

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Aliis Anderson

**VANEMAEALINE TÖÖJÕUD TURISMISEKTORIS:  
VÕIMALUSED JA PROBLEEMID TÖÖTURUL**

Magistritöö

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 552 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Aliis Anderson .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 201572HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: aliisanderson32@hotmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõutele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	8
1.1. Vanemaealiste tööhõives osalemine, sealt lahkumine ning konkurentsivõime turismisektoris .....	8
1.2. Vanemaealise tööjõu probleemid ning võimalused turismisektoris fookusega majutusasutustes.....	12
1.3. Vanemaealiste töörahulolu ning rahulolu töökoormusega.....	14
1.4. Ealised stereotüübid .....	15
1.4.1. Ealine diskrimineerimine.....	17
1.4.2. Tööandjate hoiakud vanemaealistesse.....	18
2. EMPIIRILINE UURING .....	20
2.1. Uuringu meetod ning valim.....	20
2.1.1. Valimi kirjeldus .....	22
2.2. Uuringu tulemused .....	23
2.2.1. Kvalitatiivse uuringumeetodi tulemused .....	23
2.2.2. Ealine diskrimineerimine.....	25
2.2.3. Vanemaealiste kogemus töökoha otsingutel.....	25
2.2.4. Vanemaealiste takistused töökoha valikul.....	27
2.2.5. Vanemaealiste rahulolu töökoormusega.....	27
2.2.6. Vanemaealiste rahulolu tööga .....	29
2.2.7. Vanemaealiste tööalased tugevused .....	30
2.2.8. Töötamine pensionieas .....	31
2.2.9. Vanemaealiste hinnang töökoha leidmiseks lähitulevikus .....	32
2.2.10. Kvantitatiivse uuringumeetodi tulemused .....	33
2.2.11. Tööandjate suhtumine 50+ kandidaatidesse .....	34
2.2.12. Tööandjate rahulolu vanemaealiste töötajate tööga ning vanemaealiste rahulolu töö- ja töökoormusega .....	36
2.2.13. Vanemaealiste põhipalk ning tööandjate stereotüüpsed hoiakud .....	38
2.2.14. Vanemaealiste tugevad küljed tööandjate silmis.....	39
2.2.15. Probleemid/takistused vanemaealiste tööle rakendamisel tööandjate hinnangul ..	40
2.2.16. Vanemaealiste enim esindatud ametikohad majutusasutustes.....	40
2.2.17. Vanemaealiste töökoormus majutusasutustes .....	41
3. JÄRELDUSED NING ARUTELU.....	42
KOKKUVÕTE .....	47

SUMMARY .....	50
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	52
LISAD.....	58
Lisa 1. Intervjuu (ankeetküsitlus) vanemaealiste (50+) töötajate seas hotellides a,b,c.....	58
Lisa 2. Ankeetküsitlus hotelliketide tööandjate seas.....	64
Lisa 3. Korrelatsioonitabel .....	67
Lisa 4. Lihtlitsents .....	68

# LÜHIKOKKUVÕTE

Antud magistritöö fookuses on vanem tööjõud (töötajad vanuses 50+) turismisektoris, kuna selle tööturusegmendi tööturupotentsiaal on autori hinnangul olla alahinnatud. Uuringu eesmärk on kaardistada majutusasutustes vanemaealise (vanuses 50+) tööjõuga seotud probleemistik nii tööandja kui töötaja perspektiivist leidmaks võimalikke lahendusi tööjõupuuduse probleemile antud valdkonnas.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kui suur on vanemaealiste hõive majutusasutustes ja millistel ametikohtadel vanemaealised enamasti töötavad?
- 2) Millised on peamised vanemaealise tööjõuga seotud probleemid, mis majutusasutuses töötamise vaatenurgast on olulised?
- 3) Milline on tööandjate suhtumine vanemaealisse tööjõudu majutusasutustes? Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel tööandjate vaates?
- 4) Milliseid vanusega seotud probleeme tajuvad vanemaealised ise majutusasutustes töötades (sh takistused teatud tööde puhul)?
- 5) Millised on vanemaealiste töötajate hinnangul nende tugevad küljed töötajana?
- 6) Kui suure koormusega vanemaealised töötavad ning millise koormusega eelistaksid töötada?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvalitatiivset ning kvantitatiivset uuringumeetodit. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, tulemuste kirjeldamiseks kasutati aritmeetilist keskmist ja standardhälvet ning seoste leidmiseks Spearmani korrelatsiooni.

Uuringu tulemustest selgus, et vanemaealised töötajad (vanuses 50+) ei taju turismisektoris ealist diskrimineerimist töökohal, kolleegide ega otsese juhi poolt. Valdaval enamusel töötajatest ei ole vanuse tõttu tekkinud probleeme töökoha otsingutel. Vanemaealised töötajad on rahul oma töö ja töökoormusega ning eelistatakse töötada pensionieani või kauem. Tööandjad võtavad heal meelel tööle 50+ kandideerijaid ning tööandjate silmis võiksid vanemaealised töötajad tööhõives jätkata ka pensionile jäädes.

Võtmesõnad: vanemaealine tööjõud, vanemaealiste konkurentsivõime, vanemaealiste töörahulolu, ealised stereotüübid ning diskrimineerimine, tööandjate hoiakud vanemaealistesse.

## SISSEJUHATUS

Autor on koostanud magistritöö vanemaealise tööhõive, töörahulolu, stereotüüpide ning ealise diskrimineerimise kohta. Vanemaealisteks on määratletud inimesed vanuses 50+. Antud magistritöö fookuses on vanem töötajad turismisektoris, kuna selle tööturusegmendi tööturupotentsiaal võib autori hinnangul olla alahinnatud.

Nii Euroopa, kui ka Eesti oluliseks probleemiks on rahvastiku vananemine, tingituna pikenenud keskmisest elueast ning madalast sündimusest, mille tulemusena suureneb ülalpeetavate määr (Vöörmann *et al.* 2005). Sellega seoses on muutunud aktuaalseks vanemaealiste tööhõive teema. Turismisektor on üks valdkondadest, kus on suur töötajate voolavus ning probleemne on leida stabiilset töötajaskonda. Peamisteks faktoriteks probleemide esinemisel on madal palk ning hooaj töö. Samuti on majutusasutustes suur töökoormus, raskelt füüsiline töö ning kiire töötempo, mis eeldavad, et töötajaskond on hea tervise juures ning nooruslik.

Eestis on valdav enamus arusaamal, et vanemaealistel (vanuses 50+) on võrreldes nooremaealistega vanusest tulenevad takistused tööturul (Pettai, 2018). Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt läbi viidud uuringus selgub, et vastajatest (n=1000) ligi kolmandik tajub ealist diskrimineerimist ning ebavõrset kohtlemist töökohal (*Ibid.*,7). Vanuseliste eelarvamuste ning stereotüüpide teket soodustavad põlvkondadevahelised vähesed kokkupuuted. Ühiskonnas toimub (näiteks läbi haridussüsteemi, hoolekandetasutuste, tööturu) vanuseline eraldumine, mitte põlvkondade lõimumine ning koostegutsemine, mis soodustab eelarvamuslikku mõtlemist vanemaealiste suhtes (Kade, 2012). Euroopas on Eesti üks riikidest, kus on kõige kiiremini vananev rahvastik, seega on tähtis pikendada tööelu ning toetada töötajate tööturult hilist väljumist (Vörk *et al.* 2004). Ealine diskrimineerimine on suureks probleemiks nii Eestis, kui ka mujal maailmas. Eelnevatele töötajate uuringutele tuginedes näitavad tulemused, et sagedamini kannatab ebavõrdse kohtlemise all vanem töötajad (vanuses 50+) (Pettai, 2018). Vanemaealiste suhtes on välja kujunenud stereotüübid, mistõttu on neil tööturul ebasoodsamad võimalused. Tihti arvatakse, et vanemaealised on kehva töösooritus- ning madala õppimisvõimega.

Antud uurimus käsitleb vanemaealiste tööhõivet, töörahulolu, stereotüüpiseerimise ning ealise diskrimineerimise teemat turismisektori ühes alavaldkonnas - majutusasutustes.

Magistritöö eesmärgiks on kaardistada majutusasutustes vanemaealise tööjõuga seotud probleemistik nii tööandja kui töötaja perspektiivist leidmaks võimalikke lahendusi tööjõupuuduse probleemile antud valdkonnas.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kui suur on vanemaealiste hõive majutusasutustes ja millistel ametikohtadel vanemaealised enamasti töötavad?
- 2) Millised on peamised vanemaealise tööjõuga seotud probleemid, mis majutusasutuses töötamise vaatenurgast on olulised?
- 3) Milline on tööandjate suhtumine vanemaealisse tööjõudu majutusasutustes? Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel tööandjate vaates?
- 4) Milliseid vanusega seotud probleeme tajuvad vanemaealised ise majutusasutustes töötades (sh takistused teatud tööde puhul)?
- 5) Millised on vanemaealiste töötajate hinnangul nende tugevad küljed töötajana?
- 6) Kui suure koormusega vanemaealised töötavad ning millise koormusega eelistaksid töötada?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi poolstruktureeritud intervjuud Eesti suuremate majutusasutuste vanemaealiste töötajatega (n=30) ning ankeetküsitluse Tallinna suuremate hotellikettide tööandjatega (osakondade juhid) (n=20).

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade teoreetilisest käsitlusest, kus kirjeldatakse vanemaealiste tööhõivet ja konkurentsivõimet turismisektoris, tööjõu probleeme ning võimalusi turismisektoris fookusega majutusasutustes, vanemaealiste töörahulolu ning rahulolu koormusega, ealisi stereotüüpe, ealist diskrimineerimist ning tööandjate hoiakuid. Teises peatükis kirjeldatakse uurimuse metoodikat, valimit ning andmeanalüüsi meetodit. Kolmandas peatükis annab autor ülevaate uurimistöö tulemustest koos aruteluga.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

## 1.1. Vanemaealiste tööhõives osalemine, sealt lahkumine ning konkurentsivõime turismisektoris

Antud peatükis annab autor ülevaate, milline on vanemaealiste (vanuses 50+) tööhõive sektorites sh turismisektoris, millal tööhõivest lahkutakse ning milline on vanemaealiste konkurentsivõime.

Tööhõivet iseloomustab kõige paremini tööjõupakkumine riigis ehk kui palju inimesi hetkel tööd otsib või töötab (Leetmaa *et al.* 2004). Kuna vanemas eas võivad tekkida terviseprobleemid, võib see avaldada mõju töövõimele, mis mõjutavad inimese konkurentsivõimet tööturul. Rahvastiku vananemine on Eestis probleemiks tänu madala sündimuse ning pikenenud eluea tõttu, mille tagajärjel on pikenenud inimeste tööiga (Vöörmann *et al.* 2005). Vanemaealiste tööturul kauem hoidmiseks nähakse võimalust pensioniea tõstmises. 2017. aastal hakati pensioniiga tõstma ning 2026. aastaks suureneb see 63 aastalt 65 aastale (Sotsiaalkindlustusamet, 2022). Tööhõiveks loetakse riigi majanduses töötajate hõivet. Eesti majanduses on majutus- ning toitlustussektor väga tööjõumahukas moodustades 3,5% hõivest (Majutusteenuste korraldus, 2021). Majandus- ning tööpoliitika üks oluline eesmärk on tööhõive taseme kõrgel hoidmine, oluline võimalus selleks on suurendada vanemaealise tööjõu hõivet (Leetmaa *et al.* 2004).

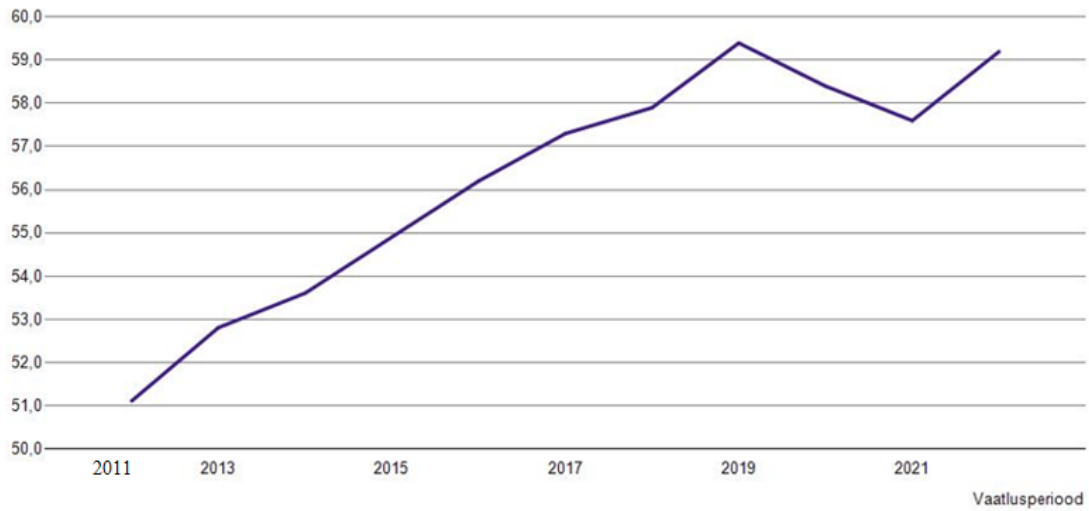
Pikenev eluiga, sotsiaalne kaasatus ning lisisissetulek tekitavad vanemaealistes huvi osaleda tööturul võimalikult kaua, kuid seda ei poolda tööandjad, kes näevad vanemaealises lisakulutusi näiteks osalise tööaja, töökoha kujundamise, väljaõppe jne puhul, mis ei pruugi osutada tasuvaks (Sakkeus & Leppik, 2016). Tihti on otsustanud vanemaealised tööturul aktiivsed olla ühtekuuluvuse tunde ning majandusliku olukorra tõttu.

2021. aastal oli Eestis inimesi vanuses 50-74 eluaastat kokku 402 292 elanikku (Statistikaamet, 2021).

Vanemaealised (50-74 a) moodustasid Eesti palgatöötajate tööhõivest 2021. aastal 59,2% (Joonis 1) (Statistikaamet).



TT4661: Tööjõud, hõivatud, tööjõus osalemise määr ja tööhõive määr | Vaatlusperiood. Tööhõive määr, %, Eesti, 50-74-aastased.



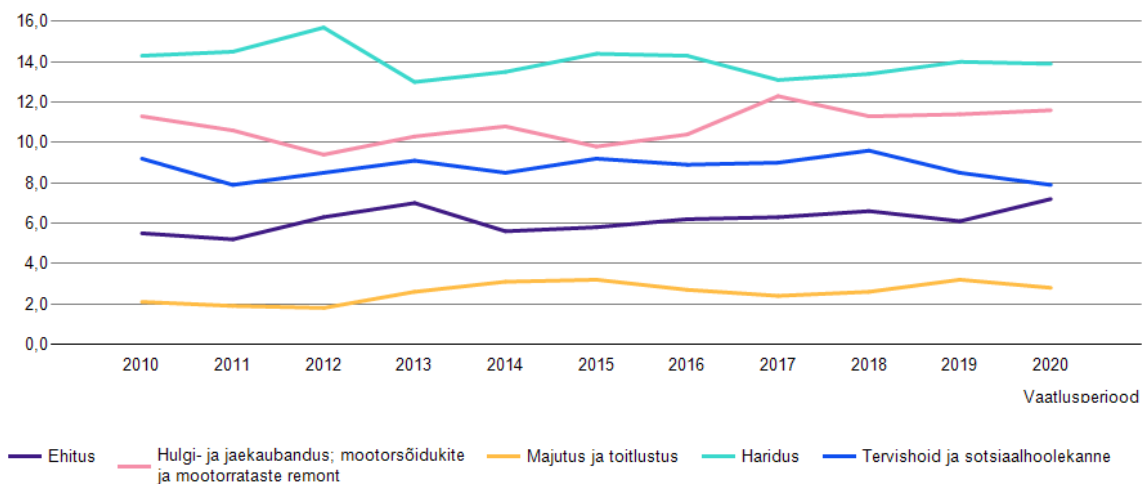
Joonis 1. Vanemaealiste töötajate (50-74a) tööhõive määr protsentides Eestis

Allikas: autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal

Antud vanusegrupp moodustab suurema osa palgatöötajate tööhõivest ning on viimase kümne aastaga olulisel määral tõusnud. Rahvastiku vananemine on Eestile aktuaalne probleem, mida süvendab madal iive, negatiivne rändesaldo ning sisserändekvootide mõju immigratsioonile (Kask, 2001). Seoses rahvastiku vananemisega on vananenud ka tööeline elanikkond. 2010 aastast on tööhõive määr vanusegrupis 50-74 a oluliselt tõusnud. Autor võib oletada, et vahepealne tööhõive langus perioodil 2019-2021 a oli tingitud Covid-19 levikust ning suurematest koondamistest, kuid peale seda on tööhõive olnud uuesti tõusutrendis. Majandusliku toimetuleku probleemi põhjusena on Eestis vanemaealiste seas kõrge tööhõiveprotsent, mistõttu töötatakse ka pensionieas (Espenberg, 2012).

Joonis 2 illustreerib vanemaealiste (50-74 a) hõivatust majandusharude lõikes ning on näha, et võrreldes teiste majandusharudega (ehitus, hulgi- ja jaekaubandus, haridus ning tervishoid) on majutuses ja toitlustuses vanemaealiste palgatöötajate hõivatuse osakaal aastate lõikes olnud stabiilselt 2-3%.

TT0201: Hõivatud ja palgatöötajad | Tegevusala ning Vaatlusperiood. Palgatöötajate osatähtsus (tegevusalad kokku =100), %, 50-74-aastased.



## Joonis 2. Vanemaealiste hõivatuse osakaal protsentides majandusharude lõikes

Allikas: autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal

Autor on seisukohal, et majutuse ning toitlustuse vanemaealiste hõive osakaal on väike võrreldes teiste valdkondadega, kuna suur koormus, raskelt füüsiline töö ning kiire töötempo eeldavad, et töötajaskond on nooruslik ning hea tervise juures, mistõttu tööandjad heidavad kõrvale vanemaealised ning eelistavad nooremaid. 65 aastaseid või vanemaid töötajaid kasutati hotellides eesliinil vähe, kuna arvati, et see võib mõjutada hotelli mainet (Meyer & Meyer 1988 viidatud Magd, 2003). Autor ei arva, et see väide võiks tõsi olla, kuid vanemaealised töötavad rohkem tagaliinil, kuna eesliini töö on pingeline, kiire ning eeldab pikki tööpäevi püstijalu. Tagaliinil on samuti füüsiliselt raske ning kiire, kuid on rohkem võimalusi puhkepausideks ning istumisteks, mis eesliinil kliente teenindades alati ei ole võimalik.

