

Tööturu käitumine paindlike hõivevormide kasvades: Jaapani näide

Janika Bachmann (RiTo 19), Tallinna Ülikooli riigiteaduste osakonna doktorant

Jaapani kogemuste põhjal võib öelda, et inimeste tööturukäitumist mõjutavaid hinnanguid on võimatu kiiresti muuta.

OECD ja IMF on 1990. aastatest saadik soovitanud dereguleerida tööturгу, väites, et reeglitest vabastamine toob kaasa ideaalse konkurentsi, kus igaüks, kes tahab töötada, võib leida töö tasu eest, mis on võrdne tema panusega ühiskonda. Tööturu deregulatsioon tooks kaasa paindlikkuse, mis võimaldab paremini toime tulla majanduse tsüklilisusest tuleneva tööpuudusega (IMF 1999; OECD 1994).

Tööturu paindlikkust on Gøsta Esping-Andersen (2000) defineerinud ettevõtete sooviga destandardida töölepingud ja palgad ning töötajate sooviga mitmekesistada töötamise vorme. Ta toob välja neli ettevõtete paindlikkuse liiki: 1) arvuline paindlikkus – töötajate arvu kohandamine nõudluse järgi; 2) funktsionaalne paindlikkus – tööülesannete kohandamine nõudluse järgi; 3) palga paindlikkus – palga ja palgasüsteemi muutmine tööjõuturu või konkurentsi järgi; 4) ajutine paindlikkus –

tööjõu hulga kohandamine nõudluse või hooajalisuse järgi. Ainult funktsionaalne paindlikkus tagatakse pikaajalise töösuhte ja tugeva seotusega tööandjaga. Tegemist on sotsiaalsete tagatistega kindlustatud põhitöötajatega, kes on muutunud ettevõttele fikseeritud kuluks. Ülejäänud kolm paindlikkuse liiki tagatakse mittestandardsete töölepingutega. Bernhard Ebbinghaus ja Werner Eichhorst (2006) ütlevad, et turumehhanismidel on oluline roll määramaks, millises mahus ettevõtted hõivevorme kasutavad.

Viimastel aastatel on teadlased hakanud üha enam arutlema, kas olemasolevad andmed tööpuuduse ja tööjõus osalemise kohta tõepoolest toetavad radikaalset tööturu deregulatsiooni (Howell 2005). Ka Esping-Andersen (2000) ütleb, et poliitikakujundajad eksivad, kui oletavad, et lisaannus deregulatsiooni toob kaasa täiendava annuse tööhõivet.

Alates 1990. aastatest on arenenud heaoluriikides kasutatud järjest rohkem tähtajalisi või paindlikke töölepinguid, mis ei too kaasa kõrgeid sotsiaalmaksukulusid. Paindlike hõivevormide kasutamist on soodustanud teenustesektori osatähtsuse kasv majanduses ja tööhõives.

Mittestandarditud tööturg

Teenuste tulemuslikkust on raske mõõta, seepärast on enamik töökohti teenindussektoris paindliku hõivevormiga (Ebbinghaus, Manow 2001). Võib olla ka vastupidi, et teenustesektori kasvu soodustasid paindlikud hõivevormid, mis võimaldas tööandjatel kohandada teenuste pakkumist nõudmise järgi (Schettkat 2005). Näiteks 1990. aastate lõpuks oli 49 protsenti Hollandi tööealisest elanikkonnast hõivatud teenustesektoris, Saksamaal vaid 38 protsenti. Ronald Schettkat toob välja, et Holland ja Saksamaa on sarnaste institutsionaalsete struktuuridega, kuid vastandlike tööhõivetrendidega.

Paindlike hõivevormide soodustamist põhjendatakse sageli naiste ja vanemaealiste osalemisega tööturul. Näiteks Hollandi osajaga tööhõivevormide leviku kohta toob Schettkat välja sobivuse majapidamiste vajadustega. Saksamaal töötas 1995. aastal osajaga 16 protsenti hõivatutest ja 2005. aastal 24 protsenti, kuid paindlike hõivevormide kasv puudutas vaid naisi, kes 2005. aastal töötasid endise Lääne-Saksamaa aladel 44-

protsendilise osajaga (Ebbinghaus, Eichhorst 2006). Peter Taylor-Gooby (2004) märkis Prantsusmaa kohta, et kuigi naiste tööturul osalemine on lähedal Euroopa Ühenduse keskmisele, töötavad naised toimiva lastehoiusüsteemi tõttu siiski rohkem täis- kui osajaga. Seega võib järeldada, et kui naised osaleb tööturul rohkem, toimivad paindlikud hõivevormid puuduliku lastehoiu asendusmehhanismina. Saksamaa tööturгу analüüsides viitab ka Ebbinghaus (2006), et idaosas töötab toimiva lastehoiusüsteemi tõttu rohkem naised täisajaga ning üksnes 22 protsenti 40–45-aastastest naistest töötab osajaga. Lääneosas on samas vanuserühmas osajaga töötamise osakaal 42 protsenti.

