

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kirsi Palo

**VANEMAEALISTE VANUSELISE DISKRIMINEERIMISE  
TAJUMINE JA TÖÖELU PARANDAMISE VÕIMALUSED  
TÖÖTURUL**

Magistritöö

Õppekava personalijuhtimine

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10824 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kirsi Palo 12.05.2020 .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: HAPM183679

Üliõpilase e-posti aadress: kirsipalo@hotmail.ee

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

12.05.2020.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann

Lubatud kaitsmisele

12.05.2020 .....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILINE OSA .....	7
1.1. Ülevaade 50-64-aastastest Eesti tööturul .....	7
1.2. Vanemaeliste tööhõivet mõjutavad tegurid .....	12
1.3. Tööelukvaliteet .....	16
1.4. Diskrimineerimise mõiste ja sisu käsitus tööturul .....	17
2. UURINGU OSA .....	23
2.1. Metoodika, valim ja andmekogumine .....	23
2.2. Intervjuude analüüs .....	25
2.2.1. Intervjueeritavate iseloomustus .....	25
2.2.2. Võimalused tööturul .....	28
2.2.3. Vanuseline diskrimineerimine .....	30
2.2.4. Diskrimineerimise tagajärjed .....	32
2.2.5. Diskrimineerimise tagajärgedega tegelemine .....	33
2.2.6. Õppimine ja areng .....	35
2.2.7. Tööelukvaliteedi tõstmine .....	37
3. ARUTELU JA ETTEPANEKUD .....	40
KOKKUVÕTE .....	43
SUMMARY .....	46
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	49
LISAD .....	54
Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused .....	54
Lisa 2. Lihtlitsents .....	56

## LÜHIKOKKUVÕTE

Töövõimelise elanikkonna vähenemine sunnib otsima täiendavaid ressursse - üheks vanusegrupiks, kelle potentsiaal tööturul alakasutatud, on 50-64-aastased inimesed.

Käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada välja, millised on tööturul vanemaealiste vanuse tõttu diskrimineerimise kogemused ning millised on vanemaealiste subjektiivsel hinnangul diskrimineerimise tagajärjed ja kuidas vanemaealiste arvates organisatsioonides nendega tegeleda võiks.

Magistritöö koosneb kolmest osast: esimene peatükk annab ülevaate 50-64-aastastest Eesti tööturul, vanemaealiste tööhõivet mõjutavatest teguritest, tööelukvaliteedist ja diskrimineerimise mõiste ja sisu käsitlest tööturul. Teine peatükk hõlmab uuringut ja selle analüüsi. Kolmas peatükk sisaldab käesoleva töö autori arutelu ja ettepanekuid. Uuringu osa koostamiseks on kasutatud kvalitatiivset meetodit. Andmekogumise raames on viidud läbi 10 poolstruktureeritud avatud küsimustega suulist intervjuud.

Käesoleva töö uuringutulemustest nähtub, et vanuserupi 50-64 aastat puhul on vanus takistus just haridusele ja kogemustele vastava töö leidmisel, mitte töö leidmisel üldse. Vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul võimaldavad organisatsioonides juurdunud hoiakud ja stereotüüpsed ettekujutused nii konkreetse ametikoha täitja vanusest kui organisatsioonile sobivatest isikutest üldse.

Kuna käesoleva magistritöö valim ei olnud suur, ei saa selle pealt teha üldistusi kogu tööturu kohta, küll annab see sisendit uuringuks, millisega võiks 10-liikmelist võrdlusgruppi neist, kes pole tajunud vanuselist diskrimineerimist, intervjuuerida selle kohta, mida nad ise või nende tööandjad on teinud teisiti, et vanuselist diskrimineerimist pole toimunud.

Võtmesõnad: diskrimineerimine, tööturg, vanemaealine, taju, stereotüüp.

## SISSEJUHATUS

Käesolevas magistritöös uurib autor, kuidas on tajunud ja kogenud vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul inimesed vanuses 50-64 aastat ja mida soovivad nad ise ette võtta selle vanusegrupi tööelu parandamiseks.

Oodatava eluea pikenemine, pensioniea tõstmine, madal sündimus ja tööturule sisenejate väiksem arv on tõstnud vanemaealiste osakaalu nii Eesti rahvastikus tervikuna kui töövõimelises eas inimeste hulgas.

Vanemaealised tööturul on paratamatus, millest mööda vaadata ei saa ning nende tööhõivega kaasnevad teemad on hakanud aasta-aastalt enam päevakorda tõusma. Kui ühest küljest on vanemaealiste tööjõus osalemise kõrge määr kasulik nii inimestele endile, kui kogu ühiskonnale, siis teisest küljest ei leia neist mitte kõik rakendust enda haridusele ja kogemustele vastaval ametikohal.

2013. aastal valminud „Aktiivsena vananemise arengukavas 2013-2020“ on märgitud, et vanuselist diskrimineerimist tajutakse ja kogetakse enim töösuhetes. Väidet toetavad ka 2018. aasta uuringu „Vanuseline tõrjumine tööturul“ tulemused, millistest nähtub, et vanus on oluline takistus töö leidmisel ja kõige tugevam ebavõrdse kohtlemise põhjus.

Tööturu hoiak vanemaealiste suhtes on tõrjuv ja vanus on takistuseks eelkõige värbamisel. Asjaomased õigusnormid diskrimineerimise vastu piisavalt kaitset ei paku, sest diskrimineerimisjuhtumid võivad jääda ka normide reguleerimisalast väljaspoole.

Vanemaealiste töö mitmetest aspektidest on viimastel aastatel kirjutatud magistritööid erinevatest vaatenurkadest: valdavalt on neis rõhuasetus tööandjal ning tema hinnangutel ja arvamustel. Vanemaealiste endi suhtumise kohta asjakohase teabe leidmine neis on piiratud. Käesoleva töö autor püüab seda tühimikku täita ja uurib, millise tähenduse omistavad

vanemaealised ise oma vanusele ja sellest tulenevale diskrimineerimisele tööturul.

Töö eesmärk on selgitada välja, millised on tööturul vanemaealiste vanuse tõttu diskrimineerimise kogemused ning millised on vanemaealiste subjektiivsel hinnangul diskrimineerimise tagajärjed ja kuidas vanemaealiste arvates organisatsioonides nendega tegeleda võiks.

Eesmärgi saavutamiseks on käesoleva töö autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) milliseid vanusest tingitud eelarvamusi ja hoiakuid tajuvad vanemaealised tööle värbamisel ja töökohtadel;
- 2) millised tegurid võimaldavad vanemaealiste hinnangul diskrimineerimist ja millised on diskrimineerimise võimalikud tagajärjed;
- 3) mida soovitavad 50-64-aastased ise ette võtta selle vanusegrupi tööelu parandamiseks?

Magistritöö koosneb teoreetilisest ja uuringu osast ning arutelust ja järeldustest. Teoreetilises osas antakse ülevaade 50-64-aastastest Eesti tööturul, käsitletakse nende tööhõivet mõjutavaid tegureid, tööelukvaliteeti ning diskrimineerimise mõistet ja sisu tööturust lähtuvalt.

Uuringu osa põhineb kvalitatiivsel uurimisel, mille andmekogumise käigus viidi läbi kümme poolstruktureeritud avatud küsimustega suulist intervjuud. Intervjuu küsimused on koostatud käesoleva töö autori poolt, lähtudes teoreetilisest osas olevatest käsitlustest, uurimisküsimustest ning „Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuringust“ ja uuringust „Vanuseline tõrjumine tööturul“.

Uuringu läbiviimiseks on kasutatud mugavusvalimit, kuhu kuulusid vanemaealisusest tulenevat diskrimineerimist tajunud ja kogenud isikud, kes olid töö autorile kättesaadavad ning nõus oma arvamust avaldades intervjueri ja küsimustele vastama.

Intervjuud salvestati diktofoniga ja transkribeeriti käesoleva töö autori poolt.

Uurimisteema on aktuaalne, kuna 50-64-aastased moodustavad ligi viiendiku rahvastikust, on vajalik teada, kuidas muuta selle vanuserühma heaolu ühiskonnas ja võimalused tööturul senistest paremaks.

# 1. TEOREETILINE OSA

## 1.1. Ülevaade 50-64-aastastest Eesti tööturul

Rahvastikuprognoside kohaselt suureneb arenenud riikides vanemaealiste osatähtsus nii rahvastikus kui tööealises elanikkonnas, mistõttu tuleb ühiskondadel leida lahendus elanikkonna vananemisega kohandamiseks, kusjuures põhiküsimuseks sel puhul peaks olema vanemaealiste potentsiaali ja kogemuste paremini rakendamine. Kuid arvukate uuringutega ei ole uuritud mitte põhiküsimust, vaid peamiselt seda, milles seisneb vananemise oht ühiskonnale ja kuidas seda ohtu neutraliseerida. (Sidorenko 2015 viidatud Tambaum 2016b) Nende riikide praktika, kus ühiskonna vananemisega kohandamiseks on vastu võetud poliitikameetmeid, osutab ohule, et poliitikameetmete vastuvõtmine ei pruugi automaatselt tähendada, et inimesed nende mõjul oma senist käitumist muutma hakkavad (Puur *et al.* 2015 viidatud Tambaum 2016b).

Ka Eestis on riiklikul tasandil koostatud terve rida dokumente, mis käsitlevad vanemaealiste olukorda ja perspektiive, sh ka tööhõivet: Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020, Eesti elukestva õppe strateegia 2020, Heaolu arengukava 2016-2023, Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“.

Jätkuvalt kestmiseks ja toimimiseks vajab vananev ühiskond mitmesuguseid muudatusi, sh tahet vajalikke muudatusi ellu viia ning valmidust nende muutustega kohaneda. (Aktiivsena ... 2013) Vanemaealiste osakaalu kasvu ühiskonnas käsitletakse sageli üksnes negatiivsest küljest: räägitakse suurenenud vajadusest hoolekande- ja tervishoiuteenuste järele ning vahendite puudujäägist pensionide, hüvitiste ja toetuste maksmiseks. Vanemaealiste positiivne roll ning panus igapäevaelus ja ühiskonna arengus jääb tihtipeale aga tähelepanuta, mistõttu vajab see probleemide kõrval enam teadvustamist ja tunnustamist. (*Ibid.*)

Küsimusele, millisest eluaastast alates hakata töötajat pidama vanemaealiseks - ühest vastust ei leia. Eestis on käsitletud vanemaealisena tööturu olukorda ja vanemaealiste töötamist

käsitlevates analüüsidest nii 45-aastaseid ja vanemaid, kui 50-64-aastaseid, sh on eristatud omakorda 50-59- ja 60-64-aastased; 55-64 aastaseid ja 50-74 aastaseid. (*Ibid.*)

Ka rahvusvahelised uuringud ei paku selgesõnalist määratlust „vanemaealisele töötajale“ (Chiesa *et al.* 2016) kuna pole üheselt kokku lepitud seda kronoloogilist vanust, millisest alates saab inimest nimetada vanemaealiseks. Nii on neis käsitletud vanemaealisena inimest alates 40. eluaastast kuni kohustusliku vanaduspensioni eani 65-68 aastat. Sellise laia vanusevahemiku kasutamine on üheaegselt nii kasutu kui ohtlik, sest see vanusegrupp ei ole homogeenne ja ebareaalne on eeldada, et 40-aastased evivad samu väärtusi kui 68-aastased. Juhtide ootused 40- ja 68-aastastele ei ole sarnased, kui nad peavad tegema otsuseid inimeste tööhõive, arengu ja säilitamise kohta. (McCarthy *et al.* 2014)

Vanemaealist töötajat ongi keeruline ühes kronoloogilises vanuses määratleda, kui käsitleda vananemist mitmemõõtmelise protsessina, mis hõlmab aja jooksul toimuvaid muutusi bioloogilises, psühholoogilises ja sotsiaalses tegevuses (*Ibid.*).

Erinevate rahvusvaheliste uuringute tulemuste põhjal võib väita, et mõistet „vanemaealine“ käsitletakse valdavalt töökoha põhisenä. Skeemiteooria kohaselt põhineb otsustajate hinnang sellel, kas töökoha taotleja demograafiline tunnus (vanus) on kooskõlas olemasoleva stereotüüpse standardiga antud ametikoha täitja osas. Taotlejaid, kelle vanus vastas stereotüüpsele ametikoha täitja vanusele, hinnati soosivamalt kui neid, kelle vanus vastas stereotüüpsele vanusele vähem. (Goldberg *et al.* 2013)

See teooria on kooskõlas ka ASA (*The attraction-selection-attrition*) mudeliga, mille kohaselt kutsutakse organisatsiooni inimesi, kes sarnanevad organisatsiooni liikmetega. Kui töökohtadel on juba vanemaealisi, siis nähakse neid ka uute sobivate kandidaatidena ja vastupidi: organisatsioonid, kellel on vähem vanemaealisi töötajaid, kasutavad ka tõenäoliselt tulevikus seda sihtrühma vähem. (*Ibid.*)

Rahvastiku vananemisega seotud probleemid on päevakorral ka tööturul, kohas, kus vananev rahvastik ühiskonnaelule kõige otsesemat mõju avaldab. Nii on teadlaste, poliitikute ja tööandjate vahel puuduva üksmeele tõttu tööturul „vanemaealise“ mõiste sisustajaks enamasti konkreetse organisatsiooni esindaja.



Käesolevas magistritöös keskendutaksegi vanusegrupile 50-64 aastat, kuna sellesse kuuluvad inimesed ei kvalifitseeru veel riiklikule vanaduspensionile ning töötajades kaotavad sissetuleku ning hakkavad sõltuma riiklikest ja kohaliku omavalitsuse üksuse sotsiaaltoetustest.

Tabelist 1 on näha, et inimesed vanuses 50-64 aastat on Eestis arvestatava suurusega elanikkonna grupp, mis aastatel 2014-2018 moodustas ligikaudu viiendiku rahvastikust.

Tabel 1. Rahvastiku ja 50-64-aastaste aasta keskmine arv ning osatähtsus % 2014-2018

Näitaja	2014	2015	2016	2017	2018
Rahvastik	1314545	1314608	1315790	1317384	1321977
50-64 aastased	262315	260529	258451	256894	256646
50-64 aastaste %	19,95 %	19,80 %	19,64 %	19,50 %	19,41 %

Allikas: Autori arvutused Statistikaameti andmebaasi tabeli RV0211 põhjal

Statistikaameti Tööjõu-uuringus kasutatud mõistete kohaselt on:

- hõivatu isik, kes uuritava perioodil töötas ja sai selle eest tasu, kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena; töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus; ajutiselt ei töötanud;
- töötu isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: on ilma tööta (ei tööta mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt); on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama; otsib aktiivselt tööd;
- mitteaktiivne isik, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimeline.

Tabelist 2 on näha, et perioodil 2014-2018 on 50-64-aastaste inimeste aasta keskmine arv mõnevõrra vähenenud, kuid nende hõivatus suurenenud. Kui töötute arv on püsinud samal tasemel, siis mitteaktiivsete arv on jõudsalt vähenenud. Vaatamata sellele on neid viis korda rohkem kui töötuid.

Tabel 2. Hõivatute, töötute ja mitteaktiivsete aasta keskmine arv (tuhat) ja osatähtsus % 2014-2018

Näitaja	2014	2015	2016	2017	2018
50-64 aastased	262,3	260,5	258,5	256,9	256,6
Hõivatud	182,7	185,4	185,3	188,2	189,9
Hõivatute %	69,6	71,1	71,7	73,3	74,4
Töötud	11,8	12,0	14,9	11,4	11,0
Töötute %	4,4	4,6	5,8	4,4	4,3
Mitteaktiivsed	68,5	64,2	59,4	57,6	55,5
Mitteaktiivsete %	26,1	24,6	23,0	22,4	21,6

Allikas: Autori arvutused Statistikaameti tabeli TT330 põhjal

Vanuserühm 50-65 aastat ei ole homogeenne, selle jagamisel kolmeks vanusevahemikuks on tabelist 3 näha, et hõivatuid on perioodil 2015-2019 tulnud juurde vanusevahemikus 55-59 ja 60-64 aastat, seevastu 50-54 aastaste arv hõives on järjepanu vähenenud. Nagu rahvastikus nii on ka naisi hõives kõikides vanusegruppides meestest rohkem.