Vanemaealiste tööhõivest lahkumine sõltub tervises seisundist, väärtustest ning eelistustest, kui tervises seisund ei ole hea hakatakse väärtustama vaba aega puhkamiseks, et lahkuda tööturult ning jääda pensionile (Kallaste *et al.* 2004). Samuti võib sõltuda tööhõivest lahkumine vanemaealise perekonnaseisust (abikaasa, lapselapsed), soovitakse veeta rohkem aega koos lapselaste või abikaasaga puhates või vajavad lapsed abi lapselaste hoidmisel, mistõttu eelistatakse pensionile jääda. Tööturult lahkumist pensionile kiirendab tööga rahulolematus (Schnalzenberg *et al.* 2008). Kui materiaalne olukord võimaldab, siis tõenäoliselt nauditakse pensioniga, materiaalsuse puudumine motiveerib/sunnib rohkem tööle. Vanemaealised soovivad paindliku või osalise tööajaga tööd, sagedamini on see eelistatud naiste seas (Hill, 2002). Vanemaealised soovivad töötada väiksema töökoormusega, kuid kõik tööandjad ei ole

selles osas paindlikud, mistõttu peavad vanemaealised tööhõivest lahkuma. Tööhõivest lahkumise määravad sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevad materiaalsed stiimulid ning valikud (Kallaste *et al.* 2004):

- töäjõust lahkumise iga ning võimalused;
- sotsiaalkindlustushüvitis ning selle saamise tingimused;
- pensioni suurus ning tingimused (töö jätkamine, õigus pensionile jäämiseks).

Pensionieas töötamine on iga indiviidi valik ning põhjuseid võib olla mitmeid: soovitakse teenida lisasissetulekut majanduslikust olukorrast tulenevalt; soovitakse kuuluda kuhugi ning olla seeläbi kaasatud, aktiivne ja reibas.

Tööalane konkurentsivõime on personalitööalane vahend eesmärgiga optimeerida organisatsioonis töötajate tööga hõivatus (Forrier & Sels, 2003). Eesti 2020 seatud eesmärgid on vanemaealiste konkurentsivõime tõstmiseks (Konkurentsivõime ..., 2019):

- suurendada elukestvas õppes osalemist - täiend- ja ümberõppe võimalused, täiskasvanute tasemeõpe;
- eri- ja kutsealase hariduseta osakaalu vähendamine täiskasvanute seas – soodustada eri- ning kutsealast haridust täiskasvanute seas, kes omavad vaid põhi- või keskharidust;
- tööhõive suurendamine – vähendada mitteaktiivset elanikkonda, aidata vanemaealisi tagasi tööturule;
- mitmekesise töökoha määrgis – määrgisega liitunud tööandjad edendavad võrdset kohtlemist haavatavate gruppide seas (sh vanemaealised).

Autor toetab mitmekesise töökoha määrgise mõtet, haavatavatel gruppidel (puudega, vanemaealised, noored) on tänu sellele lihtsam määrgata tööandjaid, kes panustavad nende tööhõivesse.

Suurima tööhõivega maakonnad vanusegrupis 50+ olid 2020. aastal (ajakohasemad andmed puuduvad) Tabel 1 põhjal Harjumaa, Saaremaa ning Tallinn moodustades vanemaealiste tööhõive määraks 62,9-66,9% (Tabel 1) (Statistikaamet).

Tabel 1. Vanemaealiste tööhõive määr protsentides piirkonniti 2020. aastal

Tööhõive määr, %		50-74-aastased	2020	62,9
	Tallinn	50-74-aastased	2020	62,9
	Harju maakond, v.a Tallinn	50-74-aastased	2020	66,9
	Hiiu maakond	50-74-aastased	2020	60,6
	Ida-Viru maakond	50-74-aastased	2020	49,4
	Jõgeva maakond	50-74-aastased	2020	52,9
	Järva maakond	50-74-aastased	2020	54,1
	Lääne maakond	50-74-aastased	2020	60,4
	Lääne-Viru maakond	50-74-aastased	2020	51,3
	Põlva maakond	50-74-aastased	2020	45,5
	Pärnu maakond	50-74-aastased	2020	56,9
	Rapla maakond	50-74-aastased	2020	59,1
	Saare maakond	50-74-aastased	2020	66,9
	Tartu maakond	50-74-aastased	2020	60,4
	Valga maakond	50-74-aastased	2020	57,2
	Viljandi maakond	50-74-aastased	2020	56,1
	Võru maakond	50-74-aastased	2020	44,5

Allikas: autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal

Kõige madalama tööhõivega maakonnad on Tabel 1 põhjal Võru, Põlva ning Ida-Virumaa. Autor on seisukohal, et Harjumaa, Saaremaa ning Tallinn on piirkonnad, kus üldine töötuse määr ei ole nii kõrge andes vanemaealistele rohkem võimalusi tööd leida ning erinevates majandusharudes töötada, kui Võrus, Põlvas ning Ida-Virumaal.

## 1.2. Vanemaealise tööjõu probleemid ning võimalused turismisektoris fookusega majutusasutustes

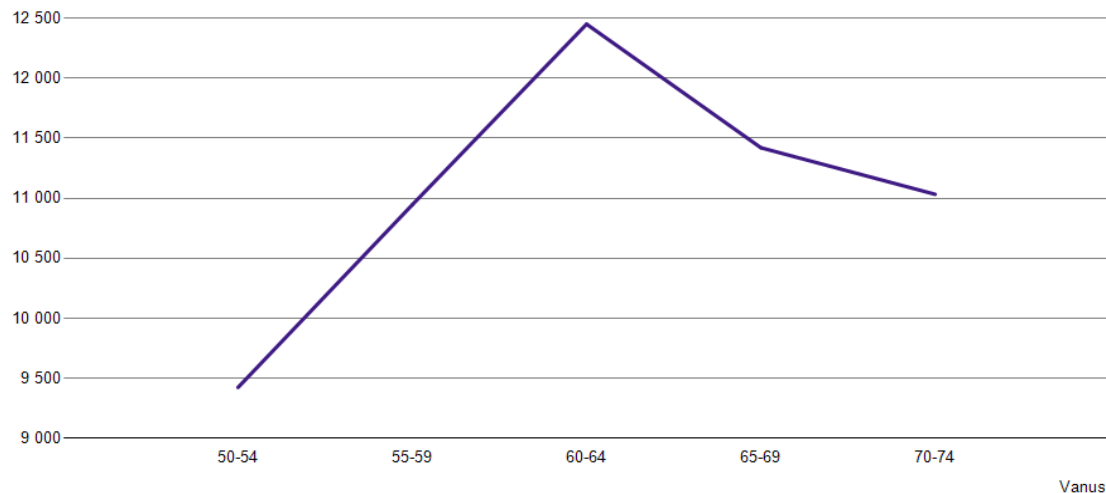
Selles peatükis annab autor ülevaate vanemaealise tööjõu probleemidest ning võimalustest turismisektoris fookusega majutusasutustes.

Eristatakse kahte tööandjate ideaaltüüpi (Buchholz & Hofäcker, 2004), esimesed tööandjad püüavad hoida vanemaealisi töötajaid pakkudes koolitus- ning arenguvõimalusi, teise ideaaltüübi tööandjad püüavad vanemaealisi asendada nooremate töötajatega (Blossfeld & Stockmann, 1999). Autor leiab, et nende strateegiate kasutamine sõltub tööandjate suhtumisest, ettevõtte motost ning personalipoliitikast, kas väärtustatakse rohkem nooremaid, vanemaealisi või mõlemaid, mitte tehes vahet.

Vanusega suurenevad terviseprobleemid (k.a vaimne tervis), kroonilised haigused ning kahaneb füüsilise töö võimekus, mistõttu on oluline töökohal teha vajalikud töötervishoiu ja tööohutuse kohandused ennetamiseks ennetähtaegselt pensionile jäämist (Ilmarinen, 2012).

Kroonilised haigused ning puuded mõjutavad inimeste töövõimet, 2000. aasta Statistikaameti andmetel (ajakohasemad andmed puuduvad) oli 55 270 vanemaealisel vanuses 50-74 eluaastat tuvastatud arstliku ekspertiisi käigus pikaajaline haigus või puue (Joonis 3).

RL602: PIKAAJALISE HAIGUSE VÕI PUUDEGA RAHVASTIK, 31. märts 2000 | Vanus. Mehed ja naised, Kogu Eesti, Pikaajalise haiguse või puudega.



Joonis 3. Pikaajaline haigus või puue 50-74 a seas

Allikas: autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal

Vähenenud füüsiline aktiivsus ning töövõime on põhjuseks, miks vanemaealised ei saa kõiki töid teha. Majutusasutuste töö on enamjaolt füüsiline ning töötempo on kiire, mistõttu ei ole vanemaealiste osakaal turismisektoris (majutusasutustes) suur. Samuti on majutusasutuste klientidel kõrged nõudmised eeldades kõrget empaatiavõimet, mis võtavad energiat ning võivad tekitada stressi (Jun, Huang, 2007). Hotellide kõrged füüsilise aktiivsuse nõudmised võivad olla vähem sobilikud vanemaealistele, töö on raske ning vahetused on pikad (Furunes, Mykletun, 2005). Kuna töö on hooajaline on tihti graafikud lühiajaliselt ette teatatud (nädal – kaks, pigem klienditeenindajatel), kuid vanemaealised soovivad stabiilsust, mistõttu ei pruugi vähene etteteatamine graafikute osas olla aktsepteeritav.

Vananemisel on ka positiivsed pooled, nimelt inimese vaimsed võimed kasvavad läbi elutarkuse, keeleoskuse, strateegilise mõtlemise ning vanemaealised on tööandjale lojaalsemad, rohkem pühendunud ning kohusetundlikumad (Ilmarinen, 2012). Ilmarinen (2012) on välja toonud, et aktiivne tööelus osalemine on oluline ning ülimalt positiivne, tööandjad peaksid vanemaealisi koolitama ning tagama võrdseid võimalusi kõigile, kuna vanemaealised on suutelised õppima uusi asju, kasutada tuleb õigeid tehnikaid. Vanemaealised on pühendunud, mistõttu pühendumus võib majutussektoris puhverdada rasked töötingimused,

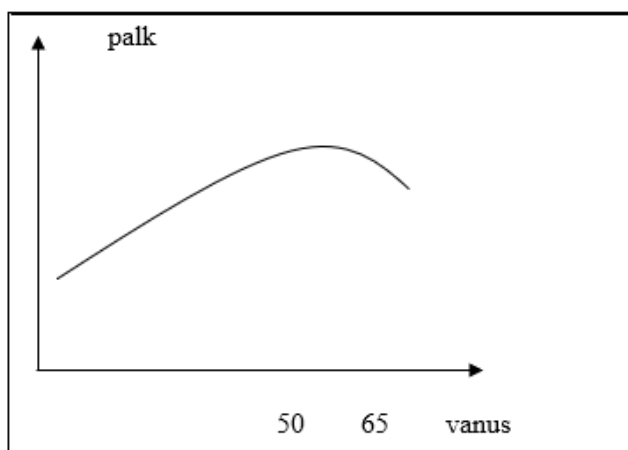
vahelduvad graafikud ning tõenäoliselt jätkatakse töötamist ka rasketes tingimustes võrreldes noortega (Begley, Czajka, 1993). Vanemaealised võivad paremini hakkama saada hotelli eakamate klientide ning nende nõudmistega, kuna on empaatilisemad, kogenumad ning hea suhtlemisoskusega (Iun, Huang, 2007). Paremini osatakse nõustada teemadel, milles noored ei pruugi nii kogunud olla, näiteks hotelli restoranis veinivaliku soovitamise puhul.

Kõik tööandjad võiksid vanemaealistes näha positiivseid külgi ning neid ettevõttes kasutada. Vanemaealised tänu oma elukogemusele, oskustele ning tarkusele/teadmistele võivad anda ettevõttele suurt lisaväärtust ning nõustada nooremaid andes edasi oma teadmisi.

### 1.3. Vanemaealiste töörahulolu ning rahulolu töökoormusega

Antud peatükis annab autor teoreetilise ülevaate vanemaealiste rahulolust tööle ning koormusele.

Töörahulolu on töötaja hoiak oma töö ja organisatsiooni suhtes. Hoiak näitab inimese suhtumist endast ümbritsevasse keskkonda (Vadi, 2004). Töörahulolu suurendatakse läbi tööst taandumise ea ning sellekohase viisi valikuga tööturult, oluline roll on ka tulevikuootustel, tervise ning töötasu osas (Leetmaa *et al.* 2004). Töörahulolu sõltub töö tulemuslikkusest, töösse kaasamisest ning pühendumusest (Jex & Britt, 2008). Madal töötasu põhjustab rahulolematust lihttöölise tasemel, oskustöölised ning spetsialistid on rohkem tööga rahul (Kask, 2014). Sellest võib ka järeldada, et kõrgemal ametikohal olevad vanemaealised jäävad tööturule kauem, kui lihttöölise tasemel töötavad töötajad. Palk tõuseb noorematel töötajatel kiiremini, kuid vanematel töötajatel vanusega kahaneb (vt Joonis 4) (Polachek, Siebert, 1993).



Joonis 4. Vanuse palgakõver

Allikas: autori koostatud (Polachek, Siebert, 1993) põhjal

Tööandjad eelistavad nooremaid töötajaid, kuid vanemaealised soovivad teenida lississetulekut, mistõttu ollakse nõus lihtsamate ametikohtadega ning madalamate palkadega, mis ei pruugi tegelikult vastata vanemaealiste haridustasemele.

Vanemaealiste töörahulolu ning rahulolu töökoormusega on suurel määral seotud inimese töövõimega. Töövõime annab inimesele eelduse töötamiseks, töövõime ressurrsideks on tervis (nii füüsiline kui vaimne), motivatsioon, pädevus, väärtused ja hoiakud (Ilmarinen, 2001). Töövõimele on suureks ohuks terviseseisundi halvenemine, millega on seotud muutused funktsionaalses suutlikkuses (Ilmarinen, 2005), mis võivad saada saatuslikuks värbamisel mõjutades inimese töö- ning vaba aja eelistusi (Cai, 2010). Terviseseisund on tähtis ning probleemid tervisega on mõjuteguriks vanemaealiste tööturul osalemisel (Phillipson & Smith, 2005). Töörahulolematust võib suurendada ka suur füüsiline koormus, mis halvendab töötaja tervist ning sunnib vähendama töökoormust või lahkuma töökohalt. Samuti võib halvenenud tervisega kaasned a töövõimetus. Vanusega muutuvad tähtsamaks inimese jaoks töörahulolu ning suhted kolleegidega, rahulolu on mõjutatud palgast, tööülesannetest ning tööga kindlustatusest ning üldjuhul on vanemaealised rohkem tööga rahul võrreldes noorematega (Rothwell *et al.* 2008). Tööga rahulolu julgustab vanemaealisi töötama peale pensionile jäämist, kui ollakse rahul lahkutakse vähema tõenäosusega (Leetmaa *et al.* 2004).

Vanemaealiste töökoormuse puhul on oluline paindlikkus ehk võimalus töötada paindliku graafiku alusel või osalise koormusega (Christensen, 2014). Vanemaealistele võib olla osaline töökoormus oluline tervislikel põhjustel või hoolitsemisel lastelaste/haige kaaslase eest (Zabalza *et al.* 1980). Vanemaealiste värbamisel ning säilitamisel töökohal on oluline, et tööandja oleks paindlik ning tuleks vastu/arvestaks töötaja soovidega (kehtib ka noorte puhul, näiteks üliõpilased, kes eelistavad osakoormust).

#### **1.4. Ealised stereotüübid**

Selles peatükis annab autor ülevaate vanemaealiste töötajate stereotüüpide kohta vanusegrupis 50+ aastat.

Stereotüüp on mingi grupi omaduste ning käitumiste kohta põhiliselt negatiivne, hoiakuline, hindava iseloomuga intensiivne üldistus, mis on moonutatud ning väljamõeldud omadustega, mis tegelikkuses ei kehti (Pettai, 2018).

Ealised stereotüübid töökohal on ootused ning uskumused töötajate kohta, mis põhineb vanusest (Posthuma & Campion, 2009). Posthuma & Campion (2009) nimetavad

stereotüüpideks tihti negatiivseid, moonutatud ning ebatäpseid arvamusi teatud inimestest koosneva grupi kohta. Stereotüübiga luuakse üldistatud mulje ning kinnistunud seoste kogum, mis ainult vähesel määral vastab tegelikkusele (Tambaum, 2016). Eeldatakse, et vanemaealised töötajad on madala õppimisvõimega, kehvema töösooritusega ning tööandjale kulukamad (Posthuma *et al.* 2012). Samuti arvatakse, et vanemaealised on vähem produktiivsemad, ei talu stressi ning ei ole nii motiveeritud ja kompetentsed kui nooremad töötajad (Loretto & White, 2006). Arvatakse, et vanemaealised ei suuda omandada uusi oskusi ning teadmisi, õppimisvõime on madal, neid on raske koolitada ning nad on vastu muudatustele, tegelikult õppimisvõime ei vähene vaid oleneb, kuidas seda hinnatakse (Ilmarinen, 2005). Seoses inimestes kinnistunud negatiivsete stereotüüpidega diskrimineeritakse vanemaealisi tööturul ning tööandjad pigem eelistavad värvata kollektiivi nooremaid töötajaid, kes on kiiremad ning aktiivsemad, mis lükkab kõrvale vanemaealiste võimalused osutada kandideerimisel valituks.

Posthuma & Champion (2009) on kirjeldanud vanusrühmas 50+ levinumaid negatiivseid stereotüüpe:

- 1) Stereotüüp kehva töösoorituse kohta. Arvatakse, et vanemaealised on vähem motiveeritud, töösooritus on kehvem, stressitaluvus on väiksem ning ei olda nii kompetentsed ning produktiivsed, kui nooremad töötajad.
- 2) Stereotüüp muudatustele vastuseisu kohta. Arvatakse, et vanemaealisi on raske koolitada, kuna nad on paindumatud ning vähese kohanemisvõimega.
- 3) Stereotüüp kulukuse kohta. Arvatakse, et vanemaealised on lähemal pensionile ning kasutavad rohkem hüvesid, olles tööandjatele kulukad.
- 4) Stereotüüp lühikeses ametiaja kohta. Arvatakse, et vanemaealiste töötajate ametiaeg on teistest lühem ning tööandja kulutab rohkem, kui tagasi teenib.
- 5) Stereotüüp madala õppimisvõime kohta. Arvatakse, et vanemaealistel on võrreldes noortega madalam õppimisvõime.

Pikaajalise turismisektori töötajana personaliosakonnas toob autor välja, et tegelikult on vanemaealised töötajad stabiilsed ning lojaalsed võrreldes noorematega. Autor täheldab, et noori võib mõjutada paarkümmend eurot suurem brutopalk teise tööandja juures, mille nimel ollakse valmis töösuhet lõpetama, kuid vanemaealisi see pigem ei kõneta, ollakse stabiilsemad, rohkem kaalutlevamad ning lojaalsemad.

Lisaks eelnevalt välja toodud negatiivsetele stereotüüpidele eksisteerib veel stereotüüpe, mille kohaselt arvatakse, et vanemaealistel töötajatel puudub energia, ollakse vastuvõtlik haigustele,



ei huvituta õppimisest (Reio & Sanders-Reio, 1999), ollakse vastu muutustele ning tehniliselt ebakompetentsed (McGregor & Gray, 2002).

Seoses negatiivsete stereotüüpidega vanemaealiste suhtes tööandjad väldivad vanemaealisi, luues aluse diskrimineerimiseks. Vältimine mõjub negatiivselt vanemaealiste konkurentsivõimele pannes neid iseenda oskustes ning võimetes kahtlema, mis lõpuks hävitab isiksuse (Pettai, 2018). Võib tekkida endassetõmbumine ning negatiivne ellusuhtumine, mis raskendab tööotsinguid. Pettai (2018) toob välja, et vanusesurve all ei murdu eakad, kes on kõrge enesehinnanguga, sotsiaalselt aktiivsed, emotsionaalselt tasakaalus ning positiivse eluvaatega. Nende tunnustega vanemaealine on õnneliku lapsepõlve, õnnestunud pereelu ning ilma finantsiliste probleemideta (Pettai, 2018). Sotsiaalne tõrjutus ning hinnangud võivad inimesed kelle kohta stereotüübid levida selle omaks võtta ning vastavalt käituma hakata (Hilton & Von Hippel, 1996).

