

1995-2012

**Eesti tööjõu-uuring**  
**Estonian Labour Force Survey**



METOODIKA  
METHODOLOGY

EESTI STATISTIKA  
STATISTICS ESTONIA

**1995-2012**

**Eesti tööjõu-uuring  
Estonian Labour Force Survey**

METOODIKA  
METHODOLOGY

TALLINN 2013

Kogumikus käsitletakse 1995.–2012. aasta Eesti tööjõu-uuringu metoodikat.  
Kogumiku on koostanud Ülle Pettai ja Erika Lelumees.

*The publication describes the methodology of the Estonian Labour Force Survey 1995–2012.  
The publication has been compiled by Ülle Pettai and Erika Lelumees.*

Toimetanud Helin Kapsta  
Inglise keel: Elina Härsing  
Küljendus: Nele Sõstra  
Kaanekujundus: Maris Valk

*Edited by Helin Kapsta  
English by Elina Härsing  
Layout by Nele Sõstra  
Cover design by Maris Valk*

Kirjastanud Statistikaamet, Tatari 51, 10134 Tallinn  
*Published by Statistics Estonia, 51 Tatari, 10134 Tallinn*

ISBN 978-9985-74-539-7

Autoriõigus/ *Copyright*: Statistikaamet, 2013

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale.  
*When using or quoting the data included in this issue, please indicate the source.*

## SISUKORD

ÜLDANDMED UURINGU JA UURINGU TEGIJA KOHTA.....	5
UURINGU KVALITEET .....	5
1. Asjakohasus .....	5
2. Täpsus .....	6
2.1. Üldkogum ja valim .....	6
2.2. Kaalumine ja kalibreerimine .....	8
2.3. Valikuviga .....	9
2.4. Hinnangute avaldamise piirangud.....	11
2.5. Vastamismäär .....	11
2.6. Küsimustele vastamata jätmine .....	18
2.7. Mõõtmisviga .....	21
2.8. Imputeerimine .....	35
3. Ajakohasus ja õigeaegsus.....	36
4. Kättesaadavus ja selgus.....	37
4.1. Avaldatud andmed .....	37
5. Võrreldavus.....	38
5.1. Peamised mõisted.....	38
5.2. Võrreldavus aastate kaupa .....	39
6. Seostatavus .....	40
6.1. Töötuse näitajad.....	40
6.2. Hõivenäitajad .....	42
LISAD .....	86

## TABLE OF CONTENTS

GENERAL INFORMATION ABOUT THE SURVEY AND ENTITY CONDUCTING THE SURVEY.....	44
QUALITY OF THE SURVEY .....	45
1. Relevance.....	45
2. Accuracy.....	45
2.1. Population and sample .....	45
2.2. Weighting and calibration .....	48
2.3. Sampling error .....	49
2.4. Estimates' publication thresholds .....	51
2.5. Response rate.....	51
2.6. Item non-response .....	58
2.7. Measurement error .....	60
2.8. Imputation .....	76
3. Timeliness and punctuality .....	77
4. Accessibility and clarity.....	78
4.1. Published data .....	78
5. Comparability.....	79
5.1. Main definitions.....	79
5.2. Comparability in time .....	81
6. Coherence .....	82
6.1. Unemployment indicators .....	82
6.2. Employment indicators.....	84
APPENDICES.....	86

## ÜLDANDMED UURINGU JA UURINGU TEGIJA KOHTA

Organisatsioon	Statistikaamet
Üksus	rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakond
Kontaktisiku nimi	Ülle Pettai
Kontaktisiku e-post	<a href="mailto:ylle.pettai@stat.ee">ylle.pettai@stat.ee</a>
Kontaktisiku telefon	625 8475
Raporti uuendamise aeg	01.10.2013
Seadused ja kokkulepped, mille alusel andmeid kogutakse	riikliku statistika seadus, riiklikud statistilised vaatlused aastatest 1997–2012
Uuringu tüüp	läbilõikeline uuring
Uuringu tegemise sagedus	1995, 1997–1999: aasta; 2000–2011: kvartaalne; 2012: kuuline
Uuringu tegemise aeg	1995: jaanuar–aprill; 1997–1999: II kvartal; 2000–2012: pidev

**Uuringu eesmärk** Tööjõu-uuringut on vaja, et saada ülevaade Eesti elanike tööhõivest, töötusest, tööoludest ja tööturu muutustest. Tööjõu-uuringus kasutatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) meetodikat, mis tagab eri riikide andmete võrreldavuse. Tööjõu-uuring on valikuuring, andmeid kogutakse isikutelt. Isikuküsitluse eelis teiste andmeallikate (ettevõtete uuringud, administratiivsed andmed) ees on see, et kaasatud on kogu tööeline elanikkond. Näiteks ettevõtete uuring ei hõlma ametlikult vormistamata töösuhtega töötajaid, Töötukassa andmed kajastavad ainult seal registreerunuid.

**Uuringu ajalugu** Esimeseks nüüdisaegseks tööjõu-uuringuks peetakse Ameerika Ühendriikides 1940. aastal tehtud uuringut. Euroopa tööjõu-uuringuid hakati tegema veidi hiljem, 1950. aastal Prantsusmaal. Euroopa Liidu riike hõlmava tööjõu-uuringuga tehti algust 1960. aastatel. Kes- ja Ida-Euroopa riikide tööjõu-uuringutega alustati 1990. aastatel, Eestis 1995. aastal.

**Uuringu korraldajad** 1994. aasta veebruaris loodi Eestis tööjõu-uuringu teadusnõukogu, kuhu kuulusid statistikud, töajõuküsimustega tegelevate riigiasutuste esindajad, kõrgkoolide õppejõud ning teadlased. Teadusnõukogu juhtimisel tegi Statistikaamet Eesti esimese tööjõu-uuringu ETU 95.

1997. aasta märtsis loodi Statistikaameti peadirektori käskkirjaga tööhõivestatistika ekspertgrupp, kuhu peale varasemate teadusnõukogu liikmete kaasati veelgi rohkem statistika-tarbijaid. Ekspertgruppi kuulusid Statistikaameti, Haridusministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi, Majandusministeeriumi, Riigikogu Kantselei, Tööturuameti, Tallinna Haridusameti, Tartu Ülikooli, Tallinna Tehnikaülikooli, Eesti Sotsiaalmajandusliku Analüüsi Instituudi ja Tallinna Linnauurimise Instituudi esindajad. Ekspertgrupi tegevuse eesmärk oli korraldada paremini tööturustatistikat ning tugevdada sidemeid tööturustatistika tarbijate ja Statistikaameti vahel. Ekspertgrupp osales aastatel 1997–2000 uuringu korralduses alates ankeedi ettevalmistamisest kuni tulemuste publitseerimiseni.

