

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ärikorralduse instituut
Töökeskkonna ja –ohutuse õppetool

Evgeniya Filippova

**VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVE JA SEDA KUJUNDAVAD
TEGURID VALITUD EUROOPA LIIDU RIIKIDES**

Magistritöö

Juhendaja: emeriitdtsent Ülo Kristjuhan

Tallinn 2014

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Evgeniya Filippova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 111545

Üliõpilase e-posti aadress: jevgenia.filippova@gmail.com

Juhendaja emeriitdotsent Ülo Kristjuhan:

Töö vastab magistritööle/bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	5
SISSEJUHATUS	6
1. VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVE JA SEDA KUJUNDAVATE TEGURITE	
TEOREETILINE KÄSITLUS	9
1.1. Tööjõu vananemise protsessi olemus ning vananeva tööjõu määratlemine.....	9
1.2. Vanemaealiste tööturukäitumist kirjeldavate mudelite väljakujunemine ja olemus ..	12
1.3. Vanemaealiste tööhõivet kujundavad tegurid teoreetiliste seisukohtade ja varasemate	
empiiriliste uuringute põhjal	21
1.3.1. Individuaalsed karakteristikud.....	25
1.3.2. Leibkonna karakteristikud.....	29
1.3.3. Töökoha karakteristikud (töötingimused).....	30
1.3.4. Nõudluspoolised ja institutsionaalsed tegurid.....	32
2. VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVET KUJUNDAVATE KARAKTERISTIKUTE	
HINDMINE	38
2.1. Empiirilises analüüsis kasutatavad andmed ja uurimismeetod	38
2.2. Vanemaealiste tööturukäitumise trendid Eestis ja Euroopa Liidus.....	39
2.3. Vanemaealiste tööhõivet kujundavad tegurid SHARE 4. laine andmetel.....	48
2.4. Eesti ja Euroopa Liidu valitud riikide vanemaealiste tööhõivet kujundavate tegurite	
ökonomeetiline analüüs SHARE 4. laine andmetel	58
2.4.1. Ökonomeetriliste mudelite kirjeldus ja mudelites kasutatavad muutujad	59
2.4.2. Ökonomeetrilise analüüsi tulemused ning järeldused ja soovitused vanemaealiste	
tööhõive tõstmiseks.....	62
KOKKUVÕTE	72
VIIDATUD ALLIKAD	76
SUMMARY	86
LISAD	90
Lisa 1. Dünaamilise tööjõupakkumise mudeli arendused	90

Lisa 2. Kokkuvõtte mõnedest varasematest uuringutest lähtuvalt tööjõus osalemisest ja tööjõust lahkumisest	91
Lisa 2 järg. Kokkuvõtte mõnedest varasematest uuringutest lähtuvalt tööjõus osalemisest ja tööjõust lahkumisest	92
Lisa 3. Eesti rahvastiku vanuskoosseis ning prognoos	93
Lisa 4. Euroopa Liidu riikide rahvaarv ning rahvastikuprognosisid	94
Lisa 4 järg. Euroopa Liidu riikide rahvaarv ning rahvastikuprognosisid	95
Lisa 5. Euroopa Liidu riikide vanemaealiste osakaal tööealises elanikkonnas ning prognoosisid	96
Lisa 5 järg. Euroopa Liidu riikide vanemaealiste osakaal tööealises elanikkonnas ning prognoosisid	97
Lisa 6. Eesti vanemaealiste tööjõus osalemise määr aastail 2003-2013 (protsentides).....	98
Lisa 7. Eesti vanemaealiste tööhõive määr aastail 2003-2013 (protsentides)	99
Lisa 8. Eesti vanemaealiste (50-74aastaste) hõivatus tegevusala järgi 2013. aastal	100
Lisa 9. Eesti vanemaealiste töötuse määr aastail 2003-2013 (protsentides).....	101
Lisa 10. Vanemaealiste (55-65aastaste) hõive määr Euroopa Liidus aastail 2010 ja 2012 (protsentides)	102
Lisa 11. Vanemaealiste (55-65aastaste) hõive määr Euroopa Liidus soo järgi 2012. aastal (protsentides)	103
Lisa 12. Vanemaealiste (55-64aastaste) tööhõive määr soo järgi Euroopa Liidus 2012. aastal (protsentides).....	104
Lisa 13. Keskmine tööjõust väljumise vanus Euroopa Liidus.....	105
Lisa 14. Soov võimalikult vara töötamisest loobuda riikide lõikes (protsentides).....	106
Lisa 15. Vanemaealiste (55-74) kodakondsus riikide ja tööhõive staatuse (töötav/mittetöötav) lõikes (protsentides)	107
Lisa 16. Vanemaealiste (55-74) jagunemine isiklike tervisehinnangute ja tööhõive staatuse alusel riikide lõikes (protsentides).....	108
Lisa 17. Vanemaealiste jagunemine laste olemasolu ja tööhõive staatuse järgi riikide lõikes (protsentides).....	109
Lisa 18. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste jagunemine ametikoha/viimase ametikoha järgi riikide lõikes (protsentides)	110

Lisa 19. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste jagunemine töökoha/viimase töökoha majandusharu järgi riikide lõikes (protsentides)	111
Lisa 20. Vanemaealiste töötajate jagunemine vanuserühma (55-64 ja 65-74) ja töökohale antud hinnangute alusel riikide lõikes (protsentides)	112
Lisa 20 järg. Vanemaealiste töötajate jagunemine vanuserühma (55-64 ja 65-74) ja töökohale antud hinnangute alusel riikide lõikes (protsentides)	113

ABSTRAKT

Vanemaealiste tööhõive ja aktiivne osalemine ühiskonnaelus on 21. sajandil kujunenud väga oluliseks diskussiooniobjektiks. Tööjõu vananemine ning sellest tingitud sotsiaalkaitse- ja heaolüsteemide kulukas ülevalpidamine tingib vajaduse vanemaealisi kauem aktiivsena ja võimekana tööturul hoida. Selleks, et leida sobivaid meetmeid, kuidas vanemaealiste hõivemäära suurendada, on oluline analüüsida seda kujundavaid tegureid.

Käesoleva magistritöö eesmärk on analüüsides vanemaealiste tööhõivet kujundavaid tegureid valitud Euroopa liidu riikides, välja selgitada aspektid, mida jälgida vanemaealiste tööhõive suurendamiseks. Magistritöö hõlmab vanemaealiste tööhõivega seotud teoreetilisi aspekte ning varasemate empiiriliste uuringute tulemusi. Selgitamaks, millised tegurid kujundavad vanemaealiste tööhõivet, viiakse läbi ökonomeetiline analüüs SHARE projekti 4. laine andmete alusel. Mudelite hindamiseks kasutatakse logit-mudelit. Vaatluse alla võetakse Eesti, Rootsi, Taani ja Prantsusmaa vanemaealisi (55-74a).

Ökonomeetrilise analüüsi tulemusena leiti, et üldjuhul kujundavad vaadeldavate riikide vanemaealiste tööhõivet samad tegurid, mis ka mujal. Samas, on mõne riigi puhul võimalik välja tuua ka erisusi. Mudelite hindamisel kujunesid olulisteks individuaalseteks teguriteks kõikide riikide puhul vanus, haridustase ning tervisehinnang. Elukaaslase/abikaasa olemasolu oli see tegur, mis selgitas mittetöötamist. Mittetöötavad vanemaealised on üldiselt vähem rahul oma leibkonna majandusliku toimetulekuga kui töötavad vanemaealised. Samas vanemaealised vanuses 65-74 aastat eelistavad rohkem töökohti, mida iseloomustavad kõrgem ametipositsioon, osaline töökoormus, madalad füüsiliselt nõuded ja ajasurve puudumine. Eestis on võrreldes teiste riikidega üsna suured erinevused 55-64aastaste ja 65-74aastaste vanemaealiste töökoha karakteristikute vahel. Kokkuvõtteks võib öelda, et eesmärgiga vanemaealiste hõivet suurendada tuleb tähelepanu pöörata tervisele ja haridusele ning erinevatele töötingimustega seotud teguritele, eriti töövormide paindlikkusele.

Võtmesõnad: tööjõu vananemine, vanemaealiste tööhõive, tööhõivet kujundavad tegurid, töövõime, tööhõivevõime, Euroopa Liit, binaarne logistiline regressioon.

SISSEJUHATUS

Viimased aastakümned tõid maailmasse kaasa kiired demograafilised, sotsiaalsed ja majanduslikud muutused. Üks sellistest muutustest, millega arenenud riigid on 21. sajandil kokku puutunud, on rahvastiku vananemine. Rahvastiku vananemine mõjutab otseselt olukorda tööturul – selle nähtuse tulemusena ootab Euroopa riike tööealise elanikkonna järsk vähenemine ja vanemaealiste osakaalu suurenemine ühiskonnas. Lisaks võimendab tööturuolukorra tõsidust aastakümnete jooksul süvenenud trend, et vanemaealised lahkuvad tööturult juba enne ametlikult kehtestatud pensioniea saabumist. Mõlemad aspektid põhjustavad kulutuste kasvu riikide pensioni- ja tervishoiusüsteemidele ning hoolekandeteenustele, mistõttu käsitletakse sageli vanemaealiste osakaalu kasvu ühiskonnas üksnes negatiivsest küljest. Vanemaealiste võimalik positiivne roll ja panus ühiskonna arengus jääb tihtipeale aga tähelepanuta.

Rahvastiku vananemine ja vanemaealiste osakaalu kasv ühiskonnas kohustab Euroopa Liidu riike hindama ja muutma oma seniseid sotsiaalpoliitilisi ja majanduslikke suundi, et tagada oma ühiskondade jätkusuutlik sotsiaalmajanduslik areng. Väljakujunenud olukorras hakatakse otsima tööjõu allikaid just vanemaealiste seast, pöörates üha rohkem tähelepanu vanemaealistele töötajatele ja nende hõive tasemele. Paraku katsuvad paljud riigid suurendada vanemaealiste tööhõivet peamiselt pensionisüsteemide reformimise abil, pöörates vähem tähelepanu teistele aspektidele nagu näiteks vanemaealiste vajadused.

Kui vaadata Eesti sotsiaal- ja tööpoliitikat, siis see püüab aktiivsemalt vanemaealiste arvukuse kasvust tingitud väljakutsetega tegeleda. Aastal 2013 väljatöötatud aktiivse vananemise arengukava aastateks 2013-2020 on suunatud 50-aastastele ja vanematele inimestele, kes pole veel pensionile jäänud ning osalevad aktiivselt tööturul, kui ka neile, kes tööturul enam ei osale ning võivad vajada tervishoiu- ja/või hoolekandeteenuseid. Samas puudutab aktiivse vananemise arengukava kogu ühiskonda ja erinevaid osapooli, näiteks poliitikakujundajaid, tööandjaid, sotsiaal- ja tervishoiutöötajaid, kultuuri- ja haridusspetsialiste, vanemaealiste pereliikmed ja teisi, kelle hoiakutest, teadlikkusest ja

tegevustest sõltub ühiskonna vanusesõbralikkus ning vanemaealiste elukvaliteet. (Aktiivsena vananemise arengukava ... 2013, 4).

Euroopa Liit kuulutas 2012. a aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse aastaks. Selle eesmärgiks oli teadvustada ja levitada ideed, et hoolimata vanusest, on igaühel võimalik olla ühiskonna silmis väärtuslik kodanik ning nautida kõrget elukvaliteeti. Vanemaealistega seotud küsimuste lahendamiseks identifitseeriti kolm olulist valdkonda: vanemaealiste tööhõive, vanemaealiste aktiivne osalemine ühiskonnas ja vanemaealiste eluga iseseisev toimetulek. (2012 European Year ...). Seega on Euroopa Liit selgeks teinud, et vanemaealiste vajadustega mitteametamine võib tekitada hulga erinevaid sotsiaalseid ja majanduslikke probleeme, mis ei puuduta üksnes vanemaealisi, vaid erinevaid elanikkonnagruppe ja kogu ühiskonda.

Vanemaealistele nagu teistele vanuserühmadele on omased teatud iseärasused tööturukäitumisel. Otsides võimalusi, kuidas suurendada vanemaealiste tööhõivet, on vaja kõigepealt välja selgitada seda kujundavad tegurid. Seega valitakse käesolevas magistritöös uurimissuunana vanemaealiste tööhõivet kujundavate võtmetegurite analüüsimine. Vanemaealiste tööturuseisund on seotud nõudluse-, pakkumispoolsete ja institutsionaalsete teguritega ning ka nende koosmõjudega. Käesolevas töös vaadeldakse peamiselt tööjõu pakkumispoolseid tegureid, kuna sellekohased andmed olid kättesaadavad.

Eelpool toodud aspektidest lähtuvalt on käesoleva magistritöö eesmärk on analüüsides vanemaealiste tööhõivet kujundavaid tegureid valitud Euroopa liidu riikides, välja selgitada aspektid, mida jälgida vanemaealiste tööhõive suurendamiseks. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Käsitleda vanemaealise tööjõu teoreetilist tausta.
2. Anda ülevaade vanemaealiste tööturukäitumist kirjeldavatest mudelitest.
3. Selgitada ja analüüsida teoreetilisele kirjandusele ning eelnevatele empiirilistele uuringutele tuginedes, millised tegurid kujundavad vanemaealiste tööhõivet.
4. Kirjeldada vanemaealiste käitumist Eesti ja Euroopa Liidu tööturgudel, tutvustades põhjalikumalt tööturukäitumise trende Eesti näitel.
5. Kirjeldada ja analüüsida vanemaealiste tööhõivet kujundavaid tegureid valitud Euroopa Liidu riikide näitel, tuginedes SHARE 4. laine andmebaasile.

6. Hinnata SHARE 4. laine andmetel vanemaealiste tööhõivega seotud ökonomeetriselised mudelid valitud Euroopa Liidu riikide kohta, et välja tuua tööhõivet kujundavad tegurid, mida oleks võimalik vanemaealiste hõive suurendamiseks arvesse võtta.

Käesolev magistr töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis pööratakse suuremat tähelepanu vanemaealiste tööhõivega seotud teoreetilistele aspektidele. Esialgu võetakse vaatluse alla vanemaealiste tööhõivega seotud teoreetiliste mudelite kujunemist, kusjuures suuremat tähelepanu pööratakse tööjõupakkumise baaskontseptsioonidele. Seejärel kirjeldatakse põhjalikumalt teoreetilise kirjandusele ning varasematele empiirilistele uuringutele tuginedes erinevaid vanemaealiste tööhõivet kujundavaid tegureid. Põhiautorid, kelle kirjandusele ja uuringutele tuginetakse, on Ilmarinen (2001), Lumstaine ja Mitchell (1999), Leetmaa *et al.* (2004), Pencavel (1986), Lazear (1986), Quinn (1977, 1978, 1999), French (2005), Weaver (1994), Hill (2002), Wahrendorf (2012), Zabalza *et al.* (1980), Berkovec ja Stern (2000), Börsch-Supan *et al.* (2008), Weiss (1972), Burtless (1986), Brooke (2003), Gruber ja Wise (2002) ja teised. Uurimisprobleemi arendamiseks kasutatakse nii eesti- kui ka võõrkeelseid teaduspublikatsioone.

Teises peatükis keskendutakse peamiselt SHARE 4. laine andmete kirjeldamisel ja hindamisel. Kõigepealt tuuakse välja analüüsis kasutatud algandmete kirjeldus. Seejärel antakse ülevaade Eesti Statistikaameti ja Eurostati andmete alusel vanemaealiste hõive dünaamikast Eestis ja Euroopa Liidus. Vanemaealistena käsitletakse käesolevas töös peamiselt 55-74aastaseid inimesi, mõned näitajad on toodud 55-64 ja 50-74aastaste kohta. Edasi järgneb SHARE 4. laine andmetel baseeruv ülevaade Eesti, Rootsi, Taani ja Prantsusmaa vanemaealiste töötamisega seotud teguritest kirjeldava statistika abil. Edasises osas hinnatakse binaarse valiku logit-mudeleid eelnimetatud riikide kohta, et välja selgitada olulisemad tegurid, mida mõjutada vanemaealiste hõivemäära suurendamiseks.

Autor soovib avaldada tänu käesoleva magistr töö juhendajale Ülo Kristjuhan.

1. VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVE JA SEDA KUJUNDAVATE TEGURITE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Tööjõu vananemise protsessi olemus ning vananeva tööjõu määratlemine

Viimastel aastatel pööratakse üha rohkem tähelepanu tööjõu vananemise teemale. Enne vanemaealiste tööhõive ja seda mõjutavate tegurite analüüsimist defineeritakse vanemaealise tööjõu mõistet ning seletatakse tööjõu vananemise nähtuse olemust. Vanemaealise tööjõu mõistet saab käsitleda üsna erinevalt. Rahvusvahelise Tööorganiatsiooni (ILO) soovitus¹ defineerib vanemaealise tööjõuna kõiki töötajaid, kellel on vanuse tõttu raskusi töötamisega (Older Workers Recommendation 1980). ILO definitsioon on küllaltki üldine ning annab igale riigile võimaluse määratleda vanemaealise tööjõu vanusegruppi vastavalt kehtivale seadusandlusele, väljakujunenud olukorrale ja tavale.

1980. aastal soovitas Ühinenud Rahvaste Organisatsioon (ÜRO) 60 aastat ülemineku vanusena vanemaealise tööjõu kategooriasse. Aastal 1991 määratles Maailma Terviseorganisatsioon (WHO)², et vanemaealise tööjõu hulka võivad kuuluda üle 45-aastased töötajad. Selline vanusepiir põhines erinevatel uuringutel, mille tulemused näitasid, et funktsionaalne suutlikkus, mida nõuavad teatud tööliigid, hakkab langema pärast 45. eluaastat. Mõnede (mitte kõikide) tööliikide osas toimub funktsionaalsete võimete langus vanuses 50-55 aastat (Ilmarinen 2001, 546). Seega mõistet „vanemaealine töötaja“ võib kohaldada alates 45 aasta vanusest. Kuna vananemine on väga individuaalne protsess, siis on 45 aasta vanusepiir üsna suhteline ning viitab pigem vajadusele pöörata täiendavat tähelepanu selle vanuseni

¹ Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) on vanemaealise tööjõu hõiveprobleemidega tegelenud pikka aega. ILO soovitus vanemaealise tööjõu osas võtab kokku 1980. aastal valminud soovitus nr 162 vanemaealise tööjõu kohta. (Older Workers Recommendation 1980)

² Maailma Terviseorganisatsioon arutas vanemaealise tööjõu olukorda 1991. aasta kongressil Helsingis. Põhitähelepanu pöörati vanemaealise tööjõu tervist, funktsionaalset suutlikkust ja töövõimet puudutavatele küsimustele. (Kallaste *et al.* 2004, 76)

jõudnud töötajatele, et õigeaegselt ennetada töövõime ja funktsionaalse suutlikkuse halvenemist.

Euroopa Liidu (ELi) tööhõivestrategia kontekstis peetakse vanemaealistest töötajatest rääkides silmas 55-64aastasi. Ülemine vanusepiir ehk 64 aastat on seotud asjaoluga, et 65 aasta on paljudes ELi riikides ametlik pensioniiga. (Aktiivsena vananemise arengukava ... 2013, 6) Nii selgub, et vanemaealiste all võib käsitleda üle 45-aastaseid töötajaid. Näiteks võib vanemaealine olla nii 51 kui ka 68 aastane. Sellest tulenevalt kasutatakse käesolevas töös kontekstist ja andmete kättesaadavusest lähtuvalt erinevaid vanusepiire. Keskendutakse aga peamiselt 55-74 ja 55-64aastaste vanusegrupi analüüsile, et oleks võimalik teostada erinevate riikide võrdlust.

Lisaks vanusepiirile on vanemaealisest tööjõust rääkides kasutusel ka erinevad terminid, näiteks vanemad töötajad, vanemaealised töötajad, seeniorid, pensionärid, üle kuuekümnepäevased, küpses vanuses töötajad, eakad jne. Käesolevas töös kasutatakse järgmiseid termineid: vanemad, vanemas eas ja vanemaealised töötajad, vananev ja vanemaealine tööjõud. Aastal 1993 Euroopa Liidu liikmesriikides läbiviidud uuringus küsiti vanemaealistelt kodanikelt, missugust terminit nad eelistavad. Kuigi tulemused erinesid riikide kaupa, eelistati kõige enam termineid seeniorid ja vanemaealised inimesed. Vanemaealistest töötajatest räägitakse ka ILO soovitusel ja Euroopa Liidu Tööhõivestrategias. (Older Workers Recommendation 1980; Kallaste *et al.* 2004: 6)

Vanemaealise tööjõu mõiste on otseses seoses sellise nähtusega nagu rahvastiku vananemine. Teisiti öeldes toimub tööjõu vananemine rahvastiku vananemise tõttu. Seega on mõistlik vaadelda neid kaht nähtust üheskoos. Ligikaudu poolteist sajandit tagasi tuvastatav rahvastiku vananemine on 21. sajandi algul jõudnud etappi, kus protsess on tõsise rahvusvahelise tähelepanu all, kuna toob endaga kaasa olulisi ümberkorraldusi riikide sotsiaalmajanduslikus ja poliitilises elukorralduses.

Demograafiliste protsesside tähendust, pöördumatust ja sügavust, hakati täies ulatuses mõistma alles 20. sajandi teisel poolel. Kirjutab, et vananemise esimene etapp on seotud sündimuse vähenemisega, mille tulemusena kahaneb iga järgneva sündinud põlvkonna arvukus. Selles olukorras väheneb laste ja tööeas olevate isikute osakaal kogu elanikkonnas. Vananemise järgmine etapp on tingitud vanurite osakaalu suurenemisest elanikkonnas. 1970. aastail vähenes Euroopa arenenud riikides tänu meditsiini arengule ja käitumiste muutusele katastroofilise suremus. Suremus krooniliste haiguste tõttu liikus aga hilisemas vanusesse.

Vanemate inimeste keskmine eluiga pikenes. Praktiliselt kõikides maailma arenenud riikides märgatakse vanade inimeste osakaalu suurenemist elanikkonnas. (Ečenikè 2009, 37-38)

Tänapäeval toimub rahvastiku vananemine erinevates riikides mitmel tasandil. Kasvab elanikkonna mediaanvanus, pikeneb elueaootus ehk keskmine oodatav eluiga ja suureneb üle 65-aastaste arv rahvastikus. Kiiresti kasvab väga vanade inimeste ehk üle 80 aasta vanuste osatähtsus. (Koskinen 2008, 16) Sellest tulenevalt muutuvad elanikkonna vanuseline koosseis ja tööealiste ja vanurite vaheline suhe.

Rahvastiku vananemine on inimkonna ajaloos esmakordne nähtus, mis ei too endaga kaasa rahva eluvõime ja jõuvarude alanemist. Vana rahvastik ei tähenda degradeerumist, vaid rahvastiku erilist vanusjaotust, mis võib pakkuda ühiskonna arenguks uued võimalused ja sotsiaalkorralduse mitmekesistumise. Tegemist on demograafilise ülemineku³ tulemiga, mille käigus muutub rahvastiku vanuskoosseis tervikuna. (Jänes-Kapp 2014) Selgub, et rahvastiku vananemise tulemusena väheneb märkimisväärselt tööealiste inimeste osakaal rahvastikus ning sellest tulenevalt ka potentsiaalsete töötajate arv. Tööjõud vananeb. Tööjõu vananemine on rahvastiku vananemisest tulenev protsess, mille käigus üha rohkem suureneb vanemaaliste töötajate osakaal tööealises elanikkonnas.

Näiteks Soomes on juba 2008. aastal kuulunud ligi kolmandik töötajatest 50-64-aastaste vanusegruppi. Soome säilitab vananeva tööjõuga riigi positsiooni vähemasti kuni aastani 2015. Selle olukorra esmane põhjus on, et Soomes on sõjajärgne suure murrangu põlvkond suhteliselt suurem kui kusagil mujal. See põlvkond moodustab nüüd märkimisväärse osa vananevast tööjõust. Teiselt poolt oli 1970. aastate algul sündimus Soomes väike ja seetõttu ei tule noori töötajaid tööturule piisavalt juurde. (Koskinen 2008, 18)

Erinevates riikides ja kogu maailmas on tööjõu vananemine tingitud ka sellisest olukorrast, et demograafilise plahvatuse (*baby-boom*) põlvkonnad, kes on sündinud 1940. aastate lõpus (1947. aastal oli esimene sündimuse äkk-kiir tõus) ja 1960. aastate keskel (1964. aastal oli teine sündimuse kiir tõus), on jõudnud eelpensioniiikka ehk teisisõnu kuuluvad vanemaaliste töötajate hulka. (Turner, Williams 2005, 8) Kuna pärast 1964. aastat ei toimunud Euroopa riikides demograafilisi plahvatusi, ei tule lähiaastatel nende riikide

³ Demograafiline üleminek — traditsiooniline põlvkondade vaheldumine, mida iseloomustab kõrge sündimus ja suremus, asendub kaasaegse põlvkondade vaheldumisega, millele on omane madal sündimus ja suremus. Demograafilise ülemineku käigus muutub oluliselt ka rahvastiku vanuskoosseis. (Demograafiline üleminek 2014)

tööturgudele noori töötajaid piisavalt juurde. Kõige selle tulemusena oodatakse lähitulevikus vanemaealiste töötajate osakaalu tööealises elanikkonnas jätkuvat suurenemist.

Demograafiliste protsesside tõttu väheneb Euroopa riikides tööealise elanikkonna arvukus ja suureneb vanemaealiste töötajate osatähtsus. Ülaltoodud tulenevalt muutub oluliselt vananeva tööjõu roll ja tähendus ühiskonnas, millega seoses pööratakse üha rohkem tähelepanu vanemaealiste tööhõivele. Järgmises alapeatükis antakse ülevaade vanemaealiste tööturukäitumise kontseptsioonidest.

1.2. Vanemaealiste tööturukäitumist kirjeldavate mudelite väljakujunemine ja olemus

Riigi rikkus ja heaolu on pikas perspektiivis tugevalt mõjutatud elanikkonna tööhõive tasemest, mida kujundavad tööjõu pakkumises väljenduv inimeste töötamise tahe, tööjõu nõudlus ning riiklik sotsiaalkaitstesüsteem, mille alla kuuluvad sotsiaalkaitstesüsteemid, tööseadusandlus, tööturupoliitika jms. Leonesio kirjutab, et töötamise otsuse kujunemine ehk tööjõupakkumine põhieas ja vanemas eas on tegelikult väga sarnased, kuid on olemas kaks spetsiifilist vanemaealistega seotud aspekti – sotsiaalkaitstesüsteem ning vanemaealiste tööturukäitumise seotus elutsükliga (1996, 32). Töötamise lõpetamine ning pensionile jäämine on tähtsad otsused, mida tavaliselt kavandab inimene elutsükli jooksul.

Analüüsides vanemaealiste tööjõupakkumist, on mõistlik pöörduda indiviidi tööjõupakkumise ja tööelu viimase faasi juurde, milleks on pensionile siirdumine (*retirement*). Pensionile siirdumise mõistet on võimalik erinevalt defineerida. Nii arenenud riikides on sellel mõistel mitu väljundit: pensioni või sotsiaaltoetuse vastuvõtmine, töötundide ja/või tasu vähenemine, vabatahtlik või sunnitud töölt lahkumine, töölt lahkumine ennetähtaegsele või soodustingimustel pensionile ning vanaduspensionile siirdumine (Lumstaine, Mitchell 1999, 3263; Riikliku pensionikindlustuse seadus). Tuleb veel märkida, et võõrkeelses kirjanduses võidakse mõisteid „*retired*“ ja „*pensioner*“ käsitleda erinevalt. Esimene viitab töötamise lõpetamisele teatud vanuses enne vanaduspensioniiikka jõudmist. Teine on aga kõigepealt seotud vanaduspensionile õiguse tekkimisega. Käesolevas töös neil mõistetel olulist vahet ei tehta ja vaadeldakse neid sünonüümidena.

Käesolevas alapeatükis antakse lühike ülevaade vanemaealiste tööjõupakkumist ja pensionile siirdumist kirjeldavatest kontseptsioonidest. Käesoleva töö raames vaadeldakse tööjõupakkumise ja pensionile siirdumise mudeleid koos vanemaealiste töötamist/mittetöötamist kirjeldavate mudelitega. Selline lähenemine on lubatud, kuna pensionile jäämise idee on sarnane tööjõupakkumise ideega – selleks, et indiviid eelistaks töötamist mittetöötamisele (pensioni siirdumise puhul vabale ajale), peab tema hinnang töötamisele ületama hinnangut mittetöötamisele (vabale ajale).

Mugavaim viis analüüsima töötamise stiimuleid on klassikaline tööjõu pakkumise käsitlus vaba aja ja hüviste nõudluse kontekstis. Tööjõu pakkumise staatiline mudel kirjeldab kõiki eluaastaid eraldi ning indiviidi otsuse kujunemist ühe perioodi jooksul sõltumatult teistest perioodidest. Säästmine ning laenamine pole võimalik. (Ehrenberg, Smith 1994, 169; Lazear 1986, 312) Eeldatakse, et indiviid teeb oma otsuseid töötundide ja tarbimise osas, maksimeerides oma kasulikkust ja arvestades konkreetse perioodi piiranguid (Pencavel 1986, 27):

$$U = U(C, L) \quad (1)$$

kus

U – kasulikkus,
 C – indiviidi tarbimine,
 L – vaba aeg.

Suurima heaolu saavutamist piiravateks teguriteks on antud perioodi kestvus, mis on jagatud töötamise ja vaba aja vahel, ning palgamäär, mida töötaja ei ole antud juhul võimeline mõjutama. Seega eelarvepiirang tingimusel, et sääste ei teki, on järgmine (*Ibid.*):

$$Y = pC = w(T - L) + V = wH + V \quad (2)$$

kus

Y – sissetulek, mida on võimalik kulutada antud hindade (p) juures hüviste tarbimiseks (raha ühikutes),
 C – tarbimine (tükkides),
 V – mittepalgaline tulu, siia võib kuuluda ka näiteks pension (raha ühikutes),
 T – perioodi kestvus,
 H – töötunnid,
 L – vaba aeg,
 w – palgamäär.

Maksimaalse kasulikkuse saavutamise tingimus on piirkasulikkuste suhte võrdumine eelarve tõusuga (*Ibid.*, 28). Selle mudeli korral jääb indiviid pensionile siis, kui tema vaba aeg (L) on võrdne kogu olemasoleva ajaperioodiga (T). Antud mudelis on oluline arvestada palga

muutusega (w). (Lazear 1986, 312-315) Becker rõhutas, et klassikalises tööjõu pakkumise mudelis mängib muutus töises tulus (w) rolli nii sissetulekute, kui ka vaba aja hinna ja ühtlasi tarbekaupade nõudluse määramisel (1965, 496). Seega optimaalset töötamise-tarbimise kombinatsiooni on võimalik seletada sissetuleku- ja asendusefektide kaudu eeldusel, et vaba aeg omab palgamääraga võrdset hinda (*Ibid.*).

Nii palgamäära kasvul on kaks efekti. Ühelt poolt suurenenud palk põhjustab vajadust saada rohkem vaba aega, et hüvesid tarbida (sissetulekuefekt). Selle tulemusena võib tööjõupakkumine väheneda. Samal ajal tõuseb palkade kasvades vaba aja suhteline hind – vaba aeg muutub kallimaks ehk selle tarbimise kulu kasvab (asendusefekt), mis annab stiimuli töötada rohkem, mille tulemusena võib töötamiest loobumine ja pensionile siirdumine edasi lükkuda. (Ehrenberg 1994, 170-173; Lazear 1986, 312-315) Lõplik tulemus, kas palgamäära tõus põhjustab tööjõupakkumise suurenemist või vähenemist, pole selgelt määratletud ja sõltub sellest, kumb efekt domineerib. Tuleb märkida, et vanemaealiste puhul lisanduvad sageli mittetöiste sissetulekute kõrvale riiklikud pensionid ja toetused sotsiaalkaitseüsteemi osana. Seega võib eeldada, et mittetöise sissetuleku kasv tingib nõudluse kasvu töötundide vähenemise järele ning selle võimaluse puudumisel vanemaealise tööturult taandumise tõenäosuse suurenemise.

Tööjõu pakkumise baasteooria puhul on oluline ka reservatsioonipalga mõiste. Reservatsioonipalk on funktsioon pakutavast palgast, töö leidmise tõenäosusest ja töö otsimise kuludest (Prasad 2003, 4):

$$w^* = f(w; p; c) \quad (3)$$

kus

w^* – on individuaalne reservatsioonipalk,
 w – pakutav tööturul palk (raha ühikutes),
 p – töö leidmise tõenäosus,
 c – töö otsimiseks tehtavad kulutused (raha ühikutes).

Individuaalne reservatsioonipalk sõltub veel mittetöise tulu suurusest, isiklikest karakteristikutest ja mittejälgitavatest teguritest. Reservatsioonipalgast kõrgem tunnipalk ajendab indiviidi tööturul osalema. Kui aga indiviid väärtustab oma aega kõrgemalt, kui teeb seda turg $w^* > w$, siis eelistab ta kogu aja jätta vabaks ning teeb tööturult taandumise otsuse. (Pencavel 1986, 29)

Tööjõupakkumise modelleerimine üksikindiviidi tasemel on lihtsustatud lähenemine. Sageli elavad vanemaealised leibkondades – sagedamini abikaasaga (elukaaslasega). Seega

leibkonnas elava vanemaealise töötamise otsuseid mõjutab ka teiste leibkonnaliikmete tööturukäitumine. Kui arvestada abikaasa (elukaaslase) sissetulekuid, tema töötamise ja vaba aja eelistusi, muutub tööjõupakkumise mudel realistlikumaks (Ehrenberg 1994, 218-219; Blundell, MaCurdy 1998; Michaud 2003, 22; Steiner, Wrohlich 2004, 542-543, 548-549). Vanemaealiste tööjõupakkumise mõjutavad tegurid on ka sageli tervis, vanus, laste arv ja haridus (MaCurdy 1979, 7-8; Quinn 1999, 1). Indiviidi vanus on omakorda tihedalt seotud indiviidi tervise, väärtuste ja eelistustega (Zabalza *et al.* 1980, 259). Lisaks tekib erinevate pensionide liikide saamise ja pensionile jäämise õigus ainult konkreetsetes vanuses.

Töötamisest loobumise ja pensionile siirdumise otsuse tegemine on keeruline protsess, mis sõltub mitmetest teguritest. Sageli jääb staatiline tööjõupakkumise mudel vanemaealiste tööturukäitumisel piiratuks, kuna ei arvesta möödunud ja tulevaste sündmuste mõjusid. Näiteks Burtless ja Lazear jõudsid järeldusele, et klassikaline tööjõupakkumise üheperioodiline baasmudel on loomulikult kasulik, kuid see ei võta arvesse sellist olulist aspekti nagu, kuidas vaba aja ning hüviste tarbimine ühes perioodis on seotud teiste perioodide kasulikkusega (1986, 786; 1986, 313). Samuti baasmudel ei arvesta sellega, et kogemuste omandamine nooremas vanuses toob kaasa produktiivsuse kasvu ja reeglina ka palga tõusu vanemas eas, kuna toimub inimkapitali akumulatsioon (Blundell, MaCurdy 1998, 1676-1677). Seega uuritakse sagedamini vanemaealiste tööturukäitumist dünaamilist tööjõupakkumise mudelit kasutades.

