

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Personalitöö ja -arenduse õppetool

Vivian Lääts (123051)

**KÕRGHARIDUSEGA NAISTE TÖÖMOTIVATSIOON JA
VÕIMALUSED EESTI TÖÖTURUL PEALE AMETLIKU
PENSIONIEA SAABUMIST**

Magistritöö

Juhendaja: Taimi Elenurm, MA ja MBA

Tallinn 2015

LÜHIKOKKUVÕTE

KÕRGHARIDUSEGA NAISTE TÖÖMOTIVATSIOON JA VÕIMALUSED EESTI TÖÖTURUL PEALE AMETLIKU PENSIONIEA SAABUMIST

Vivian Lääts

Käesolev magistritöö uurib kõrgharidusega naiste töömotivatsiooni ja võimalusi Eesti tööturul peale ametliku pensioniea saabumist. Eesmärgiks on süvaintervjuude käigus välja selgitada, mis hoiaks kõrgharidusega naised aktiivsena tööturul ka peale ametliku pensioniea saabumist.

Teooria osas tutvustatakse mujal maailmas läbi viidud erinevaid uuringuid ning tuuakse välja vanemaealiste tööhõive ja töömotivatsiooni erinevad aspektid, selgunud tulemuste osas.

Eesmärgi täitmiseks viidi läbi 13 süvaintervjuud, mille käigus uuriti juba pensionieas olevate kõrgharidusega Eesti naiste käest, mis neid motiveerib edasi töötama vaatamata võimalusele jääda koduseks pensionäriks ja kuidas nad hindavad hetkel oma tööturuvõimalusi. Intervjuud salvestati diktofoniga ning transkribeeriti sõna-sõnalt ning analüüsiti seejärel vastuseid ning tehti järeldused. Käesoleva magistritöö raames selgus, et kõrgharidusega Eesti pensioniealised naised ei ole eriti huvitatud töötama osalise tööajaga, kuid sooviksid siiski paindlikumaid töötingimusi, saamaks ise reguleerida oma tööaega. Vanemaealiste diskrimineerimist töökohal ei olnud tundnud ükski intervjuueeritavatest, mis on positiivne. Uuringu tulemustest selgus ka, et kõik intervjuueeritavad hindavad väga nii koolitusvõimalusi kui ka füüsilist aktiivsust, mis aitab püsida aktiivse ja terve tööinimesena.

Märksõnad: pensioniealised kõrgharidusega naised, motivatsioon, tööturuvõimalused.

ABSRTACT

KÕRGHARIDUSEGA NAISTE TÖÖMOTIVATSIOON JA VÕIMALUSED EESTI TÖÖTURUL PEALE AMETLIKU PENSIONIEA SAABUMIST

Vivian Lääts

Current Master's Thesis „Motivation for work and opportunities of Estonian labor market for women with tertiary education reaching their legal retirement age“ explores the motivation and opportunities of Estonian high-educated women in the labor market after the official retirement age. The aim of the master's thesis is to find out through the in-depth interviews, what would graduate women active in the labor market, even after the official retirement age.

The theoretical part gives an overview of various studies carried out elsewhere in the world, and brings out the results of those studies.

To fulfill the goal 13 interviews were carried out, which examined women with tertiary education reaching their legal retirement age in Estonia, what will motivate them to continue to operate despite the possibility to stay at home pensioner and how they evaluate their current employment options in case of losing their jobs at this moment. The interviews were recorded with a voice recorder, then transcribed verbatim, analyzed and conclusions were made. Master's thesis in this context showed, among other things, that highly educated women in Estonia who have reached the retirement are not particularly interested in working part-time but would like to have more flexible working conditions, to have the opportunity to regulate their own working hours. Discrimination against older workers in the workplace was not known by any of the interviewees, which is very positive. The survey results also showed that all of the interviewees appreciate the opportunities for training as well as a physical activity that will help working people to stay active and healthy.

Key Words: retirement-aged women with tertiary education, motivation, labour market opportunities.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	2
ABSRTACT	3
SISSEJUHATUS	5
1. Teoreetiline ülevaade.....	7
1.1 Vanemaealise tööjõu olulisus tänapäeva vananevas ühiskonnas	7
1.2. Vanemaealised naised tänapäeval tööturul ja sotsiaalses elus.....	8
2. Uuritavad kategooriad	10
2.1 Materiaalne heaolu ja tööturul püsimine	10
2.2. Vanemaealiste töömotivatsioon.....	14
2.2.1 Tervis	15
2.2.2 Tööaeg ja tööhõive	16
2.2.3 <i>I-deals</i> ehk isiklikud kokkulepped.....	20
2.2.4 Vanemaealiste ühiskondlik elu	21
2.2.5 Kompetentsid, karjäär, õppimine, haridus.....	22
2.2.6 Sotsiaalsed vajadused	25
2.3 Vanuseline diskimineerimine	27
3. Uuringu metoodika	30
3.1 Uuringu eesmärk ja ülesanded.....	30
3.2. Uuringu meetod	30
3.3 Valim	31
3.4 Andmete kogumine ja andmeanalüüsi meetodid.....	31
4. Intervjuude analüüs.....	32
4.1. Vastajate üldisloomustus	32
4.2 Tööaeg ja tingimused	34
4.3 Töökeskkond, tööalased suhted, diskimineerimine	35
4.4 Tervis	36
4.5 Õppimine ja koolitus	37
4.6 Tööturu võimaluste hindamine.....	39
4.7 Majanduslik kindlustatus	40
5. Arutelu ja ettepanekud.....	42
KOKKUVÕTE	45
RESUME	47
KASUTATUD KIRJANDUS	49
Lisa 1	53

SISSEJUHATUS

Käesolevas magistritöös analüüsib ja võrdleb autor vanemaealiste kõrgharidusega naiste töömotivatsiooni ja võimalusi Eesti tööturul ning selgitab, mis ajendaks neid püsima aktiivsetena tööjõuturul ehk töötama edasi peale ametliku pensioniea saabumist. Uuritakse ka fookuses oleva grupi sotsiaalseid ja majanduslikke vajadusi, mida rahuldatakse töö kaudu.

Prognooside kohaselt on Eestis järgmise viie aasta jooksul tööturult kadumas ligi 44 000 inimest, seega on väga aktuaalseks muutumas küsimus, kuidas hoida inimesi senisest kauem tööturul aktiivsetena ning mis neid selleks motiveeriks. Kitsendamaks probleemi magistritööks sobivale mahule, võtab käesolev töö fookusesse kõrgharidusega Eesti naised vanemaealisest elanikkonnast, kuivõrd kõrgharitud elanikkond suudab tööturule tuua rohkem inimkapitali.

Vanemaealiste naiste tõrjumisele tööturult ja diskrimineerimisele on tähelepanu juhitud ka Sotsiaalministeeriumi dokumendis "Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020".

Kuigi tööhõive on kasvanud, näitab värske demograafiline suundumus, et sellest jääb väheks tööjõuvajaduse katmiseks. Ligikaudu 600 000 hõivatu taseme hoidmine nõuaks juba 80%-list tööhõivemäära. Eestis on viidud läbi vähe uurimusi teemal, kuidas suurendada just pensioniealiste osakaalu tööjõuturul ning käesolev magistritöö teeb sissejuhatuse, leidmaks vastuseid kriitilistele küsimustele, mis hoiaks inimesi kauem aktiivsete osalejatena tööelus.

Autor soovib käesoleva töö raames selgitada, kuidas mõjutavad töötamise jätkamise otsust eneseteostuse vajadus, paindlik või osaline tööaeg, otsustusvabadus, tööandja tunnustus, sotsiaalne kaasatus, kirg töö vastu ja samuti ka majanduslik külg. Õppimise võimalus ja ka tervis mõjutavad inimeste otsust kauem töötada.

Pensionäride osatähtsuse arv rahvastikus on tõusnud drastiliselt ning seda on mõjutanud nii demograafilised tegurid, pensionisüsteemi ümberkorraldus 2000.aastal, pensioniea tõstmine kui ka majanduskriis. Pensioniea tõus ei suuda enam kompenseerida rahvastiku vananemist. Majanduslikult raskem aeg ja kitsam tööturg soodustavad ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämist.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, mis motiveerib tänapäeva Eesti kõrgharitud naisi osalema aktiivsena tööturul. Selleks on töö autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- 1) selgitada, milliseid faktoreid hindavad kõrgharidusega pensioniealised naised oluliseks tööturul osalemiseks;
- 2) tuvastada hinnang, kuidas sihtrühm tajub enda võimalusi tänasel tööturul;
- 3) selgitada, mida ootavad kõrgharidusega pensioniealised naised tööandjatelt.

Töö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilises osas keskendutakse pensionieas kõrgharidustega naiste kohta kirjanduses leitud informatsioonile töömotivatsiooni osas ning varasematele uuringutele pensionieas naiste töömotivatsiooni ja töö jätkamise kohta.

Kvalitatiivne uurimus viiakse läbi poolstruktureeritud süvaintervjuudena Eestis töötavate pensionieas kõrgharidusega naiste seas. Kasutatud on mugavusvalimit, kus töö autor on aasta jooksul otsinud nii tuttavate kui ka töökoha kaudu kõrgharidusega naisi, kes vaatamata pensionieale on seni aktiivsed tööturul. Intervjuud salvestati diktofoniga isikliku intervjuueerimise käigus. Esialgu oli kavas teha kaheksa intervjuud, kuid kuna ei tekkinud info küllastumist, tuli suurendada intervjuueeritavate hulka kolmeteistkümmeni.

Tegu ei ole vanemaealiste kõrgharidusega naiste puhul sugugi mitte homogeense grupiga - kõrgharidusega pensioniealiste naiste seas on nii neid, kes on pühendunud karjäärile, kui neid, kellel on olulisemaks väärtuseks perekond ning lähedaste eest hoolitsemine. Kuna aga intervjuueeritakse vaid kõrgharidusega naisi, kes vaatamata saabunud pensionieale, tööl käivad, on siin juba eelselekteerimine tehtud.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1 Vanemaealise tööjõu olulisus tänapäeva vananevas ühiskonnas

Euroopa Liidu rahvastik on tempokalt vananemas ning Eesti ei ole selles trendis erand.

2025.aastaks on umbes kolmandik Euroopa Liidu rahvastikust 60-aastased ja vanemad. Rahvastiku vananemine mõjutab nii üksikisikuid, perekondi, kui ka tööturgu. Suremus väheneb tänu paranenud elutingimustele, paremale toitumisele ja paremale tervishoiule. Eurostati hinnangul on aastaks 2060 iga tööealise inimese kohta (vanuses 15-64) üks üle 65-aastane inimene. (Trajanovskaja, 2013).

Tööealiste inimeste arv pidevalt väheneb ning vanemaealiste osakaal järjest suureneb. 65+ vanusegrupp suureneb märgatavalt järgmistel aastatel, tõustes 17%-lt 2010.aastal kuni 30%-ni 2060.aastaks. Vanusegrupp 80 ja vanemad tõuseb 5%-lt 2010.aastal 12%-ni 2060.aastaks. (Eurostat 2011, *Population projectons*).

Eesti Statistikaamet on 2011.aastal Eesti Rahvastikupüramiidi koostamisel tuginenud eeldusele, et summaarne sündimuskordaja tõuseb pidevalt ning jõuab 2047.aastaks kahe lapseni naise kohta, suremus väheneb, oodatav eluiga sünnimomendil pikeneb 2050.aastaks naistel 80,44 aastani. (Espenberg *et al*, 2012). Seoses pikeneva eluaega, peab aktiivselt kaasa mõtlema, kuidas hoida inimesi võimalikult kaua tööturul – kuidas neid motiveerida - mida teha selleks, et vaatamata saabunud pensionieale, tahaksid vanemaealised panustada töösse ja ennast arendada ning anda edasi oma teadmisi ja kogemusi. Tuleb ka pöörata tähelepanu sellele, mida on ühiskonnal pakkuda vanemaealistele, et nad tunneksid ennast väärtusliku ressursina.

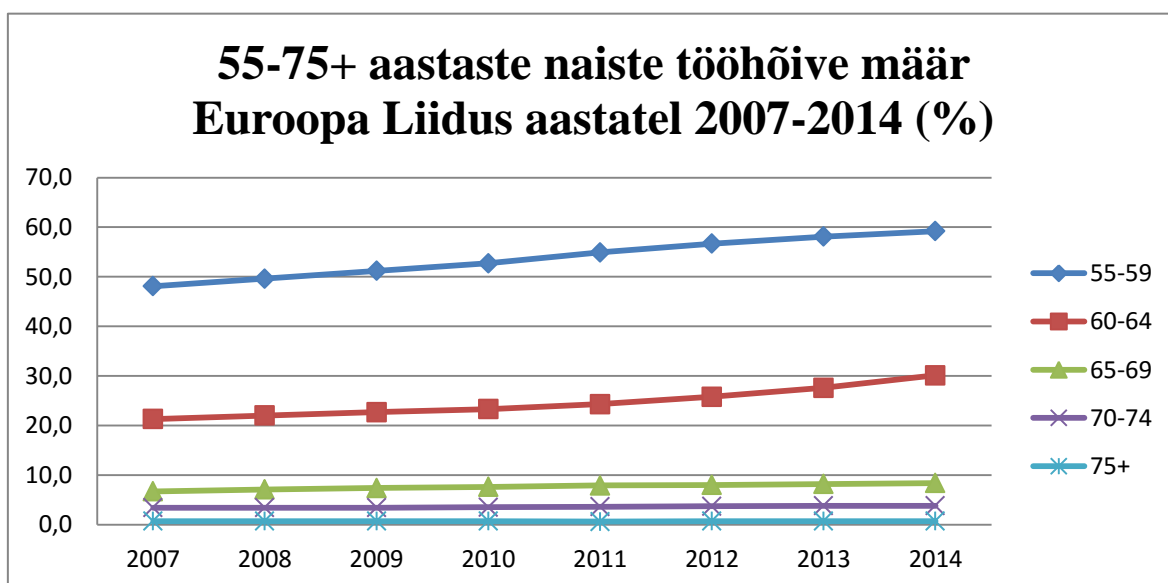
Endine ÜRO peasekretär Kofi Annan ütles oma kõnes: „Puud kasvavad aastate jooksul tugevamaks, jõed laiemaks. Samuti on vananemisega, kus inimene omandab mõõtmatu sügavuse ja laiuse kogemusi ja tarkust. See on põhjus, miks vanemaid inimesi tuleks mitte ainult kinni hoida ja austada; neid tuleks kasutada sellena, kes nad on – ühiskonna rikas ressurss“. (Kofi Annan, 2002).

1.2. Vanemaealised naised tänapäeval tööturul ja sotsiaalses elus

Vananemise mõiste on pidevas muutumises – sellega seoses on muutumas ka vanemaealisuse mõiste. Inimesed elavad ja töötavad aina kauem ning ka perekonna loomine liigub vanemasse ikka. Varem käsitleti keskea algusena 35.eluaastat, mis tänaseks on tõusnud 45.eluaastani ja tulevikus võib keskea vanus lükkuda koguni 50.eluaastale ning vanemaealise vanus 70.eluaastale. (Richardson ja Barusch, 2006).

Vanemaealiste naiste roll ühiskonnas sõltub suuresti nende sotsiaalse võrgustiku olemasolust ja suurusest. Perekondi omavad vanemaealised naised võivad olla abiks laste kasvatusel, kuid võivad teatud vanuse saabudes vajada ise perekonna materiaalsel, moraalsel või füüsilisel tuge. Keerulisem on olukord lasteta vanemaealiste puhul, kellel ei ole kõrges eas võimalik perekonna abile loota. Kui veel pool sajandit tagasi oli Eestis kolme generatsiooni elamine ühes majapidamises üsna tavaline nähtus, siis tänapäeval on üle kahe generatsiooni liikmete koos elamine pigem harv ning kõige vanem põlvkond peab omal jõul toime tulema.

Naiste tööhõive määr Euroopa Liidus näitab vanuses 55-59 aastat ning 60-64 aastat kasvudentensi, kuid 65-aastaste ja vanemate naiste tööhõive on aastatel 2007-2014 püsinud praktiliselt muutumatuna (vt joonis nr 1). Tuleb otsida võimalusi, et tõsta just vanemaealiste naiste tööhõivet ning leida viise, kuidas motiveerda neid kauem töötama.

