järjest vähemaks võrreldes toetusesaajatega. (European Commission, 2024)

Vananev ühiskond toob rahalisi väljakutseid kõigile institutsioonidele igas majandussüsteemis üle maailma. Isegi arenenud riigid, mis nägid probleeme ette juba aastakümneid tagasi, peavad endiselt otsima lisarahastust, et katta kasvavaid pensioni- ja tervishoiukulusid. (Jakovljevic et al., 2023). Vananeva rahvastikuga kaasnev kulude tõus suurendab survet riigieelarvele. Euroopa riigid toetuvad eakate ülalpidamisel riiklikele süsteemidele (riiklik pension, avalik tervishoid, hooldusteenused) ja perekondlikule toele. See suurendab survet järgmistele põlvkondadele, kes peavad süsteemi ülal pidama ja seda finantseerima läbi maksude. Tõenäoliselt tähendab see tulevikus kõrgemaid makse või kasvavat riigivõlga kuna ootused pensioniea tarbimisele (eluase, arstiabi, reisimine) on suured, aga vahendeid selle katmiseks on kogutud suhteliselt vähe. (Mason, Lee & NTA Network, 2022)

Kasutusele on võetud termin „hõbemajandus“ (ingl *Silver Economy*), mis tähistab vananeva elanikkonnaga seotud majandustegevust ja hõlmab tarbijaturge ja töäjõus osalemist (Lopane, 2025). See hõlmab endas kogu majandustegevust, mis teenindab 50+ aastaste vajadusi. Vananeva elanikkonna kasv muudab tarbimismustreid ja suurendab nõudlust toodete ja teenuste järgi, mis on kohandatud eakate vajadustele (Duduciuc, Bîră & Ivan, 2023). Ühtlasi on hõbemajandus pigem sektoriülene, kui sektoripõhine ning selle hinnanguline väärtus Euroopas on 2025. aastal 5,7 triljonit eurot. Ettevõtete teadlikus ja strateegiline mobiliseerimine on piiratud ning paljud ettevõtted ei teeninda piisavalt vanemaid tarbijaid ja ei kasuta vanemaid töötajaid piisavalt. (Egeland et al., 2025)

Rahvastiku vananemine toob endaga kaasa töäjõu vähenemise. Töökohtade tuleviku uuring 1000 globaalse ettevõtte seas näitas, et 40% tööandjate jaoks on muutuste põhjuseks vananev ja vähenev tööealine elanikkond (World Economic Forum, 2025). Samas sunnib tööealise elanikkonna vähenemine ettevõtteid oma töäjõustrateegiaid muutma. Suurem osa küsitletud ettevõtetest (60%) keskendub üha enam olemasolevate töötajate ümberõppele suunamisele kasvava nõudlusega ametikohtadele. Lisaks on ettevõtted, kes kokku puutunud vananeva elanikkonna mõjuga, märksa tõenäolisemad investeerima protsesside automatiseerimisse ja digitaalsetesse lisavahenditesse ja tehnoloogiasse. Lausa 79% ettevõtetest kavatseb kiirendada protsesside automatiseerimist ja 67% kavatseb töäjõudu uute tehnoloogiatega täiendada. (World Economic Forum, 2025) Tehnoloogiliste investeeringute kõrval võib jääda püsima risk, et vanemaealised töötajad vahetavad töökohti harvemini, mis vähendab töäjõu ja oskuste tõhusa sobitamise võimalusi. See võib omakorda kaasa aidata

tööjõu puudusele kiiresti muutuvate vajadustega tööturul (OECD, 2025). Seega muutub tehnoloogia ettevõtete jaoks võtmeteguriks vananevas ühiskonnas, et leevendada tööjõupuudust.

1.2. 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõimet mõjutavad tegurid

Vanemaealiste töötajate konkurentsivõimet tööturul mõjutavad mitmed tegurid: vanus, tervis, tööalane areng, oskuste areng, psühholoogilised tegurid (motivatsioon, enesehinnang), töötingimused (füüsiline koormus), vanuseline diskrimineerimine, paindlikud töövormid ja riiklikud meetmed (Contage & Franca, 2024). Lisaks neile faktoritele on takistusi, mida inimene kergesti mõjutada ei saa. Negatiivne suhtumine töökohtades ja ühiskonnas üldiselt vanematesse töötajatesse mõjutab tegelikku tööalast konkurentsivõimet negatiivselt (Kadefors, 2010). Ühtlasi on tehnoloogia kiire arengu tõttu tööturg pidevas muutumises ja selleks, et seal konkurentsivõimeline püsida, on vanemaealistel töötajatel vaja järjepidevalt oma oskusi arendada. (Molnár et al., 2024).

Qvisti ja Larseni 2025. aastal Taanis tehtud uuring tõi välja, et vanus oli värbamisprotsessis üks mõjukam tegur ning vanemaealisi kandidaate diskrimineeriti võrdselt nii era, kui avalikus sektoris. Vanusest tulenev eelarvamus on niivõrd tugeva mõjuga, et see vähendab värbamise tõenäosust olenemata kandidaadi muudest tööandjale positiivsetest omadustest. Samuti näitas uuring, et vanuseline diskrimineerimine esineb sõltumata tööandja või värbaja enda vanusest. (Qvist & Larsen, 2025) Seda kinnitab ka Rootsis Linnaeus ülikoolis tehtud töö, kus uuriti vanuselist diskrimineerimist värbamisprotsessis. Kandidaatide valimisprotsessis on mõõdetav vanuselise diskrimineerimise mõju vanemate kandidaatide suunas olemas juba siis, kui kandidaadi vanus on vahemikus 40-49 ning tõuseb koos vanusega. Vanemaid kandidaate eelistatakse 11-50% väiksema tõenäosusega, kui noori. Geopoliitilisest vaatest, kus üritatakse tööelu pikendada pensionieast edasi on sellel halb mõju ühiskonnale, kus mitmeid kvalifitseeritud töötajaid takistatakse taas tööturule sisenemast. (Batinovic et al, 2023) Magistritöö autori lähikondlaste kogemusel on vanus sageli värbamisprotsessis suurim takistus intervjuudele kutsete saamisel. OECD (2025) tööhõive väljavaate raport lisab, et vanuseline diskrimineerimine on märkimisväärne takistus eriti vanemate naiste puhul, mis tuleneb vanuse- ja soopõhise ebavõrdsuse koosmõjust, sealhulgas katkendlikust tööelust, suuremast hoolduskoormusest ning ebasoodsamast positsioonist tööturul.

Vanuseline diskrimineerimine ehk vanussurve tähendab stereotüüpilisi eelarvamusi ja diskrimineerimist inimese vanuse põhjal. Sel on negatiivne mõju töötaja tervisele põhjustades stressi ja mõjutades vaimset tervist läbi ärevuse ja depressiooni. Eriti tunnevad vanussurvet

vanemaealised töötajad, kelle puhul sageli eeldatakse, et nad on vähem produktiivsed, motiveeritud ja raskesti muutustega kohanevad, kuigi need üldistused ei kehti kõigi töötajate kohta. Aja möödudes võib selline diskrimineeriv suhtumine suurened. (Bae & Choi, 2023) Kuigi mõnedes uuringutes ei leita vanuse ja töösoorituse vahel selget seost, rõhutatakse, et olemasolev teaduskirjandus ei ole ühtne ning tulemused sõltuvad töö kontekstist, nõutavatest oskustest ja individuaalsetest teguritest (Beier et al., 2022). Vanuseline diskrimineerimine võib avalduda ka töötajavahelistes hoiakutes ja igapäevases suhtluses. Seetõttu on oluline soodustada generatsioonideülest positiivset läbikäimist ja suhtlust. Vanusesõbraliku töökeskkonna loomine nõuab kogu meeskonna ühist panust. (Tohit & Haque, 2024).

Vanuse kasvades muutub üha tähtsamaks ka tervis, mis mõjutab vanemaealiste töö- ja konkurentsivõimet. Konkurentsivõimele avaldab mõju nii füüsiline- kui vaimne tervis, mis hõlmab endas motivatsiooni, rahulolu tööga ning ka stressitaset (Fattori et al, 2024). Töökohtades, kus vahetused võivad kesta kuni 24 tundi, on vanemaealised töötajad (50+ aastased) nooremate töötajatega võrreldes haavatavamas olukorras. Suur töökoormus ja töökeskkonnas leiduvad riskitegurid võivad mõjutada eakate töötajate tervist ja tööohutust (Bonzini et al., 2023). Seda kinnitab ka Vanajani ja teiste (2020) poolt läbi viidud uuring, mis tõi välja, et kroonilised haigused võivad piirata vanemaealiste töötajate tööalaseid võimalusi ja selle parandamiseks on vajalik paindlik töökorraldus. Vanematel töötajatel on suurem risk tööga seotud luu- ja lihaskonna vaevuste tekkele. Psühhosotsiaalsetest aspektidest on vanemaealiste töötajate tervisele kahjulik: stress, kõrged nõudmised, kiusamine, diskrimineerimine töökeskkonnas ning toetuse puudumine juhtkonna või kolleegide poolt. Nad võivad vajada rohkem puhke- ja taastumisaega tööperioodide vahele ning seda eriti kõrgema stressitasemega töödes nagu näiteks politseinikel ja haiglas õdedel. Lisaks sellele on nad vähem võimelised taluma pikki töötunde, kiiret töötempot ning vahetustega tööd. (Bentley et al., 2023)

Seetõttu võib ettevõtete värbamisotsuseid mõjutada mure vanemaealiste töötajate tervise üle ja milliseid kulusid see ettevõttele kaasa võib tuua. Kui vanemaealisel töötajal on tõsisem tervisemure, mis toob kaasa pikemaid töölt puudumisi, võib see kaudselt või otseselt mõjutada ka ettevõtte tulemuslikkust ja käekäiku. (Ng & Feldman, 2013) Vastupidiselt sellele arvamusele on leitud, et vanemad töötajad on pisemate tervisemurede puhul vähem töölt eemal võrreldes nooremate töötajatega (Taimela et al., 2007).

Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime sõltub üha enam nende võimest oma oskusi asjakohasena hoida. Kiire tehnoloogilise arengu tõttu on vanemaealistel sageli madalamad digioskused ning nad osalevad oluliselt harvem täiendkoolitustel, kui nooremad

töötajad. Lisaks investeerivad tööandjad, kes on koolituste peamised rahastajad, väiksema tõenäosusega vanemate töötajate koolitusse. (OECD, 2025) Lössbroek ja Schippersi uuringus (2025) leiti ka seda, et juhid koolitusotsustes eelistasid koolitusi anda töötajatele, kes on parema tervisega ning investeeringus koolitusse nähakse suuremat oodatavat tasuvust nagu näiteks hilisem pensionile minek. Kalduvus koolitada “paremas olukorras” olevaid vanemaealisi töötajaid kellel on parem tervis, soovivad hiljem pensionile minna ning on rohkem motiveeritud, võib kaasa aidata sellele, et neil on lihtsam oma tööalast karjääri pikendada võrreldes halvema tervise ja vähem motiveeritud vanemate töötajatega. Juhid valivad vanuse põhjal koolituse saajaid rohkem riikides, kus on madalam pensioniiga, mis võib seotud olla arusaamaga, et lühem eeldatav tööperiood vähendab koolitusinvesteeringu tasuvust.

Aastal 2020 Urban Institute toetatud uuring tõi välja, et oskustepõhises värbamisprotsessis jäävad vanemaealised sageli varju mitte oskuste puudumisel, vaid nende ebaselge esitluse tõttu. Uuringu järgi aitaks vanemaid kandideerijaid see, kui nad toovad CV-s selgemalt esile oma rolli- ja ametipõhised oskused. Samuti soovitati täiendada teadmisi sihipäraselt, näiteks sisekoolituste või sertifikaatide omandamisega, et muuta olemasolevad oskused uute tööandjate jaoks paremini nähtavaks (Butrica & Muradzija, 2022). Ühtlasi on leitud seoseid haridustaseme ja pikema tööelu vahel, kus kõrgema haridustasemega inimestel on paremad võimalused pikemalt tööturul olla. Varasema hariduslike võimaluste laienemise tõttu on tulevased täiskasvanud keskmiselt paremini haritud, kui käesoleval kümnendil. Kui 30-49 aastased jõuavad vanuserühma 50-69 ja kui hariduslikud erinevused ja tervises seisund püsiks praeguse taseme lähedal, võiks see endaga kaasa tuua keskmisest tervemaid vanemaealisi täiskasvanuid, kellel on võime töötada kõrgema eani. (Weber & Loichinger, 2022) Sama leidsid ka Contage ja Franca (2024), kes lisasid, et tööandjad väärtustavad töötajaid, kes otsivad enesetäiendamisi ja tööalaste teadmiste arendamise võimalusi.

Tööandja poolt pakutud töötingimused ja võimalus paindlikule tööle on oluline vanemaealistele töötajatele, kes tervisliku seisundi tõttu või muudel põhjustel täiskohaga töötada ei saaks. Tööülesannete kohandamine ja paindlik töökorraldus on oluline võimaldamaks vanemaealistel oma kogemusi ja teadmisi tööelus kasutada ka siis, kui vanuse tõttu on füüsilised ja kognitiivsed võimed vähenenud. Samas võib tööandja vaatest osakoormusega töötamine vähendada töötaja konkurentsivõimet, kuna koolituskulud on samad, kuid vähemate töötundidega on selle kulutuse tasuvusperiood pikem. (Breinek, 2018) Kroonilisi haigusi põdevatel vanemaealistel töötajatel võib tekkida abituse ja kontrolli üle kaotamise tunne, kui neil on vaja töötada ettevõtte rangete reeglite järgi ajal, mil neil haiguse

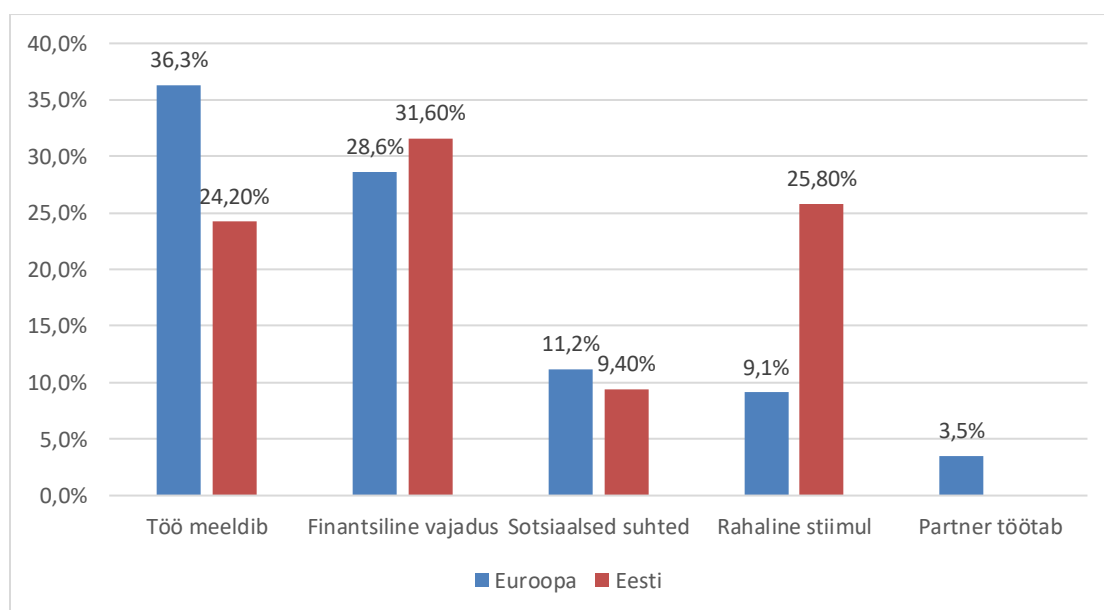
sümptomid välja löövad. Paindlikud töötingimused pakuvad neile rohkem mugavust, autonoomiat ja kontrolli, mis vähendab stressi ja suurendab tööga rahulolu kuna aitab töö ja eraelu tasakaalu parandada haiguse perioodil. (Vanajan et al., 2020) Oluline on märkida, et lisaks tervisemurede võib vanemaealistel töötajatel ette tulla olukordi, kus on vaja lähedase eest hoolitseda ja hoolduskohustuse tõttu tuleb töölt lahkuda. Peamiselt on hoolduskohustuse tõttu tööturult eemal naised, kes küll sooviks tööle naasta, kuid ei pruugi leida paindliku tööaja ja -korraldusega töökohta, mis võimaldaks töö ja lähedase hooldamist ühendada (Smeaton et al., 2009).

Riiklikud reformid ja pensioniea tõstmine mõjutab lisaks vanemaealiste tegelikule pensionile jäämise eale ka nende konkurentsivõimet tööturul. 2020. aastal 15 OECD riigis läbi viidud uuring, mis keskendus efektiivse pensionile jäämise eale ja vanemaealiste osakaalule tööturul, leidis, et kõige enam mõjutavad tegeliku pensionile jäämise iga pensionireformid, mis suunavad hilisemas eas pensionile jääma ja loovad rahalisi stiimuleid kauem töötamiseks. Lisaks toetavad tööelu pikenemist sotsiaalsed investeeringud, mis hõlmavad nii inimkapitali arendamist, kui avalikke teenuseid, mis toetavad tööl püsimist kogu elukaare vältel. Pikenenud eluea ootus aitab kaasa tööelu pikenemisele ainult juhul, kui vanemaealiste tervis ja töövõime lubab neil töötamist jätkata ka hilisemas eas. (Kuitto & Helmdag, 2021) Seda kinnitavad ka Sakkeus ja Tambaum (2019), et pensionile jäämise olulisemateks teguriteks indiviidi tasandil on tervis, materiaalne kindlustatus ja haridus.

Tuginedes riikidevahelistele makromudelitele, on OECD analüütikud analüüsinud mitmekümneid empiirilisi uuringuid, mis käsitlevad pensioniea tõstmise mõju eakamate töötajate hõivemääradele. Uuringute tulemused näitavad positiivset ja statistiliselt olulist mõju tööjõus osalemisele ja tööhõive määradele. Siiski on pensioniea tõstmise mõju varasemates uuringutes hinnatud üllatavalt tagasihoidlikuks ja pensioniea ühe aastane tõus tõstab tegeliku tööturult lahkumise keskmist vanust vaid 1-2,5 kuu võrra. Selline tagasihoidlik mõju tuleneb asjaolust, et riikides, kus on suur vahe normaalpensioniea ja varajase pensioniea vahel, kasutavad osad inimesed varasemale pensionile minemise võimalust või muid alternatiivseid lahendusi nagu näiteks töötu- või toimetulekutoetused, et tööturult varem lahkuda. (Morgavi, 2024) Seda kinnitab ka Sakkeus ja Leppik (2016), et pakutavad sotsiaalsete kaitsete hüved mõjutavad inimese otsust tööjõust lahkuda. Ning mida heldemad on erinevad hüved, seda suurema tõenäosusega lahkutakse tööturult.