Mitmeperioodiline elutsükli mudel kui vanemaealiste tööjõupakkumise dünaamiline analüüs kirjeldab indiviidi töötamisest loobumise ja pensionile siirdumise otsuse kujunemist mitme perioodi jooksul sõltuvalt teistest perioodidest. Dünaamilises mudelis varieeruvad indiviidi sissetulekud ja tarbimine koos vanuse muutusega. Inimene maksimeerib oma kasulikkust mitme perioodi piiranguid kasutades, kusjuures eelarvepiirangutes arvestatakse kogu eluaegse rikkuse ja varade akumulatsiooniga ning eksisteerib võimalus säästa ja laenata. (Lumsdaine, Mitchell 1999, 3268; Pencavel 1986, 45) Seega tööjõupakkumise otsus sõltub elufaasist.

Standardsetes dünaamilises ehk mitmeperioodilises elutsükli mudelis teeb individ otsused lähtudes tarbimisest (C) ning vabast ajast (L), kusjuures vaba aeg sisaldab endas ka pensionil veedetavat aega. Individ maksimeerib oma kasulikkust (U) üle eluaja kõikide eelarvepiirangutega arvestades. Nii lisades mudelisse dünaamika aja indeksina t , saadakse

järgmise elutsükli mudeli (avaldis 1) koos eluaegse eelarvepiiranguga (avaldis 2) (Euwals *et al.* 2006, 3-4; Burtless 1986, 785):

$$W(A_t) = \max E_t[U_t(C_t, L_t) + (1 + \rho)^{-1}W(A_{t+1})] \quad (4)$$

$$A_{t+1} = (1 + r_t)A_t + w_t(1 - L_t) - C_t \quad (5)$$

kus

U – indiviidi kasulikkus,

C – tarbimine,

L – vaba aeg,

W – väärtuse funktsioon ning E_t arvestab ootustega ajahetkel t ,

A – varade tase,

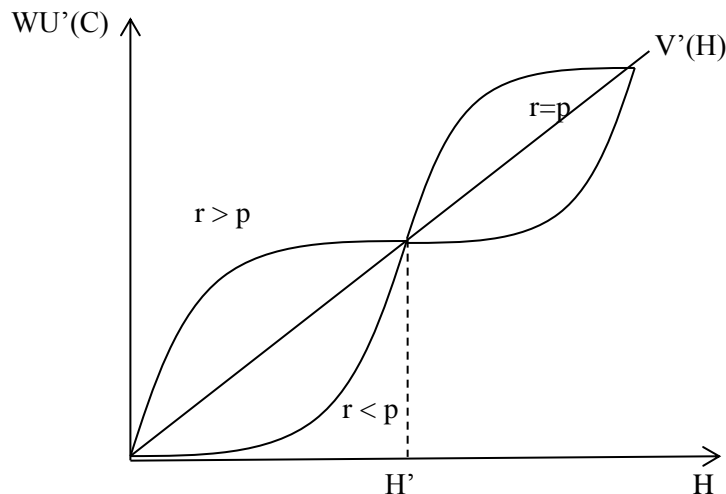
ρ – indiviidi diskonteerimismäär,

w – palk,

r – intressimäär ehk reaalne tulumäär varadelt.

Eeldatakse, et L saab omandada ainult kahte väärtust: pensionile siirdumisel $L = 1$ ning töötamise jätkamisel $L = 0$. Töötamisest loobutakse ja pensionile minnakse siis, kui vaba aja väärtus on töö väärtusest suurem. Tööjõust lahkumise otsus (sh pensionile siirdumine) on reeglina pikaajaliselt kaalutletud, kuigi seda võivad mõjutada erinevad tegurid näiteks töötus, palkade vähenemine, tervise probleemid või sotsiaalkaitsesüsteem. (Burtless 1986, 782 – 784; Lazear 1986, 315) Seepärast dünaamilise tööjõupakkumise mudeli arendamisega tegeletakse üsna palju, mõnede teadlaste mudeli arendused on toodud lisas 1.

Tuleb veel kord mainida, et indiviidi hinnang vaba aja väärtusele ning üldiselt eelistused varieeruvad sõltuvalt vanusest (Lazear 1986, 315). Näiteks French rõhutab, et mida vanem on inimene, seda kõrgemalt võib ta vaba aega väärtustada (2005, 413). Indiviidi eelistuste ja vanuse muutuse koosmõju tööjõupakkumisele on toodud joonisel 1. Intressimäär (r) mõjutab positiivselt noorte ning negatiivselt vanemaealiste tööjõupakkumist. Tulevase kasulikkuse diskontomäär (ρ) omab positiivset mõju vanemaealiste ja negatiivset noorte tööjõupakkumisele. Igal ajahetkel on lahendiks piirkasulikkuse WU' (C) ja piirkahjulikkuse $V'(H)$ kõvera lõikepunkt, mis määrab valitud töötunnid H .



Joonis 1. Indiviidi eelistuste mõju tööjõupakkumisele vanuse suurenedes
Allikas: (Weiss 1972, 1296; autori täiendused)

Intressimäära ja tulevase kasulikkuse diskontomäära võrdsuse tingimusel ($r = p$) jääb tööjõupakkumine vanuse suurenedes konstantseks. Seda olukorda illustreerib joonisel 1 sirge. Kui indiviid hindab intressimäära tulevase kasulikkuse diskontomäärast suuremaks ($r > p$), siis väheneb lisanduv kasu tarbimise ja vanuse suurenemisel. Seega töötab inimene nooremas eas rohkem ja säästab vanuse tõustes seni, kuni töötundide väärtus, mis määrab piirkasulikkuse ja piirkahjulikkuse võrdsuse, saavutab taseme H' . Edaspidi hakkab vaba aja tähtsus suurenema. Seega vanemas eas väärtustab indiviid vaba aega kõrgemalt kui töötamist, mis sunnib teda ka säästudest elatuma. (Weiss 1972, 1296-1297)

Kui aga intressimäära hinnatakse tulevasest kasulikkuse diskontomäärast väiksemaks ($r < p$), siis tarbimise ja vanuse suurenemisel lisanduv kasu ka suureneb. Seega eelistab inimene noorena rohkem vaba aega tarbida ja töötab vähem või alustab töötamist hiljem. See sunnib laenama tuleviku arvelt ja maksma intresse vanemas eas. (*Ibid.*) Järelikult võib vanemaealiste käitumine töötamisest loobumise (sh pensionile siirdumise) osas tugevasti varieeruda, isegi kui tavaliselt arvatakse, et vanemas eas väärtustab inimene vaba aega kõrgemalt kui töötamist. Seega individuaalne heterogeensus on oluline aspekt vanemaealiste tööhõive teema uurimisel.

Eelnevalt vaadeldud lihtsama dünaamilise mudeli puuduseks on suutmatus arvestada määramatusega. Seda probleemi püütakse lahendada dünaamilise programmeerimise mudeli abil, kus lisaks baasmuutujatele jälgitakse näiteks indiviidi perekonnaseisu, terviseseisundi muutusi või oodatava eluiga. (Hausman, Wise 1985, 160-163) Käesolevas töös valiti

komplektsematest dünaamilistest tööjõupakkumise mudelitest Rust'i lähenemine. Rust konstrueeris vanemaealise tööjõupakkumise modelleerimiseks stohhastilise dünaamilise programmeerimismudeli.

Rust'i lähenemisele vastavalt püüab indiviid endiselt maksimeerida oodatavat diskonteeritud kasulikkust kogu eluaja jooksul. Igal perioodil t peab ta valima kontrollmuutujad (c_t ning d_t), kus c_t on kulud tarbimisele ning d_t – otsus, kas töötada täisajaga, osaajaga või lahkuda tööturult. Mudel arvestab sellega, et otsust töötamisest loobumise kohta tehakse pidevalt, kusjuures see sõltub paljude erinevate muutujate tulevikuväärtustest (x_t). Pidev otsustamine tähendab seda, et töötaja peab valima igal ajal t väärtused kontrollmuutujatele, mis maksimeeriksid oodatavat diskonteeritud kasulikkuse väärtust üle eluea. Kusjuures ootused on määratud teatud muutujate praeguste väärtustega (Rust 1989: 359-360, 370-371):

$$x_t \equiv (e_t, y_t, w_t, a_t, ms_t, h_t, aw_t) \quad (6)$$

kus

e_t - hõivestaatus ehk tööturu staatus (täistööaeg, osatööaeg, töötu);

y_t - tulud teisest (palk) tegevusest ja varadest;

w_t – akumuleeritud finantsiline rikkus;

a_t – töötaja vanus;

ms_t – töötaja perekonnaseis (abielus või vallaline);

h_t – töötaja tervises seisund (kolm valikvarianti: hea, kehv või esineb puue);

aw_t – sotsiaalne kaitse (ka pension), mis väljendub keskmises kuises tulus.

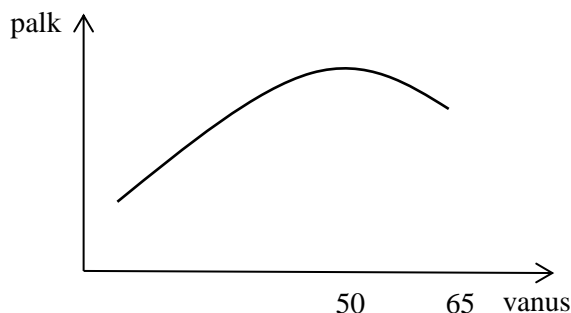
Rust'i eesmärk oli konstrueerida mudeli, mis on piisavalt lihtne hindamisel, kuid võimaldab tuvastada vanemaealiste tööturukäitumise heterogeensust ja leida erinevusi vanemaealiste töötamisest loobumise otsustusprotsessis. Rust'i mudelis oluliseks eelduseks, et indiviid teab oma tuleviku võimalusi. Lisaks Rust'i lähenemisele on ka teisi tööjõupakkumise (sh pensionile siirdumise) dünaamilisi mudeleid, kuid ükski nendest ei ole ideaalne. Ülevaade erinevatest tööjõupakkumise mudelitest on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Ülevaade vanemaealiste tööjõupakkumise (sh pensionile siirdumise) mudelitest

Mudel	Mudeli toimumisviis	Eelised	Puudused
Staatiline ehk üheperioodiline tööjõupakkumise mudel, näiteks Lazear (1986), Pencavel (1986)	Maksimeeritakse kasulikkust, tehes valikuid vaba aja ja tarbimise osas ning arvestades olemasoleva eelarvepiiranguga. Täieliku informatsiooni eeldus. Kirjeldab kõiki eluaastaid eraldi ning indiviidi otsuse kujunemist ühe perioodi jooksul sõltumatult teistest perioodidest. Pensionile siirduakse, kui vaba aeg võrdub kogu ajapiiranguga.	Lihtne baasmudel, mida kasutatakse tööjõupakkumise otsuseid mõjutavate primaarsete tegurite selgitamiseks.	Puuduvad seosed erinevate ajaperioodide tarbimise, töötamise vahel. Säästmine ja laenamine pole võimalik. Ei arvesta inimkapitali akumulatsiooni. Ei kaasa määramatust.
Dünaamiline ehk mitmeperioodiline tööjõupakkumise mudel, näiteks Burtless (1986), Lazear (1986)	Maksimeeritakse eluaegset kasulikkust üle vaba aja ning tarbimise kõikide perioodide eelarvepiirangutega arvestades. Pensionile minnakse, kui vaba aja väärtus on töötamise väärtusest suurem.	Arvestab indiviidi elutsükliga – seoseid erinevate ajaperioodide tarbimise ja töötamise vahel. On võimalus säästa ja laenata.	Ei kaasa määramatust – indiviidi tuleviku võimalustest täieliku informatsiooni eksisteerimise eeldus.
Stohhastiline dünaamiline programmeerimis mudel, Rust (1989) ning Rust, Phelan (1997)	Maksimeeritakse oodatavat diskonteeritud kasulikkust kogu eluaja jooksul.	Otsust töötamisest loobumise kohta tehakse pidevalt, kusjuures see sõltub paljude erinevate muutujate (nt vanus, perekonnaseis jt) tulevikuväärtustest.	Indiviid peab teadma oma tuleviku võimalusi. Määramatus on lubatud vaid teatud näitajate raames. Lahendi leidmise keerulisus.
Kestusmudel, Hausman, Wise (1985) ning Stock, Wise (1990)	Mudeli abil püütakse hinnata riski, e indiviid siirdub pensionile. Kui indiviid ei läinud pensionile perioodil t , siis vaadeldakse muudatusi sissetulekutes ja kogunenud pensionites järgmisel perioodil ($t + 1$) ning eeldatakse, et see muutus mõjutab pensionile mineku otsust tulevikus. Töötamisest loobutakse siis, kui vaba aega hinnatakse kõrgemalt kui töötamist.	Arvestab tuleviku määramatusega – lubab informatsiooni uuendamist seoses indiviidi vananemisega.	Keeruline arvutuskäik.
Opsiooniväärtuse mudel, Stock ja Wise (1990)	Mudel keskendub pensionilemineku alternatiivkulule või siis väärtusele, mis saadakse, kui otsustakse pensionile siirduda hiljem. Kui selgub, et oodatav nüüdisväärtus töötamisest loobumisest on suurem kui töötamise jätkamisest, siis otsustatakse töötamise lõpetada.	Arvestab tuleviku määramatusega – indiviid hindab töötamisest loobumist iga kord, kui ilmneb rohkem infot tuleviku kohta.	Võib alahinnata töötamisest loobumise otsuse edasilükkamise väärtust.

Allikas: (autori koostatud erinevate autorite tööde põhjal)

Vanemaealise tööjõu nõudluspoolisel modelleerimisel tuleb kõigepealt arvestada tööandja eelistustega. Tööandja on huvitatud töötaja palkamisest seni, kuni töötaja piirtootlikkus ning tema töötasu on võrdsed. (Lumsdaine, Mitchell 1999, 3282) Eksisteerib tõenäosus, et vanemaealisel töötajal võib palk töötaja tootlikkust ületada. Seda toetab ka asjaolu, et enamasti tõuseb palk vananedes kahaneva kiirusega. Palk kasvab noores eas kiiresti, kuid hakkab peagi aeglustuma. (Polachek, Siebert 1993) Kõige lihtsamalt palga ja vanuse vahelist sõltuvust selgitab joonis 2.



Joonis 2. Palga kõvera tõus sõltuvalt vanusest

Allikas: (Sapsfond, Tzannotos 1993, 81)

Jooniselt on näha, et indiviidi palk kasvab aja jooksul ning hakkab siis langema. Palga maksimaalse taseme saavutatakse umbes viiekümne aastases vanuses. Kui pensionieaks on 65 aastat, siis inimene lõpetab töötamise, palk kaob ja kõver lõpeb. Empiiriliste uuringute põhjal saavutab reeglina indiviidi palk maksimumi 45-54 aasta vanuses (Hechman 1974, 18). Seega kui tööandja leiab, et vanemaealise töötaja palk on tema panusest suurem, võib ta soovida töötaja palka vähendada (Lumsdaine, Mitchell 1999, 3282). Selline tööandja käitumine võib motiveerida töötajat loobuda töötamisest vaba aja kasuks. Täpsem ülevaade vanemaealiste tööhõivet kujundavatest teguritest antakse järgnevas alapeatükis.

1.3. Vanemaealiste tööhõivet kujundavad tegurid teoreetiliste seisukohtade ja varasemate empiiriliste uuringute põhjal

Käesolevas alapeatükis tutvustatakse lühidalt vanemaealiste tööturukäitumisega seotud mõisteid, keskendudes peamiselt tööhõivele, ning antakse ülevaade teguritest, mis võivad osutada mõju vanemaealiste tööhõivele. Siin tuleb märkida, et käesolev alapeatükk ei pretendeeri täielikule ülevaatele tööhõivet kujundavatest teguritest, küll aga annab ettekujutuse laialdastest võimalustest antud temaatika analüüsimisel.

Nagu selgus, ootab Euroopa vananevaid ühiskondi kiire tööealise elanikkonna vähenemine ja vanemaealiste osakaalu suurenemine. Tööturuolukorra tõsidust aga võimendab aastakümnete jooksul süvenenud trend, et paljud vanemaealised eelistavad tööturult lahkuda juba enne ametlikult kehtestatud pensioniea saabumist (Alloja *et al.* 2010; Luuk 2009, 8). Väljakujunenud olukorras ohustab tööturгу töötajate puudus, mis sunnib otsima tööjõu allikaid just vanemaealiste seast. Seega pööratakse üha rohkem tähelepanu vanemaealiste tööturukäitumise eripäradele.

Väga oluline tegur vanemaealiste tööturukäitumises on tööjõu nõudlus, sest mida lihtsam on vanemaealistel tööd leida, seda väiksema tõenäosusega nad tööjõust kõrvale jäävad (Alloja *et al.* 2010). Majanduskasvu tingimustes suureneb tööjõu vajadus. Selle nähtuse tulemusena paraneb inimeste sealhulgas ka vanemaealiste kaasatus, mis omakorda suurendab majanduse arengupotentsiaali. (Dahl *et al.* 2000; Värk 2007, 49; Quinn 1977) On ilmne, et vanemaealise tööjõu nõudlusele avaldab mõju ka tööandjate suhtumine vaadeldavasse vanusegrupisse.

Võttes arvesse erinevaid käsitlusi on võimalik vanemaealiste tööjõupakkumist uurida erinevatest aspektidest lähtuvalt – vaadelda tööjõus osalemise määrasid, hõive määrasid, töötunde, töötavate pensionäride arvu jne (Adamčuk *et al.* 1999, 79). Kõige paremini iseloomustab tööjõupakkumist riigis tööjõus osalemise määr (Kallaste *et al.* 2004, 6). Tööjõuna mõistetakse inimesi, kes töötavad või otsivad tööd, ning tööjõus osalemise määr näitab tööjõu (tööga hõivatud ja töötud) osatähtsust tööealises rahvastikus. Töötamise kaudu ühiskonda integreeritud inimeste osatähtsust tööealise rahvastiku hulgas kirjeldab aga hõivemäär. (Väli 2007, 2; Värk 2007, 49-50)

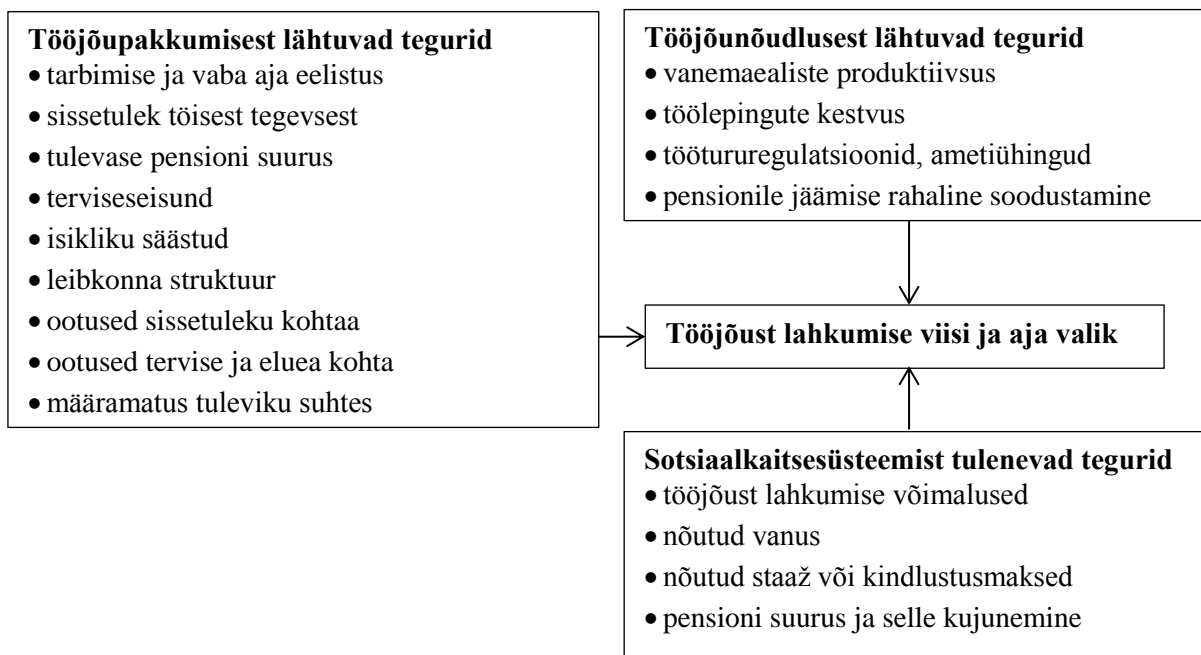
Töötamine on inimest ja ühiskonda siduv põhielement, millest sõltub nii üksikindiviidi heaolu kui ka majanduse üldine olukord. Nii inimesele annab töötamine võimaluse olla

kaasatud ühiskondlikku ellu ja saada raha. Majanduse seisukohalt on aga tähtis, kui suur osa inimressursist on rakendatud tööjõuturul. Sellest lähtuvalt eeldatakse, et majandusliku stabiilsuse seisukohalt on väga oluline kõikide vanusegruppide (sh ka vanemaealiste) kõrge tööhõive määr.

Viimast rõhutab ka Euroopa Liidu 2020. a strateegia, kus kinnitatakse tööhõive tõstmise tähtsust kõikides rahvastikugruppides. Aasta 2012 oli kuulutatud Euroopa Liidus aktiivseks vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse aastaks. Ideeks oli levitada arusaamist, et igal inimesel, sõltumata tema vanusest, on võimalus olla ühiskonna silmis väärtuslik kodanik ning nautida kõrget elukvaliteeti. Lisaks oli identifitseeritud kolm olulist vanemaealiste töötajatega seotud valdkonda: vanemaealiste tööhõive, vanemaealiste aktiivne osalemine ühiskonnas ja vanemaealiste eluga iseseisev toimetulek. (2012 European Year ...; Demography, active ageing ... 2012, 19-20, 31)

Euroopa Liidu varem püstitatud eesmärkidest on võimalik esile tuua Stockholmi ning Barcelona eesmärgid. Aastal 2001 seati Euroopa Ülemkogu Stockholmi kohtumisel sihiks tõsta 55-64-aastaste meeste ja naiste tööhõivemäär 2010. aastaks 50%-le (Stockholmi eesmärk). Üks täiendav Euroopa Liidu eesmärk püstitati Barcelona Euroopa Ülemkogul 2002. aastal – 2010. aastaks pikendada tööjõust väljumise keskmist vanust 5 aasta võrra ehk 65 aastani. (Vananeva tööjõu ... 2008, 1) Nende eesmärkide saavutamise tulemuslikkusest antakse ülevaade käeoleva töö teises peatükis. Nii jõudis Euroopa Liit arusaamisele, et on tähtis soodustada juurdepääsu tööhõivele ning tagada töö kvaliteeti ja püsivust kogu tööelu jooksul, kuna see hoiab vanemaealisi kauem töötavate inimeste hulgas.

Kõikidele töötajate vanusegruppidele on omased teatud iseärasused tööturukäitumisel. Otsides võimalusi, kuidas suurendada vanemaealiste tööhõivet, tuleb välja selgitada seda kujundavaid tegureid. Arvestades erinevaid käsitusi, võib vanemaealiste tööhõivet kujundavaid tegureid jagada nõudluspoolseteks, pakkumispoolseteks ja institutsionaalseteks teguriteks, mida pakub Poliitikauuringute Keskus Praxis 2004. aastal läbiviidud vanemaealise tööjõu uuringus ning ka Värk (Kallaste *et. al* 2004, 29; Värk 2007, 51). Poliitikauuringute Keskuse Praxis vanemaealiste töötamise/mittetöötamise motivatsiooni kujundavate tegurite klassifikatsioon on toodud joonisel 3.

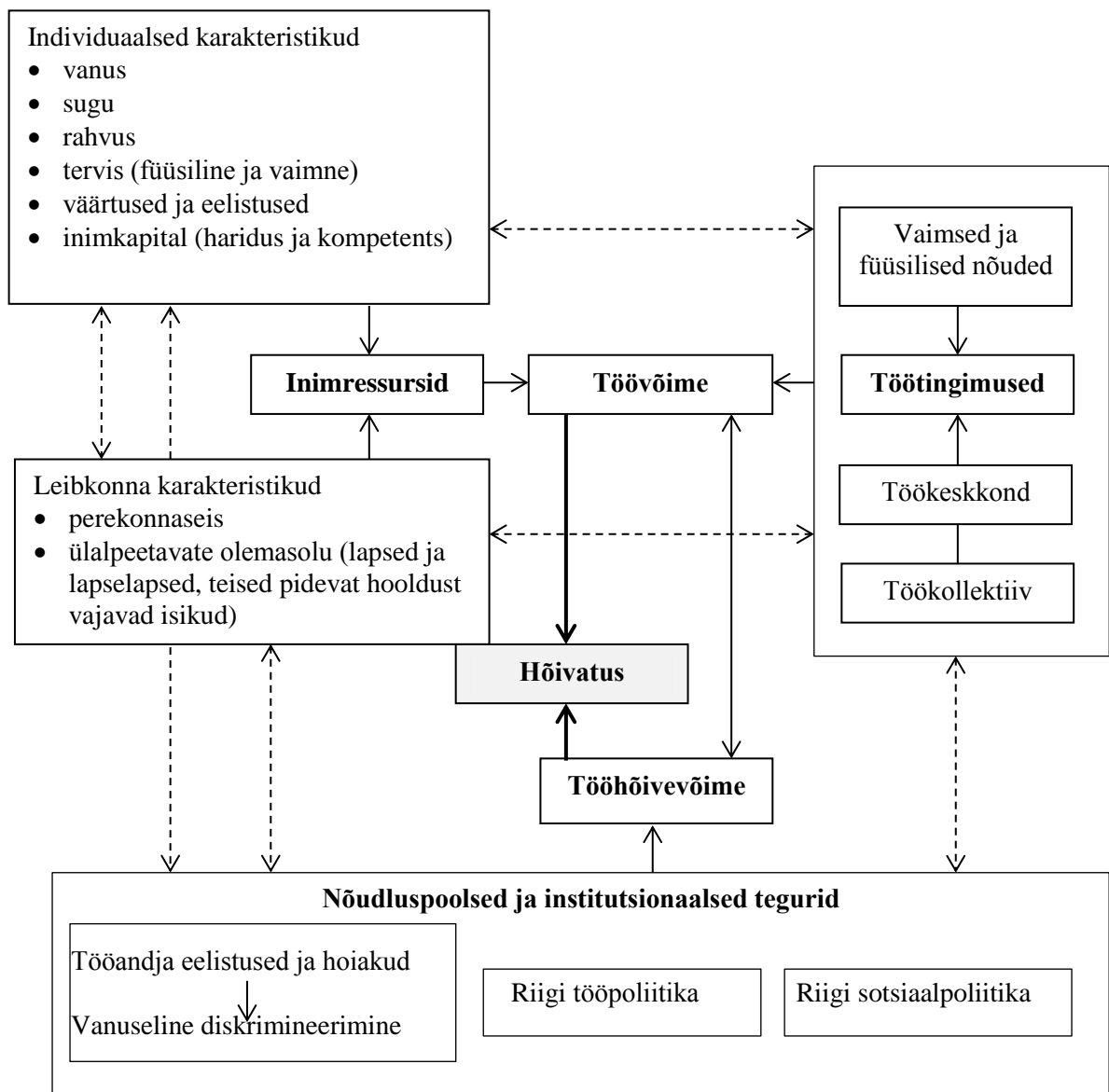


Joonis 3. Vanemaealiste töötamise/mittetöötamise motivatsiooni kujundavad tegurid

Allikas: (Kallaste *et al.* 2004, 29)

Käesolevas töös pakutakse omapoolset vanemaealiste tööhõivet mõjutavate tegurite jaotust, tuginedes peamiselt Imarinen 2001. aasta teadustööle. Tegurite rühmitamisel kasutatakse ka teiste autorite uuringutes kasutatud jaotust. Imarinen seostab vanemaealiste aktiivsust tööturul sellise mõistega nagu töövõime (2001, 548-549). Töövõime (*work ability*) on inimese ressursside ja töötingimuste vastastikuse toime tulemus.

Jooniselt 4 on näha, et inimressurssidele avaldavad mõju indiviidi ja leibkonda iseloomustavad tegurid. Indiviidi iseloomustavad tegurid on isiku vanus, sugu, rahvus, tervis (füüsiline ja vaimne), väärtused ja eelistused ning inimkapitali moodustavad haridus ja kompetents, mis koosnevad omakorda elu jooksul akumulieritud teadmistest ja oskustest. Leibkonda iseloomustavad tegurid on kõigepealt seotud leibkonna struktuuriga: abikaasa/elukaaslase, laste või lapselaste olemasolu ning sugulased, kes vajavad pidevat hooldust. See, kuidas inimene oma ressursse saab tööl kasutada sõltub omakorda töötingimustest, millel on tähtis roll isiku töötamise motivatsiooni ja seega ka eelistuste kujunemisel. Tuleb märkida, et erinevate tegurite vahel eksisteerivad ka seosed, näiteks vanus avaldab mõju tervisele või leibkonnastruktuur – isiku väärtustele.



Joonis 4. Töövõime, tööhõivevõime ja hõivatuse seosed

Allikas: (Ilmarinen 2001, 548-549; autori täiendatud erinevate autorite tööde põhjal)

Nagu selgub, loovad inimressursid ning töötingimused eeldused töötamiseks. Vanemaealise inimese töövõime on otseses seoses tööhõivevõimega (*employability*) ehk sellega, kuivõrd inimene tegelikult omab reaalset võimalust olla hõivatud. Siin aga tuleb märkida, et kõrge töövõime ei tähenda veel kõrget tööhõivevõimet (või madal töövõime ei tähenda madalat tööhõivevõimet). Viimane on põhjustatud sellega, et tööhõivevõimele avaldavad mõju nõudluspoolsed ja institutsionaalsed tegurid, mille hulka kuuluvad tööandja eelistused ja hoiakud, mille üheks negatiivseks küljeks võib olla vanuseline

diskrimineerimine, ning riigi töö- ja sotsiaalpoliitika. Vanemaealiste diskrimineerimine võib tekitada tõsiseid takistusi kas töö leidmisel või töötamise jätkamisel. Seega ei tohi diskrimineerimise mõju allahinnata. (Ilmarinen 2001)

Töövõime ja tööhõivevõime on omavahel tihedalt seotud ning mõjutavad koos tööhõivet. Kuna tööhõivevõime olemasolule tuginevad tegelik tööga hõivatus ja vanemaealiste tööjõu positsioon tööturul, ei ole võimalik suurendada vanemaealiste hõive määra tööhõivevõimet muutumata. Alljärgnevalt vaadeldakse olulisemaid tööhõivet kujundavaid tegureid põhjalikumalt.

1.3.1. Individuaalsed karakteristikud

Üldiselt võib väita, et aja jooksul on meeste ja naiste tööjõukäitumine erinevatel põhjustel muutunud. Naised on aktiivselt sisenenud tööturule ning haaranud endale varem vaid meestööjõuga seostatud töökohti (Pencavel 1986, 7-10; Weaver 1994). Paljudest uuringutest on leitud, et meeste ja naiste tööturukäitumine võib erineda (Au *et al.* 2005, Dahl *et al.* 2002). Peamiseks põhjuseks on meeste ja naiste erinevad rollid ühiskonnas. Vanemaealiste naiste puhul võrreldes meestega töötatakse sagedamini osaajaga ning eelistatakse töökohti ja majandusharusid, mis ei eelda tugevat füüsilist võimekust (Hill 2002, 39-48).

Vanuse mõju tööhõivele on reeglina ilmne – mida vanem on inimene, seda väiksem on tõenäosus olla hõivatud. Seega üldiselt on kõrgem vanus töötamisega negatiivselt seotud. Vanus võib olla indiviidi eelistuste väljenduseks – vananedes hakatakse vaba aega kõrgemalt väärtustama (French 2005, 413; Zabalza *et al.* 1980, 259). Vanus on seotud ka institutsionaalsete teguritega, kuna teiste tegurite hulgas mõjutab pensionile siirdumise ja pensionide saamise õigust just vanus (Zabalza *et al.* 1980, 259). Wahrendorf *et al.* leidsid, et tõenäosus soovida minna pensionile on suurem meeste hulgas ning vanuserühmades alla 55 aasta ning 55-59 aastat võrreldes 60-64 aastastega (2012, 6). Samas Fischer ja Sousa-Poza tõid välja, et mida lähemal on inimese tema ametlikule vanaduspensionile vanusele, seda rohkem väheneb soov minna varajasele pensionile (2006, 11). See võib olla tingitud eel- ja vanaduspensionide suuruste erinevustest. Vanus on otseselt seotud olla ka indiviidi tervisega.

Vanemas eas sagenevad inimestel terviseprobleemid, mis alandab omakorda töövõimet. Töövõimest oleneb aga inimese konkurentsivõime ja tööturul püsimine. Kehvema

tervisega töötajad puuduvad sagedamini töölt, mis mõjutab negatiivselt võimalust investeerida oma oskuste arenemisse. Kuna inimese haigestumise tõenäosus suureneb vanusega ja sellest tulenevalt langeb tema füüsiline võimekus, eelistavad vanemad töötajad sobival võimalusel töölt lahkuda, töötunde vähendada või pensionile jääda. (Lumstaine, Mitchell 1999, 3285) Tegelikult on ilmselge, et mõnel hetkel hakkab raske haigusega töötaja eelistama töötamisele vaba aega, et näiteks tervise eest hoolitseda või sugulastega koos olla. Seda kinnitasid oma uuringus ka Pozzoli ja Ranzani (2009, 17 – 18).

Bloemen ning Burtless väidavad, et kehv tervis võib olla põhjuseks ka mitte vabatahtliku tööjõust lahkumiseks (2008: 20; 1986, 785). Töötaja töövõime langemisega kehva terviseprobleemide tõttu väheneb ka tema produktiivsus ehk kasulikkus tööandja jaoks. Kui tööandja leiab, et vanemaealise töötaja palk on tema tootlikkusest suurem, võib ta soovida töötaja palka või töötunde vähendada. (Lumsdaine, Mitchell 1999, 3282) Kui tööseadusandlus lubab, võib tööandja töötajat üldse vallandada. Näiteks Eesti töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 1 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul. Negatiivse seose eksisteerimist vanemaealiste töötajate terviseprobleemide ja töötamise vahel on tõendanud oma uuringutes Zabalza *et al.* 1980; Amemiya, Shimono 1986; Berkovec, Stern 1991; Börsch-Supan *et al.* 2008; Lindeboom, Kerkhofs 2009; Alavinina ja Burdof 2008; Van den Berg *et al.* 2010.