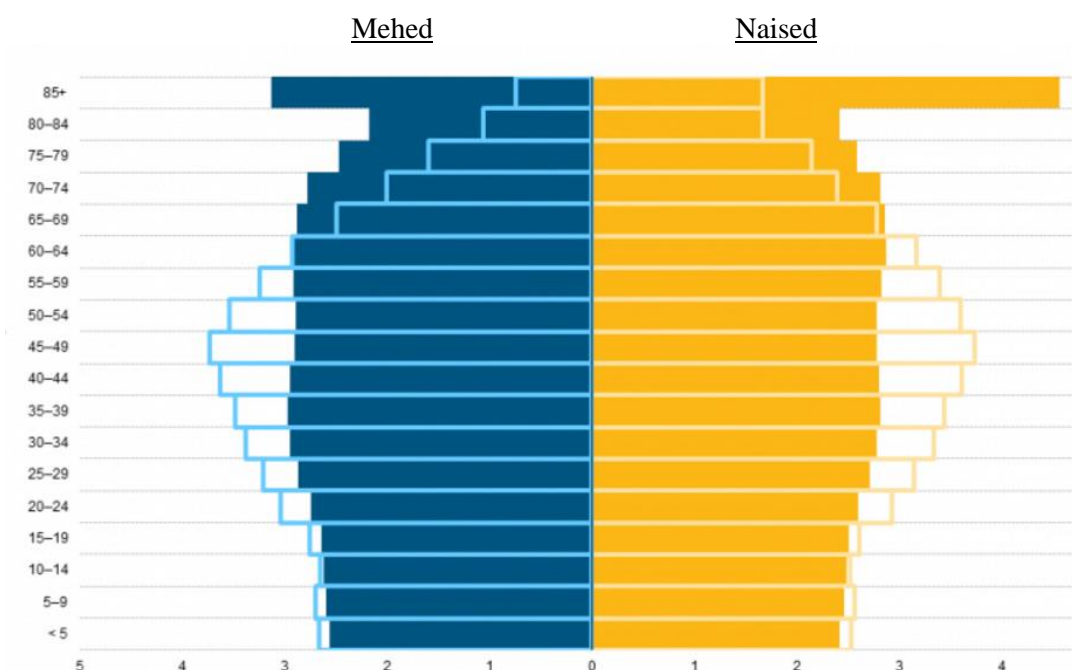


Joonis nr 1. 55-75+ aastaste naiste tööhõive määr Euroopa Liidus aastatel 2007-2014. Autori koostatud Eurostati andmete põhjal.

2005.aastal oli rohkem kui 20 miljonil Euroopa elanikul vanuses 15-64 (12,8 miljonil naisel ja 7,6 miljonil mehel) kohustus hoolitseda endast sõltuva täiskasvanu eest. See kohustus on tihti 55-64 aastaste naiste madala tööhõive põhjuseks. (Euroopa Komisjoni aruanne, 2010).

Euroopa Liidu prognoositava Rahvastikupüramiidi kohaselt tõuseb aastaks 2080 drastiliselt just vanemaealiste naiste arv (vt joonis 2) ning seega on vanemaealised naised just sihtgrupp, kelle töö hoidmisele peaks kõige suuremat tähelepanu pöörama.

Prognoositav Rahvastikupüramiid EL-28, 2014 ja 2080



Joonis 2. Prognoositav rahvastikupüramiid 2014-2080. Eurostat.
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_pyramids,_EU-28,_2014_and_2080_\(%C2%B9\)_\(%25_of_the_total_population\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_pyramids,_EU-28,_2014_and_2080_(%C2%B9)_(%25_of_the_total_population)_YB15.png) [21.12.2015]

Naiste madal tööhõive määr on probleemiks paljudes Euroopa Liidu riikides. Euroopa Liidus elavate 55-64-aastaste naiste keskmine hõivemäär (41,7%) oli 2012.aasta seisuga tunduvalt madalam meeste omast (56,3%). Vaid Soomes, Eestis ja Lätis oli vanemaealiste naiste hõive meestega võrreldes kõrgem või peaaegu samal tasemel. (Eurostat).

Vanemaealistel naistel on samaealiste meestega võrreldes suurem vaesuse risk kuna nende eeldatav eluiga on kõrgem ja eluaegne sissetulek madalam kui meestel. Varasem austus vanemaealiste teadmiste ja kogemuste suhtes on vähenenud kättesaadava informatsiooni hulga tõttu interneti teel ning vanemaealiste stereotüüpsele käsitlemisele õppimisvõimetutena, vaatamata sellele, et vananemine on tegelikult isikuti väga erinev. Peale kronoloogilise vanuse mõjutab osalemist tööturul ka psühholoogiline vanus ehk inimese enda tunnetuslik vanus, mis võib suuresti erineda bioloogilisest vanusest.

2. Uuritavad kategooriad

2.1 Materiaalne heaolu ja tööturul püsimine

Töö mõjutab elukvaliteeti ja eluga rahulolu väga oluliselt. Eelkõige on tähtis töö olemasolu, teisalt aga ka töötingimused. Töö juures on olulised nii materiaalne kindlustunne, kui ka tööle kulutatud aeg. Töö mõjutab lisaks töötajale ka tema lähedaste elukvaliteeti ning tema kuulumist sotsiaalsesse klassi.

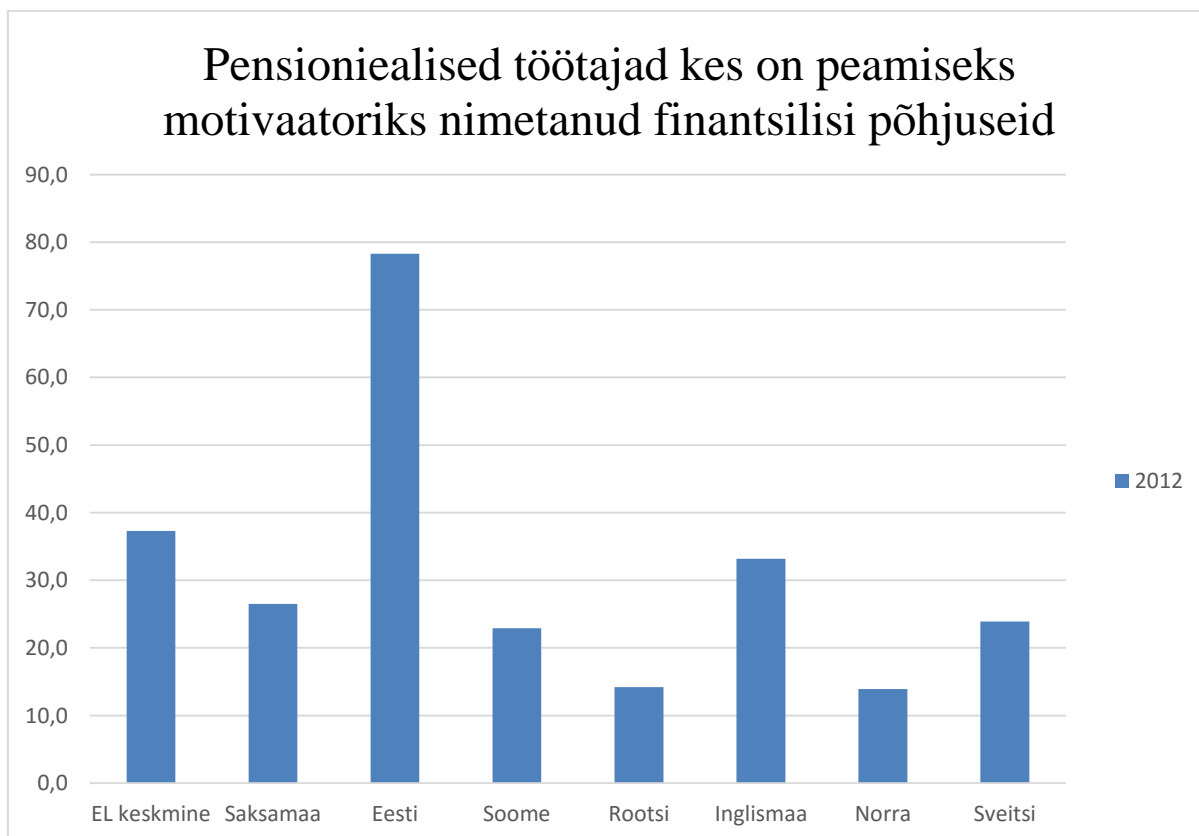
Üks elukvaliteedi mõõdikutest on materiaalne heaolu, mis hõlmab nii sissetulekuid kui ka heaolu näitajaid, nagu elamistingumised ja igapäevased tarbimisvõimalused. Sissetulek oleneb haridustasemest, töökohast ja tervisest. Vanemaealistest elab halbades oludes 21% vähemalt 65-aastastest, mis on tingitud sellest, et eakatel ei ole rahalise olukorra tõttu võimalik enam kodu remontida. (Statistikaamet, Sotsiaaltrendid 6, 2013). Praxise analüütikud toovad välja, et Eesti on võrreldes Euroopa Liidu riikidega heal tasemel hariduse osas – 82 protsendil 55-74-aastastest on vähemalt gümnaasiumiharidus. Oleme Euroopa Liidus keskmiselt paremal tasemel küll hariduse osas, kuid mitte sissetulekute osas. (Praxis, 2015).

Uuringust (SHARE) on näha, et Eestis on üks kõrgemaid vanemaealiste tööhõiveid, kus vanuses 65-74 jätkab töötamist üle viiendiku inimestest, mis omakorda on märk nii paindlikust pensionisüsteemist kui paraku ka vähesest sissetulekust, kus inimene peab enda ära elamiseks jätkama tööl käimist. Kõige suuremaid majanduslikke raskusi kogevad Eesti mittetöötavad vanemaealised – 62,4% tunnistas, et nende toimetulek on suuremate või mõningaste raskustega. (Share survey, 2014).

Kõrgema haridusega inimestel on küll kõrgem palk, mis võib motiveerida kauem töötama, aga ka kõrgem pension, mis omakorda motiveerib hoopis varakult pensionile jääma. Töötades aga pensioniealisena edasi, on hiljem materiaalse hüve langus täielikult pensionile jäädes veelgi suurem ja see võib tunduda hirmutavana ning nõuab eelnevalt täpset prognoosimist, säilitamaks elukvaliteeti samal tasemel kui see oli tööl käies.

Personaalse rikkuse olemasolu on muutumas järjest olulisemaks näitajaks, mis mõjutab tööturul väljumise otsust eakate töötajate seas. Netorikkus võib korreleeruda töötaja karakteristikutega, mis determineerivad ka töölt lahkumise. (Bloemen, 2014).

2012. aasta tööjõu-uuringu andmetel jätkas ligi 80% 50-69-aastastest pensionieas töötamist, et tagada piisav sissetulek (1995-2012 Eesti tööjõu-uuring, 2013). Eestis on vanaduspension suhteliselt madal ja ei taga sageli inimesele elamiseks piisavat või palgaga võrdväärset sissetulekut ning see hoiab inimesi tööturul kauem. Eurostati 2012.aasta andmetel töötavad Eestis pensioniealised peamiselt finantsilistel põhjustel (vt joonis nr 3).



Joonis nr 3. Pensioniealised töötajad, kes on peamiseks motivaatoriks nimetanud finantsilisi põhjuseid. Autori koostatud Eurostati andmete põhjal. http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_12staywork [22.12.2015]

Aprilli keskel 2015a. avaldatud Euroopa Komisjoni ja ÜRO aktiivse vananemise indeksi kohaselt töötavad Eesti vanemaealised võrreldes Euroopa eakaaslastega rohkem ja on paremini haritud, samas kui nende sissetulek on väike, tervis kehv ning ühiskonnaelus osalemine tagasihoidlik. (Praxise aruanne, 2015). Eestlased soovivad pensionile jäädes saada umbes 70% viimasest sissetulekust, näitavad mitmed uuringud. Mida kõrgema palgaga on inimene oma eluea jooksul töötanud, seda kättesaamatam on tema jaoks 70% piir. Tuleviku nimel peavad kõik mõtlema, kuidas pensionipõlve enda jaoks inimväärsemaks muuta kuna muutuvmas maailmas ei saa loota ainult järeltulevatele põlvele, sest nende hulk võrreldes pensionil olevate inimestega väheneb. (Piirits, 2015).

Läbi aegade on suurimas vaesusriskis olnud eakad inimesed. Aastatel 2005-2008 oli Eestis kõige vanemate inimeste osakaal vaesusrühmas kõrgeim, kuid 2009. aasta pensionitõus tõi vähemalt 65-aastased suhtelisest vaesusest välja ning nende olukord on paranenud. (Sotsiaaltrendid 6, 2013). Vanusegrupis 50-64-aastat oli 2010.aastal vaesuses elavate naiste osakaal 16,8%. 65-aastastest ja vanematest naistest 15,9%. (Statistikaamet, Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020). Tööturuolukord on kriitiline kuna paljud vanemaealised eelistavad siirduda pensionile ja lahkuda tööturult enne ametlikult kehtestatud pensioniea saabumist, mis suurendab omakorda vaesusriski.

Vanuse mõju tööhõivele on üldiselt selline, et mida vanem on inimene, seda väiksem on tõenäosus olla hõivatud. Fischer ja Sousa-Poza on välja toonud, et mida lähemal on inimene oma ametlikule vanaduspensioni vanusele, seda rohkem väheneb soov minna varajasele pensionile (Fisher ja Sousa-Poza, 2006). Tööturu seisukohalt ei olegi tegelikult niivõrd oluline see, millal saabub pensionile minemise aeg, vaid see, millal astub vanemaealine töötaja lõplikult tööjõuturult välja. (Boll *et al* 2013). Vanemaealiste peamine väljakutse on tööturul püsimine ja konkurentsivõime säilitamine. Kord juba tööturult lahkununa on sinna väga raske vanemas eas tagasi siseneda.

Sotsiaalministeeriumi aktiivsena vananemise arengukavas 2013-2020 on välja toodud, et vananeva ühiskonna kontekstis on vananemisega ja vanemaealistega seotud hoiakuid ja praktikaid oluline analüüsida erinevatest perspektiividest: 1) vanemaealiste elanike enda hoiakuid ja käitumispraktikaid, mis määravad ja mõjutavad nende elukvaliteeti ja toimetulekut; 2) erinevate institutsionaalsete ja sotsiaalsete gruppide (sh tööandjad, tervishoiutöötajad jne) suhtumine vanemaealiste suhtes ning 3) ühiskonna ja

kogukonna väärtushinnangud laiemalt. (Sotsiaalministeeriumi aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020).

Hoiakud mõjutavad praktikaid ja takistavad või soodustavad teatud laadi käitumist. Vanemaealiste enda uskumus, et nad on uute oskusteadmiste omandamiseks liiga vanad, võib tekitada hoiakulise barjääri, mis muutubki enesetäiendamisel ja õppimisel neile takistuseks. Tööandjate arvamus, et vanemaealised ei suuda kohaneda organisatsiooni muudatustega, võib tingida värbamisprotsessis vanemaealiste tõrjumise. (Statistikaamet, Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020).

Vananedes ja tervise halvenedes hakkab inimene enam väärtustama vaba aega, et kasutada seda puhkamiseks ja kodusteks toimetamiseks. Mida enam inimene väärtustab vaba aega või mida suurem on inimese pension pensionile jäädes võrreldes töötasuga, seda tõenäolisemalt eelistab inimene kohest töötamisest loobumist ja pensionile jäämist. (Kallaste *et al*, 2004). Samas aga tõusevad pensionile jäädes mitmed kulud nagu näiteks energia tarbimine, kuna kodus ollakse rohkem – see aga omakorda suurendab väljaminekuid. Pensionieas kulutatakse ka rohkem tervisele, sh ravimitele. (Li, 2009).

Raha kaotab motiveeriva jõu siis, kui elatustase ja elukvaliteet vastavad enam-vähem töötaja nõuetele. Kuni see nii ei ole, on raha siiski töö tulemuslikkuse tõstmisel vägagi oluliseks motivatsiooniallikaks. (Teichmann ja Randmann, 2011). Erineva elatustasemega inimestel on seega väga erinevad motivaatorid ka pensioniealisena edasi töötamiseks.

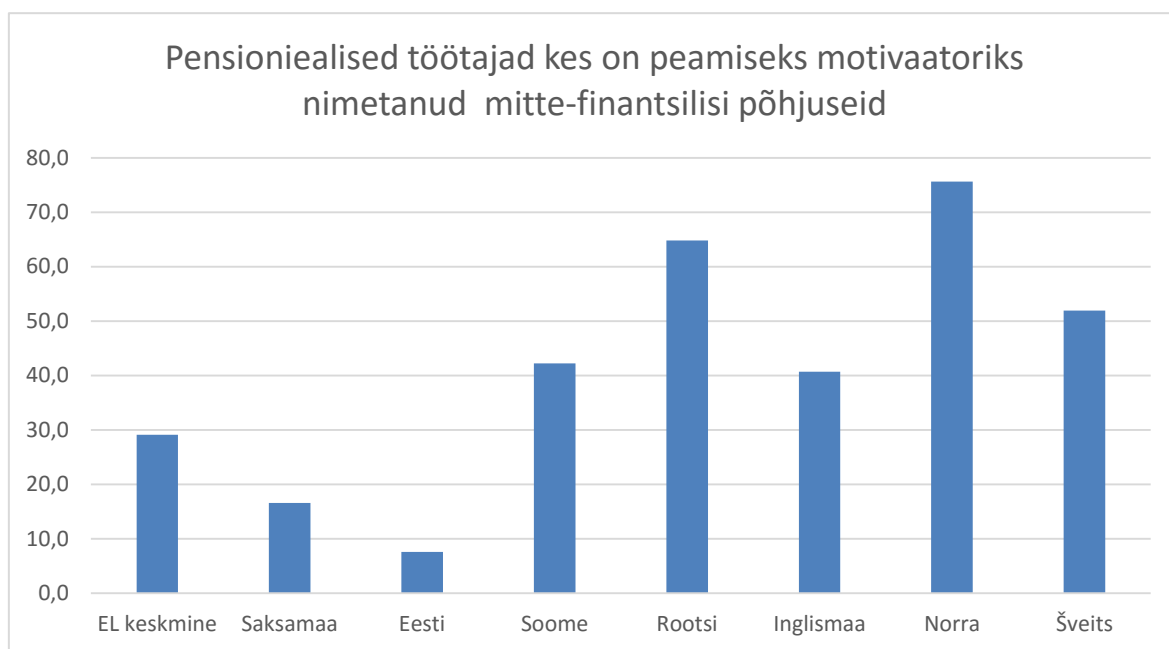
Eesti pensionisüsteem on alates 1995.aasta teisest poolest muutunud tunduvalt paindlikumaks ja võimaldab samal ajal töötamisega ka pensioni saada. Kui varasemalt ei saanud inimene teenida töötasu paralleelselt pensioni saamisega, siis nüüd ei kujuta enam keegi ette, et peaks loobuma oma võimalikust sissetulekust, mis täistöökojal jätkates isegi suureneb pensioniikka jõudes. Võimalusega teenida pensioni kõrvalt töötasu või vastupidiselt tööl käies ka pensioni saada, on avanud ka Eesti pensionäridele reisimiseks erinevad lähemad või kaugemad sihtkohad ning liigume juba Põhjamaade suunas, kus reisibürood hakkavad pöörama tähelepanu oma reklaamidega just pensioniealistele inimestele.