Põhjuseid, miks otsustatakse tööelu pikendada on mitmeid. Hallpike (2025) toob oma uuringus esile, et peamised põhjused pensionile mineku edasilükkamiseks on majanduslik vajadus, hoolduskohustused, töö kaudu säiliv sotsiaalne võrgustik ning töökoha paindlikkus.

Uuring viidi läbi juhtival kohal olevate inimeste seas, kus selgus ka, et otsus peale pensioniikka jõudmist edasi töötada võib olla põhjustatud sellest, et neile meeldis see töö, mis nad tegid või siis nad ei teadnud kuhu edasi liikuda. Mõned on enne pensionile minekut alustanud ise näiteks eraettevõtlusega, pakkudes konsultatsiooni teenust. (Hallpike et al., 2025) Iseendale tööandjad (sh füüsilisest isikust ettevõtjad) lähevad ennetähtaegselt pensionile väiksema tõenäosusega kui palgatöötajad. Tööga rahulolu mõju pensionile jäämise ajastusel oleneb töösuhte tüübist. Palgatöötajate puhul suurendab madal tööga rahulolu enneaegsele pensionile mineku tõenäosust. Füüsilisest isikust ettevõtjate puhul ei määra tööga rahulolu pensionile mineku vanuses rolli ning see on tingitud ettevõtjana töötamise struktuurilistest ning psühholoogilistest aspektidest, mille hulgas ka autonoomia ning eneseteostuse tunne. (Justo et al., 2025) Allolevas joonises (joonis 1) olen välja toonud Eurostati andmed miks Euroopas otsustatakse peale pensioniikka jäämist tööl käimist jätkata ning neile võrduseks juurde toonud Eesti andmed.



Joonis 1. Põhjused miks peale pensioniea saabumist otsustatakse jätkata töötamist

Allikas: Eurostat (2024); Statistikaamet (2025)

Pensionile jäämise otsus on tugevalt seotud sellega, kas hilisem pensionile minek on rahaliselt tasuvam. OECD läbi viidud pensionimeetmete analüüsi (2023-2025) kohaselt ei piisa tööelu pikendamiseks üksnes pensioniea tõstmisest. Paljud Euroopa riigid on varasele pensionile jäämise suhtes helled ning rahaline kaotus pole nii suur, et see motiveeriks tööelu jätkamist. Riikides, kus pensionile mineku edasi lükkamine on rahaliselt kasulikum, töötavad

inimesed keskmiselt kauem. Oluline on ka pensioni ja töötamise kombineerimise võimalus ning edukamad on riigid, kus pensioni saab osaliselt välja võtta, tööl käivale pensionärile ei kohaldata rangeid sissetuleku limiite ja täiendav töötamine suurendab tulevast pensionit. (OECD, 2025) Lisaks rahalistele stiimulitele on leitud, et heaoluriigi üldine suunitlus sotsiaalsetele investeringutele, nagu inimkapitali arendamine või tööjõus osalemist soodustavad meetmed ja selle orientatsiooni suur tähtsus riigi heaolupoliitikas, aitavad samuti saavutada tööea pikendamise eesmärgi. Kuitto ja Helmdag (2021) poolt läbi viidud uuringus selgus, et makrotasandil edendab sotsiaalsete investeringute poliitika tööhõivet ning demograafilise vananemise tõttu muutuvad leitud positiivne mõju vanemate töötajate konkurentsivõimele tööturule püsimisel riigi majanduse seisukohast veelgi olulisemaks. Pensionipoliitika ja laiemal heaolupoliitika vaheline seos nõuab süsteemsemat uurimistööd, kuna on seni saanud võrdlemisi vähe teadusliku tähelepanu.

1.3. Levinumad poliitikameetmed 55+ vanuses tööjõu konkurentsivõime tõstmiseks

Selleks, et tõsta vanemaealise tööjõu konkurentsivõimet on vaja ka riiklike meetmeid, mis toetavad 55+ vanuserühma võimalusi tööturul ja seal püsimiseks. Tegeleda tuleks halveneva tervise ja töövõime langusega parandades kvaliteetsete tervishoiu- ja rehabilitatsiooniteenuste kättesaadavust ning kohandada töökeskkondi füüsiliste piirangutega töötajatele. Pakkuma peab paindlike töökorralduslahendusi, mis võimaldaks vanemaealistel töö- ja eraelu paremini ühendada. Ning tugevdada tuleks ka tööturumeetmeid, mis toetavad pikaajaliste töötute naasmist tööturule, pakkuda individuaalset karjäärinõustamist, oskuste täiendamist jne. (Barrela et al., 2024) ÜRO Euroopa majanduskomisjon rõhutab, et tööealise elanikkonna vananemine nõuab riikidelt poliitikameetmeid ja selleks on välja toodud kolm poliitikastrateegiat (United Nations Economic Commission for Europe, 2025):

- Rõhku tuleb panna elukestvade õppele ja oskuste arendamisele. Selleks on vaja pakkuda ligipääsu elukestvade õppele, töötute konkurentsivõime suurendamisele, digitaalsete oskuste arendamisele ja tööga seotud kursuste pakkumisele.
- Vanemaealisi töötajaid tuleb hoida tööhõives läbi easõbraliku töökeskkonna loomise, paindlike töövõimaluste pakkumise ning finantsiliste stiimulite loomine, mis motiveeriks tööandjaid palkama vanemaealisi töötajaid.
- Pensionil olevate töötajate tööturule tagasi meelitamine. Seda saab teha läbi rahaliste soodustuste, osalise-tööajaga võimaluste ja oskuste sobitamise tööandjate vajadustega.

Riigid kasutavad üha rohkem finantstoetusi, õppimisvõimaluste pakkumist töökohal, nõustamist ning paindlike ja lühikesi õppevorme, et toetada vanemaealiste elukestvat õpet. Sellest hoolimata osaleb vanuserühm 55-64 koolitustel ja hariduses harvem, kui kõik teised vanuserühmad. Selle määra tõstmiseks vanemaealiste töötajate seas on riigiti valitud erinevaid lähenemisi, mis täpsemalt välja toodud allolevas tabelis 1. Holland annab vanemaealistele koolitusvautšereid, Eesti ja Inglismaa pakub lühikesi ja moodulpõhiseid koolitusi. Norra, Ameerika, Sloveenia ja Jaapan edendavad mentorlust, paindliku tööaega ja üleminekut osalise- ja täistööaja vahel. Hiina, Saksamaa, Leedu ja Türgi ülikoolid ja õppimiskeskused pakuvad lihtsat, ligipääsetavat ja toetavat keskkonda õppimise alustamiseks või jätkamiseks. (OECD, 2025) Põhilised takistused, mis on põhjustanud madala osalusmäära koolituste ja enesetäiendamises osalemises on eelarvamus, et inimene on õppimiseks liiga vana ning enesekindluse ja motivatsiooni puudumine. Kõrgharidusega inimeste seas on täiendkoolitustel osalemise protsent suurem, mistõttu tuleks poliitilistes meetetes rohkem keskenduda madalama haridustasemega vanemaealistele (Council of the Baltic Sea States, 2022).

Tabel 1

Elukestva õppe toetamismeetmed vanemaealiste toetuseks

Meede	Eesmärk	Riigid
Finantstoetus õppimiseks	Vanemaealiste täiendõppes ja koolitustel osalemise alustamiseks või jätkamiseks rahaline tugi, et aita katta koolituskulusid ja motiveerida osalemist	Holland - koolitusvautšerid
Lühikesed ja paindlikud õppevormid	Võimalus õppida moodulite kaupa ja väiksema koormusega, aitab sobitada õppe töö- ja elurütmiga	Eesti, Inglismaa
Töökohapõhine õppimine ja mentorlust	Toetab oskuste omandamist, läbi töökohapõhise juhendamise ja toetab tööga seotud arengut	Norra, Ameerika Ühendriigid, Sloveenia, Jaapan
Õppekeskkonna ligipääsetavus ülikoolides ja õppekeskustes	Loob vanemaealistele turvalise, toetava ja hõlpsasti ligipääsetava õppekeskkonna, toetab õppimise alustamist või jätkamist.	Hiina, Saksamaa, Leedu, Türgi

Allikas: Koostatud autori poolt tuginedes: OECD (2025); Eiffe et al. (2024); Nagarajan & Sixsmith (2021); Council of the Baltic Sea States (2022)

Vanuse kasvades muutuvad töötajate vajadused töökeskkonnas. Et tõsta vanemaealiste konkurentsivõimet on suuremasse fookusesse võetud easõbraliku töökeskkonna loomine, mis arvestaks nende füüsiliste ja psühholoogiliste vajadustega.

Põhilised võimalused, kuidas seda eesmärki täita on: sagedaste tervisekontrollide läbiviimine, tervisliku eluviisi propageerimine (stressiga toimetulek, töö- ja eraelu tasakaalustamine) ning ergonoomiliste vajadustega arvestamine, et vähendada tööõnnetuste tekkimise riski. Näiteks Saksamaal asuv BMW tehas on loonud tootmisüksuse, mis on spetsiaalselt varustatud eakate töötajate vajadustele vastavalt. Lisaks lõi Mitsubishi Heavy Industries eraldi üksuse pensioniealistele töötajatele, kes jätkavad tööd ettevõtte projektides ning annavad oma teadmisi edasi noorematele töötajatele mentorluse ja väljaõppe kaudu (Nagarajan & Sixsmith, 2021). Ühe lahendusena motiveerimaks tööandjaid palkama vanemaealisi töötajaid ja töökohtade easõbralikumaks muutmiseks pakuvad mõned riigid, nagu näiteks Holland, rahalisi stiimuleid ettevõtetele, kes seda teevad. Siiski on leitud, et selline lähenemine tõstab vanemaealiste värbamistõenäosust vaid vähesel määral või ei oma statistiliselt olulist mõju. Seda selgitatakse sellega, et toetused ei muuda tööandjate hinnangut töötaja sobivusele ning võivad toimida signaalina, et töötaja palkamisega kaasneb suurem risk või madalam tootlikkus (Dalle et al., 2024).

Selleks, et meelitada tööturule tagasi pensionile jäänud vanemaealisi töötajaid või motiveerida neid peale pensioniikka jõudmist edasi töötama, toetavad Euroopa Liidu riigid töötamist peale pensioni ikka jõudmist, kuid seda tavaliselt läbi madalamate sotsiaalmaksude senioridele. Saksamaa on tööelu pikendamise motiveerimiseks aastast 2026 pensionieas inimestel, kes töötavad üle pensioniea, andnud võimaluse teenida 2000€ kuus maksuvabalt. Valitsus tühistab ka eelneva töötamise keelu, mis oli pensionäridel takistanud lihtsustatult oma endisele töökohale naasta. Selle sarnaselt Rootsi suurendatud sissetuleku toetus üle 66-aastastele või Taani näitel Seniorpraemie ehk edasilükatud pensioni boonuspunktide kaudu (Hajdari, 2025). Seniorpraemie näol on tegemist toetusega, mis makstakse, kui inimene jätkab tööd peale seadusjärgset pensioniiga. Ühe aasta töötamise järel makstakse umbes 6000 eurot ja kahe aasta järel veel 3000 eurot preemiat. Rootsi süsteemi puhul on võimalik koguda lisapensionioigusi, kui peale pensioniikka jõudmist otsustatakse tööga jätkata. Esimesel lisandunud aastal suureneb pension 6% kuus ning viie aasta jooksul kuni 43% (Eurofound, 2025).

Vastupidiselt Euroopa lähenemisele on Jaapan seadnud suurema vastutuse tööandjale võttes vastu seaduse, mis kohustab tööandjaid tegema jõupingutusi, et tagada töökohad töötajatele kuni 70 eluaastani. Eakate tööhõivekindluse seadus kohustab tööandjat rakendama ühte kolmest meetmest oma töötajatele kuni 65. eluaastani. Meetmed on: kohustusliku pensioniea tõstmine, jätkuva(pideva) töötamise süsteemi kasutuselevõtt, kohustusliku pensioniea kaotamine. Nendest meetmetest oli kõige populaarsem 2024. aastaks jätkuva

töötamise süsteemi kasutuselevõtt (67,4%), mis võimaldab töötajatel jätkata tööd sama tööandja juures ka pärast pensioniea saabumist, sageli paindlikumatel tingimustel. (Japan Institute for Labour Policy and Training, 2025). Jaapani poolt rakendatud meetmed, eriti jätkuva töötamise süsteem, omavad sarnasusi Euroopa ja OECD (2019) strateegiliste suunistega, mis seavad esikohale tööandjate kaasamise eakamate töötajate tööhõives hoidmisse ning toetavad sujuvat ja paindlikku üleminekut tööelust pensionile

Soomes praktiseeriti 80-90ndatel vanusepõhist poliitikat, mis tuli eriti esile majanduslanguse ajal. Enne 90ndaid oli vastu võetud seadus, mille raames olid vanemaealised töötajad esimesed, kes majanduslanguse või firmade ümberstruktureerimise ajal koondati. Kui majandus taas taastuma hakkas, oli vanemaealistel raske uuesti tööturule siseneda. Alates varastest 90ndatest hakati elanikkonna tasemel ellu viima programme ja strateegiaid vanemaealiste tööturule kaasamiseks. Suurim infokampaania oli „Kogemus, kui rahvuslik vara“, mis lisaks majanduslikule perspektiivile tõi esile füüsilise ja vaimse tervise hoidmise olulisuse, õppimisvõimalused ning muud aspektid töövõime pikendamiseks. Programmidesse kaasati tööandjad, töötud vanuses 45-64, ning ka teised töökeskkonna osapooled, nagu personalijuhid, töötajate esindajad ja töötervishoiu spetsialistid. Töölepingu vorme mitmekesistati ning mitmetes firmades võeti vastu 2 x 6-tunnine vahetuse süsteem. (Väänänen, 2024) Antud programm aitas luua uue sotsiaalse kultuuri, kus vanemaealisi töötajaid värvatakse, mitte ei jäetaks neile tunnet, et nad peaks oma töö noorematele andma. Alates 2017. aastast on pensioniiga pikendatud, et inimesed jääks tööturule pikemaks ajaks. Hoolimata programmide ja meetmetest on Soomes vanemaealiste töötajate tööturupositsioon siiski madalam, kui teistes põhjamaa riikides ning taas töö leidmine on vanemaealistel raske. (Väänänen, 2024) Lisaks näitasid aastal 2023 läbi viidud uuringu tulemused, et vanemaealisi töötajaid kujutati raskesti tööle võetava tööjõuna. Neisse suhtuti kui rohkem passiivsetesse ja haavatavatesse abisaajatesse, kui aktiivsetesse eakatesse. Ettevõtluse puhul oli valitsusprogrammides vanemaealiste ettevõtlus täielikult puudu, mis tähendab, et seda rühma ei käsitleta üldse ettevõtluspoliitikas ning nende roll tööelus jääb nähtamatuks (Kupiainen et al., 2023). Allolevasse tabelisse 2. on koondatud erinevate riikide näiteid pensioniea pikendamiseks vastu võetud meetmetest.

Tabel 2

Pensioniea pikendamise instrumendid riikide põhiselt

Instrument	Põhimõte	Sihtgrupp	Riik ja kasutuselevõtmise aasta
Maksusoodustus töötavatele pensionäridele	Pensionieas töötamisel lubatud teenida kuni 2000€ kuus maksuvabalt või suurem tulumaksu mahaarvamine vanemaealistele töötajatele	Pensioniealised, 66+ töötajad	Saksamaa (2026), Rootsi (2025)
Osaline vanaduspension + töötamine	Võimalus võtta 25% või 50% pensionist ja jätkata töötamist ilma sissetulekupiiranguteta	62+ töötajad	Soome (2017)
Pensioni edasilükkamise boonus (Seniorpraemie)	Rahaline boonus pensioni edasi lükkamisel	Pensioniiikka jõudvad töötajad	Taani (2020)
Eakate tööhõivekindluse seadus	Tööandja kohustus rakendada meetet, et tagada töötajatele töökoht kuni 70 eluaastani	60-70 aastased töötajad	Jaapan (1971)
Paindlik vanaduspension	Varasema pensionile minekuga kaasneb saadava pensioni vähenemine, seevastu pensionile mineku edasilükkamine võimaldab saada suuremat igakuist pensionit	Pensioniiikka jõudvad inimesed	Eesti (2021)

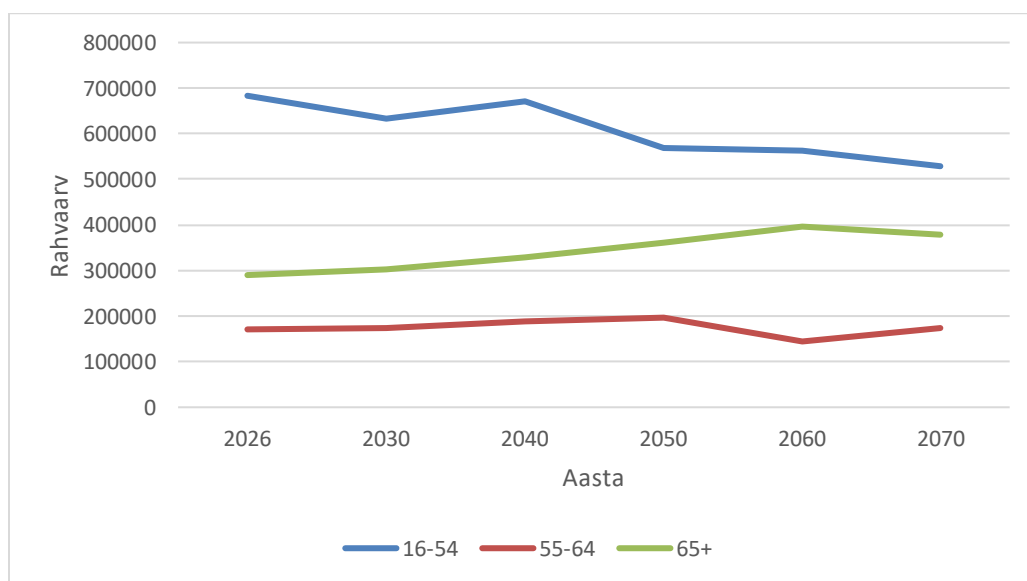
Allikas: Koostatud autori poolt tuginedes: Butrica & Mudrazija (2022); Väänänen (2024); Hajdari (2025); OECD (2025); Japan Institute for Labour Policy and Training (2025); Sotsiaalkindlustusamet (n.d)

Siinses alapeatükis vaadeldi rahvusvahelist kirjandust, millest selgub positsiooni tööturul ja konkurentsivõimet mõjutavad mitmed tegurid, millest peamised: tervis, oskused, rahaline faktor ning rahulolu tööga. Majandusele on vajalik, et inimesed püsiksid tööturul võimalikult kaua ja töötaksid ka peale pensioniikka jõudmist. Selleks et vanemaealise tööjõu osakaal tööturul oleks suurem, on oluline roll riigil, tööandjatel ja ühiskonnal laiemalt. Seejuures ei piisa ainult pensioniea tõstmisest, vaid oluline on ka pakkuda võimalusi oskuste täiendamiseks, töökeskkonna kohandamine easõbralikumaks ning paindlikuma tööaja võimaluste pakkumine. Juba alates 40. eluaastast esineb vanuselist diskrimineerimist, nii värbamisprotsessis, kui koolitusvõimaluste piiramises, mis raskendab tööturule sisenemist või seal jätkamist olgugi, et töövõime ja oskused võimaldaksid töötamist jätkata. Seega on vaja

riiklike strateegiaid, kuhu kaasatud ka tööandjad ja ühiskond laiemalt, mis toetavad vanemaealisi töötajaid ning pakuvad neile võimalusi ennast täiendada ja konkurentsivõimet suurendada.