Kui vaadata terviseprobleeme konkreetsemalt, siis selliste haiguste põdemine nagu depressioon, insult, diabeet ning luu-ja lihaskonna haigused suurendab olulisel määral mittetöötamise tõenäosust. Lisaks oli leitud, et ülekaalulisus ning vähene füüsiline aktiivsus vähendavad tööhõives osalemist ja sunnivad vanemaealisi tööturult väljuma. (Alavinina ja Burdof 2008, 42-43; Barnay ja Bebrand 2006, 5). Uurides, kuidas muutub indiviidi tervis pärast pensionile siirdumist, jõudsid Coe ja Zamarro järeldusele, et varasem pensionile minek vähendab tendentsi, et raporteeritakse keskmisest, halvast või väga halvast tervisest (2011, 78). Huvitava tulemuse said Brugiavini *et al.*, kes leidsid, et pensionil olemine tõstab tõenäosust põdeda depressiooni ning mida kauem viibib inimene pensionil, seda on suurem risk depressiooni langeda (2008, 250).

Ilmarinen pöörab tähelepanu sellele, et tervise probleemide ennetamiseks peavad inimesed juba varakult oma tervisega tegeleda (2001, 546-548). Regulaarne füüsiline tegevus hoiab füüsilist võimekust 45–65-aastastel peaaegu võrdsena. Samas regulaarse füüsilise tegevuse puudumise korral võib 45-aastase füüsiline võimekus olla tunduvalt halvem kui aktiivsel 65-aastasel. (*Ibid.*) Kahjuks nende vanemaealiste hulk, kes tegelevad vabal ajal füüsilise tegevusega, on suhteliselt väike. Eriti madal on selliste inimeste hulk „sinikraede“ seas. Siiani on lahtine küsimus, kui palju peaks inimene füüsilise tegevusega hõivatud olema, et ennetada terviseprobleeme (põhiliselt liigeste ja südameveresoonkonna tervise hädasid).

Muutused töövõimes ja seega võimaluses olla hõivatud on tingitud ka muutustest inimkapitalis. Inimkapitalist rääkides peetakse silmas teadmisi, oskusi, kompetentse ja muud tunnuseid, mida indiviidid omavad, ning mis võimaldavad suurendada indiviidi isiklikku, sotsiaalset ning majanduslikku heaolu. (Le, Gibson 2003, 2) Inimkapitali alla kuulub ka inimese omandatud haridustase ja keeleoskus. Inimkapital ehk siis teadmiste ja oskuste pagas ei ole elu jooksul püsiv suurus. Seda tuleb pidevalt täiendada. Kui indiviid asub tööle asumise algusaastatel on inimkapitali väärtus väike, kuid teadmiste ja oskuste pagas suureneb aastatega. Kui inimene teeb investeeringuid oskustesse aja jooksul, siis tema oskuste turuväärtus ka kasvab. (Lazear 1986, 314) Seega omavad sageli vanemaealised töötajad rikkast ja väärtuslikku töökogemust.

Kuid hilistel aastatel vahetult enne taandumist tööturul muutub optimaalseks olukord, millal teadmiste ja oskuste kulumine on kiirem kui uute omandamine (Lumstaine, Mitchell 1999, 3285). Üheks vanemaealiste käitumise eripäraks on see, et läbitakse koolitusi harvemini kui noored (Hutchens 1989, 50). Vanemaealistel ei ole tihti mõtet enam koolitustesse investeeringuid teha, sest nad on pensionile lähedal ja nende investeering ei tasu pigem ennast ära. See vähendab nende konkurentsivõimet töjõuturul ja tulemusena ka tõenäosust olla hõivatud. Pensionile jäämise alternatiivi olemasolul ei otsi vanemaealised tööd kuigi kaua – sobivate võimaluste puudumisel liigutatakse mitteaktiivsesse staatusesse. Mitteaktiivsusest tagasi tööjõu hulka tulijate osatähtsus on vanemaealiste puhul kaduvväike. (Värk 2007, 51) Seega peale tervise on takistuseks tööturul vanemaealiste jaoks olukord, kui omandatud haridus ja oskused ei ole konkurentsivõimelised. Selline situatsioon võib kujuneda, kui tehnoloogia kiire areng muutub tööd arvutipõhiseks, põhjustades teadmiste kiiret vananemist ning vanemaealiste töötajate dequalifitseerimist. Seejuures on täheldatud, et tehnoloogiapõhises sektoris töötavatel vanemaealistel puuduvad reeglina probleemid uute

tehnoloogiatega, kuna nende igapäevane töö eeldab pidevat ennetäiendamist, mida tööandja toetab. (Schleife 2005, 4-5)

Inimkapitali lahutamatu osa on omandatud haridus. Vastuolulised tulemused olid leitud hariduse mõju vanemaealiste tööhõivele analüüsimisel. Burkhauser *et al.* on välja toonud järgmise vastuolu (1998, 18). Kõrgema haridusega inimestel on reeglina kõrgem palk, mis motiveerib neid kauem tööturule jääma. Üks lisa-aasta haridust vähendab indiviidi jaoks pensionile mineku väärtust võrreldes näiteks täisajaga tööga (Berkoveci ja Sterni 1991, 209). Samas kõrgema haridustasemega inimesed on suurema tõenäosusega atraktiivsematel töökohtadel, kus on sageli heldemad pensionihüvitised, mis motiveerivad inimesi varem pensionile jääma (Burkhauser *et al.* 1998, 18; Schnalzenberger *et al.* 2008, 217). Sickles ja Taubman tõid välja, et haritumate inimeste pikem tööiga võib tuleneda sellest, et need töötavad töökohtadel, kus töötamine on vähem mõjutatud vanusest (1986, 1351). Positiivset kõrgema haridustaseme mõju vanemaealiste tööhõivele leidsid ka Kalwij ja Vermeulen 2007; Berkovec, Stern 1991; Dahl *et al.* 2000.

Töehõivest lahkumist võib seostada ka inimese eelistuste ja väärtustega, kusjuures eelistusi väljendavad sageli vanus, tervises seisund, õigus pensionile ja teised tegurid. Siin tuleb lähtuda seisukohast, et inimene püüab tööjõust väljumise eel ja viisi valikuga suurendada oma isiklikku heaolu, mis tavaliselt sõltub tarbimisest (ehk sissetulekust) ja vabast ajast. Vananedes ja tervise halvenes hakab inimene enam väärtustama vaba aega, et kasutada seda kas puhkamiseks või kodusteks toimetamiseks. Mida enam inimene väärtustab vaba aega või mida suurem on inimese pension pensionile jäämise korral võrreldes töötasuga (nn asendusmäär), seda tõenäolisemalt eelistab inimene kohest töötamisest loobumist ja pensionile jäämist. (Kallaste *et al.* 2004, 29-30)

Luuk märkab, et vanemaealiste individuaalsed valikud töö suhtes põhinevad nende väärtushinnangutel (töö väärtustamine) ja eluga rahulolu suurendamise taotlusel (2009, 9). Euroopas korraldatud õnneuringud näitavad, et keskealised (40–49-aastased) on teiste vanuserühmadega võrreldes vähem õnnelikud, sest neil on kõige enam igapäevakohustusi ja muresid. Keskealiste õnnetunnet vähendab ka igapäeva elu pingetest tekkinud stress ja läbielatud lahutused. Vanemaealiste vanuserühmadest on kõige rohkem oma eluga rahul 60–69-aastased, kellest enamik naudib turvalist ja kindlustatud pensionipõlve. (*Ibid.*)

Üle 70-aastastel ilmnevad üldjuhul terviseprobleemid ja saabuva surma kartus. Uuringud näitavad, et üle 70-aastased on siiski rohkem oma eluga rahul kui 50–59-aastased,

kellest enamik peab tööl käima, kuigi seda enam teha ei sooviks. Vanemaliste rühmade hinnangutes on eluga rahulolu faktoritest esikohal pere, sõbrad ja vaba aeg. Töö on selles pingereas neljandal kohal. (Luuk 2009, 13) Järelikult kinnitavad õnneuringute tulemused vanemaealiste töötajate valikuid võimalikult vara tööturult taanduda, et vaba aega nautida.

1.3.2. Leibkonna karakteristikud

Üheks vanemaealiste tööhõivet mõjutavaks teguriks saab pidada ka perekonna sidemeid, mida nad väärtustavad noortega võrreldes suuremal määral. Siin on oluline jälgida nii vanemaealise perekonnaseisu (sh elukaaslast/abikaasat iseloomustavaid tunnuseid) ning leibkonnas elavate ülalpeetavate arvu, kui ka leibkonna sissetulekuid.

Vanemaealised paarid võivad teha tööjõust lahkumise ja pensionile mineku otsuse koos abikaasaga. Pensionile mineku otsus sõltub paari sissetulekutest ja võimalusest veeta vaba aega koos. (Michaud 2003, 22) Börsch-Supan *et al.* ja Pozzoli, Ranzani uurisid, kuidas mõjutab partnerite vanus soovi minna pensionile (2008: 15; 2009: 15). Leiti, et mida suurem on paari vanusevahe, seda suurem on tõenäosus koos partneriga tööturult väljuda, kuna eeldatavasti tahetakse koos vaba aega veeta.

Ehrenbergi ja Kalwij, Vermeulen on ka leidnud, et elukaaslase olemasolu mõjutab vanemaealise tööhõivet (1994, 218-219; 2007: 13). Abielus või elukaaslasega koos elavad mehed on tööturul aktiivsemad kui samas perekonnaseisus naised. Lisaks majanduslikud stiimulid mõjutavad reeglina abielus ja mitte abielus naisi erinevalt (Weaver 1994, 3-26). Aastal 1998 Ameerikas läbiviidud uuring näitas, et kui naine jääb pensionile, ei mõjuta see suurel määral mehe pensionile jäämise otsust. Kui mees jääb pensionile, on naise otsus lahkuda tööturult reeglina mõjutatud. Nii mehed kui naised märkasid, et naine jääb pensionile, kui mees on juba pensionil. Kui mehe pensionile minek on perekonna otsus, siis naise oma on kaasnev nähtus mehe lahkumisele tööturult. (Moen, Smith 1998, 739-743)

Teise tulemuse sai oma uuringus Coile, kes leidis, et meeste pensionile mineku otsust mõjutab naise otsus rohkem kui naisi meeste otsused (2003, 16-17). Uuriti, kui palju muudab pensionil viibimist positiivsemaks võimalus veeta seda aega koos oma kaaslasega. Antud muutuja efekt oli tugevam meeste seas. See võiks olla seletatud sellega, et naised leiavad endale rakendust ka üksi pensionil olles – töötades vabatahtlikuna, hoolitsedes majapidamise või lapselaste eest. Meeste puhul on rakenduse leidmine keerulisem.

Eeldatakse, et ülalpeetavad leibkonnas põhjustavad vajadust töötada, et neid materiaalselt üleval pidada. Samal ajal tähendab nende olemasolu, et nad vajavad hoolitsust ja tähelepanu, mida töötamise kõrvalt on keeruline jagada. Seega ülalpeetavate olemasolu leibkonnas võib vanemaealiste leibkonnaliikmete tööhõivet erinevalt mõjutada. Börsch-Supan *et al.* ja Pozzoli, Ranzani leidsid, et leibkonna suurusel on negatiivne efekt leibkonnas elavate vanemaealiste tööhõivele (2008, 15; 2009, 15). Kalwij ja Vermeulen lisasid, et vanemaealistel, kellel on veel õppivaid lapsi, eelistavad töötamist jätkata (2007, 17). Weaver aga tõi välja, et perekond ja hooldust vajavad pereliikmed (eakad vanemad, lapsed) ei mängi naiste tööjõupakkumisel nii suurt rolli kui üldiselt arvatakse (1994, 3-26).

Majapidamise rikkus ning tõine ja mittetõine sissetulek kujundavad ka vanemaealiste tööhõivet. Fischer ja Sousa-Poza leidsid, et majapidamise kõrgem sissetulek suurendab tõenäosust, et vanemaealine jätkab töötamist, kuna soovib töist sissetulekut edasi teenida (2006, 13). Kõrgem kogutud varade tase suurendab aga soovi töötamisest loobuda ja pensionile siirduda (Litwin *et al.* 2009, 247; Pozzoli ja Ranzani 2009, 17). Naised käsitlevad abikaasa sissetulekut kui mittetõist tulu, mehed seevastu ei arvesta naise sissetulekuid ja lähtuvad tööjõupakkumisel ainult enda potentsiaalsest sissetulekust ja perekonna tegelikust mittetõisest tulust (Steiner, Wrohlich 2004, 542-543, 548-549). Üldiselt, kui töötaja näeb, et tal on finantsiliselt kasulik edasi töötada, siis jääb ta tööturule edasi. Seda tunnetavad tihti ka erinevatel põhjustel üksinda jäänud vanemaealised. Kui vanemaealisel majanduslikult raske toime tulla, siis ta on sunnitud kõrge eani töötama, kuigi eelistaks pigem võimalikult vara tööjõust lahkuda.

1.3.3. Töökoha karakteristikud (töötingimused)

Vanemaealise töövõime ja üldiselt soov töötada sõltub suurel määral töökohaga seotud teguritest (töötingimused, tööga rahulolu, tõine sissetulek jne). Vanemaealise töötamise/mittetöötamise otsust mõjutavad suurel määral töö iseloom ja töötaja ametipositsioon. Naised otsivad reeglina töökohti ja majandusharusid, mis ei eelda tugevat füüsilist pingutust (Hill 2002, 39). Tööle jäämist soodustavad nii-öelda „valgekraede“ ehk kirjakeeles ametnike töökohad (Litwin *et al.* 2009, 247), mis eeldavad võrreldes „sinikraede“ töökohtadega reeglina kõrgemat haridustaset ja töötasu ning väiksemat füüsilist pingutust. French näitas ka, et kõrgemapalgalised (kõrgema ametipositsiooniga) võrreldes

madalapalgalistega (madalama ametipositsioonidega) jäävad pikemaks ajaks tööturule (2005, 409).

Pozzoli ja Ranzani, Radl ning Wahrendorf *et al.* leidsid ka, et soov töötamisest loobuda on suurem madalama töiste oskuste tasemega inimeste seas ning lisaks töid välja, et ettevõtjad soovivad võimalikult kauem töötada ning suurte ettevõtete töötajatel on suurem tõenäosus varakult pensionile siirduda (2009, 3; 2012: 3; 2012, 6). Radl vaatles ametikohti konkreetsemalt ja sai huvitava tulemuse, et võrreldes oskustöölisega lähevad keskastme spetsialistid varem pensionile (2012). Selgus ka, et mida pikem inimese tööstaaž viimase tööandja juures, seda tõenäolisem on varasem tööturult taandumine. Pikk tööstaaž on iseloomulik ametikohtadele, kus on madal nõutav haridustase ning suuremad füüsilised nõuded ehk keerulisemad töötingimused, mis suurendab soovi varem tööturult lahkuda eriti kehva tervise puhul. Quinn hinnangul on oluline vaadelda töökohta karakteristikuid koos tervisega: kehvemapoolse tervise puhul võrreldes hea tervisega vähendavad rasked töötingimused (nt autonoomsuse puudumine, füüsiline ja mentaalne pingutus) märgatavalt suuremal määral töötamise tõenäosust (1977, 329-346; 1978, 315-323).

Siegrist *et al.* leidsid, madal tööga rahulolu suurendab olulisel määral töötamise lõpetada (2006, 65). Schnalzenberger *et al.* töid välja, et töötajad, kes ei ole oma tööga rahul, siirduvad kaks korda suurema tõenäosusega pensionile (2008, 217). Suuremaks takistuseks töötamise jätkamiseks peetakse tööstressi. Kui töötajal on vaja igapäevaselt suure tööstressiga toime tulla, siis suurendab see soovi ja sellega ka tõenäosust võimalikult varem tööturult lahkuda. (Wahrendorf *et al.* 2012)

Töökoormus on samuti oluline töökohta iseloomustav tegur. Paljud vanemaealised eelistavad enne täielikku tööturult taandumist vähendada töötunde, kuid pole selle tihti võimalik. Ettevõtted lihtsalt ei paku sellist võimalust vanemaealistele ehk pole piisavalt paindlikud. Need, kes ei taha enam täiskohaga töötada, peavadki siis tööjõu hulgast lahkuma. (Dorn, Sousa-Poza 2005, 18) Eri uuringud on näidanud, et vanemaealistele sobib paremini paindlik ja/või osaline tööaeg (Hurd ja McGarry 1993; Hill 2002; Wahrendorf *et al.* 2012). Paindlikkus tööajal on tähtis ka sellepärast, et vanemas eas võib kompenseerida languse sissetulekutes (Haider ning Loughran 2001, 1-21). Lisaks leiti, et vanemaealised naised otsivad tööturul paindlikkust sagedamini võrreldes meestega, eelistades töötada osajaga (Hill 2002, 39-48). Tööelu baromeetri andmetel ei saa 52% 50–64-aastastest valida või muuta oma tööaega, 31% ei saa valida või muuta oma töö rütmi. (Tööturu riskirühmad ... 2006, 6)

Samas Espenberg *et al.* toovad välja, et 63% 50-74aastaste tööga hõivatute hinnangul puudub neil võimalus oma tööaja ja -tempo reguleerimiseks (2012). Valdav enamus ehk 89% vanemaealistest pole oma tööandjale avaldanud soovi tööaja (sh puhkuse) muutmiseks, 83% pole seda teinud ka töökoha kohandamise osas. Ka tööandjad on vaid vähestel juhtudel teinud vanemaealistele töötajatele ettepaneku tööaja või -koha eakohasemaks kohandamiseks. Nii tõi vaid 4% 50–74-aastastest vanemaealistest välja, et nende tööandja on teinud neile ettepaneku tööaja kohandamiseks ning 8% puhul oli tööandja teinud ettepaneku töökoha kohandamiseks. (*Ibid.*) Vanemaealistele inimestele on oluline, et nad saaksid oma tööd korraldada vastavalt nende töövõimele. Nii muutub oluliseks takistuseks vanemaealiste jaoks sobivate töötingimuste puudumine. See on ka põhjuseks tööhõivest lahkuda.

Varasemates uuringutes rõhutatakse ka tõise sissetuleku olulisust tööturul jätkamise otsuse vastuvõtmisel. Üldjuhul on leitud, et kui ei ole muid tegureid, mis mõjutaksid oluliselt töötamise otsust – nt tervislik seisund, siis kõrgem sissetulek palga näol pigem motiveerib indiviidi edasi töötama (Bloemen 2008, 7; Burtless 1986, 785). Kui aga indiviid on kogunud endale suurema vara, siis see suurendab tõenäosust varem pensionile siirduda (Bloemen 2008, 2; Euwals *et al.* 2006, 7). Leidub inimesi, kes kogub elu jooksul varasid, et võimalikult vara tööturult lahkuda.

1.3.4. Nõudluspoolsed ja institutsionaalsed tegurid

Nõudluspoolseid tegureid on võimalik jagada makro- ja mikromajanduslikeks. Üldine tööturu olukord ja tööjõu nõudlus on makrotasandi tegurid, mis mõjutavad vanemaealiste tööhõivet. Majandusliku kasvu tingimustes, kui töötuse määr on madal ja tööhõive on kõrge, osalevad ka vanemaealised suurema tõenäosusega tööturul. Mikrotasandil mõjutavad vanemaealiste tööhõivet tööandjate eelistused ja eelarvamused vanemaealiste töötajate suhtes. Kõige levinumad stereotüüpsed hoiakud vanemaealiste suhtes võrreldes nooremate töötajatega on vanemaealiste madalam tootlikkus; väiksem vastuvõtlikkus muutustele ning uuele tehnoloogiale ja ideedele; madalam õppimis- ja koolitusvõime; madalam motivatsioon osaleda koolitustel; suurem tõenäosus tööhõivest varemalt lahkuda, mille tõttu ei tasu nende täiendav koolitamine ennast ära; sagedasemad terviseprobleemid, mille tõttu puudutakse töökohal; madalam füüsilise koormuse taluvus; tahtmatus alluda nooremate kolleegidele ja

raskused osalemisega meeskonnatöös. (Taylor, Walker 1998; Loretto *et al.* 2000; Pozzoli ja Ranzani 2009).

Stereotüübid ja teatud uskumused vanemaealiste suhtes annavad aluse vanemaealiste diskrimineerimiseks. Käsitledes vanemaealiste diskrimineerimist toovad Kallaste *et al.* Rootsi tööturuameti uuringut. Leiti, et vanemaealised pole üldse atraktiivsed kandidaadid isegi võrreldes pikaajaliselt töötute, sünnitust planeerivate üksikemade või puuetega inimestega (2004, 68-69). Olukorras, kus inimene vastab töökohale kandideerimiseks vajalikele nõuetele, pidas 6% tööandjatest valiku tegemisel vähem sobivaks 45–54aastaseid, 30% tööandjatest 55–59aastaseid ja 45% tööandjatest 60–64aastaseid. Selliseid hoiakuid põhjendati sellega, et noorematel töötajatel on paremad tööoskused ning suurem paindlikkus ja vastuseis muutustele. Ligikaudu 70% tööandjatest märkas, et nad ei võta kunagi tööle üle 50-aastast töötajat või teevad seda harva. Vanemaealiste raskused töö leidmisel seostatakse ka tööandjale tekkivate värbamiskuludega – otstarbekam on teha valiku noorema töötaja kasuks, kuna temal on rohkem tööaastaid ees (Hutchens 1986; 1988).

Diskrimineerimine võib aset leida nii töötajate värbamis- ja valikuprotsessis kui ka koolitusvõimaluste pakkumisel (Loretto *et al.* 2000, 283). Tööandja vaatleb koolituse pakkumist investeringuna töötaja oskustesse. Investeringult saadav lisatulu sõltub sellest, mitu aastat saab töötaja omandatud teadmisi kasutada ehk mitu aastat on jäänud pensionini – mida rohkem aega jääb pensionini, seda suurem on koolitusest saadav tulu. Seega eelistavad tööandjad koolitada nooremaid töötajaid. (Cully *et al.* 2001, 20-21; Mincer 1997, 28) Nii kaob vanemaealisel töötajal võimalus end ametialaselt arendada ning see toob kaasa töötaja oskuste arenemise pidurdamise ja konkurentsivõime languse (Lumsdaine, Mitchell 1999, 3284).

Tööandja peab aga arvestama, et vanemaealiste töötajate töökoha valikud on reeglina konservatiivsemad ja stabiilsemad. Noorte tööjõupakkumine on võrreldes vanemaealistega pigem ebastabiilne – noored otsivad sagedamini paremaid töökohti ning sobiva variandi leidmisel loobuvad kergemini olemasolevast töökohast (Kröll 2003). Aastal 1998 läbiviidud Austraalia Statistikaameti uuring kinnitas ka, et vanemad inimesed on oma töökohale palju lojaalsemad kui nooremad. Uurimuse järgi olid üle 45-aastased töötajad ühe tööandja juures keskmiselt 11,4 aastat, alla 45-aastased – 4,8 aastat. Lisaks selgus, et nooremad töötajad lahkuvad töölt järgneva aasta jooksul 2,6 korda suurema tõenäosusega kui vanemad. (Brooke 2003, 267-268). Vanemate töötajate madalamat mobiilsust näitas ka Arrowsmith'i ja

McColdrick'i läbi viidud juhtumiuuring, kus ettevõtte eelistas vanemaid töötajaid, kuna nad lahkuvad harvemini mujale karjääri tegema (1997, 269). Lisaks leiti, et vanemad töötajad on madalama geograafilise mobiilsusega – paljud vanemaealised on reeglina endale kodu loonud ja ei soovi mujale kolida. Sama uuring näitas, vanemad töötajad puuduvad töölt haiguse tõttu sagedamini kui nooremad, seda eelkõige haiguse pikkuse tõttu, kuid võtavad tööl käimist tõsisemalt. Nooremad töötajad puuduvad töölt teistel põhjustel, eriti laste tõttu (Brooke 2003, 274-277).

Palju vastuolulisi arvamusi tekitab vanemate töötajate õppimisvõime, seda eelkõige arvutioskuse omandamisel. Mõned uuringud toovad välja, et vanemaealised läbivad arvutioskuseid sama edukalt kui nende nooremad kolleegid (Brooke 2003, 272). Lisaks paljud vanemad töötajad ei pea koolitustel osalemise takistuseks oma võimeid (Taylor 2000, 60). Kröll kirjutab, et vaimne võimekus ja vanus ei ole omavahel otseselt seotud ning vanuserühmade sisesed erinevused on oluliselt suuremad kui vanuserühmade vahelised (2003, 357). Skirbekk on eeltoodule arvamusele vastu ning väidab, et töötaja vaimsed võimed ning produktiivsus hakkavad aastate möödudes langema (2003, 5-10). Tootlikkuse vähenemine on märgatav tööülesannetes, kus olulist rolli mängib probleemide lahendamine, õppimine ja kiirus. Töökohtadel, kus pikk ja vaheldusrikas töökogemused on tähtsal kohal, säilitavad vanemaealised seevastu ka vanemas eas kõrge tootlikkuse taseme. Tänu pikemale tööstaažile tunnetavad vanemad töötajad hästi töökohapoliitikat ja oskavad diplomaatilisemalt oma ideid esitada. (*Ibid.*)

Tööandjate valikuid nooremate töötajate kasuks põhjendab ka olukord, kui tööandja eelistab töötajatega sõlmida tööandjatele kasulikke pikaajalisi edasilükatud maksetega töölepinguid (*delayed payment*). Nimelt kasutab tööandja kasvavat palgamaksmissüsteemi, mille korral on enamus soodustusi määratakse, kui inimene jõuab teatavasse ikka, ehk palkasid diferentseeritakse vanuse järgi. Nooremas eas makstakse indiviidi produktiivsusest madalamat ja vanemas eas kõrgemat palka. Kasutades pikaajalisi lepinguid, loodab tööandja saada lojaalsemaid töötajaid ning kokku hoida ühekordseid värbamiskulusid. Pikaajaliste töölepingute süsteemi kasutav tööandja väldib reeglina vanemaealiste värbamist. Vanemaealisi küll hoitakse teenistuses, kui uusi ei värvata. Uutele tööle võetud vanemaealistele peaks maksma kõrgemat palka kui nende produktiivsus ette näeks. (Hutchens 1986, 441; Lazear 1981, 606-620) Üldiselt tööhõives osalemise võimalused võivad vanuse

kasvades väheneda. Sagedamini annavad sellest märku madalamad palgakasvud võrreldes nooremate kolleegidega või tööandjate valikud nooremate kandidaatide kasuks.

Lisaks tööandja käitumine ja otsused sõltuvad erinevatest institutsionaalsetest teguritest nagu seda on seadusandlus, poliitika, meetmed, rahvusvaheliste organisatsioonide direktiivid ja deklaratsioonid jne. Näiteks isikute diskrimineerimine nende vanuse tõttu on Eesti tööturul keelatud võrdse kohtlemise seadusega (Võrdse kohtlemise seadus, § 2 lg 2 p 1-4). Töötajate käitumine on ka erinevate institutsioonide ja poliitiliste programmide mõjutatav.

Nii nähakse sageli lahendusi ja võimalusi tööhõive tõstmiseks aktiivses tööturupoliitikas, mille eesmärk on aidata inimestel toime tulla kiirete muutustega tööturul, lühendada töötusperioodi kestust ja lihtsustada ühelt töökohalt teisele liikumist. Aktiivse tööpoliitikana käsitatakse seega nii töö kaotanud kui töö kaotamisohus inimestele suunatud poliitikat, mis aitab nii töötutel kui töötajatel leida sobiv töö. (Aktiivsesena vananemise arengukava 2013-2020, 30) Aktiivne tööpoliitika on üks turvalise paindlikkuse põhikomponentidest. Turvalist paindlikkust (*flexicurity*) võib mõista kui sotsiaal- ja tööpoliitika kujundamise raamistikku, mis on kombinatsioon paindlikkusest ja turvalisusest töösuhetes. Selle elementideks on paindlik tööseadusandlus (paindlik tööturg), tõhus sotsiaalkaitse süsteem, tulemuslik aktiivne tööpoliitika ja efektiivne elukestva õppe süsteem. (Krillo *et al.* 2010) Kui arvestada, et vanemaealiste teadmiste ja oskuste vananemisega, mis raskendab töö kaotamisel töötajaid, siis elukestva õppe süsteemil on üsna oluline roll vanemaealiste tööhõive suurendamisel.

Euroopa Liidu elukestva õppe erinevad programmid on suunatud kõikide selliste õppijate õpetamise ja õppimise vajaduste täitmisele, kes osalevad mis tahes kujul täiskasvanute koolituses, ning sellist haridust pakkuvatele või võimaldavatele asutustele ja organisatsioonidele. Üldeesmärkideks on reageerida Euroopa vananevast elanikkonnast tulenevatele haridusalastele väljakutsetele; pakkuda täiskasvanutele võimalusi teadmiste ja pädevuse täiendamiseks; parandada täiskasvanuhariduses osalevate inimeste liikuvuse kvaliteeti ja kättesaadavust ja suurendada selle mahtu kogu Euroopas; parandada täiskasvanuharidusega seotud organisatsioonide koostöö kvaliteeti ja suurendada selle mahtu kogu Euroopas; pakkuda riskirühmadele ja sotsiaalselt tõrjututele, eelkõige eakatele inimestele ja neile, kellel on jäänud haridustee pooleli põhikvalifikatsioone omandamata, alternatiivseid võimalusi täiskasvanuhariduses osalemiseks. (Aktiivsesena vananemise

arengukava 2013-2020, 68) Eestis koordineerib selliseid programme kõigepealt Sotsiaalministeerium.

Oluline roll vanemaealiste tööturukäitumise modelleerimisel on riigi sotsiaalkindlustussüsteemil, mis võib nii pärssida kui ka soodustada varasemat tööturult taandumist. Sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevad institutsionaalsed ja rahalised stiimulid on peamised, mis määravad inimeste tööjõust lahkumise aja ja viisi valikud. Sotsiaalkindlustussüsteem määrab kindlaks järgmised olulised valikud (Kallaste *et al.* 2004, 32-33):

- millises vanuses on missugused võimalused tööjõust lahkumiseks;
- mis tingimused on seotud sotsiaalkindlustushüvitise saamisega;
- millist rahalist sissetulekut saab inimene pensionile jäädes (asendusmäär) ja kuidas see omakorda sõltub pensionile mineku viisist, ajast, edasisest töötamisest.

Sotsiaalkaitseüsteemi pakutavad võimalused muutuvad kättesaadavateks, kui töötaja täidab teatud tingimused. Tingimuste all mõeldakse eelkõige vanust, mis on oluline, et saada õigused sotsiaalsiimulite saamiseks. (Gruber, Wise 2002, 8) Lisaks kindlale vanusele peab indiviidil olema kogunenud teatav tööstaaž. Ametlik pensioniiga ning nõutav tööstaaž varieerub riigiti. Gruber ja Wise (2002, 25) tõid välja, et kõige sagedamini tehakse otsus siirduda pensionile aastal, kui on kogunenud piisav tööstaaž, et saada kogu ettenähtud pensioni suurus.

Lihtsamat ja kiiremat võimalust hoida vanemaealisi kauem tööturul nähakse ametlikku pensioniea tõstmisena. Ametliku pensioniea tõustes eeldavad riigid, et märkimisväärne osa töötajatest lükkab oma pensionile jäämise otsust edasi. Seda eelkõige põhjusel, et paljud indiviidid ei saa endale lubada tööturult lahkuda enne seda, kui tekib õigus vanaduspensionile. (*Ibid.*) Litwin *et al.* uurisid pensioniea tõusu mõju pensionile siirdumisel (2009, 250 – 252). Iisraeli töötajatelt küsiti, kas nad on nõus pensionireformiga, mille käigus tõstetakse naistel pensioniiga 64 aastale (60 aasta asemel) ning meestel 67 aastale (65 asemel). Leiti, et kõrgema haridustaseme olemasolul ollakse sagedamini nõus vanemaealisena töötama ning seega ollakse nõus ka pensionireformiga. Lisaks selgus, et mida raskemad on tingimused töökohal, seda vähem ollakse nõus pensioniea tõstmisega. Veel leiti, et need inimesed, kes arvab, et heaolu eest peaks vastutama riik, pole sagedamini nõus pensionireformiga.

Sotsiaalkaitse süsteemist tulenevalt on üheks olulisemaks tööturult taandust puudutavaks aspektiks on pakutavate sotsiaalse kaitse hüvede suurus, millest sõltub indiviidi tuleviku sissetulek. Eeldatakse, et mida heldem on riiklik pensionisüsteem, seda suurem on tõenäosus, et soovitakse varem tööturult väljuda (Hausman, Wise 1985, 161). Seda seost kinnitasid ka Börsch-

Supan *et al.* ning French, kes leidsid, et pensionihüvede ning sotsiaalkaitse hüvede suurus on positiivselt seotud pensionile mineku otsusega (2008, 13 – 14; 2005, 397). Gruber ja Wise leidsid omakorda, et eelpensioni hüvede andmine töötutele vanemaealistele soodustab nende otsust tööturult lahkuda (2002, 22). Lisaks varajane tööturult taandumine võib olla soodustatud ka riigi maksupoliitika poolt. Nii progresseeruv maksumäär erinevate sissetulekutega elanikkonnale võib pärssida eelpensionile minekut. Progresseeruva maksumääraga riikides, Eesti pole nende hulgas, on kehtestatud kõrgem maksumäär inimestele, kes saavad lisaks palgale tulu ka sotsiaaltoetusprogrammidest. Näiteks Hollandis konstantse määraga pensioniskeemi puhul pensionitulused ei maksustata, samas eelpensionitulud maksustatakse samaväärselt tavalise sissetulekuga. (Euwals *et al.* 2006, 11).

Kokkuvõtteks võib öelda, et vanemaealiste tööhõivet mõjutavad nii töövõime, mis on seotud inimressursside ja töötingimustega, kui ka tööhõivevõime, mis on tingitud nõudlusest vanemaealiste töötajate järele ning riigi töö- ja sotsiaalpoliitikast. Kokkuvõtte mõnedest varasematest uuringutest lähtuvalt tööjõus osalemisest ja tööjõust lahkumisest on toodud lisa 2. Järgnevas peatükis püütakse analüüsida, kuidas kujundavad erinevad tegurid vanemaealiste tööhõivet.

2. VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVET KUJUNDAVATE KARAKTERISTIKUTE HINDMINE

2.1. Empiirilises analüüsis kasutatavad andmed ja uurimismeetod

Eelnevas peatükis anti teoreetiline ülevaade tööjõu vananemise protsessist ning vanemaealiste käitumisest tööjõuturul ja seda mõjutavatest teguritest. Käesoleva peatüki eesmärk on teoreetilise käsitluse rakendamine empiirilises analüüsis. Vanemaealistena käsitletakse kõigepealt 55–74aastaseid inimesi, mõned näitajad on aga toodud vanuserühma 55-64 või 50-74 kohta. Uuringu läbiviimisega seotud tegevused on jaotatud üldjoontes kolmeks etapiks.

Esimesel etapil vaadeldakse olulisemaid vanemaealiste tööturukäitumist iseloomustavaid näitajaid, kusjuures suuremat tähelepanu pööratakse tööhõivele. Ülevaade tehakse Euroopa Liidu⁴ (EL) liikmesriikide lõikes, mõned näitajad tuuakse välja ainult Eesti kohta. Selle etapi analüüs tugineb Eesti Statistikaameti (ESA) andmetele ja rahvastikuprognosi stsenaariumile aastani 2050. Aastani. Eesti Statistikaamet on 2011. aastal Eesti rahvastikupüramiidi koostamisel tuginenud eeldustele, et summaarne sündimuskordaja tõuseb pidevalt ning jõuab 2047. aastaks kahe lapseni naise kohta, suremus väheneb, oodatav eluiga sünnimomendil pikeneb 2050. aastaks naistel 80,44 ja meestel 78,36 aastani ning rännet ei toimu või sisseränne tasakaalustab väljarände (Rinnala 2014).