Vanemaealiste kohta toovad teadlased välja nende soovi jätkata pärast pensioniealiseks saamist töötamist osajaga. Näiteks väidavad Lynn A. Karoly ja Constantijn W. A. Panis (2004), et enamik palgatöötajast pensionieelikuid Ameerika Ühendriikides sooviks jätkata töötamist sama tunnitasega, vähendades vaid töötunde. Joseph F. Quinn, Michael D. Giandrea ja Kevin Cahill (2005) leiavad oma analüüsis, et osalist pensionile jäämist soodustavad paindlikud hõivevormid, nagu töö jagamine (*job sharing*), lühendatud töötunnid ja ajutise lepinguga tööle ennistamine.

Phillip B. Levine ja Olivia S. Mitchell (1993) väidavad, et osajaga töötamine on muutunud vanemaealiste seas oluliseks tööhõivevormiks. Nad kinnitavad, et Ameerika Ühendriikides jääda varem pensionile ning üha väiksem osa vanemaealistest jääb tööturul aktiivseks, olles tõenäoliselt hõivatud rohkem osa- kui täisajaga. Marcus Rebick (2005) toob Jaapani kohta välja, et paindlikud hõivevormid võimaldavad paremini toime tulla vananeva töötajaskonnaga ning säilitada vanemaealiste osalemine tööturul.

Tööturul osaleja kui tarbija

Tööturu analüüsis keskendutakse traditsiooniliselt hinna ja koguse kohandumisele, mis on vastuseks pakkumise ja nõudluse muutustele. Hinna jäikus tähendab, et tasakaalupalk ei kujune tööjõu nõudluse ja pakkumise järgi. Koguse jäikus viitab tavaliselt erinevatele regulatsioonidele või institutsionaalsetele meetmetele, mis ei võimalda kiiret kohanemist (Stanford 2005). Tööjõuturu käsitlemise peamine puudus on see, et hõivevormide ja tööpuuduse seost analüüsitakse ühesuunaliselt.

Käesoleva artikli eesmärk on analüüsida paindlike hõivevormide kasvu mõju eri vanuserühmade tööturu käitumisele Jaapanis. Sealjuures vaatan tööturul osalejaid kui tarbijaid, kes lähtuvad oma otsustes erinevatest hinnangutest, mis omakorda mõjutavad nende käitumist tööturul.

Tarbija käitumist mõjutavad hinnangud võivad olla isiklikud väärtused või eesmärgid, motiivid, ühiskonnas valitsevad suhtumised jms. Hinnangute peamine tähtsus seisneb mõjus, millega nad käitumist suunavad (Bagozzi, Gürhan-Canli, Priester 2002; Reynolds, Olson 2001). Kuigi paindlike hõivevormide kasutamisega loodetakse tööpuudust vähendada, võib nende liigne kasutamine hakata negatiivselt mõjutama tööturul osalemist.

Analüüsi andmetena kasutan Jaapani statistikaameti avaldatud tööturul osalemise ja paindlike hõivevormide arvandmeid vanuserühmade lõikes aastatel 1988–2007. Jaapani statistikaamet teeb iga kuu tööturu-uuringu, mille kaetus on 40 000 majapidamist ja enam kui 100 000 isikut. Uuring hõlmab tööhõivet: põhitegevus eelmisel nädalal, töötatud tundide arv, tööhõive vorm ja töötamise koht. Tööga hõivatud inimesed jagunevad tavatöötajateks (*regular staff*) ja mittetavatöötajateks (*non-regular staff*), viimase puhul eristatakse omakorda osajaga töötajaid, renditöötajaid, lepingulisi töötajaid.

Mittetavatöötajad hõlmavad kõiki paindlikke hõivevorme, tavatöötajad on ettevõtte täisajaga töötajad, kes jagavad sotsiaalmaksu kohustust tööandjaga.

Analüüsi käigus võrdlen tööturul osalemise kasvu seoses paindlike hõivevormide osatähtsuse kasvuga vanuserühmade lõikes. Tööturul osalemine näitab töötada soovijate arvu elanikkonnast ja on seetõttu tööturu käitumise analüüsil parem näitaja kui tööpuudus.

Jaapani tööturu arengu taust

Tööstuse arengu ja sellele järgnenud üleilmastumisega muutus majandussektorite vaheline tasakaal Jaapanis sarnaselt teiste arenenud riikidega nii majanduse kogutoodangus kui ka tööhõives. 2007. aastal oli majanduse kogutoodangus sektoritevaheline osakaal primaarsektoris 1,5%, sekundaarsektoris 25,2% ja tertsiaalsektoris 73,3% (http://indexmundi.com/japan/gdp_composition_by_sector.html. – 25.06.2008). Samal aastal oli hõivatute osakaal primaarsektoris 4,2%, sekundaarsektoris 26,8% ja tertsiaalsektoris 69% (Jaapani statistikaamet).