1.4. Eesti vanemaealiste olukord tööturul

Sündide arv Eestis on järsult langenud aastast 2022 ning on ajalooliselt madal. Aastal 2025 suri 6000 inimest rohkem, kui sündis ja väljarändajaid oli rohkem, kui sisse-rändajaid (Statistikaamet, 2025). Rahvastikuarv Eestis aastal 2025 oli 1 369 995 millest 456 444 inimest olid vanuserühmas 55+. (Statistikaamet, n.d.) Olen allolevasse joonisesse 2 kogunud andmed rahvastiku koosseisu prognoosi kohta aastani 2070. Joonisel on näha võrdlust vanuserühmade vahel: 16-54, 55-64 ja 65+. Antud vanusevahemikud on valitud selleks, et esile tuua tööealine vanuserühm (16-54), siis vanemaealised töötajad (55-64) ning pensioniealised (65+) ja näidata millised muutused lähi kümnenditel rahvastiku vanuselises koosseisus toimuvad. Välja joonistunud mustrist on näha, et tööealine rahvastik väheneb ja kasvab vanemaealiste osakaal.



Joonis 2. 16-54, 55-64 ja 65+ vanuserühmade prognoosi võrdlus 2026-2070 aastatel Eestis

Allikas: Statistikaamet (n.d.)

Aasta 2021 seisuga käis tööl iga viies pensioniealine ning nendest 89% oli palgatöötajad ja 11% ettevõtjad. Kõige rohkem on pensioniealiste palgatöötajate seas ametilt tippspetsialiste, täpsemalt pedagoogikas, tervishoius ning äris ja halduses.

Tippspetsialistidega sarnases mahus on ka lihttöölisi, kellest enim puhastustöölisi ja abilisi sh jäätmekäitluses. Ettevõtlusega tegelevate vanemaealiste peamised tegevusalad olid:

põllumajandus, jahindus, metsamajandus ja kalandus. (Aug, 2022) Aastaks 2025 oli pensionikka jõudnute (65-69 vanuserühm) seas tööga hõivatud 38,6% ehk siis tööl käimist jätkas iga kolmas pensioniikka jõudnu (Statistikaamet, n.d.). Eestis oli 2025 aastal vanuserühmas 55-74 tööga hõivatud 174,3 tuhat inimest. Tööjõus osalemise määr 55-64 aastaste seas 81,1% ja 65-69 vanuserühmas 40,2% (Statistikaamet, n.d.). Seejuures tööjõus osalemise määr on 55-64 aastaste seas 81,1% ja nendest täistööajaga 25,3 (Statistikaamet, n.d.).

2022. aastal üleriigiliselt läbi viidud uuring vanemaealiste olukorrast Eestis näitas, et oma konkurentsivõimet hinnates pidas iga kolmas vastaja vanust suurimaks takistuseks töökoha leidmisel. Olulisteks takistusteks peeti ka: keelteoskust, oskust end tööjõuna müüa, kvalifikatsiooni, elukohta ja tervisliku seisundit. Kuigi 50-74-aastaste vanuserühm moodustab ligi 35% Eesti tööjõust, asetades riigi tööhõive määralt Euroopa Liidu tippu, on selle rühma konkurentsivõime sageli madal. Juba 50-59-aastased kogevad tööturul tõrjutust ning 60+ vanuses süveneb see veelgi, väljendudes vajaduses leppida madalama palga ja kehvemate töötingimustega. 50+ ja vanematel kulub tööotsingutele aasta või enam ja seetõttu on iga kolmas pikaajaline töötu 50+ vanuserühmas. (Pettai ja Kase, 2023) Need leiud ühtivad OECD (2019) tähelepanekutega, et vanemaealiste pikk tööotsingu periood tuleneb vanuselistest eelarvamustest, oskuste mittevastavusest ning tööandjate kõrge riskitajust.

Vanemaealiste tööhõive näitajad Eestis on küll head, kuid keskmine palk on madalam ning sageli töötatakse kvalifikatsioonile või haridusele mittevastaval ametikohal. Vastajad olid rahulolematud ka selle üle, et riiklikul tasandil tehtud otsustes, mis neid puudutas ei kaasatud vanemaealisi otsuste ettevalmistamisse. (Pettai & Kase, 2023) Eesti elanike seas on üheks oluliseks probleemiks vanemaealiste inimeste majanduslik toimetulek ja vaesusrisk. OECD raporti *Pensions at a Glance 2025* kohaselt kuulub Eesti nende riikide hulka, kus üle 65-aastaste suhteline vaesusrisk on OECD riikide seas üks kõrgemaid, ületades 30%. Lisaks toob raport välja, et Eestis on erinevus vanemaealiste ja kogu elanikkonna vaesusriskide vahel üks suurimaid OECD riikides ning vaesusrisk suureneb vanuse kasvades veelgi. OECD andmetel on eriti haavatavad üle 75-aastased inimesed ja vanemaealised naised. (OECD, 2025)

2015. aastal Emori ja Poliitikauuringute keskus Praxise koostöös läbi viidud vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring näitas, et vanemaealised töötajad ei pea töö kaotuse korral uue töö leidmise tõenäosust suureks. Uuringu raames viidi läbi silmast-silma intervjuu 1384 Eesti elanikuga vanuses 50+. Osalejatest 49% ei usu, et nad leiaks sarnase palgaga tööd. Ebavõrdsust töökohal on kõige rohkem kogetud tasustamisel (35%),

tööülesannete jagamisel (19%) ning juhtide suhtumises (17%). Peamise ebavõrdse kohtlemise põhjusena on välja toodud vanust ning seejärel tervisega seotuid faktoreid nagu puue või pikemaajalised terviseprobleemid. (TNS Emor & Praxis, 2015) Kõrgharidusega inimesed ning juhid ja tippspetsialistid kavatsevad pikendada tööelu peale pensioniea saabumist. Selles mängib suurt rolli kõrge palk, kuna pensionile jäädes võib langus elustandardites olla drastiline. Töölt lahkumise plaane mõjutab inimese heaolu ning hinnang tervisele mõjutab vägagi nende plaane edasi töötada. Hea tervisega töötajad plaanivad tööelu pikendada ligi kaks korda sagedamini, samal ajal kui kehvema tervisega töötajad püüavad pensionieani vastu pidada, kuigi eelistaksid võimaluse korral tööturult kohe lahkuda. (Sakkeus & Leppik, 2016). Seejuures on peamine põhjus, miks eestimaalased jätkavad töötamist peale pensioniea saabumist, majanduslik olukord (31,6%), kuna pärast esimese pensionimakse laekumist tekib kartus, et ainult pensionist ei ole võimalik ära elada. Teisteks põhjusteks on lisaraha võimalus (25,8%), tööga rahulolu (24,2%) ja sotsiaalsete kontaktide säilimine (9,4%). (Statistikaamet, 2025)

Varasemale pensionile jäämise tõenäosus on suurem naistel ning madalama haridustasemega eakatel, milles on oma roll haridusel sh ka lapsepõlves omandatud matemaatikaoskustel ja lugemisharjumusel (Sakkeus & Tambaum, 2019). 2023 aasta täiskasvanute oskuste uuringus selgus, et 55-64 aastaste tulemused funktsionaalses lugemisoskuses, matemaatilises kirjaoskuses ja adaptiivsetes probleemilahendusoskustes olid madalamad, kui 25-34 vanuserühmas. Selline vahe võib olla tingitud põlvkondlikest erinevustest hariduse ja koolituste kvaliteedist ning mahust või vananemise mõjust (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). Antud uuringu madalad näitajad võivad olla pärand nõukogude liidu ajast. Aastast 1981 hakati vene keelt õpetama juba esimesest klassist ja lasteaiast ning mõned koolid olid täiesti venekeelsed, kus eesti keele õpetamine oli puudulik ja ebaefektiivne. Madalama haridustasemega vanemate lapsed suunati kutsekeskkooli, mis piiras nende võimalusi kõrgkooli astuda ja süvendas hariduslikku ebavõrdsust (Sirk, 2005). Lapsepõlves saadud hariduse nõrk tase või selle puudumine võib 55+ vanuserühmas olevad töötajad panna nõrgemas seisus ja vähendada nende konkurentsivõimet võrreldes noorema vanuserühmaga, kelle oskused on tugevamad.

Aastal 2014 viidi läbi uuring nõukogudeaegse kõrgharidusega vanemaegliste seas uurimaks elukestvas õppes osalemist siirdeajal ja baasoskuste ehk võõrkeelte ja arvutioskuste omandamist. Siirdeaja all peetakse silmas ajaperioodi 1980-2000 mil ühiskond liikus nõukogude süsteemilt iseseisvaks ja turumajanduslikuks. Antud uuringust selgus, et siirdeajal ei peetud võõrkeelte õpet vajalikuks ning eesmärk neil, kes seda siiski õppis oli isikliku

arengu tegur, mitte soov parandada tööalast konkurentsi. Arvutioskuste omandamise vastu tunti suuremat huvi siirdeaja algul ning seda põhiliselt seetõttu, et sooviti paremini arvuti kasutamisega hakkama saada, mis töökohtadesse tekkisid. Siirdeajal ei seostatud baasoskuste omandamist tööhõives püsimisega kuna ülikoolist saadud teadmised tekitasid illusiooni turvalisest tööalasest toimetulekust ja seetõttu polnud nende oskuste omandamine ka prioriteediks. (Männiste, 2014) Haridustaseme ja tööhõives püsimise osas on Pettai ja Kase (2016) lisanud, et põhiharidusega vanemaealised töötajad tunnevad, et nende edutamisevõimalused on kehvad ning töö nõuab suurt füüsilist pingutust. Kõrgharidusega inimesed tunnetavad, et saavad oma töö ja pingutuste eest väärilist tunnustust kuid ainult keskharidusega inimesed tundsid, et nende töökoht säilib ka tulevikus.

Valitsused peavad parandama stiimuleid vanemas eas töötamise jätkamiseks, mis hõlmab hilisema pensionile jäämise ebasoodsate tingimuste kaotamise ja paindlikumate töö ning pensioni ühildamise võimaluste pakkumist. OECD 2019. aasta uuringus toodi välja peamised poliitikasoovitused, mis kaasaks valitsust, sotsiaalpartnereid ja kodanikuühiskonda. Esiteks soovitati valitsusel tugevdada motivatsiooni jätkata töötamist vanemas eas. Seda läbi varajasele pensionile mineku võimalusi vähendades ja pakkudes paindlikumaid töötamise võimalusi pensionieas. Teiseks tuleks sotsiaalpartneritega koostöös parandada vanemate töötajate töövõimalusi ning edendades vanuseliselt mitmekesiste töökohtade jaoks juhtimistavasid. Kolmandaks tuleks tõsta vanemate töötajate tööalast konkurentsivõimet pakkudes paremaid töötingimusi, mis kohandatud vanemate töötajate võimetele ning võimalustele ja koolitusvõimalusi kogu tööelu vältel, mis hõlmaks nii täiend- kui ümberõpet. (OECD, 2019) OECD uuringus, mis analüüsis Eesti tööelu pikendamisele suunatud poliitika, toodi välja mitu tegevussuunda, mis aitavad kaasa tööea pikendamisele (OECD, 2024):

- Töötamise jätkamise stiimulite suurendamine vanemas eas läbi pensioniea pikendamise ning premeerides pikemat tööelu. Pensionieas töötamisel tõuseb pensionisumma. (Elluviidud 2021 (Statistikaamet, n.d))
- Julgustada tööandjaid hoidma ja palkama vanemaealisi töötajaid. Vanuse alusel diskrimineerimise ennetamine, Võrdse kohtlemise seaduse vastu võtmine. (Võrdse kohtlemise direktiiv vastu võetud aastal 2000, Eestis võeti selle alusel võrdse kohtlemise seadus vastu 2008. aastal ning see jõustus 2009. aasta alguses (Võrdse kohtlemise seadus, 2008))

- Pakkudes abi tööotsingutel ning hoogustades täiendkoolitustel käimist vanemaealiste seas. Nõustamisteenused, täiskasvanute kutseharidussüsteemi arendamine.

Vanemaealiste töötajate osakaal tööturul on kasvamas kuid nende konkurentsivõime tööturul on madal ning vanuseline diskrimineerimine on suur probleem Eesti tööturul. Kuigi suur osa pensioniealisi jätkab tööl käimist peale pensioni saabumist, tehakse seda peamiselt majanduslikel põhjustel, kuna pensionist üksi ei pruugi ära elada. Sageli tuleb neil leppida madalama palga ja töötingimustega kuna oskustele vastavat tööd võib vanuse tõttu olla raske leida. Seetõttu on oluline toetada vanemaealisi tööturul ning muuta ühiskondlikku hoiakut vanemaealiste suhtes.

1.5. Eestis läbi viidud projektid vanemaealiste toetamiseks

Projekte vanemaealiste toetamiseks nii era- kui tööelus on Eestis tehtud mitmeid. Aastal 2019 toimus sotsiaalkampaania „Vanus on väärtus“, mis tõstis esile vanemaealisi töötajaid ning aitas positiivsete lugude läbi tõsta nende eneseusku ja motivatsiooni. Kampaania fookuses olid töötajad vanusega alates 50, tööandjad ja laiemalt ühiskond ning see toetas pensionireformi muudatuste elluviimist (Sotsiaalministeerium, 2019). Kampaania tekitas meediaruumis huvi ning mitmed kanalid ja väljaanded võtsid teema vaatluse alla. Ilmusid erinevad positiivsed persoonilood kampaanianägudest ning neid kutsuti raadiosaadetes ja üks kõneisik jõudis kampaaniasõnumiga isegi ülimalt populaarse saate „Su nägu kõlab tuttavalt“ lavale ning TV3 saatesse „Duubel“. (La Ecwador, n.d)

Ühendus Kuldne Liiga viis Sotsiaalministeeriumi toel läbi projekti NOVA (Noored-vanad võrgustuvad koos) aastatel 2022-2024 mille eesmärgiks oli vanemaealiste huvikaitse läbi võrgustiku loomise. Üheks eesmärgiks oli välja töötada tegevusprogramm vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul. Vananeva tööjõu potentsiaali paremaks ärakasutamiseks töötati välja kaheksa sammu (Pettai et al., 2024):

1. „Vananeva tööjõu prioriteediks seadmine
2. Vanusesõbraliku töökeskkonna loomine
3. Värbamisstrateegiate ülevaatamine, diskrimineerimise vähendamine
4. Töökohtade paindlikkuse tagamine
5. Töökohtade turvalisuse tagamine
6. Terviseprogrammi käivitamine
7. Põlvkondade vahelise lõhe ületamine
8. Elukestva õppe võimaluste loomine “

Projekt oli edukas ning läbi selle algatati vanemaealiste huvikaitsevõrgustik partneriks sotsiaalministeeriumile, mis töötab tulemuslikult ja paljudes omavalitsustes loodi vanemaealiste nõukogud partneriks volikogudele ja KOV valitsustele. Riik otsustas toetada jätkuprojekti aastatel 2025-2026 ning jätkub vanemaealiste nõukogude töö võimestamine ja uute loomine (Kuldne Liiga, n.d).

Tartu linn on paika pannud arengukava „Easõbralik Tartu 2030“, mille eesmärgiks on ettevaatavalt tasandada rahvastiku muutumisega kaasnevaid väljakutseid ning pakkuda easõbralikke avalikke teenuseid ning mugavat ja toetavat linnaruumi linnakodanikele. Üheks arengusuunaks on võetud kaasamine tööellu ning ettevõtlusesse. Selle eesmärgi saavutamiseks on prioriteediks võetud- taskukohased ja ligipääsetavad eneseharimise võimalused, eakate vajadustega arvestavad eneseharimise võimalused, kõrge digipädevus, pikaajalist tööelu soosiv keskkond ja head võimalused ettevõtlusega tegelemiseks. (Tartu Linnavalitsus, 2021) Käesoleva töö koostamise hetkel puudub täpsem ülevaade, mis tegevusi on antud arengukava raames juba ellu viidud ja milline on olnud nende tegevuste tulemuslikus.

Lisaks sellele on Sotsiaalministeerium aastatel 2024-2027 ellu viimas programmi „Vanemaealised“, mis on osa riigi pikaajalisest arengustrateegiast „Eesti 2035“. Üheks osaks programmis on vanemaealiste heaolu ja ühiskonnaelus osalemise toetamine, mille raames soovitakse soodustada vanemaealisi töötajaid väärtustavaid hoiakuid ühiskonnas ja suurendades tööandjate teadlikkust ja panustades sotsiaalpartnerite hoiakute muutmisse. Selle saavutamiseks viiakse läbi koolitus- ja teavitustegevusi tööandjate ja sotsiaalpartnerite kaudu, et muuta vanemaealiste negatiivset kuvandit ja võimestatakse huvikaitset ja esindusorganeid. (Sotsiaalministeerium, 2024) Olen allolevasse tabeli 3. koondanud kokku Eestis läbi viidud projektid vanemaealiste toetamiseks.