2.2. Vanemaealiste töömotivatsioon

Pensioniiikka jõudmine on iga inimese elus oluline ning sageli kaasneb sellega ka tähtsa otsuse tegemine edasise elukorralduse osas.

Tööelust pensionile siirdumine võib toimuda väga erinevalt. See võib aset leida eri ajal ning eri põhjustel ja asjaoludel. On ka inimesi, kes seda kunagi läbi ei teegi, sest töötavad elu lõpuni või ei ole kunagi töötanud vms. Tööelu lõpetamise otsus ei olene ainult töötajast endast, vaid on seotud paljude majanduslike ja sotsiaalsete asjaoludega: töö kaotus, tervise halvenemine või perekondlikud tegurid. (Rosenblad, 2014).

Eurostati andmetel vastas vaid 7,6% Eesis elavatest elanikest, et nad töötavad vaatamata pensionieale mitte-finantsilistel põhjustel edasi (vt.joonis nr 4). Euroopa Liidu keskmine sealjuures on 29,1%.



Joonis nr 4. Pensioniealised töötajad, kes on peamiseks motivaatoriks nimetanud mittefinantsilisi põhjuseid. Autori koostatud Eurostati andmete põhjal. http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_12staywork [21.12.2015]

Võrreldes teiste Euroopa riikidega ning Euroopa Liidu keskmisega on näha, et Eestis on Eurostati andmetele tuginedes üsna raske mõjutada pensioniealisi mitte-finantsiliste motivaatoritega tööd jätkama. Kuna Eesti pensionid on võrreldes joonisel näha olevate riikidega tunduvalt madalamad, siis on ka arusaadav, et sissetulek mängib siin suurt rolli ja on praegu põhiliseks teguriks, miks pensioni kõrvalt edasi töötatakse.

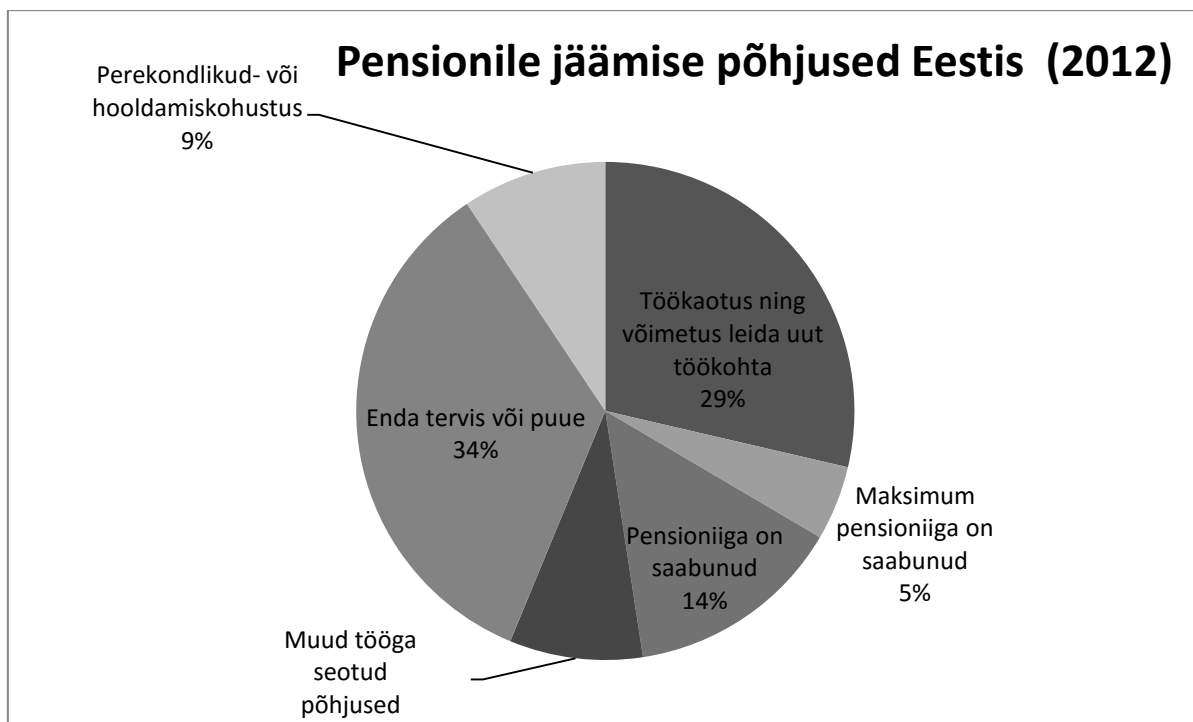
2.2.1 Tervis

Tervisel on oluline roll üksikisiku tasandil ning riigi piires on tervislikul seisundil oluline mõju vanemate inimeste osalemisele tööturul. Vanemaealiste isikute tööhõivet mõjutab ennekõike see, milline on nende tervis tööelu lõpus, seega on kasulik ennetada neid haigusi, millel on suurim mõju tööhõivele, et suurendada vanemaealiste tööhõive määra. (Barnay *et al*, 2006).

Uuringute kohaselt kasvab ootuspäraselt enamus riikides kehva tervise osakaal koos vanusega. Hea tervis on iga inimese õiguspärane ootus ja kehtib iga vanuseklassi osas. Parem tervislik seisund annab rohkem võimalusi ennast arendada ja mis peamine, anda oma panus igas eluvaldkonnas. (Khan *et al*, 2014).

Vanemaealised, kes soovivad jätkata töötamist, võivad tahta paindlikumaid töötingimusi ning/või paindlikumat töögraafikut. Kasutades rohkem osalist tööaega ja telekommunikatsiooni võimalusi, ahvatleb vanemaid töötajaid jätkama töötamist, pikendades nende karjääri, vähendades koormust ning soodustades vastupidavust. Sarnast kasutegurit omab füüsiliselt nõudlikumate ülesannete noorematele jätmine, mis ühtlasi vähendab potentsiaalseid tervishoiukulutusi. Investeerides kõikide töötajate tervisesse, tõstab produktiivsust ning hoiab ära ebavajalikud kulutused tööjõu vananedes. (Bloom *et al*, 2011).

Tervise osas on mitmed uuringud näidanud (sh üle 50-aastaste uuring SHARE, milles uuritakse üle 50-aastaste vananemisprotsessi kulgu ja seda mõjutavaid tegureid), et vanemaealised hindavad tervist kehvemaks kui see tegelikult on. SHARE uuringust oli näha, et kui uuringu raames mõõdeti objektiivsete tervisenäitajate alusel tervislikku seisundit, ei olnud olukord sugugi nii kehv kui inimesed ise enda tervist hindasid. (Share-survey, 2014).



Joonis nr 5. Pensionile jäämise põhjused Eestis 2012a seisuga. Autori koostatud Eurostati andmete põhjal.

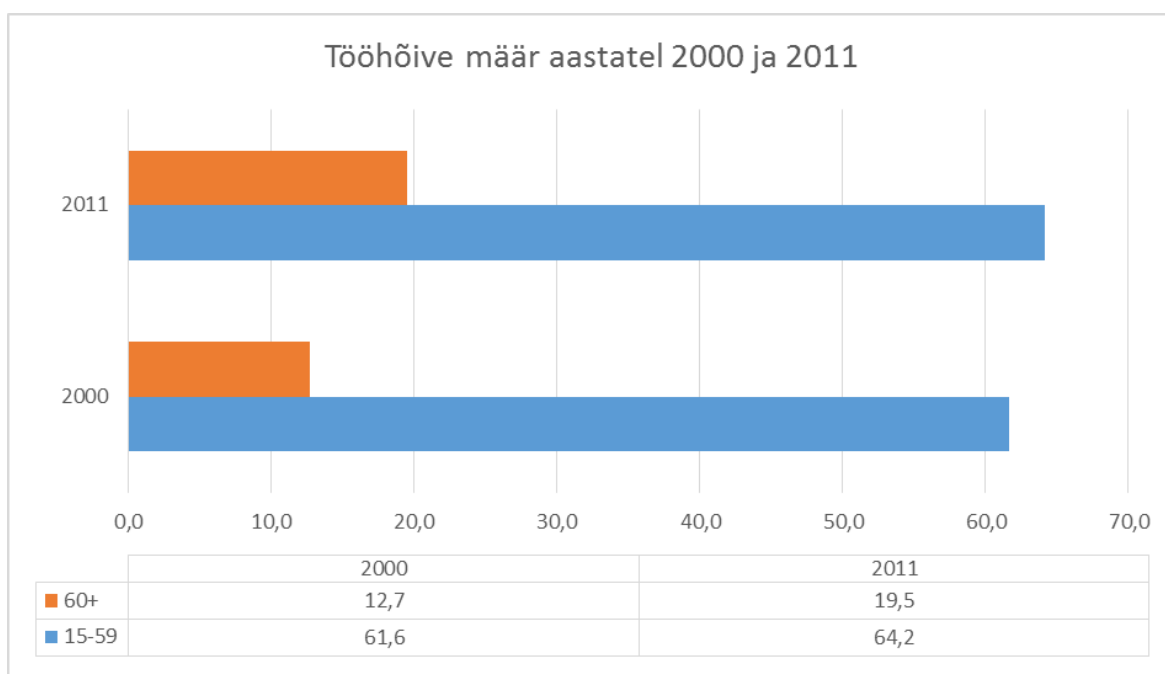
Eestis mainis 34% pensionäridest, et nad on loobunud töötamisest tervislikel põhjustel (vt joonis nr 5), mis oli 2012.aasta andmetel kõige mõjuvam põhjus töölt lahkumiseks pensionieas. Väga suur protsent (29%) vastatunest oli kaotanud töö ning ei leidnud uut kohta, mis on murettekitav probleem kuna vanemas eas on töö leidmine raskendatud ja mida pikem on vahepealne töötuna kodus oldud periood, seda tõenäolisemalt enam tööjõuturule tagasi ei naasta.

2.2.2 Tööaeg ja tööhõive

65-aastaste ja vanemate inimeste osakaal on kasvanud Eesti elanikkonnas 14,9 %-lt 2000.aastal 18%-le 2014.aastal. Rahvastiku vananemine mõjutab tugevalt tööturgu. Eeloleval kümnendil lahkub hinnanguliselt Eesti tööturult eeldatavasti rohkem inimesi kui sinna siseneb. Statistikaameti andmetel oli 2013.aastal Eestis 55-64 aastaste tööhõivemäär 62,5%. Suurim langus ilmneb pensioniea saabumisel – 2013.aastal olid hõivatud veidi enam kui pooled (50,6%), 50-74 –aastastest hõivatutest töötas 2013.aastal täisajaga 85,8% ja osaajaga 14,2%. Osaajaga töötamise tase on Eestis väga madal ning kindlasti oleks see üks alternatiividest, millises suunas areneda ja kus on võimalik pakkuda paindlikumaid

töötingimusi 60+ vanuses töötavatele inimestele. (Statistikaamet, Sotsiaalse turvalisuse, kaasatuse ja võrdsete võimaluste arengukava 2016-2023). Tänapäevased 60+ vanuses inimesed ei ole harjunud kaugtöö ja osalise töötaja võimalustega kuna varem seda võimalust ei tuntud ning sageli ei oska nad ka seetõttu ise tahta ega küsida paindlikumaid töötingimusi, mis annab aga võimaluse tööandjale astuda ise samm, motiveerimaks töötajaid püsima.

Allolevalt jooniselt (joonis nr 6) on näha, et 2000 ja 2011 aasta võrdluses on vanemaeliste tööhõive määr kasvanud tunduvalt kiiremini kui alla 60 aastaste tööhõive määr. Võrreldes 2000 aastaga on kuni 59 aastaste tööhõive tõusnud 2011 aastaks 2.5% võrra, kuid alates 60 aastaste vanusegrupis on kasv olnud 6.9%, mis on ligi kolm korda kiirem nooremaeliste tööhõive kasvust.



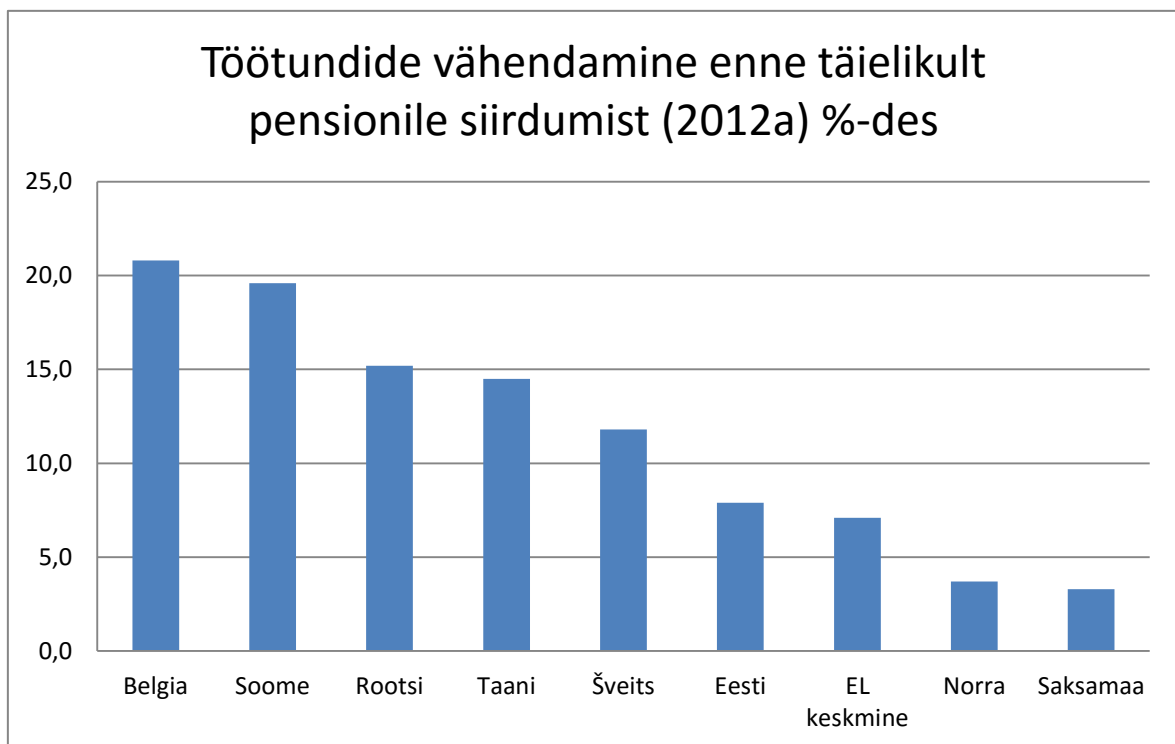
Joonis 6. Tööhõive määr Eestis aastatel 2000 ja 2011. Autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal (<http://www.stat.ee/dokumendid/71336>) [22.12.2015]

Statistikaameti andmetel on aastaks 2040 ligi pool Eesti tööealisest rahvastikust üle viiekümne aastased. 2014.aastal moodustasid üle viiekümnesed eestlastest 38 protsenti ja tööealistest 39 protsenti. (Praxise aruanne, 2015).

Statistikaameti 2012.aasta tööjõu-uuringu kohaselt jääb enamik töötavaid pensionäre vanusesse 61-66 aastat ning selles vanuses töötab umbes kolmandik pensionäre. Uuringu kohaselt oli 69% Eesti inimestest vanaduspensioni kõrvalt soov töötamist jätkata.

Soovi pensionieas edasi töötamist jätkata võib mõjutada hirm elatustaseme languse ja elukvaliteedi halvenemise ees. Naistel sealjuures on kõrgema eluea tõttu suurem risk üksi jääda ja vaesusesse sattuda. Haridustaseme lõikes selgus, et muudel põhjustel (nt eneseteostus) oli pensioniea saabumisel töötamise jätkamise kavatsus suurem kõrgharidusega inimeste seas. (Rosenblad, 2014). Kõrgharidusega inimesed teevad enamasti ka vähem füüsilist tööd, mistõttu on neil füüsiliste võimete langedes võimalus siiski oma tööga jätkata.

Üks võimalus sujuvalt tööelust pensionile siirdumiseks on töötundide vähendamine või osalise ajaga töö, mis aga Eesti pensioniealiste seas ei ole väga populaarne. 2012a. Eurostati andmetel kohaselt, vähendas vaid 7,9% Eesti 55-69 aastastest töötavatest pensionäridest või pensionieelikutest enne täielikult pensionile siirdumist oma töötunde (vt joonis nr 7).



Joonis 7. Töötundide vähendamine enne täielikult pensionile siirdumist. Autor koostatud Eurostati 2012.a. andmete põhjal.