Esimese tõuke paindlike hõivevormide kasutamisele andis tertsiaalsektori osakaalu tõus majanduses. Suur osa võib siin olla ka 1970. aastatel hoogustunud feministlikul liikumisel, mille tulemusena soovitati koduperenaistel tegutseda ka väljaspool kodu. Samasse ajajärku langes teenuste sektori osakaalu tõus tööhõives (Takada 2004). Enamik uusi teenuseid sobib töö iseloomu poolest rohkem naistele, näiteks lastehoid, vanurite eest hoolitsemine, andmete sisestamine, otsene klienditeenindus.

Teise tõuke paindlike hõivevormide arenguks andis üleilmastumisest tulenev kulude vähendamise konkurents. Jaapani statistikaameti tehtud tööjõuturu-uuringus aastatel 1995 ja 2000 nimetasid tööandjad paindliku tööhõivevormi kasutamise põhjusena kulude kokkuhoidu osatähtsusega 38,3 ja 65,5 protsenti aastate järgi. Teise ja kolmanda põhjusena nimetati vajadust lisatööjõu järele ja lihtsaid tööülesandeid (Yamato 2006). Tööjõukulude vähendamiseks soovitas Jaapani suurkorporatsioonide ühendus Keidanren ettevõtetele kasutada erinevaid hõivevorme töökohustuste järgi ning mittestandardseid hõivevorme rutiinsetel töödel (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/honbun.html#s4> – 20.02.2009, jaapani keeles).

Paindlik tööhõiveleping annab ettevõttele võimaluse vähendada tööjõukululusid ning töötajale vabaduse lihtsalt ja kiiresti vahetada tööandjat, mis omakorda toob kaasa suure tööjõu vahetumise just paindliku hõivevormiga töötajate hulgas (Rebick 2005).

Meeste ja naiste käitumine erinev

Analüüsi alustan paindlike hõivevormide kasutamise ja tööjõus osalemise ülevaatega 1988. ja 2007. aastal vanuserühmade lõikes. Eesmärk on näidata üldist tööturu olukorda valitud perioodi alguses ja lõpus. Et meeste ja naiste käitumine tööturul on erinev, vaatlen andmeid meeste ja naiste kohta eraldi.

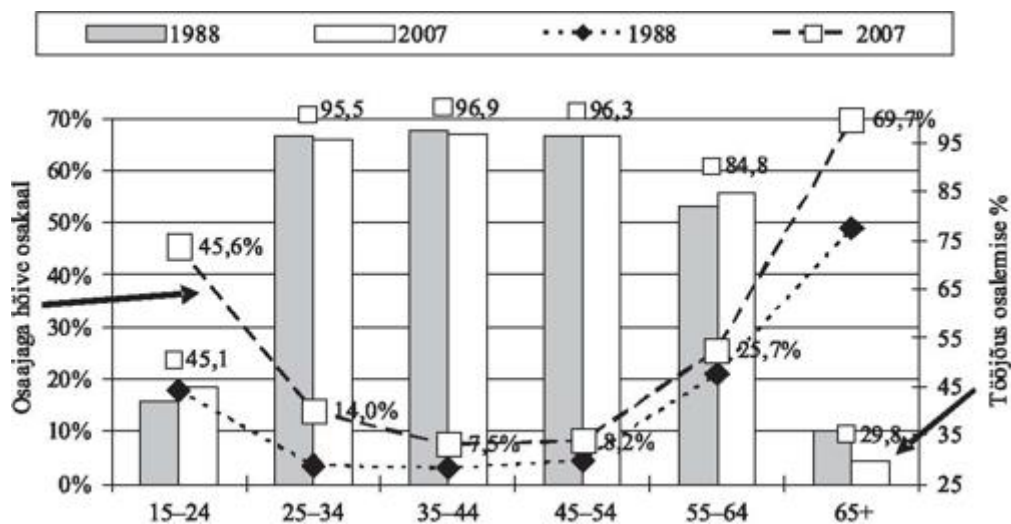
Meeste puhul paistab silma hüperboolikujuline graafik osaajaga tööhõivevormi tähtsusest vanuserühmade lõikes. See on tingitud meeste rollist pere peamise sissetuleku toojana. Paindliku hõivevormi osakaal on kõrgem nooremates ja vanemates vanuserühmades. 25–54-aastaste meeste puhul on tööturul osalejate arv vähenenud, samal ajal on kõigis vanuserühmades toimunud osaajaga tööhõive osatähtsuse kasv.

Osaajaga töötamise osakaal tõuseb 55–64-aastaste meeste rühmas üle 20%. Aastal 2007 oli see ka ainus vanuserühm, kus tööjõuturul osalejate arv on kasvanud, mis võib viidata kohordi püsimisele tööturul. 2007. aastal 55–64-aastased olid 1997. aastal, kui tööjõus osalemine oli üks kõrgemaid kõigis vanuserühmades, 45–54-aastased.