Tabel 3

Mis projektid on Eestis vanemaealiste läbi viidud

Projekt ja elluviimise aasta	Eesmärk	Tegevused	Läbiviija
„Vanus on väärtus“ (2019)	Tõsta vanemaealiste töötajate eneseusku ja motivatsiooni	Kampaania kanalid: veebikeskkond, raadio-, tele-, väli- ja digireklaamid. Positiivsed eeskujud aitasid stereotüüpe ja vanuselist diskrimineerimist murda.	Sotsiaal-ministeerium
NOVA (2022-2024)	Vanemaealiste huvikaitse	Tegevusprogrammi välja töötamine vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul	Ühendus Kuldne Liiga ja sotsiaal-ministeerium
„Vanemaealised“ (2024-2027)	Soodustada vanemaealisi töötajaid väärtustavaid hoiakuid ühiskonnas	Koolitus- ja teavitustegevused tööandjatele ja sotsiaalpartneritele. Tööandjate teadlikkuse suurendamine ja sotsiaalpartnerite hoiakute muutmine	Sotsiaal-ministeerium

Allikas: Koostatud autori poolt tuginedes:

Sotsiaalministeerium (2019); Pettai, Groosthal & Kase (2024); Sotsiaalministeerium (2024).

Vaadates kogu Baltikumi, on näha, et vanuseline ülalpeetavussuhe mõjutab Balti riikide majanduskasvu, kuna see suurendab koormust tööelisele elanikkonnale. Ülalpeetavussuhte suurenemine kasvatab nende inimeste hulka, kes kuuluvad ülalpeetavasse vanuserühma (lapsed ja eakad). See suurendab survet tööelisele populatsioonile, vähendab omatoodangut ning tõstab sotsiaalkindlustuse ja tervishoiu kulutusi. Peamine strateegia vananeva rahvastiku mõju leevendamiseks on tööea pikendamine. See võimaldab vanemaealistel kauem majanduslikult aktiivsena püsida ning vähendab ülalpeetavate suhtelist koormust. (Bakhshaliyev & Masharsky, 2025) Hõbestrateegia „*Silver Strategies*“ käsiraamatus, mis valmis Eesti-Läti-Soome koostöös, on välja toodud strateegiaid ja tegevusi vanemaealiste paremaks kaasamiseks tööelus. Strateegiate sekka kuuluvad värbamisvõtted, elukestva õppe ja oskuste arendamise toetamine, tervise- ja heaoluprogrammid, vanuselise diskrimineerimise vähendamine ja paindlikud pensionile siirdumise mudelid. Kolmest raamatus kaasatud riigist on Eestis kõige suurem protsent vanemaealisi töötajaid ning ühtlasi ka madalamate seas olevad pensionimäärad. (Latvian Chamber of Commerce and Industry et al., 2025)

Vanemaealiste tööturul kaasamisega esinevad väljakutsed on riigiti sarnased ning seetõttu on hea, kui leidub platvorm, kus teadmisi jagada. SAFE ja Silver Strategies

projektid, mida juhivad Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledž ja Läti Kaubandus-Tööstuskoda, teevad tihedat koostööd, et vanemaealiste tööturu võimalusi parandada Kesk-Balti piirkonnas. Projektid arendavad vanuselise juhtimise parimaid tavasid ning edendavad vanusesõbralikke töökeskkondi, et nii enne, kui pärast pensioniiga tagada tähendusrikas tööelu. (Tallinna Ülikool Haapsalu kolledž, 2025) Kolm Balti riiki- Eesti, Läti ja Leedu valitsused viivad oma strateegiad kooskõlla EL-i aktiivse vananemise, sotsiaalse jätkusuutlikkuse ja kaasava tööturu raamistikega. Peamised tegevused selleks on pensioniea tõstmine, vanusesõbralike töökohtade loomise toetamine ja põlvkondade vahelise koostöö edendamist (Latvian Chamber of Commerce and Industry et al., 2025).

Eestis ellu viidud projektid näitavad, et vanemaealiste toetamine tööturul eeldab nii ühiskondlike hoiakute muutmist, kui elukestva õppe võimalustele parema ligipääsu loomist. Põhiliseks suunaks on olnud vanemaealistesse diskrimineeriva suhtumise hoiakute muutmine ja vähendamine ning nende väärtuse nii ühiskonnale, kui tööandjatele esile toomine. Lisaks on fookusesse võetud nende huvikaitse läbi nõukogude ja esindusorganite loomise.

2. Empiiriline uuring vanemaealiste olukorrast Eesti tööturul

2.1 Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Töö empiirilises osas viidi läbi uurimus ja intervjuud sihtrühmaga. Uurimismeetodiks valiti kvalitatiivne lähenemine ja intervjuud seetõttu, et varasemates vanemaealistele töötajatele suunatud uuringutes oli kasutatud intervjuusid. Ühtlasi annab see võimaluse teemasse sügavamalt sisse minna ja saada rohkem infot vastajate kogemustest ja konkurentsivõime tunnetusest. Intervjuu eesmärk oli koguda infot, milliseid raskusi esines kandideerimisprotsessis, kas neid diskrimineeriti millegi põhjal. Ühtlasi sooviti teada saada, kuidas hindasid nad oma konkurentsivõimet, kas millestki oleks olnud tuge töötamise perioodil (koolitused, nõustamine jne) jpm.

Intervjueeritavate leidmiseks kasutas autor mugavusvalimit, kaasates inimesi oma lähivõrgustikust (pereliikmed, sõbrad, töökaaslased). Kuigi meetod ei võimalda tulemuste üldistamist kogu populatsioonile, pakub see väärtuslikku sissevaadet uuritava rühma kogemustesse (Stratton, 2021). Seda seetõttu, et see andis võimaluse leida vastajaid, kelle puhul autor teadis, et nad kuuluvad otsitud sihtrühma kelleks oli 55-74 vanuses töötajad/töötud/tööl püsimise kogemusega tööturul. Autor teadis kellel tema lähikondlastest või tuttavatest on kogemusi 55+ vanuses uue töö leidmisega. Vanusepiir kuni 74 eluaastat sai valitud seetõttu, et Eestis on vanuserühmas 70-74 tööga hõivatud iga viies (Statistikaamet, n.d). Selles vanuserühmas vastajate kaasamine aitas saada laiema ülevaate vanemaealiste töötajate hinnangust oma konkurentsivõime kohta ja kas nad olid kokku puutunud vanuselise diskrimineerimisega. 70+ vanuses vastajate valimisse kaasamise puhul jälgiti, et nad oleks tööga hõivatud ja neil oleks lähiaastatel olnud kogemusi töökoha vahetamisega.

Uuritavatega võttis autor kõigepealt ühendust telefonikõne või sõnumi teel ja leppis kokku intervjuu toimumise aja, andis teada milleks vastuseid kasutatakse ja kuidas töös tagatakse vastaja anonüümsus. Kokku viidi läbi 12 intervjuud ajavahemikus 07.04-13.04. kuniks saavutati küllastuspunkt ja intervjuudest sisulisi uusi teadmisi juurde ei tulnud. Intervjuu keskmine pikkus oli 30 minutit, lühim intervjuu kestis 8 minutit ning pikim poolteist tundi. Kokku moodustasid intervjuud 4 tundi ja 55 minutit salvestatud materjali. Allolevasse tabeli 4. on kokku koondatud kõik intervjuud ning nende toimumiskoht, toimumise aeg ning taustainfo intervjueeritava haridustaseme, tööstaaži ja valdkonna kohta.

Tabel 4

Intervjuude läbiviimise aeg ja kestus osaleja põhiselt

Intervju eeritav	Intervjueerita va haridustase	Töö- staaz	Töökoht/ valdkon	Vestluse koht	Toimumise aeg	Intervjuu pikkus
ME57	Magister	30+	Töötu	Veebikõne	07.04.2026	33min
MT61	Keskeri	45+	valveteeni stus	Telefonikõne	07.04.2026	12min
MPT71	Keskeri	54 a	Valveteen istus	Telefonikõne	07.04.2026	8min
MP56	Keskeri	40 a	Töötu	Veebikõne	08.04.2026	22min
MT63	Keskharidus	40a	Kaitseliit	Telefonikõne	08.04.2026	6min
NPT66	Taseme kõrgharidus	40a	Meditsiin	Füüsiline kohtumine	08.04.2026	35min
NPT61	Keskeri	20a	Tegevusju hendaja	Füüsiline kohtumine	08.04.2026	14min
NPT68	Keskeri	42a	Liinitöö	Telefonikõne	09.04.2026	8min
NT59	Keskharidus	42a	Ei tööta	Füüsiline kohtumine	09.04.2026	12min
MPT70	Keskharidus	52a	Puidutöös tus	Telefonikõne	12.04.2026	21min
MT63	Magister	40a	Konsulta nt	Veebikõne	13.04.2026	1h2min
NT58	Keskeri	42a	Tegevusj uhendaja	Telefonikõne	13.04.2026	57min

Allikas: Koostatud autori poolt

Märkus- mees töötav – MT, mees töötu - ME, mees pensionieas töötav - MPT, naine töötav – NT, naine töötu – NE, naine pensionieas töötav – NPT

Intervjuud viidi kokkuleppel vastajaga läbi, kas telefonivestluse, videokõne või füüsilise kohtumise teel olenevalt sellest, mis variant vastajale mugavam oli. Suurem osa intervjuusid toimus telefonikõnena, kuna paljudele vastajatele oli see variant sobivam ja aitas toimumisaega sobitada arvestades töögraafikut või elukohta. Osalistele selgitati intervjuu alguses üle, mis viisil nende vastuseid kasutatakse, kuidas tagatakse anonüümsus ja küsiti suuline nõusolek vestluse salvestamiseks ning vastuste töös kasutamiseks. Vestluse salvestamiseks kasutati telefoni helisalvestuse funktsiooni.

Tegemist oli poolstruktureeritud intervjuuga, mille puhul on sarnaselt struktureeritud intervjuule küsimused kõikidele intervjueeritavatele ühesugused, aga ei anta küsitletavatele ette vastusevariante ning intervjueeritav vastab oma sõnadega (Adams, 2015). Intervjuu küsimuste koostamisel, oli autor aluseks võtnud teooria osa ja sealsetes uuringutes läbi viidud intervjuude teemad ja küsimused (küsimustik on leitav Lisa A alt). Küsimustik koosnes 18.

küsimusest ning oli jagatud teemaplokkidesse teoreetilise raamistiku järgi. Teemaplokke oli kokku kaheksa:

1. Taustainfo
2. Vanuseline diskrimineerimine ja värbamisbarjäärid
3. Töö otsimine ja leidmine
4. Tervis, töötingimused ja paindlikus
5. Motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus)
6. Oskuste asjakohasus
7. Riiklikud meetmed
8. Lõpetuseks

Andmeanalüüsi alustati intervjuude transkribeerimisega, mida tehti jooksvalt iga intervjuu toimumise järel. Kui päevas toimus mitu intervjuud, siis transkribeeriti kõik intervjuud sama päeva õhtul. Iga intervjuu läbi viimiseks loodi uus Google Word dokument, kuhu koguti intervjuu ajal jooksvalt küsimuste vastuste kohta märksõnu ja mõtteid, et vajadusel saaks midagi intervjuu käigus veel täpsustada, kui millegi kohta küsimusi tekkis. Intervjuude transkribeerimiseks kasutati www.tekstiks.ee keskkonda, mis on Eesti-keelne automaatne kõnetuvastus (Olev & Alumäe, 2025). Kõnetuvastus keskkonnast saadud transkript lisati vastaja kohta koostatud Google Wordi dokumenti. Lõpetuseks korrigeeriti saadud transkriptsioon veel käsitsi üle, et tagada sõnastuse ja detailide täpsus. Vastajate sõnastust ei muudetud ja eemaldati ainult info tööandja nime kohta või viited sellele. Eemaldati ka sõnakordused nagu näiteks mõttepausi hetkel „et, et, et“ ja ebaoluline info asendati punktiiriga (...). Kokku moodustasid intervjuu transkriptsioonid 46 lehekülge teksti.

Kõik vastused koondati kokku ühte Exceli faili küsimuste põhiselt, et neid analüüsida, teha kokkuvõtteid ja järeldusi. Vastuste analüüsimiseks kasutati kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit, et keskenduda vastustes peamistele ja uurimuse seisukohast olulistele tähendustele. See meetod võimaldas pöörata tähelepanu kõigile vastustele ja saada ülevaade vastustest, kui tervikust ning näha nendest tekkivat mustrit või struktuuri. Tulemuste analüüsimiseks kasutas autor juhtumiülest analüüsi (*cross-case analysis*), et vaadelda ja võrrelda küsimuste kaupa intervjuueeritavate vastuseid ning leida läbivad teemad. (Krippendorff, 2018). Allolevas joonises 3. on välja toodud magistritöö etapid koos nende elluviimise ajaga.



Joonis 3. Magistritöö koostamise protsessi etapijoonis

Allikas: autori koostatud

Enim oli vastajaid keskeri (keskharidus + kutsekool) haridustasemega, lisaks oli esindatud keskharidus, magistrikraad, bakalaureusekraad ja taseme kõrghariduse. Suurem osa intervjuueeritavatest olid mehed (7) ning naisi oli vastajate seas kokku viis. Vanuse poolest kuulus enamik küsitletutest vanusevahemiku 55-64 ning keskmine vanus oli 63 aastat. Suurem osa vastajatest oli tööga hõivatud (9), leidis ka hiljuti töötuks jäänud vastajaid (koondatud) (3) ning üks, kes oli just töökohta vahetamas. Pensionieas oli 6 intervjuueeritavat ning nende seas oli kaks inimest, kes olid varem pensionile jäänud, ühel põhjuseks töö iseloom ja teisel puudega lapse kasvatamine. Keskmine tööstaaž oli 37 aastat, pikim 54 aastat ning lühim 20 aastat. Vastajate seas oli enim ametilt valveteenistuses (3) ning ametitest/valdkonnast oli veel esindatud meditsiinitöötaja, konsultant, puidutööstus, tegevusjuhendaja ja liinitööline. Levinum põhjus, miks viimane tööleping lõppes, oli firma pankrott (4), koondamine (3), valdkonna vahetus, asutusesisene liikumine ja lähedase hoolduskohustus.

Intervjuude analüüsimise esimeses etapis anti vastustes esinevatele mõtetele koodid ja teises etapis loodi intervjuukavas olevate teemaplokkide kaupa kategooriad (vaata allolev tabel 5). Kodeeriti intervjuud käsitsi ja selleks kasutati Google Word ja Sheets funktsioone. Seda selleks, et autor saaks süveneda intervjuueeritavate vastustesse ja leida neist uurimuse

jaoks olulisemad mõtted ja teemad. Lähtuti nii uurimisküsimusest, kui teemaploki, kus analüüsitav vastus pärines. Analüüsi käigus leitud tähtsamatele mõtetele ja läbivatele teemadele omistati koodid (näiteks TERV, DISK jne). Tähelepanu pöörati ka unikaalsetele vastustele, mis erinesid teistest intervjuudest. Kui kõikide intervjuueeritavate vastused olid läbi vaadatud, siis võrreldi saadud koode teiste vastustega, et leida korduvaid koode mille alusel tekitada kategooriad.

Tabel 5

Kodeerimistabel

Teemaplokk intervjuukavast	Kategooriad (esinemise sagedus intervjuudes)
Taustainfo	Firma pankrott (4)
	Koondamine (3)
	Valdkonna vahetus (3)
Konkurentsivõime ja vanuseline diskrimineerimine	Vanus piirab võimalusi ja nooremate eelistamine (6)
	Enesekindluse langus (3)
	Konkurentsivõime hinnang hea (6)
Töö otsimine ja leidmine	Sarnasele erialale/valdkonnale (8)
	Soov leida töö mis meeldib (6)
	Palk alla ootuste (7)
	Parem tööaeg ja tingimused (öötöö puudumine, lühemad vahetused) (5)
Tervis, töötingimused ja tööaja paindlikkus	Kodukontori ja osalise tööaja võimalus (6)
	Tuleb arvestada vanuse ja tervisega (7)
Motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus)	Pensionieas töötamise jätkamine finantsilisest vajadusest (7)
	Eneseteostuse ja sotsiaalse kuuluvuse vajadus (6)
Oskuste asjakohasus	Oskused ja teadmised vastasid tööandja ootustele (12)
	Ülekvalifitseeritud (3)
	Pidev enesetäiendamine (8)
Riiklikud metmed	Töötuna arvel olles võimaluste leidmine lihtne ja oleneb inimesest (6)
	55+ vanuserühmale pakutakse koolitusi vähe ja vaja võidelda soovitud koolituste eest (5)
	Nõustamise kvaliteet oleneb nõustajast ja selle kasulikusesse ei usuta (6)
	Võimalik läbida koolide pakutavaid koolitusi (3)
	Vanemaalaste projektidest ei ole kuuldud (9)

Allikas: koostatud autori poolt

Igasse teemaplokki valiti välja ka tsitaadid intervjuudest, mis autori arvates olukorda hästi kirjeldasid või näitasid teemat teises fookuses. Tsitaatides kasutati intervjuueeritavatele viitamiseks ja nende eristamiseks koode (nt MT63, NE59). Intervjuude läbi viimisel selgitas

autor intervjueeritavatele mida ta pidas silmas diskrimineerimise ja konkurentsivõime all.

Tsitaatides säilitati vastaja sõnastust

2.2 Uurimistulemused ja analüüs

Alapeatükis esitab magistritöö autor intervjuude analüüsi ja kogutud andmete tulemused. Tulemused on esitatud teemaplokkide kaupa: taustainfo, konkurentsivõime ja vanuseline diskrimineerimine, töö otsimine ja leidmine, tervis, töötingimused ja paindlikkus, motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus), oskuste asjakohasus, riiklikud meetmed. Iga teemaploki kohta on esitatud kategooriad, mis esile kerkisid. Esimese teemaploki ehk taustainfo tulemused on lahti selgitatud eelmises alapeatükis.