Osalise töötaja soodustamise poolt räägib ka Saksamaal läbi viidud uuring (Wunsch *et al*), kus tulemused näitasid, et osaline või järkjärguline pensionileminek, mida ettevõtte saavad pakkuda, on oluline vahend, et leevendada eakate töötajate madalat seotust tööturuga ning selle negatiivset mõju vananevas ühiskonnas, eriti kui olukord tööturul on raske. Ettevõtteid tuleb seega julgustada pakkuma vanematele töötajatele võimalusi siirduda pensionile järk-järgult. (Wunsch *et al*, 2014). Enamus kordadest mõjutab töötamise jätkamise otsust kombinatsioon mitmest nimetatud tegurist. Mõnikord piisab aga ka vaid ühest põhjusest, mis on piisavalt tähtis, et edasi töötada. (Knauber, 2012).

Kuigi paljud vanemaealised mujal maailmas eelistavad töötada osalise ajaga, on sellest olulisem soov stressivabade töötingimuste järele. (Smeato, Vegeris, 2009). Samas tulevad vanemaealised sageli paremini toime stressirohkete olukordadega just tänu oma kogemustele – nad suudavad püsida rahulikumana kui noored, mis omakorda võib viia rahulolevama kliendikogemuseni. Tähelepanu tulekski just pöörata tugevatele külgedele, mida erinevas vanuses inimesed töökohale toovad. (Truxillo ja Fraccaroli, 2013). Ühest küljest on arusaadav, et uutele ideedele tuleb olla avatud ja noortele tuleb anda töömaastikul võimalus, teisest küljest aga saavad teadmisi ja kogemusi edasi anda vaid vanemad ja kogenenumad töötajad.

Jätkuva tööhõive uuringust, mis viidi Saksamaal läbi 2008.aastal, selgus et inimesi kannustab tagant pensioniealisena edasi töötama tervena elamine ja läbi töö terve püsimine, mis ongi jätkuva tööhõive võtmeteguriteks. Mõned osalenutest vastasid ka, et neile on oluline oma teadmiste edasi andmine. (Cihlar *et al*, 2014). Oluline on ka see, et noored oleksid avatud vastu võtma neid teadmisi ja suhtuma avatud meeltega vanemaealiste õpetustesse ning väärtustama neid.

2002.aastal viidi Inglismaal läbi uuring, kus otsiti faktoreid, mis mõjutavad vanemaealiste tööturul osalemist. Selgus, et hüpoteeklaen eluaseme tagatisena on suur faktor töötamise jätkamisel ning peale laenumaksete lõppu suundutakse pensionile. (Humphrey *et al*, 2002). Olenevalt kohustustest võib keskmise ja madala sissetulekuga inimestel olla pensioni kõrvalt töötamine paratamatu materiaalne vajadus, mitte valiku võimalus. Veel mõned dekaadid tagasi puudusid kohustuslikud pensionifondid ning enne pensioniea lähenemist ei osatud vanadusea kindlustamisele suurt tähelepanu pöörata. Eestis on hüpoteeklaenudega korterite ostmise pigem keskealistele omane kuna tänased

vanemaealised soetasid enamasti oma eluasemed enne seda, kui hakati väljastama hüpoteeklaene, seega ei ole eluasemelaenude tõttu töötamine pensionieas Eestis veel laialdaselt levinud.

Otsust edasi töötada võivad positiivselt mõjutada järgmised tegurid: valikuvabadus, eneseteostus, paindlik või osaline tööaeg, majanduslikud põhjused, tööandja tänulikkus, vastutusrikas töö, sotsiaalne kaasamine, kirg töö vastu, kompetentside tase, edasine koolituskäitumine ja tervis. (Knauber, 2012). Tegureid on palju ning ühest tööga jätkamise ajendit ei olegi võimalik välja tuua kuna need põhjused varieeruvad isikuti suuresti.

Töötamise lõpetamise ja pensionile minemise otsuse tegemine on keeruline protsess, mis sõltub erinevatest asjaoludest. Olulised faktorid on pensioniikka jõudnud inimese kvalifikatsioon ja eriala, mis võivad määrata töö jätkamise kasumlikkuse pensionile suundumisega võrreldes ning võimalused tööjõuturul.

2.2.3 *I-deals* ehk isiklikud kokkulepped

I-deals ehk isiklikud kokkulepped töötaja ja tööandja vahel töötamise jätkamise osas peale pensioniea saabumist on väga hea viis anda töötajatele võimalus jagada oma aega paindlikult pereelu ja töö vahel. *I-deals* motiveerivad inimesi tööl püsima kuna need rahuldavad personaalseid vajadusi töökorralduse osas. Ettevõtte peab leidma viisi, kuidas motiveerida töötajat jätkama ka peale pensioniea saabumist. Ettevõtted saaksid kasu vanematest töötajatest, kes on suurte kogemustega, saaksid edasi anda oma teadmisi, olla mentoriteks. *I-deals* on vabatahtlikud kokkulepped, mitte kohustused ning nendest saavad kasu nii töötajad kui tööandjad. Kokkulepped aitavad luua töö- ja koduse elu tasakaalu ning töötajatel on väga erinevad isiklikud eelistused. (Bal *et al*, 2011). Mõni töötaja võib eelistada vaba nädalapäeva ning teisele võib olla oluline saada tööle mõni tund hiljem, et hoolitseda haige lähedase eest.

Paljud valivad vanemas eas peale töö kaotamist töötamise füüsilisest isikust ettevõtjana. FIE-na töötamine valitakse sageli seetõttu, et olla tööturul siiski veel aktiivne, on tööturul passiivsuse põhjus sageli halb tervis või otsus jääda varakult pensionile ja seetõttu on FIE olemine sageli vältimatu, kui ei soovita jääda koduseks pensionäriks. (Been *et al*, 2013).

2.2.4 Vanemaealiste ühiskondlik elu

Eestis on küll vanemaealiste osakaal rahvastikus jõudsalt kasvamas, kuid nende osalus ühiskondlikus elus alararendatud. Olulisteks väljakutseteks on tervena elatud aastate pikendamine ja ealise diskrimineerimise vähendamine. Vanemaealistel on olemas potentsiaal, kuid see vajab ka rakendamist. Vanemaealised on ise liiga tagasihoidlikud ning alahindavad nii ennast kui oma võimeid, seega tuleks neid pigem veidi tagant sundida ja nende enesehinnangut tõsta. (Vöörmann *et al*, 2005).

Majanduslik õitseng sõltub tööjõu rohkusest ja kvaliteedist. Kui inimesed ületavad 50.eluaasta, väheneb nende tõenäosus osaleda tööjõuturul. Kui vanemaealiste aktiivne osalemine tööturul ei tõuse drastiliselt, kasvab hüppeliselt eakate sõltuvus teistest inimestest. (Bloom *et al*, 2011). Nooremaealised ei peaks niivõrd muret tundma mitte selle pärast, et vanemaealised ei välju tööjõuturult ning seega ei teki neile töökohti, vaid pigem aru andma, et peagi ei ole enam tööealisi ning kui praegused vanemaealised töö kaotaksid, jääksid paljud neist kellestki sõltuvateks.

Oodatava eluea kasv ja parem tervis kõrges eas on positiivsed trendid ning esindavad potentsiaali tööjõu, kvalifikatsiooni ja kogemuse valdkondades, mida ühiskonnad peavad tulemusikult kasutama. Vanemaealine rahvastik, kes on ühiskonda integreeritud, omab paremat elukvaliteeti ning elab tervislikumalt. Ühiskonnad peavad aktiivsemalt kaaluma võimalusi, kuidas integreerida vanemad inimesed ning tagada nende osalus sidusas ühiskonnas igas vanuses. Tähelepanu vanemaealistele ei tohi aga tulla nooremate põlvkondade arvelt, vaid igal inimesel, hoolimata vanusest, peab olema võimalus edukalt panustada ühiskonda. (UNECE Policy Brief on Ageing, 2009). Vanemaealised on ühiskondlikus elus vähe aktiivsed, mis võib tuleneda enda tervise ja võimete alahindamisest.

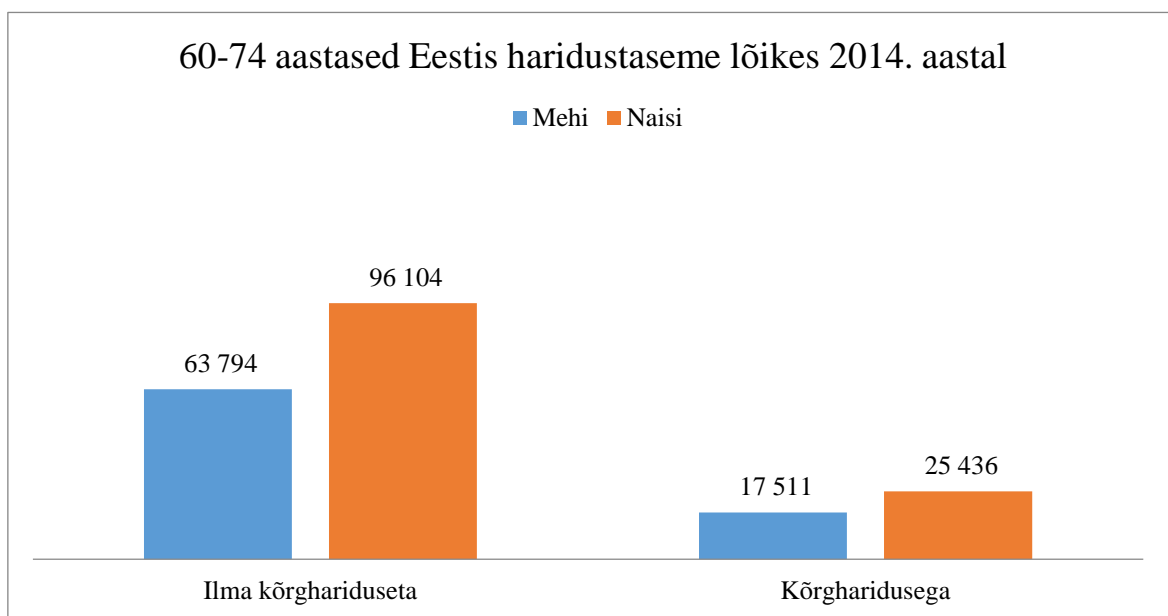
Vanemaealistel on vaja rohkem tunnetada oma vajalikkust ühiskonnale, seda aga eriti üksi elavatel inimestel, keda tuleks rohkem kaasata ühiskondlikku tegevusse. Kui varem hangiti oma teadmised põhiliselt vanematelt, vanemaealistel sugulastelt, teistelt autoriteetidelt, siis nüüd on võimalik internetist kiirelt kogu vajalik info hetkega kätte saada ning teadmiste edasi andmine vanemalt põlvkonnalt nooremale on oma tähtsust kaotamas.

Kohanemaks ja saamaks võimalikult palju kasu vanemaealistest, peab ka ärimaailm muutma organisatsioonide struktuure ja praktikaid. Esiteks tuleks kindlasti muuta suhtumist. Vanemaid töötajaid nähakse koormana ning värbamisel eelistatakse nooremaid kandidaate. Kuid majanduses, kus valitsevad teadmised, kasvab vanemaealiste töötajate kogemuste väärtus ning neist saavad noorematele eeskujud. Osa tööandjaid teab ka juba siiski, et üle 60-aastaseid töötajad on kogenenumad, usaldusväärsemad ja suuremate teadmistepagasiga. (Bloom *et al*, 2011).

2.2.5 Kompetentsid, karjäär, õppimine, haridus

Olles veetnud suure osa oma elust ennast harides, väärtustavad kõrgharidusega inimesed õppimist ja koolitamist kuni kõrge eani ja toetavad elukestvat õpet. Sageli otsitakse just pensioniealisena endale huvi pakkuvaid koolitusi ja võimalusi edasi õppimiseks. (Karmel *et al*, 2004).

Statistikaameti kohaselt on veerandil vähemalt 65-aastastest kõrgharidus, kusjuures selle põlvkonna puhul on haridustase meestel ja naistel suhteliselt sarnane. Naiste kõrgema keskmise eluea tõttu on aga kõrgharitud vanemaealisi naisi absoluutnumbrites meestest enam (vt joonis 8).



Joonis 8. 60-74 aastased Eestis haridustaseme lõikes. Autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal.

SHARE uuringu tulemustest võib välja tuua ka murekoha e-teenuste osas, kus väga paljud teenused on suunatud just vanemaealistele, kuid nende kättesaadavust ei ole toetatud. E-teenuste hulk pidevalt suureneb, aga vanemaealised võivad jääda infosulgu, kuna lihsalt ei oska neid teenuseid kasutada. Seega ei jõua loodavad e-teenused nendeni, kellele need on suunatud. Eestis ei ole kasutanud arvatult 10% 50- kuni 64-aastastest. (Share survey, 2014). Aktiivsena vananemise indeksi kohaselt kasutavad Eesti vanemaealised võrreldes Rootsi vanemaealistega arvatult pea poole vähem, seega on oluline neid motiveerida kasutama ja tagada arvutiõpe. (Praxise aruanne, 2015).

Kiired muutused tehnoloogia vallas loovad uusi nõudmisi oskuste ja pädevuste osas enamikus majandussektorites. Juba praegu on märgata, et paljud erasektori investorid on teadvustanud rahvastiku vananemist ja investeerinud valdkondadesse, mis tegelevad tervislike eluviiside ja vananemisega, mida kutsutakse vanemaealiste juuksevärvi tõttu "hõbedaseks turuks". (Trajanovska, 2013).

Vanemaealiste takistuseks tööturul peale tervise on see, kui omandatud haridus ja oskused ei ole enam konkurentsivõimelised. Situatsioon võib kujuneda siis, kui tehnoloogia kiire areng muudab töö arvutipõhiseks, põhjustades teadmiste kiiret vananemist ja töötajate dequalifitseerumist. (Filippova, 2014). Jätkuv koolitamine aitab töötajatel omandada uusi oskusi ning kõrgem pensioniiga, mis on tingitud pikemast elueast, aitab tööandjal saada koolitusse investeeritust rohkemat kasu. (Bloom *et al*, 2011).

Nii tööandjad, riik kui ka töötajad ise peavad hakkama rohkem hindama pikaajalise ja elukestva hariduse, teadmiste, koolitustel osalemise tulemusi. Kui tööandja ei oska väärtustada koolituste vajalikkust ning ka töötaja ise ei oska küsida endale vajalikku või soovivat õpet, ei ole ka loota, et vanemas eas on teadmised iseenesest olemas ja töötaja on konkurentsivõimeline. Valitsus peaks leidma võimaluse toetada tööandjad, et viimane saaks võimaldada koolitusi. Õppimine lisab inimesele karjäärilist ja kaasajastab õppija teadmiste pagasit võimaldades tal tööturul seeläbi silma paista.

Hilistel aastatel vahetult enne tööturult lahkumist tekib olukord, mil teadmiste ja oskuste kulumine on kiirem kui uute teadmiste omandamine. (Lumstaine, Mitchell, 1999). Tööandjad peaksid kindlustama, et koolitusvõimalused on olemas kõikidel ja vanematel naistel ei tekiks kartus või tõrge arendada oma oskusi. (TUC, 2013). Vanemaealised ise ei

pruugi näha mõtet tasulistesse koolitustesse investeerida, kuivõrd aeg uute omandatud teadmiste rakendamiseks tööturul on väga piiratud.

Haridustasemeid võrreldes on kõrgema haridusega vanemaealised rohkem valmis pensioniea saabudes töötamist jätkama. Nii hea haridus kui ka hea tervis on väga oluliseks aluseks oma tulevaste töötamisega seotud otsuste tegemisel. (Linno, 2010). Õppimine ja teadmiste omandamine mängib üha suuremat rolli inimese elus. Rahvusvaheline 21.sajandi hariduse komisjon märkis aruandes UNESCOle: „...komisjon ei arva, et haridus oleks imerohi või võlusõna, mis avab ukse maailma, kus kõik ideaalid on saavutatavad. Haridus on üksnes peamine vahend, mis on meile kättesaadav sügavama ja harmoonilisema inimarengu toetamiseks ning seega vaesuse, tõrjutuse, rumaluse, rõhumise ja sõjaohu vähendamiseks“. (Delors, 1999).

Tööturul konkureerimiseks peab tööealine elanikkond olema valmis kogu oma eluea jooksul enesetäienduseks, ümberõppeks ja kvalifikatsiooni omandamiseks. Püsivaks atraktiivseks praegusele ja potentsiaalsetele tulevastele tööandjatele, peab ennast pidevalt koolitama ja kursis olema erialateemadega ka peale pensioniea saabumist. Sageli kaotavad inimesed vanemas eas motivatsiooni osaleda koolitustel, kuid just siis on see eriti vajalik kuna tööturul on konkurents tihe ning sageli peavad tööandjad vanemaealiste kvalifikatsiooni aegunuks. Seetõttu pakutakse ka sageli töövõtjatele sellist töökohta, kus juba eeldataksegi madalamat produktiivsust kuigi töötaja töövõime ei ole tegelikkuses sugugi langenud.

Vanemaealised jäävad küll harvem töötuks, kuid kui nad juba on töötud, läheb neil kauem, et taas tööga alustada ja nad lahkuvad tööturult tõenäolisemalt. Nad osalevad vähem ametlikel koolitustel ja töökohapõhistel koolitustel, nad vahetavad töökohti vähem ja on vähem geograafiliselt mobiilsed kui nooremad töötajad. (Dixon, 2003). Vanemaealistele on töötuks jäämine ühesuunaline tee tööturult väljumiseks.