65+ vanuserühmas on toimunud paindliku hõivevormi hüppeline tõus 69,7%-ni ning samal ajal on tööturul osalemine kõigi aegade madalaimal tasemel, 29,8%. Paindliku hõivevormi osakaalu tõus 2007. aastal ei ole toonud kaasa vanemaealiste suuremat osalemist tööturul, pigem on tegemist olnud üldise paindliku hõivevormi pakkumise kasvuga.

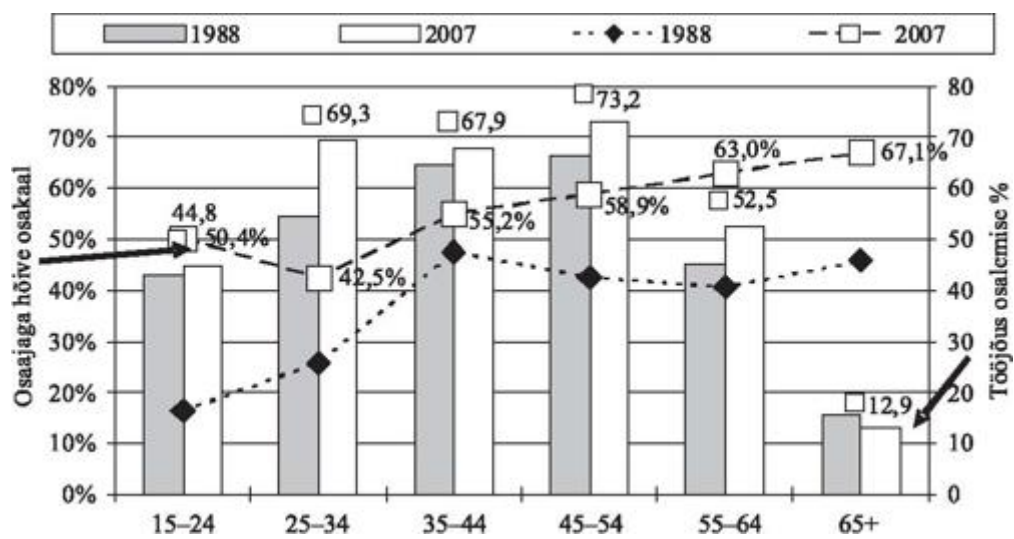
Naiste tööturul osalemise ja paindliku hõivevormi osakaalu kohta on toodud joonisel samad andmed. Oluline erinevus meestega on see, et vanuserühmadele vastavat hüperboolikujulist graafikut osaajaga töötamise osakaalust ei moodustu.

Joonis 1. Meeste osalemine tööturul ja osaajaga tööhõive



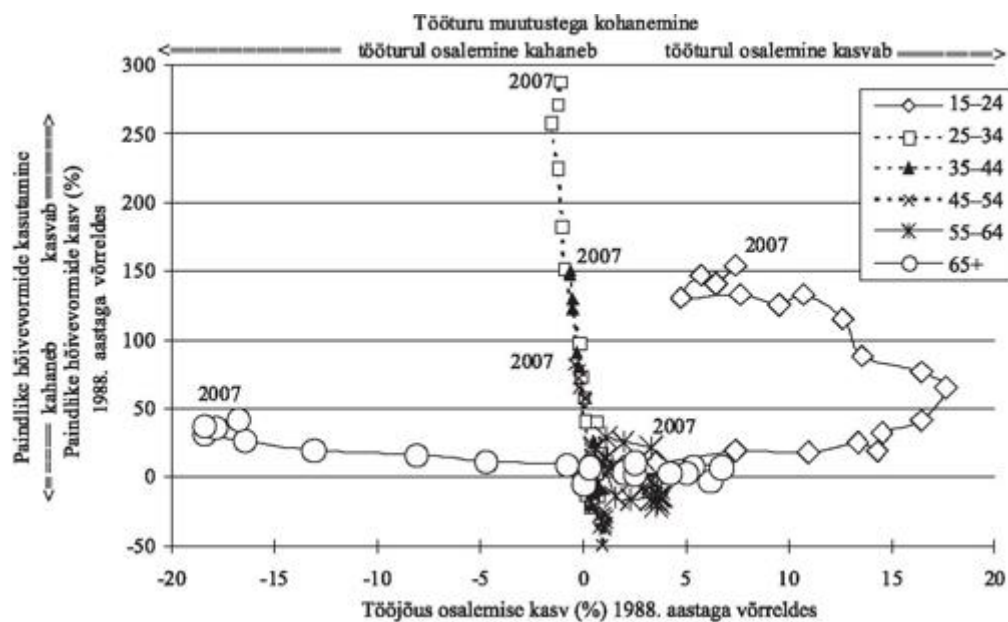
ALLIKAS: Jaapani statistikaamet.