Alates 2001. aastast, tööjõu-uuringu pidevuuringu väljatöötamisest, on uuringu põhiankeeti üsna vähe muudetud ning uuringu ettevalmistamiseks ja tulemuste publitseerimiseks on aeg-ajalt kokku tulnud töörühmi, kuhu on olenevalt igal aastal tööjõu-uuringusse lisatud moodulite teemast kaasatud spetsialiste ka väljastpoolt Statistikaametit.

## UURINGU KVALITEET

### 1. Asjakohasus

Tööjõu-uuringu tulemusi kasutavad analüüsimisel peale Statistikaameti veel ministeeriumid, teadusasutused, uuringukeskused, rahvusvahelised organisatsioonid ja teiste riikide statistikaorganisatsioonid.

<b>Uuringu vajadus Eestis</b>	<p>Statistikaamet korraldas esimese Eesti tööjõu-uuringu küsitluse 1995. aasta alguses. Vajaduse tööjõu-uuringu järele tingis pärast 1989. aasta rahvaloendust tekkinud tühimik Eesti tööjõuandmetes. Uuringu teine eesmärk oli panna alus regulaarsele, rahvusvahelistele nõuetele vastavale tööjõu-uuringule Eestis.</p>
<b>Euroopa Liidu tellimus</b>	<p>Eesti tööjõu-uuringu väljaarendamisel on järgitud Euroopa Liidu tööjõu-uuringule esitatavaid nõudeid. Euroopa Liidu tööjõu-uuringu alus on sellekohane Euroopa Liidu määrus, mille järgi on kõik liikmesriigid kohustatud korraldama tööjõu-uuringut ja edastama selle andmed Euroopa Liidu statistikaametile (Eurostat).</p> <p>Euroopa Liidu Nõukogu määruse (Council Regulation No 3711/91/EEC of 16.12.1991) järgi on alates 1992. aastast kõik liikmesriigid kohustatud iga aasta II kvartalis korraldama Euroopa Liidu nõuetele vastava tööjõu-uuringu. Uuringu eesmärk on saada võrreldav statistiline informatsioon kõigi liikmesriikide tööhõive ja töötuse taseme ning trendide kohta.</p> <p>1998. aastast eelistab Eurostat aastauuringu asemel tööjõu pidevuuringut, mis annab kvartali- ja aastanäitajaid. Aastauuring on alternatiiv neile riikidele, kus ei ole veel võimalik pidevuuringule üle minna (Council Regulation No 577/98 of 09.03.1998). Määruses on esitatud ka Eurostatile edastatavate andmete loetelu, edastamise kord, usaldusvääruse kriteeriumid jms.</p> <p>Eesti tööjõu-uuring on pidevuuring alates 2000. aastast – küsitletakse ühtlaselt kogu aasta jooksul ja tulemused saadakse kvartalite ja aasta kohta, alates 2012. aastast töötuse andmed ka kuu kohta. 1997.–1999. aastani toimus Eesti tööjõu-uuringu küsitlus II kvartalis.</p>
<b>Uuringu moodulid</b>	<p>Alates 2001. aastast on Eesti tööjõu-uuringu küsimustikule lisatud Euroopa Liidu nõuetele vastav moodul, mille teema igal aastal muutub. Selliste moodulite eesmärk on koguda aktuaalsete tööturгу puudutavate valdkondade kohta põhjalikumalt informatsiooni, mis on võrreldav kõigis liikmesriikides.</p> <p>Alates 2002. aastast on peale Eurostati moodulite tööjõu-uuringule mooduleid lisatud ka Eesti andmekasutajate soovil. Mooduleid on tellinud näiteks Sotsiaalministeerium, Tartu Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ning Kutsekoda.</p>

## 2. Täpsus

### 2.1. Üldkogum ja valim

<b>Üldkogum</b>	<p>Tööjõu-uuringu üldkogumis on kõik Eestis elavad tööealised isikud. Tööealised on inimesed, kes uuringunädalal olid 15–74-aastased.</p> <p>Tööjõu-uuringus käsitletakse rahvastikuna residentsuse mõiste kohaselt alalist rahvastikku. Isikut, kes elab või kavatseb elada riigis (majandusterritooriumil) ühe aasta või pikema perioodi jooksul, loetakse alaliseks elanikuks.</p> <p>Kõik ühe leibkonna liikmed on residendid seal, kus asub leibkonna majandushuvide keskus: s.o seal, kus leibkonnal on eluruumid või eluruumide õigusjärglus, mida leibkonna liikmed käsitlevad ja kasutavad kui oma põhilist elukohta. Residendist leibkonna liige jääb residentiks ka siis, kui ta ajutiselt reisib väljapoole majandusterritooriumi, kuna tema majandushuvide keskuseks jääb endiselt majandusruum, kus leibkond on residendiks.</p> <p>Isikut peetakse ajutiselt äraolevaks, kui ta elab riigis alaliselt, kuid viibib või kavatseb viibida välismaal alla aasta.</p> <p>Kui valimiisik või keegi tema leibkonnaliikmetest viibib institutsioonis (hooldekodus, vanglas vm), siis tööjõu-uuringus küsitletakse ka institutsioonis viibijat.</p>
<b>Valim</b>	<p>Valimi alus oli 1995. aastal 1989. aasta rahvaloenduse andmebaas, 1997.–2001. aastal rahvastikuregister, 2002.–2004. aastal 2000. aasta rahva ja eluruumide loenduse aadressbaas ning alates 2005. aastast jällegi rahvastikuregister. Rahvastikuregister on elektrooniline andmebaas, mis sisaldab üldisi isikuandmeid kõigi Eesti kodanike ja Eestis elavate välismaalaste kohta. Rahvastikuregistrit haldab Siseministeerium.</p> <p>1995.–1999. aastal oli tööjõu-uuringu valim isikuvalim. Sealjuures 1995. aasta uuringus küsitleti ainult valimisse sattunud isikuid, 1997.–1999. aasta uuringutes aga valimisse sattunud isiku kõiki tööealisi leibkonnaliikmeid.</p>

Alates 2000. aastast käsitleti tööjõu-uuringu valimit kahes osas:

- aadressvalim – küsitleti valimisse sattunud aadressil elava leibkonna või leibkondade kõiki tööealisi liikmeid;
- isikuvalim – küsitleti valimisse sattunud isiku leibkonna kõiki tööealisi liikmeid.