Oskused ja teadmised ei ole fikseeritud pärast kvalifikatsiooni omandamist. Inimeste enda otsus on see, kuidas nad teatud vanusest alates käituvad, kas säilitavad, arendavad või kaotavad oma oskusi. Kuigi oskusi ja teadmisi saab jätkuvalt täiendada sõltuvalt tööst ja kogemustest, võivad nad ka kasutamise puudumise tõttu hääbuda. Osaliselt on teadmised ja oskused otseselt seotud sellega, mis eani pakutakse haridust ja

koolitusi, mis sõltub taas paljuski tööandjatest. Paljud oskused sõltuvad ka sellest, mida inimesed teevad oma igapäevases töös. (Desjardins, 2012).

Hilisemas eas (65+ vanuses) muutub õppimine järjest tavapärasemaks; tööga seotud vajadused või tööturul nõutavad kvalifikatsioonid asenduvad isiklikumate eesmärkidega nagu uudishimulikkus, aru saamine keskkonnast, tunda ennast rohkem integreeritumana, või lihtsalt huvi pärast, hoides ennast aktiivsena. Õppimine aitab vanemaealistel tunda, et nad on osa ühiskonnast. Kui pensionil olevad või 65+ vanuses olevad inimesed osalevad õppetöös, on nende eesmärk parandada elukvaliteeti läbi elukestva õppe. (Escuder-Mollon, 2013).

Vananemise ja vanuse mõiste muutumisega seoses eeldatakse tänapäeval, et areng on elukestev protsess. Vananemine on seega osa meie arengust, mis ei tähenda mitte ainult kompetentside langust ja piiratust, vaid ka võimalikku kompetentside arendamist ja juurdekasvu. (Voelcker-Rehage, 2011). Elukestev haridus on kestav, toetav protsess. See sisaldab pidevaid võimalusi, kuidas uuendada, täiendada ja kasutada oma oskusi, mis on varem õpitud, kuidas laiendada inimese vaimset silmapiiri ja kultuuri standardit, kuidas arendada võimeid ja isiklike positiivseid omadusi, kuidas omandada teadmisi ja täiustuda järk-järgult, või saada uusi kogemusi või vajadusel omandada uut eriala. (Hubackova, 2014).

2.2.6 Sotsiaalsed vajadused

Tööjõu vananemise tulemusena tekib uut laadi tööjõud – vanem ja kogenum ning perekohustustega seotud. Vanemaealised on sageli need, kes võtavad endale kohustuse hoolitseda halvenenud tervise ja/või töövõime kaotanud elukaaslase eest. Ka lapselaste eest hoolitsemine usaldatakse tavaliselt vanematele sugulastele. Seega tekib vajadus muutuste järele nii riigi tööturupoliitikas kui ka pakutavates töökohtades, mis peaksid arvestama vanemaealiste vajadustega. (Filippova, 2014). Kindlasti oleks üheks võimaluseks siin kasutada kas kaugtöö tegemist või osalise tööajaga töötamist, mis võimaldaksid jagada paremini töö- ja pereelu, kuid samaaegselt säiliks võimalus teenida pensionilisa ning püsida tööjõuturul aktiivsena ning osaleda sotsiaasetes tegevustes.

Ühe võimalusena sotsiaalsetes tegevustes osalemiseks on ka vabatahtlik töö. Hollandis on loodud programm üle 50-aastastele, milles vabatahtlikuna osalemise eest makstakse, mis on üsna odav viis hoida vanemaealisi tegevuses ja samal ajal rakendada ühiskonna kasuks nende teadmisi ja oskusi.

Naised leiavad endale üldiselt rakendust ka pensionil olles – hoolitsedes pere (lapselaste) või majapidamise eest, töötades vabatahtlikuna. Võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega on Eesti vanemaealised mõnevõrra vähem seotud laste ja lastelaste eest hoolitsemisega. Kindlasti on aja jooksul muutunud ka niinimetatud vanaemade roll, kus enam ei eeldata, et vanavanematel ei ole midagi muud teha kui lapsi hoida, vaid ollakse tänulikud, kui leidub aega lastelastega tegelemiseks ja oma aktiivse elu kõrvalt neile tarkuste jagamiseks.

Tänapäeval on paljudel inimestel võimalik eluetapis, mis algab peale 65. eluaastat, oma elu aktiivselt sisustada ning nautida oma niinimetatud “hilist vabadust”, millest varemased põlvkonnad vaid unistada võisid. (Cihlar *et al*, 2014). Võrreldes paljude teiste Euroopa riikidega on Eestis vanemaealised alles hiljuti hakanud nautima oma hilist vabadust kuna alles nüüd on tekkinud võimalus pensioni kõrvalt ka tööl käies lississetulekut teenida, mis võimaldab omakorda nii reisimist, kui ka endale huvipakkuvatel koolitustel osalemist. Läbi uute tutvuste ning hobide leidmise, saavad rahuldatud ka peamised sotsiaalsed vajadused ning hoitakse ennast tegevuses. Viimasel ajal korraldatakse vanemaealistele nii spetsiaalseid teatri- kui kinokülastusi kui ka väljasõite nii Eesti loodusesse kui ka välisriikidesse, millistest reisidest veel eelnev põlvkond vaid unistada võis.

Vaatamata suurenenud võimalustele püsida sotsiaalselt aktiivsena, hindasid Eesti vanemaealised positiivselt oma lähisuhteid, kuid pole rahul ühiskonnas osalemise võimalustega. 2009. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimusel tehtud vanemaealiste toimetuleku-uuringu andmetel oli valdaval enamikul ehk 93%-l 50-74-aastastest vähemalt üks lähedane inimene, kellega nad said arvestada, kui neil oli mõni raske isiklik probleem. (Linno, 2010). Siit tekib taas küsimus, kas pakutud võimalused aktiivseteks tegevusteks vanemaealistele ei ole jõudnud sihtgrupini või on teavitustöö alles algetapis. Paralleelselt säilib ka võimalus, et Eesti inimesed ise ei ole huvitatud olema sotsiaalselt aktiivsed.

Rahvusvaheline MoPAct projekt, mis uurib vananemise potentsiaali Euroopas näitab, et Eesti vanemaealiste sotsiaalne aktiivsus on Euroopa Liidu üks madalamatest. Oluliseks takistuseks on puuduv institutsionaalne struktuur, mis tegeleks aktiivse vananemisega süsteemselt ja koordineeritult. Kuivõrd vanemaealiste aktiivsuse suurendamine eeldab üsna personaalset lähenemist, siis on siin vajalik paljude osapoolte ühine panus teemaga tegelemisel. Uuring näitab ka, et vanemaealiste aktiivsusega seotud olulised takistused seisnevad vaba aja ja raha puudumises. Palju tuleb tegeleda ka inimeste endi hoiakute ja eelarvamustega, kuid suhteliselt levinud on mõttemall, et ollakse liiga vana ja järelikult ei olda enam kellelegi vajalik. (Praxis, 2015).

2.3 Vanuseline diskimineerimine

Isikute diskimineerimine nende vanuse tõttu on Eesti tööturul keelatud võrdse kohtlemise seadusega. (Võrdse kohtlemise seadus §2 lg 2 p1-4).

Vanuselist diskimineerimist kogetakse enim töösuhetes (Eestis 2011. aastal Euroopa Komisjoni tellimusel aktiivsena vananemise teemal läbi viidud elanikkonna küsitluse andmetel). Küsitluse andmetel oli viimase kahe aasta jooksul vanuselist diskimineerimist tööotsingutel või töökohas isiklikult kogunud 7%, selle tunnustajateks oli aga olnud 18% 15-aastastest ja vanematest elanikest. (Statistikaamet, Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020).

Varem tähendas sõna „vana“ viiekümnendates ja vanemaid inimesi ja oli suhteliselt negatiivse alatooniga sõna. Kuigi öeldakse, et 50 on uus 30 ja 60 on uus 40, siis sõna "vana" tekitab ometi negatiivse pildi. Olles kahekümne esimesel sajandil 50, 60 või 70-aastane, ei ole füüsiliste ja vaimsete võimete ennustaja. See ei tähenda tervise nõrgenemist, peagi saabuvat töövõimetust või võimetust omandada uusi oskusi. Selles eluetapis võib alustada veel täiesti uue karjääri tegemisega ning otsida värskeid kogemusi. Paljud tunnevad vajadust jätkata töötamist ja neil on tööandjale anda väärtuslikku kogemust ning teadmisi.

OECD, DELSA Newsletter, 2006 (The Directorate for Employment, Labour and Social Affairs) ilmunud artiklis "Older workers. Living longer, working longer" kirjutati karmilt, et üle 50-aastased on need, keda vallandatakse esimesena ning värvatakse viimasena. Nende oskused on vananenud kuna tööandjad ei koolita neid ja neil ei ole endal

huvi investeerida enda arendamisse (OECD, 2006). Sel ajal oli OECD liikmesriikides vähem kui 60%-l 50-64-aastastest töötajatest olemas töökoht.

Diskrimineerimine on kriitiline põhjus, miks vanemaealiste väljavaated tööturul ei ole eriti head. Buesch et al (2009) viis läbi küsitlusuuringu Norras ja Saksamaal, kus ta uuris, kuidas koheldakse sama kvalifikatsiooniga erinevas eas inimesi värbamisprotsessi jooksul. Uuringu käigus anti õpilastele ja personalijuhtidele vanuseneutraalsele töökohale hüpoteetiliste kandideerijate CV-d. Nad pidid täitma küsimustiku ja andma teada, kelle nad palkaksid. Tulemused näitasid, et mõlemas riigis toimus diskrimineerimine. Vanuse vahe 14 aastat vähendab tööle võtmise võimalust muudes tingimustes võrdsete kandidaatide juures Saksamaal 22% ning Norras 12%. Tulemused ei erinenud õpilaste ja personalijuhtide osas ega olnud ka mõjutatud otsustajate enda vanusest. (Buesch, 2009).

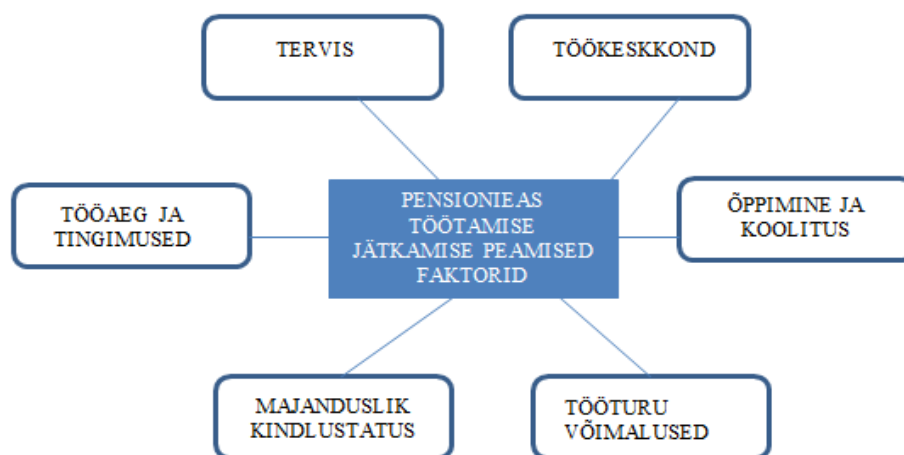
Ameerika Ühendriikides nõustatakse vanemaid töötajaid julgustades neid koostama muljetavaldavaid motivatsioonikirju ja elulookirjeldusi, kasutama otsinguteenuseid, osalema karjääri sündmustel ja koolitusprogrammides ning kasvatama erialavõrgustikke, nagu sõltuks kõik eelnimetatud asjadest, mis nõuab meeletult suurt energia ajakulu, kuid tulemus on ebakindel. (Fruner, 2013). Vaatamata sellele, et tulemus tööd leida ei ole kunagi kindel, peaks ka Eestis vanemaealisi kannustama tööd otsima pensioniealisena töökohta kaotades ning eelnevalt koolitama, et olla konkurentsivõimeline kandidaat ning kandideerimine ei takerduks selle taha, et noorem kandideerija omab kogemust ennast tutvustavate elulookirjelduste või motivatsioonikirjade koostamisel. Eestis on olemas mitmeid portaale, kus pakutakse vajalikke teenuseid ja õpetatakse neid kasutama, kuid tekib taas küsimus, kas ka vanemaealised on sellest teadlikud ja kuidas kogu vajalik info nendeni jõuaks.

Sotsiaalsete uuenduste rakendamisel ongi probleem just selles, et teenuse arendaja ja rakendaja ei leia üles potentsiaalset sihtrühma. Tihti ei teata, et on olemas uus teenus ning teenusevajajat ei osata leida. Eesti väiksus on uuenduslike teenuste kasutuselevõtmise juures nii eelis kui ka takistus. Väiksemas riigis on kindlasti lihtsam tagada võimalikult suurele osale eakatele teenuste kättesaadavus, kuid meie väikese turu tõttu ei ole Eesti teenuse väljamõtlejate jaoks atraktiivne. Teenuse loomise paketi juures ei tohi ära unustada seda eakat, keda peab motiveerima ja õpetama seda uut asja vastu võtma. Tihti võib see olla sama keeruline kui teenuse loomine. (Paat-Ahi, 2015). Oleme it-valdkonnas küll väga kiiresti arenenud väikeriik, kuid paraku tundub kohati, et üks osa rahvastikust ei saa sellest

arengust sugugi nii palju osa, kui saada võiks – teenused on paljudele vanemaealistele kas osaliselt või täielikult kättesaamatud.

Tihti võib vanuseline diskrimineerimine välja tuua just suures kollektiivis. Vanuse erinevus töötajate seas võib viia osade ettevõtete arvates suuremate konfliktideni ja töötajate vahelise kommunikatsiooni raskusteni. Selle vältimiseks palkavad ettevõtted sageli ühe-ealiste tiimi ja hoiavad neid koos kuni vananemiseni. (Heywood, Jirjahn, 2015). Samas kui Belgias läbi viidud uuring näitas, et kõrgekvaliteetne põlvkondadevaheline kontakt ja ettevõtte eri vanuserühmade koostöö edendamine on eelistatud nii töötajate kui organisatsiooni poolt. (Iweins *et al*, 2013).

Peamiste faktoritena, mida tuleks uurida edasi töötamise osas pensionieas võib välja tuua tervise, töökeskkona, õppimise, tööturu võimalused, majanduslik kindlustatus ning tööaja ja –tingimused (vt joonis nr 8).



Joonis 8. Pensionieas töötamise jätkamise peamised faktorid. Autori koostatud peatükis 2.1 kirjeldatud läbi töötatud materjalide põhjal

3. Uuringu metoodika

3.1 Uuringu eesmärk ja ülesanded

Käesolev magistritöös püüab autor leida vastust küsimustele, mis hoiab kõrgharidusega vanemaealisi naisi kauem aktiivsete osalejatena tööelus. Tegemist on kvalitatiivse uurimusega, kus viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud seni töötavate pensionieas kõrgharidusega Eesti naiste seas.

Magistritöö eesmärgiks on selgitada, mis motiveerib tänapäeva Eesti kõrgharitud naisi osalema aktiivsena tööturul. Selleks on töö autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- 1) selgitada, milliseid faktoreid hindavad kõrgharidusega pensioniealised naised oluliseks tööturul osalemisel;
- 2) tuvastada hinnang, kuidas sihtrühm tajub enda võimalusi tänasel tööturul;
- 3) selgitada, mida ootavad kõrgharidusega pensioniealised naised tööandjatelt .

Uurimustöös selgitatakse individuaalintervjuude põhjal, mis hoiab vanemaealisi kõrgharidusega naisi aktiivsetena Eestis tööturul peale ametliku pensioniea saabumist, mis neid selleks motiveerib ning kuidas intervjuueeritavad hindavad oma praeguseid võimalusi tööturul.

3.2. Uuringu meetod

Käesolev magistritöö on kvalitatiivuuring, milles kasutati andmete kogumiseks poolstruktureeritud avatud küsimustega intervjuusid. Küsimustiku koostamisel kasutati üldiste isikuandmete küsimuste puhul Carolin Knauberi tööst saadud Saksamaal vanemaealiste töömotivatsiooni uuringus kasutatud küsimusi, et selgitada välja intervjuueeritavate tausta ning uurida, kui homogeenne grupiga on tegemist. (Knauber, 2012). Põhiküsimuste juures kasutati autori enda kokku pandud küsimusi, mis tuginesid teooria osas puudutatud teemadel: Vöörmann, Helemäe jt (2005) uurisid vanemaealiste konkurentsivõimet ja koolitusvajadusi, mis ajendas lisama intervjuusse küsimuse, kuidas intervjuueeritavad ise hindavad oma töövõimalusi hetkel tööturul ning kas nad saavad enda arvates piisavalt koolitusi ja millises vallas koolitused pakuksid enim huvi. Khan ja

Raeside (2014) viisid aga läbi uurimuse inimeste enda hinnangute osas oma tervise kohta ja selle mõju elukvaliteedile ning sealt lähtuvalt on intervjueeritavatel küsitud nende endi hinnangut oma tervisele ning kas ja kuidas mõjutab tervis nende tööd või otsust töötada.

Poolstruktureeritud avatud küsimustega intervjuu meetod sai valitud seetõttu, et avatud küsimuste puhul saab intervjueeritav vastata spontaanselt ning küsimused ei anna ette selgeid vastuseid ja on võimalik paremini aru saada küsitletute isiklikust arvamusest. Samuti annab avatud küsimustega intervjuu meetod võimaluse koheselt esitada juurde täpsustavaid ning selgitavaid küsimusi, kui selleks tekib vajadus.