Tabel 3. Hõivatute aasta keskmine arv 50-64 aastat vanuserühmade lõikes 2015-2019 (tuhat)

Näitaja	2015	2016	2017	2018	2019
50-54 aastat	75,1	73,1	70,9	70,8	70,5
Naised	39,6	38,1	37,0	36,4	36,4
Mehed	35,4	35,0	33,9	34,4	34,1
55-59 aastat	65,9	66,2	69,4	69,6	70,2
Naised	36,2	37,1	38,3	39,0	39,0
Mehed	29,7	29,1	31,1	30,6	31,2
60-64 aastat	44,4	46,0	47,9	49,5	55,2
Naised	25,9	25,9	27,3	28,3	31,3
Mehed	18,5	20,1	20,6	21,1	23,9
Kokku	185,4	185,3	188,2	189,9	195,9

Allikas: Autori arvutused Statistikaameti andmebaasi tabeli TT330 põhjal

Valdkonniti on 50-64-aastased enam hõivatud töötlevas tööstuses, ehituses, hulgi- ja jaekaubanduses; mootorsõidukite ja mootorrataste remondis, veonduses ja laonduses, so valdkondades, kus loodav lisandväärtus on väiksem. Kõrgemat hariduslikku ettevalmistust eeldavatest valdkondadest töötab neid rohkem hariduses ning tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (Tabel 4).

Tabel 4. Hõivatute vanuses 50-64 aastat aasta keskmine arv EMTAK 2008 järgi 2019 (tuhat)

Näitaja	2019
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	7,9
Mäetööstus	0,0
Töötlev tööstus	38,1
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,0
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,0
Ehitus	14,3
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	23,1
Veondus ja laondus	19,8
Majutus ja toitlustus	5,4
Info ja side	2,9
Finants- ja kindlustustegevus	0,0
Kinnisvaraalane tegevus	0,0
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	7,1
Haldus- ja abitegevused	7,2
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	10,8
Haridus	23,3
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	14,7
Kunst, meelelahutus, vaba aeg	5,6
Muud tegevusalad	0,0
Kokku	195,9

Allikas: autori arvutused Statistikaameti andmebaasi tabeli TT0202 põhjal

Kooskõlas tegevusaladega on hõivatus ametiala pearühma järgi (Tabel 5), kus 104 tuhat 50-64-aastast (53,1%) töötab teenindus- ja müügitöötaja, oskustöötaja ja käsitöölise, seadme- ja masinaoperaatori ja koostaja ning lihttöölisena.

Tabel 5. Hõivatute vanuses 50-64 aastat aasta keskmine arv ametiala pearühma järgi 2019 (tuhat)

Juhid	18,8
Tippspetsialistid	34,9
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	23,6
Ametnikud	11,2
Teenindus- ja müügitöötajad	26,7
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	0,0
Oskustöötajad ja käsitöölised	24,0
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	32,2
Lihttöölised	21,1
Sõjaväelased	0,0
Kokku	195,9

Allikas: autori arvutused Statistikaameti andmebaasi tabeli TT2129 põhjal

Tabelis 6 registreeritud töötute andmeid vaadates hakkab silma teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste suur arv võrreldes esimese taseme haridust omavatega. Numbrite põhjal võiks eeldada nende isikute puhul just vaimse töö tegemiseks ettevalmistuse omamist.

Tabel 6. Töötud vanuses 50-64 aastat haridustaseme ja soo järgi seisuga 31.12.2019

Haridus	Kokku	Mees	Naine
Põhiharidus, põhihariduseta kutseharidus, põhihariduse baasil kutseharidus (Esimene tase)	1241	832	409
Üldkeskharidus, kutsekeskharidus põhi- või keskhariduse baasil (Teine tase)	6506	3568	2938
Keskeriharidus keskhariduse baasil, kõrgharidus, bakalaureus, magister, doktor või nendega võrdsustatud haridus (Kolmas tase)	4447	1967	2480
Määramata	118	60	58
Kokku	12312	6427	5885

Allikas: Eesti Töötukassast vastuseks päringule saadud andmed

Merike Leesment 2017 valminud magistritöös „Tööandjate valmisolek vanemaealise tööjõu värbamiseks ning vanusepõhiseks juhtimiseks riigi eakatepoliitika kontekstis“ tõi välja, et vaatamata eakatepoliitika raames tehtud teavitustööle ei ole tööandjate hoiakud vanemate tööealiste inimeste värbamise suhtes viimaste aastate jooksul paremaks muutunud. Vanemaealised oleksid valmis oma ettevõttesse tööle võtma umbes pooled tööandjatest. Uuringus osalenud tööandjad ei olnud teadlikud eakatepoliitikast ega vanusepõhisest juhtimisest ning seda põhjendati ebamäärase ja puuduliku kommunikatsiooniga.

Strateegiadokumentides väljatöötatud eesmärkide ja nende saavutamise vahendite tööandjateni viimine peakski olema eelkõige riigi ülesanne.

## 1.2. Vanemaealiste tööhõivet mõjutavad tegurid

Töötamist ja tööalast aktiivsust tuleks vanemaealiste puhul vaadata laiemalt kui vaid tööturu ja majanduse vajadustest lähtuvalt. Töötamine on seotud inimese üldise aktiivsusega samuti pakub töö ja töötamine inimesele erinevaid mitterahalisi ressursse. (Aktiivsena .... 2013)

Vanemaealiste tööalast aktiivsust ning töövõimet mõjutavad erinevad subjektiivsed ja

objektiivsed tegurid. Kui ühelt poolt on küsimus nende motivatsioonis ning vaimses ja füüsilises suutlikkuses, siis teiselt poolt institutsionaalsetes tegurites: töökohtade olemasolu, tööjõunõudlus, töökohtade kohandamise võimalused, töökorralduslikud praktikad, tööandjate eelistused, aga ka erinevad hüvitised ja pensionid oma tingimustega. (Aktiivsena ... 2013)

Vanemaealistega seotud kulutuste kasv on Eestis nagu mujalgi maailmas (Vandenberghe 2019) viinud pensioniea tõstmisele võrreldes senisega. Nii on alates 01.01.2017 vanaduspensioniea üldiseks eaks 65 aastat. Üleminekuuag on kehtestatud 1954.–1960. aastal sündinud inimestele, kelle pensioniiga kasvab astmeliselt 3 kuud iga järgmise sünniaasta kohta ja jõuab 65. eluaastani 2026. aastaks (Tabel 7).

Tabel 7. Pensioniea suurenemine vastavalt sünniaastale

Pensioniea jõudmise aasta	Sünniaasta	Vanus
2017–2018	1954	63 a 3 kuud
2018–2019	1955	63 a 6 kuud
2019–2020	1956	63 a 9 kuud
2021	1957	64 a
2022–2023	1958	64 a 3 kuud
2023–2024	1959	64 a 6 kuud
2024–2025	1960	64 a 9 kuud
2026	1961	65 a

Allikas: Vanaduspension ja pensioniiga. Sotsiaalkindlustusamet

Alates 2027. aastast hakkab Eestis nagu terves reas teisteski riikides (Vandenberghe 2019) vanaduspensioniea tõstmisele keskmes elueast. Arvutamise aluseks saab 65-aastaste inimeste eeldatav eluiga. Need andmed avaldab igal aastal Statistikaamet. Kui eeldatav eluiga kasvab, tõuseb ka vanaduspensioniea - 1. jaanuariks kinnitab Vabariigi Valitsus vanaduspensioniea, mis hakkab kehtima kahe aasta pärast. 2027. aasta vanaduspensioniea selgub seega 1. jaanuaril 2025. Vanaduspensioniea võib tõusta korraga kõige rohkem kolm kuud (Vanaduspension ...)

Riiklike meetmete (vanuselist diskrimineerimist käsitlevate õigusaktide hoolsam järgimine) rakendamise tulemusena Suurbritannias on hõivatuse suurenemine 50-64 aastate vanusegrupis tingitud pigem sellest, et töötajad on oma ametikohad säilitanud, vähem on tõendeid paremate väljavaadete saamise kohta värbamisel (Phillipson *et al.* 2016). Täiendavate institutsionaalsete reformide läbiviimine Saksamaal on ka kindlustanud töötavate vanemaealiste positsiooni, kuid pole suurendanud nende värbamise tõenäosust, kes otsivad tööd. Nii on aastatel 2002-2010

moodustanud 55–59-aastaste värbamine vaid ühe kolmandiku alla 50-aastaste inimeste värbamisest. (Heywood, Jirjahn 2015)

Oma artiklis märgib üks autor tabavalt, et seadused, mis raskendavad vanemaealiste vallandamist, takistavad kõigepealt nende tööle võtmist (Alon-Shenker 2016).

Kui vanemaealiste suhteliselt kõrge hõivemäär osutab sellele, et meil on arvukalt neid, kes soovivad ja suudavad töötamist jätkata ka pärast pensioniiga, siis teisalt on küllalt palju ka neid, kes langevad hõivest välja enne pensioniiga töötuse, töövõime kaotuse, hoolduskoormuse või muude põhjuste tõttu (Leppik *et al.* 2018).

Vanemaealiste töötamise tõenäosust vähendab ka madal kvalifikatsioon, sest konkureerida tuleb tööturul kõrgema kvalifikatsiooniga nooremate inimeste vastu. Hariduse mõjul tööhõivele on ka pikaajalised tagajärjed: uuringutega on leitud, et madala kvalifikatsiooniga meestel on tõenäolisemalt ebastabiilne karjäär ja see vähendab tõenäosust töötada ka vanuses 50-64 aastat. (Phillipson *et al.* 2016)

Selleks, et vanemas eas töötajad püsiks tööturul, peab töötaja vastama tööturu vajadustele ning vastupidi, tööturg peab pakkuma töötaja vajadustele vastavaid tingimusi (Tambaum 2016b). Töölaline konkurentsivõime tähendab võimet saada soovitud töökoht, võimalust jääda soovitud töökohale ja tööhõives edasi areneda (Sargeant 2016).

Elukestvas õppes osalemise määr langeb Eestis vanuse kasvades oluliselt, samuti on tööandja panus vanemaealise töötaja kvalifikatsiooni arendamisse ja hoidmisse väike (Heaolu ... 2016). Rahvusvahelises võrdluses on üheks meie probleemkohaks vanemaealiste vähene arvutikasutamisoskus ja -julgus (Eesti elukestva ... 2014). Kui alla 54-aastaste inimeste puhul on interneti mittekasutamine pigem haruldane, võib üle 55-aastaste puhul rääkida digitaalsest lõhest. (Ainsar, Soidla 2018)

Demograaf L. Sakkeus on probleemi lähtuvalt noorte hõivest vaadeldes seisukohal, et Eestis pole piisavalt selliseid töö- ja ametikohti, mis vajaks haritud inimesi ning meie majandusstruktuur ei ole vastavuses rahvastiku struktuuriga. Ta viitab vajadusele sügavalt mõelda, milline peaks olema riigi majanduse struktuur ja seda ka vastavalt püüdma arendada. Tema sõnul tuleb ettevõtjatel endile aru anda, et meie tänase haridustaseme juures, mis on keskmise rahvastiku kohta üks kõrgemaid Euroopas, ei ole meil loota, et noored lähevad töötlevasse tööstusesse töölisteks. (Sakkeus 2012) Sobivate ametikohtade vähesus on probleemiks ka teise ja kolmanda

haridustasemega vanemaealiste rakendamisel tööturul nende haridusele ja kogemustele vastaval ametikohal.

Vastupidiselt tööandjate levinud seisukohale, soovivad vanemaealised töötajad stabiilsust ning jääda tööturule pikemaks perioodiks, kui nad sinna juba pürgima on hakanud (Phillips *et al.* 2015). Seda asjaolu kinnitavad ka uuringutulemused 2012. aastast: kui 55-65-aastastest vahetas aasta jooksul töökohta 3%, siis 45-55-aastastest 6% ja 45-aastastest noorematest 18% (Heyma *et al.* 2014).

Võrrelnud erinevate riikide uuringutulemusi on artikli autorid jõudnud järeldusele, et selgeid tõendeid töötaja vanuse ja tootlikuse vahelise seose kohta ei ole. Seletus sellele võib olla see, et oma potentsiaalselt madalama füüsilise ja vaimse võimekuse kompenseerivad vanemaealised töötajad suurema kogemusega. (Heywood ja Jirjahn (2015) Vanuse mõju individuaalsele tootlikkusele on mõõta keeruline ja selle tulemusel ettevõtted käituvad stereotüüpselt teatud tunnustega inimeste suhtes (Bellmann, Brussig 2007). Küll võib indiviidi tootlikkus langeda kui tema oskuste ajakohastamise ei investeerita (Eichhorst *et al.* 2014).

Vanemaealiste tööhõivet mõjutavad ka värbajate eelarvamused ja juhtimiskultuur. Uuringuid, mis konkreetsetelt seovad omavahel värbaja ja kandideerija vanuse on tehtud vähe ja nende tulemustest nähtub värbaja vanuse piiratud tähtsus vanemaealise kandidaadi valituks osutumise juures (Goldberg *et al.* 2013). Lisaks värbaja vanusele võib tema enesehinnang mõjutada vanemaealise valituks osutumise otsust. Uurides värbajate enesehinnangu mõju värbamisotsustele on tulnud järeldusele, et madalama enesehinnanguga värbajad diskrimineerivad vanemaealisi rohkem kui kõrge enesehinnanguga värbajad, kes ei lase oma otsustusprotsessi olulisel määral mõjutada juurdunud negatiivsetest hoiakutest. (Fasbender, Wang 2017)

Erinevatest vanemaealiste töötajate hulgas tehtud uuringutest on ilmnenu, et noorte naisjuhtide suhted vanemaealistega on paremad, kui noorte meesjuhtide omad, mistõttu tunnevad vanemaealised end naisjuhtide poolt vähemohustatuna. Nooremaid meesjuhte soovitatakse seetõttu koolitada nii vanusejuhtimise kui kogukondliku käitumise osas. (Scheuer, Loughlin 2018)

Vanemaealiste suhteliselt head hõivenäitajad võivad luua eksitava kujutelma, et lisameetmed selles valdkonnas pole hädavajalikud (Leppik *et al.* 2018). 50-64-aastased inimesed on tööturul

olulise suurusega resurss, kelle tööelule mõjuvad tegurid kujundavad selle kvaliteedi.

### 1.3. Tööelukvaliteet

Rahvastiku vähenemisest ja vananemisest tulenev surve suunab tähelepanu keskmesse jätkusuutlikkust ja konkurentsivõime kasvu tagava tööelukvaliteedi (Healu ... 2016).

Käesolevas alapeatükis käsitletakse vanemaealise töötaja tööelukvaliteedi arvukatest aspektidest mõningaid: kollektiivide mitmekesisust, paindlikke töövorme, tehnoloogia arengut, töö- ja isikliku elu tasakaalu, tervist ja riigipoolset toetust.

Madalama kvalifikatsiooniga töötajate tööelukvaliteet on halvem kui kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate, keda tööandjad ja töökeskkond rohkem toetavad, tööelukvaliteet, näitas Saksamaal läbi viidud uuring (Hess 2015).

Vanemaealiste tööelukvaliteedi üks mõjutaja on tööandja orientatsioon mitmekesisusele. Mitmekesisuse kokkulepe on vabatahtlik kokkulepe, millega liitudes kinnitab organisatsioon, et austab inimeste mitmekesisust ning väärtustab võrdse kohtlemise põhimõtet. Mitmekesisust väärtustavad organisatsioonid on uuringute andmetel suurema tõenäosusega ka vanemaealiste värbajad (Goldberg *et al.* 2013). Eestis algatati Mitmekesisuse kokkuleppega 2012. aastal, esimeste märgiste „Austame erinevusi“ väljaandmiseni jõuti 2018. aastal. (Mitmekesisuse ...)