Paljude negatiivsete stereotüüpide kõrval on olemas ka mõned positiivsed stereotüübid, näiteks arvatakse, et vanemaealised on vastutustundlikumad, usaldusväärsemad, pühendunud, stabiilsemad ning kannatlikumad võrreldes noorematega (Loretto & White, 2006). Vanemaealised üldjuhul teavad, mis tööd nad teha soovivad ning teevad seda pühendunult ning korralikult.

Ealised stereotüübid soodustavad ealise diskrimineerimise teket.

#### **1.4.1. Ealine diskrimineerimine**

Selles alapeatükis annab autor teoreetilise ülevaate ealisest diskrimineerimisest ning viisidest, kuidas ealist diskrimineerimist tajutakse.

Iga inimese põhiõigus on mitte olla diskrimineeritud seksuaalsuse, rassi, rahvuse, usutunnuse, puude või vanuse alusel. Diskrimineerimine on protsess, kus tunnuste alusel (näiteks vanus) eristatakse inimgrupp, mida nähakse antud tunnuse alusel sotsiaalselt ebaõiglasena (Tambaum, 2016). Ealine diskrimineerimine on üks levinuim diskrimineerimise vormidest mida võib esineda värbamisel, edutamisel, koolitamises, töötasus ning suhtumises (Leetmaa *et al.* 2004). Tööandjad eelistavad koolitada nooremaid, kellel on ees palju tööaastaid ning kelle teadmisi ettevõttes kasutades saadakse tulu, vanemaealised jäävad ilma võimalustest arenemiseks tuues kaasa konkurentsivõime langemise ning arengu pidurdumise (Lumsdaine, Mitchell, 1999).

Ealine diskrimineerimine on süsteemne vanemaealiste diskrimineerimine vanusepõhiselt, mille tulemusel tekib inimgrupp, kes kannatavad võimalustest ilma jäämise tõttu (Tambaum, 2016).

Diskrimineerimise mõju ei tohi alahinnata, see võib tekitada olulisi takistusi töötamisel või selle leidmisel (Ilmarinen, 2001). Tööelus on ealine diskrimineerimine tavaline nähtus, mis algab töötaja värbamisel ning kestab kuni töötaja lahkumiseni, mis võib tuua kaasa enneaegse pensionile jäämise ning põhjustada madala enesehinnangu (Furunes, Mykletun, 2010). Diskrimineerimise vormide rohkuse tõttu tehakse vahet otsesel ning kaudsel diskrimineerimisel, otsese puhul koheldakse vanuse tõttu inimest ebasoodsamalt, kui teist samas situatsioonis olevat inimest (*Ibid.*, 23). Kaudse diskrimineerimise puhul asetab mõni kriteerium, säte või määrus inimesed vanuse tõttu ebasoodsasse olukorda (*Ibid.*, 23).

Tööelus on 201st tööandjast 11% uuringus osalenutest tunnistanud, et väldivad vanemaealisi tööle kandideerijaid, et tagada ettevõtte jätkusuutlikkus ning hoida tasakaalus töötajate keskmist vanust (Espenberg *et al.* 2012). Samuti võivad tööandjad eakaid diskrimineerida värbamisel, kuna puudub kindlus, kui kauaks soovib pensionieas töötaja töötamist jätkata (Anxo *et al.* 2012). Autor on seisukohal, et tööandjal ei ole kindlust töötajate värbamisel ei noorte ega vanemaealiste puhul, pigem noored vahetavad töökohti tihti ning ei ole püsivad. Värbamisel võib rolli mängida värbaja enda enesehinnang, madalama enesehinnanguga inimesed diskrimineerivad rohkem neid, kelle suhtes on neil kujunenud negatiivseid hoiakud, kuid kõrgema enesehinnanguga otsustajaid ei mõjuta hinnangud nii tugevalt (Fasbener & Mo, 2017). 50+ kandideerijate seas ligi 70% tööandjatest tõi välja, et ei värba selle vanusegrupi töötajaid kunagi või juhtub seda harva, värbamisel otsustatakse noorte kasuks, kellel on palju tööaastaid ees (Hutchens, 1986; 1988).

#### **1.4.2. Tööandjate hoiakud vanemaealistesse**

Selles alapeatükis annab autor teoreetilise ülevaate tööandjate hoiakutest vanemaealistesse.

Tööandjate hoiakud võivad põhineda stereotüüpidel, olles aluseks ka inimestele hinnangute andmisel (Greenwald & Banaji, 1995; Cohen & Reed, 2006). Hoiakud võivad olla kallutatud kuuldustest, keskkonnast ning inimese enda arusaamadest ning eest, mida noorem seda vähem elutarkust ja kogemust ning rohkem eelarvamusi vanemaealiste kohta. Tänu põlvkondandevahelisele vähesele lõimumisele levivad hoiakud eri vanusegruppide vahel, mis eraldavad teineteist takistades luua kontakte ning vähendada seeläbi eelarvamusi (Kade, 2012). Tööandjate hoiakud ning suhtumine mõjutavad nõudlust vanemaealise tööjõu seas, tööandjatel on tihti eelarvamusi, mistõttu eelistatakse tööturul nooremaid töötajaid (Leetmaa *et al.* 2004). Stereotüüpidest tingituna ei ole vanemaealised tööandjatele atraktiivsed võrreldes töötute või lapseootel üksikemadega (Kallaste *et al.* 2004).

Peamiste puudustena nähakse vanemaealistel terviseprobleeme, vähest produktiivsust, kiiremat väsimist ning aeglast töötempot, samuti vastuseisu uuendustes või muudatustes (Espenberg *et al.* 2012). Vanemaealised ei soovi oma tööharjumusi muuta, ei omandata kiirelt teadmisi, esineb mäluprobleeme, on füüsiliselt nõrgad ning ei ole tööalaselt nii motiveeritud, kui nooremad (Johnson, 2007). Vanemaealised on vastumeelsed muutustele ja sellega seoses paindumatud, aeglased ning ei omanda uut tehnoloogiat (Magd, 2003). Autor arvab, et hoiakud sõltuvad ametikohtadest, raskete füüsiliste tööde puhul välditakse vanemaealisi kandidaate, kuid kergemate tööde puhul on värbamine mõeldav. Kuid vanemaealised ei pruugi toime tulla ametikoha nõudmistega, uute kogemuste ning oskustega (Besen *et al.* 2012). Nooremapoolsed tööandjad võivad peljata vanemaealisi kandidaate, kuna nende visioon on aktiivne ning nooruslik kollektiiv, mistõttu ei soovita meeskonda vanemaid töötajaid.

Tööandjad hindavad vanemaealiste töö-eetikat, kogemusi ning teadmisi. Samuti on vanemaealised stabiilsed, usaldusväärsed, vastutustundlikud, rohkem pühendunud tööle ning tasakaalukad. Võrreldes noorematega on vanemaealised tavaliselt organisatsioonis pikema tööstaažiga, tehakse tööd pühendumusega, ollakse rahulikamad ning järgitakse paremini sisekorraeeskirju (Espenberg *et al.* 2012). Vanemaealised töötajad on töökindlad ning võimelised tegema kvaliteetset tööd; on klientide silmis usaldusväärsed ning alati koostööd tegema; on lojaalsed, ettevaatlikumad, puuduvad vähem ning nendega juhtub vähem tööõnnetusi; on distsiplineeritud, lugupidavad ning autoriteetsed (Magd, 2003).

Tööandjate hoiakud on erinevad vanemaealiste suhtes, on nii positiivseid kui ka negatiivseid hinnanguid, mis olenevad tööandja suhtumisest ning meelestatusest.

## 2. EMPIIRILINE UURING

Empiirilise uuringu eesmärk on kaardistaja majutusasutustes vanemaealise (vanuses 50+) tööjõuga seotud probleemistik nii tööandja kui töötaja perspektiivist leidmaks võimalikke lahendusi tööjõupuuduse probleemile antud valdkonnas.

Töös on püstitatud uurimisküsimused lähtuvalt uurimistöö eesmärgist:

- 1) Kui suur on vanemaealiste hõive majutusasutustes ja millistel ametikohtadel vanemaealised enamasti töötavad?
- 2) Millised on peamised vanemaealise tööjõuga seotud probleemid, mis majutusasutustes töötamise vaatenurgast on olulised?
- 3) Milline on tööandjate suhtumine vanemaealisse tööjõudu majutusasutustes? Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel tööandjate vaates?
- 4) Milliseid vanusega seotud probleeme tajuvad vanemaealised ise majutusasutustes töötades (sh takistused teatud tööde puhul)?
- 5) Millised on vanemaealiste töötajate hinnangul nende tugevad küljed töötajana?
- 6) Kui suure koormusega vanemaealised töötavad ning millise koormusega eelistaksid töötada?

### 2.1. Uuringu meetod ning valim

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvalitatiivset ja kvantitatiivset meetodit.

Perioodil 17.11.22-24.11.22 viis autor läbi töökohal (edaspidi hotell a) pilootuuringu 8 vanemaealise töötaja seas, andmekogumise meetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mille viis autor läbi isiklikult ning kirjalikult. Intervjuu küsimustiku koostamisel lähtuti uurimistöö probleemist ning uuringu kontseptuaalsest mudelist. Pilootuuringu eesmärk oli välja selgitada kas kavandatud uuring on asjakohane, tulemuslik ning küsimused intervjueritavatele arusaadavad/asjakohased. Intervjuu tulemused kinnitasid, et uurimisteema on vajalik ning see andis sisendi uuringu läbiviimiseks ka teistes hotellides (edaspidi hotell b ja hotell c).

Kvalitatiivne uuringumeetod viidi läbi perioodil 06.12.21 kuni 28.02.22. Kvalitatiivse uuringumeetodi puhul kasutati hotellis a poolstruktureeritud intervjuud ning hotellides b ja c struktureeritud intervjuud (Lisa 1). Valimi moodustasid Tallinna kolme suurema hotelli vanemaealised (50+ a) töötajad (n=30). Struktureeritud intervjuu ankeet koosnes 14 küsimusest, millele vastajad vastasid täislausetega ning võimalikult pikalt/arutlevalt.

Taustaandmetena uuriti vastajate vanust, sugu, ametinimetust ning tööstaaži praeguses ettevõttes. Küsimused käsitlesid ealist diskrimineerimist, töökoormusega rahulolu, töötaja tugevusi ning takistusi töötamisel ja tulevikuplaane. Hotellides b ja c aitasid struktureeritud intervjuud läbi viia personalijuhid, kes edastasid ankeedid valimisse kuulunud vanemaealistele töötajatele, kogusid vastatud ankeedid kokku ning saatsid autorile skaneeritud tagasi, mille põhjal tegi autor tekstianalüüsi. Struktureeritud intervjuu ankeedid koostati lisaks eesti keelele ka vene ning inglise keeles (Lisa 1 järg). Saadud andmeid töödeldi ning graafikuid koostati tabelarvutusprogrammis MS Excel 2019.

Kvantitatiivne uuringumeetod viidi läbi perioodil 14.02.22-11.03.22 Tallinna viies suuremas hotelliketis tööandjate seas. Valimi moodustasid osakondade juhid (n=20). Uuringumeetodina viidi läbi eesti keeles ankeetküsitlus (Lisa 2) veebipõhises uuringukeskkonnas *Google Forms*, et välja selgitada tööandjate hoiakuid vanemaealiste suhtes, vanemaealiste töövõimalusi ning töörahulolu tööandjate juures. Küsimustiku koostamisel lähtuti töös püstitatud uurimisküsimustest ning autori poolt kirjutatud teoreetilisest ülevaatest. Kvantitatiivse uuringu taustaandmetena uuriti vastajate vanust, töötajate arvu vastajate osakonnas, kui palju töötab vastajate osakonnas vanemaealisi (50+) töötajaid ning milline on osakonna nimetus. Küsimustikus oli 20 küsimust, mis koosnes 16 väitest ja 4 küsimusest. Kõikidele väidetele ning küsimustele vastamine oli kohustuslik. Väidetele paluti vastata ausalt Likerti- tüüpi 5 palli skaalal (1- üldse ei nõustu kuni, 2- pigem ei nõustu, 3- ei oska öelda, 4- pigem nõustun, 5- nõustun täielikult). Väited koosnesid ealise diskrimineerimise, stereotüüpide, vanemaealiste töösoorituse ja töörahulolu kohta ning küsimused olid vanemaealiste kasuks/kahjuks rääkivate omaduste kohta tööle rakendamisel ning töökoormuse kohta.

Kvalitatiivse ja kvantitatiivse uuringumeetodi andmete analüüsi tulemusi kajastas autor statistilise analüüsina, mille andmed esitati sagedustabelitena ja arvud protsentides. Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ning korrelatsioonianalüüsi. Andmeid analüüsiti ning tabeleid ja graafikuid koostati tabelarvutisprogrammis MS Excel 2019. Kvantitatiivse uuringu analüüsimiseks ning graafikute koostamiseks kasutati tabelarvutusprogrammi MS Excel 2019 ning statistikaprogrammis IBM SPSS Statistics 28.0. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, tulemuste kirjeldamiseks kasutati aritmeetilist keskmist (mean) ja standardhävet (SD) ning seoste leidmiseks Spearmani korrelatsiooni (lisa 3). Korrelatsiooni seose tugevusel lähtuti D.Rowntree pakutud mudeli põhjal (Korrelatsioonianalüüs, 2022):

- 0.0-0.2 – seos on olematu või väga nõrk;
- 0.2-0.4 – seos on nõrk;
- 0.4-0.7 – seos on keskmine;
- 0.7-0.9 – seos on tugev;
- 0.9-1.0 – seos on väga tugev.

Autor vaatles ning võrdles vanusegrupe alagrupiti vanused 50-55 eluaastat, 56-60 eluaastat, 61-65 eluaastat ning 66-70 eluaastat ning lisaks ka suurema vahega vanusegrupe 50-60 aastat, vanused 61-70 aastat (70+ vaatluse all ei olnud, kuna selle vanusegrupi esindajad puudusid).

### **2.1.1. Valimi kirjeldus**

Käesoleva magistritöö kvalitatiivse uuringu valim hõlmas kolme Tallinna suurema hotelli vanemaealisi (50+) töötajaid, andmete kogumiseks kasutas autor sihipärast valimit hotelli lihttöölise, teenindajate ning spetsialistide seas. Valimi moodustasid: hooldustehnikud, kokad, nõudepesijad, administraatorid, toidlustusteenindajad, toateenijad. Autor valis valimisse antud ametikohad, kuna need on ametikohad, mis on peamiselt seotud turismisektoriga. Näiteks raamatupidamine ning personalitöö on esindatud peamiselt igas organisatsioonis ning valdkonnas, kuid valimis olevatel ametikohtadel võib olla raskendatud töö leidmine teises majandussektoris, eriti vanemaealistel inimestel. Samuti eeldab nendel ametikohtadel töötamine majutusasutustes enim head füüsilist tervist. Hotellides on tööd palju, töö on tihti pikkades vahetustes ning püstijalu, samuti on töös oluline kiirus. Autor viis uuringu läbi kolmes hotellis määrates neile tähed: „a“, „b“ ning „c“.

Hotell a näol on tegemist konverentsi ning spaa hotelliga, mille ajalugu algas 1963 aastast, 2015 aastal liitus hotell rahvusvahelise hotelliketiga. Hotell koosneb 465 toast, 14 konverentsiruumist, vee- ja saunakeskusest, 2 baarist ning kohvikust, A la carte restoranist, Wellness spaa ning personaaltreeneritega spordiklubist.

Hotell b on samuti rahvusvaheline konverentsi ning spaa hotell, mille ajalugu algas aastast 1980. Hotell koosneb 26 korruselisest hoonest, milles on 390 tuba, 13 konverentsiruumi, tervisekeskus, restoran, kohvik. Hotell a ja b pärinevad ühest hotelliketist ning on 4 täрни hotellid.

Hotell c on luksuslik 5 täрни hotell, mis keskendub peamiselt äriklientidele. Hotelli ajalugu algas aastast 2007, hotellis on 238 numbrituba, 3 restorani, 2 baari, spaa ning fitnessikeskus.

Hotellides a,b,c töötas kokku (perioodil veebruar 2022) 423 töötajat, kellest 48 moodustasid valimisse kuulunud vanemaealised töötajad. Poolstruktureeritud- ning struktureeritud intervjuule vastas kokku 30 vanemaealist töötajat. Vastamise perioodil (06.12.21-28.02.22) saatis välja autor läbi e-maili hotellidesse b ja c kolm meeldetuletust, uurimaks kui palju on vastanuid ning julgustas aktiivsemalt ankeete jagama.

Kvantitatiivse uuringu valim hõlmas 5 Tallinna suurema hotelliketi tööandjaid (osakondade juhid), andmete kogumiseks kasutas autor tõenäosuslikku juhuvalimit. Autor saatis küsitluse välja läbi e-maili ning vastamise perioodil (14.02.22-11.03.22) saadeti kolm meeldetuletust, milles autor tänas vastajaid ning tuletas mittevastanutele meelde uuringus osalemist. Küsitlusele vastas kokku tööandjate poolelt 20 hotelli osakonna juhti.

Autor viis kvalitatiivse uuringu läbi hotellides a,b ning c. Kvantitatiivne uuring viidi läbi lisaks eelnevalt mainitud hotellidele ka hotellides d ning e.

Hotell d on 4 täрни ärihotell ja ärimaja, milles on 81 numbrituba, 3 konverentsiruumi ning restorani ja baar. Hotell on ehitatud hiljuti ning pühendatud Eesti Vabariigi 100. juubelile. Tegemist on hotelliga, mis kuulub Eesti hotelliketti, milles on 5 hotelli, ülejäänud hotellid asuvad ajaloolistes hoonetes.

Hotell e on 4 täрни spaa hotell 119 numbritoaga, mille ajalugu algab aastatest 1960. Hotell on tuntud oma veekeskuse poolest, kus on korraldatud rahvusvahelisi ujumisvõistlusi ning on tänaseni Eesti ujujate peamiseks treeningkohaks. Hotellis on lisaks veekeskusele ka restoran, kohvikud, ilu- ja tervisekeskus ning spordiklubi.

## **2.2. Uuringu tulemused**

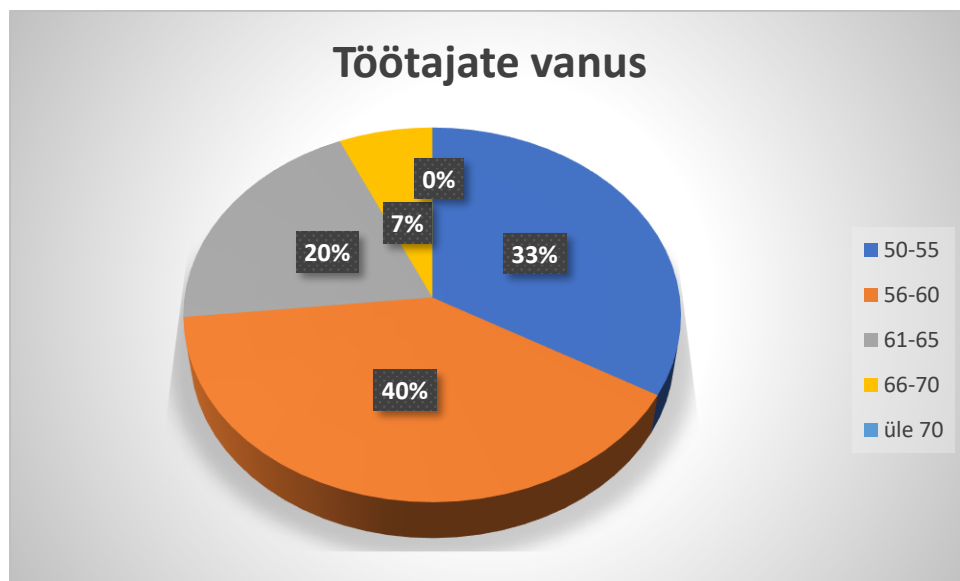
Järgnevalt on kirjeldatud kvalitatiivse ning kvantitatiivse uuringumeetodi tulemusi.