Uurimistöö tarbeks viiakse läbi silmast-silma intervjuud vanemaealiste kõrgharidusega naiste seas. Eranditult kõik intervjueeritavad on pensioniealised või soodustingimustel pensionil, kuid siiski jätkavad töötamist. Uurimuses kasutatud küsimustik (lisa 1) koosneb 16 põhi- ja lisaküsimusest.

3.3 Valim

Valimi moodustasid kolmteist kõrgharidusega töötavat pensioniealist naist vanuses 60-72 (60-aastased intervjueeritavad olid soodustingimustel pensionil seoses 3 või enama lapse üleskasvatamisega). Kõik intervjueeritavad töötasid erinevatel erialadel (nt meditsiin, finants, haridus, teadus, kultuur). Valimi koostamisel lähtuti sellest, et valim oleks variatiivne.

Kokku viidi läbi kolmteist intervjuud, millega saavutati andmete küllastatus. Intervjuud viidi läbi töö autori poolt ajavahemikul 10.august kuni 27.november 2015a. Intervjuud transkribeeriti 10.september - 30.november 2015a. Intervjuude tekst salvestati intervjueeritavate nõusolekul diktofoniga. Intervjuudest 9 toimusid küsitletute töökohal, 3 toimusid kohvikus ja üks toimus intervjueeritava palvel tema juures kodus. Kõige lühem intervjuu kestis 19 minutit ja kõige pikem intervjuu 39 minutit.

3.4 Andmete kogumine ja andmeanalüüsi meetodid

Intervjuud salvestati diktofoniga ja transkribeeriti autori poolt sõna-sõnalt. Andmete analüüsimisel kasutati sisuanalüüsi, kus sarnaste tähendustega tekstiosad koondatakse vastavatesse kategooriatesse.

Töö autor luges kodeerimise käigus transkribeeritud teksti korduvalt läbi, et materjali sisse elada ja tunnetada tervikut. Intervjuude transkribeeritud tekstid loeti korduvalt läbi, et vajadusel täiendada intervjuud täpsustavate küsimustega ning et hinnata andmete küllastuvust. Pärast kaheksandat intervjuud ei tekkinud enam uusi mõtteid ning kategooriaid ja vastused hakkasid korduma, seega võib öelda, et küllastus tekkiski juba peale kaheksandat intervjuud, kuid küllastuse kinnitamiseks viidi läbi veel 5 intervjuud. Järgnevalt märgiti ära tähtsamad sõnad ja määrati koodid. Koodid ühendati kategooriatesse. Põhikategooriad on järgmised: 1) töötamine ja tööaeg, 2) töökeskkond ja diskrimineerimine, 3) tervis, 4) õppimine ja koolitus, 5) tööturu võimalused ning 6) motivatsioon üldiselt. Vastavalt tavapärasele kvalitatiivse sisuanalüüsi rakendamisele, esitatakse teoreetilised seisukohad uurimistöö arutelu ja ettepaneku osas (peatükk 5).

4. Intervjuude analüüs

4.1. Vastajate üldiseloomustus

Eranditult kõik vastajatest olid 60-72 aastased kõrgharidusega, tööl käivad, Eestis elavad, naised. Kolm vastanutest töötavad kultuuri valdkonnas, kolm finantsvaldkonnas, kaks õigusteadusega seotud sfääris, üks meditsiini, üks teaduse, kaks hariduse ning üks filoloogia valdkonnas. Alljärgnevalt on toodud ära täpsemalt intervjuueeritavate vanused ning nende tööeralad valdkonniti:

Intervjuu nr	Vanus	Töövaldkond
1	60	Finants
2	72	Teadus
3	60	Filoloogia
4	63	Kultuur
5	60	Õigusteadus
6	61	Meditsiin
7	64	Finants
8	60	Kultuur
9	67	Haridus
10	65	Õigusteadus
11	62	Kultuur
12	65	Finants
13	63	Haridus

Kolmeteistkümnest intervjueeritavast 11 olid vanavanemad ning keegi vastanutest ei olnud peamine hoolitseja ühegi lähisugulase või tuttava eest.

Intervjuudest tuli välja, et küsitatud hoolitseksid hea meelega lapselaste eest, kui neil seda teha palutaks või kui lapselapsi veelgi rohkem oleks.

IV2 – Lõpetaksin töö, kui on vajadus lapselapsi rohkem hoida.

IV3 – No olenevalt olukorrast võibolla vajatakse vanavanemat, kes võibolla otsustab, et ikkagi jääb koju, on lastelaste juures. Sellised asjad mõjutavad.

Küsimusele unistuste töö kohta, mida pensionil olles hea meelega teeksite, vastati samuti ühel korral:

IV1 – Tegeleksin lastelastega.

Enamik uurimuses osalenutest tõi välja, et nad ei oska nimetada midagi konkreetset, millega nad praeguse töö asemel tegeleda sooviksid ning nad olid rahul oma tööga ning töötingimuste ja tööajaga.

Pea kõik intervjueeritavatest näevad ennast ka kolme aasta pärast veel samas kohas töötamas, kus nad hetkel on.

IV1 – Kolme aasta pärast ei ole veel see aeg täis, mille endale seadnud olen (märkus: koduseks pensionäriks jäämiseks), ilmselt töötan seal edasi.

IV2 – Momendil näen veel samal kohal.

IV3 – Loodan, et samal kohal kus ma praegu olen. Sõltub asjaoludest. See töökoht ei ole kindel. Peab ise väga palju tegema, aga see sõltub mõnest isikust.

IV5 – Ikka tööl. Samas kohas, kus hetkel.

Teisiti arvas siiski üks intervjueeritavatest, kes analüüsis põhjalikumalt võimalust jääda koduseks, kuigi lähiajal töö kaotades soovis ta leida uue koha, vastas ta 3 aasta perspektiivile koduseks pensionäriks jäämise kohta järgmiselt:

IV4 – Äkki olengi jah....kui ma nüüd oskan endale ette maalida selle pensionäri elu, panna oma vanusepiirid ja realiseerida seda vanusepiiri, siis võibolla 3 aasta pärast ma olengi saanud sellise väga õnnestunud aja endale. Ehk, et ma ei pea olema siin nii tohutult rohkem, sest pensioniiga ikkagi annab mingi vabaduse ja et seda vabadust, kui Sul on hea tervis ja et seda maksimaalselt ära kasutada, ilmselt Sa pead tegema õigel ajal õiged otsused. Selline mõte mul praegu on. Jah, kolme aasta pärast ma näen siis, et ma olen palju vabam inimene ning siiski õnnelik ja terve.

Analoogselt võib võrdluseks tuua Saksamaal läbi viidud uurimuse, kus oli välja toodud, et tänapäeval on paljudel inimestel võimalik eluetapis, mis algab peale 65.eluaastat, oma elu aktiivselt sisustada ning nautida oma niinimetatud “hilist vabadust”, millest varasemad põlvkonnad vaid unistada võisid. (Cihlar *et al*, 2014).

4.2 Tööaeg ja tingimused

Küsimusele võimaluse kohta töötada osalise tööajaga varieerusid vastused kõvasti. Oli kaks intervjuueeritavat, kes olid koheselt nõus üle minema osalise ajaga tööle, oli üks intervjuueeritav, kes juba töötas osalise ajaga ning ülejäänud, kes ei soovi osalise ajaga tööd teha.

IV4 – /.../ jah, ma ei oskagi ...kiire vastusena ütleksin niimoodi, et kui ma mõtlen läbi, mis on minu amet...antud ametis see ilmselt ei tuleks kõne alla, aga iseenesest et kui tööpoolest pikemas perspektiivis samas asutuses, vähendada oma koormust ja ütleme ametialast vastutust ja Sulle tehakse selline ettepanek, ma ausalt öeldes praegu ei oska vastata, kas ma võtaksin selle vastu. Võib-olla võtaksin, võib-olla mitte.

IV5 – Momendil ei soovi, aga praegu on ka sügisene aeg. Suvisel ajal ma olen selle peale rohkem mõtelnud. Aga tegelikult võiks vastata ikkagi, et ei soovi.

IV11 - Kas just osalist tööaega, seda ikka ei taha, aga vabamat tööaja kasutust küll, siis jätkuks rohkem aega nii hobidele kui ka lihtsustaks kogu aja kasutust ja selle planeerimist.

Nii mõnegi interjueeritava käest pidi aga kuulma, et nad ei saa enda tööd puudutavates otsustes, ega ka organisatsiooni puudutavates tähtsates küsimustes kaasa rääkida, mis ilmselgelt häiris neid.

IV8 – Loomulikult sooviksin võimalusel kaasa rääkida, aga paraku ei saa. Kunagi küsiti ikka igas asjas arvamust ja palju muudeti ka...nüüd peale juhtkonna vahetust on juba mitu aastat olnud nii, et ei küsita üldse arvamust....ei organisatsioonile olulistes küsimustes ega ka mu enda tööd puudutavates.

4.3 Töökeskkond, tööalased suhted, diskrimineerimine

Küsimuse kohta, mis puudutasid tööalaseid suhteid ning kolleegide vahelisi suhteid, oli neid, keda tööalased suhted jätsid külmaks ja nad ei olnud ka diskrimineerimist märganud, aga ka neid, kes märkasid küll diskrimineerimist, kuid mitte otseselt vanemaealistele suunatuna, vaid nii kogenumatusest kui ka nooremaealiste suunas.

IV4 – Pikkade tööaastate jooksul kindlasti olen märganud, mitte enda peal, aga et selline asi üldse eksisteerib või toimib töökollektiivis, seda kindlasti olen märganud.

IV10 - Nooremate kolleegide tunnustav suhtumine ja normaalne tööõhkkond väga olulised, vastasel juhul lahkuksin kohe töölt.

Keegi intervjuueeritavatest ei olnud kunagi ise tundnud diskrimineerimist vanuse tõttu. Pigem oli palutud neil jätkata tööd ja nad olid saanud tunnustust, kui et oleks vastupidiselt vihjatud pensionile jääma.

IV5 - et /.../ jah, kindlasti ta mõjutab, sellepärast et inimeste vahelised suhted on alati ju selleks kaalukeeleks, et kui on väga hea kollektiiv, siis on töötada kerge ja kui keegi hakkab Sulle vastu töötama, siis on ikka natuke raskem.

IV11 - Töötan, sest tunnen, et suudan veel kasulik olla nii oma kogemuste kui ka pühendumusega, teha oma tööd võimalikult hästi ja korrektselt. Mulle väga meeldib praegune töökoht. Vihjeid pole mulle tehtud, ega ka töötingimusi muudetud.

Üks vastanutest tõi välja ka kaaskondlaste mõju otsusele edasi töötada.

IV10 - /.../ teiste, lähedaste ja tuttavate suhtumine mõjutab töötamise otsust, töötamisse üldiselt suhtutakse positiivselt, kaaskonna mõju on tuntav, on ikka nii, et kes pensionieas töötab on nii öelda veel tegija, mitte pensionär.

4.4 Tervis

Tervist hindasid kõik osalejad heaks või väga heaks. Küsimusele rahulolu kohta oma tervise ja kas on pikaajalisi haigusi, vastasid enamus intervjuueeritavatest, et nad ei vaja abi ning ükski intervjuueeritavatest ei vaja abi igapäevatoimetustes.

IV4 – Võin isegi vist kasutada sõna „väga“, aga ühesõnaga olen rahul. Absoluutselt ei vaja abi. Pikaajalisi haigusi ei ole.

IV2 – Ilmselt mälu on natukene kehvem, /.../ aga mitte oluliselt.

Uurides, kas tervis mõjutab otsust töötada kauem ning millisel määral, olid kõik vastajad peale ühe intervjuueeritava, kes ei osanud kommenteerida (*IV2 – Ei tea, mu ei ole piirangut tervise poolt olnud*), ühel meelel, et tervis mõjutab kindlasti otsust jätkata või mitte jätkata pensioniealisena tööl käimist.

IV1 – Kindlasti olulisel määral. Kui ikka ei ole tervist, siis ilmselt ei suuda ka töötada.

IV4 – Kui Sul on hea tahe, aga tervis välja ei kannata, siis Sa ikkagi ei käi. Teatud ametid ka pidada ei saa. Võibolla see on nii, et Sa oled terve elu olnud mingit ametit pidanud ja töötaks veel, aga antud ametid Sa tervise tõttu pidada ei saa. Selles mõttes ma arvan, et ta mõjutab. Võib mõjutada nii palju, et Sa jääd kindlalt koju või sa vahetad ametit.

IV5 – ... sest et kui inimene jääb haigeks ja ta ei suuda enam tööl käia sõnas otseses mõttes, siis ei ole ju ka võimalik /.../ noh kodus töötamisel see võibolla ei olegi nii mõjuv, aga kui peab inimene lausa tööle minema, siis iseenesest juba see minek võtab ju aega ja energiat. Ma arvan küll, et tervis on siin väga tähtis ja kui tervis on /.../ kui hakkab mõjutama, siis ei ole ju ka võimalik süveneda. Jah, arvan küll, et mõjutab, väga tugevalt.

Kõik intervjuueeritavad tegelevad rohkem või vähemal määral tervisespordiga. Kuigi tegemist on kontoritöötajatega, leiavad nad iganädalaselt aega treeninguteks või pööravad lihtsalt suuremat tähelepanu oma liikumisele.

IV2 – Püüan olla aktiivne, sammumõõtja järgi püüan teha keskmiselt 10000 sammu päevas. Käin jala, 2 korda nädalas on line tants 2,5- 3 tundi korraga. Talvel võimalusel suusatan, suvel ujun.

IV3 – Osalen Tartu maratoni üritustel - suusamaraton, rattaralli, jooksumaraton, rattamaraton. Suusatan talvel meelsasti ja ujun suvel, pisut aeroobikat kah.

IV6 - Olen enda arvates suhteliselt aktiivne. Mängin golfi, suusatan....kergel tasemel.

IV9 - Käin linetantsu trennis, iga päev 5 km jalgrattasõitu ja umbes 10 km jalgsi.

IV11 - Püüan olla aktiivne nii palju kui aeg lubab, käime abikaasaga õhtuti ja ka puhkepäevadel 5 ja 10 km pikkustel kiirkõndidel, et kehakaalu ja üldist füüsisist normis hoida, aegajalt ka SPA-s ujumas, kuid mitte regulaarselt. Vanematest elavad mõlema emad, keda peab majapidamistöodes aitama (puude toomine, ajatööd jms.), mis aitab ka füüsilist koormust hoida ja ka endal rõõmu tunda nii öelda mullas tuhnimisest.

IV12 - Umbes ühe tunni päevas veedan väljas, käin jalgsi tööle ja töölt koju või sõidan rattaga.

4.5 Õppimine ja koolitus

Küsimusele, kas ja kuidas kompetentside arendamine ehk jätkuv õppimine mõjutab otsust kauem töötada, vastasid kõik küsitletutest, et mõjutab. Kõik vastanutest pidasid õppimist väga oluliseks ning eranditult kõik on viimase aasta jooksul osalenud ka koolitustel, millest enamuste eest on tasunud tööandjad.

IV5 – No kindlasti kompetentside arendamine ehk jätkuv õppimine mõjutab otsust kauem töötada, sest mida rohkem inimene õpib, seda kergem on tal ajaga kursis olla ja seda kergem on tal oma ülesandeid täita, et kui tekivad väga suured vahed, siis selle minu eriala peal võib juhtuda, et Sa lihtsalt ei jõua enam järgi, seadustele muudatustele ja siis see võib mõjutada küll jah, et hakkad tundma ennast, et Sa ei saa nagu ülesandega

hakkama, et kui ei hoiata ennast muudatustega kursis. Aga kui on pidev õppimine, siis seda vahet ei jää ja siis ei teki ka ütleme selliseid raskuse tundeid.

IV1 – ..., sest muidu võib rongist maha jääda, sest kõik valdkonnad arenevad nii kiiresti, et muidu muutud oma töökohal piduriks, kui ei arene pidevalt kaasa.

IV10 - Teatud erialadel, nagu õigusteadus, on oluline, et suudaksid areneda, seega kompetentside arendamine võib olla oluline, tähendab, et kas suudad säilitada kompetentsi ja areneda või ei suuda, ja no kui ei suuda, no siis tuleb ka töölt lahkuda.

Intervjuudest ilmnes, et muus osas saavad tööga väga hästi hakkama, kuid infotehnoloogia osas vajavad nad abi. Vaid kaks vastanut vastas kindlalt eitavalt, et saavad ise hakkama.

IV3 – Tööülesannete täitmiseks mitte, aga ikka infotehnoloogia vallas vajan abi.

IV4 – Jah, kindlasti vajan. Infotehnoloogia on selline valdkond, mis...selle kiire areng on...areneb kiiremini kui sinu isikuomadused, mis on ju selge, et tegelikult langevad, et need ei ole nagu üks-ühele, kooskõlas. Kindlasti vajan jah.

IV5 – Tehnika osas mingil määral ikka jah, aga see on õpitav ja siis ei vaja.

Üllatavalt oldi ka ise valmis tasuma endale huvi pakkuvate koolituste eest, kuigi enamasti tasus ikka koolituste eest tööandja. Tunti huvi väga erinevate eraeluliste koolituste vastu alates joogast ja lõpetades kandlemängu selgeks õppimisega.

Küsimusele, mida sooviksite veel lähiaastatel juurde õppida, vastati väga erinevalt, kuid keegi vastanutest ei öelnud, et nad enam ei sooviks midagi õppida.