Konkurentsivõime ja vanuseline diskrimineerimine teemaplokiga soovis autor teada saada, kuidas hindavad intervjueeritavad oma konkurentsivõimet ja kas nad on kogenud vanuselist diskrimineerimist. Küsimustes paluti vastajal hinnata, kui enesekindlalt nad end tööotsijana tunnevad ja kuidas hindavad oma konkurentsivõimet. Konkurentsivõime tähendust küsimuse kontekstis selgitas autor intervjueeritavatele ja lisas täpsustusi, mis selle alla kuuluvad. Vanuselise diskrimineerimise teemal küsiti, kas vanus on olnud takistuseks töö leidmisel ja intervjuudele saamisel. Ühtlasi sooviti teada saada, kas vanuse osas on tuntud diskrimineerivat suhtumist tööle kandideerides või töökohal olles.

Teoreetiline kirjandus toob välja, et vanuse mõju konkurentsivõimele, on tuntav juba 50ndates eluaastates ja aja möödudes see mõju suureneb. Diskrimineerimine värbamisprotsessis on aga tuntav juba siis, kui kandideerija on vanusevahemikus 40-49 (Batinovic et al., 2023). Sama järeldus ilmnes ka intervjuude analüüsist, et vanus on 55+ vanuserühma konkurentsivõimet kõige rohkem mõjutav tegur. Vastajad tundsid ennast küll konkurentsivõimelisena ja hindasid oma oskusi ning kogemusi heaks, aga leidsid, et värbamisprotsessis hinnatakse vanust isegi tugevamalt, kui oskusi või varasemaid kogemusi. Võrreldes tööotsimise kogemusi perioodiga, mis jäi enne 40 eluaastaid oli nende jaoks praegune töö leidmise protsess keerulisem ja aega nõudvam. Kutseid tööintervjuudele saadakse vähem ning lisaks tuleb end täiendada ja koolitusi läbida. Seda kinnitab ka Pettai ja Kase (2023) poolt läbi viidud uuring, mille järgi peab enamik vanemaealisi Eestis vanust suurimaks takistuseks töö leidmisel. Vanuserühma 50-59 konkurentsivõime on madalam ning sageli tuleb leppida madalama palga või kehvemate töötingimustega. See järeldus selgus ka intervjuudest, et vastajatel tuli sageli leppida palgaga, mis oli alla ootuste. Mõnel puhul palk peale katseaega tõusis, kuid alustada tuli töötamist ikkagi ootustele mitte vastava palgaga.

Qvisti ja Larseni (2025) poolt läbi viidud uuringu järgi, mis keskendus vanuse mõjule värbamisotsustes väheneb 50+ vanuserühmas kandideerijate intervjuudele pääsemise

võimaluse tõenäosus märgatavalt, hoolimata nende kvalifikatsioonist ja muudest tugevatest külgedest. Seda iseloomustab tsitaat intervjuust

„See, miks ma nagu ei pääse nendele konkurssidele, et noh, ma ju tegelikult, ütleme, seda tagasisidet reeglina nagu välja ei tule või, või väga tihti tegelikult ei anta üldse tagasisidet. .. Aga, noh, ma ei tea, ma oletan, et see, kui ma saan nagu töökohale, kus mu kvalifikatsioon vastab ja kus kohas ei tunta minu vastu isegi nii palju huvi, et, et minuga uuesti ühendust, siis jah..“. (ME57)

Sama tundis ka kolmas vastaja, kellel oli lähenemas pensioniiga

„Ma isegi arvan, et on takistuseks, kes see tahab sul kaks aastat enne pensionile minekut tüüpi“. (MT63)

Euroopa Liidu direktiivid ja siseriiklikud seadused küll keelavad vanusepõhist diskrimineerimist, kuid see on siiski püsiv probleem Eestis. Vanemaealised töötajad saavad sagedamalt ebaõiglase kohtlemise osaks edutamisel ning seisavad silmitsi stereotüüpidega (Eiffe et al., 2024) Kandidateerijatele enamikel juhtudel ei öelda otse, et just vanus on see põhjus, miks neid intervjuudele ei kutsuta ja tööle ei võeta. Mõnel vastajal siiski oli kogemusi, kus anti märku, et just vanus on takistuseks, miks neid tööle ei võeta. Üks intervjuueeritav sai firmasiseselt kandideerides väga otsese vastuse, et just vanuse tõttu temaga edasi ei soovita liikuda ja konkursil eelistati nooremaid:

„Selles mõttes, et väljaspool ei kandideerinud aga ka firmasiseselt oli kõik konkursidega, kus konkreetset on öeldud, et liiga vana. Seda küll läbi lillede, aga öeldi et eelistatakse nooremaid“. (MP56).

Kuigi vastajad hindasid enda konkurentsivõimet heaks ja tundsid, et nende oskused ja teadmised on piisavad, siis mitu intervjuueerivat kirjeldas, kuidas vanus on hakanud mõjutama nende enesekindlust tööturul. Bae ja Choi (2023) on samuti välja toonud, et vanuselisel diskrimineerimisel on negatiivne mõju töötaja tervisele ja see võib mõjutada vaimset tervist ning samuti vähendada enesekindlust. Uute tehnoloogiate ja digioskuste puhul tugevnevad vanusega seotud stereotüübid sageli niivõrd palju, et vanemaealised töötajad hakkavad neid ka ise uskuma. See toob kaasa nii tehnoloogiliste-, kui sooritusvõimete alahindamise (Eiffe et al., 2024) Sama tõdemus enesekindluse vähenemise osas tuli välja ka intervjuust:

„Vanus hakkab töö leidmist piirama, et igale poole ei saagi tööle. Enesekindlus pigem madal, kuna vanus takistab teha tööd mida tahaks, sest pensionäre ei taheta enam väga“. (NPT66)

Üks vastaja, kellel oli pikaajaline kogemus tööstus- ja tehasejuhina ning kes oli aastaid juhtinud tehaseid ka välismaal, tõi esile, et vanuseline diskrimineerimine

värbamisprotsessis ja konkurssidelt kõrvale jäämine hoolimata väga tugevast erialasest taustast on vähendanud tema enesekindlust:

„Enamus oma elust olen olnud väga enesekindel ja soovitud tööd olen saanud. Viimased 5-6 aastat, ei tunne ennast enesekindlalt ja ei eelda et hea töökoha saan“. (ME57)

Keelte oskust, kui üht takistust töökoha leidmisel toodi välja uuringus, mis keskendus vanemaealiste olukorrale Eestis. See hõlmab endas nii eesti-, inglise- vene-, kui ka muude rahvusvaheliste keelte oskust, mida tööalaselt on vaja kasutada (Pettai ja Kase, 2023). Inglise keele oskuse puudus tekitas mõnes vastajas ebakindlust tuleviku osas. Tihedas konkurentsivõimel on vanemaealistel raske nooremate kandidaatidega konkureerida, kui inglise keele oskus puudub või on väga nõrk.

„Vanus ja keskkond (nt inglise keele oskus) on muutunud. Keelte ja digioskus on väga nõutud praegu tööturul ja tunnen et mina olen võrreldes noorematega selles kehv“. (ME57)

Üks vastaja kirjeldab seika, kus töökohas toimuvate muutuste tõttu oli tal mõne kuu pärast vaja igapäevases töös inglise keele oskust. Vastaja käis töökoha säilitamiseks uurimas töötukassas koolitusvõimalusi inglise keele õppeks, kuid ühtegi võimalust sealt talle selleks ei pakutud. Võimalusi enda vanuses uut tööd leida ta heaks ei pea.

„Läksin eelmine aasta töötukassasse, et kas nad võimaldavad mulle töökoha säilitamiseks inglise keele kursust mille peale õeldi, et me ei võimalda. Minu vanuses ja mul on selg haige ja töötukassas oli selline suhtumine, et meil on vaja keevitajaid ja trammijuhte“ (NT58)

Töö otsimine ja leidmine teemaplokis uuriti millist tööd vastajad viimati otsisid. Juhul kui vastaja oli töötu, siis täpsustati millist uut töökohta otsitakse. Kas vaadati midagi lihtsamat või raskemat, kas samal erialal, mis eelmine töökoht või midagi uut. Lisaks uuriti, kas viimati saadud töökoha palk ja tööülesanded vastasid ootustele ja kvalifikatsioonile.

Uue töökoha otsimisel sooviti leida sarnasel ametikohal või erialal tööd kuna taheti rakendada varasemalt omandatud teadmisi ja oskusi. Jälgiti töökuulutusi samast valdkonnast kuid rohkem tähelepanu pöörati tööandjale ja pakutavatele töötingimustele. Vastajate jaoks oli oluline, et palga maksmisest peetaks kinni, et töövahendid oleks tööandja poolt ja korralikud, lisaks ka olmetingimused, mis töökohal on. Leidus ka neid vastajaid, kes otsisid tööd uues valdkonnas ja olid valmis oma oskusi täiendama. Valdonna vahetuse soovi taga oli tahe proovida midagi uut või oli eelnevalt töötatud väga kitsal erialal, kus ei olnud võimalik kuhugi edasi liikuda. Olenemata töövaldkonnast, mida vaadati, oli vastajatel soov leida töö, mis meeldiks.

Uuringute põhjal satuvad vanemaealised tihedamini olukorda, kus tuleb leppida kohaga, mille palk ja kvalifikatsioon on oodatust madalam, kuna uue koha leidmine on raskendatud (Pettai & Kase, 2023; Eiffe et al., 2024). Sama muster joonistus välja intervjuudest, kus sageli tuli leppida palgaga, mis ei vastanud ootustele ja enim esines seda vastajate seas, kes kuulusid 55-60 vanuserühma ja olid naised. Peale pikalt kestnud tööotsingut võetakse rahalistel põhjustel vastu töökoht, mis on alla ootuste. Samas oli ka neid vastajaid, kellele kõik tingimused sobisid ja neid, kes said isegi parema palga ja töötingimused, kui eelnevas töökohas. See näitab, et kuigi vanemaealistel on tööturul raskem läbi lüüa, on inimesi, kes on suutnud leida vanemas eas endale paremate tingimustega töö, kui enne. Oma rolli mängivad selles nii kogemused, tööturu olukord, kui ka tutvused.

Tervis, töötingimused ja tööaja paindlikkus teemaplokis uuriti, kuidas on tervis töö leidmist mõjutanud ja kas see on olnud takistuseks. Vastajatele seletati mida „takistuse“ all mõeldakse, tuues näiteks olukorrad, kus tervislik seisund on välistanud töökohti, kuna seal on pikad vahetused või öiseid vahetusi. Puudutati ka paindlike töövormide teemat ja uuriti selle olulisust, kas tööd otsides jälgiti osalise tööaja või väiksema töökoormuse võimalikust.

Vanuse kasvades võib hakata tervis üha suuremat mõju avaldama konkurentsivõimele tööturul (Fattori et al., 2024). Suureneb risk luu- ja lihaskonna krooniliste haiguste tekkele ja kasvab vajadus puhke- ja taastumisperiodidele tööperiodide vahele, seda eriti füüsiliselt koormavate ja kõrge stressitasemega töökohtades (Bentley et al., 2023). Tervis ei ole olnud enamikule vastajatest töö leidmisel suureks takistuseks, kuid see on piiranud töötingimuste valikut. Rohkem tuli seda esile kohtades, kus on öötöö nagu näiteks meditsiinis ja pikkade vahetuste osas, mis võivad tootmiss- ja teenindussektoris esile tulla. Füüsiliselt on öötöö kurnav ja peale aastatepikkust öistes vahetustes olemist tuntakse, et enam seda teha ei suudeta. Lisaks ei taheta enam tööd, kus on pikad vahetused ja suur füüsiline koormus. Leiti, et valikuid tehes tuleb arvestada oma vanuse ja võimetega. Valveteenistuses töötav vastaja kellel on pikad vahetused (12 tundi) ning ka öötööd toob välja:

„Ei ole takistuseks, aga noh, mõistusega peab ka natukene arvestama enda aastaid.“
(MPT71)

Tuntakse, et töö tegemise kiirus pole sama ja ei olda enam nii võimekad, võrreldes nooremate töötajatega. See kinnitab teoorias kirjeldatud töökoormuse ja terviseriskide vahelist seost. Vanemaealised töötajad ei talu enam pikki töötunde, kiiret töötempot ning vahetustega tööd. Lisaks vajavad nad pikemaid pause taastumiseks (Bentley et al., 2023). Meditsiini valdkonnas vastaja lisab öötöö teemal oma kogemuse

„Teatud aeg, mida inimene on võimeline neid (öö)valveid tegema, mis ei sõltu isegi vanusest. ... olin öötööst väsinud ja sellest öö ja päeva rütmi sassi minekust“. (NPT66)

Vastajad on tundnud töökoormuse mõju tervisele, mis on kaasa toonud sagedasemaid külmetusi ja vigastusi. Lisaks füüsilisele tervisele on oluline ka vaimse tervise heaolu. Pikaajalise avaliku sektori töökogemusega vastaja toob välja suurest töökoormusest tingitud läbipõlemise kogemuse ja selle mõju tervisele. Peale eelmises kohas töötamise lõpetamist läks tal pool aastat, et end välja puhata ja rehabiliteeruda:

„Ma päris sellist tööd (füüsilist) ei ole teinud, aga selles avaliku sektori töös on siuke läbipõlemise oht on suur ja mitu korda põlenud, et olen mitu korda haiglas istunud, et päris infarkt ei ole olnud, aga sellised hullemad asjad ... Pool aastat tegelesin oma rehabilitatsiooniga, viimased kolm aastat x-s oli selline enesehävituslik ja väga pingeline“. (MT63)

Halvema tervisega vanemaealised töötajad võivad tööturult enne pensioniiga lahkuda või otsida uut töökohta, kus füüsiline koormus on väiksem (Eiffe et al., 2024) Vastaja, kes küll on pensioniealine, aga soovib jätkata töötamist tunneb, et tervis hakkab seadma piiranguid ja on vaja töökohta muuta:

„Nüüd tegelikult tunnen, et pean tööd vahetama, otsin uut tööd, et tervis ei pea vastu“ (NPT68)

Paindlikkus töökohal oli oluline paljudele vastajatele eelkõige töökoormuse osas, mida vajadusel saaks vähendada ning võimalus graafikuid ümber korraldada vastavalt vajadusele. See hõlmab endas ka võimalust öiseid vahetusi mitte teha ja tööülesannete kohandamist (Eiffe et al., 2024). Võimalus paindlikule tööle, on vanemaealistele töötajatele oluline, et nad saaksid oma teadmisi ja oskusi rakendada ka siis, kui füüsiline tervis ja kognitiivsed võimed pole enam nii tugevad, kui varem (Breinek, 2018). Paindliku töövormi ja suurema iseseisvuse osas oma tööaja korraldamisel lisab vastaja:

„Absoluutselt. Minu jaoks on see väga oluline ja just selle nimel ma olen innanud terve oma elu tööd tehes, et sul on vabadus otsustada ja teha ja mitte teha“. (MT63)

Kodukontori võimalus oli samuti oluline paarile vastajale ning seda veel eriti siis, kui töökoht asub kodust kaugel ja see aitab kokku hoida aega ja transpordikulusid. Samas leidis ka palju neid, kes olid rahul täiskoormusega ning nende valikutes ei mänginud rolli paindlik töökorraldus.

Motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus) puudutas pensionieas töötamise teemat. Pensionieas olevatelt respondentidelt küsiti, mis põhjustel töötamist jätkati peale pensioniea saabumist. Neilt intervjueeritavatelt, kes veel pensioneas ei olnud uuriti, kas nad plaanivad

töötamist jätkata pensioniikka jõudes. Kui vastaja plaanis töötamist jätkata, siis paluti täpsustada selle põhjuseid, kas oli soov eneseteostuseks või tulenes see otsus finantsilisest vajadusest.

Peamine põhjus, miks eestimaalased jätkavad töötamist peale pensioniikka jõudmist on finantsiline vajadus, lisaks on olulisel kohal lisaraha võimalus, tööga rahulolu ja sotsiaalne suhtlus (Statistikaamet, 2025). Eesti on nii tööhõive näitaja 50-74 vanuserühmas, kui ka vaesuses elavate vanemaealiste inimeste riskinäitaja poolest Euroopa tipus (Foresight Centre, 2019). Samad põhjused olid läbivad ka intervjuueeritavate vastustes. Pensionieas töötamise jätkamine oli peamiselt tingitud materiaalsest vajadusest, kuna finantsiline kindlustunne on oluline või oli pooleli majaremont, mis palju raha nõudis. Lisaraha teenimine joonistus välja nende vastajate puhul, kes soovisid jätkata töökohal, mis meeldis. Üks hiljuti koondatud vastaja, kes töö iseloomu tõttu saab minna juba eelpensionile tõi välja:

„Materiaalset vajadust otseselt pole, eneseteostust ka pole vaja, aga midagi tuleb teha muidu läheb lihtsalt lolliks, ja raha kulub alati ära.“ (MP56)

Olulisel kohal oli ka eneseteostus ja võimalus midagi teha ning enda teadmisi ja oskusi rakendada. Pensionikka jõudes soovitakse veel aktiivsed olla ja sotsiaalseid suhteid säilitada. Olles harjunud igapäevaselt inimestega suhtlema ja toimetama ei suudetaks koju koheselt jääda pensioni pidama. Ainult paar vastajat soovisid pensioniikka jõudes töötamise lõpetada ja üks jäaks juba eelpensionile, kui see võimalik oleks. Kui töö meeldib, tahetakse sellega jätkata kuniks tööandja seda võimaldab.

„Kindlasti plaanin, kuna mulle meeldib, kui on töö mis mulle meeldib. Valin kohti kandideerimiseks mis mulle väga meeldivad, siis pensionikka jõudes jätkan töötamist sest mulle meeldib seda tööd teha.“ (ME57)

Oskuste asjakohasus teemaplokiga soovis autor teada saada intervjuueeritavate hinnangut oma oskustele ja teadmistele. Uuriti nende hinnangut, kas varasemad ja praegused oskused, teadmised ja haridustase vastasid või vastavad tööandja ootustele. Puudutati ka enesetäiendamise teemat ja uuriti, kas hiljuti on omandatud uusi teadmisi või oskusi mingis valdkonnas.