### **2.2.1. Kvalitatiivse uuringumeetodi tulemused**

Nagu eelnevalt kirjeldatud, viidi läbi poolsutruktureeritud- ning struktureeritud intervjuud Tallinna kolmes suuremas hotellis vanemaealiste töötajate seas, uuringule vastas 30 töötajat (n=30). Uuringu tulemused on kirjeldatud alapeatükkides.

Kvalitatiivse uuringumeetodi vastajate hulgas oli 23 naist (77%) ja 7 meest (23%), pensionieas töötajaid (vanuses alates 63 eluaastat) oli 20% (6 töötajat). Autor vaatles vanusegruppe alagrupiti (joonis 5): 50-55 aastased, 56-60 aastased, 61-65 aastased ning 66-70 aastased. Enim oli vastanute seast esindatud vanusegrupp 56-60 aastased moodustades 40% valimist.

Järgmisena olid esindatud 50-55 aastased (33%), 61-65 aastased (20%) ning 66-70 aastased (7%). Üle 70 aastased vastajad puudusid.



Joonis 5. Töötajate vanus

Allikas: autori koostatud

Vanemaealised töötajad jagunesid sihipärase valimi alusel ametinimetuste järgi: hooldustehnikud, kokad, nõudepesijad, administraatorid, toitlustusteenindajad ning toateenijad. Vastajate seas oli 6 hooldustehnikut (20%), 8 kokka (27%), 4 nõudepesijat (13%), 0 administraatorit, 1 toitlustusteenindaja (3%) ning 11 toateenijat (37%).

Ettevõttes töötatud tööstaaži aastad jaotas autor vastajad rühmadesse (tabel 2): staaž alla aasta, 1-5 aastat, 6-10 aastat, 11-15 aastat, 16-20 aastat ning üle 20 aasta. Enim vastajaid oli tööstaažiga 1-5 aastat (30%), sellele järgnes 6-10 aastat (27%), alla aasta (20%), 11-15 aastat (10%), üle 20 aasta (10%). Kõige vähem vastajaid oli rühmas, mille tööstaaž jäi vahemikku 16-20 aastat (3%). Võrreldes ametikohti ning tööstaaži ettevõttes annab autor hinnangu, et raske füüsilise töö tõttu töötavad vanemaealised töötajad (vanuses 50+) hotellis keskmisel 1-5 aastat.

Tabel 2. Vanemaealiste töötajate jagunemine ametinimetuse järgi

Staaž ettevõttes	Hooldustehnikud	Kokad	Nõudepesijad	Administraatorid	Toitlustusteenindajad	Toateenijad	Vastajate arv	Vastajate staaži %
alla aasta	-	-	3	-	1	2	6	20%
1-5 aastat	2	3	1	-	-	3	9	30%



6-10 aastat	3	4	-	-	-	1	8	27%
11-15 aastat	-	1	-	-	-	2	3	10%
16-20 aastat	-	-	-	-	-	1	1	3%
üle 20	1	-	-	-	-	2	3	10%
Kokku vastajaid	6	8	4	-	1	11	30	
Vastajate %	20%	27%	13%	0%	3%	37%	100%	100%

Allikas: autori koostatud

### 2.2.2. Ealine diskrimineerimine

Poolstruktureeritud/struktureeritud intervjuus uuriti vanemaealistelt töötajatelt (50+), kas nad tajuvad ealist diskrimineerimist töökohal ning kuidas see väljendub. Kõik vastajad (100%) vastasid, et ei taju töökohal ealist diskrimineerimist. Samuti uuriti millised on suhted kolleegide ning otsese juhiga ning kas tajutakse vanuse tõttu teistsugust suhtumist. Ka selle küsimuse juures leidsid 100% vastajatest, et ei tajuta teistsugust suhtumist vanuse tõttu. Töötajad tõid välja:

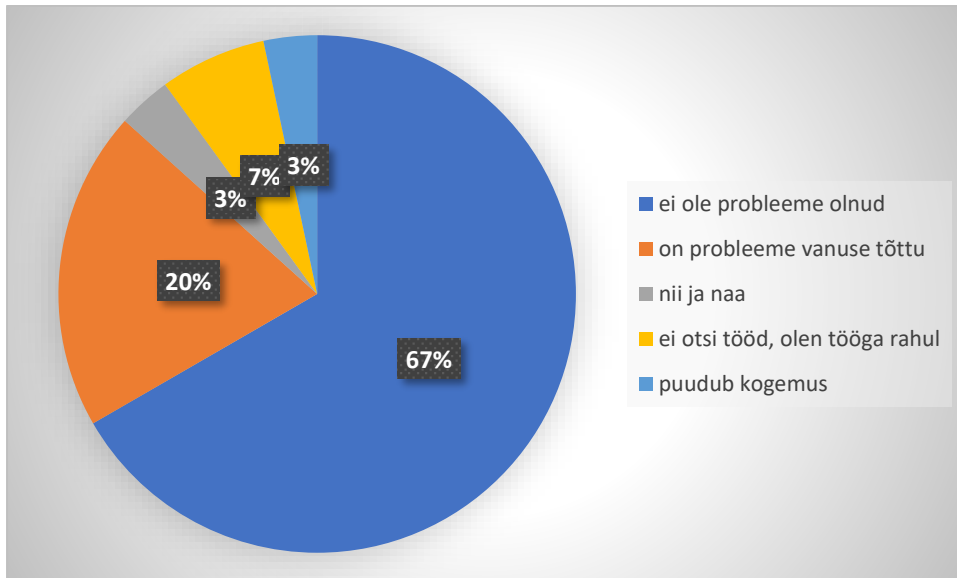
- „Suhted on kolleegidega head ning sõbralikud, vanus ei muuda eriti suhtumist“.
- „Suhted kolleegidega on suurepärased, kaalutletud, sõbralikud, head, positiivsed, tõised, tööalased ning teistsugust suhtumist töös ja suhtluses ning suhtumises ei taju“.
- „Otsese juhiga on suhted tõised, mõistvad, austavad, tasakaalukad ning positiivse iseloomuga. Vanuse tõttu ei ole teistsugust suhtumist“.
- „Juhiga on suhted tõised ning ladiusad. Töökorraldus on arusaadav ning vanus ei ole teistsugust suhtumist esile toonud“.
- Suhted juhiga on lugupidavad, heasüdamlikud, head, positiivsed ning vanus ei ole suhtumist seganud“.

Selgub, et kõigis kolmes hotelliketis läbi viidud kvalitatiivses uuringus on vanemaealised töötajad üksmeelel, et ettevõtte, kolleegide ning otsese juhi poolt ei tajuta ealist diskrimineerimist ning tööalased suhted on head.

### 2.2.3. Vanemaealiste kogemus töökoha otsingutel

Vanemaealistelt töötajatelt uuriti nende kogemuse kohta töökoha otsingutel (kas on läinud ladiusalt või on tekkinud probleeme vanuse tõttu), millele vastas 20 töötajat, et probleeme ei ole töökoha otsingutel esinenud. Kuuel töötajal on esinenud probleeme, üks vastaja oli

kahevahel, kaks töötajat vastasid et nad on tööga rahul ja ei ole tööd otsinud ning ühel vastajal puudub töötamise kogemus (Joonis 6).



Joonis 6. Vastanute jaotus töökoha otsingute vastuste põhjal

Allikas: autori koostatud

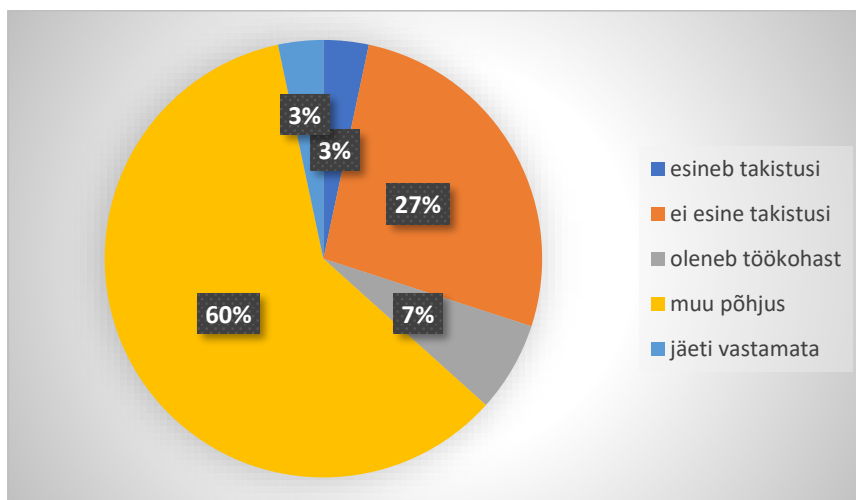
Vanemaealised töötajad töid välja:

- „Töökoha otsingutega pole probleeme olnud vanuse tõttu varasematel aegadel, kuid hetkel ei oska arvata, sest pole ammu otsinud uut töökohta“.
- „Töökoha otsingul ei ole probleeme tekkinud ei vanuse, välimuse ega iseloomu pärast“.
- „Kindlasti takistustega, kandideerid kuid ei vastatagi. CV-sid sai saadetud välja palju enne kui praegune tööandja ühendust võttis. Mõned saatsid vastuseid, et ei sobi, kuid ei kutsunud vestluselegi“ - toitlustusteenindaja, 54a.
- „On olnud probleeme vanuse ning tervise tõttu“.
- „Viimasel ajal ei ole otsinud, kuid enne siia tööle tulemist saatsin päevas välja 15-20 CV-d. Ühtegi vastust ei tulnud, ometigi sai aktiivselt kandideeritud. Proovisin ka kandideerida teistele valdkondadele ning praeguse tööandja juurde kandideerisin nii kokaks kui hooldustehnikuks, kuna koka haridus ning hooldustehniku kogemus on olemas. Massiliselt väljasaadetud CV-dele reageeris ainsana minu praegune tööandja“ – hooldustehnik, 57a.
- „Eelmises kohas koondati, kuna hotell läks remonti. Pool aastat saatsin välja CV-sid, kuid asjatult. Tööle sain kellegi hea kolleegi soovitusel ning takistuseks oligi vanus“ – hooldustehnik, 63a.

Suurem osa vastanutest ei taju probleeme vanuse tõttu töö leidmiseks. Peamised vastajad, kes probleeme ei taju on ametitelt kokad ning nõudepesijad. Kuna autori hinnangul on nende ametikohtade esindajatest alati puudus, siis vastus ei ole üllatav. Ühel töötajal puudus kogemus tööotsingutega, kuna ta on olnud ettevõttes tööl 26 aastat ning ei ole varem tööd otsinud. Kuna vaatluse all olid erinevad ametikohtade grupid: lihttöölised, teenindajad ning spetsialistid, siis autori hinnangul on lihttöölise grupis kergem tööd leida, kui spetsialistide omas.

#### 2.2.4. Vanemaealiste takistused töökoha valikul

Küsimusele „Milliseid takistusi esineb Teil töökoha valikul?“ Kaheksa vastajat arvas, et ei esine takistusi, üks vastaja leidis, et esineb takistusi vanuse pärast, kuna otsitakse nooremaid ja energilisemaid. Kaks vastajat arvasid, et takistused olenevad töökohast ning üks töötaja jättis küsimusele vastamata. Ülejäänud vastajad tõid välja takistusteks (joonisel muu põhjus) arvuti kasutamise oskuse, võõrkeelte mitte oskamise, eesti keele puudulikkuse, vanuse ning tervise probleemid ja töö vahetustes (õine töö) (Joonis 7).



Joonis 7. Takistused töökoha valikul vastajate jaotus

Allikas: autori koostatud

Keelte mitte oskamist (eesti, inglise) tõid välja toateenijad. Kolmes hotelliketis, kus uurimus läbi viidi on majapidamisosakonnas tööl valdav osa vene keelt kõnelevaid töötajaid.

#### 2.2.5. Vanemaealiste rahulolu töökoormusega

Vanemaealistelt töötajatelt uuriti, kui rahul on nad oma töökoormusega (tabel 3). „Ei ole rahul“ vastused puudusid ning „muu“ all tõid töötajad välja:

- „Mida vanemaks, seda raskemaks töötamine muutub“.
- „Hetkel on töökoormus talutav, vahel on see suurem, vahel väiksem“.

- „Tööd on liiga palju, teen mitme inimese eest tööd“ – hooldustehnik.
- „Hetkel tuleb teha rohkem tööd, kui oleks tulnud teha tavaolukorras. Covid'i tõttu koondati osa personalist ning nüüd on olukord keeruline“ – toateenija.

30st töötajast 29 töötavad täiskoormusega, 1 töötaja töötab koormusega 0,75%. Tulemuste põhjal võib järeldada, et vanemaealised töötajad on rahul oma töökoormusega.

Mitmed töötajad tõid välja, et tööd on liiga palju, mis on tingitud Covidi perioodi mõjust. Covidist tingituna sai turismisektor kõige rohkem mõjutada, Covidi perioodi alguses koondati palju töötajaid ning suleti ka hotelle. Hotellid mis jäid avatuks töötasid väikesel koormusel ning töötajad said kõige vaiksamal ning keerulisemal perioodil vähese kollektiiviga hakkama. Kui piirangud muutusid leebemaks ning inimesed võisid uuesti reisida muutus hotelli töötajate töökoormus suuremaks, kuid töötajaid kohe asemele ei värvatud ebakindluse tõttu tuleviku osas või ka lihtsalt ei leitud uusi töötajaid. Värbamisel kujunes turismisektoris probleemiks eelkõige ebakindlus tuleviku osas, kandidaatide arv oli märgatavalt vähenenud ning kandidaadid loobusid ka hotelli tööle asumast, kuna ei tundnud kindlustunnet, et töökeskkond oleks pikaajaliselt stabiilne. Covidist on möödunud mitu aastat, kuid kindlustunne inimestes turismisektori osas ei ole täielikult taastunud, pidevalt on viiruse suurema leviku puhul piirangud, mis teeb ka ettevõtete juhtkonna ettevaatlikuks värbamiste osas, vältimaks järjekordseid koondamisi. Sellest tingituna tunnevad ka töötajad, et nad teevad mitme inimese tööd ning olukord tööol on keeruline, kuna varem oli kollektiiv suurem.

Tabel 3. Vanemaealiste rahulolu töökoormusega

Kui rahul olete oma töökoormusega?	Vastajate arv	Vastajate %	Vanus 50-60 vastajate arv	Vanus 61-70 vastajate arv
Olen rahul	21	70%	15	6
Muu	9	30%	6	3

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Millise koormusega eelistate tööd teha?“ (autor tõi intervjuudes lisaks välja: kui finantsiline pool ei mängiks rolli) (tabel 4) vastasid 64% vastajatest, et eelistavad täiskoormusega tööd. Osalise koormusega eelistaks tööd teha 20% vastajatest ning kategooria „muu“ alla liigitas autor vastused: mõõduka koormusega; sellise koormusega kus ei ole otseselt liiga kiire, kuid ei pea ka passima; sellisega mida tervis kannatab. Üks vastajatest jättis küsimusele vastamata.

Tabel 4. Vanemaealiste koormuse eelistus

Millise koormusega eelistate tööd teha?	Vanus 50-60	Vanus 61-70	Kokku vastajaid	Vastajate %
Täiskoormusega	14	5	19	64%
Osalise koormusega	4	2	6	20%
Muu	3	1	4	13%
Jäeti vastamata	1	-	1	3%

Allikas: autori koostatud

### 2.2.6. Vanemaealiste rahulolu tööga

Vanemaealistelt töötajatel uuriti, kui rahul on nad oma tööga ning kas on mõelnud töökoha vahetamisele (tabel 5). Vastajatest 26 töötajat (87%) on oma tööga rahul ning ei mõtle töökoha vahetamisele, 1 töötaja (3%) ei ole rahul ning mõtleb vahetamisele ning 3 töötajat (10%) jätsid vastamata. Võib öelda, et valdavalt on vanemaealised oma tööga rahul.

Tabel 5. Vanemaealiste rahulolu tööga

Kui rahul olete oma tööga? Kas olete mõelnud töökoha vahetamisele?	Vanus 50-60	Vanus 61-70	Kokku vastajaid	Vastajate %
Olen rahul, ei mõtle vahetamisele	18	8	26	87%
Ei ole rahul, mõtlen vahetamisele	1	-	1	3%
Jäeti vastamata	3	-	3	10%

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Kui pikalt planeerite töökohal töötada?“ (tabel 6) vastati erinevalt, kuid enim vastajaid (9) vastas kuni pensionieani (30%). Lisaks tõid 6 vastajat (20%) välja, et töötamine oleneb tervisest, 4 vastajat (13%) ei mõtle sellele või ei osanud vastata ning 2 vastajat ei vastanud küsimusele.

Tabel 6. Ülevaade kui pikalt planeerivad vanemaealised töökohal töötada

Kui pikalt plaanite töökohal töötada?	Vanus 50-60	Vanus 61-70	Kokku vastajaid	Vastajate %
Plaanin töötada veel kaua	1	1	2	6%
Pensionini	6	3	9	30%
Oleneb tervisest	5	1	6	20%
Ei mõtle sellele/ei oska vastata	4	-	4	13%
Kõike näitab aeg	1	2	3	10%
2-3 aastat	1	1	2	7%
4-5 aastat	2	-	2	7%
Jäeti vastamata	2	-	2	7%

Allikas: autori koostatud

Küsimusele milliseid töid eelistatakse teha vastati erinevalt, vanemaealised töötajad ütlesid/kirjutasid:

- „Eelistan teha töid mida teen ka hetkel, kuna saan ka ise mõelda, veidike teha omaloomingut ning avaldada arvamust“ – kokk. Sarnase sisuga mõtteid ütlesid/kirjutasid ka teised samal alal töötavad töötajad.
- „Samasuguseid töid mida teen hetkel“ – selline vastus tuli nii kokkade, hooldustehnikute ning toateenijate poolt.
- „Meeldib teha vaheldusrikast, loomingulisi ja mõtlemist nõudvaid töid“ – hooldustehnik.
- „Hetkel olen nõudepesija, kuid tegelikult ei tahaks üldse töötada“ – nõudepesija, 59a.

Autor järeldab, et vanemaealised töötajad on elu jookul leidnud omale sobiliku eriala ning töö, mis meeldib.

Küsimusele „Millised on takistused töö tegemisel? Milliste tööde puhul?“ (tabel 7) vastasid 11 töötajat (37%), et takistusi töö tegemisel ei ole, järgmisena toodi kõige rohkem välja 10 töötaja poolt (33%) terviseprobleeme ning füüsilist aktiivsust, raskuste tõstmist (17%) ning puudulikku keelteoskust 3%. Küsimusele jätsid vastamata 3 töötajat (10%).