IV1 – Võibolla midagi jooga või vaimse arengu valdkonnas.

IV3 – Vist hakkab maalima.

IV6 – Tahaksin kandlemängu selgeks õppida.

Intervjueeritavatest kõik oskasid heal tasemel vähemalt ühte võõrkeelt ning vaid üks vastanutest ei nimetanud vene keelt. Üldise keele oskuse osas tõid kõik vastajad välja mitu võõrkeelt. Statistikaameti kohaselt oskab enamik praegusest vanavanemate põlvkonnast Eestis ka vähemalt ühte võõrkeelt, milleks on küll enamasti vene keel, aga

samas sageli ka inglise või saksa ja soome. (Statistikaamet, „Vanavanematest rahvaloenduse andmetel“, 2013).

4.6 Tööturu võimaluste hindamine

Intervjuu läbiviimise käigus küsiti igalt intervjuueeritavalt, kas nad hetkel töökoha kaotades otsiksid endale uue töö või jääksid koduseks pensionäriks ning kuidas nad ise hindavad hetkel oma võimalusi tööturul.

IV4 – Ma arvan, et kui minna lihtsalt kandideerima, siis kindlasti samaväärset ametikohta, tööturuvõimalusi arvestades, ma kindlasti ei saaks. Ja sealt ka põhjus, miks ma peaksin võtma koduse pensionärina mõtlemisaega ja ma arvan, et tööturul mulle selliseid pakkumisi, mida ma olen aastate viisi teinud, ma kindlasti ei saaks ja võibolla siis oleks ka motivatsioon vahetada. Et kui tahan ikkagi tööle minna, siis valiks midagi muud. Või no kui suudaks tööl käia.

IV5 - Ma arvan, et ma pigem otsiksin uue töökoha. Vähemalt, et ikkagi natukene rohkemgi rahva seas olla, et siin tekibki see sotsiaalne moment, et ma ei tahaks kodus olla, et ma arvan, et mul hakkab seal lihtsalt igav.

IV5 – Ma arvan, et ei ole kerge leida uut kohta, et ma olen liiga üleharitud, et ma kardan, et mul töökoha leidmine erialaselt võib kujuneda küllaltki keeruliseks.

IV11 - Kui momendil peaksin töökoha kaotama, siis kindlasti mõne kuu puhkaks, aga kuna mulle on küllalt oluline kollektiivi kuuluda, siis võimalusel otsiksin küll teise töökoha, aga kindlasti väiksema töökoormusega, mis jätaks vabaduse kõige muu huvitavaga tegeleda. Arvan, et olen veel konkurentsivõimeline, takistuseks ehk jääb vanus, sest kõik tööandjad ei hinda kogemuslikkust ja pühendumust oma erialal.

Uue töökoha leidmise osas ei olda sugugi optimistlikud. Kuigi on soov jätkata töötamisega, arvatakse, et tööturul on raske selles vanuses läbi lüüa. Üks intervjuueeritav leidis, et pigem hakkaks isegi kodus tööd tegema, kui et oleks kodune pensionär – see tähendab, et soov töötada on olemas, aga on hirm jääda ilma oma praeguses tööst ning uue koha leidmine on raskendatud. Turvaliselt ning enesekindlalt ei tunneks ennast üksi intervjuueeritavatest hetkel töötuna olles ning uut kohta otsides.

IV3 – Kandideerimisvõimaluste peale ei mõtle üldse, ehk taastaks oma FIE staatuse ja hakkaks kodus tõlkima.

IV2 – Arvan, et uue töökoha leidmine ei oleks lihtne. Hetkel püüan oma praegusel töökohal kasulik...vajalik olla. Arsti haridusega õpetajaid on osakonnas vähe, nii ma arvan, et mu töö jätkamine sõltub suure osas minu tervisest, aga ka administratiivsetest muudatustest kõrghariduses. Tööturuvõimalused ei oleks head, sest olen kogu elu tegelenud õppe- ja teadusliku tööga füsioloogia instituudis/osakonnas. Kliiniku tingimuste jaoks ei piisaks minu kogemustest. Kui peaksin uut töökohta otsima, siis ilmselt kontakteeruksin tuttavatega ja küsiks nende soovitusi.

IV10 - Tööturu võimalused uue töökoha leidmiseks minu erialal vanuses 65 ei ole reaalsed, eriti arvestades noorte suhteliselt kõrget tööpuudust. Jääksin koduseks pensionäriks või teeksin veidi muud, mitteerialast tööd osalise ajaga aeg-ajalt.

IV11 - Kui momendil peaksin töökoha kaotama, siis kindlasti mõne kuu puhkaks, aga kuna mulle on küllalt oluline kollektiivi kuuluda, siis võimalusel otsiksin küll teise töökoha, aga kindlasti väiksema töökoormusega, mis jätkaks vabaduse kõige muu huvitavaga tegeleda. Arvan, et olen veel konkurentsivõimeline, takistuseks ehk jääb vanus, sest kõik tööandjad ei hinda kogemuslikkust ja pühendumust oma erialal.

4.7 Majanduslik kindlustatus

Põhiliseks töötamise jätkamise motivaatoriks nimetati siiski finantsilisi põhjuseid ning sotsiaalsete vajaduste rahuldamist.

Intervjueeritavad ei plaani lähiaastatel veel koduseks pensionärideks jääda, vaatamata sellele, et kõikidel oli see võimalus olemas. Suurimaks motivaatoriks edasi töötada oli finantsiline vabadus, mida mainis kolmeteistkümnest intervjueeritavast kaheksa. Huvitava tähelepanekuna võib siin välja tuua, et rõhutati kohe pärast rahalise poole mainimist ka sotsiaalseid suhteid, kaasatust, tegevuses püsimist.

IV1 – Üks põhjus on kindlasti finantsiline, aga teine ka, et leida endale üldse rakendust.

IV2 – Materiaalsetel põhjustel ja lävimine teiste inimestega.

IV4 – Ma arvan, et väga sagedane põhjus inimestel on ikkagi materiaalne hakkama saamine, mis võiks olla võibolla esimesel kohal. Teisel kohal võiks olla võibolla ka see, et inimene tahab ennast teostada ja tunneb, et tema kompetentsitase veel kannab välja ja saab ennast teostada kui tal on veel...no see pensioniiga on ka ju niimoodi, et see on ju nii kuuekümnendal kui on ka kaheksakümnendal ja kui inimene on juba 60 ja 70 vahel ja ta tunneb, et ta on kompetentne, kompetentselt pädev, siis ta eriti ei taha koju jääda. Kui tal on kõrval see teine tegur, et peab ka materiaalselt hakkama saama.

IV6 – Finantsilistel põhjustel. Mulle meeldib reisida väga ja ei sooviks suuri muudatusi elukvaliteedis.

IV7 – Finantsilistel põhjustel. Nüüd on võimalik reisida rohkem ja enda peale kulutada rohkem. Aga kui vihjatakse, et peaksin ära minema, siis lähen ka. Ega ma väga suurt vaimustust oma töö vastu ei tunne, et kui pean minema, siis lähen ja kurb ei ole.

IV8 – Kindlasti majanduslikel põhjustel, et lisateenistust pensioni kõrval oleks. Tunduvalt suurem sissetulek on nüüd, kus pension on paralleelselt palgaga. Ei taha mõeldagi, et palk kõrvalt ära kaob kunagi.

IV12 - Käin tööl, sest tavainimese pensioniga ei ela ära, ei suuda maksa korteri üüri ja kommunaalmakseid, ei saa käia teatris ja kontserdil. Reasidele ei saa mõeldagi.

IV13 - Kui nad tahavad iniväärset elu, siis peaksid töötama. Finantsilised põhjused motiveerivad, mis muu.

Saksamaal läbi viidud tööhõive uuringust selgus, et inimesi kannustab tagant pensioniealisena edasi töötama tervena elamine ja läbi töö terve püsimine, mis ongi jätkuva tööhõive võtmeteguriks. (Cihlar *et al*, 2014). Intervjueeritavad leidsid küll, et tervis on äärmiselt oluline, kuid motivaatorina ei toonud seda ise ükski küsitletuteist välja.

5. Arutelu ja ettepanekud

Kanfer *jt* poolt avaldatud artiklis motivatsiooni kohta kõrgemas eas, on välja toodud, et motivatsiooni säilitamiseks tehtud sekkumised avaldavad kõige rohkem mõju inimestele, kes töötavad positsioonidel, mida iseloomustab vähene uute oskuste omandamine, madal töötasu või füüsiliselt nõudlik töö ja/või inimestele, kes on kaasatud suurtematesse sotsiaalsetesse süsteemidesse, mis ei soosi tööjõus osalemist hilisemas eas. (Kanfer *et al*, 2013). Seega on raskem motiveerida kõrgemalt haritud ja parematel positsioonidel töötavaid inimesi ning just sellele grupile tuleb rohkem tähelepanu pöörata, kuna neil on rohkem teadmisi, mida edasi anda.

Käesoleva töö raames vastasid intervjueeritavad, kes varem olid oodanud ametliku pensioniea saabumist, et mida lähemale see vanus jõudis, seda rohkem hakati mõtlema siiski edasi töötamisele ning praegu pensionieas olles ei plaanita veel koduseks jääda. Fischer ja Sousa-Poza on 2006. aastal tehtud uuringus välja toonud, et mida lähemal on inimene oma ametlikule vanaduspensioni vanusele, seda enam väheneb soov minna varajasele pensionile (Fisher ja Sousa-Poza, 2006).

Intervjueeritavatest ei toonud keegi välja, et sooviksid töötada seetõttu edasi, et saaksid noorematele oma teadmisi edasi anda. Pigem toodi välja põhjuseks, et sooviksid ennast arendada ja õppida. Siia võib võrdluseks tuua Saksamaal 2008.aastal läbi viidud uuringu, kus osalenud töid muuhulgas välja ka põhjuse, et neile on oluline oma teadmiste edasi andmine (Cihlar *et al*, 2014).

Antud töö käigus läbi viidud intervjuudele vastajad tõid välja, et õppimine on nende kõigi jaoks oluline ning koolitustel sooviti käia nii uudishimust, kui ka end aktiivsena hoidmise eesmärkidel. Võrdluseks võib tuua Escuder-Mollon *et al* uuringus, mis käsitles vanemaealiste õppimise mõju elukvaliteedile, kus selgus, et hilisemas eas (65+ vanuses) muutub õppimine järjest tavapärasemaks; tööga seotud vajadused või tööturul nõutavad kvalifikatsioonid asenduvad isiklikumate eesmärkidega nagu uudishimulikkus, aru saamine keskkonnast, tunda ennast rohkem integreeritumana, või lihtsalt huvi pärast, hoides ennast aktiivsena. Õppimine aitab vanemaealistel tunda, et nad on osa ühiskonnast. Kui pensionil olevad või 65+ vanuses olevad inimesed osalevad õppetöös, on nende eesmärk parandada elukvaliteeti läbi elukestva õppe. (Escuder-Mollon, 2013).

Koolitused üldiselt peaksid olema kättesaadavad kogu aeg, sest nendest ollakse väga huvitatud. Osaletakse pidevalt, isegi ollakse valmis ise tasuma endale huvi pakkuvate koolituste eest. Tööandjad peaksid soosima ka erialaväliseid koolitusi vanemaealiste enesearengu ja sotsiaalsete vajaduste rahuldamise eesmärgil.

Infotehnoloogia vallas peaks kindlasti olema koolitusi. Vaatamata sellele, et kõik intervjuueeritavad olid aktiivsed interneti- ning arvutikasutajad nii töö- kui ka eraelus, leidsid nad, et vajavad suures osas infotehnoloogia vallas kõrvalist abi. Seega peaks kindlasti pöörama tähelepanu just selles vallas koolitustele.

Üllatav oli see, et suures osas ei pakkunud huvi osalise tööajaga töötamine. Kui juba töötatakse finantsilistel põhjustel või sotsiaalsetel, et tahetakse nn rahva seas olla, siis pigem mitte osalise tööajaga.

Euroopa sotsiaaluuringu töötingimuste moodulis küsiti, et kui raske või kerge oleks vastajal leida sarnane või parem töökoht teise tööandja juures, kui nad peaksid lahkuma praegusest töökohast. Küsimus väljendab töötajate kindlustunnet tööturu turvalise toimimise ja enese väärtuste suhtes tööturul. Mõlemal uuritud aastal 2004 ja 2010 olid Eesti töötajad töö kaotuse korral samaväärse töö leidmise suhtes enamiku Euroopa riikidega võrreldes pessimistlikumad. (Statistikaamet, Sotsiaaltrendid 6, 2013).

Keegi vastanutest ei leia, et oleksid hetkel head väljavaated töörutul, kui nad peaksid töökoha kaotama, seega kindlustunde loomine vanemaealistele on väga oluline.

Suurt rolli mängib ühiskonna arvamuste kujundamisel ka meedia. Tutvudes uurimistöö kirjutamise käigus väga paljude Eesti meediaväljaannetega, jäi töö autoril silma, et meedias käsitletakse 60+ vanuses inimesi kui väga eakaid. Kui mitte ratastooli- piltidega illustreeritud, siis kepiga ja küürus. See iseenesest jätab juba väga vale kuvandi ja rohkem rõhku peaks pöörama just positiivsema kuvandi loomisel. Kõik intervjuueeritavad olid väga elurõõmsad, edasipürgivad, füüsiliselt aktiivsed ning suhteliselt tervislikke eluviisi viljelevad inimesed – just sellised ongi enamjaolt tänapäeval 60-73 aastased tööl käivad naised. Kui meediast jääb noortele pidevalt mulje, et vanemaealised inimesed on hädised, endaga mitte toimetulevad kodanikud, siis paratamatult muudab see ka tööturuvõimalusi ja sotsiaalseid suhteid.

Intervjuude põhjal võiks vanemaealiste kõrgharidusega naiste tööturul hoidmiseks Eestis kaaluda järgnevaid aspekte:

- **Pakkuda paindlikumaid töötingimusi** – intervjuudest selgus, et Eesti vanemaealistele kõrgharidusega naistele ei paku osaline tööaeg eriti huvi, küll aga soovitakse paindlikumaid töötingimusi. Oluline oleks pakkuda inimestele võimalust ise reguleerida oma tööaega. Mida kauem inimene on osalenud tööelus, seda selgemalt on tal välja kujunenud eelistused nii tööaja kasutamise osas kui ka töökoha füüsilise paiknemise osas. Neid eelistusi peaksid aitama rakendada *I-dealsi* ehk isiklike kokkulepete loomine töö, mida intervjuueeritavad hindaksid oluliseks, kuid mida ei ühelegi intervjuueeritavatest ei ole pakutud.
- **Pakkuda koolitusi.** Kõrgharidusega inimesed väärtustavad õppimist ja on huvitatud koolitusvõimalustest ka vanemas eas. Pöörata suuremat tähelepanu vanemaealiste kõrgharidusega naiste koolitusvõimalustele. Koolitada eelkõige **infotehnolooga** kui kõige kiiremini areneva valdkonna osas.
- **Tutvustada tööturuvõimalusi** just vanemaealistele kõrgharidusega naistele, et ei tekiks hirmu, et töö kaotades ei leia uut kohta. Tööturg peaks soosima vanemaealisi kõrgharidusega naisi, et tagada neile kindlustunne potentsiaalse töökaotuse korral. Vanemaealistel kõrgharidusega naistel peaks olema julgust kandideerida ka pensioniealisena ning mitte alahinnata ennast, vaid pakkuda oma tarkust ja kogemusi otsides uut positsiooni ka vanemas eas.
- **Pakkuda sportimisvõimalusi, pöörata tähelepanu tervisele** - Ühelegi intervjuueeritavatest ei pakkunud tööandja sportimisvõimalusi või kompensatsiooni treeningute külastamise eest, kuigi intervjuudest selgus, et aktiivsed tööl käivad vanemaealised kõrgharidusega naised on füüsiliselt aktiivsed. Rutiinsed tervisekontrollid ning tervisepäevade andmine on samuti olulised vanemaealiste tervise säilitamiseks.

KOKKUVÕTE

Antud magistritöö uurimisülesanne oli välja selgitada, mis motiveerib kõrgharidusega vanemaealisi naisi töötama ka peale pensioniea saabumist ning kuidas nad tajuvad oma võimalusi tööturul. Valimi moodustas 13 pensioniealist kõrgharidusega naist vanuses 60-72 aastat erinevatest eluvaldkondadest (nt meditsiin, finants, sport, kultuur, haridus, teadus).

Uurimusest ilmnas, et tööturu võimalusi ei peeta eriti headeks ja pensioniealisena oma töökohta kaotades on vastanute hinnangul raske leida endale uut samaväärset töökohta. Suuremat tähelepanu tuleks pöörata tööturuvõimaluste tutvustamisele veel sel ajal kui inimesed ei ole tööd kaotanud, et ei jõuaks tekkida hirmu töö kaotuse ees.

Intervjueeritud ei olnud huvitatud töötama osalise tööajaga, kuid väga mitmeid kordi toodi välja soovi reguleerida ise oma tööaega. Intervjueeritud avaldasid soovi ise otsustada, millal ja kuidas oma töö ära teha, mis annaks neile võimaluse ise reguleerida oma tööaega ja osadel juhtudel otsustada ka töökoha üle ehk kaugtöö võimalust.