Euroopa Liidu riikidevahelises võrdluses kasutatakse koos ESA prognoosiga Eurostati andmebaasi ja rahvastikuprognosi aastani 2080, mille eeldused ning seetõttu ka tulemused võivad mõnevõrra ESA prognoosist erineda. Selle etapi analüüs aitab paremini mõista tööjõu vananemise probleemi olemust ja vanemaealiste tööhõive taseme tõstmise vajalikkust.

⁴ ELi 28 liikmesriigiks on Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Kreeka, Hispaania, Horvaatia, Prantsusmaa, Itaalia, Küpros, Läti, Leedu, Luksemburg, Ungari, Malta, Holland, Austria, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia, Slovakkia, Soome, Rootsi, Suurbritannia. (Euroopa Liidu ... 2014). Käesolevas töös kasutatud ELi keskmised näitajad on arvatud 28 liikmesriigi andmete järgi.

Uuringu teisel etapil antakse ülevaade SHARE projekti Eesti ja valitud Euroopa Liidu riikide osa andmetest – kirjeldatakse töötavaid ja mittetöötavaid vanemaealisi vanuses 55-74 aastat. SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) on üle-euroopaline vanemaealise (50+) rahvastiku tervise, tööelu ja individuaalse vananemise pikaajaline paneeluuring. Uuringu käigus on küsitletud rohkem kui 85 000 üle 50-aastast vastajat erinevatest Euroopa Liidu riikidest. Lisaks osaleb SHARE uuringus ka Iisrael. Projekti raames tehakse koostööd ka USA ja Suurbritannia vastavate vanemaealisi puudutavate projektidega (*HRS – U.S Health and Retirement Study, ELSA – English Longitudinal Study of Ageing*). (Share – Survey ...)

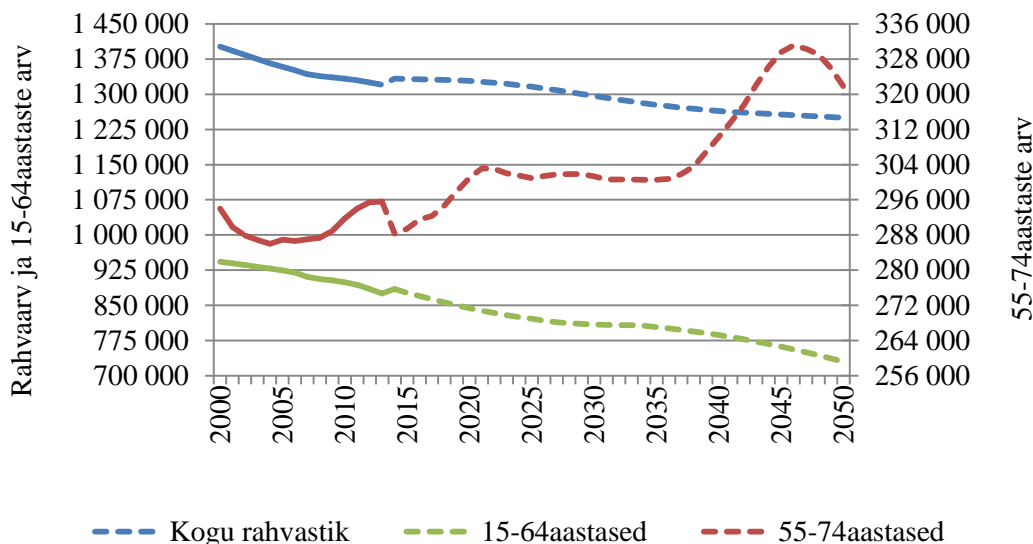
2014. aasta alguseks on läbi viidud viis uuringulainet, viimase küsitluslaine esmaandmed on kättesaadavad 2014. aasta juulis. Projekti esimese küsitluslaine andmed koguti 2004. aastal. Eesti liitus SHARE uuringuga neljandas laines, mille andmeid koguti aastatel 2010–2011 ning avaldati 2012. aasta lõpus. SHARE küsimustik koosneb erinevatest osadest. Küsitlusankeet sisaldab järgmisi küsimuste ja tegevuste mooduleid: demograafilised tunnused, sotsiaalsed võrgustikud, lapsed, füüsiline tervis, riskikäitumine, kognitiivne võimekus, vaimne tervis, tervishoid, tööhõive ja pensionid, haardetugevus (*gripstrength*), hingamismaht (*puff test*), sotsiaalne tugi, finantsülekanded, elukoht; majapidamise sissetulek, tarbimiskulutused, varad, tegevused, ootused (*Ibid.*).

Kolmandal etapil viiakse läbi vanemaealiste tööhõivet kujundavate tegurite ökonomeetriline analüüs, mis võimaldab ka tuvastada võimalikke takistusi vanemaealiste jaoks valitud ELi riikide tööturgudel. Mitmed tegurid, mis võivad ajendada vanemaealisi tööhõivest lahkuma, on agregeeritud andmeid analüüsides raskesti jälgitavad, seetõttu analüüsitakse tööhõivet mõjutavaid tegureid küsitlusandmete kaudu. Selleks kasutatakse SHARE projekti andmeid.

2.2. Vanemaealiste tööturukäitumise trendid Eestis ja Euroopa Liidus

Eestis ja teistes Euroopa riikides on üheks olulisemaks probleemiks tõusnud rahvastiku ja tööjõu vananemine, mille põhjuseks on eelkõige suhteliselt madal sündimus ning pikenenud keskmine eluiga. Eesti puhul ennustatakse kogu Eesti rahvastiku ja eriti tööealise elanikkonna (15-64aastaste) pidevat vähenemist. Vanemaealiste (55-74aastaste) inimeste arv aga suureneb aastaks 2050, mida illustreerib joonis 5. Joonise parem püsttelg

iseloomustab vanemaealiste inimeste hulka ja vasak püsttelg rahvastiku ja tööealise elanikkonna arvu.



Joonis 5. Eesti rahvaarv aastail 2000-2014 ning rahvastikuproгноos aastani 2050

Allikas: (autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete alusel)

Rahvastikuprotsesside tulemusena kasvab vanemaealiste inimeste osatähtsus. Kui aastal 2010 olid kõige arvukamad elanikkonna vanusegrupid 20-24, 25-29, 30-34 ja 35-39aastased, siis järgnevatel aastatel väheneb nooremate põlvkondade osakaal märgatavalt. Aastaks 2050. on kõige arvukam vanusegrupp 60-64aastased. Jooniselt 5 on näha, et 55-74aastaste arv tõuseb kuni aastani 2046, kus see on umbes 26% kogu rahvastikust, seejärel on prognoositud antud vanuserühma arvu langust. Tööealiste (15-64aastaste) osakaal Eesti rahvastikus väheneb 66,8%-st 2000. aastal 63,6%-ni 2020. aastaks ning 58,4%-ni 2050. aastaks. Eesti rahvaarvu muutuste prognoos erinevate vanuserühmade ja soo lõikes on toodud lisas 3.

Ülaltoodud nähtused viitavad tööjõu vananemisele, mis toob kaasa suuremad nõudmised riigi sotsiaalpoliitikale, seda enam, et teiste riikide praktika ning varasemate uuringute tulemused näitavad tendentsi varasema pensionile mineku suunas. Viimane tähendab seda, et mida rohkem on vanemaealisi tööealises elanikkonnas ja mida varem lahkuvad nemad tööjõust, seda suurem on tulevikus pensionäride arv ja vähem töötajaid, kes pensionil olevat põlvkonda peaksid üleval pidama. Pensionäride arvukuse kasv

ühiskonnas suurendab riigi sotsiaalkaitse süsteemi kulutusi, mis tekitab vajaduse olemasolevate toetuste süsteemi otstarbekuse ülevaatamiseks, et nimetatud kulused kontrolli all hoida.

Tuginedes Eurostati rahvastikuprognosile selgub, et ELi riikides on rahvaarvu muutus nii positiivne kui ka negatiivne. See näitaja on kõige suurem Luksemburgi puhul – aastail 2013–2080 suureneb riigi rahvaarv 2,4 korda. Teisel kohal on Belgia, kus rahvaarv suureneb vaadeldaval perioodil 1,4 korda. Kõige rohkem väheneb 2080. aastaks Leedu rahvastik – 38%. Eestis väheneb rahvaarv 2080. aastaks 22%. Vastavalt Eurostati rahvastikuprognosile suureneb ELi (28 liikmesriiki) rahvaarv 2013.–2080. aastani 3% ehk 12,873 miljoni võrra. (vt lisa 4)

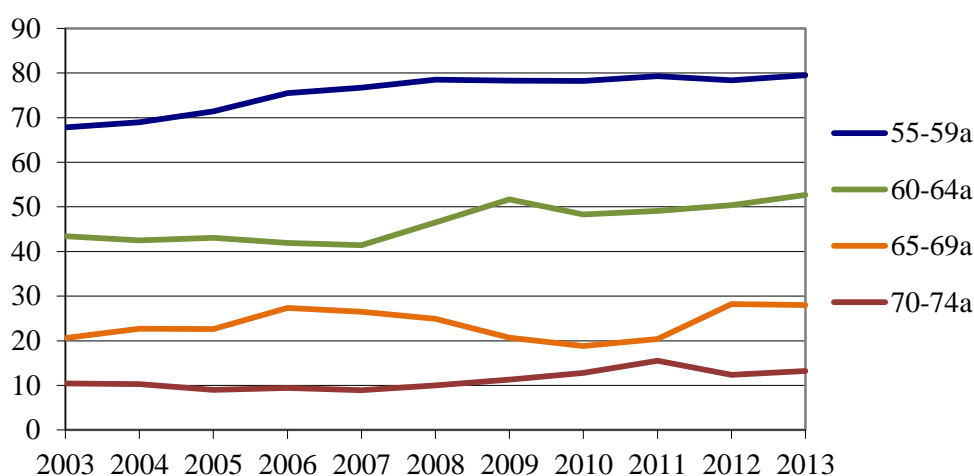
Vanemaealiste (55-74aastaste) osakaal rahvastikus tõuseb nii Eestis kui ka teistes ELi riikides ning 2080. aastaks jääb vahemikku 21%-26% rahvastiku arvust. Väheneb ka tööealiste (15-64aastaste) osakaal ELi rahvastikus. Kui 2013. aastal oli vastav näitaja 66,2%, siis 2080. aastaks väheneb see 10%. Üha rohkem suureneb vanemaealiste töötajate (55-74aastaste) osatähtsus 15-74aastaste vanuserühmas. Kui aastal 2013 oli vanemaealiste osakaal 15-74aastaste elanikkonnas 29,2%, siis aastaks 2080 kasvab see näitaja 33,9%-ni. Vaadeldes vanemaealiste osakaalu 15-74aastaste vanuserühmas 2080. aastal ELi riikide lõikes, selgub, et see näitaja varieerub 30-st kuni 40-ni vanemaealist iga 100 elaniku kohta vanuses 15-74 aastat. (vt. lisa 5)

Nii tööjõu vananemise tulemusena tekib uut laadi tööjõud – vanem ja kogenum ning perekohustustega seotud. Vanemaealised on sageli need, kes võtavad endale kohustuse halvenenud tervise ja/või töövõime kaotanud elukaaslase eest hoolitsemiseks. Tavaliselt vanematele sugulastele usaldatakse veel lastelaste hoidmine, kui vanemad töötavad. See vajab muutusi nii riigi tööturupoliitikas kui ka pakutavates töökohtades, mis peaksid rohkem arvestama vanemaealiste vajadustega. Seda väljakutset silmas pidades uuritakse järgnevalt, kuidas on erinevatel ajaperioodidel muutunud vanemaealiste käitumine ELi riikide tööjõuturgudel.

Võttes arvesse erinevaid käsitlusi on võimalik vanemaealiste tööjõupakkumist uurida erinevatest aspektidest lähtuvalt – vaadelda tööjõus osalemise määrasid, hõive määrasid, töötunde, töötavate pensionäride arvu jne (Adamčuk et al. 1999: 79). Kõige paremini iseloomustab tööjõupakkumist riigis tööjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr. Tööjõuna

mõistetakse inimesi, kes töötavad või otsivad tööd ja on võimelised tööd tegema, ning tööjõus osalemise määr näitab tööjõu (hõivatute ja töötute summa) osatähtsust tööealises rahvastikus.

Jooniselt 6 on näha, et Eesti vanemaealiste tööjõus osalemise määr on näidanud viimasel kümnel aastal tõusutrendi. Kuid aastail 2009-2010 märgatakse vanemaealiste tööjõus osalemise määra langust või kasvu peatumist kõikides vanuserühmades. See olukord on tingitud 2008. aasta keskel alanud majanduskriisiga, mis sundis osa vanemaealisi töötuks jääma või üldse tööjõust lahkuma. 2013. aasta lõpuks vanemaealiste tööjõus osalemise määr kasvas võrreldes 2008. aasta näitajaga.



Joonis 6. Eesti vanemaealiste tööjõus osalemise määr vanuserühma järgi aastatel 2003–2013 (protsentides)

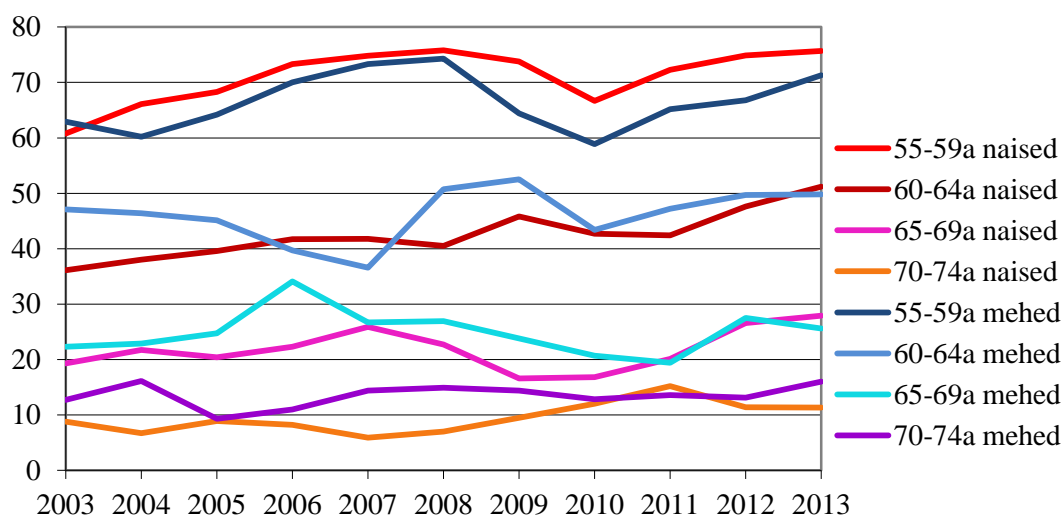
Allikas: (autori koostatud lisas 6 toodud Eesti Statistikaameti andmete alusel)

Aastatel 2003–2013 on kõige rohkem muutunud naiste tööalane käitumine. Vaadeldaval perioodil on 55-59aastaste naiste tööjõus osalemise määr tõusnud 14,7%, ulatudes 2013. aastal 80,3%-ni. Aastail 2003-2013 on 60-64aastaste naiste tööjõus osalemise määr tõusnud 37,7%-st 52,3%-ni, 55-59aastaste meeste – 70,6%-st 78,4%-ni ja 60-64aastaste meeste – 51,3%-st 53,3%-ni. Aastal 2013 oli 70-74aastaste tööjõus osalemise määr 13,2 %, kusjuures meeste aktiivsus oli naiste omast suurem. (vt lisa 6)

Tuleb märkida, et 55-59aastaste naiste ja meeste tööjõus osalemine majanduskriisi ajal peaaegu ei muutunud. Viimane asjaolu viitab sellele, et töö kaotamisel suunduvad vanemaealised pigem mitteaktiivsesse seisundisse. Suur vahe kahe vanuserühma (55-59 ja 60-

64aastaste) töötajad osalemise määrades on põhjustatud kõigepealt sellega, et 60-64aastaste gruppi kuulub juba suur osa töötajast lahkunud vanaduspensionäridest.

Kui töötajad osalemise määr näitab vanemaealiste töötajapakkumist ehk aktiivsust tööturul, siis hõive määr aitab selgitada, kui suur osa nendest inimestest ametlikult töötab. Viimane näitaja on majanduse seisukohalt palju tähtsam, seega antud töös uuritakse põhjalikumalt just tööhõive määra. Kõrge tööhõive tase on nii majandus- kui tööpoliitika üheks oluliseks eesmärgiks. Euroopa riikides nähakse tööhõive määra tõstmise võimalust just vanemaealiste hõive määra suurendamise arvelt. Järgnevalt on vaatluse all hõive määr nii meeste kui ka naiste lõikes (vt joonis 7).



Joonis 7. Eesti vanemaealiste tööhõive määr soo ja vanuserühma järgi aastatel 2003–2013 (protsentides)

Allikas: (autori koostatud lisas 7 toodud Eesti Statistikaameti andmete alusel)

Statistikaameti andmete põhjal näitas aastail 2003-2008 55-59aastaste naiste hõive määr tõusetrendi, ulatudes 2008. aastal 74,8%. 60-64 ja 65-69aastaste hõive määra tõus oli 2003.-2007. aastani. Ainus naiste vanusegrupp, kus hõive määr langes 2007. aastal võrreldes 2003. aastaga, oli 70-74aastased. Aastal 2007 oli 70-74aastaste naiste hõive määr 5,9%. Samas on näha, et majanduskriis avaldas negatiivset mõju vanemaealiste tööga hõivatusele. Aastail 2008-2010 oli märkimisväärne tööhõive määra langus 55-59aastaste naiste vanuserühmas – 75,8%-st 66,7%-ni. Tööturul ja eriti majanduse ümberkorralduse ajal on tihti kõige vähem kaitstud noored ja vanemaealised. Tööandjad vähendavad töökohtade arvu

reeglina nende arvelt, kellel on vähem tööalast kogemust või kes on juba eelpensionieas. Selle põhjused on seotud tööandja sooviga hoida tööl kõigepealt neid inimesi, kellest on lähemas tulevikus võimalik suuremat kasu saada. Pärast 2010. aastat on naiste hõive määr taas tõusnud, ulatudes 2013. aastal 75,7%, 51,2% ja 27,9%-ni vanuserühmades 55-59, 60-64 ja 65-69 vastavalt. Aastaks 2013 on siiski 70-74aastaste naiste hõive määr veidi langenud – 11,3%-ni. (vt lisa 7)

Meeste puhul on enamikes vanuserühmades näha naistega sarnaseid mustreid. Aastail 2003-2008 on hõive määr tõusnud kõikides vanuserühmades, ulatudes 2008. aastaks 74,3%-ni vanuserühmas 55-59. 2008.–2010. aastani on kõige rohkem vähenenud 55-59aastaste meeste hõive määr – 15,4%. Samas vanuses naiste hõive määr on vähenenud 9,1%. 60-64aastaste meeste tööhõive määr langes aastail 2006-2007 ja 2009-2010. Pärast 2010. aastat on meeste hõive määr taas näitab tõusutrendi välja arvatud vanuserühm 65-69, kus 2012. aastast hakkas hõive määr taaskord langema. (vt lisa 7)

Perioodil 2003-2013 kasvas 55-59aastaste meeste hõive määr 8,4%, ulatudes 2013. aastal 71,3%-ni, naiste hõive määr kasvas aga 14,9%, ulatudes 75,7%-ni. Erinevused meeste ja naiste hõive määras võivad olla osaliselt põhjustatud asjaoludega, et vanemaealiste naiste tervis on meeste omast parem, lisaks majanduslanguse tingimustes kalduvad eriti mehed otsima tööd Eesti piiri taga. Kui vaadata, mis tegevusvaldkondades on 50-74aastased kõige rohkem hõivatud, siis Statistikaameti 2013. aasta andmetel on need tegevusalad: töötlev tööstus (17,6%), haridus (12%), hulgi- ja jaekaubandus ning mootorsõidukite ja mootorrataste remont (10,8%) veondus ja laondus (9,5%) ja tervishoid ja sotsiaaltoetused (8,8%) (vt lisa 8).

Üldiselt on näha, et tööhõive määr ja tööjõus osalemise määr liiguvad teatud määral samamoodi. Pärast majanduslangust on nii tööjõus osalemise kui ka tööhõive määra puhul kõige madalamad väärtused 2010. aasta paiku. Hiljem on mõlema näitaja väärtused kasvanud. Vanemaealiste osalemise ja tööhõive määrade kasvus on oma osa nii nõudlusel, pakkumisel kui ka sotsiaalkindlustussüsteemil. Vanemaealiste naiste aktiivsuse suurenemise üheks põhjuseks on ilmselt vanaduspensioniea järk-järguline tõstmine. Teiseks põhjuseks on toimunud muutused pensioni maksmise süsteemis – alates 1996. aastast makstakse vanaduspensionäridele täispensionit ka töötamise korral. Viimane muutus motiveerib vanemaealisi tööturul jätkama.

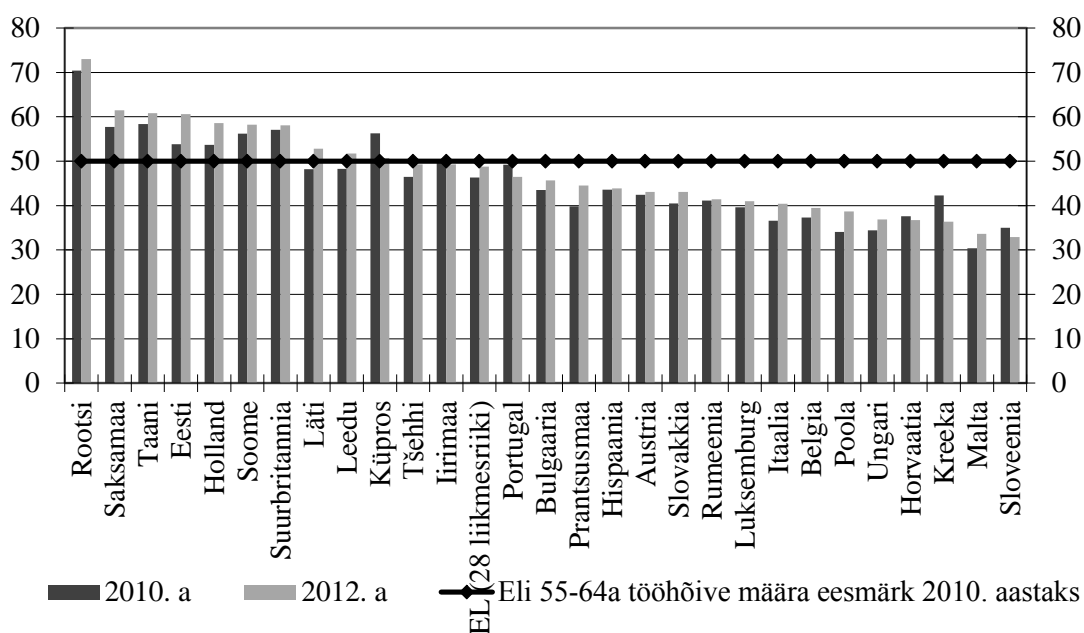
Vanemaealiste töøjõus osalemise määra ja tööhõive määra võrreldes selgub, et mida vanemate inimestega on tegemist, seda sarnasemad on need näitajad (vt lisa 6 ja lisa 7). Ühelt poolt viitab see asjaolule, et vanemaealiste töötuse määr on madal, välistades majanduslanguse perioodi, millal töötuse määr kasvas kõikides vanuserühmades. Ehk kui inimene soovib edasi töötada, üldjuhul saab ta seda teha. Teiselt poolt sobivate võimaluste puudumisel liiguvad vanemaealised võrreldes teiste vanuserühmade esindajatega kiiremini mitteaktiivsesse staatusesse. Aastail 2003–2007 on 50-74aastaste töötuse määr pidevalt langenud (vt lisa 9). Aastail 2009–2010 on see näitaja järsult tõusnud, ulatudes 2010. aastal 14,2%-ni. Viimane muutus on tingitud ilmselt raskest olukorrast Eesti tööturul. Võrreldes 50–74 aastaste töötuse määra vanuserühma 15–74 keskmisega, on näha, et vanemaealiste töötuse määr jääb keskmisele pidevalt alla, mis viitab ka vanemaealiste tööotsimise lühiajalisusele.

Võrreldes 55-64aastaste vanemaealiste⁵ tööhõive määra Eestis ja Euroopa Liidus aastal 2012, selgub, et Eestis on see näitaja üsna kõrge ning Eesti on täitnud Euroopa Liidu riikidele 2010. aastaks püstitatud eesmärgi⁶ jõuda 55-64aastaste 50-protsendilise hõivatuseeni (vt joonis 8). Kuid perioodil 2008-2010 on Eesti vanemaealiste hõive määr üsna langenud – 8,6%, olles 2010. aastal 53,8% (vt lisa 7).

Aastail 2008-2010 on 55-64aastaste hõive määr langenud ka teistes ELi riikides: Lätis (11,2%), Leedus (4,8%), Iirimaa (3,5), Bulgaarias (2,5%), Rumeenias ja Hispaanias (2%), Suurbritannias, Soomes, Portugalis, Tšehhis, Bulgaarias, Horvaatias ja Kreekas oli hõive määra langus alla 2%. Nendest riikidest on jõudnud 2013. aastaks oma ennekriisiaegsele hõive määra tasemele ainult Soome, Suurbritannia ja Tšehhi. 2012. aasta vanemaealiste tööhõive määrad ELis näitavad, et eelnimetatud Stockholmi eesmärgi täitmisest on enam kui pool ELi riikidest veel suhteliselt kaugel. Aastal 2012 oli 28 liikmesriikide keskmine 55-65aastaste tööhõive määr 48,8% (vt lisa 10).

⁵ Eurostati pakutud andmetest lähtudes käsitletakse Euroopa Liidu liikmesriikide võrdlusanalüüsis vanemaealistena 55-64aastaseid.

⁶ 2001. aastal Euroopa Ülemkogu Stockholmi kohtumisel püstitatud eesmärk tõsta 55-64 aastaste vanemaealiste tööhõive määra 2010. aastaks 50%-le (Stockholmi eesmärk).



Joonis 8. Vanemaealiste (55-64aastaste) tööhõive määr Euroopa Liidu liikmesriikide lõikes 2010 ja 2012. aastal (protsentides)

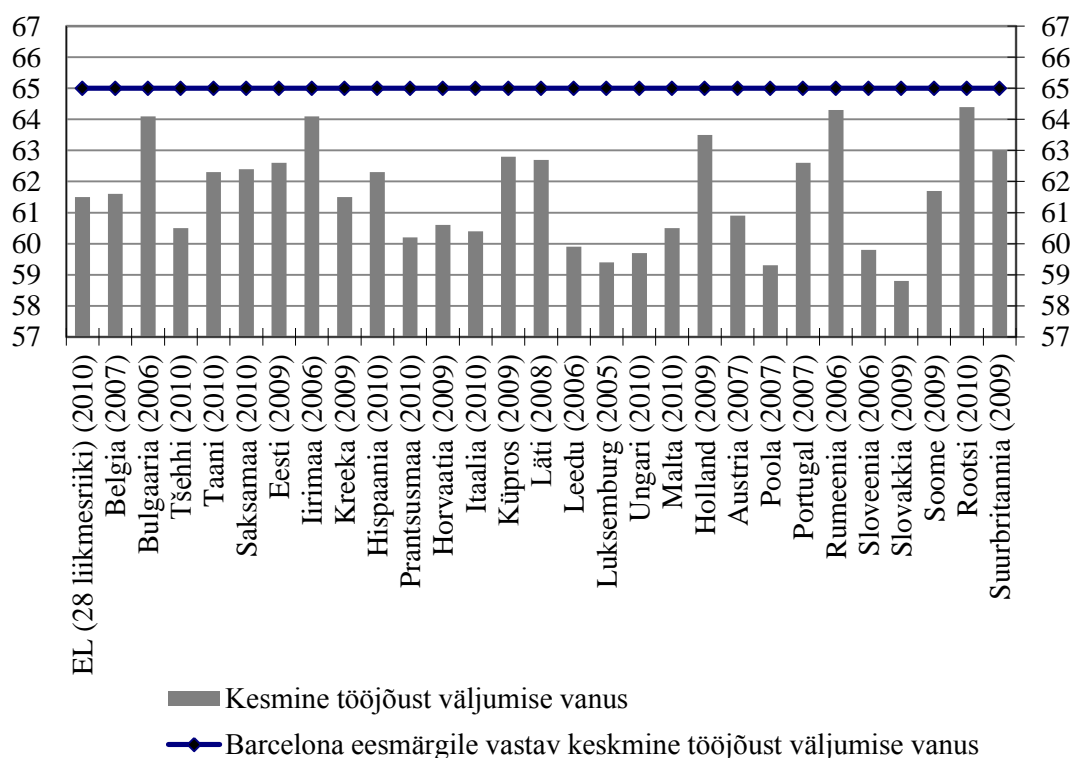
Allikas: (autori koostatud lisas 10 toodud Eurostati andmete alusel)

Jooniselt 8 on näha, et aastal 2012 oli tööhõive määr kõige kõrgem Rootsis (73%), Saksamaal (61,5%) ja Taanis (60,8%). Eesti on antud näitaja osas neljandal kohal – 60,6%. Kõige madalama vanemaealiste tööhõive tasemega olid 2012. aastal Sloveenia ja Malta, kellest vaid mõnevõrra kõrgema tööhõive määraga (36-41%) on esindatud rühm riike: Kreeka, Horvaatia, Ungari, Poola ja Itaalia. Kuid kõikides nendes riikides välja arvatud Kreeka on märgatud vanemaealiste hõive määrade tõusetrend. Riikide madala vanemaealise tööjõu hõivatuse põhjuseks võib pidada tööturu iseärasusi (pikaajaline tööpuudus, osajaga töötamise piirangud), suhteliselt heldeid pensionisüsteeme ning pere- ja leibkonnasuhetega seotud iseärasusi.

Paljudes ELi riikides on ühiseks probleemiks madal naiste tööhõive määr (vt lisa 11 ja 12). Euroopa Liidus elavate 55-64aastaste naiste keskmine hõivemäär (41,7%) on 2012. aasta seisuga tunduvalt madalam meeste omast (56,3%). Vaid Soomes, Eestis ja Lätis on vanemaealiste naiste hõive meestega võrreldes kõrgem või peaaegu samal tasemel. Aastal 2012 oli vanemaealiste naiste tööga hõivatus keskmisest tunduvalt kõrgem Rootsis, Eestis, Soomes, Taanis, Saksamaal ja Lätis. ELi liikmesriikideks, kus 55-65aastaste naiste tööhõive

määr oli 2010. aastal kõige madalam, on Malta (15,8,0%), Sloveenia (25%), Kreeka (26%), Horvaatia (27,8%) ja Poola (29,2%). Vastav näitaja meeste hulgas oli kõige madalam Sloveenias (40,7%) ja kõige kõrgem Rootsis (76,3%) ja Saksamaal (68,5%).

Uurides vanemaealiste tööhõive määra muutumist Euroopa Liidus aastail 2002–2012, tuleb märkida, et enamuses analüüsitud riikides on see näitaja kasvanud. Muudatusi hõives põhjendatakse erinevate näitajate abil, üks nendest on tööjõust väljumise keskmine vanus. Sellele omakorda mõjuvad institutsionaalsed tegurid – näiteks ametliku pensioniea muutus. Järgnev joonis 9 kirjeldab keskmist tööjõust väljumise vanust Euroopa Liidus liikmesriikides 2012. aastal.



Joonis 9. Vanemaealiste keskmine tööhõive vanus Euroopa Liidus erinevatel aastatel (aastates)

Allikas: (autori koostatud lisas 13 toodud Eurostati andmete alusel)

Jooniselt 9 on näha, et keskmiselt lahkutakse tööhõive vanaduspensionieas. Aastal 2009 oli Eestis keskmine tööhõive vanus (62,6 aastat) kõrgem kui Euroopa Liidus

(61,4 aastat) tervikuna, ehk 2009. aastal oli Eesti Barcelona eesmärgile⁷ lähemal kui EL keskmiselt. Aastal 2010 oli keskmine tööjõust väljumise vanus kõige kõrgem Rootsis (64,4 aastat), Saksamaal (62,4 aastat) ja Taanis (62,3 aastat), kus vanemaealiste (55-64) tööhõive määr on üle 50%. Tulevikus loodavad paljud riigid selle näitaja edasisele kasvule, millest sõltub teatud määral pensionisüsteemide jätkusuutlikkus. Eesti puhul tähendaks see, et vanemaealised peaksid töötama ka peale vanaduspensionikka jõudmist. (vt lisa 13)

Nagu on selgunud, viimase kümne aasta jooksul on ELi liikmesriikides vanemaealiste tööhõive kasvanud, kuigi 2012. aasta seisuga oli enam kui pooltes ELi riikides vanemaealiste tööhõive määrad alla 50%. Negatiivset mõju vanemaealiste tööhõivele avaldas majanduslangus. Lisaks võib tulevikus riikide majandusliku olukorda komplitseerida märkimisväärne tööjõupakkumise ja hõive langus, mida oodatakse prognooside kohaselt 21. sajandi keskpaigas (Kallaste *et al.* 2004, 17). On tõenäoline, et ennustatava languse tagajärgi võiks leevendada kasvav noorte ja vanemaealiste tööhõive. Seega riigid on huvitatud vanemaealiste tööga hõivatuse tõstmisest ja nende võimalikult kaugest hoidmisest tööturul. Lisaks institutsionaalsetele ning makromajanduslikele teguritele mõjutavad vanemaealiste hõives osalemist individuaalsed tegurid, mida põhjalikumalt käsitletakse alljärgnevatel alapeatükkides.

2.3. Vanemaealiste tööhõivet kujundavad tegurid SHARE 4. laine andmetel

SHARE 4. laine andmetes oli Eesti kohta algselt 6282 vaatlust, Rootsi – 1951, Taani – 2276 ja Prantsusmaa – 5737. Käesoleva analüüsi käigus eemaldati andmetabelist kõik need vastajad, kes ei olnud 2010. aastal vanuses 55–74 aastat ja kes polnud oma elu jooksul erinevatel põhjustel üldse tööd teinud. Kokku jäi andmetabelisse Eesti kohta 4220 vaatlust – kokku 1770 meest ja 2450 naist, Rootsi – 1395, kokku 638 meest ja 757 naist, Taani – 1283 vaatlust, kokku 630 meest ja 653 naist ja Prantsusmaa – 3292, 1542 meest ja 1750 naist. Kõik arvutused on läbi kaalutud üldkogumi kaaludega. Järgnevalt kirjeldatakse Eesti, Rootsi,

⁷ Euroopa Ülemkogu Barcelona tippkohtumisel püstitatud eesmärk, mille kohaselt keskmine tööjõust väljumise vanus peab tõusma 65 aastani aastaks 2010.