Pettai & Kase (2015) poolt läbi viidud uuringus, pidasid vastajad oluliseks takistuseks tööturul ka oskust end tööjõuna müüa ja kvalifikatsiooni. Uurimuse raames läbi viidud intervjuude osalejad seevastu pidasid oma oskusi, teadmisi ja kvalifikatsiooni piisavaks ning tundsid, et need vastavad tööandja ootustele. Selles hinnangus ei tulnud esile erisusi valdkonna või tööstaaži põhisealt. Siiski leidis ka neid vastajaid, kes olid üle kvalifitseeritud ja töötasid kohal, mis eeldas madalamat kvalifikatsiooni. Samuti olid intervjuueeritavad

järjepidevalt oma oskusi ja teadmisi täiendanud ning aktiivselt koolitustel osalenud. Rohkem oli enesetäiendamise suundumust näha meesvastajate seas ja neil, kelle tööstaaž oli 40+ aastat. Varasemates uuringutes on leitud, et täiendkoolitustel osalemise määr on kõrgem kõrgharidusega inimeste seas (Council of the Baltic Sea States, 2022), kuid intervjueeritavate puhul ei ilmnenud seost haridustaseme ja koolitustel osalemise vahel. Kellel oli võimalus kasutas ära ka ülikoolide poolt pakutavaid täiendkursusi ja töötukassa koolitusi. Vastaja, kes on hetkel omandamas bakalaureusekraadi, et täiendada samal erialal omandatud keskeri haridust lisab:

„Pean väga piisavaks, viimased paar aastat peaaegu pidevalt huvitavaid kursusi võtnud erinevate ülikoolide juurde. Mitte otseselt vajadusest, vaid et lihtsalt asjad on huvitavad ja praegu on nii palju neid võimalusi“. (MP56)

Hariduse ja oskuste omandamise puhul toob puidutööstuses töötav ja selles tööstuses erinevates üksustes ametis olnud vastaja välja:

„Haridus praktiline on ka, et kui midagi oled elu jooksul praktilist ka omandanud siis saad jälle mitmele poole proovida. ... Kui oled kuskil midagi teinud, siis teises kohas natuke teistmoodi teha ei ole nii väga raske ümber õppida“. (MPT70)

Seega avatus uute oskuste omandamisele ja tahe ennast täiendada, tuleb töö otsimisel kasuks ja võib suurendada vanemaealiste konkurentsivõimet. Võimalusi enesetäiendamiseks on võimalik leida erinevatest kohtadest ja üha rohkem hoitakse end kursis ülikoolide poolt pakutavate võimalustega.

Riiklikud meetmed teemaplokk palus hinnata intervjueeritavatel riigi poolt pakutavat tuge 55+ vanuserühmas töötule. Kuidas hinnatakse koolitusvõimaluste leidmise lihtsust ja millist tuge riik võiks pakkuda tööotsingutel. Ühtlasi uuriti riigi poolt läbi viidud projektide kohta, mis suunatud vanemaealistele. Sooviti teada, kas nendest projektidest oldi kuulnud või nende sisuga lähemalt tutvunud.

Hinnates riiklikke meetmeid tööotsingu toetamiseks, leidsid paljud vastajad, et praegu pakutud töötukassa nõustamine ja koolitusvõimalused on olemas. Lisati, et koolitusvõimaluste leidmise lihtsus sõltub inimese enda tahtest. Töötuna arvel olles on võimalik riigi toel läbida erinevaid koolitusi ja valikuid on palju. Kui otsida koolitusi iseseisvalt ja oma vahendite eest võib rahaliselt takistusi esineda nii maksumuse, kui koolitusest osavõtmise ja transpordi kulude tõttu. Siiski märgiti töötukassa puhul, et nõustamise kvaliteet võiks olla kõrgem ning nõustamine on väga pinnapealne. Tuntakse, et 15 minutiga ei jõua konsultant põhjalikult nõustada töövõimaluste teemal ja kliendi töövaldkonda süveneda. On kogetud negatiivset suhtumist nõustaja poolt, mis tekitab

negatiivseid tundeid ja jääb mulje justkui ei soovitaks, et vanemaealised töö otsijad koolitustele läheks. Vastaja toob välja enda kogemuse töötukassaga:

„Kliendiga suhtlev kiht on nii palju õhukeseks tehtud, et minnakse seda teed, et need kes otseselt kliendid ei ole, siis genereeritakse mingisuguseid tekstilisi ja videokoolitusi, aga inimesega kokku puutumise aeg on piiratud 15 minutiga. /.../ Pidin alandamist kuulama, sest inimene ei viitsinud selgeks teha kellega ta räägib, (konsultant suhtles käskivas kõneviisis, teemasse mitte süvenenud)“. (MT63)

Koondamine võib mõne inimese vaimsele tervisele mõjuda. Rahaline hüvitis on küll olemas, aga see muutub ajapikku väiksemaks. Kui tööotsingud kestavad ajaliselt kaua ja saadav hüvitis aina väheneb, siis võib see inimestes tekitada meeleheidet. Riigipoolne tugi võiks hõlmata psühholoogilist nõustamist ja vaimse tervise tuge, toob välja üks vastaja:

„Esiteks sellises vanuses, kui sa oled isemajandav, see ei ole nii lihtne, seal on vaja psühholoogilist nõustamist, sest tekib allakäigu spiraal hakkab pihta, siis sul tekivad makseraskused ütleme eluasemete ja muude kuludega. Ja esiteks, see koondamine ja kõik on enesehinnangut hävitav sest sa ei tule ju vabatahtlikult ära.“. (NT58)

Riiklikest projektidest ei olnud enamik vastajaid midagi kuulnud. Mõned olid neist küll kaudselt kuulnud, kuid ükski vastajatest ei olnud nendega lähemalt tutvunud ega olnud nende sisuga põhjalikumalt kursis. Vastajatel puudus ka huvi end lähemalt nende projektidega kurssi viia ja mõnel tekkis küsimus, kellele need suunatud on, kui sihtrühma kuuluva inimesena polnud info nendeni jõudnud. Autori arvates vajaks lähemat uurimist, mis põhjustel info nendest projektidest ei ole jõudnud sihtrühmani. Kas oli asi valitud kanalites, meediaväljundites, kujunduses või milleski muus. Lisaks tundsid mõned vastajad, et riiklikul tasandil pole piisavalt ära tehtud, et seda vanemaealist seltskonda kaasata töötukassa koolitustesse ja programmidesse.

Intervjuu lõpetuseks oli võimalik intervjuueeritavatel lisada midagi, mille kohta ei küsitud, aga mida nad tunnevad, et oleks oluline. Sealt tuli välja järgmisi mõtteid:

- *Arvan, et töötukassast on siiski abi spetsialistidele ja lihttöölisele, et tippjuhtide taseme puhul ei ole seal temast palju abi. Need, kes otsivad lihtsamat kohta, siis nendele on palju abi.* (ME57)
- *Täiendkoolitusi ja toetusi võiks rohkem olla, ainult need koolitusi on, mis toimuvad Eestis. Et kui tahaks ametlikult kohtunike (spordi) kursusel käia, siis riigi mõistes, see maksu alla ei lähe ja selle eest maksta, kuna koolitused ka välismaal.* (MP56)

- *Oluline on ikkagi see, et vanuseline diskrimineerimine käib ikka varjatult täiel rinnal. Et tihti ei arvestata seda, vaadatakse lihtsalt seda vanust, aga mitte inimest, kui isiksust. Missuguses konditsioonis ta on jne. Et loetakse esmalt ikkagi see vanus kriteeriumiks millegipärast. (MT61)*
- *Kui see 55+ läheb sinna tööturule, kui ta on kaotanud töö või teeb niisugust tööd mis talle ei meeldi ja tahab ümber õppida siis tal on maruraske.... Oskustöölised on nõutud kaup ja neil on lihtne vahetada töökohta. Need kel ei ole õpitud oskusi ja pole staaži neil on asi raske. (NPT66)*

Järeldused ja poliitikasoovitused

Käesoleva magistr töö eesmärk oli analüüsida 55+ vanuses tööjõu olukorda Eesti tööturul ja anda poliitikasoovitusi nende konkurentsivõime suurendamiseks. Kokkuvõtvalt saab teoreetilise raamistiku ja intervjuude analüüsi tulemustest järeldada, et 55+ vanuserühm on tööturul nõrgemas seisus ja nende konkurentsivõime on madal. Varasemates uuringutes ja läbi viidud intervjuudest selgus, et konkurentsivõimet mõjutab enim vanus ja vanuseline diskrimineerimine. Vanemaealised kandideerijad hindavad oma konkurentsivõimet heaks ja tunnevad, et nende oskused ja teadmised vastavad tööandja ootustele. Siiski leiavad nad, et vanus piirab nende töö leidmise võimalusi ja konkurentsisis nooremate kandideerijatega jäävad nad vanuse tõttu valikust välja. Seda ka siis, kui varasemad töökogemused ja teadmised vastasid tööandja poolt oodatule. Mida lähemale jõuab vanus pensionieale, seda rohkem tuntakse vanuselist diskrimineerimist ja tööandjate poolset negatiivset suhtumist eakate palkamisse. Tööandjad ei ütle sageli välja, et just vanus on põhjuseks, miks mõne kandidaadiga edasi ei liiguta, kuid esineb ka olukordi, kus nooremate kandidaatide eelistamine tuuakse väga otseselt välja. Selline diskrimineeriv suhtumine tööandjate poolt hakkab pikapeale mõjutama vanemaealiste kandideerijate enesekindlust tööturul.

Üks tööandjate seas levinud eelarvamus on, et vanemaealised töötajad ei ole valmis muutustega kaasa minema ja ei soovi ennast täiendada. Intervjuude analüüsist sai järeldada, et vanemaealised töötajad võtsid aktiivselt koolitustest osa ja täiendasid oma teadmisi. Paljud otsisid ise aktiivselt võimalusi koolitustel osalemiseks lisaks töökohta poolt pakutavatele võimalustele. Oskuste poole pealt esines siiski paaril vastajal probleeme inglise keele oskusega, mida peeti takistuseks uue töö leidmisel.

Lisaks vanusele hakkab vanemaealiste kandideerijate konkurentsivõimet mõjutama tervis. Töökohta valikul tuleb neil arvestada oma füüsilise võimekusega ning soovitakse vältida töökohti, kus on pikad vahetused või öötöö. Tuntakse, et füüsilised võimed hakkavad

nõrgenema ja võib tekkida ka olukordi, kus tervise halvenemise tõttu tuleb töökoha vahetusele mõtlema hakata. Tähtsamaks muutub ka paindlikkus ning võimalus vajaduse korral töökoormust vähendada. Siiski on inimeste tervislik seisund ja füüsilised võimed erinevad ning leidub neid, kes ka kõrges eas suudavad teha füüsiliselt rasket tööd.

Sageli tuleb vanemaealistel töötajatel leppida palgaga, mis ei vasta ootustele. Kui kutseid tööintervjuudele ja tööpakkumisi tuleb vähe, ollakse valmis oma ootusi kohandama ja lepitakse madalama kvalifikatsiooni ja palgaga töökohaga. Kandideerijatel, kellel on finantsiliselt võimalik töö otsimisele kauem aega kulutada, on paremad võimalused leida töö, mis vastab ootustele nii palga, kui tingimuste osas.

Riigi poolt pakutavat tuge vanemaealistele töötajatele peetakse piisavaks, kuna töötukassas arvel olles on võimalik võtta nõustamist ja koolitusi. Siiski tuntakse, et nõustamise kvaliteet on kõikuv ja ajaliselt on kohtumised liiga lühikesed, mistõttu ei jõua nõustaja end töötaja vajadustega kurssi viia ja seeläbi nõu anda. Välja saab tuua ka selle, et Töötukassa nõustamise kvaliteediga on kõige vähem rahul endised tippspetsialistid ja -juhid. Teadlikus riigi poolt läbi viidavatest programmidest, mis suunatud vanemaealistele inimestele, on madal. Põhjused, miks on teadlikus madal, vajaks lähemat uurimist. Vanemaealistele suunatud programmidest ja enesetäiendamise võimalustest võiks paljudel kasu olla uute oskuste ja teadmiste omandamisel, mida tööle kandideerides kasutada saaks.

Töö autor leiab, et tööandjate negatiivne suhtumine vanemaealistesse kandideerijatesse vajaks suuremat tähelepanu ja lähemat uurimist. Vanemaealistel töötajatel on tööandjatele pakkuda palju teadmisi ja pikaajalisi kogemusi. Tuleb arvestada, et kvalitatiivse uuringu tulemused peegeldavad intervjuueeritavate isiklike kogemusi ning ei ole üldistatavad kogu 55+ vanuserühmale.

Uurimistulemuste põhjal saab kaaluda järgnevaid poliitikasoovitusi poliitikakujundajatele ja rakendusasutustele:

- Tööandjatel tuleb loobuda vanuselisest diskrimineerimisest ning keskenduda värbamisel kandidaatide tegelikele oskustele ja kompetentsidele. On vajalik tagada eakamatele kandideerijatele võrdsed võimalused tööintervjuudele pääsemiseks, et realiseerida nende potentsiaali tööturul.
- Viia läbi uuringuid tööandjate ja värbajate seas, et selgitada välja vanemaealiste kandidaatide kõrvalejätmise tegelikud põhjused ja levivad eelarvamused. Uuringutulemuste põhjal tuleb välja töötada meetmed hoiakute muutmiseks ja stereotüüpide murdmiseks värbamisprotsessis.

- Suunata vanemaealisi süsteemselt kutseharidusse ja praktiliste oskuste täiendamisele. See loob eeldused nende konkurentsivõime kasvuks ja pakub vajalikke teadmisi ka iseseisva ettevõtlusega alustamiseks.
- Viia täiend- ja ümberõppe pakkumised vastavusse tööturu tegelike vajadustega. Eelkõige tuleb suunata vanemaealisi arendama oskusi valdkondades, kus valitseb suurim tööjõupuudus ning mis on oma iseloomult sobilikud ka pensionieas töötamiseks

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö käsitles Eesti tööturul esinevat probleemi 55+ vanuses tööjõu madala konkurentsivõime osas, mis vajaks lähemat uurimist. Töö eesmärk oli analüüsida milline on 55+ vanuses tööjõu olukord Eesti tööturul ja anda poliitikasoovitusi nende konkurentsivõime suurendamiseks. Kuna rahvastik vananeb ning sündide arv on järjepidevas languses suureneb tulevikus üha enam vanemaealiste töötajate osakaal tööjõus. On oluline mõista, mis tegurid takistavad või soodustavad vanemaealiste osalemist tööturul ja mõjutavad nende konkurentsivõimet võrreldes teiste vanuserühmadega.

Teoreetilises kirjanduses on vanemaealiste konkurentsivõimet mõjutava põhitegurina välja toodud vanuseline diskrimineerimine, mis esineb juba kandideerimisprotsessis. Kandidaatide valimisprotsessis on vanuselise diskrimineerimise mõju mõõdetav juba siis, kui kandidaat on vanuse vahemikus 40-49, mis tõuseb koos ajaga. Võrreldes nooremate kandidaatidega, eelistatakse vanemaid kandidaate 11-50% väiksema tõenäosusega (Batinovic et al, 2023). Qvist ja Larsen (2025) töid veel välja, et vanuseline diskrimineerimine vähendab värbamise tõenäosust olenemata kandidaadi positiivsetest omadustest, oskustest ja teadmistest. Selline tõdemus selgus ka uuringu tulemustest, kus intervjuueeritavad töid välja, et kandidaatide puhul vaadatakse sageli ainult vanust ning ei keskenduta nende teadmistele ja oskustele.

Samuti vaadeldi töös poliitikameetmeid, mille kaudu üritatakse vanemaealiste konkurentsivõimet tõsta ja tööelu pikendada peale pensionikka jõudmist. Rahvusvahelises kirjandus on välja toodud mitmeid meetmeid. UNECE raport (2025) tõi välja kolm põhilist suunda: elukestev õpe ja oskuste arendamine, easõbraliku töökeskkonna ja paindlike töövõimaluste pakkumine ning pensionil olevate töötajate tagasi meelitamine. Eesti on vanemaealiste toetamiseks loodud projektides rohkem keskendunud ühiskonna ja tööandjate teadlikkuse tõstmisele ning diskrimineerimise vähendamisele. Sotsiaalministeerium viis aastal 2019 läbi projekti „Vanus on väärtus“ ja 2024-2027 „Vanemaealised“ projekti, mis mõlemad keskendunud vanemaealisi väärtustavate hoiakute kujundamisele ühiskonnas.

Magistritöö empiirilises osas kasutati uurimuse läbi viimiseks kvalitatiivset uurimismeetodit. Läbi viidi 12 poolstruktureeritud intervjuud 55-74 vanuserühma kuuluvate töötajate, töötute ja tööturul püsimise kogemusega inimestega. Intervjueeritavate valimi leidmiseks kasutati mugavusvalimit ning valim koosnes autori tutvusringkonnast, tuttavatest ja nende kolleegidest. Uuringusse oli kaasatud vastajaid erinevatelt elualadelt ja töökogemustega, et saada parem ülevaade vastajate kogemustest. Intervjueeritavaid oli nii avalikust sektorist, erasektorist, kui ka kaitsevaldkonnast. Neil kõigil oli sarnaseid kogemusi vanuselise diskrimineerimise osas tööturul. Siiski joonistus välja see, et kui inimesel oli eelnevast olemas praktiline töökogemus (puidutöö, mehhaanika teadmised, meditsiin jne) siis oli uue töökoha leidmine mõnevõrra kergem, kuna oli võimalik teadmisi juurde omandada ja seeläbi tööle saada. Juhtivamatel kohtadel (tehase juht, nõunik jne) vastajate seas oli vanus teravamaks probleemiks ning konkurentsist jäädagi sageli välja hoolimata sügavatest teadmistest ja pikaajalisest töökogemusest valdkonnas.

Küsimustik intervjuude läbi viimiseks koostati toetudes teooria peatükile ja seal välja toodule. Küsimused jaotati teemaplokkidesse: konkurentsivõime ja vanuseline diskrimineerimine, töö otsimine ja leidmine, tervis, töötingimused ja paindlikkus, motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus), oskuste asjakohasus, riiklikud meetmed. Kokku oli küsimusi 18. Intervjueeritavatelt küsiti nõusolek intervjuude salvestamiseks ja vastuste kasutamiseks magistritöö raames.

Intervjuud viidi läbi telefonivestluse, veebikõne või füüsilise kohtumise teel ning need salvestati kasutades telefoni helisalvestuse funktsiooni. Vastuseid kasutati anonüümselt ning neist eemaldati vajadusel viited eelmise või praeguse tööandja nimele või tegevusele. Intervjuu vastuste analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit ja analüüsi teises etapis loodi kategooriad.