Joonis 2. Naiste osalemine tööturul ja osajaga tööhõive



ALLIKAS: Jaapani statistikaamet.

Joonis 3. Meeste tööturul osalemise ja paindlike hõivevormide kasv aastatel 1989–2007, võrreldes 1988. aastaga



ALLIKAS: Autori arvutused Jaapani statistikaameti andmete põhjal.

Tööhõive vormi alusel on näha 25–34-aastaste ja tavatöötajate osalemise kasv tööturul eelmise vanuserühmaga võrreldes. 35–44-aastaste naiste hulgas suureneb paindlik tööhõive, mis

on selgitatav naiste sooviga töötada laste kasvatamise ajal rohkem osaajaga. Tööturul osalemise kasv on jäänud tagasihoidlikuks. 45–54-aastaste seas on tööturul osalemine kasvanud eelmise vanuserühmaga võrreldes, kuid paindliku hõive osakaal on 1988. aastal vähenenud, 2007. aastal aga kasvanud. Kuigi 55–64-aastaste naiste rühmas algab tööjõu hulgast väljalangemine, paistab ka siin silma paindliku hõivevormi osatähtsuse kasv. Üle 65-aastaste naiste hulgas vastupidi on tööturul osalemine vähenenud. 2007. aastal oli tööturul osalejate arv kahanenud 12,9 protsendile ja paindliku hõivevormi osatähtsus kasvanud 67,1 protsendini.

Perekonnapea staatus kohustab

Järgnevalt uurin vanuserühmade lõikes paindlike hõivevormidega kohanemist aastate jooksul. Selleks võrdlen aastatel 1989–2007 tööturul osalejate arvu suurenemist seoses paindlike hõivevormide kasvuga, kasutades baasina 1988. aasta andmeid.

Meeste hulgas on paindlike hõivevormide kasv olnud suurem nooremates ja tööealistes vanuserühmades (15–54). Noorem vanuserühm 15–24 on enamasti hõivatud õppimisega, mistõttu paindlikud hõivevormid pakuvad head võimalust saada lisatulu. Ka pärast õpingute lõppemist ei ole neil kuni pere loomiseni otsest vajadust täisajaga töötada.

25–54-aastaste käitumine tööturul on samasugune – paindlike hõivevormide kiire kasvuga kohanemine tuleneb tööturu vähesest paindlikkusest. Enamasti on selle vanuserühma mehed juba perekonna loonud või loomas ning tunnevad otsest kohustust vastutada perekonna sissetuleku eest.

Kuigi Jaapani peretraditsioonid on ajakohastunud ja naiste osalus tööturul kasvanud, on meeste roll perekonnas püsinud muutumatuna. James E. Roberson ja Nobue Suzuki (2003) viitavad isegi postmodernses Jaapanis mehe olulisusele pere peamise alustala ehk *daikokubashira*’na koos meessoost järglasega. Ühiskonnas juurdunud hoiakud ja perekondlikud kohustused sunnivad mehi kohanema tööturul uute hõivevormidega, sest põhieesmärk on perekonnale põhissetuleku toomine. Kuid samas on näha, et selles vanuserühmas väheneb tööturul osalemine paindlike hõivevormide kasvu tõttu. See viitab meeste otsusele tööturul mitte osaleda, kui see on kohustuste puudumise tõttu võimalik. Selline muutus on oluline, sest tõstatab küsimuse: kui palju dereguleerimist on ”palju”? Kui paindlike hõivevormide kasv hakkab mõjutama tööealiste meeste osalemist tööturul, toob see kaasa otsuse lükata edasi perekonna loomine ja laste saamine. Niisugune käitumine omakorda võimendab niigi vähenenud sündimust ja demograafilist vananemist (Nishikawa 2005).

Kuigi paindlike hõivevormide osatähtsus kasvab koos vanusega, on 55–64-aastaste käitumine tööturul muutunud kahe aastakümne jooksul vähe, paindlike hõivevormide kasv on olnud väike ja ka tööturul osalemine ei ole vähenenud. See elanikerühm on enamasti vaba laste koolitamise ja eluasemelaenuga seotud kohustustest, mis võimaldab neile suuremat elastsust tööturul ja pole sundinud kohanduma paindlike hõivevormidega.