Aastal 2002 algas üleminek ainult isikuvalimile. Kõiki esimest korda uuringusse sattunud leibkondi käsitleti isikuviisiliselt. Alates 2003. aasta II kvartalist on kogu valim isikuvalim.

Valim saadakse süstemaatilise juhusliku kihtvalikuga. Iga leibkonnale määratakse kaasamistõenäosus. Kihistatakse elukoha järgi. 15 maakonda ja Tallinn jaotatakse neljaks kihiks elanikkonna suuruse järgi: I – Tallinn, II – neli suuremat maakonda (Harjumaa (v.a Tallinn), Ida-Virumaa, Pärnumaa, Tartumaa), III – kümme väiksemat maakonda (Jõgevamaa, Järvamaa, Läänemaa, Lääne-Virumaa, Põlvamaa, Raplamaa, Saaremaa, Valgamaa, Viljandimaa, Võrumaa), IV – Hiiumaa. Kihtides kasutatakse erinevaid kaasamistõenäosusi, millest kõige suurem on Hiiumaal. Tabelis 1 on esitatud 2012. aasta valimi ja üldkogumi suurused kihtides ning kaasamistõenäosus (valimisse sattumise tõenäosus).

Tabel 1 **Valimi jaotus kihiti, 2012**

Kihi nr	Maakond	Valim	Üldkogum	Kaasamistõenäosus
I	Tallinn	3 500	305 961	0,011
II	Harjumaa (v.a Tallinn), Ida-Virumaa, Pärnumaa, Tartumaa	4 041	407 877	0,010
III	Jõgevamaa, Järvamaa, Läänemaa, Lääne-Virumaa, Põlvamaa, Raplamaa, Saaremaa, Valgamaa, Viljandimaa, Võrumaa	4 896	302 498	0,016
IV	Hiiumaa	255	7 931	0,032
Kokku		12 692	1 024 267	0,069

Kuni 2001. aastani telliti rahvastikuregistrist valimina 15-aastaste ja vanemate nimekiri nende nelja kihi järgi, kus iga isiku juures oli abitunnusena kirjas samal aadressil registreeritud 15-aastaste ja vanemate isikute arv. Selle tunnuse abil jagati nimekiri kahte ossa:

- aadressvalim – täpsete aadressidega kirjed (aadressile registreeritute arv alla 7);
- isikuvalim – ebatäpsete aadressidega kirjed.

Vallavalitsuste abiga täpsustati seejärel nimekirja isikuvalimisse sattunute leibkonda kuuluvate tööealiste liikmete arv. Isikuvalimis oli leibkonna valimisse sattumise tõenäosus seda suurem, mida rohkem oli selles tööealisi liikmeid. Aadressi valimisse sattumise tõenäosus oli seda suurem, mida rohkem oli sellele aadressile registreeritud inimesi. Näiteks kahe tööealise liikmega leibkonna valimisse sattumise tõenäosus oli kaks korda suurem ja kolme tööealise liikmega leibkonnal kolm korda suurem kui ühe tööealise liikmega leibkonnal. Selleks et kõikide leibkondade ja ka tööealiste isikute kaasamistõenäosus oleks võrdne, võeti isikuosast valimisse kõik ühe tööealise liikmega leibkonnad ja süstemaatilise valiku teel pooled kahe tööealise liikmega leibkondadest, kolmandik kolme tööealise liikmega leibkondadest jne. Aadressivalimiga toimiti analoogiliselt (aadressile registreeritud isikute arvu järgi).

Nagu mainitud, algas 2002. aastal üleminek isikuvalimile ning valimina telliti 2002.–2004. aastal 15–74-aastaste nimekiri (nelja kihi järgi) 2000. aasta rahvaloenduse aadressbaasist. Ka seal oli iga isiku abitunnusena kirjas tema leibkonna 15–74-aastaste liikmete arv, mida kasutati valimi koostamisel.

Alates 2005. aastast võetakse valim taas rahvastikuregistrist ning sellist abitunnust enam kasutusel pole.

Alates 2000. aastast küsitletakse leibkondi tööjõu-uuringus mitu korda. Nimelt intervjueritakse kõiki uuringusse sattunud leibkondi neli korda – kahes järjestikusel kvartalis ja seejärel kahe kvartali pärast jällegi kahes järjestikusel kvartalis. Sellise 2-2-2-rotatsiooniplaani järgi osalevad igas kvartalis 25% leibkondadest uuringus esimest korda, 75% aga juba mitmendat korda, sealhulgas 25% eelmises kvartalis, 25% eelmises kvartalis ja eelmise aasta samas kvartalis ning 25% eelmise aasta samas kvartalis ja eelmise aasta järgmises kvartalis.



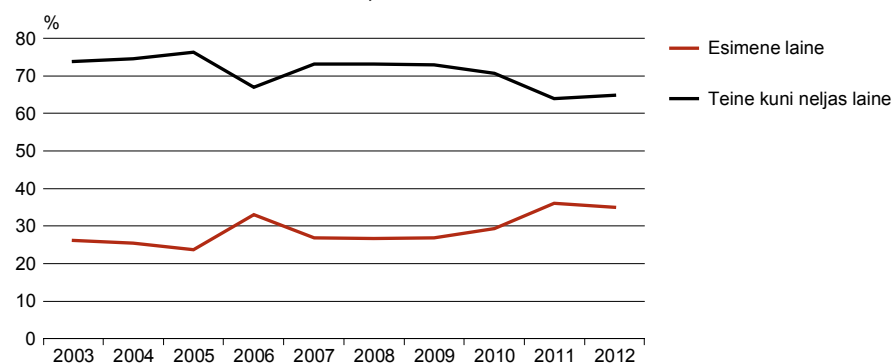
2010. ja 2011. aastal suurendati pisut esimest korda uuringusse sattunute osatähtsust. See oli vajalik, sest kõige enam leibkondi langeb uuringust välja just esimeses laines ehk esimest korda uuringusse sattunute seas. Selleks et paneel oleks jätkusuutlik, tuli esimese laine osatähtsust valimis suurendada. Pärast suurendamist jagunevad lained järgmiselt: 36% valimisse sattunud leibkondadest on uued, 64% on korduvad leibkonnad, sealhulgas 25% osalevad teist korda, olles vastanud ka eelmises kvartalis, ligikaudu 19% osalevad neljandat korda, olles varem vastanud nii eelmises, eelmise aasta samas kui ka eelmise aasta eelmises kvartalis, ning 20% osalevad kolmandat korda, olles varem vastanud nii eelmise aasta samas kui ka eelmise aasta järgmises kvartalis.