Prantsusmaa ja Taani vanemaealisi nende tööturukäitumisega seotud karakteristikute lõikes SHARE 2010. aasta andmete põhjal.

Kui vaadata vastajaid vanuses 55–74 aastat indiviidi enda poolt raporteeritud tööturu staatuse põhjal, siis selgub, et Rootsis on töötajaid pisut rohkem kui pensionil viibivaid inimesi – 48,3% ja 46,7% vastavalt. Eestis ja Taanis on 55-74aastaseid töötajaid umbes 10% vähem kui pensionäre. Prantsusmaal on pensionäre umbes 2,5 korda rohkem kui vanemaealisi töötajaid – 63,1% ja 24,6% vastavalt. Töötute ja töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu hulk on kõige suurem Eestis – 4,3% ja 7,2% vastavalt. 55-74aastaseid, kes eelistab töötamisele kodus olla, kõige rohkem Prantsusmaal. (vt tabel 2)

Tabel 2. Vanemaealiste (55– 74) raporteeritud tööturu staatus riikide lõikes (protsentides)

Tööturu seisund/Riik	Rootsi	Prantsusmaa	Taani	Eesti
Ei oska vastata	0,0	0,1	0,0	0,0
Pensionil ja töötamise lõpetanud	46,7	63,1	49,9	49,8
Töötav või iseendale tööandja	48,3	24,6	39,7	37,6
Töötu	1,9	3,5	2,6	4,3
Töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu	2,4	3,1	5,8	7,2
Kodune	0,4	4,4	0,5	1,0
Muu	0,3	1,2	1,5	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Kui vaadata põhjusi, miks on 55-74aastased inimesed töötamise lõpetanud, siis kõige sagedasem on mitmete kriteeriumite samaaegne täitmine. Eelkõige peetakse siin silmas vajalikku tööstaazi ning vanuse olemasolu, mis annab isikule õiguse riiklikule pensionile jääda. Võrreldes vaadeldavaid riike, selgub, et Rootsis, Prantsusmaal ja Taanis on oluliseks põhjuseks töötamise lõpetamiseks õiguse tekkimine eri-, era- või eelpensionile. Eestis on eelnimetatud ja vanaduspensioni suurused üsna madalamad ja tihti ei taga inimesele elamiseks kas piisavat või palgaga võrdväärset sissetulekut, mis hoiab inimesi tööturul kauem. Viimast kinnitab veel see, et Eesti vanemaealiste puhul jäävad inimese ajakasutust ning eelistust puudutavad põhjused – abikaasade samaaegne pensionile jäämine ning soov nautida elu ka tagaplaanile.

Eestis ja Taanis üsna sageli lõpetatakse töötamise, kui on tegemist koondamisega. Ühelt poolt on see täiesti loogiline – töö kaotamisel lõpeb isiku töötamine automaatselt. Teiselt poolt see asjaolu võib viidata sellele, et mittevabatahtlikult töölt lahkumine suurendab mitteaktiivsesse staatusesse liikumise või pensionile jäämise tõenäosust. Oluliseks põhjuseks tööelu lõpetamisel kas enda või sugulase halb tervis, mis on vaadeldavate riikide lõikes eriti levinud Eestis (vt tabel 3).

Tabel 3. Vanemaealiste (55-74) töötamise lõpetamise põhjused riikide lõikes (protsentides)

Töötamise lõpetamise põhjused	Rootsi	Prantsusmaa	Taani	Eesti
Tekkis õigus riiklikule pensionile	67,8	52,3	38,5	51,7
Tekkis õigus eripensionile	23,0	18,4	10,5	1,1
Tekkis õigus erapensionile	8,7	17,6	7,2	0,0
Tekkis õigus eelpensionile	8,0	10,3	20,1	4,1
Koondamine	3,0	1,4	10,1	22,1
Enda halb tervis	5,9	8,0	10,8	12,9
Sugulase või sõbra halb tervis	1,4	1,4	0,6	2,2
Samaaegne pensionile jäämine oma abikaasa või elukaaslasega	4,1	1,5	6,6	0,5
Soov veeta aega oma perekonnaga	5,7	3,8	16,2	4,9
Soov nautida elu	12,4	8,7	20,7	3,8
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0

Märkused: Tekkis õigus riiklikule pensionile (sh rahvapension, vanaduspension, aga ka soodustingimustel ja väljateenitud aastate pension, töövõimetuspension, toitjakaotuspension. Tekkis õigus eripensionile, töandja pensionile töövõimetuse tekitamise eest. Tekkis õigus erapensionile (III samba vabatahtlik kogumispension).

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

SHARE andmebaas võimaldab ka uurida, kui suur osa hetkel töötavatest vanemaealistest sooviks võimalikult vara töötamisest loobuda. Küsimustikus on selle väljaselgitamiseks järgmine küsimus: „Praegu te käite töö. Mõeldes oma praegusele tööle, öelge, kas te sooviksite võimalikult vara töötamisest loobuda“. SHARE andmetel soovib võimalikult vara töötamisest loobuda Taanis 22,4%, Eestis 25% ja Rootsis 30% vastanutest. Prantsusmaal ulatub see näitaja 57,3%-ni, mis on kooskõlas eelnevalt esitatud andmetega, sh vanemaealiste madala tööhõive määra tasemega. (vt lisa 14)

Edasi antakse ülevaade isiklike teguritega seotud näitajatest ning nendega seotud erinevustest kahes tööhõive staatust iseloomustavates kategoorias: töötav ja mittetöötav

vanemaealine (55-74). Vaatluse all on isiklikud tegurid, leibkondlikud tegurid, töökohaga ja riikliku sotsiaalkaitse süsteemiga seotud tegurid

Esmalt vaadeldakse kodakondsust (vt lisa 15). SHARE uuringu andmetel ei olnud rahvuse ja keeleoskuse tunnused kättesaadavad. Tuleb kindlasti arvestada, et kodakondsus väljendab seotust riigi ja selle tööturuga pigem kaudselt. Eestis ja Rootsis on mittetöötavate vanemaealiste puhul võrreldes töötavatega on mõne muu kodakondsuse omamine sagedasem. Prantsusmaal on muu kodakondsuse osakaal töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste hulgas peaaegu sama suur - 4,6% ja 4,1% vastavalt. Vastavalt SHARE andmetele on kõigil Taani vanemaealistel vanuses 55-74 aastat Taani kodakondsus. Seda tulemust saab põhjendada algandmete puudusega – küsimusele kodakondsuse kohta vastas ainult 57 Taani elanikku ja nendel kõigil oli Taani kodakondsus.

Individuaalsetest karakteristikutest on erinevused tööhõive staatuses tingitud ka omandatud haridustasemest (vt tabel 4). Eesti nagu teiste riikide puhul ilmneb, et mittetöötavate 55-74aastaste vanemaealiste hulgas on kõige rohkem haridustasemelt alg- ja põhiharidus ning keskharidusega inimesi. Töötavate vanemaealiste hulgas on kõige rohkem levinud keskharidus ning kutse- ja kõrgharidus. Selgub, et kutse- ja kõrgema haridustasemega vanemaealisi rohkem just töötavate hulgas, kõige madalamaga aga – mittetöötavate hulgas. Seega kõrgem haridustase pigem soodustab vanemaealiste tööhõivet.

Tabel 4. Vanemaealiste kõrgeim omandatud haridustase ja tööhõive riikide lõikes, protsentides.

Kõrgeim omandatud haridustase	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Alg- ja põhiharidus	41,4	18,1	39,3	23,0	12,3	2,0	27,7	8,5
Keskharidus	32,8	43,1	39,1	47,6	42,6	42,4	56,7	59,5
Kutse ja kõrgharidus	25,8	38,7	21,5	29,4	45,1	55,6	15,6	32,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Tööhõivet mõjutab olulisel määral vanemaealise tervis, mida on võimalik mõõta nii subjektiivse ehk indiviidi enda poolt raporteeritud hinnanguga tervisele või objektiivsete mõõdikute alusel, näiteks vaadeldes isikul diagnoositud haigusi. Tervisehinnangu andmisel eristati SHARE andmebaasis esialgu viieväärtuselise skaalat (1 – suurepärase, 2 – väga hea, 3

– hea, 4 – rahuldav ja 5 – halb). Käesoleva uuringu raames ühendati vaatlused vastusevariantidega üks kuni kolm üheks kategooriaks, mida iseloomustab hinnang hea ehk üldiselt positiivne hinnang tervisele. Tabelist 5 on näha, et kõige madalamalt on hinnanud oma tervist mittetöötavad vanemaealised. See on loogiline tendents, kuna võiks eeldada, et suudavad ja tahavad töötada just need vanemaealised, kelle tervis on selleks piisavalt hea. Eesti puhul hindab oma tervist halvaks 25,1% ja rahuldavaks 54,2% mittetöötavatest vanemaealistest. Teiste vaadeldavate riikide puhul on need näitajad tunduvalt väiksemad. Positiivselt ehk heaks hindab oma tervist vaid 20,7% mittetöötavatest Eesti vanemaealistest, Rootsis – 61,7%, Prantsusmaal – 66,1% ja Taanis – 75,6%.

Kõige kõrgemalt hindavad oma tervislikku seisundit just töötavad vanemaealised. Rootsi, Prantsusmaa ja Taani puhul hindab oma tervist heaks 79,2%-st kuni 90,2%-ni vanemaealistest, Eestis vaid 47%. Saadud tulemustest saab järeldada, et esiteks Eesti vanemaealised hindavad oma tervislikku seisundit tunduvalt madalamalt kui teiste riikide vanemaealised. Teiseks Eesti puhul mõjutab terviseseisund vanemaealiste tööhõivet väga olulise tegurina – teistes riikides pole tervislik seisund nii tugevasti seotud tööhõivega, kuna mittetöötavate vanemaealiste hulgas leidub üsna palju neid, kes hindab oma tervist heaks või rahuldavaks. Samamoodi on mittetöötavad vanemaealised võrreldes töötavatega sagedamini raporteerinud, et neil esineb kroonilisi või pikaajalisi terviseprobleeme, mis teevad neile muret pikema aja jooksul või piiravad neid (soovi korral) tasustatava töö tegemisel. See tendents on eriti nähtav Eesti puhul (vt lisa 16).

Tabel 5. Vanemaealise hinnatud tervislik seisund tööhõive staatuse ja riikide lõikes, protsentides.

Üldine tervisehinnang	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Hea	61,7	85,0	66,1	79,2	75,6	90,2	20,7	47,0
Rahuldav	25,7	13,9	24,3	16,9	18,6	8,3	54,2	46,0
Halb	12,7	1,1	9,6	3,9	5,8	1,5	25,1	7,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisaks isiklikele teguritele on oluline analüüsida vanemaealisi iseloomustavaid pere- ja leibkondlikke tegureid. Perekonnaseisu puudutavale küsimusele vastamisel eristati SHARE

andmebaasis esialgu kuueväärtuselist skaalat (1 – abielus, elab koos abikaasaga, 2 – kooselu notariaalselt sõlmitud varalepinguga, 3 – abielus, elab abikaasast lahus, 4 – vallaline, ei ole kunagi abielus olnud, 5 – lahutatud ja 6 – lesk). Käesoleva uuringu raames ühendati vaatlused vastusevariantidega üks ja kaks üheks kategooriaks „elab abikaasa/elukaaslasega“, vaatlused vastusevariantidega kolm kuni kuus kategooriaks – „elab üksinda“.

Jälgides vanemaealiste perekonnaseisu, selgub, et töötavate vanemaealiste hulgas on rohkem neid, kes elab koos abikaasa/elukaaslasega (edaspidi „koos elukaaslasega“) (vt tabel 6). Nii töötavatest vanemaealistest elab koos elukaaslasega ligikaudu 78,6% Rootsi, 70,4% Prantsusmaa, 74,5% Taani ja 57,2% Eesti vanemaealistest. Prantsusmaal mittetöötavad vanemaealised on sagedamini kooselus, Taanis aga – elavad üksinda. Rootsis ja Eestis elab üksinda umbes iga teine mittetöötav vanemaealine. Analüüsid vanemaealisi jagunemist perekonnaseisu ja tööhõive staatuse alusel, tuleb märkida, et siin võivad avaldada olulist mõju tööhõivele selliste tegurite koosmõjud nagu vanemaealise sugu ja perekonnaseis või perekonnaseis ja elukaaslase tööhõive staatus. Käesoleva töö raames neid koosmõjusid ei analüüsita.

Tabel 6. Vanemaealiste jagunemine pere- ja leibkondlike tegurite ja tööhõive staatuse alusel riikide lõikes (protsentides)

Perekonnaseis	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Elab üksinda	48,5	21,4	30,7	29,6	54,8	25,5	49,1	42,8
Elab elukaaslasega	51,5	78,6	69,3	70,4	45,2	74,5	50,9	57,2
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lapselaste olemasolu	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Jah	74,8	53,5	72,3	54,6	79,4	62,1	74,2	69,9
Ei	25,2	46,5	26,9	45,0	20,1	37,9	24,9	30,1
Ei oska öelda	0,0	0,0	0,8	0,3	0,3	0,0	0,7	0,0
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Võrreldes töötavaid vanemaealisi mittetöötavatega laste olemasolu alusel, selgub, et paljudel vanemaealistel on lapsi. Vaadeldavates riikides lapsed on olemas 85%-91%

vanemaealistel, kusjuures see arv ei varieeru oluliselt tööhõive staatuse järgi (vt lisa 17). Ilmneb ka, et lapselaste olemasolu on kõige sagedasem mittetöötavate vanemaealiste hulgas (vt tabel 6). Eesti puhul töötavate vanemaealiste osakaal, kes omab lapselapsi, on suhteliselt sarnane mittetöötavate lapselapsi omavate vanemaealiste osakaalule – teistes riikides vahe moodustab 17%-21%. Üldiselt lapselapsi omab umbes 64%-73% vaadeldavate riikide vanemaealisi.

Tabel 7. Vanemaealiste jagunemine pere- ja leibkondlike tegurite ja tööhõive staatuse alusel riikide lõikes (protsentides)

	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Eluaseme-, laste-, toimetuleku-, muud sarnased sotsiaaltoetused								
Ei	90,7	91,9	92,1	94,4	81,0	95,5	90,8	93,7
Jah	9,3	8,1	7,9	5,6	19,0	4,5	9,2	6,3
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Toimetulek								
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Ilma suuremate või mingite raskusteta	78,1	91,3	64,9	69,9	85,5	94,1	37,6	59,5
Suuremate või mõningate raskustega	21,9	8,7	35,1	30,1	14,5	5,9	62,4	40,5
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Institutsionaalsetest tegurites võetakse vaatluse alla vanemaealiste majanduslik toimetulek ja muude toetuste olemasolu (vt tabel 7). Leibkonna majandusliku toimetuleku hindamine väljendab kaudselt rahulolu jooksvate sissetulekutega. Tabelist ... selgub, et majanduslik toimetulek on kõrgeim töötavate vanemaealiste hulgas. Kõige suuremaid majanduslikke raskusi kogevad Eesti mittetöötavad vanemaealised – 62,4% tunnistas, et nende toimetulek on suuremate või mõningate raskustega. Eluaseme-, laste-, toimetuleku- ja muid sotsiaaltoetusi saavad nii töötavad kui mittetöötavad vanemaealised, kusjuures see arv ei varieeru oluliselt tööhõive staatuse järgi. Vaid Taanis saavad mittetöötavad rohkem toetusi kui töötavad – 19,0% ja 4,5% vastavalt.

Oluline vanemaealiste tööhõivet puudutav valdkond on seotud vanemaealiste jagunemisega majandusharude ja ametikohtade vahel. SHARE sisaldab andmeid, mis võimaldavad võrrelda, kas tööga hõivatud ja mittehõivatud vanemaealised töötavad(-sid) sarnastes/erinevates majandusharudes ja ametikohtades. SHARE küsimustikus on selle väljaselgitamiseks küsimused nii töötavale isikule tema praeguse töökoha kohta kui ka mittetöötavale tema viimase töökoha kohta. Esialgselt küsimusele ametikoha kohta on pakutud kümme vastusevarianti. Edasi on ametikohtade puhul eristatud kõrgemaid ja madalamaid positsioone. Käesolevas töös esindavad madalama positsiooniga on teenindus- ja müügitöötaja, põllumajanduse või kalanduse oskustööline, oskus- ja käsitööline, seadme- ja masinaoperaator, lihttööline. Kõrgema positsiooniga on seadusandja, kõrgem ametnik või juht, tippspetsialist, keskastme spetsialist ja tehnik, ametnik, töökoht kaitseväes.

Selgub, et töötavate Rootsi, Prantsusmaa ja Taani vanemaealiste hulgas on sagedamini kõrgemaid ametikohti. Tööga hõivatud Eesti vanemaealiste hulgas on aga enam madalamaid ametikohti, kuid vahe ei ole suur – umbes 53,8% töötab kõrgematel ametikohtadel ja 46% madalamatel (vt tabel). Rootsis paljud vanemaealised töötavad tippspetsialisti – 30,4%, teenindus- ja müügitöötaja – 24,2% ning seadusandja, kõrgema ametniku või juhina – 14,7%. Prantsusmaal 22,7% vanemaealisi töötab teenindus- ja müügitöötajana, üldiselt töötab erinevatel kõrgematel ametikohtadel 11%-15% vanemaealisi, madalamatel – kuni 6%, erand on eelnevalt mainitud teenindaja ametikoht ja oskus- ja käsitööline – 13,3%. Taanis on vanemaealised töötajad peamiselt ametnikud – 35,6% ja teenindus- ja müügitöötajad – 18,1%. Eestis töötavad paljud vanemaealised keskastme spetsialistide ja tehnikutena – 22,1%. Eesti vanemaealiste hulgas on võrdlemisi palju ka lihttöölisi – 17,5% ja oskus- ja käsitöölisi – 14,8%. (vt lisa 18)

Kui vaadelda mittetöötavate vanemaealiste viimaseid ametikohti, siis selgub, et Prantsusmaal oli igal teisel mittetöötaval vanemaealisel kõrgem ametikoht, Rootsis ja Taanis oli 56,8%-60% mittetöötavatel vanemaealistel kõrgem ametikoht (vt tabel 8). Eestis on teine tendents – kõrgem ametikoht oli vaid 30% erinevatel põhjustel töötamise lõpetanud vanemaealistel. Seega võiks eeldada, et Eesti puhul on vanemaealise ametikoht ja tööhõive, sh soov võimalikult varem töötamise lõpetada, tugevamas seoses kui teistes vaadeldavates riikides.

Tabel 8. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste jagunemine ametikoha/viimase ametikoha järgi riikide lõikes (protsentides)

Ametikoht	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Madalam ametikoht	43,2	40,7	50,0	47,4	40,1	37,8	70,3	53,8
Kõrgem ametikoht	56,8	58,4	49,9	52,2	59,9	61,8	29,7	46,0
Ei oska vastata	0,0	0,4	0,0	0,5	0,0	0,4	0,1	0,2
Keeldub vastamast	0,0	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste eristamine töökoha/viimase töökoha majandusharude lõikes näitab, et töötavaid vanemaealisi on kõige rohkem tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, hariduses, muus kogukondlikus tegevuses ning Prantsusmaa, Taani ja Eesti puhul töötlevas tööstuses. Töötavaid vanemaealisi on kõige vähem põllumajanduses, erand on Eesti – 9,2% vanemaealisi töötab põllumajanduses, mäetööstuses, hotellinduses, kinnisvaraga seotud valdkonnas ja finantsvahenduses. Erinevused töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste vahel ilmnevad peamiselt töötlevas tööstuses, näiteks Taanis töötab selles tegevusvaldkonnas 10,6% vanemaealisi ja töötas 39,2% erinevatel põhjustel oma töötamise lõpetanud vanemaealisi. (vt lisa 19)

Edasi vaadeldakse vanemaealiste töötajate antud hinnanguid enda töökohtadele (vt lisa 20). Kahjuks sisaldab SHARE andmebaas vaid küsitluse hetkel töötavate vanemaealiste hinnanguid. Vanemaealistel, kes on erinevatel põhjustel töötamise lõpetanud, pole palutud oma viimasele töökohale hinnanguid anda. Seega ei ole võimalik võrrelda töökohaga seotud hinnanguid töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste vahel. Tekkinud olukorras otsustati vaadelda töökohaga seotud tegureid ja nende hinnanguid 55-64 ja 65-74aastaste töötavate vanemaealiste hulgas eraldi. Eeldatakse, et suurim osa 65-74aastastest vanemaealistest on töötavad pensionärid.

Nii selgub, et vaadeldavates riikides on enam tööga rahul 65-74aastased vanemaealised – enam kui 90%. 65-74aastaste vanemaealiste puhul ilmneb ka, et nende töö on harvemini füüsiliselt raskem võrreldes vanemaealistega vanuses 55-64. Rootsis, Prantsusmaal ja Taanis on 26%-30% vanemaealistest vanuses 64-75 hindavad oma tööd füüsiliselt raskeks. Eestis aga hindab oma tööd füüsiliselt raskeks umbes iga teine. Lisaks 65-

74aastased tunnetavad vähem ajapuudust tulenevalt suurest töökoormusest. Rootsi, Prantsusmaa ja Taani vanemaealiste hulgas tunnetab ajapuudust ligikaudu 40% 55-64aastastest vanemaealistest ja 20-30% 65-74aastastest vanemaealistest. Eestis on see näitaja 24,1% ja 13,2% vastavalt ehk Eesti vanemaealised tunnetavad vähem ajapuudust tulenevalt suurest töökoormusest. Võib eeldada, et pärast pensioniikka jõudmist jätkavad töötamist kõigepealt need vanemaealised, kellele enda töö meeldib ja kelle töö ei nõua suurt füüsilist pingutust ega ajasurvet.

Vaadeldes, kui palju on vanemaealistel töötajatel otsustusvabadust seoses oma töö korraldamisega, selgub, et hinnangud on nii 55-64 kui ka 65-74aastaste hulgas suhteliselt sarnased, kuid erinevad riikide lõikes. Nii Rootsis tunnetab otsustusvabaduse puudust oma töö organiseerimisel 11,7% 65-74aastastest töötajatest, teistes vaadeldavates riikides aga iga kolmas. Rootsis hindab ligikaudu 76% 55-64aastastest ja 80% 65-74aastastest vanemaealistest, et nende töökohal on uute oskuste arendamine võimalik. Teiste riikide puhul ilmneb, et 65-74aastased vanemaealised hindavad sagedamini võrreldes vanemaealistega vanuses 55-64, et nende töökoht ei võimalda neil uusi oskusi arendada. Tuleb märkida, et uute oskuste arendamise võimalikkuse hindamine vanemaealiste poolt võib kajastada ühelt poolt tööandja teatud käitumist ja teiselt poolt vanemaealiste enda huvi õppimise ja uute teadmiste omandamise vastu.

Töökollektiivi tuge rasketes olukordades on väga tähtis aspekt. Selgub, et 65-74aastased vanemaealised hindavad sagedamini võrreldes vanemaealistega vanuses 55-64, et nad saavad rasketes olukordades piisavalt tuge. See võib olla põhjustatud sellest, et pensionäride suhtes ollakse enam mõistvamad. Kui inimene veel ei jõudnud pensioniikka, siis eeldatakse, et ta peab töökoha säilimise huvi lähtuvalt ise hakkama saama. 65-74aastased vanemaealised saavad ka sagedamini töö eest tunnistust. Sageli arvavad vanemaealised töötajad, et nende sissetulek töö eest ei ole küllaldane. Nii hindab ligikaudu 44% Rootsi ja Prantsusmaa, 25% Taani ning 62% Eesti vanemaealistest vanuses 55-64 aastat. 65-74aastased vanemaealised leiavad sagedamini võrreldes 55-64aastastega, et nende palk on tehtud tööle vastav. See võib olla tingitud sellest, et 65-74aastaste hulgas on palju pensionäre, kes võib rahulduda väiksema sissetulekuga, sest neil on täiendav kindel sissetulek – pension. Eestis ja Rootsis kardavad sagedamini oma töökoha säilimise pärast 55-64aastased vanemaealised, Taanis ja Prantsusmaal – 65-74aastased. Samuti selgub, et 65-74aastased töötavad sagedamini osalise töökoormusega, kuid on oluline erinevus Eesti ja teiste vaadeldavate riikide vahel. Kui

Eestis töötab osalise töökoormusega umbes 43,2% 65-74aastaseid vanemaealisi, siis teistes riikides 73%-st kuni 87%.

Selgub, et vaadeldud individuaalsete, leibkondlike ja perekondlike ning töökohaga seotud tegurite lõikes on töötavad ning mittetöötavad ja 55-64 ning 65-74aastased töötavad vanemaealised sageli erinevad. Nii töötavad vanemaealised on kõrgema haridustasemega ja kõrgema tervisehinnanguga võrreldes töötamise erinevatel põhjustel lõpetanud vanemaealistega. Töötavad vanemaealised on sageli kõrgema ametikohaga ja neid leidub võrreldes mittetöötavatega rohkem tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, hariduses, muus kogukondlikus tegevuses. Samuti töökoha hindamisel ilmnisid 55-64 ja 65-74aastaste töötajate vahel mõningad erinevused. Näiteks 65-74aastaseid töötavaid vanemaealisi iseloomustab võrreldes 55-64aastastega sagedam tööga rahulolu, füüsiliselt kergem töö ja osaline töökoormus. Selleks, et kõiki vaadeldud muutujaid ja nende seoseid töötamisega koos vaadelda hinnatakse järgmises alapunktis ökonomeetrilised mudelid.

2.4. Eesti ja Euroopa Liidu valitud riikide vanemaealiste tööhõivet kujundavate tegurite ökonomeetiline analüüs SHARE 4. laine andmetel

Vanemaealiste töötamise või tööhõivest lahkumise otsust kujundavad samal ajal paljud tegurid. Käesolevas alapeatükis hinnatakse vanemaealiste töötamisega seotud ökonomeetrilised mudelid eesmärgiga välja selgitada, millised muutujad ja kuidas on vanemaealiste (55-74) tööhõivega seotud valitud Euroopa Liidu riikide näitel. Uurimiseks on võetud neli Euroopa Liidu riiki: Eesti, Rootsi, Taani ja Prantsusmaa. Rootsis ja Taanis on kõrge vanemaealiste tööhõive määr, Prantsusmaal on aga suhteliselt madal. Mudelite modelleerimisel lähtutakse alapeatükis 1.3 välja toodud teoreetilisest kontseptsioonist, varasemates uuringutes kasutatud lähenemistest ning andmete kättesaadavusest SHARE andmebaasis. Tööhõive uurimisel on oluline mõista, et seda mõjutavad nii hetkemuutujad kui ka mineviku ning tuleviku tegurid. Samuti tuleb märkida, et uuringutulemused võivad sõltuda konkreetses riigis või piirkonnas kehtivatest tavadest ja seadusandlusest.

2.4.1. Ökonomeetriliste mudelite kirjeldus ja mudelites kasutatavad muutujad

Vaatluse alla tuleb kaks mudelit, mis võiksid kirjeldada vanemaealiste töötamise/mittetöötamise otsuse kujundamist. Esmalt vaadeldakse 55-74aasaseid töötavaid ja mittetöötavaid vanemaealisi. Sõltuv muutuja on vanemaealise hõiveseisund, sõltumatud muutujad on indiviidi ja leibkonda iseloomustavad ning institutsionaalsed tegurid. Paraku pole võimalik kaasata mudelisse töökohta iseloomustavaid tegureid, kuna puuduvad tagasivaatavad andmed mittetöötavate vanemaealiste viimase töökoha kohta. Vanemaealistel, kes on erinevatel põhjustel töötamise lõpetanud, pole palutud oma viimasele töökohale hinnanguid anda. Seda probleemi püütakse lahendada teise mudeli abil, kus vaadeldakse vaid töötavaid vanemaealisi. Sõltuv muutuja on vanuserühm (55-64 või 65-74aastane), sõltumatud muutujad on töökohta iseloomustavad karakteristikud. Sõltuvalt andmete kättesaadavusest võib nende kahe mudeli sõltumatute muutujate koosseis erineda vaadeldavate riikide (Eesti, Rootsi, Taani, Prantsusmaa) lõikes. Alustuseks antakse aga ülevaade analüüsis kasutatavatest muutujatest ning meetodist.

Tabel 9 annab ülevaate esimese mudeli (töehõive mudeli) koostamisel kasutatud muutujatest. Muutujate rühmitamisel kasutati alapeatükis 1.3 kirjeldatud võimalusi. Kõikide muutujate valikul on arvestatud eelkõige teooriaga ja varasemate uuringute praktikaga (vt lisa 2) ning andmete kättesaadavusega SHARE andmebaasis. Eraldi soovitakse täpsustada indiviidi sissetulekuid kajastava muutuja kohta. Kuigi varasemates töödes on rõhutatud sissetulekute suuruse ja individuaalse rikkuse olemasolu mõju töehõivele. Paraku on sissetulekute teema indiviidide jaoks üsna delikaatne ning seega esineb andmebaasis väga suuri lünkasid seoses sissetulekute andmetega. Seega leiti, et peamises mudelis jäetakse sissetulekute muutuja kajastamata.

Esimese mudeli põhiline uuritav tunnus (sõltuv muutuja) on 55-74aastaste töehõive staatus. SHARE küsimustikus pakutakse vastajale järgmised vastusevariandid: 1. pensionil ja töötamise lõpetanud (sh tähtaegselt kui ennetähtaegselt pensionile jäämise tõttu); 2. töötav või iseendale tööandja (näiteks FIE, töötaja perefirmas või talus); 3. töötu või tööd otsiv; 4. töötamise täielikult lõpetanud püsiva haiguse, puude või töövõimetuse tõttu; 5. kodune; 6. muu (rantjee, elatun kinnisvarast, õppija, vabatahtliku töö tegija). Töehõive uurimise eesmärgil kodeeriti vastuseskaala ümber – vastusevariandid 1, 3-6 kodeeriti nulliks (mittetöötav); vastusevariant 2 – üheks (töötav või iseendale tööandja ehk tööga hõivatud).

Kuna käesolevas töös uuritakse ametlikku tööhõivet, siis võib oletada, et valimisse sattusid ka mitteametlikult töötavad vanemaealised. Eeldatakse, et see ei pea analüüsi tulemusi oluliselt mõjutama. Lisaks tööturuseisundi tunnusele kodeeriti ümber ka mõned teised SHARE andmebaasi tunnused, mõnede tunnuste skaalad olid ühtlustatud.

Tabel 9. Tööhõive mudeli muutujate kirjeldus

		Muutuja	Muutuja konstrueerimine
Sõltuv		tööga hõivatus	indiviid töötab (tööga hõivatud) = 1; ei tööta (mittehõivatud) = 0
	Sõltumatud	Indiviidi iseloomustavad tegurid	vanus (vanuserühm)
sugu			mees = 1; naine = 0
kodakondsus ⁸			elukohariigi kodakondsus = 1; muu = 0
haridus			alg- ja põhiharidus = 1; kesk- ja kutseharidus = 2; kõrgharidus = 3 (võrdlusrühm)
tervisehinnang			halb = 1; rahuldav = 2, hea, väga hea, suurepärane = 3 (võrdlusrühm)
pikaajalise haiguse olemasolu			jah = 1; ei = 0
eluga rahulolu			rahulolematus = 1; mõõdukas eluga rahulolu = 2; kõrge eluga rahulolu = 3 (võrdlusrühm)
vanus on takistus			jah = 1; ei = 0
Leibkonda iseloomustavad tegurid		perekonnaseis	abielu, kooselu = 1; lahutatud, vallaline, lesk = 0
		lapselaste hoidmine	jah = 1; ei = 0
		leibkonnaliikme abistamine/hooldamine	jah = 1; ei = 0
Institutsionaalsed tegurid		sotsiaaltoetuste saamine	jah = 1; ei = 0
		toimetulek	suuremate või mõningate raskustega = 1; ilma suuremate või mingite raskusteta = 0

Allikas: (autori koostatud)

Teise mudelina (töökoha karakteristikute mudel) vaadeldakse vaid töötavaid vanemaealisi. Mudeli põhiline uuritav tunnus on vanemaealise kuuluvus 55-64 või 65-74aastaste vanusegruppi. Kuna SHARE andmebaas sisaldab vaid hõivatud vanemaealiste töökoha hinnanguid, siis töötavate vanemaealiste eristamine vanuserühma järgi aitab hinnata töökoha, ametipositsiooni ja töökoormusega seotud näitajaid. Eeldatakse, et suurim osa töötavatest 65-74aastastest vanemaealistest on töötavad vanaduspensionärid.

⁸ Kodakondsuse asemel soovitatakse panna mudelisse keeleoskuse või rahvuse küsimusi, paraku SHARE andmebaasis puuduvad vastavad andmed. Seega on mudelisse kaasatud kodakondsuse näitaja.

Tabel 10. Töökoha karakteristikute mudeli muutujate kirjeldus

	Muutuja	Muutuja konstrueerimine
Sõltuv	Vanusegrupp	indiviid vanuses 55-64 aastat = 1; vanuses 65-74 aastat = 0
	Ametipositsioon	kõrgem amet = 1; madalam amet = 0
Sõltumatud	Töökoormus	osaline tööaeg (<40 töötundi nädalas) = 1; täistööaeg (≥ 40 töötundi nädalas) = 0
	Tööga rahulolu	jah = 1; ei = 0
	Füüsiliselt raske töö	jah = 1; ei = 0
	Ajasurve töö	jah = 1; ei = 0
	Otsustusvabadus töökohal	jah = 1; ei = 0
	Uute oskuste arendamise võimalus	jah = 1; ei = 0
	Tugi rasketes olukordades	jah = 1; ei = 0
	Küllaldane palk	jah = 1; ei = 0
	Kartus töökoha säilimise pärast	jah = 1; ei = 0

Allikas: (autori koostatud)

Selgitamaks, millised tegurid kujundavad vanemaealiste tööhõivet, viiakse läbi ökonomeetriline analüüs. Mudelite analüüsimiseks kasutatakse binaarset logistilist regressioonimudelit ehk logit-mudelit (*binary logistic regression*), mis on üsna sage mudel analüüsimaks probleeme, kus sõltuv muutuja omab kahte diskreetset väärtust. Logit-mudeli abil analüüsitakse, kuidas sõltumatud tunnused mõjutavad teatud sündmuse tõenäosust. Logit-mudeli aluseks on logistiline jaotusfunktsioon, hinnatud tõenäosused jäävad vahemikku [0;1]. Logit-mudeli puhul on tõenäosust, et esineb sündmus $P(y_i = 1 | x_i)$ on võimalik esitada järgmiselt (Gujarati 2003, 595 - 596):

$$P(y_i = 1 | x_i) = \frac{e^{\beta x_i}}{1 + e^{\beta x_i}} \quad (7)$$

kus

β – on parameetrite vektor,

x – selgitavate muutujate vektor.

Logit-mudeli puhul parameetrite on parameetrite märkide abil võimalik välja selgitada selgitavate muutujate mõju suund sõltuvale muutujale. Parameetri positiivne märk näitab, et antud selgitava muutuja mõju sõltuvale muutujale on positiivne. Negatiivse märgi puhul on selgitava muutuja mõju sõltuvale muutujale negatiivne. Parameetrite väärtusi kvantitatiivselt ei tõlgendata.