Tabel 7. Takistused töö tegemisel vanemaealiste hinnangul

Millised on takistused töö tegemisel? Milliste tööde puhul?	Vanus 50-60	Vanus 61-70	Kokku vastajaid	Vastajate %
Ei ole takistusi	7	4	11	37%
Raskuste tõstmine	3	2	5	17%
Puudulik keelteoskus	1	-	1	3%
Terviseprobleemid/füüsiline aktiivsus	8	2	10	33%
Jäeti vastamata	3	-	3	10%

Allikas: autori koostatud

### 2.2.7 Vanemaealiste tööalased tugevused

Uuringus osalenud vanemaealised toovad oma tööalaste tugevustena välja:

- „Töö organiseerimine, kohusetundlikkus“.
- „Töökogemuse staaž, korrektsus ning hea organiseerimisvõime“.
- „Kogemus, hea loogika, kiirus, täpsus, leidlikkus, õppimisvõime“.

- „Kohusetundlikkus, lojaalsus, töökus, distsiplineeritus“.
- „Lahenduse taiplikkus, kogemus on suur ning oskan juba käigupealt lahendada probleeme ning tean kuidas käituda“.
- „Professionaalsus, kvaliteet, standarditest kinnipidamine“.
- „Täielik pühendumus ning pisidetailidele orienteerumine“.

### 2.2.8. Töötamine pensionieas

Autor uuris vanemaealistelt töötajatelt nende tulevikuplaanide ning valmisoleku kohta ka jätkata töötamist peale pensioniiga (tabel 8). Kõige rohkem toodi välja ehk 16 vastaja (53%) poolt, et nad plaanivad jätkata töötamist ka peale pensionile jäämist. 4 töötajat (13%) ei plaani töötamist jätkata ning ülejäänud vastajad leidsid, et töötamine pensionieas oleneb tervisest või ei mõelda veel sellele.

Tabel 8. Vanemaealiste tulevikuplaanid

Millised on Teie tulevikuplaanid? Kas plaanite töötamist peale pensioni jätkata?	Vanus 50-60	Vanus 61-70	N	%
Plaanin töötamist jätkata	11	5	16	53%
Ei plaani töötamist jätkata	3	1	4	13%
Oleneb tervisest	4	1	5	17%
Ei tea veel	4	1	5	17%

Allikas: autori koostatud

Autor toob välja mõned töötajate kommentaarid:

- „Kindlasti plaanin jätkata, ei saa ju käsi rüppe lasta“.
- „Soovin kindlasti jätkata töötamist ka pensionieas, ma ei ole tüüp kes istuks kodus“.
- „Tulevikuplaanid sõltuvad tervisest ja muudest asjaoludest, kuid hetkel olen töötav pensionär“.
- „Plaanin kolida mere äärde ning mitte töötada“.
- „Kuna pensionini on veel aega, siis on veel raske vastata, kuid kui olen samasuguse terviseseisundiga, siis jah miks mitte“.

Enim vastati, et plaanitakse peale pensioniiga töötamist jätkata. Koduse pensionäri pensioniea mõju võib olla üksindustunne, kuna tavapäraselt ollakse harjunud kuuluma kuhugi. Aastakümneid käiakse tööl, tuntakse ühtekuuluvustunnet, suheldakse omavahel ning kui tavapärane keskkond kaob võib mittetöötav pensionär tunda end üksikult, tõmbuda endasse või muutuda negatiivseks. Kindlasti mängib olulist rolli ka materiaalne pool, Eesti pension ei ole

sissetulekuna märkimisväärselt suur ning tavapäraselt suuremate kulutustega harjunud inimesed ei pruugi väiksema sissetuleku peale üle minnes hakkama saada või ennast emotsionaalselt hästi tunda. 2022 aastal pensioni baasosa (pensioni alustala) on 255,75 eurot, aastahinne (ühe aasta pensionistaaži maksumus) 7,72 eurot ning rahvapension 275,34 eurot. Rahvapensioni makstakse inimestele, kellel puudub minimaalne pensionistaaž 15 aastat (Sotsiaalkindlustusamet, 2022).

### **2.2.9. Vanemaealiste hinnang töökoha leidmiseks lähitulevikus**

Viimasena uuris autor töötajatelt: „Kui Te hetkel ei töötaks, kuidas hindate kui lihtne või keeruline oleks Teil leida töökoht paari kuu jooksul? Millistel põhjustel on lihtne/keeruline Teie arvtes? Kuivõrd tajute, et vanuse tõttu on lihtsam/raskem tööd leida?“ (tabel 9) vastas 14 töötajat vanusegrupis 50-60a, et nad leiaksid töökoha paari kuu jooksul, 5 töötajat antud vanusegrupist hindavad, et vanuse tõttu on raske tööd leida ning 4 töötajat hetkel ei mõtle sellele või ei osanud vastata. Vanusegrupis 61-70 eluaastat vastasid 4 töötajat, et vanuse tõttu on raskem tööd leida ning 1 töötaja arvas, et leiaks töö paari kuu jooksul. Sellest vanusegrupist 2 töötajat leidsid, et töö leidmine lühikese ajaperioodi jooksul on olemas.

Autor toob välja mõned vanemaealiste vastused:

- „Kui töökoha kadumise hetk on käes, siis mõtlen sellele. Arvan, et ei kiirusta töökoha otsingutega paari kuu jooksul. Vanuse tõttu on kindlasti raskem tööd leida, kuid mõnikord võib tulla juhuslikult uus pakkumine“ – kokk 65a.
- „Arvan, et tööd on lihtne leida suure töökogemuse tõttu, aga oma vanuse tõttu ma ei vaheta tööd“ – kokk, 55a.
- „Kindlasti ei ole lihtne tööd leida vanuse tõttu, kuna seda näitas alles hiljutine kogemus ning see võtab natukene kauem aega. Muidugi on ka tööandjast, kuna paljud ettevõtted ei pruugi tahta just noori, kellel on väikesed lapsed“ – toitlustusteenindaja, 54a.
- „Kõigile ametikohtadele vanuse tõttu kindlasti ei pääse, töö leidmine on olemas ametikohast“ – nõudepesija, 63a.
- „Kui olla aktiivne ja töökas on võimalik alati leida tööd, vanus ei ole põhjus kuni on tervist ja jõudu“ – nõudepesija, 60a.



Tabel 9. Vanemaealiste hinnang töökoha leidmiseks paari kuu jooksul

Küsimus töö leidmise kohta paari kuu jooksul	Hooldus- tehnikud	Kokad	Nõudepesijad	Toitlustus- teenindajad	Toateenijad	Vanus 50-60	Vanus 61-70
Vanuse tõttu on raskem tööd leida	2	2		1	4	5	4
Leiaksin töö	3	5	2		5	14	1
Ei mõtle hetkel sellele/ei oska vastata	1	1			2	4	
Oleneb tööst			2				2
Kokku vastajaid	6	8	4	1	11	23	7
Vastajate %	20%	27%	13%	3%	37%	77%	23%

Allikas: autori koostatud

### 2.2.10. Kvantitatiivse uuringumeetodi tulemused

Kvantitatiivne uuringumeetod viidi läbi viies Tallinna suuremas hotelliketis, uuringus osalesid hotellide poolelt tööandjad (osakondade juhid). Küsitlusele vastas tööandjatest 20 osakonna juhti. Vastajate vanus jagunes viieks alagrupiks: vanus kuni 30 eluaastat, vanus 30-40 aastat, vanus 40-50 aastat, vanus 50-60 aastat ning vanus 60 või enam eluaastat (tabel 10). Enim vastajaid oli vanusegrupis 30-40 eluaastat (37%) ning 40-50 eluaastat (37%), millele järgnes vanusegrupp kuni 30 eluaastat (21%). Kõige vähem vastajaid oli vanusegrupis 50-60 eluaastat (5%) ning 60 või enam eluaastat (5%).

Töötajate arv tööandjate osakonnas jaotati viieks alagrupiks: töötajate arv 1-5, töötajate arv 6-10, töötajate arv 11-15, töötajate arv 16-20, töötajate arv 20 või enam. Võrdselt ning enim oli tööandjate osakonnas tööl töötajaid alagruppides 1-5 inimest (25%), 6-10 inimest (25%), 16-20 inimest (25%) ning 20 või enam inimest (56%). Alagrupis 11-15 töötajat puudusid vastajad.

Tabel 10. Tööandjate vanus ning töötajate arv osakonnas

Valimi jagunemine		N	%
Vanus	Kuni 30	4	20%
	30-40	7	35%
	40-50	7	35%
	50-60	1	5%

	60 või enam	1	5%
Töötajate arv tööandjate osakonnas	1-5	5	25%
	6-10	5	25%
	11-15		
	16-20	5	25%
	20 või enam	5	25%

Allikas: autori koostatud

Vanemaealiste töötajate arv osakondades jagunes erinevalt (tabel 11). Vastajad olid erinevate osakondade juhid: majapidamine, F&B (toitlustus&konverents), köök, hooldus, IT, personaliosakond, finants, müük, vastuvõtt, Wellness&Spaa. Enim vanemaealisi töötajaid töötas hotellides majapidamisosakonnas (25 vanemaealist töötajat) moodustades 51%, millele järgnes F&B ja köögi osakond (20 vanemaealist töötajat) moodustades 41%. Kõige vähem töötas vanemaealisi töötajaid hooldusosakonnas (3 vanemaealist töötajat) moodustades 6% ning personaliosakonnas (1 vanemaealine töötaja) moodustades 2% valimist. IT, finantsi, müügi, vastuvõtu ning Wellness&Spaa osakondades vanemaealised töötajad puuduvad.

Tabel 11. Vanemaealiste töötajate arv osakonnas

Küsimus	Maja- pidamine	F&B/Köök	Hooldus	HR	N
Vanemaealiste töötajate arv osakonnas	25	20	3	1	20
Vanemaealiste töötajate %	51%	41%	6%	2%	100%

Allikas: autori koostatud

### 2.2.11. Tööandjate suhtumine 50+ kandidaatidesse

Uurides tööandjate kas nad võtavad hea meelel tööle 50+ kandideerijaid (tabel 12) nõustus väitega 9 tööandjat (45%), 5 tööandjat (25%) vastas skaalal punktiga number 3. Väitega pigem nõustus 3 vastajat (15%) ning kõige vähem pigem ei nõustu või üldse ei nõustunud väitega. Selgub, et tööandjad võtavad suuremas osas hea meelel tööle 50+ kandideerijaid (mean= 3,8; SD= 1,361).

Väitele, et värbamisel eelistatakse nooremaid kandidaate (tabel 12) vastati enim ei oska öelda (30%), tööandjatest 25% pigem ei nõustunud ning üldse ei nõustunud 20%, väitega pigem

nõustus 15% ning täielikult nõustus 10%. Esitatud väidet paluti tööandjatel põhjendada ning tööandjad tõid välja:

- „Nooremaid on lihtsam voolida, ei ole halbu harjumusi küljes“.
- „Eelistame nooremaid, kuna igapäevane töö nõuab palju püstijalu seismist ning füüsilist tööd“.
- „Noored räägivad rohkem keeli ja õpivad süsteemi kiiremini selgeks“.
- „Kandidaat peab olema kaasaegne ning leidma kiiresti kontakti partneritega“.
- „Sõltub ametikohast, kuid füüsilisele ja kiirele tööle sobivad nooremad paremini“.
- „Programmide õppimise kiirus on aeglasem“.
- „50+ töötajad on stabiilsed, ei ole väikeseid lapsi. 50+ ei ole üldse vanad“.

Esitatud väitest selgub, et tööandjad jäävad rohkem 1-3 punkti vastuste juurde (Likerti- tüübi skaalal; üldse ei nõustu kuni ei oska öelda) (mean= 2,7; SD= 1,261).

Väitega, et vanemaealistel on hea tervis ning nad puuduvad harva (tabel 11), pigem nõustus 35% tööandjatest, 30% ei osanud vastata, 20% nõustusid täielikult ning 10% pigem ei nõustunud. Üldse ei nõustu vastused puudusid. Enim vastati skaalal 3-5 (ei oska vastata kuni nõustun täielikult), seega võib järeldada, kui 50+ töötajatel puuduvad terviseprobleemid, nad käivad tööl korrapäraselt ning pigem ei puudu (mean= 3,68; SD= 0,946).

Autor esitas väite, et vanemaealistel esineb vanusega seotud probleeme (mäluprobleemid, on füüsiliselt nõrk jne) (tabel 12), millega 45% tööandjatest ei osanud vastata, 20% pigem ei nõustunud, 15% tööandjatest ei nõustunud üldse või pigem nõustusid ning 5% nõustus täielikult. Esitatud väidet paluti põhjendada ning tööandjad tõid välja:

- „Vanemaealised on füüsiliselt nõrgad ja aeglased. Haigustest paranemine võtab kauem aega“.
- „Vanusega kaasnevad erinevad probleemid, samuti on õppimisvõime aeglane“.

Kõik skaala punktid olid esindatud, mis näitab, et tööandjate suhtumine, hinnangud ning arvamused vanemaealistesse olid erinevad. Leidus tööandjaid, kes olid rohkem stereotüüpsema arvamusega, kui teised (mean= 2,75; SD= 1,070).

Tabel 12. Tööandjate hinnangud väitele, vastajad arvudes ja protsentides

(N=20) Väide	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Ei oska vastata	Pigem nõustun	Nõustun täielikult	Min	Max	Mean	SD
Võtan heal meelel tööle 50+ kandideerijaid	2 (10%)	1 (5%)	5 (25%)	3 (15%)	9 (45%)	1	5	3,8	1,361
Värbamisel eelistan nooremaid kandidaate (kui 50+) vältides vanemaealisi kandideerijaid	4 (20%)	5 (25%)	6 (30%)	3 (15%)	2 (10%)	1	5	2,7	1,261
Vanemaealised on hea tervise juures ning puuduvad töölt harva		2 (10%)	6 (30%)	7 (35%)	4 (20%)	2	5	3,68	0,946
Vanemaealistel esineb vanusega seotud probleeme (nt mälu probleemid, on aeglane, füüsiliselt nõrk jne)	3 (15%)	4 (20%)	9 (45%)	3 (15%)	1 (5%)	1	5	2,75	1,070

Allikas: autori koostatud

### 2.2.12. Tööandjate rahulolu vanemaealiste töötajate tööga ning vanemaealiste rahulolu töö- ja töökoormusega

Tööandjatele esitati väide „50+ vanuses töötajad saavad tööga hästi hakkama“ (tabel 13), millega pigem nõustus 40% vastajatest, 30% ei osanud vastata või nõustusid täielikult. Pigem ei nõustu ning üldse ei nõustu vastused puudusid. Vastustest olid esindatud ainult punktid skaalal 3-5 (ei oska vastata kuni nõustun täielikult) seega võib hinnata, et 50+ töötajate tööga ollakse rahul (mean= 4; SD= 0.795).

Autor esitas tööandjatele väite: „Vanemaealistele pakutakse samasuguseid koolitus- ning arenguvõimalusi kui noorematele“ (tabel 13), millega 75% tööandjatest nõustus täielikult, väitel esines keskmise tugevusega seos (korrelatsioonikordaja  $p=0,525$ ) (lisa 3). 20% pigem nõustusid ning 5% ei osanud vastata. Pigem ei nõustu ning üldse ei nõustu vastused puudusid. Seega võib autor järeldada, et kõiki töötajaid koheldakse võrdselt ning kõigil on võrdsed võimalused koolitustele ning arengule olenemata vanusest (mean= 4,7; SD= 0,571).

Väitele, et ollakse väga rahul vanemaealiste töötajate töösooritusega (tabel 13) pigem nõustus 50% vastajatest, 30% nõustus täielikult ning 15% ei osanud vastata. Kõige vähem (5%) pigem ei nõustunud ning üldse ei nõustu vastused puudusid. Enim vastuseid esines skaalal 3-5, seega

autori hinnangul on tööandjad pigem rahul 50+ töötajate töösooritusega (mean= 4,05, SD 0,826).

Väitele „Töötajad vanuses 50+ on tööga rahul“ (tabel 13) pigem nõustus 50% tööandjatest, 25% vastajatest nõustus täielikult ning 20% ei osanud vastata, 5% pigem ei nõustunud ning üldse ei nõustu vastajaid ei olnud. Võib öelda, et tööandjate hinnangul on 50+ töötajad oma tööga rahul. Tööandjad viivad töötajatega läbi arenguveestlusi ning tavaliselt tehakse ka kord aastas rahulolu uuring, mille tulemusena saavad tagasiside, hinnanguid ning teada rahulolu taset tööle (mean= 3,95; SD= 0,826).

„Töötajad vanuses 50+ on rahul töökoormusega“ (tabel 13) pigem nõustus 45% tööandjatest, 25% nõustus täielikult või ei osanud vastata ning 5% pigem ei nõustunud. Üldse ei nõustu vastajad puudusid. Juhid teavad oma töötajaid kõige paremini ning tulemusest võib hinnata, et 50+ töötajad töötavad koormusega, mis sobib neile enim (mean= 3,9; SD= 0,852).

Väitele, et vanemaealised eelistavad osalist töökoormust (tabel 13) ei osanud vastata 40% vastajatest, 20% nõustus täielikult, 15% pigem nõustus ning pigem ei nõustunud ning 10% tööandjatest ei nõustunud üldse. Seega pigem ollakse esitatud väitega kahevahel (mean= 3,2; SD= 1,240), samuti tuleb välja antud väite ning vastuste puhul stereotüüpseid arvamusi. Tihti arvatakse, et vanemaealised eelistavad osalist töökoormust, kuid autori poolt läbi viidud kvalitatiivsest uuringust selgus vastupidine tulemus.

Tabel 13. Tööandjate hinnangud väitele

(N=20) Väide	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Ei oska vastata	Pigem nõustun	Nõustun täielikult	Min	Max	Mean	SD
50+ vanuses töötajad saavad tööga hästi hakkama			6 (30%)	8 (40%)	6 (30%)	3	5	4	0.795
Pakume vanemaealistele töötajatele samasuguseid koolitus- ning arenguvõimalusi kui noorematele			1 (5%)	4 (20%)	15 (75%)	3	5	4,7	0.571
Olen väga rahul vanemaealiste töötajate töösooritusega		1 (5%)	3 (15%)	10 (50%)	6 (30%)	2	5	4,05	0.826
Töötajad vanuses 50+ on tööga rahul		1 (5%)	4 (20%)	10 (50%)	5 (25%)	2	5	3,95	0.826
Töötajad vanuses 50+ on rahul töökoormusega		1 (5%)	5 (25%)	9 (45%)	5 (25%)	2	5	3,9	0.852
Vanemaealised eelistavad osalist töökoormust	2 (10%)	3 (15%)	8 (40%)	3 (15%)	4 (20%)	1	5	3,2	1,240

Allikas: autori koostatud

### **2.2.13. Vanemaealiste põhipalk ning tööandjate stereotüüpsed hoiakud**

Autor esitas tööandjatele väite, et 50+ töötajate põhipalk on võrdne nooremate töötajate omadega (tabel 14), millega nõustus täielikult 75% vastajatest, 15% pigem nõustus ning 10% ei osanud vastata. Pigem ei nõustu ning üldse ei nõustu vastajad puudusid. Seega võib vastuste põhjal oletada, et vanuse tõttu ei määrata töötajale väiksemat palka. Ametikohtadel on võrdsed põhipalgad ning palgapoliitika kujunemisel ei mängi vanus rolli (mean= 4,65; SD= 0,671).