Uuringu käigus täpsustatakse valimit nädalate kaupa, et eraldada võimalikult palju neid valimiisikuid, kes suure tõenäosusega uuringus ei osaleks (näiteks on eelmisest korrast neilt kommentaar, mis viitab, et nad ei kavatsengi kunagi selles uuringus osaleda). Seda osa valimist nimetatakse väljajäetuteks. Täpsustatud valimi jaotus aastate ja kvartalite kaupa on esitatud tabelis 2. Joonisel 1 on näha, kuidas aastate kaupa on lainete osatähtsus muutunud.

Tabel 2 Valimi jaotus aastate ja kvartalite kaupa, 2000–2012

	I	II	III	IV	Aastas kokku
2000	2 186	2 189	2 277	2 475	9 127
2001	2 463	2 467	2 480	2 487	9 897
2002	2 425	2 407	2 520	2 529	9 881
2003	2 431	2 412	2 516	2 518	9 877
2004	2 530	2 522	2 492	2 480	10 024
2005	2 327	2 196	2 200	2 178	8 901
2006	2 369	2 583	2 582	2 523	10 057
2007	2 812	3 082	3 032	2 973	11 899
2008	3 006	3 034	2 997	2 940	11 977
2009	2 957	2 893	2 874	2 890	11 614
2010	2 992	3 026	2 986	2 955	11 959
2011	2 902	3 051	2 981	2 935	11 869
2012	3 068	3 159	3 230	3 235	12 692

Joonis 1 Muutused lainete osatähtsuses, 2003–2012



## 2.2. Kaalumine ja kalibreerimine

Et uuringu tulemusi oleks võimalik üldkogumile üldistada, leitakse igale vastanud isikule kaal, mis näitab, mitut üldkogumi objekti isik esindab. Kaalud arvutatakse kolmes jaos:

- disainikaalude arvutamine,
- kao kompenseerimine,
- kalibreerimine.

### Disainikaal

Et tööjõu-uuringus kasutatakse kihtvalikut, siis olenevalt kihist sõltub disainikaal objekti kaasamistõenäosusest. Disainikaal on pöördvõrdeline kaasamistõenäosusega ning leitakse valemiga

$$d_{hi} = \frac{N_h}{n_h \cdot s_i}$$

kus  $N_h$  on üldkogumi 15–74-aastaste inimeste arv kihis  $h$ ,  $n_h$  on valimi maht kihis  $h$  ning  $s_i$  on vähemalt 15-aastaste liikmete arv leibkonnas  $i$ . Kaal  $d_{hi}$  näitab, kui mitut üldkogumi objekti valimisse kuuluv isik esindab. Disainikaal antakse kõigile valimiisikutele.

### Kao kompenseerimine

Valikuuringutes jätab alati osa valimisse sattunuist vastamata (see tähendab kadu) ja see võib põhjustada hinnangutes teatavaid nihkeid. Kao kompenseerimiseks jagatakse isikud seitsmesse kaorühma elukoha (maakond ja linnastumise aste) ja elukoha kaomäära järgi. Iga rühmale arvutatakse korrigeerimisfaktor, mis on kao kompenseerimise kihi valimimahu suuruse suhe vastanute arvu samas kihis. Vastanute disainikaalu korrigeeritakse vastamis-määra järgi valemiga

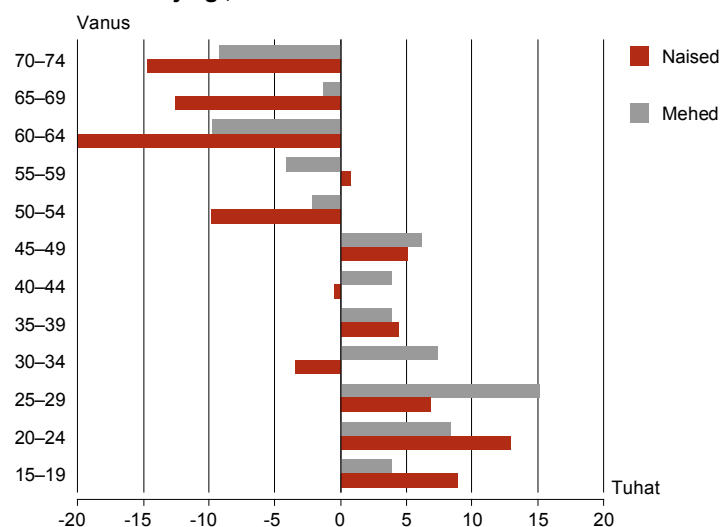
$$w_{hi*} = \frac{d_{hi}}{r_{hi}},$$

kus  $r_{hi}$  on isiku vastamistõenäosus leibkonnas  $i$ .

### Kalibreerimine

Enne andmete laiendamist üldkogumile tuleb kaale kalibreerida, et kaalutud üldkogumi jaotused peegeldaksid võimalikult täpselt tegelikke demograafilisi näitajaid. Kalibreeritakse järgmistes jaotustes: soo- ja vanuserühm (viie aasta kaupa), leibkonna elukoha maakond, linnastumise aste (linn või maa) ning rahvus (alates aastast 2005). Kalibreerimise aluseks on üldkogumi jaotused samades lõigetes 1. jaanuari seisuga. Pärast kalibreeritud kaalude arvutamist leitakse igale vastanud isikule laiendustegur. Isiku lõpliku kaalu saamiseks korrutatakse varem saadud kaale laiendusteguriga. Kui kõigi vastanute lõplikud kaalud kokku liita, peab summa võrduma üldkogumi suurusega. Piirkonniti võivad kaalud valimi disaini ja kõrgete kaomäärade tõttu suuresti erineda. Joonisel 2 on näha, kuidas kalibreerimine muudab tööealise elanikkonna üldarvu eri soo- ja vanuserühmades 2012. aasta IV kvartali põhjal. Kalibreerimiseks kasutati programmi Bascula.