Mõju suuruse hindamiseks kasutatakse kas marginaalseid efekte või riskisuhet (*odds ratio*). Kui P on sündmuse toimumise tõenäosus, $1-P$ on vastavalt siis sündmuse

mittetoimumise tõenäosus ja suhet $P/(1 - P)$ nimetatakse riskisuhteks. Riskisuhe näitab mitu korda sündmuse toimumise tõenäosus on suurem kui sündmuse mittetoimumise tõenäosus. Riskisuhe ei ole kunagi negatiivne. Kui mingi sündmuse toimumise tõenäosus on väiksem kui 0,5, siis riskisuhe on väiksem kui 1 (on 0 ja 1 vahel). Kui sündmuse toimumise tõenäosus on 0, siis ka riskisuhe on 0. Kui sündmuse toimumise tõenäosus on 0,5, siis riskisuhe on 1. Kui tõenäosus on suurem kui 0,5, siis riskisuhe on suurem kui 1. (Gujarati 2003, 596; Logistiline regressioon 2014).

Ökonomeetrist analüüsi viiakse läbi tarkvarapaketi SPSS 16.0. Käesolevas töös tõlgendatakse saadud tulemusi, tuginedes kolmele näitajale, mida avaldab SPSS programm (Logistiline regressioon 2014; Niglas 2011):

1. *Sig.* ehk olulisustõenäosus, mis näitab seose/mõju statistilist olulisust.
2. *B* ehk regressioonikordaja, mis näitab seose/mõju suunda. Kui kordaja *B* on negatiivne, siis kaasneb riskisuhete kahanemine ja vastavalt ka sündmuse toimumise tõenäosuse kahanemine. Positiivse kordaja *B* puhul on selgitus vastupidine.
3. $Exp(B)$ ehk riskisuhe (*odds ratio*), mis näitab „riski“rühma kuulumise ja mitte kuulumise suhte ehk võimaluse/šansside muut vastavalt sõltumatu muutuja väärtuse kasvule ühe ühiku võrra. Kui riskisuhe on 1, siis seos puudub/samad šansid „riski“rühma kuuluda. Kui riskisuhe ühest suurem, siis šansid suurenevad/on suuremad. Kui riskisuhe ühest väiksem, siis šansid vähenevad/on väiksemad.

Järgnevalt esitatakse koostatud mudelite analüüsi tulemused.

2.4.2. Ökonomeetrist analüüsi tulemused ning järeldused ja soovitused vanemaealiste tööhõive tõstmiseks

Käesolev peatükk keskendub vanemaealiste tööhõive ökonomeetrist analüüsile indiviidi tasandil. Vaatluse alla võetakse Eesti, Rootsi, Taani ja Prantsusmaa vanemaealisi (55-74). Esimesena tutvustatakse võrdluspaari – töötav vs mittetöötav vanemaealine – logit-mudeli hindamise tulemused (vt tabel 11).

Tabel 11. Logit-mudelite tulemused tööhõive kohta vaadeldavate riikide lõikes

Muutuja	Eesti		Rootsi		Taani		Prantsusmaa	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Vanuserühm (55-64)	1,931	6,894***	3,678	39,549***	3,312	27,429***	3,174	23,809***
Sugu (mees)	0,733	2,082***	0,248	1,282	0,592	1,808**	-0,088	0,915
Elukohariigi kodakondsus	0,539	1,714**	—	—	—	—	0,586	1,797
Haridustase (vrdl. kõrgharidusega)								
Alg- ja põhiharidus	-1,496	0,224***	—	—	—	—	-0,892	0,41***
Kesk- ja kutseharidus	-0,688	0,502***	—	—	—	—	-0,188	0,829
Tervisehinnang (vrdl. hea tervisega)								
Halb tervis	-1,501	0,223***	-2,126	0,119**	-1,432	0,239*	-0,829	0,437**
Rahuldav tervis	-0,369	0,691**	-1,275	0,279***	-1,119	0,326**	-0,126	0,881
Olemas pikaajaline haigus või terviseprobleem	-0,323	0,724*	-0,305	0,737	-0,393	0,675	-0,372	0,689*
Eluga rahulolu (vrdl. kõrge eluga rahuloluga)								
Rahulolematas	-0,608	0,544	0,411	1,509	1,817	6,155	-0,658	0,518
Möödukas eluga rahulolu	-0,034	0,966	0,419	1,521*	0,057	1,058	0,04	1,04
Vanus on takistus	-0,235	0,791	—	—	—	—	—	—
Perekonnaseis (abielu või kooselu)	-0,339	0,712*	—	—	—	—	-0,349	0,705**
Lapselaste hoidmise vajadus	0,36	1,433**	-0,194	0,823	-0,454	0,635	—	—
Leibkonnaliikme abistamise vajadus	-0,003	0,997	—	—	-1,263	0,283	—	—
Sotsiaaltoetuste saamine	-0,115	0,891	-0,251	0,778	-0,591	0,554	-0,475	0,622
Toimetulek (suuremate või mõningate raskustega)	-0,809	0,445***	-1,014	0,363**	-1,202	0,301**	0,166	1,181
Mudel	p=0,000; $\chi^2=444,149$		p=0,000; $\chi^2=325,389$		p=0,000; $\chi^2=171,590$		p=0,000; $\chi^2=212,722$	
Hosmer-Lemenshow test	$\chi^2=10,815$; p=0,212		$\chi^2=13,203$; p=0,105		$\chi^2=4,721$; p=0,787		$\chi^2=3,954$; p=0,861	
Korrektsete hinnangute protsent	63,0		74,8		79,3		80,4	
Vaatluste arv	1347		637		381		1139	

Märkused: *** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1; χ^2 – Hii-ruut
 Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Tulemused on esitatud riikide lõikes eraldi. Andmeanalüüsil tekkis probleeme vaatluste arvuga. Küsimusele tööturuseisundi kohta vastas 4211 Eesti, 1388 Rootsi, 1273 Taani ja 3221 Prantsusmaa vanemaealisi vanuses 55-74 aastat. Sõltuvate muutujate puhul oli üsna suur hulk vastajaid, kes on keeldunud vastamast või ei osanud vastata, need vaatlused jäeti välja. Kokkuvõttes jäi analüüsimiseks mudelisse alles Eesti kohta 1347, Rootsi – 637, Taani – 381 ja Prantsusmaa – 1139 vaatlust. Paraku mõnede riikide puhul on vaatluse alt jäänud ka konkreetset muutujad (tabelis 11 on konkreetset lahetriid tühjadeks jäetud), mille põhjuseks on vähene vaatluste arv (<150) või mudeli kirjelduse taseme oluline halvenemine muutuja lisamisel. Kõik mudelid on statistiliselt olulised $p=0,000$. Mudeli headuse testimiseks viidi läbi Hosmer-Lemeshow test. Kuna $p>0,05$, siis saab väita, et mudelid on aktsepteeritaval tasemel spetsifitseeritud (Goodness of ...). Tulemustesse tuleb siiski kriitiliselt suhtuda. Seda eelkõige põhjusel, et mudelites puuduvad töökoha karakteristikud, mõnede riikide puhul ka teised olulised muutujad (nt haridustase).

Ilmneb, et indiviidi iseloomustavad tegurid, mis avaldavad olulist mõju vanemaealise tööhõivele, on vaadeldavates riikides üsna sarnased. Olulisteks teguriteks osutasid vanus, tervisehinnang ja haridustase. Viimase kohta on andmed kättesaadavad vaid Eesti ja Prantsusmaa puhul. Indiviidi iseloomustavatest teguritest mõjutab töötamist oodatavalt vanus, mis võib kajastada nii töövõime vähenemist ja tööandja suhtumist kui ka seadusandluse mõju (eel- ja vanaduspensionile minekuks nõutud vanus). Tõenäosus töötada võrreldes mittetöötamisega on 55-64aastastel palju kordi suurem kui 65-74aastastel.

Haridustasemete võrdlusest selgub, et Eestis on alg- ja põhi- ning kesk- ja kutseharidusega vanemaealistel võrreldes kõrgharidusega vanemaealistega väiksem tõenäosus olla hõivatud. Prantsusmaal vähendab olulisel määral töötamise tõenäosust alg- ja põhihariduse olemasolu. Saadud tulemused on kooskõlas varasemate uuringutega, kus leitud, et kõrgharidusega vanemaealised eelistavad pigem tööturul jätkata (Berkovec, Stern 1991; Dahl *et al.* 2000; Hill 2002; Lindeboom, Kerkhofs 2009). Eeldatakse, et kõrghariduse olemasolu tagab atraktiivsema töökoha saamise, mis võib hoida inimest kauem tööturul. Lisaks kõrgharitud töötajate tööülesanded nõuavad nendest peamiselt vaimset võimekust, mis aastatega peaaegu ei muutu. Alg- ja põhiharidusele vastavad töökohad nõuavad reeglina füüsilist võimekust, mis vanusega langeb üsna kiiresti. Seega kui kõrgharitud töötajad omandavad aastatega väärilist töökogemust, raske füüsilise tööga hõivatud inimesed kaotavad oma töövõime. Ilmselt haridustase on tugevalt seotud ka sissetulekutega. Kõrgem haridustase

võib tähendada paremat palka, mis motiveerib inimest töötama niikaua kui võimalik või vähemalt vanaduspensioniea saabumiseni, edasi võib inimene hakata kõrgemalt vaba aega hindama. Vastavate andmete puuduse tõttu ei uurita käesolevas töös sissetulekute mõju vanemaealiste tööhõivele.

Mudelite hindamise tulemused kinnitavad varasemaid uuringuid, et üheks olulisemaks teguriks vanemaealiste tööhõive kujundamisel on tervislik seisund (Quinn 1977; Zabalza *et al.* 1980; Amemiya, Shiono 1986; Berkovec, Stern 1991; Blundell, MaCurdy 1998; Quinn 1999; Dahl *et al.* 2000; French 2005; Brugiavini *et al.* 2008; Lindeboom, Kerkhofs 2009; Wahrendorf *et al.* 2012). Raporteerides halvast tervisest, väheneb töötamise tõenäosus märgatavalt. See tulemus on ootuspärane – kehv tervislik seisund vähendab inimese töövõimet ning suurendab töö kaotamise tõenäosust, lisaks tervise eest hoolitsemine nõuab lisanduvat vaba aega. Tervisliku seisundi halvenemisel toimub reeglina töövõime ja töösoorituse langus, mis suurendab töö kaotamise tõenäosust. Nii võib kehv tervis olla vanemaealiste tööpuuduse ja mitteaktiivsuse kasvu põhjusena. Seega olulised tegurid, mis võiksid vähendada vanusega üha kahaneva tervise mõju vanemaealiste tööhõivele, on tööandja suhtumine vanemaealistesse ning nende sobivate töötingimuste pakkumine. Rahuldava tervisega vanemaealistel on võrreldes hea tervisega vanemaealistega ka väiksem tõenäosus olla tööga hõivatud. Erandiks on Prantsusmaa, kus rahuldav tervise seisund ei ole oluliselt seotud vanemaealise tööhõivega. Siin aga tuleb märkida, et mudelis kasutatav tervist iseloomustav muutuja peegeldab tervise seisundi subjektiivset enesehinnangut. Seega tuleks välja tuua ka võimaliku „õigustuse nihke” efekti. Ehk mittetöötavad inimesed võivad raporteerida, et nende tervis on halvem, et õigustada sellega oma tööturustaatust. Bound on väitnud, et selline käitumine võib olla levinuim meeste seas (1991, 107). Pikaajalise terviseprobleemi olemasolu vähendab olulisel määral vanemaealise töötamise tõenäosust Eestis ja Prantsusmaal.

Varasemates uuringutes on kasutatud rassi väljendavaid muutujaid (Berkovec, Stern 1991; Hill 2002), ent siin töös on rahvuse ja keeleoskuse näitajate puudumise tõttu, kasutusel kodakondsuse muutuja. Kodakondsuse muutuja osutus statistiliselt oluliseks vaid Eesti puhul. Muu kodakondsuse omamine võrreldes Eesti kodakondsusega on töötamisega negatiivselt seotud – vähendab vanemas eas töötamise tõenäosust. Saadud tulemus viitab, et rahvusvähemuste seas on tööpuudus suurem. Kõige tõenäolisem on, et vähemusrahvuste kõige suurem takistus Eesti tööturul on riigikeele vähene valdamine. Kasutatud andmete

põhjal ei leitud, et eluga rahulolu ja tööhõive vahel eksisteerib oluline seos. Vaid Rootsis mõõdukas eluga rahulolu võrreldes kõrge eluga rahuloluga suurendab töötamise tõenäosust.

Vaadeldud leibkondlikest teguritest olid töötamisega oluliselt seotud nii abielustaatus (Eesti ja Prantsusmaa) kui ka lapselaste hoidmise vajadus (Eesti). Kui vanemaealine elab abikaasa või elukaaslasega, siis tõenäosus, et ta töötab on väiksem. Seda võiksid seletada eelistused vanemas eas. Töötamise asemel eelistatakse aega veeta koos perekonnaga – hinnang vaba aja väärtusele on kõrgem kui töötamisele (Lazear 1986). Vastuolus eelarvamusega, et lapselapsed, nende hoidmine ja nendega tegelemine, võivad olla vanemaealistele oluliseks alternatiiviks töötamisele, on leitud, et Eestis lapselaste hoidmise vajadus suurendab töötamise tõenäosust. See võib olla seotud vanemaealise soovi või vajadusega lapselapsi ka rahaliselt aidata.

Sotsiaalkaitseüsteemi võimalusi väljendava muutujana kasutati eluaseme-, laste-, toimetuleku- ja muude sotsiaaltoetuste saamist, mis ei osutunud tööhõivega oluliselt seotud. Statistiliselt oluliseks osutus majandusliku toimetuleku negatiivne seos töötamisega, mis oli leitud Eestis, Rootsis ja Taanis, – kui vanemaealine hindas, et tema leibkond tuleb toime suuremate raskustega või mõningate raskustega, siis võrreldes ilma suuremate raskusteta või mingite raskusteta toimetulekul, vähendas see töötamise tõenäosust. See tähendab, et mittetöötava vanemaealise sissetulekud ei ole piisavad ja kooskõlas soovitava elustandardiga. Raskustega toimetulek peaks vanemaealisi töötama sundima.

Teise mudelina võrreldakse töötavaid vanemaealisi vanuses 55-64 aastat töötavate vanemaealistega vanuses 65-74 aastat eesmärgiga välja selgitada, mille poolest need vanuserühmad omavahel erinevad/sarnanevad. Töötavate vanemaealiste eristamine vanuserühma järgi aitab mudelis hinnata lisaks teistele teguritele ka töökoha, ametipositsiooni ja töökoormusega seotud näitajaid, sest mõlemad nimetatud grupid on endiselt tööturul aktiivsed. Mudelite testimise käigus selgus, et täiendavate muutujatega (indiviidi ja leibkonda iseloomustavad ning institutsionaalsed tegurid) arvestamine vähendab kasutatavate vaatluste arvu mudelis ja ei mõjuta oluliselt saadud tulemusi. Seega kaasatakse mudelisse vaid töökoha karakteristikud: ametipositsioon, töökoormus ja töökoha omadused. Paraku Rootsi ja Taani puhul on vaatluse alt jäänud ametipositsiooni muutuja (tabelis 12 on konkreetsed lahtrid tühjadeks jäetud), mille põhjuseks on vähene vaatluste arv (<150) ja mudeli kirjelduse taseme oluline halvenemine muutuja lisamisel. Mudeli hindamisel saadud tulemustesse tuleb jällegi kriitiliselt suhtuda, seda taaskord mudelis puuduvate muutujate ja vähese vaatluste arvu tõttu.

Tabel 12. Logit-mudelite tulemused töökoha karakteristikute ja töötavate vanemaealiste vanuserühma vaheliste seoste kohta vaadeldavate riikide lõikes

Töökoha karakteristik	Eesti		Rootsi		Taani		Prantsusmaa	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Kõrgem ametipositsioon	0,055	1,057	—	—	—	—	-1,682	0,186*
Osaline tööaeg	-0,934	0,393***	-1,1	0,333**	-0,022	0,978	0,707	2,028
On tööga rahul	-0,603	0,547*	-0,47	0,625	-18,152	0	0,911	2,487
Füüsiliselt raske töö	0,332	1,394**	0,284	1,329	0,964	2,623**	-0,649	0,523
Ajasurve töö	0,596	1,816**	-0,21	0,811	1,071	2,919**	1,424	4,156
Väike otsustusvabadus	-0,206	0,814	1,307	3,693	-0,773	0,462	1,847	6,338
Töö arendab uusi oskusi	0,304	1,355*	0,08	1,083	-0,683	0,505	0,766	2,151
Toe saamine rasketes olukordades	-0,238	0,788	0,569	1,766	-0,04	0,961	1,141	3,129
Palk on küllaldane	-0,403	0,668**	-0,949	0,387**	0,244	1,277	-0,651	0,521
Kartus töökoha säilimise pärast	0,681	1,975***	0,595	1,812	-0,559	0,572	-1,681	0,186**
Mudel	P=0,000, $\chi^2 = 115,486$		P=0,025, $\chi^2 = 18,992$		P=0,038, $\chi^2 = 17,758$		p=0,030; $\chi^2 = 19,913$	
Hosmer-Lemeshow test	$\chi^2 = 9,357$; p=0,313		$\chi^2 = 6,026$; p=0,644		$\chi^2 = 9,825$; p=0,278		$\chi^2 = 18,057$; p=0,061	
Korrektsete hinnangute protsent	78,6		93		93		97,5	
Vaatluste arv	1392		473		488		408	

Märkused: *** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1; χ^2 – Hii-ruut

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisaks indiviidi ja leibkonda iseloomustavatele ning institutsionaalsetele teguritele mõjutavad vanemaealise tööhõivet töökoha karakteristikud. Ametialaste positsioonide võrdlusest selgub, et Prantsusmaal on kõrgem ametikoht ning töötava vanemaealise kuuluvus vanuserühma 55-64 negatiivselt seotud. See tähendab, et kõrgema ametipositsiooniga vanemaealistel suureneb tõenäosus võrreldes madalama positsiooniga vanemaealistega töötada peale vanaduspensioniiikka jõudmist. Sarnaseid tulemusi on saanud ka näiteks Litwin *et al.* ning Wahrendorf *et al.*, kes leidsid, et üldjuhul on niiöelda „valgekraede“ tööde tegijatel väiksem tõenäosus vanemaealisena töötamisest varakult loobuda (2009; 2012). Eesti puhul seos ametipositsiooni ja vanuserühma vahel ei osutunud statistiliselt oluliseks. Seega võib

eeldada, et Eestis jätkavad töötamist peale 65-aastaseks saamist nii madalama kui ka kõrgema ametiga vanemaealised.

Osalise koormusega töö vähendab Eesti ja Rootsi puhul tõenäosust, et vastanud vanemaealine on töötaja vanuses 55-64 aastat. Lisaks ajasurve muutuja uurimisel selgub, et Eestis ja Taanis on ajasurve ja ajapuudus tulenevalt suurest töökoormusest on positiivselt seotud töötajatega vanuses 55-64 aastat. Pidev ajapuudus suurendab tõenäosust soovida varem tööturult lahkuda. See võiks viidata ka indiviidi isiklikule töö ja vaba aja eelistusele. Seda enam, et tõenäoliselt muutub vaba aeg inimese vananedes indiviidi jaoks väärtuslikumaks. Järelikult leiavad 65-74 aastased töötavad vanemaealised rakendust pigem ametikohtadel, mida iseloomustab ajaline paindlikkus. Ootuspärane on, et 55-64aastased vanemaealised on võrreldes 65-74aastastega pigem ametikohtadel, mis on füüsiliselt raskemad. Vastav muutuja on statistiliselt oluline Eesti ja Taani puhul. Järelikult töötavad vanaduspensionärid on seotud pigem ametikohtadega, mida iseloomustab madalam füüsiline koormus.

Eesti puhul osutub statistiliselt oluliseks uute oskuste arendamise võimalusega seotud muutuja. Selgub, et uute oskuste arendamise võimalus suurendab tõenäosust, et vastanud vanemaealine on töötaja vanuses 55-64 aastat – järelikult töötavad Eesti pensionärid on seotud ametikohtadega, mida iseloomustab uute oskuste arendamise võimaluse puudumine. See võiks olla seotud nii tööandjaga, kes ei toeta lühiajalisi investeeringuid oma töötajatesse, kui ka töötajaga, kes ei näita initsiatiivi õppida. Teiste riikide puhul puudub statistiliselt oluline seos uute oskuste arendamise võimaluse ja vanemaealise vanuserühma vahel, millest võiks järeldada, et töötavatel vanemaealistel vanuses 55-64 ja 65-74 aastat on peaaegu võrdsed võimalused töökohal uute oskuste arendamiseks.

Lisaks vaid Eesti puhul osutub statistiliselt oluliseks tööga rahuloluga seotud muutuja. Ilmneb, et kui ollakse oma tööga kas rahul või väga rahul, siis väheneb tõenäosus olla töötava vanemaealisena vanuses 55-64 aastat. Järelikult töötavad pensionärid on oma tööga rohkem rahul, kui nooremad vanemaealised. See võib olla tingitud nii pensionile täiendavast sissetulekust palga näol kui ka sellest, et töötaval vanemaealisel on olemas alternatiiv vanaduspensionile siirduda. Sama selgitus on olukorras, kus tuntakse, et jõupingutusi ja saavutusi arvestades on töötaja palk küllaldane. Selles olukorras väheneb tõenäosus olla töötava vanemaealisena vanuses 55-64 aastat. Eeldatakse, et töötav pensionär peab tundma võrreldes tavalise töötava vanemaealisega vähem muret oma töökoha säilimise pärast.

Viimast kinnitavad ka mudeli testimise tulemused. Eesti ja Prantsusmaa puhul ilmneb, et kui kardetakse oma töökoha säilimise pärast, siis suureneb tõenäosus olla töötava vanemaealisena vanuses 55-64 aastat.

Järeldused ja soovitused vanemaealiste tööhõive tõstmiseks

Eelpool välja toodud ökonomeetrisest analüüsist ilmnes, et üldjuhul kujundavad vaadeldavates riikides elavate vanemaealiste tööhõivet samad tegurid, mis ka mujal. Samas, on mõne riigi puhul võimalik välja tuua ka erisusi. Indiviidi töötamise motivatsioon on peamiselt mõjutatud tema isiklikest teguritest. Vaadeldes saadud tulemusi selgub, et vanemaealiste tööhõive mudeli hindamisel kujunesid olulisteks individuaalseteks teguriteks kõikide riikide puhul vanus, haridustase, tervisehinnang ning pikaajalise terviseprobleemi olemasolu. Väga suurt mõju töötamise tõenäosusele omab vanus. Tõenäosus olla tööga hõivatud on 55-64aastastel palju kordi suurem kui 65-74aastastel, millest järeldub, et oluliseks probleemiks just viimaste tööhõive. Seega tööhõive poliitika kujundamisel oleks kasulik moodustada üldise vanemaealiste grupist mitu vanuselist sihtgruppi, selgitades välja iga grupi eripärasid ja kaardistades nende vajadusi, et oleks võimalik pakkuda konkreetsemaid tegevusi ja meetmeid ning leida mooduseid, kuidas igas sihtgrupis tööhõivet suurendada.

Üheks oluliseks tööhõivet kujundavaks teguriks osutus oodatavalt tervis. Kehvem tervises seisund ning pikaajalise haiguse olemasolu suurendab tõenäosust tööhõivest lahkuda. Saadud tulemus on kooskõlas varasemate uuringutega. 2005. aasta tööelu baromeetri uuringu käigus selgus, et 35% üle 50-aastastest küsitletutest omab püsivaid terviseprobleeme ning 8% ei suuda praegusel töökohal tervise tõttu töötada kuni pensionieani. Üldmainitud probleemi tuleks lahendada nii indiviidi kui ka riigi tasandil. Nii inimesed peavad juba varakult oma tervisele tähelepanu pöörama. Arstid soovitavad kõigepealt tervislikult toituda, piisavalt liikuda, magada ja puhata ning vältida stressi. Oluline on tervisemuutujate jälgimisel ka see, et võib kujuneda olukord, kus tervise tõttu loobuti töötamisest mitte vabatahtlikult. Seepärast oodatakse riigilt nii meditsiiniteenuste kättesaadavuse parandamist kui ka vanemaealist töötajat kaitsva tööseadusandluse väljatöötamist, tööandjalt aga – soodsama töökeskkonna loomist sh paindlike tööajavormide aktiivset pakkumist. Paindlikud tööajavormid lubaksid töötajal nii oma tervise eest hoolitseda kui ka soovi korral tööturul jätkata.

Vanemaealise tööhõive on seotud ka tema haridustasemega. Kõrgharitud inimestel on võrreldes madalama haridustasemega vanemaealistega suurem tõenäosus olla hõivatud, mis

võib mõnel määral viidata sellele, et tööjõuturg ei paku erinevate oskustega vanemaealistele piisavalt sobivaid töökohti. Saadud tulemust saab põhjendada ka sellega, et kõrgharitud inimesed on rohkem motiveeritud töötama näiteks kõrgema palga ja paremate töötingimustega. Paraku hariduse andmed osutus võimalikuks kasutada vaid Eesti ja Prantsusmaa vanemaealiste tööhõive ökonomeetrilisel analüüsil, kusjuures selgus, et Prantsusmaal vähendab tõenäosust olla hõivatud vaid alg- ja põhihariduse olemasolu, kesk- või kuseharidus ei mõjuta olulisel määral vanemaealise töötamise tõenäosust. Vanemaealise oskusi ja teadmisi on võimalik parandada erinevate riiklike täiendkoolituse programmide abil, lisaks on olulisel kohal tööandja soov teha investeeringuid oma töötajasse ning töötaja initsiatiiv õppida.

Ilmnes, et Eestis mõjutab võrreldes teiste riikidega vanemaealiste tööhõivet tema kodakondsus. Muu kodakondsuse omamine võrreldes Eesti kodakondsusega vähendab vanemas eas töötamise tõenäosust. Saadud tulemus viitab, et rahvusvähemuste seas on tööpuudus suurem. Kõige tõenäolisem on, et vähemusrahvuste kõige suurem takistus Eesti tööturul on riigikeele vähene valdamine. Eesti riik püüab selle probleemi lahendada pakkudes tasuta eesti keele kursuseid. Väljakujunenud olukorras olulist rolli omab tööandja ja tema värbamispoliitika. Sageli kehtestab tööandja uuele töötajale kõrgemaid nõudeid, kui tema tulevane ametikoht reaalselt eeldab. Lisaks selgus, et Eesti ja Prantsusmaa meestel on naistega võrreldes suurem tõenäosus olla hõivatud.

Leibkondlikud tegurid on sageli need, mille seosed töötamisega ei ole üheselt määratud (Quinn 1977). Nii selgus, et elukaaslase/abikaasa olemasolu vähendab töötamise tõenäosust. Alates teatud eest võivad olulisemaks saada mittemajanduslikud väärtused – hakatakse väärtustama pigem vaba aega, mida on võimalik koos abikaasa/elukaaslasega veeta. Väljakujunenud olukorras võiksid vanemaealiste eelistusi mõjutada jälle paindlikud tööajavormid, mis lubaksid töötajal nii oma perekonnaliikmetega vaba aega veeta kui ka tööturul jätkata.

Käesolevas töös vaadeldi institutsionaalsetest teguritest muude eluaseme-, toimetuleku-, laste ja sotsiaaltoetuste ning toimetuleku seoseid töötamisega. Ilmnes, et eluaseme-, toimetuleku-, laste ja sotsiaaltoetuste saamise ja töötamise vahel puuduvad statistiliselt olulised seosed. Selgus, et raske majanduslik toimetulek oli negatiivselt töötamisega seotud. Mittetöötavad vanemaealised on üldiselt vähem rahul oma leibkonna majandusliku toimetulekuga kui töötavad vanemaealised. Mida kõrgem on majanduslik toimetulek, seda suurem on tõenäosus, et vanemaealine töötab. Seepärast peab sundima madal sissetulek mittetöötavat vanemaealist tööd otsima.

Võrreldes töötavaid vanemaealisi vanuses 55-64 aastat töötavate vanemaealistega vanuses 65-74 aastat ametipositsiooni, töökoormuse ja teiste töökoha karakteristikute erinevuste/sarnasuste osas, selgus, et vanemaealised vanuses 65-74 aastat eelistavad rohkem töökohti, mida iseloomustavad kõrgem ametipositsioon (Prantsusmaa), osaline töökoormus (Eesti, Rootsi), madalad füüsiliselt nõuded ja ajasurve puudumine (Eesti, Taani), vähene uute oskuste arendamise võimalus (Eesti). Indiviidid, kelle töö nõuab füüsilist pingutust ja kes on kogu aeg ajapuuduses suure töökoormuse tõttu, soovib suurema tõenäosusega võimalikult varakult töötamist lõpetada. Seda võib põhjendada kindlasti füüsilise töö ja suure töökoormuse mõjuga tervisele – vanemas eas teatud töid ei jõuta enam füüsiliselt teha. Lisaks pidev ajapuudus ei võimalda töö- ning pereelu heas tasakaalus hoida. Uute oskuste omandamine muutub vanemas eas raskemaks ning see võib tööandja jaoks osutuda probleemiks, seepärast eelistavad vanemaealised töökohti, kus ei ole vaja iga päev midagi juurde õppida. Saadud tulemused näitasid ka, et vanemaealised vanuses 65-74 on sagedamini rahul oma töötasuga kui 55-64aastased. Tulemust võib üsna ootuspäraseks lugeda, kuna on 65-74aastastel töötajatel mitu sissetuleku allikat, nt palk ja pension – pensioni saamisel võib ka ennem väike palk muutuda küllaldaseks. Eestis kardavad sagedamini oma töökoha säilimise pärast 55-64aastased, Prantsusmaal – 65-74aastased vanemaealised. Kokkuvõtvalt ilmneb, et Eestis on võrreldes teiste riikidega üsna suures erinevused 55-64aastaste ja 65-74aastaste vanemaealiste töökohtade karakteristikute vahel.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on kokku pannud kriteeriumid, millele peaks vastama väärikas töö (*decent job*). Nendele tuginedes on kogumikus „Tööhõive Euroopas“ välja toodud neli erinevat dimensiooni, millele võiks kvaliteetne töökoht vastata: sotsiaalmajanduslik turvalisus, haridus ja koolitus, töötingimused, töö- ja vaba aja vaheline tasakaal (Employment in... 2008, 17). Neid tuleb kindlasti edasi arendada, et muuta vanemaealiste töötegemist mugavamaks, et neil oleks võimalik ka hiljem tööturul jätkata seda eriti olukorras, kus tervis võib töötegemisele piiranguid seada. Kui aga inimese töökoht ei vasta nendele kriteeriumitele, siis võibki kujuneda olukord, kus soovitakse tööturult võimalikult varakult lahkuda.

KOKKUVÕTE

Demograafiliste protsesside tõttu väheneb Euroopa riikides tööealise elanikkonna arvukus ja suureneb vanemaealiste töötajate osatähtsus, mis tekitab senisest tugevamat survet sotsiaalkindlustussüsteemile ja üldiselt avaldab ebasoodsat mõju majandusolukorrale. Väljakujunenud tingimustes muutub oluliselt vanemaealiste roll ja tähendus ühiskonnas - üha rohkem tähelepanu pööratakse vanemaealiste tööhõive suurendamise viiside leidmisele. Kuigi viimastel aastatel on paljudes Euroopa Liidu riikides vanemaealise tööjõu hõive kasvanud, 2012. aasta seisuga oli enam kui pooltes ELi riikides vanemaealiste tööhõive määrad küllaltki madalad. Selleks, et leida sobivaid meetmeid, kuidas vanemaealiste hõivemäära suurendada, on oluline analüüsida tegureid, mis kujundavad vanemaealiste tööhõivet.

Üldiselt võib vanemaealiste tööhõive küsimusi vaadelda kolme olulise valdkonna koostoimimisena. Need on vanemaealiste tööjõupakkumine, tööjõu nõudlus ja vanemaealiste töötamise ja mittetöötamise otsuseid mõjutav institutsionaalne raamistik. Tööhõive kujunemisel on oluline roll täita tööjõupakkumise mudelil. Töötamise otsuse kujunemine ehk tööjõupakkumine põhieas ja vanemas eas on tegelikult väga sarnased, kuid on olemas kaks spetsiifilist vanemaealistega seotud aspekti – sotsiaalkaitseüsteem ning vanemaealiste tööturukäitumise seotus elutsükliga. Üldiselt võib tööjõupakkumist analüüsida staatiliste ja dünaamiliste kontseptsioonide abil. Tööjõupakkumise staatilised ja dünaamilised käsitlused erinevad selle poolest, et staatiline mudel kirjeldab kõiki eluaastaid eraldi ning indiviidi otsuse kujunemist ühe perioodi jooksul sõltumatult teistest perioodidest. Dünaamilistes mudelites tehakse otsuseid arvestades kogu eluajaga. Selleks, et vanemaealine eelistaks töötamist mittetöötamisele, peab tema kasulikkus vabast ajast mittetöötamise puhul olema suurem kui kasulikkus töötamisest.

Vanemaealiste tööhõivega seotud kujundavate tegurite olemuse võtavad kokku sellised mõisted nagu töövõime ja tööhõivevõime. Töövõime (*work ability*) on inimese ressursside (indiviidi ja tema leibkonda iseloomustavad karakteristikud) ja töötingimuste vastastikuse toime tulemus. Vanemaealise inimese töövõime on otseses seoses tööhõivevõimega (*employability*) ehk sellega, kuivõrd inimene tegelikult omab reaalselt

võimalust olla hõivatud. Viimasele avaldavad mõju nõudluspoolsed ja institutsionaalsed tegurid, mille hulka kuuluvad tööandja eelistused ja hoiakud, mille üheks negatiivseks küljeks võib olla vanuseline diskrimineerimine, ning riigi töö- ja sotsiaalpoliitika. Üldiselt on leitud, et institutsionaalsetest teguritest on kõige olulisemad erinevad kriteeriumid, mida on vaja täita pensionile siirdumiseks - eelkõige peetakse siin silmas vanust ning tööstaaži, nõudluspoolsetest aga tööandjate eelarvamused vanemaealiste tootlikkuse ja õppimisvõime suhtes. Eelkõige peetakse siin silmas vanust ning tööstaaži. Indiviidi ja leibkonda iseloomustavatest teguritest rõhutatakse vanuse, sugu, tervise, hariduse, perekonna struktuuri, vaba aja eelistuste muutusi ja teisi. Töökohaga seotud karakteristikutest peetakse olulisemateks töise sissetuleku suurust, töökoormust, ametipositsiooni ja teisi.