Noorematega võrreldes on oluliselt erinev 65+ vanuserühma käitumine. Kuni 2000. aastani ei mõjutanud paindlike hõivevormide kasv tööturul osalemist, kuid alates 2001. aastast on see toonud kaasa otsuse tööturul mitte osaleda. Samasse ajajärku langeb ka tööealiste meeste paindlike hõivevormide kasvuga kaasnenud tööturult väljalangemise algus. Seega võib arvata, et vanemaealised mehed kujundavad oma töötamisotsuse, lähtudes tööealiste meeste olukorrast tööturul. Meeste tööturul osalemise vähenemise põhjusi võib olla kaks: paindlike hõivevormide vastandlikkus standardsele hõivevormile ja paindlike hõivevormidega pakutavate tööde iseloom. Standardsete ja mittestandardsete

hõivevormide polariseeritus loob viimastele negatiivse hinnangu, mis ei sobi kokku perekonnapea kohustuste ja vastutusega. Samal ajal kalduvad ettevõtted rakendama paindlikke hõivevorme rutiinsetel ja hooajalistel töödel. Seoses arvutistumisega on isegi kontoris palju rutiinseid töid, rääkimata tehasetööst. Mehed omakorda ei taha olla lihtsad nupulevajutajad, vaid soovivad eelkõige vastutust, mida paindlikud hõivevormid ei paku. Seetõttu on naiivne loota, et aastakümnete jooksul vastutaval kohal täisajaga töötanud mehed hakkavad pensioniealiseks saades osajaga tegema lihtsamaid ja rutiinseid töid.

Mis mõjutab naiste käitumist

Naiste puhul on näha, et peale 65+ rühma on tööturul osalemine suurenenud kõigis vanuserühmades, erineb ainult paindlike hõivevormide osakaalu kasv.

15–24-aastased naised on sarnaselt meestega kiirelt kohanenud paindlike hõivevormidega. See võimaldab õppimise kõrvalt teenida lisaraha ning ka pärast studiumi lõpetamist ei ole otsest vajadust täisajaga töötada.

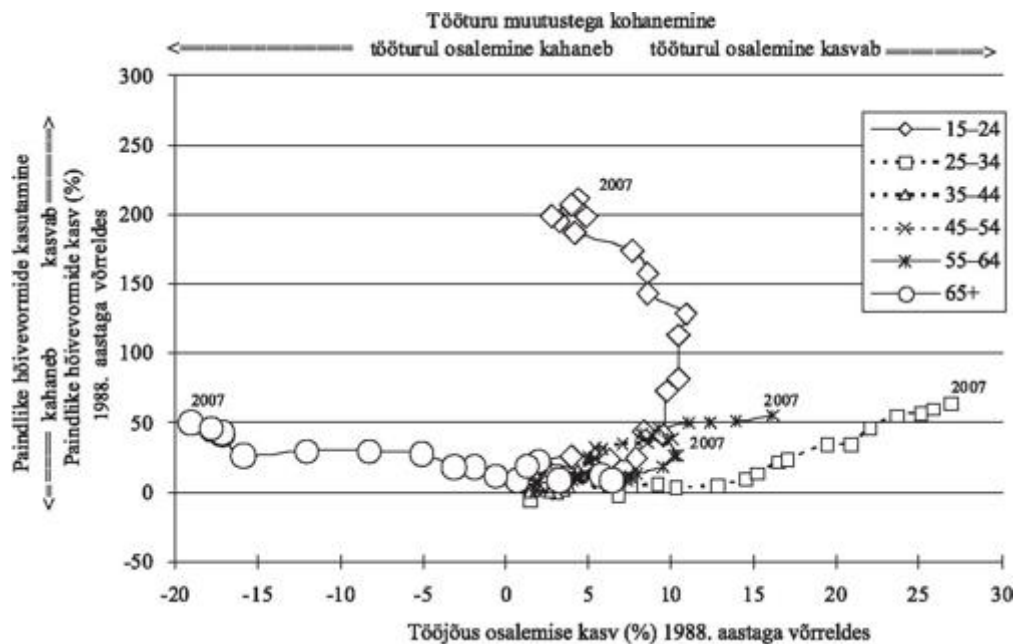
25–34-aastaste vanuserühma käitumine viitab kiirele kohanemisele muutunud tööturu olukorraga. Tööturul osalemise kasvule vastab suurem paindlike hõivevormide osatähtsuse kasv. Vaadeldava perioodi algusaastail püsis hõivevormide osakaal muutumatuna tööturul osalemise kasvu tingimustes. Seega ei sea see vanuserühm endale eesmärgiks täisajaga töötamist, vaid töö iseloomu järgi on nõus töötama ka osajaga või piiratud lepinguga, tähtis on tööturul osalemine, isikliku sissetuleku saamine ja vanematest sõltumatus.

35–54-aastaste käitumine tööturul on samasugune: tööturul osalejate arv ei ole märkimisväärselt suurenenud, kuid mõnevõrra on kasvanud paindlike hõivevormide kasutamine. Enamasti kalduetakse pärast laste saamist töölt lahkuma, kuid viimastel aastatel on ettevõtted püüdnud suurendada täisajaga töötavate naiste lastehoiupuhkuste kasutamist hilisema tööle naasmise eesmärgil. Takistuseks võib olla vaid korporatiivne töökultuur, mis nõuab hiliseid töötunde (Rebick 2005). Tööle naasmist soodustab ka hästi funktsioneeriv riikliku ja eralastehoiu süsteem. Kuna see vanuserühm sõltub otseselt oma ülalpidajast, mõjutab meeste käitumine tööturul neid kõige rohkem.