Joonis 2 Tööealise elanikkonna arvu hinnangu muutus pärast kalibreerimist soo- ja vanuserühma järgi, IV kvartal 2012



Alates 2012. aastast saadakse Eesti tööjõu-uuringust andmed ka kuuliste näitajate kohta. See tähendab, et andmed tuleb ka iga kuu kaaluda. Praegu on kasutusel n-ö libiseva kvartali meetod. Libisev kvartal on defineeritud kui kolmest järjestikust kuust koosnev periood. Näiteks on üks libisev kvartal jaanuarist märtsini, veebruarist aprillini või märtsist maini. Kaalumise protseduur libiseva kvartali puhul on sama, mis tavalise kvartali puhul. Seda seetõttu, et vastavalt tööjõu-uuringu valimi disainile on libiseva kvartali valim juhuslik.

### 2.3. Valikuviga

Valikuuringuga on võimalik uurida ainult osa üldkogumist. Seetõttu on valimi põhjal arvutatud näitajad hinnatava suuruse tegelikust väärtusest üldkogumis alati mõnevõrra erinevad. Seda erinevust nimetatakse hinnangu juhuslikuks veaks ehk valikuveaks. Valikuviga ei ole võimalik täpselt määrata, kuid seda saab statistiliselt hinnata, võttes aluseks hindamisel kasutatud statistiku varieeruvuse ehk hajuvuse uuringus kasutatud valimidisaini korral.

Peale valimidisaini oleneb valikuviga ka valimi suurusest. Mida suurem on valim, seda väiksemaks kujuneb eeldatav valikuviga.

Oluline kvaliteedinäitajate rühm koosneb uuringu põhjal arvatavate parameetrite täpsushinnangutest. Statistikaameti esitatavad täpsushinnangud on valikuvea hinnangud – need hinnangud ei kajasta teisi võimalikke veeallikaid.

Põhiline valikuvea hinnang on standardviga. Standardviga näitab hinnangu erinevust tege-  
likkusest ja see arvutatakse valemiga

$$StdErr(\hat{Y}) = \sqrt{\hat{V}(\hat{Y})},$$

kus  $\hat{V}(\hat{Y})$  on hinnanguline erinevus keskmisest.

Suhteline standardviga on standardvea ja hinnangu suhe, mida väljendatakse protsentides. See näitab standardvea suurust võrreldes indikaatori väärtusega ning leitakse valemiga

$$CV(\hat{Y}) = \frac{StdErr(\hat{Y})}{\hat{Y}}.$$

Näitaja tegelik väärtus asub tõenäosusega 0,95 vahemikus, mille otspunktid on hinnangust ligikaudu kahekordse standardvea kaugusel. Selle vahemiku, 95-protsendilise usaldusvahemiku otspunktid leitakse valemiga

$$\hat{Y} \pm 1.96 \cdot StdErr(\hat{Y}).$$

Näiteks oli 2012. aastal töötuse määra hinnang 10,2% ja standardviga 0,40. 95-protsendilise usaldusvahemiku otspunktid on  $10,2 \pm 1,96 \times 0,40 \approx 10,2 \pm 0,8$ . Teiste sõnadega, tõenäosusega 0,95 on 2012. aasta tegelik töötuse määr 9,4% ja 11,0% vahel.

2012. aasta põhinäitajate hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga on esitatud tabelis 3, 2000.–2012. aasta töötuse määra hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga tabelis 4.

Tabel 3 Hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga, 2012

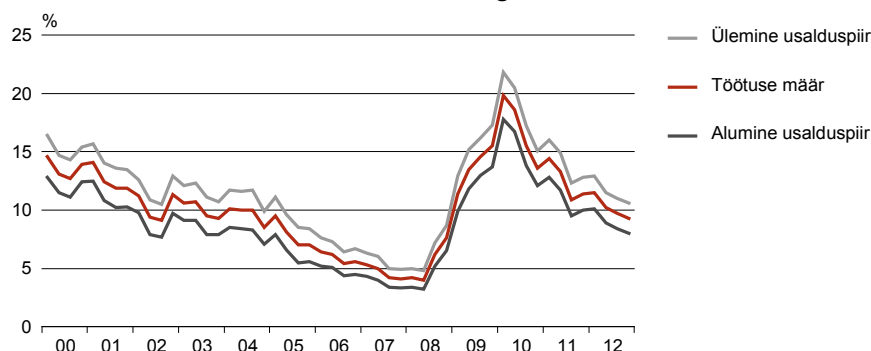
	Hinnang	Usaldusvahemik tõenäosusega 0,95	Suhteline standardviga, %
Tööjõud, tuhat	695,0	±13,3	1,0
hõivatud, tuhat	624,4	±13,2	1,1
töötud, tuhat	70,5	±5,7	4,1
Mitteaktiivsed, tuhat	329,3	±9,8	1,5
15–74-aastased kokku, tuhat	1 024,3	±10,5	0,5
Tööjõus osalemise määr, %	67,9	±1,0	0,7
Tööhõive määr, %	61,0	±1,0	0,9
Töötuse määr, %	10,2	±0,8	4,0

Tabel 4 Töötuse määra hinnang usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga, 2000–2012

	Hinnang, %	Usaldusvahemik tõenäosusega 0,95	Suhteline standardviga, %
2000	13,6	±0,9	3,4
2001	12,6	±1,0	4,1
2002	10,3	±0,9	4,5
2003	10,0	±0,9	4,8
2004	9,7	±1,0	5,3
2005	7,9	±0,9	6,0
2006	5,9	±0,7	6,1
2007	4,7	±0,6	6,1
2008	5,5	±0,6	5,2
2009	13,8	±1,0	3,7
2010	16,9	±1,1	3,4
2011	12,5	±0,9	3,9
2012	10,2	±0,8	4,0

Joonisel 3 on näha töötute kvartaalsete hinnangute muutumine koos 95% usaldusvahemikega. Usaldusvahemik näitab, kui palju hinnang varieeruda võib.

Joonis 3 **Kvartaalne töötuse määr usaldusvahemikuga, 2000–2012**



Statistika andmebaasis on avaldatud standardvead ja suhtelised standardvead alates 2000. aastast hõiveseisundi näitajatele elukoha (linn/maa), rahvuse ning piirkonna järgi (vt aastataabelid [TT3321](#), [TT3331](#); kvartalitabelid [TT463](#), [TT464](#), [TT467](#)), hõivatute arvule tegevusalade järgi (vt aastataabel [TT02001](#), kvartalitabel [TT0471](#)) ning palgatöötajate arvule tegevusalade järgi (vt aastataabel [TT02501](#), kvartalitabel [TT04721](#)).