Traditsioonilist näost-näku suhtlemist on peetud üle aastakümnete tõhusaimaks erinevate vanuserühmade liitjaks. Kontakti kvaliteet on seejuures olnud parem erinevate rühmade ühendaja kui kontaktide hulk. (Iweins *et al.* 2013)

Paindlike töövormide all vanemaealiste jaoks mõistetaksegi enamasti osaajaga töötamist, muude vormide kohta on tõendeid vähem. Kui üldiselt väljendatakse eeldust, et paindlikud töövormid on üliolulised vanemaealiste pikema töötamise julgustamisel, siis tegelikkus võib olla nüansirikkam ja paindlikud töövormid ei pruugi sobida kõikidele. Kuna vanem töötav elanikkond on oma vanuse, tööajaloo ja -kogemuste ning soovide poolest väga erinev, siis väita, et paindlik tööaeg on hea asi kõikide jaoks, on küsitav. (Phillipson *et al.* 2016)

Osalise tööajaga töötajate hulk vanuses 50-64 aastat on Suurbritannias olulise suurusega 28%.



Vanemaealistele seal kättesaadaval töökohal rakendamise tingimuseks võib olla osaline tööaeg. (*Ibid.*) Eestis töötas 2019 Tööjõu-uuringu andmetel aasta keskmisena osalise tööajaga 13% 15-64-aastastest hõivatutest (Statistikaameti ... 2020).

Töö olemus on muutunud ja tänu tehnoloogia arengule on võimalus muuta traditsioonilised töölaupõhised töökohad virtuaalseteks ning kasutada seal vanemaealist tööjõudu (Alcover 2017). Töökohad, mis nõuavad peamiselt vaimset pingutust on vähemkriitilised vanuse suhtes. Töötajate enesetõhususe uuringud on näidanud, et inimesed tahavad tegeleda ülesannetega, milliste puhul on nad kindlad, et neil on õnnestumiseks vajalikud võimed olemas (Rodríguez-Cifuentes *et al.* 2018).

Töö- ja isikliku elu tasakaalul on märkimisväärne roll inimese rahu ja rahulolutunde saavutamisele, mistõttu tuleb seda tasakaalu juhtida parimal võimalikul viisil. Töö- ja isikliku elu konfliktid võivad avaldada mõju inimese füüsilisele ja psüühilisele tervisele, mille tagajärjel väheneb tööga rahulolu ja organisatsiooniline pühendumus. (Ofluoglu 2013)

Uuringud näitavad, et 50-70-aastastest võib olla erinevatel põhjustel tööhõivest väljas kuni 31% (Phillipson *et al.* 2016). Tööturule kaasamata resurssi võib olla ka selliste mittehõivatute hulgas, kes õigustavad hõive puudumist oma terviseprobleemidega (Phillipson *et al.* 2016). Suurbritannias tehtud uuringud näitavad, et terviseprobleemid vähendavad oluliselt üle 50-aastaste osalemist tööhõives, kehva tervisega ei soovita jätkata ka osalise tööajaga, pigem loobutakse tööst täielikult (Vandenberghe 2019).

Vanemaealiste töötajate puhul saab riik soodustada nende koolitust ja ümberõpet toetuste või maksusoodustuste kaudu. Selliste töötajate jaoks, kelle oskused on aastate jooksul omandatud kogemuste põhjal, kuid neil puuduvad saavutatud tõendavad ametlikud kvalifikatsioonid, tuleks kehtestada meetmed nende tunnustamiseks akrediteerimisel. (MacDermott 2014)

#### **1.4. Diskrimineerimise mõiste ja sisu käsitus tööturul**

Diskrimineerimine (sotsioloogias) on eristav suhtumine inimestesse rassilise, majandusliku, soolise jne kuuluvuse alusel; õiguste vähendamine; alavääristamine (Võõrsõnade ... 2012). Eesti Vabariigi Põhiseaduse (2015) §12 sätestab, et kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi,

nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Põhiseaduses ei ole märgitud sõna „vanus“ - see liigitub termini „muud“ alla.

Võrreldes teiste diskrimineerimisalustega (nt sugu või rass), on vanus tunnus, millesse kõik inimesed suure tõenäosusega aja möödudes hakkavad ka ise kuuluma. (Tambaum 2016a)

Kogu meie elu määratlebki tegelikult vananemine: vanused, kus saame õppida sõitma, hääletada, osta maja, minna pensionile või sõita bussiga tasuta. „Ühiskond teeb pidevalt otsuseid selle kohta, millal te olete millegi jaoks liiga vana ja millal te olete liiga vana“ (Sargeant 2016).

Vanus pole üheselt määratletav näitaja nagu sugu või rass - vanuseid on erinevat liiki.

Peale kronoloogilise vanuse iseloomustavad inimest:

- bioloogiline, psühholoogiline ehk subjektiivne, sotsiaalne ja funktsionaalne vanus (Tambaum 2016a);
- funktsionaalne psühhosotsiaalne, organisatsiooniline ja elukaare vanus (McCarthy *et al.* 2014).

Kronoloogilist vanust eristab teistest vanustest hõlpsasti mõõdetavus (Truxillo, Fraccaroli 2013).

Kuigi töölepingu seaduse § 3 kohaselt peab tööandja tagama võrdse kohtlemise põhimõtte, tajuti ja kogeti Eestis vanuselist diskrimineerimist Euroopa Komisjoni tellimusel 2011. aastal aktiivsena vananemise teemal läbi viidud elanikkonnaküsitluse andmetel enim töösuhetes. Küsitlusele eelneva viimase kahe aasta jooksul oli vanuse alusel diskrimineerimist töökohal või tööotsingutega seoses isiklikult kogunud 7%, selle tunnistajaks olnud aga 18% 15-aastastest ja vanematest elanikest. (Aktiivsena ... 2013)

Sotsiaalministeeriumi tellimusel tehtud uuringutes oli oma töökohal ebavõrdset kohtlemist kohanud 2012. aastal 8% (Vanemaealised ... 2012) ja 2015. aastal 12% 50-74-aastastest. (Vanemaealiste ... 2015). Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt 2018. aastal läbi viidud uuringust „Vanuseline tõrjumine tööturul“ nähtub, et vaid 45% inimestest vanuses 15+ töötab kollektiivis, kus pole vanuselist diskrimineerimist ja 19% on viimase aasta jooksul vanuselist diskrimineerimist kogunud. Valimite erineva suuruse ja struktuuri tõttu ei saa nende uuringute tulemuste põhjal üldistavaid järeldusi teha, kuid vanusest tuleneva diskrimineerimise probleemi jätkuvale eksisteerimisele tööturul viitab see ometi.

Töölalasel ebavõrdne kohtlemine võib olla nii põhjendatud kui põhjendamata. Põhjendamata ebavõrdse kohtlemise puhul on tegu diskrimineerimisega, mis esineb juhul, kui töötaja tööalased hüved, ametikoht, tasu jne pole seotud tema võimekuse või tulemuslikkusega vaid nt rahvuse, soo, vanusega. Diskrimineerimiseks ei peeta aga olukorda, kus inimesi koheldakse erinevalt nt hariduse, oskuste, pädevuste vms erinevuste tõttu. (Eesti Tööjõu-uuring 2011)

Diskrimineerimine jaguneb otseseks ja kaudseks. Otsene diskrimineerimine toimub juhul, kui indiviid seatakse vaadeldava tunnuse (vanem vanuserühm) tõttu erinevasse seisundisse, võrreldes samas olukorras oleva vastastunnuse kandjaga (noorem vanuserühm). Kaudne diskrimineerimine toimub siis, kui väliselt neutraalne säte, määrus, kriteerium, tava või tegevus asetab ühe tunnuse esindajate grupi (vanem vanuserühm) ebasoodsamasse seisundisse, võrreldes vastastunnuse esindajatega ehk mõju on ebaproportsionaalne. Kaudse diskrimineerimise sihtmärk on inimrühm, otsese diskrimineerimise sihtmärk on üksikisik. (Tambaum 2016a)

Diskrimineerimine avaldubki sageli olukorras, kus üks inimene sõltub teisest (Tambaum 2016a). Robert Butleri sõnastuse kohaselt on vanemaealisusest tulenev diskrimineerimine kombinatsioon kolmest ühendatud elemendist:

- eelarvamuslik suhtumine eakatesse,
- eakate diskrimineerimine ja
- institutsionaalsed tavad ning poliitika, mis põlistab vanemate inimeste stereotüüpe (van den Heuvel 2011).

Stereotüüpe on defineeritud kui skeeme või kognitiivsed kategooriaid, mida inimesed teabe töötlemiseks kasutavad (Cuddy 2002 viidatud Dordoni 2015). Üksikisikud kasutavad neid kategoorilisi skeeme teiste mõistmiseks ja neile kiiremate vastuste andmiseks (eriti kui teave pole kättesaadav või on ebaselge) (*Ibid*). Stereotüübid arenevad aja jooksul, kui inimesed tajuvad keskkonda ja suunavad uskumusi ja ootusi sotsiaalse grupi liikmete suhtes. Seejuures kasutatakse neid skeeme sotsiaalse teabe tõlgendamiseks, meie käitumise suunamiseks ja sotsiaalses suhtluses. Eelkõige määratletakse vanuse stereotüüp vanuserühma lihtsustatud, diferentseerimata kujutamisenä, mis on sageli ekslik, tegelikkusele mittevastav ja muutustele vastupidav. (*Ibid*.)

Sotsiaalse identiteedi teooria ja enesekategoriseerimise teooria eeldavad, et inimesed aktiveerivad oma muljetele tugineva arvamuse loomisel eelneva skeemi. Kooskõlas

sotsiaalse identiteedi teooriaga tähendab stereotüüpimine, et inimesed kipuvad omistama teiste gruppide liikmetele rohkem negatiivseid omadusi (grupiväline eelarvamus). (*Ibid.*)

Ühiskonnas valitsevate stereotüüpide looja ja arvamuste oluline kujundaja on meedia. Vanemaealiste kujutamine õnnetute, sõltuvate, saamatute abivajatena loob neist väärade ettekujutuse, millele vastukaaluks tuleks rohkem kajastada vanemaealisuse positiivset poolt. Poolas läbiviidud meediakursuse uuring osutas, et vanemaealised on lugupeetud peretasandil oma vanavanema rolli täites, kuid majanduses turutasandil siis, kui neil on piisavalt rikkust või nad on piisavalt heas vormis, et püsida tööturul (Wilinska 2010 viidatud Tambaum 2016a).

Tööandjate eelistus palgata nooremaid kui 50-aastased ei ole ainult Eesti ühiskonnas ilmnev probleem. Näiteid samasuguse suhtumise kohta võib tuua Irimaalt (McCarthy *et al.* 2014) ja Põhja-Makedooniast (Stoilkovska *et al.* 2015), samuti Ameerika Ühendriikidest (Phillips *et al.* 2015). Kuigi vanus on ainult number, võib ometi juhtuda, et näiteks tööle kandideerides hakkab see number oma elu elama, täiesti sõltumatult kandideerija oskustest ja võimetest (Teder 2016).

Vanuseline diskrimineerimine tööelus võib toimuda vähemalt neljas erinevas valdkonnas: värbamisel, koolitamisel, edutamisel, töötajatesse suhtumisel (Aktiivsena ... 2013).

Indiviidi tasandil diskrimineerimise kriteeriumiks tööturul on kronoloogiline vanus.

Otsuseid vanemate töötajate suhtes mõjutavad negatiivsed stereotüübid sihtrühma 50-64 aastat kohta (Phillips *et al.* 2015). Vanemaealise töötaja jaoks võib selline diskrimineerimine tähendadagi tööelu lõppu (Sargeant 2016). Üks põhjus selleks võib olla tööandja stereotüüpne hoiak, hinnata töötajate võimeid nende vanuse põhjal. Stereotüübist lähtuvalt koheldakse isikut kui gruppi, selle asemel, et kohelda üksikisikuna. Grupile omistatud üldistatud tunnused ei saa ilmselgelt olla selle grupi iga indiviidi omadused. (*Ibid.*)

Vähemates uuringutes on uuritud vanemate töötajate vaatekohti ja arusaamu (Dordoni, Argentero 2015), ilmselt seetõttu, et puudub nii otsene huvigrupp kui uuringu läbiviimise rahastaja.

Piret Lauk oma 2018 valminud magistritöös „Vanemaealiste töötajate kohta levinud stereotüübid Eesti personalitöötajate hulgas“ on uurinud nii positiivsete kui negatiivsete stereotüüpide mõju personalitöötajate otsusele valida tööle 50+ vanuses inimene. Autor nendib uuringutulemustele toetudes, et negatiivsetel stereotüüpidel on otsene mõju vanemaealise inimese mittevalituks osutumisele. Seda järeldust toetab ka seisukoht, et negatiivsed hoiakud on võimsamad käitumise määrajad kui positiivsed hoiakud (Fasbender, Wang 2017).

Ainus stereotüüp, mis oli kooskõlas empiiriliste tõenditega, oli see, et vanemad töötajad soovivad vähem osaleda koolitus- ja karjääriarendustegevuses (Dordoni, Argentero 2015).

Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringus osalenud 52-st 40-65 aastasest, enne 2007. aastat stabiilset tööd omanud töötust vastajast, tunnistas 80% mingit tõket tööturule uuesti sisenemisel. Oli selleks siis ülekvalifitseeritus, puuduv kõrgharidus või kvalifikatsiooni tõendav dokument, rahalised kohustused, mis takistasid õppima asumist või motivatsiooni puudus, kuna haridusse tehtava kuluka investeeringu tagasiteenimiseks on tööaastaid vähem. (Phillips *et al.* 2015).

Samast uuringust ilmnisid muud potentsiaalsed eelistused noorte värbamiseks:

- tööandjad seostavad kõrgema vanuse ka kõrgema palga ootusega ja seepärast värbavad äsja kooli lõpetanud, kellele on võimalus maksta vähem ja seeläbi hoida kulud madalamal;
- eelistatakse võtta nooremaid, kellel on kõrgharidus ning spetsiifilised ja ulatuslikud oskused, isegi kui ametikohal neid vaja ei lähe;
- eeldatakse, et vananevad töötajad lõpetavad töösuhte kiiremini kui nooremad, nad on vähem pühendunud ja neil on väiksemad vaimsed võimed kui noortel
- vanemaealiste suurele töökohakoolitusele ja -kogemusele eelistasid tööandjad nooremaid, kes olid läbinud kraadiõppe, kuid väheste kogemustega. (Phillips *et al.* 2015)

Uuringu „Vanuseline tõrjumine tööturul“ tulemuste kohaselt teenivad inimesed vanuses 50-64 aastat keskmiselt viiendiku võrra vähem kui nooremad (25-49 aastased) (2018).

Võrdluses nooremate generatsioonidega on vanemaealistel võimalus värvatud saada väiksem, kuid seda mõju võib kompenseerida asjakohane töökogemus, õige haridustase ja olulise asjana hiljutine koolituse läbimine (Heyma *et al.* 2014).

Üle 50-aastastel inimestel on töötuks jäämisel ja uue töökoha leidmisel tunduvalt raskem, sest tõenäoliselt kunagi ei saa nad senisega võrreldaval tasemel tööturule naasta, seda kinnitavad paljud rahvusvahelised uuringud (Sargent 2016; Bellman 2007; Phillips *et al.* 2015; Fasbender, Wang 2017; Heywood, Jirjahn 2015). Samuti mõjutab pikaajaline töötus vanemaid töötajaid palju rohkem kui teisi vanuserühmi (Sargeant 2016; Phillips *et al.* 2015).

Uuringu „Vanuseline tõrjumine tööturul“ põhjal on vanuselise tõrjumise tagajärgedeks:

- vaesus ja madal elustandard

- sotsiaalsed ja psühholoogilised pinged
- enesega mitte toimetulevate sh. haigete inimeste arvu kasvu
- suurenenud kulutused sotsiaaltoetustele
- töajõupuudus ja saamata jäänud toodang (2018).