Väitele „Eelistan töötada pigem noorematest töötajatest (alla 50 a) koosnevas kollektiivis“ (tabel 14) olid kõik vastused esindatud. Enim (30%) ei osanud vastata, 20% pigem ei nõustunud, üldse ei nõustunud või pigem nõustus samuti 20% vastajatest ning 10% nõustus täielikult. Vastused olid erinevad mis näitab ka kui erinevad on tööandjate eelistused, mistõttu ei pruugigi paljud 50+ kandidaadid CV-de saatmisest kaugemale jõuda (mean= 2,8; SD= 1,281).

„Nooremad kolleegid suhtuvad vanemaealistesse hästi“ (tabel 14) pigem nõustus 50% ning täielikult nõustus 30%, ei osanud vastata 20% tööandjatest. Üldse ei nõustu ning pigem ei nõustu vastajad puudusid. Vastustest on esindatud punktid skaalal 3-5, mis näitab, et kolleegide omavaheline suhtlus vanuseti on hea ning teistsugust suhtumist kolleegide vahel ei esine (mean= 4,1; SD= 0,718). Spearmanni korrelatsiooni analüüsi seos on tugev ( $p= 0,763$ ) (lisa 3).

Tööandjatele esitati väide: „Mul esineb stereotüüpseid hoiakuid vanemaealiste suhtes“ (tabel 14), millega 40% vastajatest üldse ei nõustunud, 30% pigem ei nõustunud, 25% ei osanud vastata ning 5% pigem nõustus. Täielikult nõustujad puudusid. Võib hinnata, et valdavalt tööandjad hindavad, et neil ei ole stereotüüpseid hoiakuid, kuid esindatud on ka aus vastaja, kes tunnistab stereotüüpset suhtumist vanemaealistesse (mean= 1,95; SD= 0,945).

Autor väitis: „On juhtunud, et 50+ a ning nooremaid töötajaid ei kohelda alati võrdselt“ (tabel 14), millega 40% tööandjatest pigem ei nõustunud, 30% ei osanud vastata ning 25% ei nõustunud üldse. Pigem nõustus 5% ning täielikult ei nõustunud keegi (mean= 2,15; SD= 0,875). Võib järeldada, et pigem koheldakse nooremaid ning vanemaealisemaid tööl võrdselt. Hotellides (riigis ning eeldatavasti ka teistes sektorites) on siiski väga eetiline kohelda kõiki töötajaid olenemata soost, nahavärvist, vanusest jne tunnusest võrdselt. Juhtidel on diskrimineerimise märkamisel kohustus koheselt sekkuda või teavitada juhtumist personaliosakonda.

Väitega „Pensionärid ei peaks enam tööhõives osalema“ (tabel 14) ei nõustunud üldse 55% tööandjatest ning 25% pigem ei nõustunud. Ei oska vastata vastajad puudusid, 15% pigem nõustus ning 5% nõustus täielikult (mean= 1,75; SD= 1,07). Autor järeldab tulemustest, et tööandjate silmis võiksid vanemaealised töötajad pensionile jäädes edasi olla tööhõives.

Tabel 14. Tööandjate hinnangud väitele

(N=20) Väide	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Ei oska vastata	Pigem nõustun	Nõustun täielikult	Min	Max	Mean	SD
50+ vanuses töötajate põhipalk on võrdne nooremate töötajate omadega			2 (10%)	3 (15%)	15 (75%)	3	5	4,65	0.671
Eelistan töötada pigem noorematest töötajatest (alla 50a) koosnevas kollektiivis	4 (20%)	4 (20%)	6 (30%)	4 (20%)	2 (10%)	1	5	2,8	1,281
Nooremad kolleegid suhtuvad vanemaealistesse hästi			4 (20%)	10 (50%)	6 (30%)	3	5	4,1	0.718
Mul esineb stereotüüpseid hoiakuid vanemaealiste suhtes	8 (40%)	6 (30%)	5 (25%)	1 (5%)		1	4	1,95	0.945
On juhtunud, et vanemaid (50+a) ja nooremaid töötajaid ei kohelda alati võrdselt	5 (25%)	8 (40%)	6 (30%)	1 (5%)		1	4	2,15	0.875
Pensionärid ei peaks enam tööhõives osalema	11 (55%)	5 (25%)		3 (15%)	1 (5%)	1	5	1,75	1.07

Allikas: autori koostatud

#### 2.2.14. Vanemaealiste tugevad küljed tööandjate silmis

Autor soovis tööandjatel teada millised on plussid vanemaealiste tööle rakendamisel, millele vastati:

- „Kõik sõltub inimesest endast, tema kogemusest ning võimekusest“.
- „Vanemaealised on suurema kogemusega, lojaalsemad, töökamad, teavad mis nad teevad ja kui tööd teevad, siis hingega“.
- „Töökogemus, vastutus, abivalmidus, kohusetundlikkus, usaldusväärsus, kohustustest kinnipidamine, ettenägelikkus, on vastutulelikumad“.
- „Töösse suhtutakse hästi ning vanemaealised on kindlad töötajad. Nad on täpsed, paindlikud ning elukogenud“.

- „Erinevatel inimestel erinevad iseloomud, mis ei sõltu vanusest“.

Tööandjad tõid vanemaealiste puhul välja palju positiivseid omadusi. Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjad hindavad vanemaealiste juures väga nende elu- ning töökogemust, lojaalsust, kohusetundlikkust ning usaldusväarsust.

### **2.2.15. Probleemid/takistused vanemaealiste tööle rakendamisel tööandjate hinnangul**

Küsimusele: „Millised on probleemid/takistused vanemaealiste tööle rakendamisel“, vastati:

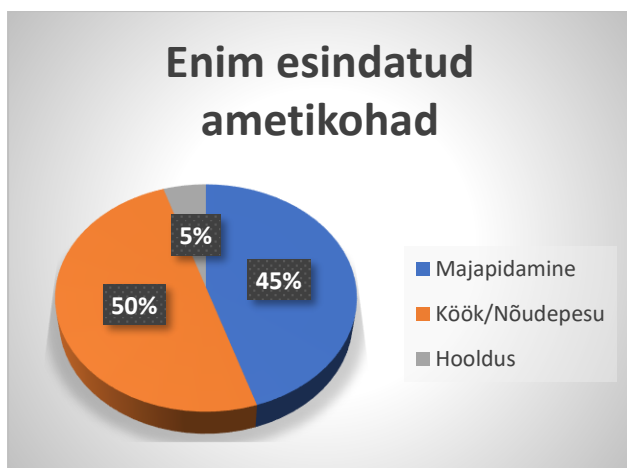
- „Vanus võib mõjutada füüsilist sooritust, probleemiks võib olla ka rohkem välja kujunenud põhimõtted, harjumused ning arvamused“.
- „Tervis, füüsiline koormus, füüsiline vorm, graafik, alkoholi probleem, piiratud võõrkeelte oskus“.
- „Sõltub tervisest, kellel on energiat, jaksu ja motivatsiooni- takistused puuduvad. Juhina üritan alati jälgida, et vastavalt inimesele ka talle tööd planeerida. Kas töötaja jaksab öösiti töötada ning teha pikki tööpäevi. Vajadusel saab graafikuid ümber planeerida ning töötaja saab teha lühemaid päevi jne“.
- „Õpivad aeglasemalt, näiteks uute tehnoloogiate kasutamise õppimine võtab kauem aega“.
- „Sõltub kui vana töötaja on“.

Enim toodi tööandjate poolt vanemaealiste puhul välja terviseprobleeme, aeglast õppimist ning graafikut. Autor tõdeb, et ka alkoholi probleem on väga aktuaalne vanemaealiste töötajate puhul, eriti ametikohtadel: nõudepesijad, koristajad.

### **2.2.16. Vanemaealiste enim esindatud ametikohad majutusasutustes**

Autor küsis tööandjalt: „Millistel ametikohtadel töötavad vanemaealised Teie hotellis enim?“, millele vastati peamiselt ametikohtadega: majapidamine (koristajad, toateenijad), köök (kokad, nõudepesijad, kondiitrid, pagarid) ning hooldus. Enim pakuti kööki ning nõudepesu (10 tööandjat) moodustades 50% vastajatest, järgmisena majapidamist (9 tööandjat) 45% ning hooldust 1 tööandja (5%) (Joonis 8).





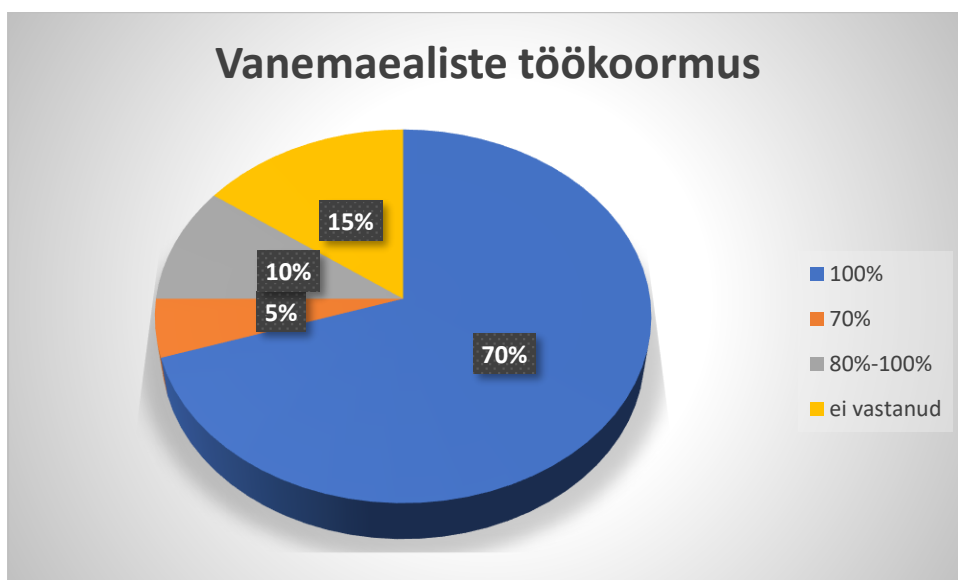
Joonis 8. Ametikohtade jagunemine

Allikas: autori koostatud

Käesolevast uuringust on selgunud, et hotellides on enim vanemaealisi töötajaid tööl majapidamisosakonnas (toateenijad, koristajad) ning köögis (kokad, nõudepesijad).

#### 2.2.17. Vanemaealiste töökoormus majutusasutustes

Viimasena küsis autor tööandjatel, millise töökoormusega enamjaolt vanemaealised nende ettevõttes töötavad ning enim (14 tööandjat) vastati, et täiskõomusega moodustades 70% tulemusest, lisaks pakuti koormuseid 0,7 ning 0,8. Vastamata jättis 3 tööandjat (Joonis 9)



Joonis 9. Vanemaealiste töökoormus

Allikas: autori koostatud

Samuti tuli välja ka kvalitatiivsest uuringust, et peamiselt töötavad 50+ töötajad turismisektoris, täpsemalt majutusasutustes täiskõomusega.

### 3. JÄRELDUSED NING ARUTELU

Antud peatükis arutleb autor uurimistulemusi, tehes järeldused ning andes soovitusi vanemaealiste töötajate kasutamiseks tööjõus. Samuti toob autor välja töös püstitatud uurimisküsimuste vastused.

Käesolevas magistritöös uuriti vanemaealist tööjõudu turismisektoris, nende võimalusi ning probleeme tööturul. Autor püstitas töös uurimisküsimused, millele otsis vastuseid kvalitatiivse ning kvantitatiivse uuringu analüüsist. Kvalitatiivne uuring viidi läbi vanemaealiste töötajate seas  $n=30$ , hotellides a,b,c. Kvantitatiivne uuring viidi läbi hotelli osakonna juhtide seas  $n=20$ , hotellides a,b,c,d,e.

Antud magistritöö valim ei olnud küll suur, kuid oli piisav, et teha analüüs vanemaealiste töötajate ning tööandjate arvamuse kohta.

Esimeseks püstitatud küsimuseks oli: „Kui suur on vanemaealiste hõive majutusasutustes ja millistel ametikohtadel vanemaealised enamasti töötavad“? Kvalitatiivse uuringu andmetel selgus, et uuringus osalenud hotellides a,b,c töötas I kvartalis 2022 aastal 423 töötajat, kellest 48 töötajat moodustasid valimisse kuulunud kokad, hooldustehnikud, nõudepesijad, toateenijad, administraatorid ning toitlustusteenindajad. Vanemaealiste tööhõive on majutusasutustes üsna madal mida kinnitas ta teoreetiline ülevaade. Uuringus osalejad küll ei tajunud turismisektoris, täpsemalt majutusasutustes ealist diskrimineerimist töökohal, kolleegide ega otsese juhi poolt, kuid kuna turismisektoris on hea füüsiline tervis väga oluline, töötempo väga kiire, töö võib olla pikkade graafikutega ning püstijalu, siis vanemaealised eelistavad ka ise pigem teisi majandussektoreid, kui turismisektor. Kvalitatiivse ning kvantitatiivse uuringu tulemustest selgus, et enim töötavad vanemaealised töötajad majutusasutustes köögis ning majapidamisosakonnas, peamiselt töötatakse ametikohtadel: nõudepesija, kokk, toateenija ning koristaja. Nendest ametikohtadest eeldab head füüsilist tervist enim toateenija ametikoht. Toateenija töö toimub 8 tunniste vahetustega, kõige kiirem on kella 8.30st kuni 15.00ni. Antud ajavahemikus koristatakse lahkuvate klientide tube või tehakse päevakoristust ning iga toa koristamiseks on ette nähtud kindel aeg, millest peab kinni pidama. Näiteks päevakoristuse puhul on 1 toa koristamiseks aega 10 minutit ning 1 toa üldkoristuseks 20 minutit. Kui toateenija on jõudnud kõik ette nähtud koristused teha võib ta varem lahkuda, tööpäevana läheb kirja ikkagi 8 tundi ning see, kui varem lõpetatakse ongi enamjaolt toateenijal aeg puhkamiseks. Nõudepesijatel, kokkadel ning koristajatel on olukord puhkamiseks natuke teistsugune. Nendel on samuti teatud ajahetkedel väga kiire, kuid kui töö

on tehtud on võimalik rohkem istuda ja puhata. Uuringust selgub, et toateenijatena töötab rohkem vanemaealisi töötajaid vanusevahemikus 50-60 eluaastat, kokkade, nõudepesijate ning koristajatena vanusevahemikus 60-70 eluaastat (tabel 15).

Tabel 15. Ametikohtade jagunemine vanuse alusel

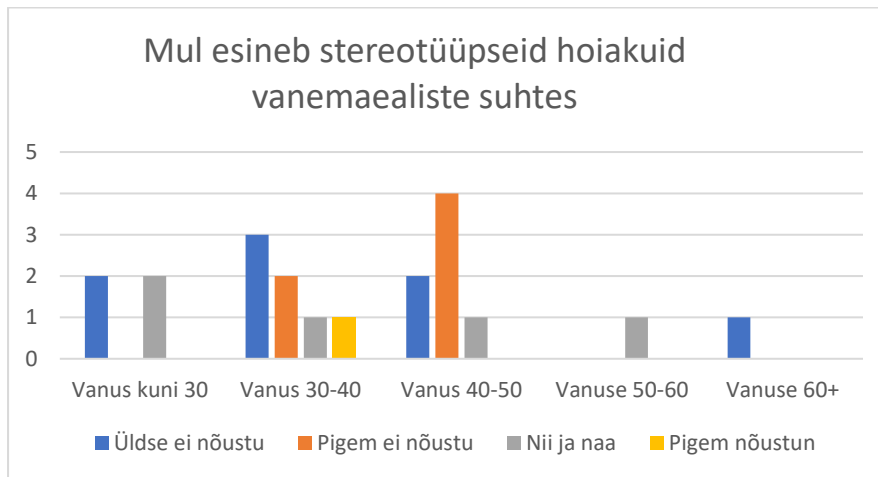
Ametinimetus	Vanus 50-55	Vanus 56-60	Vanus 61-65	Vanus 66-70
Hooldustehnikud	3	2	1	
Kokad	2	4	2	
Nõudepesijad		2	1	1
Administraatorid				
Toitlustusteenindajad	1			
Toateenijad	4	4	2	1

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt uuris autor käesolevas magistritöös teise püstitatud küsimusena: „Millised on peamised vanemaealise tööjõuga seotud probleemid, mis majutusasutustes töötamise vaatenurgast on olulised“? ning neljanda püstitatud küsimusena: „Milliseid vanusega seotud probleeme tajuvad vanemaealised ise majutusasutustes töötades (sh takistused teatud tööde puhul)“? Kvalitatiivsest uuringust selgus, et peamiste probleemidega toovad vanemaealised ise välja: raskuste tõstmist, terviseprobleeme, puudulikku võõrkeelteoskust, liiga kiiret töötempot ja pikki vahetusi, ning füüsilist aktiivsust. Kvantitatiivse uuringu puhul tõid tööandjad välja: vanust ning füüsilist sooritust, välja kujunenud arvamusi ning põhimõtteid, terviseprobleeme, graafikut, alkoholi probleeme, harjumusi, võõrkeelte puudulikkust, aeglast õppimisvõimet. Töötajate ning tööandjate välja toodud probleemid osaliselt kattuvad, kuid samas on ka erinevad. Töötamise vaatenurgast on ülimalt oluline majutusasutustes hea tervis ning füüsiline aktiivsus. Töötajal võivad olla pikad vahetused (pikemad kui 8 tundi), töötajal ei tohi olla alkoholiprobleeme ning toitlustusteenindajatel ja administraatoritel peab olema hea võõrkeelte oskus.

Kolmanda uurimisküsimusena uuris autor: „Milline on tööandjate suhtumine vanemaealisse tööjõudu majutusasutustes? Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel tööandjate vaates“? Kvantitatiivsest uuringust selgus, et tööandjate suhtumine vanemaealistesse on erinev. Esines tööandjaid, kes võtavad heal meelel tööle vanemaealisi töötajaid (mean= 3,8; SD= 1,361), on väga rahul vanemaealiste töötajate töösooritusega (mean= 4,05; SD= 0,826) ning kellel ei esine stereotüüpseid hoiakuid vanemaealiste suhtes, 70% tööandjatest hindas, et neil ei esine stereotüüpseid arvamusi, mean= 1,95; SD= 0,945).

Esines vähesel määral tööandjaid, kes heal meelel vanemaealisi töötajaid tööle ei võta ning kellel esines stereotüüpseid arvamusi, kuid enamjaolt oldi vanemaealiste suhtes positiivsemad. Autor tõi stereotüüpsete hoiakute väite osas välja töötajate vanuse (Joonis 10), nägemaks millises vanusegrupis esineb stereotüüpset hoiakut enim. Stereotüüpse hoiaku väitega nõustus tööandja vanusegrupis 30-40 eluaastat.



Joonis 10. Tööandjate jagunemine vanuse alusel stereotüüpsete hoiakute suhtes

Allikas: autori koostatud

Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel, toodi välja: kogemust, lojaalsust, töökust ning hingega töö tegemist, vastutuse võtmist ning abivalmidust, kohusetundlikkust, ettenägelikkust, vastutulelikkust, motivatsiooni, täpsust ja painduvust ning töötajaid, kellele saab kindel olla. Tulemuste põhjal võib järeldada, et tööandja väga hindavad ning väärtustavad vanemaealist tööjõudu.