Töö teises osas keskenduti vanemaealiste tööhõive uurimisele Euroopa Liidu riikides, põhjalikumalt uuriti Eesti, Rootsi, Taani ja Prantsusmaa. Selleks kasutati nii Eesti Statistikaameti, Eurostati kui ka SHARE 4. laine 2010. a kogutud küsitlusandmetel. Käesolevas töös käsitleti vanemaealistena inimesi vanuses 55-74 eluaastat, mõned näitajad on toodud 55-64 ja 50-74aastaste kohta. Vanemaealiste tööhõive ja seda kujundavate tegurite hindamisel kasutati nii kirjeldavad statistikat kui ka ökonomeetriliseid mudeleid (binaarse valiku logit-mudeleid). Kõik mudelid olid statistiliselt olulised, kuid tulemustesse tuleb kriitiliselt suhtuda mudelites puuduvate muutujate ja vähese vaatluste arvu tõttu. Viimasel kümnel aastal on vanemaealiste tööhõive määr näidanud nii meeste kui ka naiste lõikes umbes aastani 2010. tõusutrende. Seoses majanduslangusega see küll mõnevõrra langes, kuid viimastel aastatel on tööhõive määr näidanud jällegi tõusutrende.

Üldiselt ökonomeetrilise analüüsi tulemused näitasid, et üldjuhul mõjutavad vaadeldavates riikides elavate vanemaealiste tööhõivet samad tegurid, mis ka mujal. Samas, on mõne riigi puhul võimalik välja tuua ka erisusi. Mudelite hindamisel kujunesid olulisteks individuaalseteks teguriteks kõikide riikide puhul vanus, haridustase, tervisehinnang ning pikaajalise terviseprobleemi olemasolu. Kõrgharitud ja hea tervisega inimestel on võrreldes madalama haridustaseme ja kehvema tervisega vanemaealistega suurem tõenäosust olla hõivatud. Seepärast oodatakse riigilt meditsiiniteenuste kättesaadavuse parandamist ja riiklike täiendkoolitusprogrammide väljatöötamist, tööandjalt aga – soodsama töökeskkonna loomist sh paindlikke ajavormide ja koolituste pakkumist. Paindlikud tööajavormid lubaksid töötajal nii oma tervise eest hoolitseda kui ka soovi korral tööturul jätkata.

Ilmnes, et Eestis mõjutab võrreldes teiste riikidega vanemaealiste tööhõivet tema kodakondsus. Muu kodakondsuse omamine võrreldes Eesti kodakondsusega vähendab vanemas eas töötamise tõenäosust. Saadud tulemus viitab, et rahvusvähemuste seas on tööpuudus suurem. Kõige tõenäolisem on, et vähemusrahvuste kõige suurem takistus Eesti tööturul on riigikeele vähene valdamine. Lisaks selgus, et Eesti ja Prantsusmaa meestel on naistega võrreldes suurem tõenäosus olla hõivatud.

Leibkonnaga seotud teguritest oli elukaaslase/abikaasa olemasolu see tegur, mis selgitas mittetöötamist. Alates teatud eest võivad olulisemaks saada mittemajanduslikud väärtused – hakatakse väärtustama pigem vaba aega, mida on võimalik koos abikaasa/elukaaslasega veeta. Väljakujunenud olukorras võiksid vanemaealiste eelistusi mõjutada jälle paindlikud tööajavormid. Vastuolus eelarvamusega, et lapselapsed, nende hoidmine ja nendega tegelemine, võivad olla vanemaealistele oluliseks alternatiiviks töötamisele, on leitud, et Eestis lapselaste hoidmise vajadus suurendab töötamise tõenäosust. See võib olla seotud vanemaealise soovi või vajadusega lapselapsi ka rahaliselt aidata.

Käesolevas töös vaadeldi institutsionaalsetest teguritest muude eluaseme-, toimetuleku-, laste ja sotsiaaltoetuste ning toimetuleku seoseid töötamisega. Selgus, et mittetöötavad vanemaealised on üldiselt vähem rahul oma leibkonna majandusliku toimetulekuga kui töötavad vanemaealised. Mida kõrgem on majanduslik toimetulek, seda suurem on tõenäosus, et vanemaealine töötab. Seepärast peab sundima madal sissetulek mittetöötavat vanemaealist tööd otsima.

Võrreldes töötavaid vanemaealisi vanuses 55-64 aastat töötavate vanemaealistega vanuses 65-74 aastat ametipositsiooni, töökoormuse ja teiste töökohta karakteristikute erinevuste/sarnasuste osas, selgus, et vanemaealised vanuses 65-74 aastat eelistavad rohkem töökohti, mida iseloomustavad kõrgem ametipositsioon, osaline töökoormus, madalad füüsiliselt nõuded ja ajasurve puudumine. Eestis kohta selgus, et 65-74aastaste töökohti iseloomustab veel vähene uute oskuste arendamise võimalus. Saadud tulemused näitasid ka, et vanemaealised vanuses 65-74 on sagedamini rahul oma töötasuga kui 55-64aastased. Eestis kardavad sagedamini oma töökohta säilimise pärast 55-64aastased, Prantsusmaal – 65-74aastased vanemaealised. Kokkuvõtvalt ilmneb, et Eestis on võrreldes teiste riikidega üsna suured erinevused 55-64aastaste ja 65-74aastaste vanemaealiste töökohtade karakteristikute vahel. Kokkuvõtteks võib väita, et eesmärgiga vanemaealiste hõivet suurendada tuleb tähelepanu pöörata tervise ja hariduse ning erinevatele töötingimustega seotud teguritele, eriti

töövormide paindlikkusele. Töötingimuste parandamine võimaldaks töötada ka siis, kui tervislik seisund kõige parem pole.

Käesoleva magistritöö edasi arendamiseks oleks oluline vaadelda vanemaealiste tööturukäitumist mitme uuringulaine raames. Näiteks täiendada analüüsi tulevase SHARE 5. laine andmetega. Lisaks oleksid vajalikud põhjalikumad andmed sissetulekute ning varade tasemete suhtes, seda enam, et varasematele uuringutele tuginedes on just sissetulekutega seotud tegurid peamisteks mõjuriteks pensionile siirdumise otsuse kujunemisele.

VIIDATUD ALLIKAD

2012 - European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations.

<http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971> (17.02.2014)

Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020. (2013). Tallinn: Sotsiaalministeerium.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Hoolekandestatistika/Aktiivsena_va_nanemise_arengukava_2013-2020/Aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf (19.05.2014)

Alavina, S. M., Burdof, A. (2008). Unemployment and Retirement and Ill-health: a cross-sectional analysis Across European Countires. – *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Vol. 82, pp. 39–45.

Alloja, J., Philips, K., Võrk, A. (2010). Pensionile siirdumist mõjutavad tegurid Eestis. Tartu Ülikool, Rahvamajanduse instituut. 19 lk <http://www.sotsioloogia.ee/esso4/50203.pdf> (22.04.2014)

Amemiya, T. Shimon, K. (1986). An application of nested logit models to the labour supply of the elderly. National Science Foundation Grant no. SES 85-20313. Technical report no.22, pp. 1–20

<https://statistics.stanford.edu/sites/default/files/AND%20NSF%2022.pdf> (18.03.2014)

Arrowsmith, J., McColdrick, A. E. (1997). A Flexible Future for Older Workers? – *Personnel Review*. Vol. 26, no. 4, pp. 258-273.

Au, D., W., H., Crossley, T., F., Schellhorn, M. (2005). The Effect of Health Changes and Long-term Health on the Work Activity of Older Canadians. – *Health Economics*. Vol. 14, no. 10, pp. 999–1018.

Barnay, T., Debrand, T. (2006). Effects on the Labour Force Participation of Older Persons in Europe. *Health Economics Letter*, no. 109, 6 p.

<http://www.irdes.fr/EspaceAnglais/Publications/IrdesPublications/QES109.pdf> (18.03.2014)

Becker, G., S. (1965). Theory of the Allocation of Time. – *The Economic Journal*, September 1965, pp. 493–517.

- Berkovec, J., Stern, S. (1991). Job Exit Behavior of Older Men. – *Econometrica*. Vol. 59, no. 1, pp. 189–210.
- Bloemen, H. G. (2008). Private Wealth and Job Exit at Older Age: A Random Effects Model. – *IZA Discussion Paper Series*, no. 3386, pp. 1-40. <http://ftp.iza.org/dp3386.pdf> (16.03.2014)
- Blundell, R., MaCurdy, T. (1998). Labor Supply: a Review of Alternative Approaches. IFS Working Papers Series, no. W98/18, pp.1559–1695.
- Bound, J. (1991). Self-Reported Versus Objective Measures of Health in Retirement Models. – *The Journal of Human Resources*. Vol. 26, no. 1, pp. 106–138.
- Brooke, L. (2003). Human Resource Costs and Benefits of Maintaining a Mature-Age Workforce. –*The International Journal of Manpower*. Vol. 24, no. 3, pp. 260-283.
- Brugiavini, A., Croda, E., Dewey, M. (2008). – Retirement and Mental Health. *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004 - 2007)*. (Eds.) A. Börsch-Supan. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), pp. 247 – 254. www.share-project.org/uploads/tx_sharepublications/BuchSHAREganz250808.pdf (10.03.2014)
- Burkhauser, R., Quinn, J., Cahill, K., Weathers, R. (1998). Microeconomic Analysis of The Retirement Decision: United States. – *OECD Economics Department Working Paper*, no. 203, 60 p. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj857b.pdf?expires=1400786725&id=id&accname=guest&checksum=0DA4188B6A16EC497710CA8E960B3090> (05.04.2014)
- Burtless, G. (1986). Social Security, Unanticipated Benefits Increases and the Timing of Retirement. – *The Review of Economic Studies*. Vol. 53, no. 5, pp. 781–805.
- Coe, N. B, Zamarro, G. (2011). Retirement Effects on Health in Europe. – *Journal of Health Economics*. Vol. 30, pp. 77–86.
- Coile, C. (2003). Retirement Incentives and Couples' Retirement Decisions. – *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, Working Papers no. 9496, 37 p. <http://www.nber.org/papers/w9496.pdf> (22.02.2014)
- Cully, M., Wooden, M., Vandenheuver, A., Curtain, R. (2001). Barriers to Training for Older Workers and Possible Policy Solutions. Canberra: Australian Department of Employment, Education, Training and Australian Department of Employment, Education, Training and Youth.

- Dahl, S.-A., Nilsen IV, O.A., Vaage, K. (2000). Work or Retirement? Exit routes for Norwegian elderly. – *Applied Economics*. Vol.32, no. 14, pp. 1865–1876.
- Dahl, S.-A., Nilsen, O., A., Vaage, K. (2002). Gender Differences in Early Retirement Behaviour. – *IZA Discussion Paper*, no. 522, 36 p. <http://ftp.iza.org/dp522.pdf> (10.04.2014)
- Demography, active ageing and pensions. (2012). European Commission. Social Europe Guide. Vol. 3, 20 p.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6805&type=2&furtherPubs=yes> (24.03.2014)
- Dorn, D., Sousa-Poza, A. (2005). Early Retirement: Free Choice of Forced Decision? – *CESifo Working Paper*, no. 1542, pp. 1–27.
- Eesti Statistikaameti andmebaas. <http://www.stat.ee/valdkonnad>. (25.04.2014)
- Ehrenberg, R., G., Smith, R., S. (1994). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 5th ed. HarperCollins College Publishers.
- Employment in Europe 2008. (2008). European Commission.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langID=en> (31.04.2014)
- Engelhardt, H. (2011). Late Careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 14 p.
<http://esr.oxfordjournals.org/content/28/4/550.full.pdf+html> (03.03.2014)
- Euroopa Liidu liikmesriigid. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_et.htm (20.04.2014)
- Eurostati andmebaas.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (25.04.2014)
- Euwals, R. W., van Vuuren, D. J., Wolthoff, R. P. (2006). Early Retirement Behaviour in The Netherlands: Evidence from a Policy Reform. – *Timbergen Institute Discussion Paper*, no. 021/3, 40 p.
- Fischer, J. A. V., Sousa-Poza, A. (2006). The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe. University of St. Gallen Department of Economics. Discussion Paper no. 2006-08, 29 p. http://www1.vwa.unisg.ch/RePEc/usg/dp2006/DP08_fi.pdf (28.03.2014)

- Frenh, E. (2005). The Effects of Health, Wealth, and Wages on Labour Supply and Retirement Behaviour. – *The Review of Economic Studies*. Vol. 72, no. 251, pp. 395–427.
- Goodness of fit measures.
<http://www.strath.ac.uk/aer/materials/5furtherquantitativeresearchdesignandanalysis/unit6/goodnessoffitmeasures/> (02.05.2014)
- Gruber, J., Wise, D. (2002). Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro Estimation. – *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, Working Paper no. 9407, 30 p.
http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching_742/w9407.pdf (13.04.2014)
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics*. 4th ed. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Haider, S., Loughran, D. (2001). Elderly labor supply: work or play. Center for Retirement Research at Boston College. Working paper Series, 01-09, pp. 1–42.
http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2001/09/wp_2001-04.pdf (25.02.2014)
- Hausman, J. A., Wise, D.A. (1985). Social Security, Health Status and Retirement. – *Pensions, Labor and Individual Choice*. (Eds.) D. A. Wise. University of Chicago Press, pp. 159–192.
- Heckman, J. (1974). Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply. – *Econometrica*. Vol. 42, no. 4, pp. 679–694.
- Hill, E.T. (2002). The labor force participation of older women: retired? working? both? Older Women in the Labor Force. *Monthly Labor Review*, pp. 39–48.
<http://stats.bls.gov/pub/mlr/2002/09/art4full.pdf> (15.03.2014)
- Hurd, M., McGarry, K. (1993). The Relationship between Job Characteristics and Retirement. – *National Bureau of Economic Research Paper Series*. Working Paper no. 4558, pp. 1–44.
- Hutchens, M. R. (1989) Seniority, Wages and Productivity: A Turbulence Decade. – *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 3, no. 4, pp. 49–64.
- Hutchens, R. M. (1988). Do Job Opportunities Decline with Age? – *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 42, no. 1, pp. 89–90.
- Hutchens, R.M. (1986). Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers. – *Journal of Labor Economics*. Vol. 4, no. 4, pp. 439–457.

- Ilmarinen, J. (2001). Aging Workers. – *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 58(8), pp. 546–552
- Jänes-Kapp, K. Pöördumatult vananev rahvas.
http://www.horisont.ee/arhiiv_1996_1999/1999/06/vananev.html. (17.01.2014)
- Kallaste, E., Leetmaa, R., Võrk, A. (2004). Vanemaeline tööjõud tööturul ja tööelus. – Poliitikauuringute Keskus PRAXISE Toimetised, nr. 19, 110 lk
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/eakad_2004.pdf (20.04.2014)
- Kalwij, A., Vermeulen, F. (2007). Health and Labour Force Participation of Older People in Europe: What to Objective Health Indicators Add to the Analysis. – *Health Economics*. Vol. 17, no. 5, pp. 619–638.
- Koskinen, S. (2008). Eakate asend Soome ühiskonnas ja vananemisega seotud käsitlusi. – *Eakate vananemise kogemused Eestis ja Soomes*. (Toim) T. Tulva. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus, lk 15–44.
- Krillo, K., Nurmela, K., Eamets, R., Philips, K. (2010). Elukestva õppe roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. TÜ Majandusteaduskond, Euroopa Kolledži Rakendusuuringu Keskus.
https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-uuringute-kokkuvotted/Elukestva%20õppe%20roll%20turvalise%20paindlikkuse%20kujundamisel%20Eestis_uuring.pdf (15.03.2014)
- Kröll, M. (2003). The Challenges of the Age and Competency Structure in Industry for Innovations and Human Resource Policy. – *Journal of European Industrial Training*. Vol. 27, no. 7, pp. 355–371.
- Lazear, E.P. (1981). Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. – *The American Economic Review*. Vol. 71, no. 4, pp. 606–620.
- Lazear, E.P. (1986). Retirement from the Labor Force. – *Handbook of Labor Economics*. Vol 1, (Eds) O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV, pp. 305 – 355.
- Le, T., Gibson, J., Oxley, L. (2003). Cost- and Income- Based Measures of Human Capital. – *Journal of Economic Surveys*. Vol. 17, no. 3, pp. 271–307.
- Leonesio, M.V. (1996). The Economics of Retirement: a Nontechnical Guide. – *Social Security Bulletin*. Vol. 59, no. 4, pp. 29–50.

- Lindeboom, M., Kerkhofs, M. (2009). Health and work of the elderly: subjective health measures, reporting errors and endogeneity in the relationship between health and work. – *Journal of Applied Econometrics*. Vol. 24, no.6, pp. 1024-1046.
- Litwin, H., Achdut, L., Youssim, I. (2009). Who Supports Delayed Retirement? A Study of Older Workers in Israel. – *Journal of European Social Policy*. Vol. 19, no. 3, pp. 245–257.
- Logistiline regressioon 2014. http://www.e-ope.ee/_download/euni_repository/file/220/Moodul%203%20-%20logistiline%20regressioonanalys.zip/Moodul%203%20-%20logistiline%20regressioon%5CLoeng%201%20-%20sissejuhatus%5Cloeng.pdf (10.05.2014)
- Loretto, W., Duncan, C., White, P.J. (2000). Ageism and employment: controversies, ambiguities, and younger people`s perceptions. – *Ageing and Society*. Vol. 20, no.3, pp. 279–302.
- Lumstaine, R., L., Mitchell, O., S. (1999). New Developments in the Economic Analysis of Retirement. – *Handbook of Labor Economics*. Vol 3, (Eds.) O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier Science Publishers BV, pp. 3261-3303.
- Luuk, M. (2009). Eakate taandumine tööturult. Eesti Statistika Kvartalikirj 1/09. Statistikaamet, lk 8–21.
http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.stat.ee%2Fdokumentid%2F33335&ei=JD1-U7WwPMiS7AbNx4C4Cw&usg=AFQjCNHCY2cA0_HGLBEJTv0uLylBYpIL1Q&sig2=w6jdKmNhrBX7NhhM4jB8Q&bvm=bv.67229260,d.ZGU&cad=rja (22.04.2014)
- MaCurdy, T.E. (1979). An Empirical Model of Labor Supply in a Life Cycle Setting. – *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, Working Paper no.421, pp. 1–63.
- Michaud, P-C. (2003). Joint Labour Supply Dynamics of Older Couples. IZA, Discussion Paper, No. 832, 38 p.
- Michaud, P-C. (2003). Joint Labour Supply Dynamics of Older Couples. – *IZA Discussion Paper*, no. 832, 38 p. <http://ftp.iza.org/dp832.pdf> (05.03.2014)
- Mincer, J. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme. – *Journal of Labor Economics*. Vol. 15, no. 1, pp. 26–47.

- Moen, P., Smith, D. B. (1998). Spousal Influence on Retirement: His, Her and Their Preception. – *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 60, pp. 734–744.
- Niglas, K. Logistiline regressioon. Tallinna Ülikool. http://minitorn.tlu.ee/~katrin/-cmsSimple/uploads/Mitmem/DVD_5_Logistiline_regressioon.pdf (05.05.2014)
- Pencavel, J. (1986). Labor Supply of Men: A Survey. - Retirement from the Labor Force. – *Handbook of Labor Economics*. Vol 1, (Eds) O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV, pp. 3–102.
- Polachek, S. W., Siebert, W. S. (1993). *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pozzoli, D., Ranzani, M. (2009). Old European Couples' Retirement Decisions: the Role of Love and Money. Department of Economics. Working Paper 09-2, 49 p. http://www.hha.dk/nat/wper/09-2_dp0z.pdf (15.03.2014)
- Quinn, J.F. (1977). Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross-Sectional View of White Married Men. – *The Journal of Human Resources*. Vol. 12, no. 3, pp. 329–346.
- Quinn, J.F. (1978). Job Characteristics and Early Retirement. – *Industrial Relations*. Vol.17, no. 3, pp. 315–323.
- Quinn, J.F. (1999). Retirement Patterns and Bridge Jobs in the 1990s. EBRI Issue Brief , no. 206, pp.1–24.
- Radl, J. (2012). Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review*. <http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2012/03/28/esr.jcs045.full.pdf+html> (27.02.2014)
- Riikliku pensionikindlustuse seadus. Vastu võetud Riigikogus 5. detsembril 2001. a – RT I 2001, 100, 648; RT I, 10.01.2014, 10.
- Rinnala, H. Rahvastikuprognosisid: mõisted ja meetoodika. Eesti Statistikaamet. http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis/RV_09.htm (05.04.2014)
- Rust, J. P. A. (1989). Dynamic Programming Model of Retirement Behavior. – *The Economics of Aging*. (Eds.) D. A. Wise. University of Chicago Press, pp. 359–404.

- Rust, J., Phelan, C. (1997). How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets. – *Econometrica*. Vol. 65, no. 4, pp 781–831.
- Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1993). The Economics of Labour Market. The Macmillia Pres LTD.
- Schleife, K. (2005). Computer Use and the Economics of Earnings. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, M. (2008). Job Quality and Retirement Decisions. – Retirement and Mental Health. *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004 - 2007)*. (Eds.) A. Börsch-Supan. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), pp. 215 – 221. www.share-project.org/uploads/tx_sharepublications/BuchSHAREganz250808.pdf (10.03.2014)
- SHARE - Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. <http://www.share-project.org/> (15.05.2014)
- SHARE andmebaas (4. laine). “This paper uses data from SHARE wave 4 release 1.1.1, as of March 28th 2013(DOI: 10.6103/SHARE.w4.111) or SHARE wave 1 and 2 release 2.6.0, as of November 29 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w1.260 and 10.6103/SHARE.w2.260) or SHARELIFE release 1, as of November 24th 2010 (DOI: 10.6103/SHARE.w3.100). The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th Framework Programme (project QLK6-CT-2001-00360 in the thematic programme Quality of Life), through the 6th Framework Programme (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5- CT-2005-028857, and SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) and through the 7th Framework Programme (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 and SHARE M4, N° 261982). Additional funding from the U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 and OGHA 04-064) and the German Ministry of Education and Research as well as from various national sources is gratefully acknowledged (see www.share-project.org for a full list of funding institutions).” <http://www.share-project.org/data-access-documentation/research-data-center-data-access.html> (13.05.2014)
- Sickles, R., C., Taubman, P. (1986). An Analysis of the Health and Retirement Status of the Elderly. – *Econometrica*. Vol. 54, no. 6, pp. 1339–1356.

- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., Börsch-Supan, A. (2006). Quality of Work, well-being, and Intended Early Retirement of Older Employees – Baseline Results from the SHARE Study. – *European Journal of Public Health*. Vol. 17, no. 1, pp.62–68.
- Skirbekk, V. (2003). Age and Individual Productivity: A Literary Survey. Rostock: Max–Planck-Institut für demografische Forschung.
- Steiner, V., Wrohlich, K. (2004). Household Taxation, Income Splitting and Labor Supply Incentives – A Microsimulation Study for Germany. – *CESifo Economic Studies*. Vol. 50, no. 3, pp. 541–568.
- Stock, J. H., Wise, D.A. (1990). Pensions, the Option Value of Work, and Retirement. – *Econometria*. Vol. 58, no. 5, pp. 1151–1180.
- Zabalza, A., Pissarides, C., Barton, M. (1980). Social Security and the Choice between Full-time work, Part-time work and Retirement. – *Journal of Public Economics*. Vol.14, pp. 245–276.
- Taylor, P. (2000). Age Barriers and the Potential for Career Change in Information Technology, Engineering and Construction. Milton Keynes: Human Resources Research Unit.
- Taylor, P., Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practices. – *Ageing and Society*. Vol. 18, no. 6, pp. 641–658.
- Turner, N., Williams, L. (2005). The Ageing Workforce. – *The Work Foundation*. London, 55 p. [http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/144_theageingworkforce.pdf]. 15.01.2014
- Töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 17. detsembril 2008. a – RT I 2009, 5, 3; RT I, 22.12.2012, 30.
- Tööturu riskirühmad. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 2. <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2006/2.pdf> (20.02.2014)
- Wahrendorf, M., Dragano, N., Siegrist, J. (2012). Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries. – *European Sociological Review*, pp. 1–11.

- Van den Berg, T., Schuring, M., Avedano, M., Mackenbach, J., Burdof, A. (2010). The Impact of Ill Health on Exit from Paid Employment in Europe Among Older Workers. – *Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 67, No. 12, pp. 845–852.
- Vananeva tööjõu töötingimused (2008). Kommenteeritud kokkuvõte. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/57/et/1/EF0857ET.pdf> (13.03.2014)
- Weaver, D. A. (1994). The work and retirement decisions of older women: A literature review. – *Social Security Bulletin*. Vol. 57, no. 1, pp. 3–26.
- Weiss, Y. (1972). On the Optimal lifetime Pattern of Labour Supply. – *The Economic Journal*. Vol. 82, no. 328, pp. 1293–1315.
- Võrdse kohtlemise seadus. Vastu võetud Riigikogus 11. detsembril 2008. a – RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.
- Väli, M. (2007). Sotsiaalnäitajad – tööjõuvaradest. Faktileht, nr. 3, 4 lk.
- Värk, A. (2007). Vanemaealised ja töötamine. – *Sotsiaaltrendid 4*. (Toim) S. Linnas. Tallinn: Statistikaamet, lk 49–55.
- Адамчук, В. В., Кокин, Ю. П., Яковлев, Р.А. (1999). Экономика труда. Москва: ЗАО «Финстатинформ».
- Эченикэ, Е. (2009). Старение населения и эволюция пенсионных систем: мировой опыт. – *Человек и труд*, № 8, стр. 37–40.

SUMMARY

THE EMPLOYMENT OF ELDERLY AND ITS SHAPING FACTORS ON THE EXAMPLE OF SELECTED EU COUNTRIES

Evgeniya Filippova

Recent decades brought the world to the rapid demographic, social and economic changes. One of those changes, which developed countries have faced, is population aging. The aging population has a direct impact on the labor market; as a result, European countries are waiting for working age population to decline significantly and the number of the elderly to increase. The seriousness of the labor market situation amplifies by the trend of the workers to leave the labor market before reaching the official age of retirement. Both aspects lead to the growth of facilities spending on pensions, health care systems and welfare services. Settled demographical situation in the European Union is forcing it to seek a source of labor among the elderly. Thus, in the European Union, more and more attention is paid to the elderly and their employment level. Many countries are trying to enhance employability of the elderly by reforming the pension system, paying less attention to other aspects.

All age groups of workers are associated with certain features of social behavior. The elderly are not an exception. The elderly employment is influenced by many labor demand and supply factors and also by institutional factors. In order to find ways to increase the elderly employment, it is important to identify what are the key determinants of the elderly labour activity. Which factors enhance and which factors hinder the elderly employment. According to all mentioned facts the aim of this research paper is following: by analyzing aspects that shapes the elderly employment in selected European Union countries find out factors to follow in order to increase employment of older people. To achieve the objective the author brought six main research assignments which are:

1. Consider the theoretical background of the older workforce.

2. To introduce theoretical models of the elderly social behavior.
3. To give overview of factors that shapes the elderly employment according to previous theoretical literature and empirical studies.
4. Describing older worker's employment dynamics in the European Union, presenting the result in more detail on the example of Estonia.
5. To describe and analyze on the 4th wave of SHARE data the elderly labour supply related factors on the example of selected EU countries (Estonia, Sweden, Denmark, France).
6. To assess on the 4th wave of SHARE data the elderly labour employment models to find out what kind of indicators and how shape the elderly and propose possible factors to influence in order to increase employment of older people.

Different theoretical materials were used for this paper. Probably the most used theoretical and empirical works were written by Ilmarinen (2001), Lumstaine and Mitchell (1999), Leetmaa *et al.* (2004), Pencavel (1986), Lazear (1986), Quinn (1977, 1978, 1999), French (2005), Weaver (1994), Hill (2002), Wahrendorf (2012), Zabalza *et al.* (1980), Börsch-Supan *et al.* (2008), Weiss (1972), Burtless (1986), Brooke (2003). Data for empirical analysis is from Statistics Estonia, Eurostat and data form the 4th wave of SHARE. The SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) project is an international multi-disciplinary project. The SHARE data consists of micro data on elderly health, working life and retirement decisions in the EU member states. The 4th wave of SHARE data was collected in 2010 thanks to the work of the European Commission and other related organisations and their funding. (look for: www.share-project.org).

In general the elderly employment issues can be viewed as an interaction between three important prisms. These are the elderly labour supply, the demand for the elderly labour and the general institutional framework (with social security systems). The labour supply of the elderly is similar to the labour supply of the prime-aged but there are two distinct features. Firstly the elderly are more involved with the social security systems and institutional characteristics. Secondly the decisions of the elderly are more intertwined and bounded in the life cycle. The labour supply of the elderly is analyzed through static and dynamic labour supply conceptions and models. The primary differences in these models are related to the time perspective. When static models exploit only one time period at a time then dynamic models and ideas try to account for the whole period of life, that means different consumption and working periods are connected and dependent on another.

The employment of the elderly is affected by these dimensions like work ability and employability. The concept emphasises that individual work ability is a process of human resources in relation to work. Human resources can be described by individual (for example health, education and competence, values and attitudes) and household (marital status, children, grandchildren) characteristics. When individual factors is related to work demands (physical, mental), work community and management, work environment, the outcome. Employability is describing the actions needed to improve the rate of employment. It includes employment, education and exit policies, a large variety of social and health services, and also, for example, the general prevention of age discrimination. In order to affect the employment rate of aging workers, it is needed the promotion of work ability and the development of employability.

For analyzing different factors that can be related to the elderly employment in selected EU countries (Estonia, Sweden, Denmark and France) was taken the sample of individuals between 55 and 74 interviewed in the 4th wave of SHARE. The binary logistic model was used in the econometric analysis. The econometric analysis revealed that the most important individual factors that shape the elderly employment were according to expectations age, health and education. A major problem turned out with employment of 65-74 old age groups. It would be useful to divide group of people 55-64 years old into two groups, identifying the needs and specificities of each one, in order to offer more specific actions and methods for labour policy. Significant part of employment is health of the employee. The poorer the subjective health, the lower the probability of being employed. It is recommended to solve this problem on both: individual and country level. People should pay attention to their health. Authorities should be able to make medical services more accessible and employer is responsible for creation of favorable working conditions and if it necessary for reducing a work hours. It was found that education also shapes the employment. The higher the education the higher is the probability of being employed. In Estonia residence is also affects the elderly employment. To conclude it is possible to increase the employment activity rates of the elderly through the general increase in education, training and through positive changes in health behavior and health habits.

Household related characteristics consisted of marital status and grandchildren. The marital status was negatively related to working in Estonia and France. The probability of being employed is larger among those elderly living together with somebody. In Estonia the

probability of being employed is larger among grandchildren having elderly. The existence of grandchildren in general gives the elderly the chance to choose whether to continue working or to spend the time left with their grandchildren. In Estonia a grandchildren having elderly may prefer to continue working in order to help their grandchildren also financially. Other income from benefits (for example social support and child care benefits) was also studied in relation to being employed. These relations were not statistically significant. The economic well-being of individuals is unsustainable and it is more useful to search for work and continue working. The economic well-being was positively associated to being employed.

By comparing the being employed at the age of 55-64 and being employed at the age of 65-74 enabled to further explore the job and work related characteristics. The comparison showed that the elderly at the age of 65-74 are more often working with part-time. Enabling part-time work is very important for the elderly and it offers the flexibility they seek in the labour market. Also elderly at the age of 65-74 are more often working in higher positions and occupations where there is no or small time pressure due to heavy workload and which are less physically demanding. Physically demanding job might increase the possibility for early retirement because older workers may suffer from health problems that reduces capability for doing physically demanding jobs. The elderly at the age of 65-74 feel more often that there are fewer opportunities to develop new skills. In Estonia more often in fear of their job will be retained the elderly at the age of 55-64, in France – at the age of 65-74. To conclude, the biggest difference in comparison Estonia with other countries was about working conditions. It appeared that In Estonia there are quite big differences of job characteristics and working conditions between the elderly at the age of 55-64 and 65-74.

In conclusion, the employment of the elderly is affected by many factors, which can be similar across multiple countries, but can be different as well. For increasing employment rate for elderly people it is essential to pay more attention to factors related to health and working conditions. It would be good to encourage flexible working forms that let persons to continue in the labor market but at the same time they have more leisure time for their family. It means that it is very important to improve factors that related to finding balance in working and leisure time and also job satisfaction. This research paper needs further development. It is very important to analyze retirement decision according to dynamical framework. Also it would be good to add information about income.

LISAD

Lisa 1. Dünaamilise tööjõupakkumise mudeli arendused

Autor(id)	Tööjõupakkumise mudeli pakutud arendus
Jevons	Esimesena formuleeris tööjõupakkumise ja tarbimise otsuste sõltuvuse kogukasulikkusest läbi kardinaalse (cardinal) kasulikkuse teooria, mis kaasab meeldivust (pleasure) ja kannatust (pain), mille tingisid vaba aeg ja tööpingutus vastavalt. Optimaalsuse printsiip: piikasulikkus võrdub piirkahjulikkusega ehk $W'(C)=V'(H)$. Säästud on võrdsed nulliga.
Ramsey	Jäi kardinaalse kasulikkuse teooria juurde, lisades mudelisse vanuse ja tervist puudutavad aspektid, mis mõjutavad tarbimist ja töötamist. Säästud on nullist suuremad.
Becker	Tõi sisse ajakasutuse mõiste, defineerides töötamise kui kannatust põhjustava tegevuse ümber valutuks tegevuseks, mis kannab endas reaalselt ajakulu, mida saaks tarbimiseks kasutada. Palga muutus elutsükli jooksul mõjutab indiviidi tarbimise aja hinda tarbimise-töötamise kuju sõltuvalt east.
Burtless	Eeldas, et indiviid teeb pensionile mineku otsuse üks kord oma elu jooksul. Koostas pensionile siirdumist kirjeldavat mudeli, kus pensionile mineku vanus sõltub indiviidi karakteristikute (nt tervis, perekonnaseis) kogumist ning eelarvepiirangut iseloomustavatest teguritest.
Gustman ja Steiner	Märkasid, et enne töötamisest loobumist ja pensionile minekut valivad üsna sageli vanemaealised osajaga töötamist. Nende mudel arvestab sellega, et töötajal on võimalus järk-järgult oma töötunde vähendada.
French	Lisas standarsesse tööjõupakkumise mudelisse ka mõjuvate teguritena institutsionaalsed tegurid (sotsiaalsed hüved), terviseseisundi ja elukaaslase sissetulekud. Indiviidil on võimalus säästa. Tööjõupakkumise otsuse tegemisel tuleb arvestada määramatusega palga, tervise ja ellujäämise osas.

Allikas: (Weiss 1972, 1293; autori täiendused).