Murdumine vanuselise diskrimineerimise tagajärjel toimub punktis, kus inimene sõltuva staatuses võtab vastu nii uue käitumise kui rolli, st sellise identiteedi, kust on kadunud nii varasemad võimed, oskused kui enesekindlus. (Vanuseline ... 2018; Phillips *et al.* 2015) Vanuse mõju ilmneb ka enesesisenduses, kui inimene võtab ühiskonna negatiivse suhtumise omaks ja loeb end tööturu jaoks liiga vanaks ja sobimatuks. Käivitub negatiivne enesehävituslik mõtlemine „kui ma olen vana siis ma peangi olema selline nagu minust arvatakse - nõrgem, alandlikum, kehva tervisega jne.“ (Vanuseline ... 2018; Chiesa *et al.* 2016)

Vanuse tõttu diskrimineerimist puudutavate avaldustega Eesti riigiasutuste poole pöördumiste arv on suhteliselt väike. Õiguskantslerile on aruandeaastal saadetud 3 pöördumist, kuid ükski neist ei käsitlenud diskrimineerimist indiviidi tasandil (Õiguskantsleri ... 2019).

Sotsiaalministeeriumi haldusalas oleva Töövaidluskomisjoni menetluses 2018. aastal indiviidi tasandil vanuselist diskrimineerimist käsitlevaid avaldusi ei olnud (Töövaidluskomisjoni ... 2018). Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule esitati 2018. aastal 30 vanuse tunnusega seotud pöördumist (Soolise ...2018). Nende täpsemat sisu avalikkusele veebilehel avaldatud ei ole.

Vähemast tegevust oma õiguste kaitsel võib seletada sellega, et pöördumist esitades tuleb tugineda faktidele, et isiku diskrimineerimine on aset leidnud. Ebaviisakuse ja diskrimineerimise piirile jäävad olukorrad on tihti mitmetimõistetavad ja nende kohta faktiväidete esitamine keeruline. Samuti võivad diskrimineerimise sisu tõlgendada mõlemad suhte osapooled tulenevalt oma väärtushinnangutest erinevalt.

Vanemaealiste vanuselise diskrimineerimise kindlaks tegemine juriidiliste faktidega on väga keeruline, kui mitte võimatu, kuid intervjuudega on võimalik probleemi kohta põhjalikumalt teavet saada. Seepärast on käesoleva töö autor uuringuks valinud kvalitatiivse uurimisviisi, et diskrimineerimist tööturul selgitada läbi intervjueritavate taju ja kogemuse pealt saadud subjektiivse argumentatsiooni.

## **2. UURINGU OSA**

### **2.1. Metoodika, valim ja andmekogumine**

Käesolevas töös uurib autor, kuidas on tajunud ja kogenud vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul inimesed vanuses 50-64 aastat.

Taju on esemete ja nähtuste terviklik peegeldus teadvuses meelte kaudu; tajumine, tunnetus, tajumisvõime, (vaistlik) arusaamine (Eesti keele ... 2019).

Kogemus on elus, tegevuses kogetu põhjal omandatud teadmine või oskus (Eesti keele ... 2019).

Magistritöö eesmärk on selgitada välja, millised on tööturul vanemaealiste vanuse tõttu tajutud diskrimineerimise kogemused ning millised on vanemaealiste subjektiivsel hinnangul diskrimineerimise tagajärjed ja kuidas vanemaealiste arvates nendega tegeleda võiks.

Eesmärgi saavutamiseks on autor on püstitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid vanusest tingitud eelarvamusi ja hoiakuid tajuvad vanemaealised tööle värbamisel ja töökohtadel?
2. Millised tegurid võimaldavad vanemaealiste hinnangul diskrimineerimist ja mis on diskrimineerimise võimalikud tagajärjed?
3. Mida soovitavad 50-64-aastased ise ette võtta selle vanusegrupi tööelu parandamiseks?

Käesoleva töö koostamiseks on kasutatud kvalitatiivset uuringut. Kvalitatiivne uuring on suunatud inimeste kogemuste, arusaamade ja tõlgenduste mõistmisele ning seda iseloomustab paindlikus, uuringuetappide segunemine ning korduv tagasipöördumine läbitud etappide juurde (Laherand 2008).

Intervjuu küsimused on koostatud käesoleva töö autori poolt lähtudes teoreerilises osas olevatest käsitlustest, uurimisküsimustest ning „Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuringust“ ja uuringust „Vanuseline tõrjumine tööturul“.

Intervjueeritavate kohta isikliku informatsiooni teada saamiseks on küsimustikku lülitatud küsimused nende tausta välja selgitamiseks. Vastajate vanusegrupi homogeensuse uurimiseks on küsimustikku paigutatud küsimused tööelus tegevusala valdkonna vahetamise, välisriigis töötamise kogemuse, keelteoskuse ja muude töövormidega kokkupuute kohta.

Üldiste küsimustega on käesoleva töö autor soovinud teada intervjueeritavate arvamust 50+ vanuses inimeste võimaluste ja vanuselise diskrimineerimise kohta Eesti tööturul.

Intervjuu küsimuste koostamisel tööturu võimaluste kohta on lähtutud skeemiteooriast, mille puhul otsustaja hinnang põhineb stereotüüpsel standardil ametikoha täitja osas (Goldberg *et al.* 2013). Intervjuu küsimuste koostamisel diskrimineerimise kohta on tuginetud R. Butleri käsitlusele vanemaealisusest tulenevale diskrimineerimisele ning sotsiaalse identiteedi ja enesekategoriseerimise teooriale.

Põhiküsimused on suunatud intervjueeritava enda konkurentsivõime, diskrimineerimise kogemuse, õppimise ja arengu, osalise tööaja ning erinevate instantside poole pöördumiste kohta.

Intervjueerimiseks kasutatud küsimustik (Lisa 1) koosneb 25 küsimusest ja jaotub kolme ossa:

- 1) isiklik informatsioon,
- 2) üldised küsimused;
- 3) põhiküsimused.

Isikliku informatsioonina küsiti vastajatelt andmeid soo, vanuse, elukohta, haridustaseme ja keelteoskuse kohta. Üldised küsimused puudutasid 50+ vanuses inimeste võimalusi tööturul; personalitöötajate suhtumist; vanusest tulenevat diskrimineerimist, selle tagajärgi ja ettepanekuid tagajärgedega tegelemiseks ning abinõusid vanemaealiste tööelu parandamiseks. Põhiküsimused olid suunatud intervjueeritava tegevusala valdkonna vahetamise; välisriigis töötamise; konkurentsivõime; vanemaealisusest tuleneva diskrimineerimise ja sellekohaste pöördumiste; õppimise ja arengu; ning muude töövõimalustega kokkupuute kohta.

Uuringu valimi moodustasid kümme inimest: kolm meest ja seitse naist. Valimi näol oli tegemist eelselektiooniga mittetõenäosusliku mugavusvalimiga, kuhu kuulusid need, kes olid vanuselist diskrimineerimist tajunud ja kogenud ning nõus oma subjektiivsest arvamusest rääkima.

Enne intervjuud saatis autor igale vastajale elektronkirja enesetutvustuse, töö pealkirja, eesmärgi, uurimisküsimuste, intervjuu läbiviimise korra ja kogutavate andmete haldamise infoga.



Andmekogumise käigus viis käesoleva töö autor läbi individuaalsed, suulised, avatud küsimustega, poolstruktureeritud intervjuud. Avatud küsimustega intervjuu variant oli valitud selleks, et saada teada vastajate seisukohad ja hinnangud ning neile omistatud tähendused. Kokku tehti kümme intervjuud, millega saadi piisav andmete küllastatus. Pärast seitsmendat intervjuud hakkasid vastused korduma, kuid küllastuses veendumiseks tehti veel kolm intervjuud. Intervjueerimine viidi läbi perioodil 11.02.-20.03.2020 ning transkribeerimine 08.03.-21.03.2020. Intervjuud salvestati diktofoniga ning transkribeeriti seejärel käesoleva töö autori poolt. Kõige lühem intervjuu kestis 11 minutit ja pikim 51 minutit. Intervjuu läbiviimise kohaks oli ühel juhul vastaja töökoht, neljal juhul vastaja kodu ja viiel juhul avalik ruum.

Kuna käesoleva töö autor soovis uuritavat nähtust kirjeldada, on kasutatud andmete analüüsimisel tavapäraselt sisuanalüüsi. Tavapärase sisuanalüüsi kasutamine osutub vajalikuks siis kui huvipakkuva nähtuse kohta ei ole piisavalt teooriaid või uurimisandmeid. Eelnevalt määratud kategooriaid töö käigus välditakse ning kategooriaid ja nende nimesid püütakse leida andmetest. (Laherand 2008) Koodide tuletamiseks ja materjali sisseelamiseks loeti tekst korduvalt läbi ja määrati ära tähtsamad sõnad ning määrati neile koodid, misjärel ühendati koodid kategooriateks. Iga kategooria ja koodi iseloomustamiseks on leitud transkribeeritud tekstist näiteid. (*Ibid.*)

Põhikategooriad on järgmised:

- 1) intervjueeritavate iseloomustus
- 2) võimalused tööturul
- 3) vanuseline diskrimineerimine
- 4) diskrimineerimise tagajärjed
- 5) diskrimineerimise tagajärgedega tegelemine
- 6) õppimine ja areng
- 7) tööelukvaliteedi tõstmine

## **2.2. Intervjuude analüüs**

### **2.2.1. Intervjueeritavate iseloomustus**

Uuringus osalenud intervjueeritavate iseloomustamiseks on kasutatud üldandmeid ning andmeid tegevusala valdkonna vahetamise, välismaal töötamise kogemuse ja muude töövõimalustega kokkupuute kohta.

Kõik intervjueeritavad omavad kõrgemat haridust ning on vanusevahemikus 50-64 aastat. Vastajad elavad viies erinevas kohaliku omavalitsuse üksuses: Tallinn, Viimsi vald, Lääne-Harju vald, Tartu ja Kambja vald. Kuna mitmetel põhjustel on kõikide intervjueeritavate kohta ühe tegevusvaldkonna väljatoomine keeruline, on käesoleva töö autor sellest üldse loobunud. Allpool olevas tabelis 8 on ära toodud intervjueeritavate järjekorranumber, vanus ja sugu.

Tabel 8. Intervjueeritavate üldandmed

Intervjueeritav (INT) nr	Vanus	Sugu
1	57	mees
2	60	naine
3	59	naine
4	63	mees
5	58	naine
6	51	naine
7	62	naine
8	61	naine
9	59	naine
10	50	mees

Üle 50-aastaste inimeste tööaastad on jäänud kahte erinevasse riigikorda ning tegevusala valdkonna vahetamised on toimunud väga erinevatel põhjustel ja olnud osaks senisest tööelust. Kõrvuti inimese jaoks negatiivse poolega on selle juures olnud ka positiivset poolt, kus senisest erinev ametikoht on pakkunud uusi väljakutseid ja arengut. Töövõimalusi on avardanud ka Eesti Vabariigi taastulek 1991 ja Euroopa Liiduga liitumine 2004. aastal. Vastajate lisaväärtuseks tööturul on mitme võõrkeele, sh vene keele valdamine. Palgatöö kõrval on intervjueeritavad puutunud kokku ka muude töövormide - vabatahtliku töö ja tööampsude tegemisega.

Vastustest küsimusele tegevusala valdkonna vahetamise kohta nähtub, et oma tööaastate jooksul pole seda teinud ainult üks vastaja (*INT9*), ülejäänute puhul on see vahetuste arv jäänud ühe ja viie vahele.

*INT2* „Ma olen vahetanud valdkonda üks kord, siis kui mind koondati, et siis vahetasin valdkonda ja ja täiesti radikaalselt nagu läksin teisele alale.“

*INT8* „Umbes viiel. Vahetused on olnud nii ja teisiti: esimesed ... nagu suurem vahetus oligi seoses sellega, et tuli Eesti Vabariik ja siis tulid uued nõudmised, uued erialad, uued ametid ...

*Teine vahetus oli, et töö juba ammendas, et midagi uut ja huvitavam-põnevamat teha. Üks vahetustest on ka ütlemine olnud sihuke sunnitud, kus ei ole näinud enam asutuses perspektiivi edasi olla.“*

Tegevusala valdkonda on tulnud vahetada nii omal soovil kui peale sunnitult. Omal soovil on teinud kõik vahetused üks vastaja, kes on kasutanud ära avanenud võimalused.

*INT4 „Ma siinamaani olen teinud kõik omal soovil, lihtsalt haaranud võimalusest kinni ja siis on tulnud teine valdkond.“*

Peale sunnitud on kõik vahetused olnud ka ühe vastaja puhul.

*INT3 „Kuna ma ei leidnud mingit tööd siis ... põhimõtteliselt lõpetasin need töösuhted. Ikka peale sunnitud.“*

Ülejäänud seitse vastajat on valdkonda vahetanud nii omal soovil kui pealesunnitult.

Pealesunnitud vahetuste põhjustena on nimetatud koondamist, lapsehoolduspuhkust, ettevõtte likvideerimist, projekti lõppemist, töö ammendumist, hetkeolukorda, töösuhte perspektiivitust ja Eesti Vabariigi tulekut.

Valdkonna vahetuses on kaks intervjuueeritavat näinud oma elus arenguvõimalust – nad tõdevad tagantjärele, et olidki oma senistesse raamidesse liiga kauaks pidama jäänud.

*INT6 „Minu jaoks on oluline, üks punkt on see, et ma saaksin areneda veel, tunnen, et soovisin areneda oma valdkonnas, jäin nagu liiga paigale.“*

*INT8 „Aga kui oli kindel töö, siis nagu ei vaadanud kõrvale, vaatad laiemat pilti, et tegelikult selle laia pildi nägemine on oluline.“*

Välismaal töötamise kogemust omab kaks meessoost intervjuueeritavat. Sarnasustena Eestiga nimetati väljaõppe ja koolituste omamise vajalikkust ning kehtestatud nõuete täitmise kohustust; erinevustena - töötajatesse kui inimestesse suhtumist ja töötasu vastamist tööpanusele.

Kõik intervjuueeritavad oskavad vähemalt kahte võõrkeelt – vene ning inglise või saksa keelt.

Lisaks tõid pooled vastajad välja soome keele ning kaks rootsi ja kaks itaalia keele oskuse.

Mitme võõrkeele valdamine loob eelduse hakkamasaamiseks ka võõrkeelses töökeskkonnas.

Vabatahtliku töö ja tööampsudega on seni olnud kokkupuuteid seitsmel vastajal, seda nii oma eriala raames, kui hoopis teisel alal tegutsedes. Suhtumine neisse on pooldav ja ka ülejäänutel on valmisolek võimalusel neisse panustada, mistõttu ei saa kuidagi väita, et vanemaerialised pole

uuele avatud ja piirduvad ainult neile tuttavate tegevustega.

*INT4 „Neid töömampsukesi on viimasel ajal ikka tehtud ja need annavadki sellise teadmise enda kohta, veel saad teada iseendast väga palju.“*

*INT8 „On olnud kunagi plaan aasta tagasi ühineda vabatahtlikega ..., aga siis jäi see selle taha ära, et on see töökoht ja selle kõrvalt ei ole aega niivõrd palju panustada. Ja töömampsudega võiks mõnikord tegeleda lihtsalt, et vaheldust saaks, praeguseini ei ole kogemust, see on uus trend, lahe trend.“*

Positiivse lähenemise kõrval toovad kolm intervjuueeritavat välja, et vabatahtlik töö ei saa asendada põhitööd ega sellest saadavat sissetulekut.

*INT1 „... igasugune vabatahtlik tegevus on päris, ma pooldan seda, aga ma arvan et see ei saa olla põhimõte, millega ühiskond oma auke kinni topib.“*

*INT2 „Seda võid teha mingi piirini, aga millestki pead elatuma ka.“*

*INT4 „... kõik see töö, mis pole vääriliselt tasustatud, see kõik on ju vabatahtlik töö.“*

### **2.2.2. Võimalused tööturul**

Vanemaealiste ahenenud võimalused tööturul oma haridusele ja kogemustele vastavat tööd leida ei puuduta mitte ainult üle 50-aastaste põlvkonda vaid ka nooremaid inimesi. Vanusegrupile 50-64 aastat on pakkumisel vähemnõudlikud ametikohad, millistele neid oodatakse. Isiku tasandil on tööturul kindlamal positsioonil oma või tuttavate ettevõttes töökoha omaja.

Võimalust tööturul 50-64-aastasel inimesel enda haridusele ja kogemustele vastavat kohta leida peavad kõik vastajad väga väikeseks, toetudes seejuures nii enda kui tuttavate kogemustele.