Intervjueeritud ei plaaninud lähiaastatel veel kodusteks pensionärideks jääda, vaatamata sellele, et kõikidel oli see võimalus vanuse mõttes olemas. Suurimaks motivaatoriks edasi töötada oli finantsiline vabadus, aga olulised olid ka sotsiaalne kaasatus ning jätkuv enesearendamine. Intervjueeritud olid rahul oma tervisega ning see ei oleks takistuseks, miks mitte jätkata veel pikalt samal ametikohal. Kõik intervjueeritud vastasid, et nad on ka füüsiliselt aktiivsed, mis hoiabki neid vormis edasi töötama. Nende arvates pakutakse sportimisvõimalusi noorematele, kuid tuleks pakkuda rohkem aktiivseid tegevusi ka vanemaealistele, et nad saaksid jätkuvalt töö kõrvalt ka füüsiliselt aktiivsed olla.

Kõik intervjueeritud vastasid, et peavad haridust ja koolitust väga tähtsateks ja on praegu ning ka edaspidi väga huvitatud koolitustel osalemisest. Kõik intervjueeritud töid välja, et vajavad juhendamist eriti just infotehnoloogia vallas, mistõttu tuleks just sellele valdkonnale suuremat tähelepanu pöörata.

Magistritöö annab vaid põgusa ülevaate käsitletavast teemast kuna valim on väike ja intervjuude läbiviimine, kodeerimine ja analüüsimine on väga aega nõudev protsess. Suurem valim tähendaks teema edasiarendamist ning teistsuguse uurimismeetodi valikut, näiteks küsitlust, mille koostamisel on aluseks käesoleva uurimusega kogutud andmed.

Analüüsi läbiviimiseks võiks kasutada struktureeritud küsimustikku, mis võimaldaks uurida tunduvalt suuremat hulka inimesi. Lisaks võiks uurida ka teistsuguse haridustasemega pensioniealisi inimesi.

Antud lühikesest uurimistööst saab autor järeldada, et vanemaealistel kõrgharidusega naistel Eestis on olemas võimekus ja soov jätkata töötamisega ka peale pensioniea saabumist.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et kogemus on suurepärane resurss ning vanemaealised kõrgharidusega Eesti naised on väärtuslik tööjõud ning neid tuleb motiveerida ja hoida tööturul aktiivsetena, et nad saaksid edasi anda nii teadmisi kui kogemusi ning hoiaksid tööturгу mitmekülgsena. Uurimuse käigus selgus, et kõrgharidusega pensioniealistel naistel on endal olemas tahe edasi töötada, seega tuleb neid osata hinnata ja pakkuda võimalusi, kuidas nad saaksid võimalikult kaua ja endale sobivatel tingimustel osaleda tööprotsessis.

RESUME

The research goal of this current master thesis „Motivation for work and opportunities of Estonian labor market for women with“ was to identify the factors that motivate women with tertiary education in Estonia to work after they have reached their legal retirement age and to identify their perception of the possibilities on the labour market. The sample of interviewees consisted of 13 elderly women with tertiary education in ages 60-72 who represented different fields of disciplines, including medicine, finance, sport, culture, education and science.

It appeared from the research that the opportunities of labour market are rated to be rather poor and on the occasion of losing one's job when in a retirement age it is difficult to find a new vacancy as worthy as the lost one. Greater attention should be paid to introducing the opportunities of labour market while people are still occupied, so the fear of losing a job could be eliminated or reduced.

One of the most important aspects would be to offer more flexible working time solutions to the group in focus. In contrary to the expectations the interviewees were not interested in working part time, but many of them pointed out the wish to be able to self-regulate their working time. Until today many employers find it important that the employee would spend expected hours at specific times in the office, but the interviewees would value the freedom to decide where and how to perform their tasks, which would give them the possibility to regulate their work time by themselves and on some occasions also use the work from distance opportunity.

It appeared from the interviews that none of the interviewees are planning to quit working in the next few years, though all of them have the opportunity for it. The main motivator to continue working is the financial freedom it provides, also participating in social life and continued self-development are considered to be important factors. Interviewees evaluated their health to be at a good level and did not consider this as an obstacle to continue working at their current jobs for several upcoming years. All interviewees were also physically active, which keeps them in good shape in order to proceed their working life. Generally introducing the physical activities is targeted to

rather younger generation, but also elderly should be included, so they would be able to stay physically fit.

All interviewees found education and learning to be very important and expressed high interest in participating in them now and in the future. Additional training could offer security when losing their current job, as it makes employees more competitive on the labour market. Interviewees found training in information technology field to be the most needful as it is the most deficient area in their skillset and at the same time is developing at a rapid speed.

The thesis offers only a fleeting overview of the topic as conducting, coding and analyzing the in depth interviews is a very time consuming process. A larger sample for in depth interviews would require a lot more resources than is specified for the expectations of this thesis. The goal for this research was to thoroughly find out the motivation and perception of labour market from each of the interviewees and to focus on a rather small group of people by gaining a deep understanding of this particular group. This is enabled by qualitative methods only and not quantitative.

For further research quantitative methods could be used, which would include a larger sample of the group in focus. That would enable to include many more people to the survey than qualitative methods. Additionally the research could be expanded to all people reaching their retirement age in Estonia regardless of their gender and education level, as besides the narrow group in focus of this research also other elderly citizens would be able to contribute and bring valuable assets to the soon shrinking labour market.

Based on the current brief research paper the author is concluding that the elderly women in Estonia with tertiary education have the capability and willingness to continue participating in the labour market for long after their legal retirement aged has arrived.

Concludingly experience is a valuable resource and elderly highly educated women in Estonia have great benefits to offer to the labour market. Therefore they should be motivated and kept active on the labour market, so that they could pass on their knowledge and experience and keep the labour market versatile. As it appeared from this research, the group in focus is willing to continue participating in work life, so they should be valued and offered opportunities to continue contributing to the labor market as long as possible on the conditions suitable to them.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Annan, K., (2002). *Second UN Assembly on Ageing Website (07.04.2002)*
<http://www.globalaging.org/waa2/articles/beforeassembly.htm>. [16.08.2015]
- Bal, M., Jong, S.B.D., Jansen, P.G.W., Bakker, A.B. (2012). Motivating Employees to Work Beyond Retirement: A Multi-Level Study of the Role of I-Deals and Unit Climate. *Journal of Management Studies* 49:2. March 2012.
- Barnay, T., Debrand, T. (2006). Effects of the Labour Force Participation of Older Persons in Europe. *Health Economics Letter*, no 109, 6p
<http://www.irdes.fr/EspaceAnglais/Publications/IrdesPublications/QES109.pdf>
[12.09.2015]
- Been, J., Knoef, M. (2013). „Self-employment towards retirement: Necessity or Opportunity? Revealed preference evidence from search requirements in unemployment insurance“.
www.iza.org/conference_files/older_workers_2013/been_j8719.pdf [12.09.2015]
- Bloemen, H., G. (2014). Private wealth and job exit at older age: a random effects model. VU University Amsterdam. Netspar Discussion Paper No. 03/2014-010
- Bloom, E., E., Boersch-Supan, A., McGee, P., Seike, A. (2011). „Population Aging: Facts, Challenges, and Responses“. PGDA Working Paper No. 71
<http://www.hsph.harvard.edu/pgda/working.htm> [23.10.2015]
- Boll, C., Kloss, A., Puckelwald, J., Schneider, J., Wilke, C., Will, A. (2013). Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Massnahmen und Effekte. Hamburgisches Wirtschaftsinstitut.
- Buesch, V., S. Dahl and D. Dittrich (2009). “An Empirical Study of Age Discrimination in Norway and Germany,” *Applied Economics* 41: 633 – 651.
- Cihlar, V., Mergenthaler, A., Micheel, F. (2014). Erwerbsarbeit & Informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden 2014.
- Delors, J. (1999). *Õppimine - varjatud varandus*. Tallinn: Kirjastus
- Desjardins, R., Warnke, A. (2012). „Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time“. *OECD Education Papers*, No. 72, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csvgw87chk-en>
[12.12.2014]

- Dixon, S. (2003) Implications of population ageing for the labour market. Labour Market Trends, Office for National Statistics, London pp 67-76). <http://www.re-integrate.eu/resources/webre--implications-of-population-ageing-for-the-labour-market.pdf> [23.10.2015]
- Escuder-Mollon, P., Esteller-Curto, R., Ochoa, L., Bardus, M. (2013). Impact of Senior Learners' Quality of Life through Lifelong Learning - *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 131 (2014), 510-516
- Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R. (2012). Vanemaealised tööturul. *Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute rakenduskeskus RAKE*.
- Filippova, E. (2014) „Vanemaealiste tööhõive ja seda kujundavad tegurid valitud Euroopa riikides“, Tallinna Tehnikaülikool
- Fischer, J. J. V., Sousa-Poza, A. (2006). The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe. University of St.Galle Department of Economics. Discussion Paper no. 2006-08, 29 p. http://www1.vwa.unisg.ch/RePEc/uscg/dp2006/DP08_fi.pdf [25.10.2015]
- Fruner, F.J. (2013). Transition from late-career displacement to employability: how older knowledge workers overcome labor market adversity. Baker College, Michigan. ProQuest LLC (2013).
- Heywood, J.,S. Jirjahn, U. (2015). The German Labour Market for Older Workers in Comparative Perspective. *Universität Trier*.
- Hubackova, S., Smradova, I. (2014). Research Study on Motivation in Adult Education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 159 (2014), 396-400
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N., Barnes, M. (2002). Factors affecting the labour market participation of older workers (Research report No 200, Department for Work and Pensions).
- 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*, 2013. Vol.22, No. 3, 331-346.
- Kallaste, E., Leetma, R., Võrk, A. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus – Poliitikauuringute Keskus PRAXISE Toimetised, nr.19
- Kanfer, R., Beier, M.E., Ackerman P.L. (2013): Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013. Vol. 22, No. 3, 253-264.
- Karmel, T & Woods, D (2004): Lifelong learning and older workers. Adelaide: NCVER.

- Khan, H.T.A., Raeside, R. (2014). Between Country Variations in Self-Rated-Health and Associations with the Quality of Life of Older People: Evidence from the Global Ageing Survey. *Applied Research in Quality of Life*, Vol.9 (4), 923-949.
- Knauber, C (2013). *Eldery People in the labour market – A Qualitative Analysis of the Motivation and Characteristics of People Working Beyond the Legal Retirement age in Germany*. Universität Duisburg Essen, 2013.
- Li, J. (2009). *The effect of aging on industrial employment share – Evidence from the European Union*. Tilburg University.
- Linno, T. (2010). *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2009*. Sotsiaalministeerium
- Lumstaine, R., Mitchell, O.,S. (1999) – New Developments in the Economic Analysis of Retirement, - *Handbook of Labour Economics*. Vol 3, (Eds.) O. Ashenfelter, D.Card.Elsevier Science Publishers BV, pp.3261-3303
- Mikko, E. (2015). Võrreldes Euroopa eakaaslastega on Eesti eakad haritumad, töötavad enam, kuid sissetulek on kesine.
- Naiste ja meeste võrdõiguslikkus – 2010 (2009). Komisjoni aruanne nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Euroopa Komisjon, Brüssel
- Paat-Ahi, G. (2015). Ka Eesti eakad otisvad innovatsiooni. *Praxis*, 29.04.2015
- Piirits, M. (2015). Muretum pensionipõlv algab iseendast. *Praxis*, 30.10.2015
- Praksis (2015). Ülevaade MoPAct projektist 2014-2017 Aktiivsena vananemise potentsiaal Euroopas. <http://www.praxis.ee/tood/aktiivsna-vananemise-potentsiaal-euroopas/aktiivsus/> [30.10.2015]
- Rosenblad, J. (2014). Tööjõu vananemine ja vanemaealise tööjõu siirdumine pensionile. Muutuv majandus ja tööturg. Statistikaamet.
- Richardson, V.,E., Barusch A., S (2006). *Gerontological practice for twenty first century: social work perspective*. New York: *Columbia University Press*
- Smeato, D., Vegeris, S.Older people inside and outside the labour market: A review. (Eurostat 2011, *Population projections*).
- Õppimine – varjatud varandus. (1999). Tallinn: The Estonian National Commission for UNESCO.
- Teichmann, M., Randmann, L. (2011). 6 müüti inimeste juhtimisest : vaata, et sa ei lase ennast neist eksitada! *Director 10*, lk. 56, 58.
- Trajanovska (2013) – Impacts of Population Aging in the European Union Responses of Germany and France. *European Institute*.

- Truxillo, D.M., Fraccaroli, F. (2013) – Research themes on age and work: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013. Vol.22, No.3, 249-252.
- Statistikaamet (2013). 1995-2012 Eesti tööjõu-uuring. www.stat.ee/dokumendid/72595 [11.08.2015]
- Statistikaamet, Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf [11.08.2015]
- Statistikaamet (2013) - Sotsiaaltrendid 6. <https://www.stat.ee/65393> [07.10.2015]
- Statistikaamet (2013) - Vanavanematest rahvaloenduse andmetel, 04.09.2013. <https://statistikaamet.wordpress.com/2013/09/04/vanavanematest-rahvaloenduse-andmetel/> [04.11.2015]
- SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. <http://www.share-project.org/> [15.12.2014]
- UNECE (2009). Policy Integration and participation of older persons in society brief UNECE United Nations Economic Commission for Europe. United Nations Economic Commission for Europe UNECE Policy Brief on Ageing No. 4 Nov 2009 - http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/docs/age/2009/Policy_briefs/4-Policybrief_Participation_Eng.pdf [01.02.2015]
- Voelcker-Rehage, C. (2011). Alter und Arbeit im Fokus – neueste Aspekte zur Motivation älterer Arbeitnehmer und Zusammenarbeit von Forschung zur Praxis. Dokumentatsion der Tagung am 06. Und 07. April 2011. Gustav Heinemann Haus, Bonn
- Võrdse kohtlemise seadus §2 lg 2 p1-4.
- Vöörmann, R., Helemäe, J., Saar, E., Kazjulja, M. (2005). Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime ja koolitusvajadus. TLÜ, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.
- Women over 50: work and pay (2013). TUC. Febr, 2013 <http://www.tuc.org.uk/tucfiles/542/AgeImmateriallBriefing1.pdf> [11.02.2015]
- Wunsch, C., Huber, M., Lechner, M. (2014). „The effect of firms´ partial retirement policies on the labour market outcomes of their employees“. Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2014: Evidenzbasierte Wirtschaftspolitik – Session: Aging and Retirement. No.D03-V3.

Lisa 1

Poolstruktureeritud intervjuu küsimused

Üldine informatsioon (praegune elu ja perekond, tervis)

1. Vanus, elukoht (linna või valla täpsusega).
2. Kes kuuluvad Teie perekonda/leibkonda? (abielu, partnerlus, lapsed, lapselapsed).
3. Kas saate sageli kokku sõpradega? Veedate nendega vaba aega? Käite külas?
4. Kuidas olete oma tervisega üldiselt rahul? Kas on pikaajalisi haiguseid? Kas on igapäevatoimetustes abi vaja?
5. Kas olete füüsiliselt aktiivne? Millega tegelete (mis tasemel)?
6. Milline haridus Teil on? Kas õppimine on Teie jaoks tähtis?
 - a. millist eriala olete õppinud?
 - b. kui soovite hetkel leida millegi uue kohta infot, siis milliseid kanaleid selleks kasutate? (nt internet, entsüklopeediad, ajakirjad, raamatud vms või küsite kellegi käest).
 - c. kas on konkreetseid teemavaldkondi, millega hoiate end hetkel kursis?
 - d. kas soovite lähiaastatel midagi uut juurde õppida/koolitustel käia? Mis see oleks?
7. Igapäevaelus:
 - a. kas kasutate arvutit ja internetti? Nutitelefonit?
 - b. kas käite välisreisidel? (kas töö või erareisidel?)
 - c. kas räägite võõrkeeli?
 - d. kas loete ajalehti? Loete raamatuid (kas pigem teaduslikku või ilukirjandust)?
 - e. kas teete ise kodus süüa?

Põhiküsimused

1. Miks Teie arvates inimesed töötavad peale pensioniea saabumist? Mis neid motiveerib kauem töötama?
 - i. – kas sotsiaalsed tegurid mõjutavad otsust töötada kauem? (perekonnd, naabrid, sõbrad ja tuttavad)
 - ii. – kas kompetentside arendamine (jätkuv õppimine) mõjutab otsust?
 - iii. – kas tervis mõjutab otsust?
 - iv. – kas olukord tööl mõjutab otsust?
2. Miks töötate ise pensioniealisena? Kas Teile on tehtud vihjeid, et peaksite pensionile minema või vastupidiselt, on palutud Teil jätkata töötamisega? Kas on muudetud töötingimusi peale pensioniea saabumist?
3. Kas tunnete, et saate tööl olles ise kaasa rääkida oluliste otsuste tegemistes?
4. Kas sooviksite vähendada oma tööaega osalisele ajale (kas ka siis kui sissetulek langeks proportsionaalselt vastavalt töötatud ajale)?
5. Kas tunnete, et Teie võimed on peale pensioniea saabumist (või paari aasta jooksul enne/peale seda) langenud, et vajate rohkem aega ülesannetega toimetulemiseks? Kas vajate infotehnoloogia vallas tööülesannete täitmiseks kõrvalist abi?
6. Kui peaksite hetkel kaotama oma praeguse töökoha, kas otsiksite uue koha või jääksite koduseks pensionäriks? Kuidas hindate oma tööturuvõimalusi hetkel?

Lisaküsimused

1. Kas olete endale seadnud pensionile mineku vanuse piiri?
2. Kas leiate, et saate hetkel oma tööga hästi hakkama?
3. Kus näete ennast kolme aasta pärast?