Lisa 2. Kokkuvõte mõnedest varasematest uuringutest lähtuvalt tööjõus osalemisest ja tööjõust lahkumisest

Autor(id)	Valim	Meetod	Sõltuv muutuja	Sõltumatud muutujad – seosed töötamisega
Amemiya, Shimono (1986) USA	mehed 55-69	struktuurne (nested) logit; multinoomne logit	täisajaga vs osaajaga töötaja vs iseenda töötaja vs pensionil	vanus (-), hea tervis (+), säästud (+,-), erapensioni suurus (-), riigipensioni suurus (-), teiste leibkonnaliikmete sissetulek (+,-); muu sissetulek, mis ei ole palk ega pension (-)
Zabalza <i>et al.</i> (1980) Suurbritannia	mehed 55-73; naised 50-73	suurima tõepära-tehnikad	täisajaga vs osaajaga töötaja vs pensionil	vanus (-), tervis (-), abielustaatus (+,-), abikaasa töötab (+), mittevabatahtlik töökaotus (-), tõine sissetulek (+), ametlik pensioniiga (-)
Dahl <i>et al.</i> (2000) Norra	mehed-naised 56-61	multinoomne logit	töötamine vs töövõimetuspension vs töötuskindlustus-hüvitis vs tööjõust väljas (pensionil ja muu)	vanusmuutujad igale kohordile (-), abielustaatus (+,-), lapsed alla 18.a (+), haridus (+), riigiamet (+), tõine sissetulek (+), abikaasa tõine sissetulek (+), abikaasa saab pensioni/toetust (+); oodatav sissetulek iga staatuse puhul (+,-); tõekefaktorid - 6 majandusharu fiktiivset muutujat (+,-), asustuse tihedus suur (+), kaugus keskusest väike (+), kohalik töötusemäär (-)
Berkovec, Stern (1991) USA	mehed 45-59	simuleeritud momentide meetod	täisajaga vs osaajaga töötaja vs pensioni	vanus (+), vanus ruudus (-), rass mustanahaline (-), kehv tervis (-), haridus (+), viimasel töökohal töötamise kestvus (+), töökoha vahetamise suur kulukus (+)
Weaver (1994) erinevad riigid	13 varasemat uuringut (naised)	kontseptuaalne ülevaade (logit, probit)	töötamine vs pensionile siirdumine	tõised sissetulekud (+,-), mittetõised varalised sissetulekud (-), < eelnevad seosed on eriti tugevad vallaliste naiste puhul, abielustaatus (+,-), ülalpeetavad (+,-), abikaasa töötamine (+), abikaasa tervis (+,-), abikaasa sissetulek (+,-), kehv tervis (-)
Börsch-Supan <i>et al.</i> (2008) erinevad riigid	mehed-naised 50-69	probit	töötav vs pensionil	Mees (+), vanus (+), vanus ruudus (-), abielus (+,-), haridus (+), ei ole liikumispiirangut (+), igapäevategevus raskendatud (-), subjektiivne oodatav eluiga (+), oodatava kogu pensioni nüüdisväärtus (-), riik (+,-)
Quinn (1977; 1978) USA	valged abielus mehed 58-63	logit	tööjõus osalemine (jah, siis, kui palju töötunde - kaheetapiline) vs tööjõust väljas (pensionil)	tervisepiirang (-), õigus pensionile (-), õigus muule toetusele (-), ülalpeetavad (+), tunnipalk (+), muu mittetõine sissetulek varadelt (intress, rent, dividendid) (-), kohaliku tööturu tingimused: töötusemäär < siis seos (+), tööhõivemäär < siis (-), töökoht: madal iseseisvus (-), pingutus (-), kehvad töötingimused (-)

Lisa 2 järg. Kokkuvõtte mõnedest varasematest uuringutest lähtuvalt töajõus osalemisest ja töajõust lahkumisest

Autor(id)	Valim	Meetod	Sõltuv muutuja	Sõltumatud muutujad – seosed töötamisega
French (2005) USA	mehed 30-55 ja 55-95	simuleeritud momentide meetod	töajõus osalemine, töötundide pakkumine	õigus pensionile (-), kehv tervis (-), madalam palk (-), pensionid ja sotsiaalkaitsesüsteem (-), hüvitiste maksustamine (-)
Hill (2002) USA	naised 60-74 (vanuse-grupid: <65; 65-69; 70+)	probit	töötav vs pensionär	vanus (-), leibkonnaliikmete arv (+), abielustaatus (-), madal haridus (-), kõrgharidus (+), rass valge (+), täiskasvanuna töötatud kogu aja pikkus (+), mittetöine tulu (-), muu leibkonna sissetulek madal (+)
Wahrendorf <i>et al.</i> (2012) erinevad riigid	mehed-naised 50-65	mitmetasandiline logistiline regressioonanalüüs (binaarne mudel)	töajõust lahkumine ja pensionile jäämise kavatsuse hindamine	sugu (mees +), vanusegrupid (+), liikumine on piiratud (+), ametkoha klass madal (+), staatus madal (+), oskustase madal (+)

Allikas: (autori koostatud erinevate autorite tööde alusel)

Lisa 3. Eesti rahvastiku vanuskoosseis ning prognoos

Vanuserühm (mehed ja naised)	2000. a	2010. a	2015. a	2020. a	2030. a	2040. a	2050. a
0-4	61 440	76 401	82 929	82 710	65 843	70 912	75 609
5-9	81 707	65 107	75 242	82 804	74 128	65 380	75 582
10-14	107 356	61 266	65 004	75 170	82 532	65 730	70 815
15-19	103 382	81 447	61 158	64 900	82 614	73 980	65 274
20-24	94 583	106 663	81 124	60 937	74 825	82 211	65 518
25-29	94 656	102 028	106 073	80 696	64 409	82 105	73 629
30-34	89 115	93 094	101 417	105 414	60 336	74 235	81 726
35-39	97 509	92 886	92 334	100 613	79 701	63 779	81 505
40-44	99 533	86 852	91 570	91 174	103 575	59 492	73 475
45-49	94 782	93 373	84 699	89 728	97 835	77 909	62 749
50-54	84 398	92 972	89 893	82 041	87 155	99 933	57 933
55-59	75 660	85 633	88 148	85 892	83 840	92 608	74 643
60-64	82 320	73 518	79 953	82 822	74 573	80 411	93 744
65-69	70 102	62 555	66 974	73 239	74 994	74 623	84 194
70-74	60 475	63 731	54 326	59 025	67 974	62 680	69 240
75-79	38 483	47 810	51 465	44 458	54 231	57 094	58 657
80-84	18 487	33 890	33 797	37 493	36 677	43 596	41 923
85+	17 642	20 767	26 313	29 143	31 140	37 812	43 894
15-64	915 938	908 466	876 369	844 217	808 863	786 663	730 196
55-64	157 980	159 151	168 101	168 714	158 413	173 019	168 387
Rahvaarv	1 371 630	1 339 993	1 332 419	1 328 259	1 296 382	1 264 490	1 250 110

Allikas: (autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal)

Lisa 4. Euroopa Liidu riikide rahvaarv ning rahvastikuprognosid

Riik	2013. a	2020. a	2030. a	2040. a	2050. a	2060. a	2080. a	Rahvaarvu muutus aastail 2013-2080	Rahvaarvu muutus aastail 2013-2080, %des
EL (28 liikmesriiki)	507 162 571	512 474 770	518 499 047	523 545 910	525 527 876	522 945 522	520 035 428	12 872 857	3%
Belgia	11 161 642	11 824 225	12 885 338	13 918 014	14 758 714	15 400 272	16 614 305	5 452 663	49%
Bulgaaria	7 284 552	6 975 188	6 478 705	6 087 310	5 781 498	5 477 666	4 925 270	-2 359 282	-32%
Tšehhi	10 516 125	10 644 858	10 778 136	10 905 139	11 072 795	11 081 326	10 998 397	482 272	5%
Taani	5 602 628	5 773 812	6 055 858	6 276 457	6 417 094	6 536 806	6 792 190	1 189 562	21%
Saksamaa	82 020 578	80 637 413	79 758 182	77 811 398	74 721 315	71 021 529	65 378 410	-16 642 168	-20%
Eesti	1 320 174	1 284 459	1 208 245	1 162 106	1 131 200	1 092 858	1 029 443	-290 731	-22%
Iirimaa	4 591 087	4 610 198	4 556 903	4 680 654	4 964 968	5 239 211	5 895 992	1 304 905	28%
Kreeka	11 062 508	10 703 417	10 090 040	9 594 043	9 134 040	8 588 747	7 697 872	-3 364 636	-30%
Hispaania	46 727 890	45 794 180	44 524 313	44 611 491	45 543 565	46 117 126	47 599 370	871 480	2%
Prantsusmaa	65 578 819	67 658 927	70 396 105	72 767 166	74 297 319	75 599 180	78 842 668	13 263 849	20%
Horvaatia	4 262 140	4 198 876	4 087 043	3 957 957	3 828 405	3 704 650	3 471 568	-790 572	-19%
Itaalia	59 685 227	61 961 266	64 115 332	66 212 289	67 058 919	66 344 759	65 059 083	5 373 856	9%
Küpros	865 878	890 982	921 058	962 786	1 035 392	1 119 229	1 253 155	387 277	45%
Läti	2 023 825	1 880 087	1 634 612	1 513 038	1 453 698	1 398 567	1 351 057	-672 768	-33%
Leedu	2 971 905	2 671 108	2 201 947	1 997 167	1 910 327	1 835 498	1 841 709	-1 130 196	-38%
Luksemburg	537 039	632 529	785 154	932 937	1 051 255	1 139 562	1 287 296	750 257	140%
Ungari	9 908 798	9 799 789	9 679 356	9 520 464	9 350 112	9 165 274	8 685 172	-1 223 626	-12%
Malta	421 364	438 166	456 212	462 760	468 119	476 006	481 567	60 203	14%
Holland	16 779 575	17 132 291	17 556 995	17 653 370	17 397 786	17 083 919	16 718 275	-61 300	0%
Austria	8 451 860	8 793 916	9 272 212	9 605 887	9 747 249	9 698 711	9 562 386	1 110 526	13%

Lisa 4 järg. Euroopa Liidu riikide rahvaarv ning rahvastikuprognosid

Poola	38 533 299	38 390 693	37 525 745	36 241 010	34 842 067	33 293 791	29 582 117	-8 951 182	-23%
Portugal	10 487 289	10 139 999	9 777 538	9 386 339	8 862 900	8 228 392	7 113 878	-3 373 411	-32%
Rumeenia	20 020 074	19 686 804	19 003 562	18 458 698	17 973 992	17 440 757	16 338 339	-3 681 735	-18%
Sloveenia	2 058 821	2 086 779	2 087 658	2 078 633	2 070 382	2 041 350	2 006 508	-52 313	-3%
Slovakkia	5 410 836	5 414 527	5 314 025	5 111 991	4 869 970	4 574 335	3 868 254	-1 542 582	-29%
Soome	5 426 674	5 618 852	5 880 844	6 057 554	6 160 986	6 239 956	6 381 733	955 059	18%
Rootsi	9 555 893	10 138 157	10 998 167	11 737 728	12 446 286	13 054 199	14 110 527	4 554 634	48%
Suurbritannia	63 896 071	66 693 272	70 469 762	73 841 524	77 177 523	79 951 846	85 148 887	21 252 816	33%

Allikas: (autori koostatud Eurostati andmete põhjal)

Lisa 5. Euroopa Liidu riikide vanemaealiste osakaal tööealises elanikkonnas ning prognoosid

Riik	2013. a	2080. a	2013. a	2080. a	2013. a	2080. a	2013. a vs. 2080. a
	55-74	55-74	15-74	15-74	55-74 osakaal vanuserühmas 15-74	55-74 osakaal vanuserühmas 15-74	55-74 osakaalu muutus vanuserühmas 15-74
EL (28 liikmesriiki)	112 188 514	118 927 608	383 778 289	351 163 658	29,2%	33,9%	4,6%
Belgia	2 358 357	3 656 964	8 283 019	11 353 003	28,5%	32,2%	3,7%
Bulgaaria	1 831 378	1 199 277	5 686 915	3 343 927	32,2%	35,9%	3,7%
Tšehhi	2 525 494	2 582 689	8 247 682	7 566 356	30,6%	34,1%	3,5%
Taani	1 288 891	1 461 440	4 219 260	4 588 528	30,5%	31,8%	1,3%
Saksamaa	19 581 353	15 475 398	63 153 121	43 087 643	31,0%	35,9%	4,9%
Eesti	295 629	245 665	1 000 369	701 032	29,6%	35,0%	5,5%
Iirimaa	797 048	1 244 341	3 348 447	4 123 525	23,8%	30,2%	6,4%
Kreeka	2 422 215	1 796 905	8 313 330	5 160 114	29,1%	34,8%	5,7%
Hispaania	9 279 764	11 234 753	35 358 347	33 151 367	26,2%	33,9%	7,6%
Prantsusmaa	13 879 077	16 771 027	47 479 959	52 966 749	29,2%	31,7%	2,4%
Horvaatia	1 009 168	837 080	3 266 034	2 345 883	30,9%	35,7%	4,8%
Itaalia	13 788 080	15 602 657	45 031 151	43 755 290	30,6%	35,7%	5,0%
Küpros	164 115	282 261	676 628	873 075	24,3%	32,3%	8,1%
Läti	464 910	301 102	1 557 706	944 381	29,8%	31,9%	2,0%
Leedu	643 121	381 883	2 273 264	1 291 190	28,3%	29,6%	1,3%
Luksemburg	99 297	277 999	410 114	883 548	24,2%	31,5%	7,3%

Lisa 5 järg. Euroopa Liidu riikide vanemaealiste osakaal tööealises elanikkonnas ning prognoosid

Ungari	2 402 716	2 027 926	7 743 944	5 858 931	31,0%	34,6%	3,6%
Malta	102 287	105 966	330 601	323 797	30,9%	32,7%	1,8%
Holland	3 776 368	3 718 254	12 686 702	11 161 901	29,8%	33,3%	3,5%
Austria	1 855 605	2 245 622	6 549 667	6 436 975	28,3%	34,9%	6,6%
Poola	8 393 670	7 257 801	30 148 780	19 699 836	27,8%	36,8%	9,0%
Portugal	2 366 485	1 747 305	7 943 131	4 647 470	29,8%	37,6%	7,8%
Rumeenia	4 515 776	3 750 902	15 386 002	11 060 875	29,3%	33,9%	4,6%
Sloveenia	473 618	471 888	1 594 686	1 371 949	29,7%	34,4%	4,7%
Slovakkia	1 139 949	1 019 991	4 285 382	2 553 173	26,6%	39,9%	13,3%
Soome	1 334 110	1 435 616	4 082 416	4 296 823	32,7%	33,4%	0,7%
Rootsi	2 178 277	3 091 501	7 134 275	9 615 023	30,5%	32,2%	1,6%
Suurbritannia	13 221 756	18 703 395	47 587 357	58 001 294	27,8%	32,2%	4,5%

Allikas: (autori koostatud Eurostati andmete põhjal)

Lisa 6. Eesti vanemaealiste töötõus osalemise määr aastail 2003-2013 (protsentides)

Sugu	Vanus	2003. a	2004. a	2005. a	2006. a	2007. a	2008. a	2009. a	2010. a	2011. a	2012. a	2013. a
Mehed ja naised	55-59a	67,8	69,0	71,4	75,5	76,7	78,5	78,3	78,2	79,3	78,4	79,5
	60-64a	43,4	42,5	43,1	41,9	41,4	46,5	51,7	48,3	49,1	50,4	52,7
	65-69a	20,6	22,7	22,6	27,4	26,5	24,9	20,7	18,8	20,4	28,2	28,0
	70-74a	10,4	10,3	9,0	9,4	8,9	10,0	11,3	12,8	15,5	12,4	13,2
Mehed	55-59a	70,6	67,2	70,2	76,2	77,8	78,6	75,5	75,4	77,7	76,7	78,4
	60-64a	51,3	47,1	46,6	41,0	40,7	53,2	56,5	50,8	53,9	51,5	53,3
	65-69a	22,4	24,1	25,4	34,8	27,3	27,3	23,8	21,3	19,8	28,1	27,6
	70-74a	12,7	16,1	9,3	11,7	14,4	14,9	14,4	13,2	14,3	13,9	16,4
Naised	55-59a	65,6	70,4	72,4	74,9	75,8	78,4	80,6	80,4	80,6	79,8	80,3
	60-64a	37,7	39,1	40,4	42,6	41,8	41,6	48,3	46,4	45,4	49,6	52,3
	65-69a	19,4	21,9	20,9	22,7	25,9	23,4	18,7	17,2	20,8	28,2	28,3
	70-74a	9,1	7,1	8,9	8,2	5,9	7,3	9,5	12,6	16,1	11,6	11,3

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 7. Eesti vanemaealiste tööhõive määr aastail 2003-2013 (protsentides)

Sugu	Vanus	2003. a	2004. a	2005. a	2006. a	2007. a	2008. a	2009. a	2010. a	2011. a	2012. a	2013. a
Mehed ja naised	55-59a	61,7	63,4	66,5	71,8	74,2	75,1	69,6	63,2	69,1	71,2	73,7
	60-64a	40,7	41,5	41,9	40,9	39,6	44,8	48,7	43,0	44,4	48,5	50,6
	65-69a	20,4	22,1	22,0	26,9	26,2	24,4	19,5	18,4	19,8	26,9	27,0
	70-74a	10,1	10,1	9,0	9,2	8,9	9,8	11,3	12,3	14,6	12,0	13,0
Mehed	55-59a	62,9	60,2	64,2	70,0	73,3	74,3	64,4	58,9	65,2	66,8	71,3
	60-64a	47,1	46,4	45,1	39,7	36,6	50,7	52,5	43,4	47,2	49,7	49,8
	65-69a	22,3	22,9	24,7	34,1	26,7	26,9	23,8	20,7	19,4	27,5	25,6
	70-74a	12,7	16,1	9,3	11,0	14,4	14,9	14,4	12,8	13,6	13,1	16,0
Naised	55-59a	60,8	66,1	68,3	73,3	74,8	75,8	73,8	66,7	72,3	74,9	75,7
	60-64a	36,1	38,0	39,6	41,7	41,8	40,5	45,8	42,7	42,4	47,6	51,2
	65-69a	19,3	21,7	20,4	22,3	25,9	22,7	16,6	16,8	20,1	26,6	27,9
	70-74a	8,8	6,7	8,9	8,2	5,9	7,0	9,5	12,0	15,2	11,4	11,3

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

**Lisa 8. Eesti vanemaealiste (50-74aastaste) hõivatus tegevusala järgi
2013. aastal**

Tegevusala	Hõivatute osatähtsus (tegevusalad kokku=100), %
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	4,7
Mäetööstus	1,3
Töötlev tööstus	17,6
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1,3
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,8
Ehitus	7,3
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	10,8
Veondus ja laondus	9,5
Majutus ja toitlustus	2,6
Info ja side	1,6
Finants- ja kindlustustegevus	0,8
Kinnisvaraalne tegevus	3,9
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	2,7
Haldus- ja abitegevused	4,0
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	5,4
Haridus	12,0
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	8,8
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2,5
Muud tegevusalad	2,4

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 9. Eesti vanemaealiste töötuse määr aastail 2003-2013 (protsentides)

Sugu	Vanus	2003. a	2004. a	2005. a	2006. a	2007. a	2008. a	2009. a	2010. a	2011. a	2012. a	2013. a
Mehed ja naised	50-74a	9,6	7,4	6,0	4,2	3,2	4,4	10,1	14,2	10,5	7,9	6,8
	15-74a	10,3	10,1	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6
	15-64a	10,6	10,4	8,2	6,1	4,7	5,6	13,9	17,1	12,6	10,2	8,9

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 10. Vanemaealiste (55-65aastaste) hõive määr Euroopa Liidus aastail 2010 ja 2012 (protsendides)

Riik	2010. a	2012. a	Riik	2010. a	2012. a
EL (28 liikmesriiki)	46,3	48,8	Leedu	48,3	51,7
Belgia	37,3	39,5	Luksemburg	39,6	41,0
Bulgaaria	43,5	45,7	Ungari	34,4	36,9
Tšehhi	46,5	49,3	Malta	30,4	33,6
Taani	58,4	60,8	Holland	53,7	58,6
Saksamaa	57,7	61,5	Austria	42,4	43,1
Eesti	53,8	60,6	Poola	34,1	38,7
Iirimaa	50,2	49,3	Portugal	49,2	46,5
Kreeka	42,3	36,4	Rumeenia	41,1	41,4
Hispaania	43,6	43,9	Sloveenia	35,0	32,9
Prantsusmaa	39,8	44,5	Slovakkia	40,5	43,1
Horvaatia	37,6	36,7	Soome	56,2	58,2
Itaalia	36,6	40,4	Rootsi	70,4	73,0
Küpros	56,3	50,7	Suurbritannia	57,1	58,1
Läti	48,2	52,8			

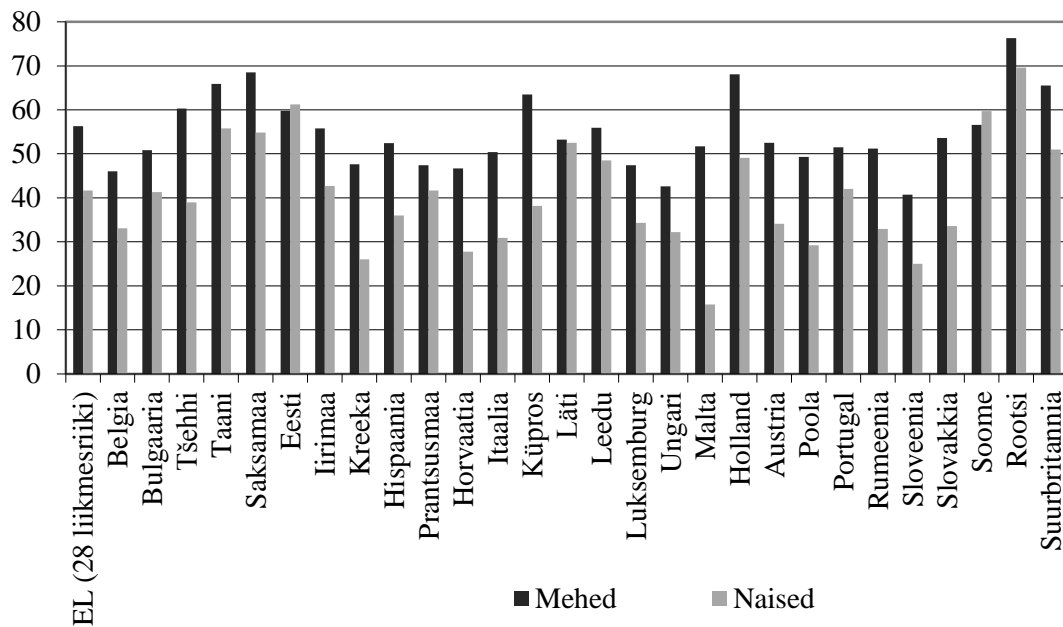
Allikas: (Eurostat)

**Lisa 11. Vanemaealiste (55-65aastaste) hõive määr Euroopa Liidus soo järgi
2012. aastal (protsendides)**

Riik	Mees	Naine
EL (28 liikmesriiki)	56,3	41,7
Belgia	46,0	33,1
Bulgaaria	50,8	41,3
Tšehhi	60,3	39,0
Taani	65,9	55,8
Saksamaa	68,5	54,8
Eesti	59,8	61,2
Iirimaa	55,8	42,7
Kreeka	47,6	26,0
Hispaania	52,4	36,0
Prantsusmaa	47,4	41,7
Horvaatia	46,7	27,8
Itaalia	50,4	30,9
Küpros	63,5	38,2
Läti	53,2	52,5
Leedu	55,9	48,5
Luksemburg	47,4	34,3
Ungari	42,6	32,2
Malta	51,7	15,8
Holland	68,1	49,1
Austria	52,5	34,1
Poola	49,3	29,2
Portugal	51,5	42,0
Rumeenia	51,2	32,9
Sloveenia	40,7	25,0
Slovakkia	53,6	33,6
Soome	56,6	59,7
Rootsi	76,3	69,6
Suurbritannia	65,5	51,0

Allikas: (Eurostat)

Lisa 12. Vanemaealiste (55-64aastaste) tööhõive määr soo järgi Euroopa Liidus 2012. aastal (protsentides)



Allikas: (autori koostatud lisas 11 toodud Eurostati andmete alusel)

Lisa 13. Keskmise töøjõust väljumise vanus Euroopa Liidus

Riik	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EL (28 liikmesriiki)	60,3	60,8	61,4	60,9	60,9	61,0	61,2	61,4	61,4	61,5
Belgia	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	-	61,6	-	-	-
Bulgaaria	-	58,7	58,7	60,7	60,2	64,1	-	-	-	-
Tšehhi	58,9	60,2	60,1	60,0	60,6	60,4	60,7	60,6	60,5	60,5
Taani	61,6	60,9	62,2	62,1	61,0	61,9	60,6	61,3	62,3	62,3
Saksamaa	60,6	60,7	61,6	61,3	-	61,9	62,0	61,7	62,2	62,4
Eesti	61,1	61,6	60,8	62,3	61,7	62,6	62,5	62,1	62,6	-
Iirimaa	63,2	63,1	62,9	62,8	64,1	64,1	-	-	-	-
Kreeka	-	61,3	62,7	-	61,7	61,1	61,0	61,4	61,5	-
Hispaania	60,3	61,5	61,5	62,2	62,4	62,0	62,1	62,6	62,3	62,3
Prantsusmaa	58,1	58,8	60,0	59,0	59,0	59,0	59,4	59,3	60,0	60,2
Horvaatia	-	-	-	60,9	60,5	59,9	58,6	59,9	60,6	-
Itaalia	59,8	59,9	61,0	-	59,7	60,2	60,4	60,8	60,1	60,4
Küpros	62,3	61,4	62,7	62,7	-	-	63,5	-	62,8	-
Läti	62,4	-	-	62,9	62,1	62,7	63,3	62,7	-	-
Leedu	58,9	-	-	60,8	60,0	59,9	-	-	-	-
Luksemburg	56,8	59,3	57,4	58,3	59,4	-	-	-	-	-
Ungari	57,6	59,1	61,6	60,5	59,8	-	-	-	59,3	59,7
Malta	57,6	58,2	58,8	58,0	58,8	58,5	-	59,8	60,3	60,5
Holland	60,9	62,2	60,5	61,1	61,5	62,1	63,9	63,2	63,5	-
Austria	59,2	59,3	58,8	-	59,9	61,0	60,9	-	-	-
Poola	56,6	56,9	57,9	57,7	59,5	-	59,3	-	-	-
Portugal	61,9	63,0	62,1	62,2	63,1	-	62,6	-	-	-
Rumeenia	59,8	-	62,7	59,5	63,0	64,3	-	-	-	-
Sloveenia	-	56,6	56,2	-	58,5	59,8	-	-	-	-
Slovakkia	57,5	57,5	57,8	58,5	59,2	-	58,7	-	58,8	-
Soome	61,4	60,5	60,4	60,5	61,7	62,4	61,6	-	61,7	-
Rootsi	62,1	63,3	63,1	62,8	63,6	63,6	63,9	63,8	64,3	64,4
Suurbritannia	62,0	62,3	63,0	62,1	62,6	63,2	62,6	63,1	63,0	-

Allikas: (Eurostat)

**Lisa 14. Soov võimalikult vara töötamisest loobuda riikide lõikes
(protsentides)**

Soov võimalikult vara töötamisest loobuda	Rootsi	Prantsusmaa	Taani	Eesti
Ei	69,0	41,3	76,1	72,7
Jah	30,0	57,3	22,4	25,0
Ei oska vastata	1,1	1,4	1,5	2,2
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,0	0,2
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisa 15. Vanemaealiste (55-74) kodakondsus riikide ja tööhõive staatuse (töötav/mittetöötav) lõikes (protsentides)

Elukohariigi kodakondsus	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Jah	90,3	100,0	95,9	95,4	100,0	100,0	79,8	88,0
Ei	9,7	0,0	4,1	4,6	0,0	0,0	20,1	12,0
Ei oska vastata	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisa 16. Vanemaealiste (55-74) jagunemine isiklike tervisehinnangute ja tööhõive staatuse alusel riikide lõikes (protsentides)

Isikul on pikaajalisi terviseprobleeme, haigusi, puudeid või vaegusi	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Jah	62,7	39,7	49,6	37,9	52,8	37,1	80,3	59,6
Ei	37,1	60,2	49,8	62,1	47,2	62,6	19,7	40,2
Ei oska vastata	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Isikul on terviseprobleeme või puudeid, mis piiravad (soovi korral) tasustatava töö tegemisel	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Jah	29,5	13,3	25,7	15,2	30,8	14,9	55,4	14,7
Ei	69,6	86,7	73,0	84,7	69,2	85,0	44,3	85,1
Ei oska vastata	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	0,2	0,3	0,2
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisa 17. Vanemaealiste jagunemine laste olemasolu ja tööhõive staatuse järgi riikide lõikes (protsentides)

Laste olemasolu	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Jah	89,6	91,4	88,3	87,3	89,2	89,6	87,1	91,6
Ei	10,4	8,6	11,6	12,7	10,8	10,4	12,8	8,2
Keeldub vastamast	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisa 18. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste jagunemine ametikoha/viimase ametikoha järgi riikide lõikes (protsentides)

Ametikoht	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Seaduseandja, kõrgem ametnik või juht	23,8	14,7	7,8	14,8	5,3	9,7	1,7	4,0
Tippspetsialist	11,5	30,4	7,7	15,0	14,2	10,3	7,9	13,3
Keskastme spetsialist ja tehnik	11,7	5,2	16,0	11,3	5,6	6,1	15,4	22,1
Ametnik	9,7	8,0	17,5	10,8	34,8	35,6	4,6	6,5
Teenindus- ja müügitöötaja	23,7	24,2	13,0	22,7	7,6	18,1	10,6	13,6
Põllumajanduse või kalanduse oskustööline	0,0	1,3	6,0	6,3	0,0	1,0	5,3	2,6
Oskus- ja käsitööline	13,0	7,6	9,6	13,3	15,0	6,1	21,6	14,8
Seadme- ja masinaoperaator	4,0	1,7	2,4	2,3	0,0	6,0	8,5	5,4
Lihttööline	2,5	6,0	19,1	2,8	17,6	6,6	24,3	17,5
Kaitseväes	0,0	0,0	0,8	0,3	0,0	0,0	0,1	0,2
Ei oska vastata	0,0	0,4	0,0	0,5	0,0	0,4	0,1	0,2
Keeldub vastamast	0,0	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

**Lisa 19. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste jagunemine
töökoha/viimase töökoha majandusharu järgi riikide lõikes (protsentides)**

Tegevusvaldkond	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav	mitte	töötav
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus ja kalapüük	0,0	1,5	7,5	6,7	0,0	1,9	19,3	9,2
Mäetööstus	0,0	1,5	2,6	2,9	0,0	0,0	2,2	1,1
Töötlev tööstus	18,9	7,9	14,6	11,7	39,2	10,6	17,9	11,3
Elektrienergia, gaasi- ja veevarustus	3,4	1,9	2,2	0,9	0,0	4,7	4,0	4,2
Ehitus	7,4	9,5	6,4	6,5	0,0	10,0	8,9	5,8
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	11,8	3,5	12,2	8,4	5,6	5,7	9,0	9,0
Hotellid ja restoranid	0,0	4,8	2,2	2,0	0,0	0,3	2,6	2,2
Veondus, laondus ja side	0,0	5,4	5,2	6,1	7,6	10,0	6,5	8,5
Finantsvahendus	0,0	2,0	3,1	3,4	0,0	1,3	0,9	1,3
Kinnisvara, üüri- ja äritegevus	11,9	3,6	1,2	2,4	0,0	3,1	1,4	1,5
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	6,1	7,4	7,4	5,9	0,0	11,5	3,9	6,6
Haridus	14,3	11,8	9,8	15,3	18,8	10,5	8,2	14,8
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	11,7	22,2	10,4	11,0	23,3	19,7	6,7	9,6
Muud kogukondlike, sotsiaal- ja isikuteenustega seotud tegevused	11,3	13,6	14,4	16,5	5,6	10,2	8,5	14,5
Ei oska vastata	3,1	1,9	0,5	0,3	0,0	0,4	0,1	0,3
Keeldub vastamast	0,0	1,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)

Lisa 20. Vanemaealiste töötajate jagunemine vanuserühma (55-64 ja 65-74) ja töökohale antud hinnangute alusel riikide lõikes (protsentides)

Töökoha karakteristik	Vastus	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
		55-64	65-74	55-64	65-74	55-64	65-74	55-64	65-74
Rahulolu tööga	jah	93,7	98,6	89,5	91,2	95,9	96,9	89,3	94,1
	ei	5,7	1,4	9,0	6,5	3,4	0,0	9,0	4,9
	ei tea	0,4	0,0	1,5	2,3	0,7	0,0	1,7	0,5
	keeldub vastamast	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,1	0,5
Füüsiliselt raske töö	jah	36,9	26,8	45,0	26,6	35,0	29,8	55,0	49,2
	ei	62,3	73,2	53,7	71,1	64,3	67,1	43,2	49,8
	ei tea	0,5	0,0	1,3	2,3	0,7	0,0	1,7	0,5
	keeldub vastamast	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,1	0,5
Ajasurve töö	jah	40,1	29,1	37,0	19,8	42,3	18,8	24,1	13,2
	ei	59,2	70,9	61,5	77,9	56,9	78,1	74,1	85,5
	ei tea	0,5	0,0	1,5	2,3	0,7	0,0	1,7	0,9
	keeldub vastamast	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,1	0,5
Väike otsustusvabadus	jah	14,6	11,7	21,3	24,3	17,6	23,7	28,9	26,8
	ei	84,7	88,3	77,2	73,4	81,7	73,2	68,8	71,4
	ei tea	0,5	0,0	1,5	2,3	0,7	0,0	2,3	1,3
	keeldub vastamast	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,1	0,5
Uute oskuste arendamise võimalus	jah	75,7	79,6	62,2	59,1	82,7	73,2	66,7	61,9
	ei	23,4	20,4	35,9	38,6	16,6	23,7	31,4	37,0
	ei tea	0,5	0,0	1,8	2,3	0,7	0,0	1,8	0,9
	keeldub vastamast	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0	3,1	0,2	0,2
Piisav tuge rasketes olukordades	jah	77,7	77,3	61,6	65,7	83,4	77,8	78,7	85,2
	ei	21,0	21,5	36,2	29,4	15,7	19,1	18,3	13,5

Lisa 20 järg. Vanemaealiste töötajate jagunemine vanuserühma (55-64 ja 65-74) ja töökohale antud hinnangute alusel riikide lõikes (protsentides)

Töökoha karakteristik	Vastus	Rootsi		Prantsusmaa		Taani		Eesti	
		55-64	65-74	55-64	65-74	55-64	65-74	55-64	65-74
	ei tea	1,0	0,6	2,3	4,9	0,9	0,0	2,7	0,9
	keeldub vastamast	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	0,3	0,5
Sissetulek on küllaldane	jah	56,7	73,0	53,5	69,6	73,5	77,8	36,0	51,1
	ei	42,4	27,0	44,5	27,7	25,8	19,1	62,0	47,3
	ei tea	0,7	0,0	2,0	2,8	0,7	0,0	1,9	1,2
	keeldub vastamast	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	3,1	0,2	0,5
Kartus töökoha säilimise pärast	ei	87,5	90,1	88,3	70,9	82	70,2	63,7	80,6
	jah	12,5	9,9	11,7	29,1	18	29,8	36,3	19,4
Töökoormus	täistööaeg (40 ja rohkem töötundi nädalas)	65,0	18,4	40,8	26,9	32,3	13,8	79,6	56,8
	osaline töökoormus (vähem kui 40 tundi nädalas)	35,0	81,6	59,2	73,1	67,7	86,2	20,4	43,2

Allikas: (autori arvutused SHARE 4. laine andmete alusel)