*INT1 „Isikliku kogemuse põhjal, oma sõprade kogemuste põhjal, sest ikkagi väga tuleb hoida oma kohast kinni, kellel on mõistlik koht.“*

*INT7 „... valitseb suhtumine, et viiekümneaastane inimene hakkab juba pensionile sättima ja talle ei ole mõtet enam arendust pakkuvat tööd üldse pakkuda.“*

*INT9 „... kui sa oled kord töökoha näiteks koondamise tõttu kaotanud, on vanemaealisel samaväärset leida võimatu.“*

Intervjuudest joonistub välja, et madalamat tööturuväärtust omavaks on tööandjad pidanud ka alla 50-aastaseid.

*INT1 „Olen olnud lepingutega või üksikute aastate kaupa tööl, aga paraku ei ole midagi väga*

*kindlat olnud ja midagi sellist, mis ma ise arvan, et teha suudaks ja oskaks, tegelikult ei ole leidnud peaaegu üksteist aastat. “*

*INT4 „Viiskümmend pluss on juba see viimane staadium, aga ma kujutan ette, et kuskil nelikümmend viis pluss hakkab see asi peale. “*

*INT10 „Enamus mu viimase viie aasta seiklused on olnud viiekümnendale eelnevast perioodist. “*

Kui 50-aastane vastaja tõi välja, et põhjus võis olla ka muus, kui tema vanuses, siis temast vanemad vastajad on veendunud, et kandideerimisel mittevalituks osutumise põhjus on ikkagi vanuses.

*INT10 „ ... keegi pole kuskil öelnud ega mõista andnud, et vanusest võib tingitud olla see, et ma kusagile ei sobi ... põhjused, kus mind kuskile tööle pole võetud on millegi muuga seotud kui vanusega ... ma ei saa seda ka välistada. “*

*INT1 „Ma näen seda võrdluses kasvõi oma lastega, kes on kahekümnendates, kusjuures neil ei ole kogemusi välja pakkuda. Ma olen sarnastel kohtadel, kus neid kutsutakse intervjuudele, mind ei kutsuta, ma tajun seda väga ilmselt ealist diskrimineerimist. “*

*INT7 „Aga kui ma seda proovisin teha, siis alati ma sain küll näiteks ka konkurssidele, aga ikkagi ma jäin teiseks või sedasi, et või siis ma sain aru, et alati võeti tööle inimene, kes oli minust noorem. “*

Oma võimalusi tööturul ei hinda ükski intervjueeritavatest samuti kõrgelt, pigem on need hinnangud pessimistlikud, vaatamata isikute võimetele ja potentsiaalile.

*INT2 „Kui ma peaksin konkureerima, siis on need null, nullilähedased, sest ega mind enam tõesti keegi tööle ei võta, mitte kusagile. CVonline lahti võttes ja kandideerima hakates võiksin saada kassapidajaks või kärulükkajaks, aga selle peale küll praegu ei tee panust. “*

*INT9 „ ... ma ei arva, et et võimalusi leida erialast tööd oleks häid ja iga päevaga jääb muidugi vähemaks ka. “*

*INT10 „ ... kehvaks, sest tänasel päeval ei ole küll midagi hõisata. “*

Mitteerialase tööga kokku puutunud kaks intervjueeritavat nendivad, et sellistele lihtsamatele töödele, mille pakkumisi on palju ja mis ei ole ettevalmistusega üldse seotud, võivad saada ka 50+ vanuses inimesed.

*INT3 „Tööturul on palju pakkumisi, tähendab töökäsi on vaja, aga need ei ole kindlasti erialaga seotud ja selles mõttes olenebki inimesest, kes siis otsustab minna ütleme lihtsamale tööle, mis ei ole tema hariduse ja profiiliga võib olla üldse mitte seotud, et selliseid tööpakkumisi on päris*

*palju.“*

*INT7 „... kui sellistele lihtsamatele töödele võetakse vanemaid inimesi päris hea meelega, sest nooremad sinna väga ei kandideeri, siis nendele positsioonidele, mis eeldab tegelikult kogemust ja, ja ütleme arenguvõimelisust, nendele väga väga halvasti.“*

Üks intervjuueeritav rääkis tööandja poolsest valetamisest ja vassimisest ametinimedega ja töökohustustega, et inimesi tööintervjuule saada.

*INT9 „ ... vaateakende kujundaja kohale kandideerijale taheti nõu pähe määrada müüja ja klienditeenindaja tööd ning kujundaja kohta öeldi, et kujundaja on praegu olemas.“*

Kindlamini tööturul võib tunda end siis, kui sul on töökoht oma või perekonna ettevõttes või olnud võimalus tuttavate abiga erialast tööd leida.

*INT3 „... kui töötad oma firmas või perefirmas, siis on teistmoodi.“*

*INT7 „... kuna ma tegutsen oma firma all, siis ma pean .. täiesti konkurentsivõimelisteks.“*

*INT9 „ ...vaid kui üldse võimalik on tööle saada, erialast tööd saada, siis siis ausalt öeldes ikkagi läbi sõprade ja tuttavate, kes sind tunnevad ja teavad, kelle jaoks sa ei ole mingisugune anonüümne pensionieelik.“*

### **2.2.3. Vanuseline diskrimineerimine**

Vanusest tuleneva diskrimineerimise eksisteerimist tööturul nendivad kõik intervjuueeritavad. Diskrimineerimist enda isiku suhtes olid kõik vastajad kogunud värbamisel; kaks vastajat koolitamisel; kaks vastajat töötajatesse suhtumisel; üks vastaja töötasustamisel ja üks vastaja edutamisel. Organisatsiooni siseselt on kandideerija isiku ametikoha stereotüüpsele standardile vastavuse hindajaks eelkõige juht. Personalitöötajate stereotüübid võivad vastajate arvates väljavalituks osutumist nii mõjutada kui mittemõjutada. Värbamise protsessi organisatsiooniväliseks mõjutajateks on personaliotsingufirmad. Tööandjate poolses suhtluses kandideerijatega täheldasid vastajad puudujääke eelkõige elementaarse viisakuse osas.

Vanemaealiste diskrimineerimist tööturul peavad levinud probleemiks kõik intervjuueeritavad.

*INT2 „Vanuseline diskrimineerimine on minu arvates täiesti olemas, see on väga aktuaalne probleem ühiskonnas.“*

*INT6 „Diskrimineerimine ei ole ju täpselt kirjas, kus see piir on ... Ta eksisteerib, aga see on sellisel varjatud kujul.“*

*INT9 „Väga levinud, saan seda öelda nii oma kogemuste, kui oma tuttavate kogemuste pealt.“*

Vastustest nähtub, et vanusest tulenevat diskrimineerimist on tajutud ja kogetud nii värbamisel, töötasustamisel, koolitamisel, edutamisel kui töötajatesse suhtumisel.

*INT8 „Kandideerijana olen kahel korral tundnud, kus ma peaks saama edasi vestlusvooru või järgmisse vooru, sest oskused, teadmised, nõudmised olid absoluutselt täidetud. Ja siis, kui ma ka vaatasin, mis haridusega inimesed seda tööd tegid, millele ma kandideerisin. Täpselt sama haridusega ja seetõttu olen ma kindel, et see, miks mind välja ei kutsutud oli just vanus.“*

*INT6 „Samas on see, et vanemad lepivad väiksema tasuga, võetakse tööle, neile ei pea maksma, see on ka mingil määral diskrimineerimine, kui selle arvestusega võetakse tööle.“*

*INT2 „...aga see vanem inimene, kes ongi seal töötanud kakskümmend viis aastat töökohal. Teda millegipärast sinna koolitusele nii väga ei saadeta.“*

*INT6 „Eelistatakse noori, et nad on kiired: õpivad nagu kiiremini, kohanevad kiiremini, sellepärast ongi see, ... noor ja energiline, aga samas puudusid tal kogemused.“*

*INT5 „Ma arvan, et väga palju mõjutavad tegelikult suhtumist ka vahetud juhid, kelle alluvuses töötada. ... olen ise kuulnud, kuidas selline kolmkümmend viis nelikümmend mees ütleb lihtsalt, et ta ei oska töötada seal ligi kuuekümneste naistega näiteks, et ta nagu tunneb mingisugust tõrget, kas siis seal mingite ülesannete andmisel või muidu suhtumisel.“*

Tööturule naasmise juures on värbamise protsessis väljavalituks osutumine määrava tähtsusega.

*INT3 „Et tegelikult on väga raske saada üldse tööintervjuule kui sa kandideerid, on raske saadagi üldse tööandja juurde tööintervjuule, sest sa oled juba välja praagitud oma vanuse tõttu.“*

*INT4 „Ja mida mina oma kandideerimiste puhul olen tähele pannud, et ka kui kuhugi kandideerid eks ole, siis kui seal kandideerijate hulgas on mõni samas firmas varem töötanud inimene, tuleb kuskilt mujalt, siis teda eelistatakse igal juhul.“*

Valituks osutumisel on vastajate arvates olulisim mõju juhtide hinnangutel kandideerijale.

*INT2 „... otsustajad on ikkagi nooremad inimesed, nad on tihti ütleme keskmiselt kolmekümneaastased ... . Kui mina oleksin olen juhtival kohal töötanud, ükski firmajuht ei taha mind endale kõrvale, ... , et kui ma olen oma kogemuselt temast üle ja targem. Kogemus just nimelt ongi see, mis teda tagasi lükkab.“*

*INT4 „Mõnes mõttes võib ka öelda, et see on ka norm, et seal, kus on ägedamad töökohad, seal on ka juhid ja personalijuhid nooremapoolsed inimesed ja eks noored valivad noori.“*

*INT10 „ ... juhid ei taha võtta endast vanemaid inimesi enda alluvusse, sest nad kardavad, et neile võidakse seal midagi nina peale visata või kogenum inimene võib näidata nende puudujääkidele, mingisugustele vigadele, mis iganes. “*

Personalitöötaja stereotüüpse suhtumise mõju väljavalituks osutumisele hindasid vastajad nii mitteoluliseks kui oluliseks mõjutajaks.

*INT5 „... mingil määral kindlasti mõjutab ... ma arvan nii - lõppkokkuvõttes mõjutab see mulje, mis see inimene endast jätab selle vestluse käigus. “*

*INT8 „Eks personalitöötajad on võtmeisikud, kes viivad läbi intervjuusid ja nende suhtumine on oluline. “*

*INT4 „Ta mõjutab selliselt, et oled siis tänu sellele stereotüüpsele suhtumisele siis töötu või hakkad tegutsema oma firmas ... “*

MacDermott (2014) märgib oma artiklis, et tööandjate vastumeelsust vanemaealisi tööle võtta täiendatakse selliste organisatsiooniväliste tavadega nagu värbamisagentuurid, mis täidavad vanemate töötajate töövõimalustele juurdepääsu ennetamisel värvavalvamise funktsiooni. Samasisulise tegevuse toimumist on täheldanud üks intervjueeritav ka Eesti oludes.

*INT1 „ ... sõbranna töötas selles personaliotsingu firmas ja ta ütles, et väga palju on firmasid, kes rahulikult, kas nelikümmend-viiskümmend cvd viskavad üldse vaatamata kõrvale. Ükski personalifirma ju tegelikult ei tunnista, miks ta viskas selle cv kõrvale, mitte keegi - nad on ju piisavalt targad ..., nad ei tunnista seda, et nad vaatavad sünniaastat ja viskavad vasakule. “*

Oma haridusele ja kogemustele vastavale ametikohale kandideerimise puhul peavad vastajad tähtsaks konkursitulemuste tagasisidestamist.

*INT1 „Ma näen seda mustrit, et ma ei saa enamasti isegi mitte vastust. “*

*INT2 „Mina leian, et see on ikka diskrimineeriv, kui mulle ei vastata isegi. “*

*INT9 „Ma ei ole saanud isegi mittemingisugust tagasisidet minu meelest. “*

#### **2.2.4. Diskrimineerimise tagajärjed**

Diskrimineerimise tagajärgede puhul on intervjueeritavad majandusliku aspekti:

- töötuse,
- madalapalgalisele tööle mineku,
- ettevõtete headest töötajatest ilmajäämise,

kõrval rõhutanud pigem tagajärgede sotsiaalseid ja psühholoogilisi aspekte:



- vastumeelse ameti omandamise vajadus,
- üksindus ja elurõõmu vähenemine,
- olukorraga leppimine,
- tõrjutus.

*INT2 „Minu meelest on üks väga halb asi, kui inimene muutub leplikuks ja hakkab järjest enam alla andma nagu selles, mida ta väärt on ...“*

*INT3 „... igati lihtsalt ei taha hakata oma firmat tegema, ei taha täiesti uut ütleme eriala omandada, on inimesi, kes ei ole üldse paindlikud ja võivad langeda selle tagajärjel depressiooni. Enesehinnang muutub, kahaneb eks ju.“*

*INT7 „... olen kohanud väga andekaid haritud ja kogemustega inimesi, kes ei julge enam oma cvsid saata, sest nad on saatnud neid kümneid ja isegi sadu ... ja inimestel kaob usk ära ja enesehinnang läheb madalaks.“*

### **2.2.5. Diskrimineerimise tagajärgedega tegelemine**

Diskrimineerimise küsimuses asjaomase riigiasutuse poole pöördumise mõttekuses on kõik intervjuueeritavad kahtleval seisukohal, pigem nähakse lahendusena meediakanalite poole pöördumist. Vastajate arvates peaksid diskrimineerimise tagajärgedega tegelemiseks mõeldud meetmed olema ennetavad, et üldse nende juhtumite arvu vähendada. Oluliseks peetakse juhtide ja personalitöötajate koolitamist. Ühiskonna teadlikkuse taseme tõstmist vanemaealistest ja nende kogemuste väärtustamisest. Muudatust vajaksid ka meediakajastused vastajate arvates.

Diskrimineerimist käsitlevate täiendavate õigusnormide kehtestamist ja nende üle järelevalve sisseseadmist vastajate enamus vajalikuks ei peaks, sest olemasolevadki ei toimi vajalikul moel.

*INT1 „On asju, mida ei saa seaduse järgi teha, selleks peavad muutuma ühiskondlikud suhtumised. Me maksame seda sellega, et me oleme üks euroopa vaesemaid riike, kuni see suhtumine ei muutu.“*

*INT3 „... sellepärast et ma ei saa mitte midagi tõestada, et minu noh see suurim etteheide ütleme on see, et mind kandideeritakse juba välja eelnevalt, et ma ei saa noh kedagi milleski süüditada. Mingeid fakte ei ole, mittemidagi ei saa tõestada.“*

Lahendusena nähakse pigem inimeste üldist harimist ja nende teadlikkuse tõstmist vanemaealisusest.

*INT2 „... ühiskondliku hoiaku muutmine ja seda tegelikult ühiskonnas seda hoiaku muutmist,*

*seda suhtumist vanemaealiste, et väärtustada nende kogemust juba. Nende tarkust on väärtustatud. Aga minu meelest tuleks kasutada näiteks ka koolitustel, et võiks olla sellised hoiakud, et me näitame avalikkuses neid inimesi siis, kes on midagi saavutanud ja ja ja mitte ainult parteiliselt, vaid just nimelt tööalaselt. Kes on midagi saavutanud ja just seda koolituse kogemust, kogemuste väärtustamine ikkagi on üks asi ja tuleks rohkem eksponeerida ka avalikkuse ees.“*

*INT7 „Tegelikult tuleks sellest rohkem rääkida, ... aga seda, et inimesi vanuse järgi diskrimineeritakse, seda võib-olla väga palju kuulda ei ole. Sellest peaks avatumalt rääkima ja peaks katsuma seda hoiakut muuta ühiskonnas.“*

Koolitamist ja teadmiste täiendamist vajavad intervjuueeritavate arvates nii juhid kui personalitöötajad.