Meeste ebakindel olukord tööturul sunnib naisi üha enam laste kasvatamise kõrval tööturul osalema. Jaapani sotsiaal- ja maksupoliitika soodustab naiste osajaga töötamist (osajaga töötamise sissetulek alla 1,3 miljoni jeeni on tulumaksuvaba ja alla 1,5 miljoni jeeni sotsiaalmaksuvaba) (Schoppa 2006; Jaapani Pensioniamet 2005; Kobayashi 2005), kuid seda vaid juhul, kui mees töötab täisajaga (Schoppa 2006).

55–64-aastased ei ole enam laste kasvatamisega seotud ning nad saavad naasta tööturule. Aastakümnepikkune koduperenaise roll pakub piisavalt kogemusi vaid osajaga töötamiseks. Naised on töökohustuste suhtes vähenõudlikud ja soovivad peale lisatulu saamise töötada eelkõige sotsiaalse suhtlemise eesmärgil.

Joonis 4. Naiste tööturul osalemise ja paindlike hõivevormide kasv aastatel 1989–2007 võrreldes 1988. aastaga



Allikas: autori arvutus Jaapani statistikaameti andmete põhjal.

Eelnevatest vanuserühmadest erineb palju 65+ vanuserühma käitumine tööturul. Nende osalemine tööturul hakkas vähenema 1999. aastast. Oma mõju võib olla kohanematusel uute hõivevormidega. Vanemad naised on oma tööeas töötanud kas pereettevõttes või olnud kodused. Uute hõivevormidega kohanenud naised jõuavad 65+ vanuserühma alles pärast 2010. aastat.

Naiste käitumisel tööturul seoses paindlike hõivevormide kasvuga on kaks suunda: kohanemine, mis on toonud kaasa nooremate vanuserühmade tööturul osalemise kasvu; mittekohanemine, mis väljendub 35–54-aastaste aeglaselt kasvavas ja 65+ rühma väiksemas tööturul osalemises. Naiste paindlike hõivevormidega kohanemist soodustab võimalus jagada perekonna- ja töökohustusi. Teiselt poolt sunnib naisi töötama meeste suurem ebakindlus tööturul. Samuti on uued paindliku hõivevormiga töökohad sobilikud naistele: teenindus, lastehoid, hiliseid töötunde mittenoodev lihtsam kontoritöö.

Tööturukäitumine ei muutu kiiresti

Tööturg ei tähenda ainult hinda ja kogust, nõudlust ja pakkumist. Elanikerühmade käitumisel on suur osa paindlike hõivevormidega kohanemisel. Tööturul osalejate käitumist mõjutavad eri eluetappidel nii ühiskondlikud väärtused ja hoiakud kui ka isiklikud eesmärgid ja hinnangud, vajadused ja soovid, kuid ka riiklik sotsiaal- ja maksupoliitika.

Jaapani andmete põhjal võib öelda, et paindlike hõivevormide kasv on avaldanud eri elanikerühmadele erinevat mõju. Mõne rühma puhul on näha selget suundumust, teised alles otsustavad oma koha ja valikuvõimaluste üle tööturul. Näiteks suurima elanikerühma, 25–54-aastaste meeste puhul on viimastel aastatel näha, et osalemine tööjõuturul väheneb. Paindlike hõivevormide küllus sunnib täisajaga töötada soovivaid

mehi tööturul mitte osalema. Meeste sellist käitumist mõjutab tugevasti sajandite jooksul kujunenud roll ühiskonnas ja perekonnas. Mõju avaldab 1970. aastatel kujundatud sotsiaal- ja maksupoliitika (Yamato 2006), mis näeb meest peamise sissetuleku toojana, oma osa on ka korporatiivsel kultuuril. Paindlike hõivevormidega kohanemisele ei aita kaasa ka standardsete-mittestandardsete hõivevormide vastandlikkus.

Samal ajal ei ole 35–54-aastaste naiste puhul näha ühtset ja selget trendi, mis tuleneb nende käitumist mõjutavate tegurite erisusest. Ühiskonnas eeldatakse, et naised on lastekasvatamise perioodil kodused, ning kuigi arenenud lastehoiusüsteem võimaldaks täisajaga töötada, takistab seda korporatiivne kultuur. Meeste ebakindel olukord tööturul sunnib naisi rohkem tööle. Paindlikud hõivevormid ja riiklik sotsiaalpoliitika soodustaksid lühendatud tööajaga töötamist, kuid saadav tulu pärast lastehoiu eest tasumist ei motiveeri töötama.