#### 2.4. Hinnangute avaldamise piirangud

Valimi laiendamisega üldkogumi kohta saadud andmed on kõik tegelike parameetrite hinnangud. Hinnanguid, mis põhinevad vähem kui 20 valimiisikul, ei avaldata (tabelites tähistus „...“), sest need ei ole usaldusväärsed.

Ümardamise tõttu ei võrdu tabelites arvude liitmise tulemus alati summaarse näitarvuga. Erinevus võib olla kõige rohkem paar viimase koha ühikut.

#### 2.5. Vastamismäär

Uuringu käigus saadud info põhjal jagatakse valimis olnud leibkonnad kolme rühma: vastanud, kadu ja loendiviga. Nende rühmade suurusi arvestades leitakse uuringu esmane kvaliteedinäitaja – vastamismäär. Vastamismäär näitab vastanute osatähtsust loendiveata valimis ja arvutatakse valemiga

$$VM = \frac{v}{n-l} \cdot 100\% ,$$

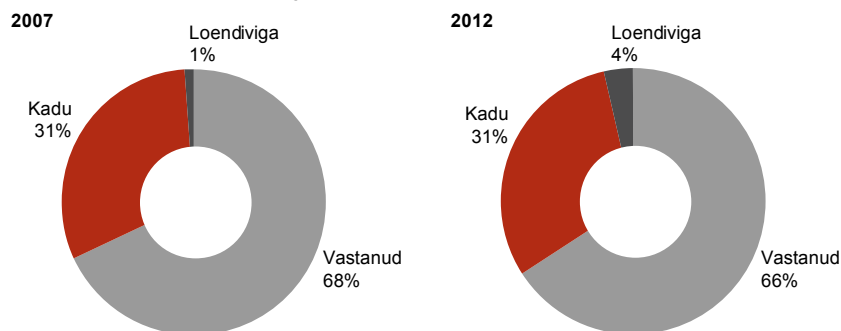
kus  $v$  on vastanute arv,  $n$  esialgne valimimaht ja  $l$  loendiviga.

Tabelis 5 on vastamismäärad alates 2003. aastast. Eraldi on esitatud näitajad esimest korda uuringus osalenud leibkondade ning teist kuni neljandat korda osalenud leibkondade kohta. Sama tabel on ka statistika andmebaasis [TT54](#).

Tabel 5 Töjõu-uuringu vastamismäärad, 2003–2012

Aasta	Kvartal	Esimest korda küsitletud				Teist kuni neljandat korda küsitletud				Kokku			
		Valim	Loendi-vead	Vastanute arv	Vastamis-määr*, %	Valim	Loendi-vead	Vastanute arv	Vastamis-määr*, %	Valim	Loendi-vead	Vastanute arv	Vastamis-määr*, %
2003	Kokku	2 577	141	1 809	74,3	7 300	356	5 781	83,3	9 877	497	7 590	80,9
	I	648	44	446	73,8	1 783	130	1 402	84,8	2 431	174	1 848	81,9
	II	649	32	447	72,4	1 763	88	1 401	83,6	2 412	120	1 848	80,6
	III	637	30	459	75,6	1 879	62	1 488	81,9	2 516	92	1 947	80,3
	IV	643	35	457	75,2	1 875	76	1 490	82,8	2 518	111	1 947	80,9
2004	Kokku	2 560	47	1 659	66,0	7 464	60	5 541	74,8	10 024	107	7 200	72,6
	I	661	9	452	69,3	1 869	10	1 425	76,7	2 530	19	1 877	74,8
	II	632	8	400	64,1	1 890	18	1 387	74,1	2 522	26	1 787	71,6
	III	632	12	388	62,6	1 860	12	1 365	73,9	2 492	24	1 753	71,0
	IV	635	18	419	67,9	1 845	20	1 364	74,7	2 480	38	1 783	73,0
2005	Kokku	2 114	50	1 419	68,8	6 787	59	5 289	78,6	8 901	109	6 708	76,3
	I	530	15	362	70,3	1 797	24	1 395	78,7	2 327	39	1 757	76,8
	II	526	7	342	65,9	1 670	12	1 281	77,3	2 196	19	1 623	74,6
	III	531	13	344	66,4	1 669	12	1 293	78,0	2 200	25	1 637	75,3
	IV	527	15	371	72,5	1 651	11	1 320	80,5	2 178	26	1 691	78,6
2006	Kokku	3 323	105	2 021	62,8	6 734	56	5 125	76,7	10 057	161	7 146	72,2
	I	843	23	571	69,6	1 526	21	1 225	81,4	2 369	44	1 796	77,2
	II	843	26	455	55,7	1 740	13	1 284	74,3	2 583	39	1 739	68,4
	III	824	29	486	61,1	1 758	12	1 282	73,4	2 582	41	1 768	69,6
	IV	813	27	509	64,8	1 710	10	1 334	78,5	2 523	37	1 843	74,1
2007	Kokku	3 199	83	1 837	59,0	8 700	57	6 346	73,4	11 899	140	8 183	69,6
	I	824	22	477	59,5	1 988	15	1 475	74,8	2 812	37	1 952	70,3
	II	808	20	449	57,0	2 274	10	1 578	69,7	3 082	30	2 027	66,4
	III	786	21	447	58,4	2 246	15	1 636	73,3	3 032	36	2 083	69,5
	IV	781	20	464	61,0	2 192	17	1 657	76,2	2 973	37	2 121	72,2
2008	Kokku	3 208	92	1 793	57,5	8 769	64	6 107	70,2	11 977	156	7 900	66,8
	I	804	20	466	59,4	2 202	24	1 603	73,6	3 006	44	2 069	69,9
	II	803	29	419	54,1	2 231	10	1 545	69,6	3 034	39	1 964	65,6
	III	800	26	457	59,0	2 197	13	1 505	68,9	2 997	39	1 962	66,3
	IV	801	17	451	57,5	2 139	17	1 454	68,5	2 940	34	1 905	65,6
2009	Kokku	3 129	89	1 613	53,1	8 485	77	5 508	65,5	11 614	166	7 121	62,2
	I	790	20	432	56,1	2 167	25	1 427	66,6	2 957	45	1 859	63,8
	II	786	20	385	50,3	2 107	13	1 335	63,8	2 893	33	1 720	60,1
	III	779	28	412	54,9	2 095	17	1 379	66,4	2 874	45	1 791	63,3
	IV	774	21	384	51,0	2 116	22	1 367	65,3	2 890	43	1 751	61,5
2010	Kokku	3 510	130	1 840	54,4	8 449	67	5 475	65,3	11 959	197	7 315	62,2
	I	893	19	501	57,3	2 099	17	1 312	63,0	2 992	36	1 813	61,3
	II	882	30	447	52,5	2 144	20	1 394	65,6	3 026	50	1 841	61,9
	III	868	46	434	52,8	2 118	13	1 406	66,8	2 986	59	1 840	62,9
	IV	867	35	458	55,0	2 088	17	1 363	65,8	2 955	52	1 821	62,7
2011	Kokku	4 295	186	2 194	53,4	8 878	260	5 757	66,8	13 173	446	7 951	62,5
	I	1 078	39	540	52,0	2 130	55	1 371	66,1	3 208	94	1 911	61,4
	II	1 077	39	504	48,6	2 297	71	1 480	66,5	3 374	110	1 984	60,8
	III	1 077	59	584	57,4	2 260	60	1 427	64,9	3 337	119	2 011	62,5
	IV	1 063	49	566	55,8	2 191	74	1 479	69,9	3 254	123	2 045	65,3
2012	Kokku	4 454	210	2 408	56,7	9 455	295	6 739	73,6	13 909	505	9 147	68,2
	I	1 122	48	644	60,0	2 240	69	1 586	73,1	3 362	117	2 230	68,7
	II	1 116	57	612	57,8	2 371	84	1 685	73,7	3 487	141	2 297	68,6
	III	1 118	53	591	55,5	2 400	66	1 725	73,9	3 518	119	2 316	68,1
	IV	1 098	52	561	53,6	2 444	76	1 743	73,6	3 542	128	2 304	67,5