*INT2 „Kui me räägime nüüd värbamisest, värbamisfirmadest ja personalitöötajatest, siis mina leian ikkagi seda, siis tuleks nendest, kes neid välja koolitab, kes neid õpetab nagu ma ennist välja ütlesin õpetada seda cv lugemise oskust, midagi ei ole teha, see põlvkond elab, on meie kõrval, otsib tööd.“*

*INT6 „Koolitusi juhtidele, kes tööle võtavad. Just alates ajakirjandusest reklaamima neid artileid rohkem, et jõuaks see stereotüüpide muutmiseni. Ikka kuskilt see peab alguse saama, et jõuaks massidesse.“*

*INT8 „Eks see oleks selline personalijuhtide ja asutuse juhtide eeskuju, et tööle võtmisel esimese asjana ei märgataks mitte vanust, vaid kandidaadi kogemusi, oskust, suhtumist ja nii edasi. Ja ka juba see inimene, kes on tööl, teeb konkreetset tööd - ikkagi esimese asjana ei märgataks vanust vaid just inimest ja tema oskusi.“*

Kõrvuti personalitöötajate stereotüüpse suhtumise muutmise ja juhtide koolitamisega leiavad intervjuueeritavad, et vanemaealistesse suhtumises vajaks muutmist kogu ühiskonna lähenemine ja igapäevase elu meediakajastus.

*INT1 „Eesti ühiskonnas on minu kogemustel tugevamalt kui arenenud lähiriikides selline mingisugune nooruse fetiš.“*

*INT3 „Mõnes mõttes olen mina nagu töötanud või vanemaks saanud koos Eesti Vabariigiga üks ju, et kui Eesti Vabariik alustas, siis ma olin juba kolmekümneaastane, ma juba olin, ma ei olnudki enam nii noor kui pidi olema, sest siis pidi olema kahekümnene.“*

*INT7 „Siin mängib kaasa ka meie arusaamist mööda ka meedia, sest reeglina kui räägitakse vanemate inimestega seonduvatest probleemidest, siis siis on kindlasti seal juures üks pilt, kus*

*selline ülihaige ja väga halvasti riides inimene toidab tuvisid ja see kuidagi kinnistub nooremate inimeste teadvusesse, et vanemad inimesed on abitud, haiged ja ei saa oma eluga hakkama ja neid ei tasu tööle võtta.“*

Vastajatest pole keegi kogunud sellist diskrimineerimisjuhtumit, mis oleks nii reljeefne, et selle puhul faktide välja toomine ja pöördumise koostamine oleks lihtne. Valdavalt nähakse riigiorganite poole pöördumises üldjuhul tulemust, mis sind kuidagi ei aita ja edasi ei vii. INT1 *„Alati leiab mingi põhjenduse, see on, ma ei näe siin väga nagu seaduste järgi võimalust suurt midagi teha, see oleks nagu väga selges situatsioonis, kui näiteks lastakse lahti üks või teine inimene või või konkurss on nii avalik, et sa saad välja tuua need faktid, et kes sinuga koos konkureerisid ...“*

Küll on aga kaks vastajat soovi selline pöördumine teha endas tundnud. Tagasi on neid hoidnud asjaolu, et pöördumist võidakse tõlgendada sinu isikliku subjektiivse arvamusega, mida ei saa faktina võtta.

INT4 *„Otseselt ei ole, aga kaudselt sisimas tahaks.“*

INT6 *„Tegelt ma olen isegi mõelnud.“*

Ajakirjanduse poole on vanuselise diskrimineerimise teemaga seoses pöördunud intervjuueeritavad erinevatel tasanditel: nii iseenda nimel, kui teiste kogemusi üldistades, aga ka organisatsiooni nimel teemat ühiskonnas aktuaalsena hoidmise eesmärgil. Üks vastaja (INT1) on vanemaealiste tööturul diskrimineerimise teemaga olnud eetris raadios ja esinenud sotsiaalmeedias.

## **2.2.6. Õppimine ja areng**

Õppimist ja arengut käsitlevad vastajad väga erinevatest vaatenurkadest: tööandja koolitused, universaalsed pädevused, kogemustepõhised teadmised, innovatsiooni mõju. Kuna 50-64-aastaste ellu võib mingil hetkel suure tõenäosusega kuuluda ka töötuna arvel olek, on avaldatud arvamust ka Töötukassa poolt pakutavate koolitusvõimaluste kohta.

Õppimist ja arengut peavad oluliseks kõik intervjuueeritavad. Peale ühe (INT10), kes arvab et *„puhtalt iseenda jaoks, isegi mitte võib olla personalitöötaja jaoks,“* näevad ülejäänud õppimises eelkõige tööturul hakkama saamise eeltingimust.

Murekohana nendib üks interjueeritav asjaolu, et kui uued teadmised tööturul rakendamist ei leia, siis on see kõik ainult nõ iseenda tarbeks õppimine.

*INT9 „...Aga teine küsimus on see, et kui seda jah kellelgi vaja ei ole, siis, siis motivatsiooni on kindlasti vähem, siis kui kui vaatamata õppimisele ja arenemisele ikkagi tööd ei leia.“*

Tööandjapoolsete koolituste sihtgrupiks on vastajate arvates ikkagi nooremad inimesed, kuid vanemaealised võiksid oma soovidest rohkem teada anda.

*INT2 „Teisalt koolitustel käivad nagu noored, alati edukad, silmapaistvad, ütleme sellised aktiivsed, kui vaneamaealine ise endale ei suuda välja lüüa.“*

*INT8 „Ja mis on hästi oluline, on see just, et asutuste koha pealt pöörataks tähelepanu kõigi töötajate koolitamisele, et ikkagi neid viiskümmend kuni kuuskümmend neli ei jäetaks koolitustest kõrvale, et ka nendele pakutaks koolitusi. Samas need inimesed ka ise võiks natuke aktiivsemad olla, kas küsida või siis ise panustada sellesse, et saaks oskusi, teadmisi juurde.“*

Intervjueeritavad ise peavad vanemaealiste puhul vajalikuks nn baasoskuste täiendamist.

*INT2 „Üks suur miinus on võõrkeelte vähene oskus. Paljudel pole juhilube.“*

*INT6 „... noortel võib-olla, kes on juba koolipingist tulnud, neil on nagu olemas need teadmised, mis praegu vanemaealisel ei ole näiteks arvuti või keeled - on vaja nagu siis hakata ümber õppima.“*

*INT2 „Näiteks kõik see, mis puudutab ITd: arvutikasutusoskused, ja siis selles mõttes üldse digimeedia kasutamise oskus võib-olla. Aga neid oskusi ei ole võib-olla olemas sellisel vanemaealisel, samuti vanemaealine võib-olla kardab või on ettevaatlik ka täitsa tavalise arvuti suhtes, võib-olla ta ei ole seal nii kiire nendes asjades. Ühesõnaga ütleme selle IT keele puudumine nagu, seda lihtsalt ei ole, et võib-olla see ongi nagu see probleem.“*

Kogemustepõhised teadmised tööandjate silmis dokumendiga võrdset väärtust ei oma.

*INT2 „vanemaealised viiskümmend pluss on reeglina kõik väga suure tööalase kogemusega, tihtipeale on neil üks või kaks kõrgharidust. Nad on väga mitmekülgsed, aga üks tähtis asi on see, et selles vanuses inimesed on tihtipeale omandanud töö käigus mingid oskused, mingi nõ eriala ilma selleks koolis käimata kuid kui sul diplomit ei ole heidetakse sind kõrvale.“*

Vastustest ilmneb, et valdkonnad, mis on innovatsiooniga rohkem seotud, on kiiremas muutumises, seda nii positiivses kui negatiivses võtmes.

*INT1 „Minu ala [IT] muutub nii kiiresti, et ma ei oleks paar aastat eemal olles, tuleks hakata*

*kõigepealt uuesti õppima, mis seal on.*“

*INT3 „Meie ühiskond on nii muutunud ja eriti võib-olla just intellektuaalsetel aladel [disain], kus tehisisintellekt suudab ehk arvuti suudab õudselt palju pakkuda, võib-olla rohkem kui inimene ja meie inimesed jääme selle pärast ilma tööta.*“

Kuigi erinevate praktiliste oskuste juurde õppimine vähemnõudlikumal töö igapäevaseks hakkama saamiseks on vajalik, ei paku see kõrgema haridusega inimesele arengu seisukohalt huvi.

*INT3 „Selles mõttes ma olen õppinud huvitavaid asju, aga suuremas pildis see mind edasi ei vii.*“

*INT6 „ ... või siis valid sellise, mis on nagu taseme allapoole, valid lihtsalt, lihtsalt nõustud oma haridusele mittevastava, sest on vaja töötada enne pensionit, ei saa veel puhata.*“

Intervjueeritavate arvates peaks Töötukassa lähenemine koolitustele olema võimalusterohkem.

*INT2 „Need koolitused tuleks anda vaba valik, mida ta tahaks õppida. Toetusrahad peaksid olema oluliselt suuremad. Inimestele tuleks anda võimalus proovida ka midagi muud, võib-olla nad on osavad midagi muud tegema.*“

*INT9 „Mina olen Töötukassa abil saanud mitmeid koolitusi, aga ega see mind ei ole tööle aidanud oma erialasel töö.*“

### **2.2.7. Tööelukvaliteedi tõstmine**

Tööelu parandamise soovitusi uurivale küsimusele on lisaks eelnevates alapeatükkides kajastatule toonud vastajad välja tervise, paindliku tööaja, mitmekesisuse ja riigi rolli.

Terve olemist peavad enda jaoks oluliseks kõik vastajad, seitse arvavad, et tervisenäitajate halvenedes jätkaksid nad töölkäimist osalise koormusega, mitte ei loobuks töötamisest üldse.

*INT2 „Ma olen seda tüüpi inimene, et ma ilmselgelt tahaks ikka töötada ja teeks osakoormusega.*“

*INT5 „Ikkagi prooviks töödada, kasvõi osakoormusega, töölkäimine siiski on selline tegevus, mis hoiab inimest vormis.*“

*INT6 „Ma arvan, et ikkagi osakoormusega, ma pean vajalikuks töötamist ... . Kasvõi osaliselt – tervis, mis on kõige tähtsam.*“

Kolm intervjueeritavat ei osanud vastata ja arvasid, et tööga jätkamine sõltub asjaoludest.

*INT1 „Üks komponenet, millega ma elatist teenin on ... kirjutamine, seda ma saan väga kaunilt ka kodus teha, nii et sellel juhul mina isegi ei ole ju väga seotud mingisuguse töö käimise kui sellisega.“*

*INT3 „Oleneb kui halvaks see halvenes, keeruline on nagu vastata“*

*INT10 „See sõltub konkreetsest olukorrast, et kui kui palju see tervis halveneb, milles see konkreetsetl seisneb, seda on niimoodi abstraktselt raske öelda.“*

Üks vastaja käsitleb tervise aspekti laiemalt ja märgib, et põhjusi, miks Eestis inimestel tervis halveneb või on selline nagu ta on, on uuritud vähe, sealt saaks palju teada ja võib-olla ka vähete vahenditega midagi muuta.

*INT4 „Paljudel juhtudel tervise halvenemine on psühholoogilist laadi, selle põhjuseks on ilmselt eraldumine, üksindus, vähene võimalus oma loovust rakendada. See on selline psühholoogiline muutus, õhkkonna muutus ja hoiakute muutus, piiratud uskumuste kaotamine ja sealt tuleks päris hulk sellist potentsiaali vanemaealiste selliste arvelt tööjõu turule juurde.“*

Intervjueeritavate vastustest nähtub soov paindlikuma tööaja järele, mis laseks paremini ühildada tööelu isikliku eluga ning jagada energiavarusid.

*INT4 „Ja võib-olla üks keerukus on ka see, mis ma alati olen mõelnud, et traditsiooniline kaheksa tundi ja viis päeva töötamine. Viiskümmend pluss inimene on seotud oma lastelastega, mul peab olema võimalus oma elu elada paindlikult, et kui on vaja lapselapsi hoida.“*

*INT6 „Töötaja pikkus võiks väiksem olla, et see oleks produktiivsem ... või oleks ka siis kaugtöö võimalused, et pikem puhkus oleks, et sa saaks taastuda.“*

*INT7 „Ma arvan üldse, et mingis vanuses peaks olema tööturul osalemine palju paindlikum sellepärast, et viiskümmend pluss vanuses on väga paljudel inimestel ka lähedaste hooldamise teema või siis ka noorte abistamise teema.“*

Paindliku töötaja jaoks pakub mõneti ootamatud ideed välja üks intervjueeritav.

*INT4 „... inimesed võiksid ühes firmas eri rollides tööd saada, kui seal on näiteks mingisugune füüsilise töö tegemine, võib olla tahan ka kuskil mingit ametnikutööd teha või olla konsultandi rollis ja samas olen nõus ka mingit lihtsamat tööd tegema.“*

*INT4 „Selline eri rollides võiksin ka erinevates firmades sama rolli täita, siis ma saaksin oma kompetentsi tõsta oluliselt, oleks võimalus teistes firmades saadut jagada.“*

Erinevate põlvkondade ühendamine nii kogukondades kui organisatsioonides aitaks kaasa

mitmekesisemate suhete tekkimise kaudu tööelukvaliteedi paranemisele.

*INT4 „Kõikide põlvkondade vahel peaks olema selline mõistlik seos ja suhtlemine, tuleb hakata looma väiksemaid kogukondi ja inimestele selgitama, et kui sa ühes kogukonnas oled, kus kõik omavahel tunnevad ja sul on võimalik panustada ja tunda ennast väärikana ja sind tunnustatakse selle eest, eks ole siis need väiksemad kogukonnad loovadki mikromaailma hoopiski selgema seltskonna, kus tegutseda ja seal ei tule sellist diskrimineerimise asja ilmselt kunagi ette.“*

*INT6 „Võiks võtta igas vanusegrupis inimesi, et oleks rohkem arvamusi ja võib-olla töö oleks produktiivsem. Noored on, vanemad annavad head nõu ja noored viivad edasi seda, et jagavad kogemusi, aga kindlasti tuleks kaasata.“*

Vanemaealiste tööelukvaliteeti parandavate abinõudena näevad vastajad riigi juhtiva-koordineeriva rolliga seonduvaid tegevusi.

*INT1 „Ma näen siin tõkkeid just selles osas väike-, mikroettevõtlus ei ole Eestis kuigi soositud.“*

*INT9 „Võib olla siiski mingisugune riigipoolne abi võiks olla, mis motiveeriks siis tööandjat vanemaealisi inimesi tööle võtma.“*

*INT10 „Kõrgharidusega spetsialistile sellistele võiks olla mingi ... reserv. Mitte ainult kõrgematele vaid võib-olla ka madalamatele, kust siis nagu inimesi oleks vajadusel võtta ja oleks võiks olla mingi institutsioon, kes kuidagi tagab selle inimeste hõive. Ja kui nüüd ainult turg seda asja reguleerib oma nähtamatu käega, jääb see kõik nende personalitöötajate ja kesktaseme ülemuste valitseda-otsustada.“*

## ARUTELU JA ETTEPANEKUD

Töötamine vanemas eas peaks olema üheaegselt - hädavajalik, praktiline reaalsus ja ligitõmbav valik (MacDermotti 2014).

Käesoleva töö uuringutulemustest nähtub, et vanuserupi 50-64 aastat puhul on vanus takistus just haridusele ja kogemustele vastava töö leidmisel, mitte töö leidmisel üldse.

Kõik intervjueeritavad pidasid töö kaotanuna selles vanuses inimeste võimalusi oma haridusele ja kogemustele samaväärne ametikoht leida, vähetõenäolisteks. Seda kinnitavad ka arvukad rahvusvahelised uuringud (Sargent 2016; Bellman 2007; Phillips *et al.* 2015; Fasbender, Wang 2017; Heywood, Jirjahn 2015).

Samuti tuleneb käesoleva töö uuringutulemustest, et vähemkonkurentsivõimeliseks vanemaealiseks hakatakse inimest tööturul pidama juba enne 50. eluaastat (Phillips *et al.* 2015).

Vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul peavad probleemiks kõik vastajad. Oodatud trendina tõi uuring välja, et diskrimineerimise tugevaim mõju avaldub värbamisel (Phillipson *et al.* 2016; Heywood, Jirjahn 2015). Seda, et vanuseline diskrimineerimine avaldub kõige ulatuslikumalt värbamise valdkonnas olid ise kogenud kõik intervjueeritavad. Muudes personalitöö valdkondades: koolitamisel, töötasustamisel, edutamisel ja suhtumises vanemaealistesse olid diskrimineerimist kogenud üksikud vastajad.