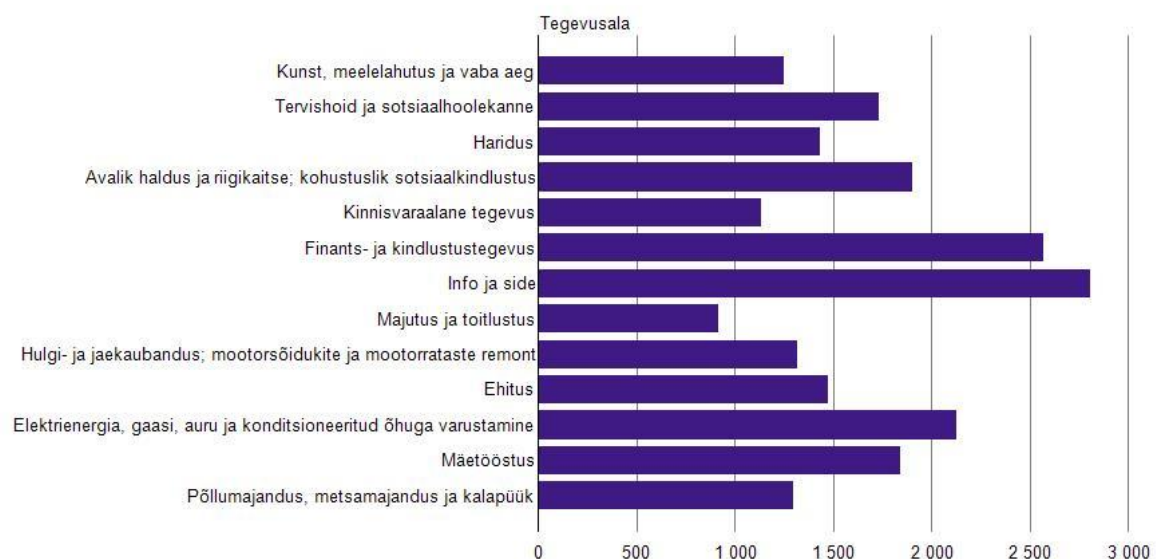
Järgmiseks uuris autor viienda uurimisküsimusena: „Millised on vanemaealiste töötajate hinnangul nende tugevad küljed töötajana“? Kvalitatiivsest uuringust selgus, et vanemaealised töötajad peavad oma tööalasteks tugevusteks: töö organiseerimist ning kohusetundlikkust; töökogemust ning korrektsust; head loogikat, kiirust, täpsust ning õppimisvõimet; distsiplineeritust; lojaalsust, töökust; head tervist; leidlikkust; taiplikkust; kvaliteeti; professionaalsust; standarditest kinni pidamist; kaasa mõtlemist; täielikku pühendumist, pisidetailide märkamist ning paindlikkust. Samu tunnuseid hindasid väga ka tööandjad vanemaealiste töötajate puhul, kelle meelest on nad samuti pühendunud, usaldusväärsed ning pikaajalise töökogemusega.

Viimaseks, kuuenda uurimisküsimusena uuris autor käesolevas magistritöös: „Kui suure koormusega vanemaealised töötavad ning millise koormusega eelistaksid töötada“?

Kvalitatiivsest uuringust selgus, et 30st vastajast 29 töötavad täiskoormusel, üks vastaja töötas osalise tööajaga. Samuti selgus, et peamiselt eelistatakse töötada täiskoormusega, vaid 6 töötajat tõid välja, et eelistaksid töötada osalise koormusega.

Järgnevalt annab autor soovitusel vanemaealise tööjõu kasutamiseks turismisektoris. Kuna uuringust selgus, et teatud määral eelistatakse töötada nooremas kollektiivis (mean 2,8; SD=1,281) ning kohati esines stereotüüpset käitumist, siis tööandjad peaksid andma vanemaealistele töötajatele rohkem võimalusi enda tõestamiseks turismisektoris. Tööandjad hindavad vanemaealisi väga nende kogemuse ja usaldusvääruse poolest, kuid samas töötab vanemaealisi töötajaid turismisektoris väga vähe. Tööandjad võiksid olla paindlikumad tulles võimalusel vastu paindliku graafiku ning puhkepauside osas. Autor leiab, et praegune olukord Covidi ning majandussurvega võib hetkel vanemaealistele töötajatele kasuks tulla. Vanemaealised on leplikumad töötasude osas, kui noored, kuna peamiselt on laenukohustused tasutud. Noorte suurem palgaootus on põhjustanud olukorra töökäte nappuse osas, mis võib tööandjaid muuta leplikumaks töötajate vanuse osas. On välja kujunenud, et turismisektori eripäradest tingituna (hooajalisus, pikad vahetused, kiire töötempo, füüsiline koormus) on töö nooremapoolsem personal, noortele ei ole stabiilsus väga oluline, kuna väga paljud on üliõpilased, kes oma eriala omandamise kõrval teenivad lisaraha. Kuna turismisektoris on madalamad palgad võrreldes teiste majandussektoritega (Joonis 11) (Statistikaamet), siis varsti ei jää tööandjatel muud üle, kui kaaluda tööle võtmisel vanemaealist tööjõudu.

PA001: KESKMINNE BRUTOPALK, TÖÖJÕUKULU, TÖÖTATUD TUNNID JA TÖÖTAJATE ARV | Tegevusala. Keskmine brutokuupalk, eurot, 2021.



Joonis 11. Keskmine brutopalk tegevusala järgi

Allikas: autori koostatud Eesti Statistikaameti andmete põhjal

Autor teeb ettepaneku tööjõupuuduse vähendamiseks ning olemasoleva töötajaskonna motiveerimiseks:

- tõsta töötajate põhipalka 1 kord aastas;
- maksta töötajatele 1 kord aastas majandustulemustest sõltuvat boonust;
- vaadata kord aastas üle motivatsioonipakett ning vajadusel uuendada.

Motivatsioonipaketis pakutavad soodustused hotellides toitlustuse ning majutuse osas on head, kuid pakutavate soodustuste all töötajate motiveerimiseks võiksid olla sisukamad boonused/toetused, näiteks: toetus lapse sünni puhul, matusetoetus, 1. klassi mineja ranitatoetus, tasustatud tervisepäev jne.

Autor leiab, et magistritöö teema on aktuaalne ning vajalik, mistõttu teeb ettepaneku sama eesmärgiga uuringut läbi viia ka teistes majandussektorites.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli kaardistada majutusasutustes vanemaealise tööjõuga seotud probleemistik nii tööandja kui töötaja perspektiivist leidmaks võimalikke lahendusi tööjõupuuduse probleemile antud valdkonnas.

Töös püstitati uurimisküsimused lähtuvalt uurimistöö eesmärgist:

- 1) Kui suur on vanemaealise hõive majutusasutustes ja millistel ametikohtadel vanemaealised enamasti töötavad?
- 2) Millised on peamised vanemaealise tööjõuga seotud probleemid, mis majutusasutustes töötamise vaatenurgast on olulised?
- 3) Milline on tööandjate suhtumine vanemaealisse tööjõudu majutusasutustes? Mis räägib vanemaealiste kasuks nende tööle rakendamisel tööandjate vaates?
- 4) Milliseid vanusega seotud probleme tajuvad vanemaealised ise majutusasutustes töötades (sh takistused teatud tööde puhul)?
- 5) Millised on vanemaealiste töötajate hinnangul nende tugevad küljed töötajana?
- 6) Kui suure koormusega vanemaealised töötavad ning millise koormusega eelistaksid töötada?

Uurimistöös kasutati kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit.

Kvalitatiivne uuring viidi läbi perioodil 06.12.21 kuni 28.02.22 Tallinna kolme suurema hotelli (a,b,c) vanemaealiste (50+) töötajate seas (n=30). Valimi moodustasid lihttööliste, teenindajate ning spetsialistide grupp ametikohtadel: nõudepesijad, toateenijad, toitlustusteenindajad, administraatorid, kokad ning hooldustehnikud. Hotellis a kasutati poolstruktureeritud intervjuud ning hotellides b ja c struktureeritud intervjuud.

Uuringu tulemustest selgus, et vanemaealised töötajad (vanuses 50+) ei taju turismisektoris (täpsemalt majutusasutustes) ealist diskrimineerimist töökohal, kolleegide ega otsese juhi poolt. Valdaval enamusel töötajatest ei ole vanuse tõttu tekkinud probleme töökoha otsingutel, kuid peamiste takistustena nähti arvuti asutamise oskust, võõrkeelte- ning eesti keele puudulikkust, terviseprobleeme ning tööd vahetustes (öötöö). Uuringus osalenud vanemaealised töötajad olid rahul oma töö ning töökoormusega, töökoha vahetamisele ei mõeldud ning planeeritakse töötada pensionieani või kauem. Vanemaealised töötajad eelistasid teha töid mida teevad hetkel, olles leinud omale elu jooksul sobiliku eriala ning töö mis meeldib. Töö tegemisel nägid vanemaealised töötajad takistustena terviseprobleeme, füüsilist

aktiivsust, raskuste tõstmist ning puudulikku keelteoskust. Töölaste tugevustena toodi välja töökogemust, kohusetundlikkust, lojaalsust, töökust, distsiplineeritust, pühendumist, kvaliteeti jpm.

Kvantitatiivne uuring viidi läbi perioodil 14.02.22 kuni 11.03.22 Tallinna viies suuremas hotelliketis tööandjate seas. Valimi moodustasid osakondade juhid (n=20).

Uuringu tulemustest selgus, et suuremas osas tööandjad võtavad heal meelel tööle 50+ kandideerijaid. Enim arvati, et vanemaealised on hea tervise juures ning puuduvad töölt harva. Peamiselt tööandjad nõustusid, et vanemaealised (50+) töötajad saavad tööga hästi hakkama ning neile pakutakse samasuguseid koolitus- ning arenguvõimalusi kui noorematele töötajatele. Tööandjad on rahul vanemaealiste töötajate töösooritusega ning töötajad ise vanuses 50+ on rahul töö ja töökoormusega. Lisaks on vanemaealiste töötajate põhipalk võrdne nooremate töötajate omadega. Kollektiivis töötamise eelistus oli tööandjatel erinev, oli neid kes eelistasid töötada noortemate kolleegidega (alla 50 eluaasta) ning oli ka neid, kes ei osanud vastata või ei nõustunud väitega. Tööandjad nõustusid, et nooremad kolleegid suhtuvad vanemaealistesse hästi. Tööandjate hinnangul neil pigem ei esine stereotüüpseid hoiakuid ning nooremaid ja vanemaid (50+a) töötajaid koheldakse tööl võrdselt. Tööandjate silmis võiksid vanemaealised töötajad pensionile jäädes tööhõives edasi olla. Plussidena vanemaealiste tööle rakendamisel toodi tööandjate poolt välja: töökogemust, lojaalsust, kohustustest kinnipidamist, ettenägelikkust, vastutulelikkust jpm. Probleemide/takistustena toodi välja tööandjate poolt: vanust, tervist, füüsilist vormi, aeglast õppimisvõimet, piiratud võõrkeelte oskust. Tööandjate hinnangul töötavad majutusasutustes vanemaealised enim majapidamisosakonnas (koristajad, toateenijad), köögis (kokad, nõudepesijad, pagarid, kondiitrid) ja hoolduses ning peamiselt töötatakse täiskoormusega.

Autori hinnangul peaksid tööandjad andma rohkem võimalusi vanemaealistele töötajatele enda tõestamiseks turismisektoris ning olema paindlikumad töötajate graafikute ning puhkepauside osas.

Autor tegi ettepaneku tööjõupuuduse vähendamiseks ning olemasoleva töötajaskonna motiveerimiseks:

- tõsta töötajate põhipalka 1 kord aastas;
- maksta töötajatele 1 kord aastas majandustulemustest sõltuvat boonust;



- vaadata üle olemasolev motivatsioonipakett ning pakkuda sisukamaid boonuseid/toetusi.

Autori hinnangul oli läbiviidud uurimistöö aktuaalne ning vajalik, mistõttu teeb ettepaneku läbi viia sama eesmärgiga uuringut ka teistes majandussektorites.

# SUMMARY

## THE OLDER WORKFORCE IN THE TOURISM SECTOR: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES IN THE LABOR MARKET

Aliis Anderson

The aim of the master thesis is to map the problems related to the elderly workforce in accommodation establishments from the perspective of both the employer and the employee in order to find possible solution to the problem of labour shortage in this field.

The research questions were based on the aim of the research:

- 1) What is the employment rate of older people in accommodation and in which positions do they have most?
- 2) What are the main issues related to the older workforce that are important from the point of view of working in accommodation?
- 3) Which is the attitude of employers towards the older workforce in accommodation? What speaks in favour of older people when employing them from the perspective of employers?
- 4) Which age related problems do older people perceive themselves when working in accommodation (including barriers to certain jobs)?
- 5) According to older workers, what are their strengths as workers?
- 6) In which workload does older workforce work and which workload they prefer to work with?

To achieve the goal of the master thesis, author used qualitative and quantitative research method. Descriptive statistics were used to analyse data, arithmetic means and standard deviation were used to describe the results and Spearman correlation was used to find correlations.

The result of the qualitative and quantitative method showed that older workforce (age 50+) do not perceive age discrimination in tourism sector in workplace by colleagues or by direct manager. Most employees have no problems finding a job due to their age. Older employees

are satisfied with their work and workload, also prefer to work until retirement or longer. Employers are happy to hire 50+ candidates and employers believe that older workforce could continue working after retirement.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Anxo, D., Ericson, T., Jolivet, A. (2012). Working longer in European countries: Underestimate and unexpected effects. – *International Journal of Manpower*, vol 33 no 6, 612-628.

Begley, T.M., Czajka, J.M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, vol 78 no 4, 552-556

Besen, E., Matz-Costa, C., James, J.B., Pitt-Catsoupes, M. (2012). Factors Buffering Against the Effects of Job Demands: How Does Age Matter? – *Journal of Applied Gerontology*, vol 22, 1-29.

Blossfeld, H.-P., Stockmann, R. (1999). Globalization and changes in vocational training systems in developing and advanced industrialised countries. *International Journal of Sociology* 29, 3-28.

Buchholz, S., Hofäcker, D. (2004). Late careers and career exist of accelerarating social change: globalization and its impact on late-midlfe workers. Bamberg University.

Cai, L. (2010). The relationship between health and labour force participations: Evidence from a panel data simultaneous equation model. *Australia, Labour Economics* 17, 77-90.

Christensen, K. (2005). Getting the Right Fit: Flexible Work Options and Older Workers. Kättesaadav: [view \(bc.edu\)](http://view.bc.edu), 13.01.2022.

Cohen, J.B., Reed, A. (2006). A Multiple Pathway Anchoring and Adjustment (MPAA) Model of Attitude Generation and Recruitment.- *Journal of Consumer Research*, vol 33, 1-15.

Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R. (2012). Vanemaealised tööturul. RAKE: Tartu.

Fasbender, U., Mo, W. (2017). Negative Attitudes toward Older Worker and Hiring Decisions: Testing the Moderating Role of Decision Makers' Core Self-Evaluations. *Frontiers in Psychology*, 1-10.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*.

Furunes, T. & Mykletun, R.J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology* 51, 23-30.

Furunes, T., Mykletun, R.J. (2005). Managers' perceptions of older workers in the hotel and restaurant industry. *International Congress Series* 1280, 275-280.

Greenwald, A.G., Banaji, M.R. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*, vol 102, no 1, 4-27.

Hill, E.T. (2002). The labor force participation of older women: retired? working? both? Older women in the Labor Force. *Monthly Labor Review*, 39-49. Kättesaadav: [The labor force participation of older women: retired? working? both? \(bls.gov\)](#), 14.01.2022.

Hilton, J.L, Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology* 47: 237-271. doi:10.1146/annurev.psych.47.1.237

Hutchens, R.M. (1986). Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers. *Journal of Labor Economics*. Vol 4, no 4, 439-457.

Hutchens, R.M. (1988). Do Job Opportunities Decline with Age? – *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 42, no 1, 89-90.

Ilmarinen, J. (2001). Aging Workers. Kättesaadav: [546.full.pdf \(bmj.com\)](#), 13.01.2022.

Ilmarinen, J. (2005). Towards a Longer Worklife. *Helsingi*, 467, 132-223.

Ilmarinen, J. (2012). Aktiivsena vananemise edendamine tööl. Kättesaadav: [Aktiivsena vananemise edendamine tööl | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#), 13.01.2022.

Iun, J., Huang, X. (2007). How to motivate your older employees to excel? The impact of commitment on older employees performance in the hospitality industry. Kättesaadav: [How to motivate your older employees to excel? The impact of commitment on older employees' performance in the hospitality industry - ScienceDirect](#), 14.01.2022.

Jex, S. M., Britt, T.W. (2008). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. 2<sup>nd</sup> ed. USA:Wiley, 632, 132.

Johnson, R.W. (2007). Managerial Attitudes Toward Older Worker: A Review of the Evidence. The Retirement Project.

Kade, K. (2012). Vanustundlikkus Eestis võrreldes Rootsiga. Magistritöö, Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, Tartu.

Kask, K. (2014). Vanemaealiste töötamist mõjutavad tegurid Share-Eesti uuringu näitel. Bakalaureusetöö:Tartu.

Kask, U. (2001). Rahvastikuprobleemid Euroopa kontekstis. Vöormann, R. (toim). Sotsiaaltrendid 2. Tallinn: ESA.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020”. (2019). Kättesaadav: [Microsoft Word - 3. EE2020 tekstiosa 2019-2020 \(II versioon 29. mai 2019 kell 19.00\) \(riigikantselei.ee\)](#), 14.01.2022.

Korrelatsioonianalüüs. (2022). Kättesaadav: [Seose slaidid 10mai.pdf \(tlu.ee\)](#), 15.04.2022.

Leetmaa, R., Vörk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus.

Loretto, W., White, P. (2006). Employer's attitudes, practices and policies towards older workers. *Human resource management journal*, 16(3), 313-330.

Lumsdaine, R.L., Mitchell, O. (1999). New Developments in the Economics Analysis of Retirement. – *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science Publishers BV, 3261-3307.

Magd, H. (2003). Management attitudes and perceptions of older employees in hospitality management. Kättesaadav: [Magd 393..401 \(emerald.com\)](http://magd393..401.emerald.com), 14.01.2022.

Majutusteenuste korraldus. (2021). Kättesaadav: <http://majutus.weebly.com/toumloumlhotildeive.html/>, 04.11.2021.

McGregor, J., Gray, L. (2002). Stereotypes and older workers: the New Zealand experience, 163-172.

Meyer, R. & Meyer, G. (1988). Older workers: are they a viable labour force for the hotel community? *Hospitality Research Journal*, Vol 12 No 2, 361-4.

Pettai, I. (2018). Ealine diskrimineerimine tööturul. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. Tallinn

Phillipson, C., Smith, A. (2005). Extending Working Life: A Review of the Research Literature. Department for Work and Pensions Research Report no 299. London:DWP.

Polachek, S.W., Siebert, W.S. (1993). The Economics of Earnings. Cambridge: Cambridge University Press.

Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future reserach directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>, 11.01.2022.

Posthuma, R.A., Wagstaff M.F., Campion M.A. (2012). Age stereotypes and Workplace Age Discrimination: A Framework fpr Future Research. The Oxford Handbook of Work and Aging.