65+ meeste ja naiste rühmas on näha üha kahanevat tööturul osalemise trendi, kuigi paindlike hõivevormide osatähtsus kasvab. Põhjuseks võib ühelt poolt olla kohanematus paindlike hõivevormidega. Teiselt poolt võib tööealiste meeste raskus leida täisajaga tööd tähendada vanemaalastele tööturu negatiivseid hõivetingimusi, mis suunab neid tööturul mitte osalema.

Tööturukäitumist mõjutavaid hinnanguid on võimatu kiiresti muuta. Jaapani näite varal saab öelda, et tööturu deregulatsiooni puhul tuleks hoiduda erinevate hõivevormide polariseerimisest, sest see võib kaasa tuua mõnele hõivevormile negatiivseid hinnanguid, mis omakorda takistab kohanemist uute hõivevormidega. Üks võimalus oleks kaotada täisajaga töötajate sotsiaalmaks ning muuta ainukeseks hõivevormide erinevuseks tööaeg. Sotsiaalmaksu kaotamise mõju Jaapani majandusele on analüüsinud Sumio Saruyama (2008).

Kasutatud kirjandus

Bagozzi, R., Gürhan-Canli, Z., Priester J. (2002). The Social Psychology of Consumer Behaviour. Buckingham/Philadelphia, PA: Open University Press.

Bowers, N., Martin, J. P. (2000). Going Mobile? Jobs in the New Economy. – OECD Observer, no 221/222, 113–117.

Ebbinghaus, B., Eichhorst, W. (2006). Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991–2005. Discussion Paper Series, IZADP, no 2505.

Ebbinghaus, B., Manow, P. (eds) (2001). Comparing Welfare Capitalism. London; New York: Routledge.

Esping-Andersen, G., Regini M. (eds) (2000). Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press.

Howell, D. R. (ed) (2005). Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy. Oxford: Oxford University Press.

IMF = International Monetary Fund. Chronic Unemployment in the Euro Area: Causes and Cures. – World Economic Outlook, May 1999.

Jaapani Pensioniamet 2005.

Karoly, L. A., Panis, C. W. A. (2004). The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States. Santa Monica: Rand Corporation.

Kobayashi, S. (2005). Health Care, Social Services, Retirement – explained Nihonkeizaishinbunsha.

Levine, P. B., Mitchell, O. S. (1993). Expected Changes in the Workforce and Implications for Labor Markets. – A. M. Rappaport, S. J. Schieber (eds). Demography and Retirement: The Twenty-First Century. Westport, CT: Praeger Publishers, pp 73–109.

Nishikawa, Y. (2005). Demographic Transition and Population Aging. – Josai University bulletin, the Department of Economics, no 23, pp 1–17. = 23 pp 1–17.

OECD Jobs Study (1994). OECD Publications Service.

OECD (1998). Workforce Ageing: Consequences and Policy Responses. Working Paper AWP 4.1. Paris.

OECD (2002). Increasing Employment: the Role of Later Retirement. OECD Economic Outlook No 72, Chapter 5.

OECD (2004). Ageing and Employment Policies: Japan. OECD Publications Service.

OECD (2004). The Labour Force Participation of Older Workers. OECD Economics Department, May.

Quinn J., Burtless, G. (2002). Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce? Working Paper 550.

Quinn, J., Cahill, K., Burkhauser, R. V., Weathers R. (1998). The Microeconomics of the Retirement Decision in the United States. Working Paper 400. – <http://fmwww.bc.edu/ec/quinn.php>

Quinn, J., Giandrea, M., Cahill, K. (2005). Are Traditional Retirements a Thing of the Past? Working Paper 626.

Rebick, M. (2005). The Japanese Employment System: Adapting to a New Economic Environment. Oxford: Oxford University Press.

Reynolds, T., Olson, J. (2001). Understanding Consumer Decision Making. The Means-End Approach to Marketing and Advertising Strategy. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Roberson, J. E., Suzuki, N. (eds) (2003). Men and Masculinities in Contemporary Japan: Dislocating the Salaryman Doxa. London: Routledge.

Saruyama, S. (2008). Does a Tax-Financed Public Pension System Favor Corporations? JCER Staff Report, August 19.

Schettkat, R. (2005). Is Labor Market Regulation at the Root of European Unemployment? The Case of Germany and the Netherlands. – D. R. Howell (ed). *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*. Oxford: Oxford University Press, pp 262–283.

Schoppa, L. (2006). *Race for the Exits*. Ithaca: Cornell University Press.

Stanford, J. (2005). Testing the Flexibility Paradigm: Canadian Labor Market Performance in International Context. – D. R. Howell (ed). *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*. Oxford: Oxford University Press.

Takada, H. (2004). *The Political Economy of Reproduction in Japan: Between Nation-State and Everyday Life*. London: Routledge.

Taylor-Gooby, P. (ed) (2004). *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

Yamato, R. (2006). The Impact of a Knowledge-Based Economy on Families in Japan. – Kansai University, *Bulletin of the Faculty of Sociology*, no 38, pp 1–24.