Uuringu „Vanuseline tõrjumine tööturul“ diskrimineerimise tagajärgede omavahelises võrdluses on vastajad majanduslike aspektide asemel rõhutanud pigem tagajärgede sotsiaalseid ja psühholoogilisi aspekte.

Käesoleva töö uuringus leidis kinnitust töökoha taotleja vanuse vastamine Skeemiteooria printsiibile, mille järgi ametikoha täitja demograafiline tunnus (vanus) peab olema kooskõlas



olemasoleva stereotüüpse standardiga antud ametikoha täitja osas. Organisatsioonidesse värbamisel on valikuotsuste tegijad intervjueeritavate hinnangul nooremajaloolised juhid ja personalitöötajad, kes lähtuvad seejuures oma stereotüüpsest standardist.

Intervjuudest jäi kõlama, et tööandjad komplekteerivad kollektiive pigem kooskõlas ASA mudeliga, mille kohaselt kutsutakse organisatsiooni inimesi, kes sarnanevad organisatsiooni liikmetega, et vältida mittehomoogeensete kollektiivide teket, võimalike põlvkondadevaheliste probleemide ennetamiseks.

Erinevalt Suurbritannia 50-64 aastastest (Phillipson *et al.* 2016), kes tervise halvenedes pigem loobuksid tööst, soovisid vastajad jätkata töötamist kasvõi osakoormusega.

Töökohal omandatud oskuste, kuid puuduvate ametlike dokumentide osas vajaksid meetmeid nende akrediteerimise osas ka Eesti vanemaealised - see tulemus on sarnane MacDermott 2014 uuringu tulemustega.

Riiklikes arengukavades kajastatud puudused vanemaealiste vähese osalemise kohta elukestvas õppes leidsid kinnitust ka intervjuudes, kus vastajad nentisid, et koolitustele suunatakse ikka eelkõige nooremaid töötajaid. Samas lisasid nad, et vanemaealised peaksid ise ka olema aktiivsed koolitusvõimaluste küsijad ja otsijad.

Intervjuudes kajastusid vastajate kokkupuuted nooremate meesjuhtidega, kelle suhtumine vanemaealistesse on sarnane erinevates varasemates vanemaealiste hulgas läbi viidud uuringutes kirjeldatud suhtumisega (Scheuer, Loughlin 2018). Uuringust selgus, et kooskõlas sotsiaalse identiteedi teooriaga, kipuvad nooremad inimesed omistama vanemaealistele grupiliikmetele rohkem negatiivseid omadusi.

Põlvkondade ühendmine nii kogukondades kui organisatsioonides aitaks vastajate arvates kaasa vanemaealiste värbamise aktiivsusele. Uuringute andmetel on mitmekesisust väärtustavad organisatsioonid suuremad vanemaealiste värbajad (Goldberg *et al.* 2013).

Intervjueeritavad tõdevad, et ilma riigi toetuseta (MacDermott 2014) vanemaealiste võimalused tööturul oma haridusele ja kogemustele vastavat ametikohta leida, ei suurene.

Käesoleva töö uuringutulemuste põhjal on võimalik pakkuda välja lahendused, mis võiks toimida paremini praegu kasutusel olevatest kuna pärinevad sihtgrupi liikmetelt:

- täiendavate tööpoliitika meetmete väljatöötamine ja nende aktiivne tutvustamine riigi poolt tööandjatele;
- vanemaealiste värbamisvõimaluste avardamine riigi toel;
- koolitusvõimaluste mitmekesistamine – isiku võimalus ise otsustada, millistest oskustest tal tööturu jaoks vajaka jääb ning sellest lähtuvalt lasta tal valida koolitusvõimalusi;
- tööturu baasoskuste: juhiloa, võõrkeelte oskus, digipädevus - omandamise võimaldamine vanemaealistele sobivas tempos;
- paindlikumate võimaluste pakkumine töörežiimi ja puhkuse osas;
- juhtide ja personalitöötajate koolitamine cv-de lugemise ja vanusejuhtimise valdkonnas;
- ühiskonna harimine kogemustega inimesi väärtustades;
- meediakajastustes vanemaealiste kuvandi parandamine;
- mitmekesiste kogukondade ja organisatsioonide loomine erinevate põlvkondade abil;
- tööeas mittehõivatute, kes tervislikel või muudel põhjustel tööelust kõrvale jäänud, tööturule tagasitoomine.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et enda tõrjutuna tundmine ei lase vanemaealistel aktiivselt ühiskonna elus osaleda ega oma mitmekesiseid teadmisi ja kogemusi tööturul rakendada. Lähenedes igale vanemaealisele individuaalselt saab organisatsiooni tuua uusi kogemusi ja teadmisi ning rikastada seeläbi ka organisatsioonikultuuri.

## KOKKUVÕTE

Rahvastiku vananemisega seotud probleemid on päevakorral ka tööturul - kohas, kus vananev rahvastik ühiskonnaelule kõige otsesemat mõju avaldab. Töövõimelise elanikkonna vähenemine sunnib otsima täiendavaid ressursse - üheks vanusegrupiks, kelle potentsiaal tööturul alakasutatud - on 50-64-aastased inimesed.

Aastatel 2014-2018 on 50-64-aastaste arv moodustanud ligi viiendiku Eesti rahvastikust. Kui hõivatus selles vanusegrupis on samal perioodil suurenenud 69,6%-lt 74,4%-le ja töötute arv olnud keskmiselt 4,7%, siis mitteaktiivsete osatähtsus on jõudsalt vähenenud, liikudes 26,1%-lt 21,6%-le. Vaatamata sellele on mitteaktiivseid viis korda rohkem kui töötuid.

Valdkonniti on 50-64-aastased enam hõivatud töötlevas tööstuses, ehituses, hulgi- ja jaekaubanduses; mootorsõidukite ja mootorrataste remondis, veonduses ja laonduses, so valdkondades, kus loodav lisandväärtus on väiksem. Kooskõlas tegevusaladega on 50-64-aastaste hõivatus ametiala pearühma järgi: 53,1% neist töötab teenindus- ja müügitöötaja, oskustöötaja ja käsitöölise, seadme- ja masinaoperaatori ja koostaja ning lihttöölisena.

Töötukassast saadud andmest hakkab 50-64-aastaste puhul silma teise ja kolmanda taseme haridust omavate inimeste suur arv võrreldes esimese taseme haridust omavatega.

Kui ühelt poolt on vanemaeliste tööalase aktiivsuse mõjutajaks nende vaimne ja füüsiline suutlikkus, siis teiselt poolt mitmed institutsionaalsed tegurid: töökohtade olemasolu, tööjõunõudlus, töökorralduslikud praktikad, tööandjate eelistused jne.

Märkima peab, et 50-64-aastaste vanusegrupp on oma töökogemuste ja -ajaloo osas väga erinev.

Individuaalse tootlikkuse, kui töö protsessi ühe keskse kategooria ja vanuse vahelist seost on keeruline mõõta, mistõttu käituvad organisatsioonid stereotüüpselt teatud tunnustega inimeste suhtes. Vanuse tunnusest tulenev diskrimineerimine võib indiviidi tasandil sõltuvalt asjaoludest

tähendada nii tööelukvaliteedi langust kui tööelu lõppu üldse.

Käesoleva töö eesmärk oligi selgitada välja, millised on tööturul 50-64-aastaste inimeste vanuse tõttu diskrimineerimise kogemused, millised on nende subjektiivsel hinnangul diskrimineerimise tagajärjed ja kuidas nende arvates diskrimineerimise tagajärgedega organisatsioonides tegeleda võiks.

Käesoleva töö uuringu osa koostamiseks on kasutatud kvalitatiivset meetodit. Eelselekttsiooniga valim moodustus isikutest, kes olid vanusest tulenevat diskrimineerimist kogenud. Valimi näol oli tegemist mittetöenäosusliku mugavusvalimiga, kuhu kuulusid autorile kättesaadavad 10 isikut vanusevahemikus 50-64 aastat. Igäühega neist viidi läbi 25 avatud küsimusest koosnev poolstruktureeritud intervjuu. Kogutud andmete analüüsimiseks kasutati tavapäraselt sisuanalüüsi, mille tegemise käigus määrati ära tähtsamad sõnad ja anti neile koodid, misjärel ühendati koodid kategooriateks.

Põhikategooriad on järgmised:

- 1) intervjuueeritavate iseloomustus,
- 2) võimalused tööturul,
- 3) vanuseline diskrimineerimine,
- 4) diskrimineerimise tagajärjed,
- 5) diskrimineerimise tagajärgedega tegelemine,
- 6) õppimine ja areng,
- 7) tööelukvaliteedi tõstmine.

Uuringu andmetest nähtub, et 50-64-aastaste inimeste võimalused tööturul oma haridusele ja kogemustele senisega võrreldav ametikoht leida on väga piiratud. Indiviidi tasandil hindasid tööturul enda olukorda kindlamaks need vastajad, kes töötavad oma või tuttavate ettevõttes, ülejäänud pidasid enda positsiooni väga ebakindlaks.

Vanemaealiste vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul pidasid probleemiks kõik intervjuueeritavad. Diskrimineerimist enda isiku suhtes on kogenud kõik vastajad värbamisel, mõnevõrra vähem koolitamisel, töötasustamisel, edutamisel ja vanemaealistesse suhtumisel.

Intervjuudest nähtus, et vanusest tulenevat diskrimineerimist tööturul võimaldavad nii

organisatsioonides juurdunud hoiakud ja stereotüüpsed ettekujutused konkreetse ametikoha täitja vanusest kui organisatsioonile sobivatest isikutest üldse. Lisaks eelnevale veel ühiskonna tõrjuv suhtumine vanemaealistesse ning meedia loodud vanemaealise negatiivse alatooniga kuvand.

Vanuselise diskrimineerimise majanduslike tagajärgede – töötuse, madalalpalgalisele tööle mineku, ettevõtete headest töötajatest ilmajäämise kõrval, rõhutasid intervjueeritavad pigem sotsiaalseid ja psühholoogilisi aspekte: vastumeelse ameti omandamise vajadus, üksindus, elurõõmu vähenemine, olukorraga leppimine, tõrjutus.

Vastajate arvates peaksid diskrimineerimise tagajärgedega tegelemiseks valikud tegevused olema pigem ennetavat laadi, et üldse juhtumite arvu vähendada. Võimalustena nähakse nii juhtide kui personalitöötajate koolitamist, kogu ühiskonna suhtumise muutmist ning muudatusi igapäevase elu meediakajastustes. Kuna vanuselise diskrimineerimise juhtumite tõendamine on keeruline, on intervjueeritavad pöördunud probleemiga asjaomaste riigiasutuste asemel hoopis erinevate meediakanalite poole.

Õppimist ja arengut väärtustasid kõik vastajad, nende arvates vajavad muudatusi vanemaealiste koolitus- ja arenguprogrammid: seda nii valiku, rahalise mahu kui materjali läbimise tempo osas.

Tööelukvaliteedi olulise mõjutajana terve olemist pidasid tähtsaks kõik intervjueeritavad. Vastajad olid huvitatud paindlikumast tööajast, et ühildada paremini töö- ja isiklik elu ning jagada energiavarusid, muutmaks seeläbi enda tööelu kvaliteetsemaks. Erinevate põlvkondade ühendamise nii kogukondades kui organisatsioonides aitaks vastajate arvates kaasa mitmekesisemate suhete tekkimise kaudu tööelukvaliteedi tõusule.

Vanemaealiste tööelukvaliteeti parandava abinõuna nägid intervjueeritavad riigi juhtiv-koordineerivat tegevust väikeettevõtluse soodustamises, tööandjates motivatsiooni tekitamises vanemaealisi tööle võtta, kõrgharidusega inimeste reservi loomises ja selle põhjal nende tööhõive tagamises.

Kuna käesoleva magistr töö valim ei olnud suur, ei saa selle pealt teha üldistusi kogu tööturu kohta, küll annab see sisendit uuringuks, millisega võiks 10-liikmelist võrdlusgruppi neist, kes pole tajunud vanuselise diskrimineerimist, intervjueerida selle kohta, mida nad ise või nende tööandjad on teinud teisiti, et vanuselise diskrimineerimist pole toimunud.

## **SUMMARY**

### **PERCEPTION OF AGE DISCRIMINATION OF OLDER PEOPLE AND OPPORTUNITIES FOR IMPROVING WORKING LIFE IN THE LABOR MARKET**

Kirsi Palo

The aim of this master's thesis is to find out what age discrimination experiences the elderly people in the labor market have had and what are the consequences of discrimination according to the subjective assessment of the elderly and how the elderly think they could be addressed in organizations.

In order to achieve this goal, the author of this work has raised the following research questions:

- 1) what age-related prejudices and attitudes older people perceive in the recruitment process and at the workplace;
- 2) what factors do older people consider to be discriminatory and what are the possible consequences of discrimination;
- 3) what do 50-64-year-olds themselves recommend to improve the working life of this age group?

Problems related to the aging of the population are also on the agenda in the labor market - a place where the aging population has the most direct impact on the life of society. The declining working age population forces us to look for additional resources. One age group whose potential in the labor market is underused are people aged 50-64.

In 2014-2018, the number of people aged 50-64 made up almost a fifth of the Estonian population. Employment in this age group has increased from 69.6% to 74.4% and the number of unemployed has averaged 4.7% over the same period. Moreover, the share of the inactive people in this age group has also fallen sharply, moving from 26.1% to 21.6%. Nevertheless, there are five times more people inactive than unemployed.

Because the relationship between an individual's productivity and age is difficult to measure, organizations tend to behave stereotypically towards people with certain characteristics. Age discrimination may vary at the individual level. Depending on the circumstances, it could mean a decline in the quality of working life or the termination of working life in general.

A qualitative method has been used to compile the study part of this work. The pre-selection sample consisted of individuals who had experienced age discrimination. The sample was an unlikely comfort sample, which included 10 persons available to the author between the ages of 50 and 64. A semi-structured interview of 25 questions was conducted with each of them. The data was then analyzed by using standard content analysis, in which keywords were identified and coded, after which the codes were categorized.

The survey data shows that for people aged 50-64, the opportunities to find a job comparable to their education and experience in the labor market are very limited, both in the event of losing their job or having a desire for self-development. At the individual level, those who work for their own or acquaintances' companies rated their situation in the labor market more firmly, while the rest considered their position to be very precarious.

Age discrimination in the labor market was seen as a problem by everyone in the sample group. All respondents have experienced discrimination in recruitment, somewhat less in training, salary, career opportunities, and attitudes towards older people.

Conducted interviews showed that age discrimination in the labor market is made possible by the attitudes and stereotypes embedded in organizations where age is considered to be an important factor, whether a person is suitable for the organization in general. In addition to the above, society's exclusionary attitude towards the elderly and the image of the elderly with a negative undertone created by the media further address the issue.

In addition to the economic consequences of age discrimination - unemployment, low-paid employment, the loss of good employees in companies, the interviewees emphasized social and psychological aspects: the need for a reluctant job, loneliness, loss of zest for life, reconciliation, exclusion.

According to the respondents, the actions taken to address the consequences of discrimination should be of a proactive nature in order to reduce the number of cases at all. Opportunities are seen as training both managers and staff, changing the attitudes of society as a whole, and changes in the media coverage of everyday life. Due to the difficulty of proving cases of age

discrimination, the interviewees have turned to various media outlets instead of seeking help from relevant public authorities.

Learning and development were valued by all respondents. They think that training and development programs for older people need changes: in terms of choice, financial volume, and pace of the learning courses.

The interviewees saw health as an important factor influencing the quality of working life. Being healthy was considered very important. All respondents were interested in more flexible working hours, which would allow them to better reconcile work and private life and share energy resources, thus making working life better. According to the respondents, uniting different generations in both communities and organizations would contribute to the improvement of the quality of working life through the emergence of more diverse relationships.

As the sample group of this master's thesis was not large, it is not possible to make generalizations about the whole labor market. However, it provides input to a study that could interview a 10-member reference group of those who have not perceived age discrimination about what they or their employers had done differently that no discrimination had taken place.



## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Ainsar, M., Soidla, I. (2018). Mis aitab saada digiühiskonna liikmeks? *Riigikogu Toimetised*, 37, 181-189. Kättesaadav: <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/Ainsaar-Soidla.pdf>, 09.04.2020.

*Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020*. (2013). Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena\\_vananemise\\_arengukava\\_2013-2020.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf), 30.09.2019.

Alcover, C.-M. (2017). Bridge Employment: Transitions from Career Employment to Retirement and Beyond. Kättesaadav: [https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-46781-2\\_10](https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-46781-2_10), 30.04.2020.

Alon-Shenker, P. (2016). Legal Barriers to Age Discrimination in Hiring Complaints. *Dalhousie Law Journal*, 39, 289-325. Kättesaadav: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2791269](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2791269), 28.03.2020.

Bellmann, L., Brüssig, M. (2007). Recruitment and Job Applications of Older Jobseekers from the establishments perspective. IZA (Bonni Tööjõu-uuringute Instituut) Discussion Paper, 2721, 1-22. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/5137067\\_Recruitment\\_and\\_Job\\_Applications\\_of\\_Older\\_Jobseekers\\_from\\_the\\_Establishments'\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/5137067_Recruitment_and_Job_Applications_of_Older_Jobseekers_from_the_Establishments'_Perspective), 26.12.2019.

Chiesa, R., Toderi, S., Dordoni, P., Henkens, K., Fiabane, E. M., Setti, I. (2016). Older workers: stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 1152-1166. Kättesaadav: <https://www.emerald.com/insight/content/10.1108/JMP-11-2015-0390/full/html?af=R&>, 23.11.2019.

Dordoni, P., Argentero, P. (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: a Conceptual Analysis and a Literature Review on Older Workers Stereotypes. *Ageing International*, 40, 393-412. Kättesaadav: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12126-015-9222-6>, 23.11.2019.

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. (2014). Kättesaadav: <https://www.hm.ee/et/eesti-elukestva-oppe-strateegia-2020>, 20.11.2019.

Eesti keele sõnaraamat. (2019). Eesti Keele Instituut. Kättesaadav: <http://www.eki.ee/dict/eks>, 05.12.2019.

Eesti Tööjõu-uuring 2009. (2011) *Sotsiaalministeeriumi toimetised* nr 3, 29-42. Kättesaadav: [https://www.stat.ee/public/teadustood/2011/Eesti\\_tooelu-uuring\\_2009.pdf](https://www.stat.ee/public/teadustood/2011/Eesti_tooelu-uuring_2009.pdf), 11.01.2020.

Eesti Vabariigi põhiseadus. RT I, 15.05.2015, 2.

Eichhorst, W., Boeri, T., Coen, A. D., Galasso, V., Kendzia, M., Steiber, N. (2014). How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers? *IZA Journal of European Labor Studies*, 3, 1-23. Kättesaadav: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9012-3-19>, 23.11.2019.

Fasbender, U., Wang, M. (2017). Negative Attitudes toward Older Workers and Hiring Decisions: Testing the Moderating Role of Decision Makers' Core Self-Evaluations. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-10. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/311733610\\_Negative\\_Attitudes\\_toward\\_Older\\_Workers\\_and\\_Hiring\\_Decisions\\_Testing\\_the\\_Moderating\\_Role\\_of\\_Decision\\_Makers'\\_Core\\_Self-Evaluations](https://www.researchgate.net/publication/311733610_Negative_Attitudes_toward_Older_Workers_and_Hiring_Decisions_Testing_the_Moderating_Role_of_Decision_Makers'_Core_Self-Evaluations), 25.03.2020.

Goldberg, C. B., Finkelstein, L., Perry, E. L., Shull, A. (2013). Antecedents and outcomes of targeting older applicants in recruitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 265-278. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/271682247\\_Antecedents\\_and\\_outcomes\\_of\\_targeting\\_older\\_applicants\\_in\\_recruitment](https://www.researchgate.net/publication/271682247_Antecedents_and_outcomes_of_targeting_older_applicants_in_recruitment), 18.04.2020.

Heaolu arengukava 2016-2023. (2016). Kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>, 11.01.2020.

Hess, M. Expected and preferred retirement age in Germany. (2015). Kättesaadav: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00391-016-1053-x.pdf>, 30.04.2020.

Heyma, A., Nauta, D., van der Werff, S., van Stolen, G. (2014). What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers? *De Economist*, 162, 397-414. Kättesaadav: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-014-9239-3>, 19.04.2020.

Heywood, J., S. Jirjahn, U. (2015). The German Labour Market for Older Workers in Comparative Perspective. Universität Trier. Kättesaadav: <https://econpapers.repec.org/paper/trrwpaper/201502.htm>, 09.04.2020.

Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 331-346. Kättesaadav: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2012.748656>, 10.04.2020.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ (2011). Kättesaadav: <https://www.riigikantselei.ee/et/onkurentsivoime-kava-eesti-2020>, 18.11.2019.

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

Lauk, P. (2018). *Vanemaealiste töötajate kohta levinud stereotüübid Eesti personalitöötajate hulgas*. (Magistritöö) TalTechi majandusteaduskond, Tallinn.

Leesment, M. (2017). *Tööandjate valmisolek vanemaealise tööjõu värbamiseks ning vanusepõhiseks juhtimiseks riigi eakatepoliitika kontekstis*. (Magistritöö) Tallinna Ülikool.

- Leppik, L., Abuladze, L., Sakkeus, L., Tambaum, T. (2018). Kohanemine rahvastiku vananemisega kui rahvastikupoliitika keskne väljakutse. *Riigikogu Toimetised*, 38, 59-69. Kättesaadav: <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Kohanemine-rahvastiku-vananemisega-kui-rahvastikupoliitika-keskne-v%C3%A4ljakutse.-Leppik-Abuldaze-Sakkeus-Tambaum.pdf>, 25.12.2019.
- MacDermott, T. (2014). Older workers and extended workforce participation: Moving beyond the 'barriers to work' approach. Kättesaadav: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229113520211?journalCode=jdia>, 10.04.2020.
- McCarthy, J., Heraty, N., Cross, C., Cleveland, J. N. (2014). Who is considered an „older worker“? Extending our conceptualisation of „older“ from an organisational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 4, 374-393, 23.11.2019.
- Mitmekesisuse kokkulepe*. Eesti Inimõiguste Keskus. Kättesaadav: <https://humanrights.ee/teemad/mitmekesisus-ja-kaasatus/charter>, 19.04.2020.
- Ofluoglu, G. (2013). New psychosocial risks HR executives face with psychological agreements, ageing workforce, instability between work – private life and mobbing. *European Scientific Journal*, 393-405. Kättesaadav: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.677.6917&rep=rep1&type=403>, 30.04.2020.
- Phillips Lassus, L. A., Lopez, S., Roscigno, V. J. (2015). Aging workers and the experience of job loss. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 81-91. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/271274516\\_Aging\\_Workers\\_and\\_the\\_Experience\\_of\\_Job\\_Loss](https://www.researchgate.net/publication/271274516_Aging_Workers_and_the_Experience_of_Job_Loss), 25.12.2019.
- Phillipson, C., Vickerstaff, S., Lain, D. Achieving fuller working lives: labour market and policy issues in the United Kingdom. (2016). *Australian Journal of Social Issues*, 2, 187-203. Kättesaadav: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1839-4655.2016.tb00373.x>, 23.11.2019.
- Rodríguez-Cifuentes, F., Farfán, J., Topa, G. (2018). Older Worker Identity and Job Performance: The Moderator Role of Subjective Age and Self-Efficacy. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/329395406\\_Older\\_Worker\\_Identity\\_and\\_Job\\_Performance\\_The\\_Moderator\\_Role\\_of\\_Subjective\\_Age\\_and\\_Self-Efficacy](https://www.researchgate.net/publication/329395406_Older_Worker_Identity_and_Job_Performance_The_Moderator_Role_of_Subjective_Age_and_Self-Efficacy), 30.04.2020.
- Sakkeus, L. Eesti noortele ei ole tänapäevaseid töökohti. Kättesaadav: <https://www.employers.ee/uudised>, 02.02.2020.
- Sargeant, M. (2016). Age diskrimination in employment. Kättesaadav: <https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=LmXeCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Age+Discrimination+In+Employment+2016&ots=jkrZU>, 23.11.2019.

Scheuer, C.-L., Loughlin, C. (2018) Could the aging workforce reduce the agency penalty for female leaders? Re-examining the think manager– think male stereotype. *Journal of Management & Organization*. Kättesaadav: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/could-the-aging-workforce-reduce-the-agency-penalty-for-female-leaders-reexamining-the-think-managerthink-male-stereotype/6259B7ECC4588B0603726FA1FFC36215>, 28.03.2020

*Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 2018. aasta aruanne riigikogu põhiseaduskomisjonile*. (2019). Kättesaadav: [https://volinik.ee/wp-content/uploads/2019/06/2018\\_aastaruanne\\_voliniku-kantselei\\_.pdf](https://volinik.ee/wp-content/uploads/2019/06/2018_aastaruanne_voliniku-kantselei_.pdf), 25.01.2020.

*Statistikaameti pressiteade nr 18*. (2020). Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2020-018?highlight=osaajaga%2Ct%C3%B6%C3%B6amine>, 10.04.2020.

Statistika e-andmebaas RV0211

Statistika e-andmebaas TT0202

Statistika e-andmebaas TT2129

Statistika e-andmebaas TT330

Stoilkovska, A., Ilieva, J., Gjakovski, S. (2015). Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources. *UTMS Journal of Economics* 6 (2), 281–292. Kättesaadav: <http://utmsjoe.mk/files/Vol.%206%20No.%202/UTMSJOE-2015-0602-009-Stoilkovska-Ilieva-Gjakovski.pdf>, 24.10.2019

Tambaum, T. (2016a). *Diskrimineerimine vanuse alusel*. Saks, K. Toimetaja. Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele 216-245.

Tambaum, T. Vanemas eas töäjõud ja sooline eripära. (2016b). Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus. Kättesaadav: [https://enut.ee/files/50\\_ja\\_mis\\_edasi\\_ulevaade\\_tambaum.pdf](https://enut.ee/files/50_ja_mis_edasi_ulevaade_tambaum.pdf), 12.01.2020.

Teder, I. Õigus tööle igas eas. (2016). Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei. Kättesaadav: [https://volinik.ee/wp-content/uploads/2020/01/Oigus\\_toole\\_igas\\_eas.pdf](https://volinik.ee/wp-content/uploads/2020/01/Oigus_toole_igas_eas.pdf), 14.01.2020.

Töäjõu-uuringu mõisted. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/esms-metaandmed?id=68932&code=40701>, 19.02.2020.

Truxillo, D. M., Fraccaroli, F. (2013). Research themes on age and work: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 249–252. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/236969029\\_Research\\_themes\\_on\\_age\\_and\\_work\\_Introduction\\_to\\_the\\_Special\\_Issue](https://www.researchgate.net/publication/236969029_Research_themes_on_age_and_work_Introduction_to_the_Special_Issue), 18.04.2020.

Töölepingu seadus. RT I, 19.03.2019, 94.

- Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad 2018.*  
Kättesaadav: [https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Toeovaidlused/TVK\\_menetluses\\_olnud\\_diskrimineerimisvaidlused\\_2018.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeovaidlused/TVK_menetluses_olnud_diskrimineerimisvaidlused_2018.pdf), 25.01.2020.
- Vanaduspension ja pensioniiga.* Sotsiaalkindlustusamet. Kättesaadav: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension/pension-liigid-ja-soodustused#Vanaduspension>, 26.01.2020.
- Vandenbergh, V. (2019)., Cognition and Work Capacity Beyond the Age of 50. Econstor. Kättesaadav: <http://hdl.handle.net/10419/190974>, 14.03.2020.
- van den Heuvel W. J. A., van Santvoort M. M. (2011). Experienced discrimination amongst European old citizens. *European Journal of Ageing* 8, 291–299. Kättesaadav: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10433-011-0206-4>, 25.01.2020.
- Vanemaealised tööturul.* (2012). Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaealised-tooturul-loppraport.pdf>, 17.01.2020.
- Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring.* (2015). Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne\\_tnsemorsapraaxis\\_final.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne_tnsemorsapraaxis_final.pdf), 22.12.2019.
- Vanuseline tõrjumine tööturul.* (2018) Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. Kättesaadav: <https://humanrights.ee/app/uploads/2018/03/Ettekanne-konverentsil-21-m%C3%A4rtsil-2018.pdf>, 15.09.2019.
- Võõrsõnade leksikon.* (2015). Kättesaadav: <http://www.eki.ee/dict/vsl/>, 29.12.2019.
- Õiguskantsleri aastäulevaade 2018/2019.* Kättesaadav: <https://www.oiguskantsler.ee/ylevaade2019/sotsiaalne-turvalisus#i6>, 25.01.2020.

# LISAD

## Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused

### Isiklik informatsioon

1. Te olete mees või naine?
2. Milline on teie vanus täisaastates?
3. Kus te elate (valla või linna nimi)?
4. Millise taseme haridus teil on? Täpsustage.

I tase (põhiharidus,

põhihariduseta kutseharidus,

põhihariduse baasil kutseharidus)

II tase (üldkeskharidus,

kutsekeskharidus põhi- või keskhariduse baasil)

III tase (keskeriharidus keskhariduse baasil,

kõrgharidus,

magistri- või doktorikraad

bakalaureus, magister, doktor või nendega võrdsustatud haridus)

5. Milliseid keeli oskate veel peale emakeele?

### Üldised küsimused

6. Kui keeruline teie arvates on 50+ vanuses inimesel leida Eestis oma haridusele ja kogemustele vastavat tööd? Täpsustage.
7. Kui levinud teie hinnangul on vanemaealiste vanusest tulenev diskrimineerimine Eesti tööturul? Täpsustage.
8. Kuidas personalitöötajate stereotüüpne suhtumine 50+ vanuses inimesesse mõjutab valitaks osutumist? Täpsustage.
9. Millised tegurid teie hinnangul veel võimaldavad vanemaealisusest tingitud diskrimineerimist töösuhtes?

10. Millised on sellise diskrimineerimise võimalikud tagajärjed teie arvates?
11. Kuidas tuleks teie meelest vanemaealiste vanusest tulenevat diskrimineerimist ennetada, tõkestada, likvideerida?
12. Mida soovitate veel ette võtta vanusegrupi 50-64 aastat tööelu parandamiseks?

#### Põhiküsimused

13. Kas te olete oma tööaastate jooksul tegevusala valdkonda vahetanud? Kui mitmel korral see on toimunud? Kas see (need) vahetus(ed) on olnud teie soovil või peale sunnitud? Täpsustage.
14. Kas peale Eesti olete töötanud ka mõnes teises riigis? Mille poolest see kogemus on sarnane ja mille poolest erineb kodumaisest töökogemusest?
15. Millised tegurid on ajendanud kedagi pidama teid tööturul vanemaealiseks? Kuidas olete seejärel tajunud või kogenud diskrimineerimist enda isiku suhtes?
16. Kas olete seoses vanuselise diskrimineerimisega kaalunud kunagi pöördumist või pöördunud:
  - a) Õiguskantsleri
  - b) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku
  - c) Töövaidluskomisjoni
  - d) Kohtu
  - e) Muu instantsi (ajakirjandus, televisioon, raadio, sotsiaalmeedia jne) poole?

Kas sellise pöördumise tarbeks faktide väljatoomine on keeruline või lihtne tegevus?

17. Kui oluline on teie jaoks õppimine ja arenemine vanemas eas? Täpsustage.
18. Milliseks te hindate tänasel päeval oma võimalusi tööturul?
19. Kui tervis halveneks, kas sooviksite sel juhul töötada osakoormusega või loobuksite töölkäimisest üldse?
20. On teil kogemusi vabatahtliku tööga või tööampsude tegemisega?

## Lisa 2.

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

Mina Kirsi Palo

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

---

Vanemaealiste vanuselise diskrimineerimise tajumine ja tööelu parandamise võimalused tööturul

---

*(lõputöö pealkiri)*

mille juhendaja on Taimi Elenurm,

*(juhendaja nimi)*

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kirsi Palo (*allkiri*)

12.05.2020 (*kuupäev*)