Joonis 4 Küsitlustulemused 2007. ja 2012. aastal



Loendiveaks loetakse isikuid, kes sattusid valimisse, kuid kes tegelikult üldkogumisse ei kuulu. Tööjõu-uuringus arvestatakse loendiveaks neid isikuid, kes on uuringumomendiks surnud, elavad mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas või viibivad välismaal ega naase sealt vähemalt aasta jooksul. Nagu öeldud, täpsustatakse uuringu valimit pidevalt. Lisaks jäetakse välja need isikud, kelle kohta saab eelmise korra põhjal kindlalt väita, et nad ei soostu enam uuringus osalema. Nii on valimit pidevalt täpsustatud aastast 2010.

Alates 2007. aastast on valimi suurus keskmiselt olnud 12 000 isikut aastas. Joonisel 4 on küsitlustulemused 2007. ja 2012. aasta kohta. 2007. aastal oli loendivigade arv 140, seevastu 2012. aastal oli see 505. Loendivigade arv on kasvanud eelkõige valimi täpsustamise tõttu. Kõige enam esines 2012. aastal loendivea põhjusena välismaal viibimist – 87% kogu loendiveast ning 3% kogu valimist. 2007. aastal olid samad näitajad vastavalt 83% ja 1%. Kõigi uuringus esinenud loendivigade jaotus aasta kaupa on esitatud tabelis 6.

Tabel 6 Loendiviga, 2003–2012

Aasta	Loendiviga	Arv	Osatähtsus valimis, %	Osatähtsus loendiveas, %
2003	Aadressiviisiline: Pole eluruum	4	0,0	0,8
	Aadressiviisiline: Ei ela tööealisi	28	0,3	5,6
	Aadressiviisiline: Pole asustatud	33	0,3	6,6
	Aadressiviisiline: Pole põhiline eluruum	9	0,1	1,8
	Isikuviiisiline: Küsitletav surnud	41	0,4	8,2
	Isikuviiisiline: Küsitletav viibib välismaal	49	0,5	9,9
	Isikuviiisiline: Küsitletav on maakonnast lahkunud	330	3,3	66,4
	Isikuviiisiline: Sobimatu iga	3	0,0	0,6
	Kokku	497	5,0	100,0
2004	Küsitletav surnud	55	0,5	51,4
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	1	0,0	0,9
	Sobimatu iga	1	0,0	0,9
	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	50	0,5	46,7
2005	Kokku	107	1,1	100,0
	Küsitletav surnud	38	0,4	34,9
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	1	0,0	0,9
	Sobimatu iga	3	0,0	2,8
2006	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	67	0,7	61,5
	Kokku	109	1,2	100,0
	Küsitletav surnud	34	0,3	21,1
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	13	0,1	8,1
2007	Sobimatu iga	12	0,1	7,5
	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	102	1,0	63,4
	Kokku	161	1,6	100,0
	Küsitletav surnud	16	0,1	11,4
2008	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	4	0,0	2,9
	Sobimatu iga	4	0,0	2,9
	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	116	1,0	82,9
	Kokku	140	1,2	100,0
2009	Küsitletav surnud	16	0,1	10,3
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	3	0,0	1,9
	Sobimatu iga	2	0,0	1,3
	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	135	1,1	86,5
2010	Kokku	156	1,3	100,0
	Küsitletav surnud	16	0,1	9,6
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	4	0,0	2,4
	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	146	1,2	88,0
2011	Kokku	166	1,4	100,0
	Küsitletav surnud	18	0,1	9,1
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	4	0,0	2,0
	Sobimatu iga	1	0,0	0,5
2012	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	174	1,4	88,3
	Kokku	197	1,6	100,0
	Küsitletav surnud	42	0,3	9,4
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	7	0,1	1,6
2012	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	397	3,0	89,0
	Kokku	446	3,4	100,0
	Küsitletav surnud	60	0,4	11,9
	Küsitletav elab mõne teise valimiisikuga samas leibkonnas	4	0,0	0,8
2012	Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	441	3,2	87,3
	Kokku	505	3,6	100,0

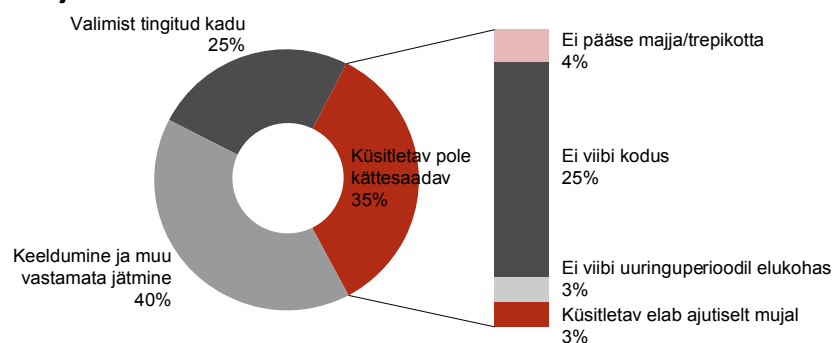
Tööjõu-uuringus oli 2012. aastal loendiveata valimis 13 404 isikut koos oma leibkonnaga, kellest küsitlusele vastasid 9147 leibkonda ehk 19 841 isikut. Seega oli tööjõu-uuringu vastamismäär 2012. aastal 68,2% loendiveata valimist. Kõige suurem vastamismäär maakonniti oli Saaremaal (86%).