Reio, T.G., Sanders-Reio, J. (1999). Combating Workplace Ageism

Rothwell, W.J., Sterns, H.L., Spokus, D., Reaser, J. (2008). Working Longer: New Strategies for Managing, Training, and retaining Older Employees, 129.

Sakkeus, L. & Leppik, L. (2016). Pikk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitus eakate poliitika kujundamiseks. Tallinna Ülikooli Eesti demograafia keskus: Tallinn, 105.

Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, M. (2008). Job Quality and Retirement Decisions. – Retirement and Mental Health. *First Result from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007)*. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 217. Kättesaadav: [BuchSHAREganz250808.pdf \(share-project.org\)](#), 14.01.2022.

Sotsiaalkindlustusamet. (2022). Vanaduspension ja pensioniiga. Kättesaadav: [Pensioniiiga, liigid ja soodustused | Sotsiaalkindlustusamet/](#), 14.01.2022.

Sotsiaalkindlustusamet. (2022). Pensioni indekseerimine ja ümberarvutamine. Kättesaadav: [Pensioni indekseerimine ja ümberarvutamine | Sotsiaalkindlustusamet](#) , 09.04.2022.

Statistikaamet. (2021). Hõivatud ja palgatöötajad isikute rühma ja tegevusala järgi. Kättesaadav: [TT0201: HÕIVATUD JA PALGATÖÖTAJAD ISIKUTE RÜHMA JA TEGEVUSALA JÄRGI](#). Statistika andmebaas/, 11.01.2022.

Statistikaamet. (2022). Keskmine brutopalk, tööjõukulu, töötatud tunnid ja töötajate arv tegevusalarühma järgi (kvartalid). Kättesaadav: [https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_palk-ja-toojeukulu\\_palk\\_aastastatistika/PA001/chart/chartViewBar](https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus_palk-ja-toojeukulu_palk_aastastatistika/PA001/chart/chartViewBar), 29.04.2022

Statistikaamet. (2021). Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1 jaanuar/ Sugu, vanuserühm ning aasta. Kättesaadav: [RV021: RAHVASTIK SOO JA VANUSERÜHMA JÄRGI, 1. JAANUAR](#) | Sugu, Vanuserühm ning Aasta. Statistika andmebaas/, 11.01.2022.



Statistikaamet. (2021). Tööjõud, hõivatud, tööjõus osalemise määr ja tööhõive määr. Kättesaadav: [TT4661: Tööjõud, hõivatud, tööjõus osalemise määr ja tööhõive määr | Näitaja, Piirkond/maakond, Isikute rühm ning Vaatlusperiood. Statistika andmebaas/](#), 11.01.2022.

Statistikaamet. Pikajalise haiguse või puudega rahvastik vanuse, kõrvalabi ja rahvuse järgi. Kättesaadav: [RL602: PIKAAJALISE HAIGUSE VÕI PUUDEGA RAHVASTIK VANUSE, KÕRVALABI VAJADUSE JA RAHVUSE JÄRGI. Statistika andmebaas/](#), 13.01.2022.

Tambaum, T. (2016). Diskrimineerimine vanuse alusel. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 216-245.

Vadi, M. (2004). Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 86-88.

Võrk, A.; Leetmaa, R.; Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus.

Vöörmann, R., Helemäe, J., Saar, E., Kazjulja, M. (2005). Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime ja koolitusvajadus. Projekti VÕIT (Võrdsed Õppimisvõimalused Igale Tahtjale sihtrühma uuringu) kokkuvõte: Tallinn.

Zabalza, A., Pissarides, C., Barton, M. (1980). Social Security and the Choice between Full-Time Work, Part-Time Work and Retirement. *Journal of Public Economics*, vol 14, 245-276.

## LISAD

### Lisa 1. Intervjuu (ankeetküsitlus) vanemaealiste (50+) töötajate seas hotellides

a,b,c

Tere! Mina olen Aliis Anderson Tallinna Tehnikaülikooli tudeng ning kirjutan oma magistritööd ealise diskrimineerimise teemal. Seoses sellega palun Teie abi oma lõputöö valmimisel.

Palun vastake järgmistele küsimustele võimalikult pikalt/arutlevalt:

**Vanus ...**

**Sugu ...**

**Ametinimetus ...**

**Tööstaaz praeguses ettevõttes ...**

- 1) Kas tajute ealist diskrimineerimist töökohal? Kuidas see väljendub?

.....  
.....

- 2) Millised on Teie suhted kolleegidega? Kas tajute vanuse tõttu teistsugust suhtumist?

.....  
.....

- 3) Millised on Teie suhted otsese juhiga? Kas tajute vanuse tõttu teistsugust suhtumist?

.....  
.....

- 4) Milline on teie kogemus töökoha otsingutel? (näiteks kas on ladusalt läinud, on tekkinud probleeme vanuse tõttu jne)

.....  
.....  
.....

- 5) Milliseid takistusi esineb teil töökoha valikul?

.....  
.....  
.....

- 6) Kui rahul olete oma töökoormusega?

.....  
.....  
.....

7) Millise koormusega eelistate tööd teha?

.....  
.....  
.....

8) Kui rahul olete oma tööga? Kas olete mõelnud töökoha vahetamisele?

.....  
.....  
.....

9) Kui pikalt plaanite töökohal töötada?

.....  
.....  
.....

10) Milliseid töid eelistate teha?

.....  
.....  
.....

11) Millised on takistused töö tegemisel (nt füüsiline aktiivsus)? Milliste tööde puhul?

.....  
.....  
.....

12) Millised on teie tööalased tugevused (näiteks kiirus, täpsus jne)?

.....  
.....

13) Millised on Teie tulevikuplaanid? Kas plaanite töötamist peale pensioni jätkata?

.....  
.....  
.....

14) Kui Te hetkel ei töötaks, kuidas hindate, kui lihtne või keeruline oleks teil leida töökoht paari kuu jooksul? Millistel põhjustel on lihtne/keeruline, teie arvates? Kuivõrd tajute, et vanuse tõttu on lihtsam/raskem tööd leida?

.....  
.....  
.....

Здравствуйте! Я Алиис Андерсон, и я прошу вашей помощи с моей дипломной работой. Пишу дипломную работу на тему возрастной дискриминации.

Пожалуйста, ответьте на следующие вопросы:

**твой возраст: ...**

**ваш пол:**

- Женщины
- Мужчины

**ваше должност: ...**

**ваш стаж работы в текущей компании: ...**

- 1) Вы чувствуете возрастную дискриминацию на рабочем месте? Обоснуйте пожалуйста.

.....

.....

- 2) Каковы у вас отношения с коллегами? Чувствуете ли вы иное отношение из-за вашего возраста?

.....

.....

.....

- 3) Каковы ваши отношения со своим руководителем? Чувствуете ли вы иное отношение из-за вашего возраста?

.....

.....

.....

- 4) Какой у вас опыт в поиске работы? (например, все ли прошло гладко; были ли проблемы из-за возраста и т. д.).

.....

.....

.....

- 5) Какие препятствия при выборе работы?

.....

.....

- 6) Насколько вы удовлетворены своей рабочей нагрузкой?

.....

.....

.....

7) С какой нагрузкой вы предпочитаете работать?

.....  
.....  
.....

8) Насколько вы довольны своей работой? Вы думали о смене работы?

.....  
.....  
.....

9) Как долго вы планируете работать на рабочем месте?

.....  
.....  
.....

10) Какой работой ты предпочитаешь заниматься?

.....  
.....  
.....

11) Какие препятствия для работы (например, физическая активность)? Для каких работа?

.....  
.....  
.....

12) Каковы ваши сильные стороны на работе (например, скорость, точность и т. Д.)?

.....  
.....  
.....

13) Какие у тебя планы на будущее? Планируете ли вы продолжить работу после выхода на пенсию?

.....  
.....  
.....

14) Если бы вы сейчас не работали, как бы вы оценили, насколько легко или сложно вам будет найти работу через несколько месяцев? По каким причинам легко / сложно, ваше мнение. Как вы думаете, насколько легче / сложнее найти работу из-за возраста?

.....  
.....

Hello! I am Aliis Anderson a student at Tallinn University of Technology and I am writing my master's thesis on age discrimination. In this regard, I am asking for your help in completing my dissertation. The study is anonymous.

Please answer the following questions as long as possible:

Age...

Gender...

Job title...

Length of service with current company...

1) Do you perceive age discrimination in the workplace? How it is expressed?

.....  
.....  
.....

2) What is your relationship with colleagues? Do you perceive any different attitude due to your age?

.....  
.....  
.....

3) What is your relationship with your manager? Do you perceive any different attitude due to your age?

.....  
.....  
.....

4) What is your experience in job search? (for example, have gone smoothly, have you had problems due to age, etc.)

.....  
.....  
.....

5) What are the barriers to choosing a job?

.....  
.....  
.....

6) How satisfied are you with your workload?

.....  
.....  
.....

7) With what workload do you prefer to work?

.....

8) How satisfied are you with your job? Have you considered changing job?

.....  
.....  
.....

9) How long do you plan to work in current workplace?

.....  
.....  
.....

10) What kind of work do you prefer to do?

.....  
.....  
.....

11) What are the barriers to work (e.g. physical activity)? For which jobs?

.....  
.....  
.....

12) What are your strengths at work (e.g. speed, accuracy, etc.)?

.....  
.....  
.....

13) What are your future plans? Do you plan to continue working after retirement?

.....  
.....  
.....

14) If your current job disappears, how would you rate how easy or difficult it is for you to get an equivalent or better job in a few months? For what reasons do you think it is easy / difficult? Do you feel that it is easier / harder to find a job due to age?

.....  
.....  
.....

## **Lisa 2. Ankeetküsitlus hotellikettide tööandjate seas**

Käesoleva ankeetküsitluse on koostanud Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise magistrant Aliis Anderson eesmärgiga uurida tööandjate seisukohti (hoiakud, suhtumine) lähtuvalt stereotüüpidest vanemaealisse töøjõudu (vanemaealisteks on määratletud töötajad vanuses 50+) turismisektoris (majutusasutustes) ning millised on vanemaealiste tööle rakendamise võimalused.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on kaardistada tööandjate arvamusi vanemaealise töøjõu (vanuses 50+ a) kohta majutusasutustes. Ootame küsitluses osalema majutusasutuste osakondade juhte. Küsitluses osalejad jäävad anonüümseteks; tulemused esitatakse üldistatud kujul. Väiteid/küsimusi on kokku 20 ja vastamiseks varuge aega umbes 5 minutit. Palun vastake väidetele/küsimustele ausalt kasutades järgmist vastusskaalat:

- 1- Üldse ei nõustu
- 2- Pigem ei nõustu
- 3- Ei oska öelda
- 4- Pigem nõustun
- 5- Nõustun täielikult

Ootan Teie vastuseid ka siis, kui Teie osakonnas ei ole tööl vanemaealisi töötajaid! Aitäh!

### **Teie vanus**

Kuni 30

30-40

40-50

50-60

60 või enam

### **Töötajate arv Teie osakonnas...**

### **Kui palju töötab Teie osakonnas vanemaealisi (50+) töötajaid? ...**

### **Osakonna nimetus ...**

1) Võtan heal meelel tööle 50+ kandideerijaid

1      2      3      4      5

2) Värbamisel eelistan nooremaid kandidaate (kui 50+) vältides vanemaealisi kandideerijaid

1      2      3      4      5

Palun põhjenda miks, kui oled pigem nõus/täiesti nõus...

3) Vanemaealised on hea tervise juures ning puuduvad töölt harva



1      2      3      4      5

4) Vanemaealistel esineb vanusega seotud probleeme (nt mäluprobleemid, on aeglane, füüsiliselt nõrk jne)

1      2      3      4      5

Palun täpsusta milliseid, kui oled pigem nõus/täiesti nõus.....

5) 50+ vanuses töötajad saavad tööga hästi hakkama

1      2      3      4      5

6) Pakume vanemaealistele töötajatele samasuguseid koolitus- ning arenguvõimalusi kui noorematele

1      2      3      4      5

7) Olen väga rahul vanemaealiste töötajate töösooritusega

1      2      3      4      5

8) Töötajad vanuses 50+ on tööga rahul

1      2      3      4      5

9) Töötajad vanuses 50+ on rahul töökoormusega

1      2      3      4      5

10) Vanemaealised eelistavad osalist töökoormust

1      2      3      4      5

11) 50+ vanuses töötajate põhipalk on võrdne nooremate töötajate omadega

1      2      3      4      5

12) Eelistan töötada pigem noorematest töötajatest (alla 50 a) koosnevas kollektiivis

1      2      3      4      5

13) Nooremad kolleegid suhtuvad vanemaealistesse hästi

1      2      3      4      5

14) Mul esineb stereotüüpsid hoiakuid (uskumused töötajate kohta põhinedes vanusest) vanemaealiste suhtes

1      2      3      4      5

Palun täpsusta milliseid ...

15) On juhtunud, et vanemaid (50+ a) ja nooremaid töötajaid ei kohelda alati võrdselt

1      2      3      4      5

Palun täpsusta millega seoses on nii olnud...

16) Pensionärid ei peaks enam tööhõives osalema

1      2      3      4      5

17) Millised on plussid vanemaealiste tööle rakendamisel?

18) Millised on probleemid/takistused vanemaealiste tööle rakendamisel?

19) Millistel ametikohtadel töötavad vanemaealised Teie hotellis enim?

20) Millise töökoormusega töötavad enamjaolt vanemaealised töötajad Teie ettevõttes?

**Töötajate arv ettevõttes ...**

Täna osalemast! Teie panus on oluline, aitäh!

### Lisa 3. Korrelatsioonitabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Correlation coefficient	1.000	-.620**	.543*	-.540*	.516*	0.151	.579**	.515*	0.419	0.309	0.421	-0.309	0.072	-0.405	-0.109	-0.257	
Sig. (2 tailed)		0.004	0.016	0.014	0.020	0.525	0.007	0.020	0.066	0.185	0.064	0.185	0.763	0.077	0.649	0.273	
N	20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	2	1.000	-0.374	0.408	-.477*	-0.099	-0.368	-.459*	-0.344	-0.094	-0.180	.572**	-0.168	0.406	0.200	0.287	
		0.004	0.114	0.074	0.033	0.679	0.111	0.042	0.137	0.692	0.447	0.008	0.478	0.076	0.399	0.219	
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	3	.543*	-0.374	1.000	-.565*	0.349	0.278	0.172	0.302	0.238	0.123	0.339	0.277	-0.083	-0.205	-0.128	0.226
		0.016	0.114		0.012	0.143	0.249	0.482	0.208	0.327	0.614	0.156	0.251	0.736	0.400	0.603	0.352
		19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	4	-.540*	0.408	-.565*	1.000	-.739**	-0.113	-.492*	-.692**	-.678**	0.297	-0.302	0.158	0.009	0.192	0.177	-0.294
		0.014	0.074	0.012		0.000	0.634	0.028	0.001	0.001	0.203	0.196	0.506	0.971	0.418	0.455	0.209
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	5	.516*	-.477*	0.349	-.739**	1.000	0.000	.669**	.733**	.871**	-0.262	0.303	-0.322	0.183	-0.148	-0.402	-0.099
		0.020	0.033	0.143	0.000		1.000	0.001	0.000	0.000	0.264	0.195	0.167	0.440	0.534	0.079	0.678
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	6	0.151	-0.099	0.278	-0.113	0.000	1.000	0.252	0.001	0.007	0.124	.470*	-0.083	0.290	-0.045	-0.300	-0.009
		0.525	0.679	0.249	0.634	1.000		0.284	0.998	0.975	0.602	0.037	0.729	0.214	0.850	0.199	0.971
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	7	.579**	-0.368	0.172	-.492*	.669**	0.252	1.000	.728**	.812**	-0.039	.571**	-.521**	0.354	-0.220	-.461*	-0.273
		0.007	0.111	0.482	0.028	0.001	0.284		0.000	0.000	0.870	0.009	0.018	0.125	0.352	0.041	0.244
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	8	.515*	-.459*	0.302	-.692**	.733**	0.001	.728**	1.000	.870**	-0.178	0.370	-0.344	0.194	-0.391	-0.291	0.018
		0.020	0.042	0.208	0.001	0.000	0.998	0.000		0.000	0.453	0.109	0.138	0.412	0.088	0.214	0.940
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	9	0.419	-0.344	0.238	-.678**	.871**	0.007	.812**	.870**	1.000	-0.338	0.323	-0.306	0.189	-0.230	-0.386	-0.020
		0.066	0.137	0.327	0.001	0.000	0.975	0.000	0.000		0.145	0.164	0.190	0.426	0.328	0.093	0.935
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	10	0.309	-0.094	0.123	0.297	-0.262	0.124	-0.039	-0.178	-0.338	1.000	0.367	0.091	-0.194	0.010	0.201	-0.178
		0.185	0.692	0.614	0.203	0.264	0.602	0.870	0.453	0.145		0.112	0.704	0.413	0.967	0.396	0.452
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	11	0.421	-0.180	0.339	-0.302	0.303	.470*	.571**	0.370	0.323	0.367	1.000	-0.338	0.244	-0.031	-0.328	-0.099
		0.064	0.447	0.156	0.196	0.195	0.037	0.009	0.109	0.164	0.112		0.145	0.300	0.895	0.158	0.679
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	12	-0.309	.572**	0.277	0.158	-0.322	-0.083	-.521**	-0.344	-0.306	0.091	-0.338	1.000	-.496**	0.297	0.341	.577**
		0.185	0.008	0.251	0.506	0.167	0.729	0.018	0.138	0.190	0.704	0.145		0.026	0.204	0.142	0.008
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	13	0.072	-0.168	-0.083	0.009	0.183	0.290	0.354	0.194	0.189	-0.194	0.244	-.496**	1.000	-0.362	-.777**	-.555*
		0.763	0.478	0.736	0.971	0.440	0.214	0.125	0.412	0.426	0.413	0.300	0.026		0.117	0.000	0.011
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	14	-0.405	0.406	-0.205	0.192	-0.148	-0.045	-0.220	-0.391	-0.230	0.010	-0.031	0.297	-0.362	1.000	0.279	0.213
		0.077	0.076	0.400	0.418	0.534	0.850	0.352	0.088	0.328	0.967	0.895	0.204	0.117		0.233	0.368
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	15	-0.109	0.200	-0.128	0.177	-0.402	-0.300	-.461*	-0.291	-0.386	0.201	-0.328	0.341	-.777**	0.279	1.000	0.253
		0.649	0.399	0.603	0.455	0.079	0.199	0.041	0.214	0.093	0.396	0.158	0.142	0.000	0.233		0.281
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	16	-0.257	0.287	0.226	-0.294	-0.099	-0.009	-0.273	0.018	-0.020	-0.178	-0.099	.577**	-.555*	0.213	0.253	1.000
		0.273	0.219	0.352	0.209	0.678	0.971	0.244	0.940	0.935	0.452	0.679	0.008	0.011	0.368	0.281	
		20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Märkus: korrelatsioonitabelist on eemaldatud küsimused, millele oli võimalik vastata vabas vormis.

Allikas: autori koostatud

## **Lisa 4. Lihtlitsents**

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>**

Mina Aliis Anderson (sünnikuupäev: 11.03.1993)

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

„Vanemaealine tööjõud turismisektoris: võimalused ja probleemid tööturul“, mille juhendaja on Velli Parts, MSc.

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

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

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

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

<sup>1</sup>Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.