Uuringu tulemused näitasid, et vanemaealiste konkurentsivõimet mõjutab enim vanus ning seda nii tööle kandideerides, kui ka töökohal olles. Tööandjatel on negatiivne eelarvamus vanemaealistesse töötajatesse ning arvatakse, et nad ei soovi muutustega kaasa minna ja ennast täiendada. Selline negatiivne eelarvamus toob kaasa olukordi, kus vanemaealised kandideerijad, kelle oskused ja teadmised vastaksid täpselt töökohal oodatule, ei saa sageli isegi kutset intervjuule ning nad jäävad konkurentsist välja. Vastajad pidasid oma teadmisi ja oskusi tööandja ootustele vastavaks ja olid aktiivselt valmis ennast täiendada ning uusi teadmisi omandama.

Analüüsist selgus, et vanemaealised kandideerijad on valmis kohandama oma ootusi palga ja töötingimuste osas. Sageli on nad pidanud leppima madalama palgaga ja töökohaga,

mis ei vasta nende kvalifikatsioonile. Mõningatel juhtudel võib tööotsimise protsess kujuneda oodatust pikemaks ning seetõttu minnakse tööle finantsilisest vajadusest kohale, mis ei pruugi täielikult ootustele vastata. Leidus ka erandeid, mõni töötaja oli saanud parema palga ja töötingimustega koha. Tervist otseseks takistuseks töö leidmisel ei peetud, kuid see võis seada piiranguid töötingimuste osas. Valiti töökohti, kus oli väiksem füüsiline koormus, lühemad vahetused ning välditi öötöö tegemist. Vanuse kasvades tuli olla hoolikam valikute tegemisel ja arvestada oma füüsilisi võimeid.

Pensionieas töö jätkamise otsus oli peamiselt tingitud materiaalsest vajadusest, kuid tähtis roll oli ka eneseteostusel ja sotsiaalsel suhtlusel. Finantsiline kindlustunne on oluline ka vanemas elueas ja seetõttu soovitakse pensionile lisaraha teenida, et säiliks eelnev elukvaliteet ja oleks võimalik lubada endale suuremaid väljaminekuid. Olulisel kohal oli ka eneseteostuse vajadus ja soov oma oskusi ja teadmisi kasutada. Kui töö meeldib, soovitakse sellega jätkata kuniks füüsiline vorm seda lubab. Lisaks säilivad pensionieas töötamise jätkamisel sotsiaalsed suhted kolleegidega. Ei soovita koju tegevusetult istuma jääda kuna kardetakse, et nii võivad oskused ja teadmised vaikselt kaduda.

Teadlikkus riiklikest vanemaealistele suunatud projektidest oli madal ning väga väike osakaal intervjueeritavatest oli neist midagi kuulnud. Lähemalt nendega tutvunud polnud keegi ja vastajate seas puudus huvi end nendega kurssi viia. Koolitusvõimalusi ja töötukassa poolt pakutavat nõustamist, peeti piisavaks toeks töö leidmisel. Siiski ei olnud rahul nõustamise kvaliteediga, mis polnud kliendikeskne ja leidus vastajaid kellel puudus usk selle kasulikusesse. Tunti, et koolitusi pidi endale välja võitlema ning tekkis tunne, et vanemaealistele neid anda ei soovitud.

Empiirilise uuringu tulemustest selgus, et 55+ vanuserühmas töötajad tundsid ennast küll konkurentsivõimelisena ja pidasid oma teadmisi ja oskusi tööandja ootustele vastavaks, aga siiski leidsid, et vanus on takistuseks tööturul.

Teooria ja kvalitatiivsete andmete analüüsi põhjal pakuti välja neli soovitus, poliitikakujundajatele ja rakendusasutustele. On oluline uurida lähemalt, mis põhjustab diskrimineerivat suhtumist vanemaealistesse kandideerimisprotsessis ja mis tegevuste, või meetmete kaudu saaks seda diskrimineerivat suhtumist ühiskonnas vähendada. Läbi oma pikaajaliste kogemuste ja valdkonna siseste teadmiste, on vanemaealised töötajad väga väärtuslikud tööturule ja on oluline, et neid ei tõrjutaks tööturult välja.

Peamiseks piiranguks saab pidada intervjueeritavate valimi väikest suurust ning seotust töö autoriga, mistõttu võivad vastused olla kallutatud. Edasise uurimise eesmärgil soovib autor suurendada valimit ning sinna kaasata rohkemate valdkondade esindajaid, et

saada parem ülevaade, kas vanuselise diskrimineerimise probleem on läbiv tööturul või esineb valdkonniti erinevusi. Lisaks tuleks eraldi uurimus korraldada ettevõtete ja värbajate seas, et uurida, mis põhjustel vanemad kandidaadid sageli konkurentsist välja jäävad, millised on tööandjate eelarvamused ja kuidas neid võiks muuta.

Viidatud allikad

1. Adams, W. C. (2015). Conducting Semi-Structured Interviews. In K. E. Newcomer, H. P. Hatry, & J. S. Wholey (Ed.), *Handbook of Practical Program Evaluation*, (4th ed.). <https://doi.org/10.1002/9781119171386.ch19>
2. Aug, T. (2022, 20. Detsember). Vanemaealised töötavad peamiselt õpetajate või puhasustöölistena. *Statistikaamet*. Retrieved from <https://rahvaloendus.ee/et/uudised/vanemaealised-tootavad-peamiselt-opetajate-voipuhastustoolistena>
3. 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>
4. Bakhshaliyev, V., & Masharsky, A. (2025). Navigating demographic challenges for sustainable economic growth in the baltic states. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, 125-149. <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2025-spec-10>
5. Barrela, R., P. Deb, G. Li, & Pizzinelli, C. (2024) *The labor market decisions of older workers in ageing economies: Evidence from Spain and the UK*. (IMF Working Paper No. 2025/30). International Monetary Fund. Retrieved from <https://www.imf.org/-/media/files/publications/wp/2025/english/wpica2025030-print-pdf.pdf>
6. Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S., & Carlsson, R. (2023). Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination. *Collabra: Psychology*, 9(1), 82194. <https://doi.org/10.1525/collabra.82194>
7. Beier, M. E., Kanfer, R., Kooij, D. T. A. M., & Truxillo, D. M. (2022). What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature. *Personnel Psychology*, 75(4), 779-804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
8. Bentley, T., Onnis, L., Vassiley, A., Farr-Wharton, B., Caponecchia, C., Andrew, C., ... & Green, N. (2023). A systematic review of literature on occupational health and safety interventions for older workers. *Ergonomics*, 66(12), 1968-1983. <https://doi.org/10.1080/00140139.2023.2176550>
9. Bonzini, M., Comotti, A., Fattori, A., Serra, D., Laurino, M., Mastorci, F., Bufano, P., Ciocan, C., Ferrari, L., Bollati, V., & Di Tecco, C. (2023). Promoting health and productivity among ageing workers: A longitudinal study on work ability, biological and cognitive age in modern workplaces (PROAGEING study). *BMC Public Health*, 23(1), 1115. doi:10.1186/s12889-023-16010-1

10. Breinek, P. (2018). Problems of older workers on the labour market. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 66(4), 1073-1084.
doi:10.11118/actaun201866041073
11. Butrica, B., & Mudrazija, S. (2022). *Skills-based hiring and older workers*. Urban Institute. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359635942_Skills-Based_Hiring_and_Older_Workers
12. Contage, L. S. C., & França, L. H. F. P. (2024). Employability of older workers: An international scoping review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 34, e3437.
<https://doi.org/10.1590/1982-4327e3437>
13. Council of the Baltic Sea States. (2022). *Lifelong learning to extend working life: Participation in education and learning among people aged 55+ in the Baltic Sea Region* (Policy Brief No. 9). Retrieved from https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/05/no-9_lifelong-learning.pdf
14. Dalle, A., Verhofstadt, E., & Baert, S. (2024). The subsidy trap: Explaining the unsatisfactory effectiveness of hiring subsidies for the senior unemployed. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 227, 106713.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106713>
15. Duduciuc, A., Bîră, M., & Ivan, L. (2023). Editorial: Culture and aging - Exploring older generations through the lenses of shifting patterns. *Culture. Society. Economy. Politics*, 3(1), 7-9. <https://doi.org/10.2478/csep-2023-0001>
16. Egeland, T., Heinonen, K., & Stensaker, I. G. (2025). The silver economy: A business perspective on the aging society. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 62(2), 185-203. <https://doi.org/10.1177/00218863251397563>
17. Eiffe, F. F., Muller, J., & Weber, T. (2024). *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* (Eurofound Working Paper No. WPEF24030). Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/e67b0e1921/wpef24030.pdf>
18. Eurofound. (2025). *Keeping older workers in the labour force* (EF24029). Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/5bb30e837e/ef24029en.pdf>
19. European Commission. (2024). *The 2024 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)* (Institutional Paper 279). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2765/022983

20. Eurostat. (2024, 9. detsember). 13% continued working after receiving old-age pension. Retrieved from
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20241209-1>
21. Fattori, A., Comotti, A., Barnini, T., Di Tecco, C., Laurino, M., Bufano, P., Ciocan, C., Serra, D., Ferrari, L., & Bonzini, M. (2024). Exploring workability in an older working population: associations with cognitive functioning, sleep quality, and technostress. *Frontiers in Public Health*, 12, 1303907. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1303907>
22. Filipas, A. M., Vretenar, N. & Jardas Antonić, J. (2025). Aging workforce and labour market trends in the European Union: A bibliometric analysis. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, 43(1), 91-117. <https://doi.org/10.18045/zbefri.2025.1.7>
23. Foresight Centre. (2019). *The financial well-being of the future elderly: Scenarios until 2050. Summary of the research*. Tallinn: Foresight Centre.
24. Hajdari, U. (2025, 15. Oktoober). Germany greenlights €2,000 tax-free earnings for pensioners. *Euronews*. Retrieved from
<https://www.euronews.com/business/2025/10/15/germany-greenlights-2000-tax-free-earnings-for-pensioners>
25. Hallpike, H., Van der Heijden, B. I. J. M., & Vallée-Tourangeau, G. (2025). What do you do when your career script runs out? How older workers decide whether and how to sustain their careers. *Work, Aging and Retirement* 11(1), 97-118. <https://doi.org/10.1093/workar/waad027>
26. Haridus- ja Teadusministeerium. (2023). *PIAAC 2022: täiskasvanute oskuste uuring. Eesti riiklik raport*. Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium. Retrieved from
https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2025-01/PIAAC_CY2_Eesti_riiklik_raport.pdf
27. Jakovljevic, M., Kumagai, N., & Ogura, S. (2023). Editorial: Global population aging – Health care, social and economic consequences, volume II. *Frontiers in Public Health*, 11, 1184950. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1184950>
28. Japan Institute for Labour Policy and Training. (2025). Over 30% of companies secure jobs for employees until the age of 70: MHLW's 2024 report on the employment condition of elderly persons. *Japan Labor Issues*, 9(53).
<https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2025/053-03.pdf>

29. Justo, R., Mérida, A. L., & Sanchis-Llopis, J. A. (2025). The early retirement gap: Does job satisfaction matter less for the self-employed? *SSRN Electronic Journal*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5274222
30. Kadefors, R. (2010). *Employability of older people: A scientific review, conclusions and recommendations*. University of Gothenburg, Best Agers Project. Retrieved from
<https://www.gu.se/sites/default/files/2020-09/Employability%20report%20Best%20Agers.pdf>
31. Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
32. 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>
33. Kuldne Liiga. (n.d.). *NOVA jätkuprojekt sai rahastuse*. Retrieved from <https://liiga.ee/nova-jatkuprojekt-sai-rahastuse/>
34. Kupiainen, P., Komulainen, K., Eriksson, P., & Rätty, H. (2023). Is older entrepreneurship being silenced? A policy analysis of Finnish government programmes. *Entrepreneurship & Regional Development*, 35(9-10), 746-761.
<https://doi.org/10.1080/08985626.2023.2225035>
35. La Ecwador. (n.d.). *Vanus on väärtus*. Retrieved from <https://laecwador.ee/projekt/vanus-on-vaartus/>
36. Latvian Chamber of Commerce and Industry, Estonian Chamber of Commerce and Industry, & Satakunta University of Applied Sciences. (2025). *Silver Strategies Handbook: Joint strategies for silver economy – measures, practices, recommendations*. Central Baltic Programme. Retrieved from https://centralbaltic.eu/wp-content/uploads/2023/05/SS-Hanbook_Silver-Stratgies_2025.pdf
37. Lobanova, J. Z., Kelić, & Zvezdanović, M. (2025). Population Ageing and Gender Gap: A Dual Challenge to Economic Growth. *STANOVNIŠTVO*, 63(1), 29-50.
<https://doi.org/10.59954/stnv.681>
38. Lopane, F. (2025). Silver economy for innovation and inclusivity: Sustainable environments for life independency. In: T. Ferrante & M. Sacco (Eds.). *Habitable future*, (SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology). Cham: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-95735-2_3

39. Lössbroek, J., & Schippers, J. (2025). Managerial decisions on older workers' training: A vignette study on the interplay of worker and manager characteristics. *Research in Social Stratification and Mobility*, 97, 101045. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101045>
40. Ma, J., Chen, Q., Chen, X., Fan, J., & Li, X. (2025). An inevitably ageing world: Analysis on the evolutionary pattern of age structure in 200 countries. *Royal Society Open Science*, 12(4), 241988. <https://doi.org/10.1098/rsos.241988>
41. Mason, A., Lee, R., & Members of the NTA Network. (2022). Six ways population change will affect the global economy. *Population and Development Review*, 48(1), 51-73. <https://doi.org/10.1111/padr.12469>
42. Molnár, T., Jenei, S., Moreno, E., Lakshmi, V. P., Malatyinszki, S., & Dávid, L. D. (2024). The role of lifelong learning in labour market competitiveness. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 7743-7761. doi:10.62754/joc.v3i8.5396
43. Morgavi, H. (2024). *Is it worth raising the normal retirement age?* (OECD Economics Department Working Papers, No. 1823). Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f2a3b40-en>
44. Männiste, T. (2014). Middle-aged people with Soviet-era university education in the lifelong learning environment of the transition period. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 2(2), 48-78. <https://doi.org/10.12697/eha.2014.2.2.03>
45. Nagarajan, N. R., & Sixsmith, A. (2021). Policy initiatives to address the challenges of an older population in the workforce. *Ageing International*, 48, 41-77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>
46. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Employee age and health. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 336-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.004>
47. OECD. (2019). *Working better with age. Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/08/working-better-with-age_e6265636/c4d4f66a-en.pdf
48. OECD. (2024). *Key policies to promote longer working lives: Country note - Estonia*. OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/key-policies-to-promote-longer-working-live-country-notes_a9fc14ca/estonia_735cec8a/d24de43f-en.pdf
49. OECD. (2025). *Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e40274c1-en>

50. OECD. (2025). *Education Policy Outlook 2025: Nurturing engaged and resilient lifelong learners in a world of digital transformation*. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/c3f402ba-en>
51. OECD. (2025). *OECD employment outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
52. Olev, A., & Alumäe, T. (2025). Open source platform for Estonian speech transcription. *Language Resources and Evaluation*, 59, 4421-4438. <https://doi.org/10.1007/s10579-024-09777-1>
53. Pettai, I., & Kase, H. (2023). *Vanemaealiste olukord Eestis: Üle-eestilise 2022. aasta uuringu tulemused*. MTÜ Kuldne Liiga, Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.
<https://liiga.ee/wp-content/uploads/2023/12/Aruanne.-Vanemaealiste-uuring-2022.pdf>
54. Pettai, I., Groosthal, K., & Kase, H. (2024). *Tegevusprogramm vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul*. MTÜ Kuldne Liiga, Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. <https://liiga.ee/wp-content/uploads/2025/01/Tegevusprogramm-torjumise-vahendamiseks-tooturul.pdf>
55. Qvist, J. Y., & Larsen, C. A. (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects. *Social Science Research*, 126, 103135.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103135>
56. Sakkeus, L., & Leppik, L. (2016). *Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Eesti demograafiakeskus.
57. Sakkeus, L., & Tambaum, T. (2019). *Pilk hallile alale II: Vananemine elukaare vaates. SHARE Eesti teine ülevaatekogumik*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Eesti Demograafia Keskus. <https://www.tlu.ee/public/pilkhallilealaleteinepdf>
58. Servinski, M. (2021, 24. August). Kuidas on muutunud Eesti tööturg 30 aasta jooksul? *Statistikaamet*. Retrieved from
<https://stat.ee/et/uudised/kuidas-muutunud-eesti-tooturg-30-aasta-jooksul>
59. Sirk, V. (2005). Hariduskriis Nõukogude Eestis. *Acta Historica Tallinnensia*, 9, 235-256.
<https://doi.org/10.3176/hist.2005.1.10>
60. Smeaton, D., Vegeris, S., & Sahin-Dikmen, M. (2009). *Older workers: Employment preferences, barriers and solutions* (Research Report No. 43). Manchester, England: Equality and Human Rights Commission. Retrieved from
<https://www.equalityhumanrights.com>

61. Sotsiaalkindlustusamet. (n.d.). *Paindlik pension*. Retrieved from <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/pension-ja-seotud-huvitised/pensioniliigid/paindlik-pension>
62. Sotsiaalministeerium. (2019, 1. Oktoober). *Sotsiaalkampaania „Vanus on väärtus“: töötamine on kasulik igas eas*.
<https://www.sm.ee/uudised/sotsiaalkampaania-vanus-vaartus-tootamine-kasulik-igas-eas>
63. Sotsiaalministeerium. (2024). *Vanemaealiste programm 2024-2027*. Tallinn: Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2025-01/Vanemaealiste%20programm%202024-2027.pdf>
64. Statistikaamet. (2024). *PA628: Täis- ja osalise tööajaga töötajate jaotus soo ja vanuserühma järgi, oktoober* [Dataset]. Statistika andmebaas. Retrieved from https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__tootasu/PA628/table/tableViewLayout2
65. Statistikaamet. (2025, 19. Detsember). Eesti pensionärid jätkavad töötamist eelkoige majanduslikel põhjustel. Retrieved from <https://stat.ee/et/uudised/eesti-pensionarid-jatkavad-tootamist-eelkoige-majanduslikel-pohjustel>
66. Statistikaamet. (2025, 23. Aprill). 1 369 995 inimest: Eesti rahvaarv pöördus langusesse. Statistikaamet. Retrieved from <https://www.stat.ee/et/uudised/1-369-995-inimest-eesti-rahvaarv-poordus-langusesse>
67. Statistikaamet. (2025, 24. Oktoober). Tervise tõttu töötamise lõpetanud pensioniealiste osakaal on Eestis EL-i kõrgeim. Retrieved from <https://stat.ee/et/uudised/tervise-tottu-tootamise-lopetanud-pensioniealiste-osakaal-eestis-el-i-korgeim>
68. Statistikaamet. (n.d.). *RV021: Rahvaarv ja rahvastiku koosseis soo ja vanuse järgi* [Dataset]. Statistika andmebaas. Retrieved from https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV021/table/tableViewLayout2
69. Statistikaamet. (n.d.). *RV083: Prognoositav rahvaarv aastani 2085 soo ja vanuse järgi (aluseks 1. jaanuari 2024 rahvaarv)*. [Dataset]. Statistika andmebaas. Retrieved from https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV083/table/tableViewLayout2
70. Statistikaamet. (n.d.). *TT330: 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund — Näitaja, sugu, vanuserühm ning vaatlusperiood*. [Dataset]. Statistika andmebaas. Retrieved from

https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT330/table/tableViewLayout2

71. Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
doi:10.1017/S1049023X21000649
72. Taimela, S., Läärä, E., Malmivaara, A., Tiekso, J., Sintonen, H., Justén, S., & Aro, T. (2007). Self-reported health problems and sickness absence in different age groups predominantly engaged in physical work. *Occupational and Environmental Medicine*, 64(11), 739-746. <https://doi.org/10.1136/oem.2006.027789>
73. Tallinna Ülikool Haapsalu kolledž. (2025, 5. veebruar). *SAFE ja Silver Strategies projektid ühendavad jõud, et parandada vanemaealiste tööturuvõimalusi*.
<https://www.tlu.ee/haapsalu/uudised/safe-ja-silver-strategies-projektid-uhendavad-joud-et-parandada-vanemaealiste>
74. Tartu Linnavalitsus. (2021). *Easõbralik Tartu 2030*. Tartu Linnavalitsus. Retrieved from https://www.tartu.ee/sites/default/files/research_import/2021-10/Eas%C3%B5bralik%20Tartu%202030.pdf
75. TNS Emor & Praxis. (2015). *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015: Uuringu aruanne*. Praxis. https://www.praxis.ee/uploads/2016/03/VEU2015-lõpparuanne_TNSEmorSAPraxis_07122015.pdf
76. Tohit, N. M., & Haque, M. (2024). Preparing the younger generation for an aging society: Strategies, challenges, and opportunities. *Cureus*, 16(7), e64121.
<https://doi.org/10.7759/cureus.64121>
77. Trunkina, L. V., Kipervar, E. A., & Mizya, M. S. (2019). Increasing the competitiveness of older age groups in the digitalization environment. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 105, 519-522. DOI:10.2991/iscde-19.2019.99
78. United Nations Economic Commission for Europe. (2025, Aprill). *Policy brief on ageing: Unlocking the potential of an ageing workforce* (Policy Brief No. 30). Retrieved from https://unece.org/sites/default/files/2025-08/PB_30_EN_ECE_WG.1_45.pdf
79. Vanajan, A., Bültmann, U., & Henkens, K. (2020). Health-related work limitations among older workers: The role of flexible work arrangements and organizational climate. *The Gerontologist*, 60(3), 450-459. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz073>
80. Võrdse kohtlemise seadus. (2008). *RT I 2008, 56, 315*. Retrieved from <https://www.riigiteataja.ee/akt/VõrdKS>

81. Väänänen, N. (2024). Reversing ageism and extending working lives: The Finland model. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, (3).
<https://www.julkari.fi/items/966875f2-a739-4187-b6f5-cb8291f051dc>
82. Weber, D., & Loichinger, E. (2022). Live longer, retire later? Developments of healthy life expectancies and working life expectancies between age 50-59 and age 60-69 in Europe. *European Journal of Ageing*, 19(1), 75-93. <https://doi.org/10.1007/s10433-020-00592-5>
83. World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>

LISA A

Intervjuukava 55+ vanuses töötajatele/töötutele/tööturul püsimise kogemusega vastajatele

1. Taustainfo- vanus, sugu, haridus, töökoht/valdkond, tööstaaz

Miks eelmine tööleping lõppes/otsustasite lõpetada töölepingu (karjääripööre, koondamine)? (Pettai & Kase 2023)

2. Konkurentsivõime ja vanuseline diskrimineerimine

Kui enesekindlalt te end tööotsijana tunnete ja kuidas hindate oma konkurentsivõimet (uut tööd lihtne leida, raske, tunnete tõrjutust)? (konkurentsivõime- vanus, tervis, oskused, töötingimused, kas toetavad või piiravad töö leidmise võimalusi) (Pettai & Kase, 2023) (Contage & Franca, 2024)

Kas vanus on olnud takistuseks töökohta leidmisel, intervjuudele saamisel jne?

Kas olete tundnud vanuse osas diskrimineerivat suhtumist tööle kandideerides või töökohal (näiteid olukordadest)? (Pettai & Kase, 2023) (Qvist & Larsen, 2025)

3. Töö otsimine ja leidmine

Millist uut tööd otsisite/otsite?

Kas midagi lihtsamat/keerulisemat, kas sarnasel erialal, mis enne või midagi uut?

Kas pidite leppima kohaga mille palk ja tööülesanded olid alla ootuste ning madalama kvalifikatsiooniga? (Pettai & Kase, 2023)

4. Tervis töötingimused ja tööaja paindlikus

Kas tervis on olnud takistuseks töö leidmisel (füüsiline koormus, öötöö, pikad vahetused)? (Pettai & Kase, 2023) (Bonzini et al, 2023) (Bentley et al, 2023)

Kui oluline on töökohta paindlikus? (Vanajan et al, 2020) (Breinek, 2018)

Kas uut tööd otsides jälgid/jälgisid ka seda, kas pakutakse osalist tööaega, väiksemat koormust jne? (Barrela et al., 2024) (Vanajan et al, 2020)

5. Motivatsioon (majanduslik vs eneseteostus)

Kui pensioniealine- Pensionieas töötamise jätkamine, kas tuli materjaalsest vajadusest või soovist end teostada/töö meeldivusest jne? (Hallpike et al., 2025) (Sakkeus & Leppik, 2026)

Kui ei ole pensioniealine- Kas plaanid jätkata töötamist ka peale pensionikka jõudmist, kui jah siis mis põhjusel? (töö meeldib, finantsiline vajadus, sotsiaalsed suhted) (Hallpike et al., 2025) (Foresight Centre, 2019) (Sakkeus & Leppik, 2016)

6. Oskuste asjakohasus

Kas tundsid, et varasemad ja praegused oskused, teadmised ja haridus vastas tööandja ootustele? (Pettai & Kase, 2023) (Butrica & Muradzija, 2022)

Kui piisavaks oma oskusi ja teadmisi pead? (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023)

Kas oled oma oskusi ja teadmisi täiendanud ja mis valdkonnas? (TNS Emor & Praxis, 2015) (Molnár et al., 2024)

7. Riiklikud meetmed

Kas 55+ vanuserühmas töötule on koolitusvõimaluste leidmine pigem lihtne või keeruline? (TNS Emor & Praxis, 2015) (OECD, 2019)

Mis riigi poolne tugi aitaks/oleks aidanud teid tööotsingutel (nõustamine, koolitusvõimalused jne)? (OECD, 2019)

Kas oled kuulnud või tuttav riigi poolt läbi viidavatest projektidest (NOVA, Vanemaealised, Vanus on väärtus)?

Lõpetuseks

Kas soovid midagi juurde lisada, mille kohta ma ei küsinud, aga mida pead oluliseks?

LISA B

Teoorias käsitletud uuringute metoodika

Viide allikale	Millistele teooriatele kirjanduse ülevaade tugineb	Uurimise märk ja küsimused	Metoodika	Põhitulemused
Bae & Choi (2023)	Vanuseline diskrimineerimine, stereotüüpide teooria	Millisel määral ja kuidas mõjutab vanuseline diskrimineerimine töökohal	Süsteemne kirjanduse ülevaade ja metaanalüüs	Vanemaealised kogevad tööturul vanuselist diskrimineerimist märkimisväärselt ja seda nii värbamisel, kui ka karjääri alasel.
Barrela et al. (2024)	Tööjõupakkumise ja pensionikäitumise teooriad	Mis mõjutab vanemaealiste tööjätkamise otsuseid	Kvantitatiivne analüüs (tööjõu uuringud Hispaanias ja Ühendkuningriigis)	Tervis, sissetulek ja sotsiaalsed stiimulid mõjutavad töötamise jätkamist
Beier et al. (2022)	Edukas vananemine tööl	Ülevaate andmine tööelu ja vananemise vahelisest seosest	Süstemaatiline kirjanduse ülevaade	Vanus ei vähenda töövõimet ja paindlikkus töökeskkonnas on oluline
Bentley et al. (2023)	Töötervishoid ja tööohutus	Millised tegevused parandavad vanemaealiste töötingimusi ja tööohutust	Süsteemne kirjanduse ülevaade	Paindlik töökorraldus, ergonoomika ja terviseprogrammid toetavad vananemist töökohal
Bonzini et al. (2023)	Töövõime teooria	Kuidas tervis ja vanus mõjutavad töövõimet ajas	Longituuduuring, statistiline analüüs	Töövõime ei lange koos vanusega, sõltub rohkem tervisest ja töökeskkonnast
Breinek (2018)	Tööturu segmentatsioon	Millised on vanemaealiste probleemid tööturul	Kvantitatiivne analüüs ja kirjanduse süntees	Tehnoloogia areng loob nii riske, kui võimalusi vanemaealistele töötajatele. Paindlik tööaeg ja paremad koolitusvõimalused motiveerida vanemaid töötajaid kauem töötama.
Contage & Franca (2024)	Töölase konkurentsivõime teooria	Vanemaealiste tööalast konkurentsivõimet käsitleva teaduskirjanduse kaardistamine	Skoopuuring	Konkurentsivõimet mõjutavad oskused, tervis, stereotüübid ja elukestev õpe

Dalle et al. (2024)	Aktiivse tööturupoliitika teooriad	Selgitada miks on vanemaealiste palkamise toetused vähese tõhususega	Kvantitatiivne majandusanalüüd	Toetused ei vähenda piisavalt tööandjate eelarvamusi, mis on seotud kandideerijate vanusega
Eiffe et al. (2024)	Pikema tööelu poliitikad ja aktiivne vananemine	Analüüsida, mis meetmed aitavad vanemaealisi kauem tööturul hoida	Euroopa riikide poliitika võrdlemine ja statistiline analüüs	Paindlik pension, ümberõppe võimalused ja tervist toetavad ja hoidvad töökohad on tõhusad tööelu pikendamise meetmed
Fattori et al. (2024)	Töövõime ja tööga hõivatus	Millised tegurid mõjutavad tööga hõivatust	Küsimustikud ja statistiline analüüs	Tervis, oskused, hoiakud ja töökeskkond on olulised
Hallpike et al. (2025)	Karjääri konstrueerimise teooria	Kuidas vanemaealised otsustavad karjääri jätkamise üle	Kvalitatiivne intervjuu uuring	Otsuseid mõjutab tervis, rahaline vajadus ja eneseteostus
Lössbroek & Schippers (2025)	Inimkapitali teooria, juhtimisotsused	Kuidas juhid otsustavad vanemaealiste koolitusotsuste üle	Vignette eksperiment, statistiline analüüs	Vanus mõjutab juhtide koolitusotsuseid vanemaealistele töötajatele. Vanuse kasvades vähenevad koolitusvõimalused
Ng & Feldmann (2013)	Töötervis ja vananemise teooriad	Vanuse ja tervise vaheliste seoste uurimine tööl	Kvantitatiivne statistiline analüüs	Vanus ei tähenda, et tervis või töövõime oleks kohe automaatselt kehvem
Molnár et al. (2024)	Elukestev õpe	Kuidas elukestev õpe mõjutab konkurentsivõimet	Kvantitatiivne ja kvalitatiivne süntees	Õppimine suurendab tööturul püsimist
Batinovic et al. (2023)	Vanuseline diskrimineerimine	Kui suur on vanuseline diskrimineerimine värbamisel	Varasemalt läbi viidud uuringute meta-analüüs	Diskrimineerimine algab juba vanusest 40
Qvist & Larsen (2025)	Vanuseline diskrimineerimine	Milline on vanuse mõju värbamisotsustele	Vignette eksperiment	Vanus on üks suurimaid värbamist mõjutavaid tegureid
Vanajan et al. (2020)	Töötervis ja töökoha paindlikus	Paindliku töö mõju töövõimele	Küsitlusuuring, regressioonanalüüs	Paindlikud töötingimused aitavad leevendada tervisest tulenevaid piiranguid ja kauem töötada
Weber & Loichinger (2022)	Tervislike eluaastate ja töötatud aastate seos	Kas pikem eluiga ja tervelt elatud aastad	Demograafiline ja statistiline analüüs	Tervena elatud aastad ei kasva kõikjal ja on raske prognoosida

		tähendavad pikemat tööelu		tulevikus tervelt elatud aastaid
Pettai & Kase, 2023	Aktiivse vananemise ja sotsiaalse kaasatuse käsitleused	Selgitada vanemaealiste olukorda Eestis	Üle-eestiline küsitlusuuring	Vanemaealised kogevad diskrimineerimist, soovivad sageli jätkata töötamist
Pettai, Groosthal & Kase (2024)	Vanuseline diskrimineerimine	Vanemaealiste tõrjumist Eesti tööturul analüüsida	Uuringuandmete ja poliitikadokumentide analüüs	Vanuseline diskrimineerimine on suur probleem Eesti tööturul
Sakkeus & Leppik (2016)	Aktiivne vananemine	Eesti vanemaealiste heaolu ja toimetuleku analüüsimine	SHARE Eesti andmete analüüsimine	Heolu sõltib majanduslikust kindlustatusest, tervisest ja sotsiaalsetest suhetest
Sakkeus & Tambaum (2019)	Elukaare teooria	Uurida Eesti ühiskonnas vananemist	SHARE uuringu kvantitatiivne analüüs	Vananemine süvendab ebavõrdsust tööturul
TNS Emor & Praxis (2015)	Aktiivne vananemine	Vanemaealiste toimetuleku kaardistamine Eestis	Üleriigiline küsitlusuuring	Toimetulekuga seotud probleemideks on tervis, madal sissetulek ja tööturult kõrvale jäämine
Foresight Centre (2019)	Rahvastiku vananemine ja heaoluriigi teooria	Eakate rahalise heaolu Eestis prognoosimine aastani 2050	Stsenaariumianalüüs, demograafilised prognoosid	Vanaemine suurendab koormust pensionisüsteemile ja hooldamiskohustusele
Haridus- ja Teadusministeerium (2023)	Inimkapitali teooria, elukestev õpe	Eesti täiskasvanute oskuste analüüsimine	Küsitlusuuring	Vanemaealiste funktsionaalse lugemise oskused, matemaatiline kirjaoskus ja adaptiivne probleemilahendamise oskus oli madalam, kui nooremal vanuserühmal
Kallas et al. (2021)	Vanuseline diskrimineerimine	Vanuse rolli selgitamine Eesti tööturul	Ekspertarvamuste ja uuringute analüüs	Vanemaealiste võimalusi piiravad tööandjate eelarvamused ja stereotüübid

Allikas: Autori koostatud

Summary

INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE WORKFORCE AGED 55+ IN THE LABOUR MARKET

Triinu Mäemets

This master's thesis examines the competitiveness of people aged 55+ in the Estonian labour market. Topic was chosen in the context of ageing population and declining birth rates, which are increasing the share of older workers in the workforce. The study aims to identify the factors that either hinder or support the labour market participation and competitiveness of older employees compared to other age groups.

The theoretical framework analyses the impact of an ageing society on the labour market, the main factors influencing the competitiveness of older workers, and policy measures designed to extend working lives and improve labour market participation after retirement. The empirical part of the study is based on 12 semi-structured interviews conducted with employed and unemployed individuals aged 55-74, as well as people with previous labour market experience.

The findings reveal that age is the primary factor affecting the competitiveness of older workers, both during recruitment processes and in the workplace. Respondents experienced age-related discrimination, as employers often assumed that older employees are less adaptable, resistant to change, and unwilling to develop new skills. As a result, many qualified older candidates were excluded from recruitment processes before even reaching the interview stage, despite owning relevant knowledge and experience. At the same time, interviewees described themselves as motivated to learn and willing to update their skills.

The study also found that older workers are often prepared to lower their salary expectations and accept less favourable working conditions in order to be hired. Although health issues were not considered a direct barrier to employment, they could limit the ability to do night work or long shifts. Continuing employment after retirement was mainly motivated by financial necessity, but self-fulfillment and social interaction were also important factors.

Awareness of labour market programmes and projects targeted at older people was generally low. While training opportunities and support provided by the unemployment insurance fund were viewed as potentially useful, respondents criticized the quality of consulting services, describing them as insufficient from customers view and not always

supportive of older job seekers. Some respondents also felt that older workers had to actively fight for training opportunities.

The study included participants from various sectors, including the public, private, and defence sectors, all of whom reported similar experiences of age discrimination. However, respondents with practical vocational skills and hands-on work experience found it somewhat easier to secure employment, as these skills remained in demand. In contrast, respondents in managerial or advisory positions experienced greater difficulties, despite their extensive expertise and professional knowledge.

Based on the theoretical analysis and qualitative findings, the thesis proposes four recommendations for policymakers and implementing institutions. First, recruitment must focus on actual competencies to ensure equal interview opportunities for older candidates. Second, further research into employer attitudes is required to develop measures for dismantling age-related stereotypes. Third, systematic direction towards vocational education and practical skills should be prioritized to support both employability and entrepreneurship. Finally, training and retraining programs must be aligned with actual labor market demands, specifically targeting sectors with labor shortages. Together, these measures could be of help so age 55+ workforce would be utilized as a valuable resource rather than being excluded through discriminatory practices.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Triinu Mäemets, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
55+ VANUSES TÖÖJÕU KONKURENTSIVÕIME SUURENDAMINE
TÖÖTURUL, mille juhendaja on nooremlektor Anneli Lorenz ja kaasprofessor Eve Parts, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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

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

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

Triinu Mäemets
19.05.2026