2007. aastal oli loendiveata valimis 11 759 isikut oma leibkonnaga, kellest küsitlusele vastasid 8183 leibkonda ehk 19 409 isikut. See teeb 2007. aasta vastamismääraks 69,6% loendiveata valimist. Kõige suurem vastamismäär maakonniti oli Valgemaal (86%).

## Kao põhjused

Uuringust kõrvale jäänud valimi osa nimetatakse kaoks. Põhiline uuringust väljajäämise põhjus on keeldumine ja muu vastamata jätmine. Väga paljudel juhtudel ei saadagi valimi-isikuga kontakti. Kao hulka arvestatakse ka need juhtumid, kus valimiisik ei ela registris oleva aadressil ning tema tegelikku aadressi pole võimalik välja selgitada (kasutades allikatena näiteks naabreid, kohalikku omavalitsust, telefoniraamatut, infoportaale jne). Kontakti puudumise tingib sageli lukustatud trepikojauks või see, et küsitletav ei viibi kodus või on ajutiselt kolinud mujale (nt suvilasse). Keeldumise ja muu vastamata jätmise peamine põhjus on kategooriline keeldumine, mida esineb ligikaudu 20%-l kõikidest kaojuhtudest. Kao jaotumist aastatel 2004–2012 illustreerib joonis 5.

Joonis 5 **Kao jaotus keskmiselt aastatel 2004–2012**



Nagu eespool mainitud, mõjutavad väljalangemist suurimal määral keeldumine ja muud vastamata jätmise põhjused. Osalemisest keelduti keskmiselt 32%-l väljalangemise juhtudest. Läbi aegade on see protsent kahjuks pigem kasvanud. Samuti keeldutakse järjest enam ajanappuse tõttu või ei peeta kinni kokkulepetest ja välditakse kontakti. 2003. aastal kodeeriti väljalangemispõhjusi pisut teisiti, mistõttu pole võimalik esitada andmeid kontakti puudumise kohta kitsamates jaotustes. Alates 2004. aastast on kasutusel täpsem tulemuste kodeerimise plaan. Täpsema ülevaate kao põhjustest aastate kaupa annab tabel 7.



Tabel 7 **Kao põhjused, 2003–2012**  
(protsenti)

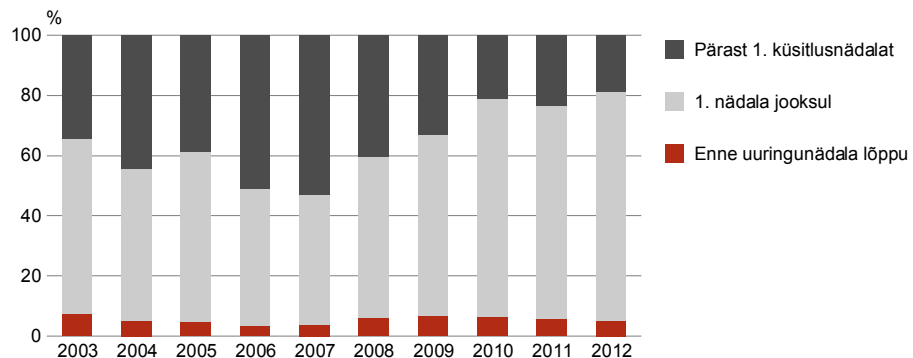
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kontakti puudumine</b>	<b>67,6</b>	<b>69,8</b>	<b>65,6</b>	<b>65,6</b>	<b>56,5</b>	<b>54,6</b>	<b>56,9</b>	<b>57,7</b>	<b>53,7</b>	<b>55,5</b>
antud aadressil ei ela valimiisikut	-	13,1	17,7	15,2	10,8	11,9	14,7	15,9	15,0	13,2
valimiisik on elukohta vahetanud	-	29,0	16,3	10,4	9,9	7,5	4,6	1,9	2,6	2,9
valimiisik on viidud institutsiooni	-	0,7	1,0	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,6
valimis olev aadress pole leitav	-	1,8	1,3	0,6	0,7	0,6	0,8	0,4	0,2	0,4
valimiisik elab ajutiselt mujal	-	4,1	4,7	4,8	3,7	2,5	1,5	1,7	1,7	1,8
valimiisik ei viibi uuringuperioodil elukohas	-	2,7	3,3	2,8	2,7	2,6	2,6	2,8	3,3	3,5
majja pääsenuna ei õnnestu küsitletavat täbada, sest ta ei viibi kodus	-	15,5	19,3	28,7	24,5	26,7	26,5	27,4	27,1	29,7
ei pääse majja/trepikotta	-	2,6	1,9	2,8	3,8	2,3	5,8	7,0	3,5	3,4
muu kontakti puudumise põhjus	-	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0
<b>Keeldumine</b>	<b>28,8</b>	<b>21,1</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>31,6</b>	<b>33,4</b>	<b>34,6</b>	<b>35,2</b>	<b>37,9</b>	<b>36,9</b>
kategoriline keeldumine	18,0	11,5	15,6	16,2	21,6	24,2	24,0	23,7	23,7	22,5
tasuta pole nõus vastama	0,5	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
keeldumine ajanappuse tõttu	5,5	3,9	5,0	5,7	5,1	4,6	5,7	6,7	10,2	10,3
pettumus riigis, statistikas või uuringute kasulikkuses	-	0,8	0,8	0,9	0,8	0,6	0,9	0,9	1,0	1,2
keeldumine halva majandusliku olukorra tõttu	0,3	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
usalduse puudumine, kahtlus andmete konfidentsiaalsuse tagamise suhtes	3,3	2,8	4,4	3,5	2,4	2,1	1,9	2,0	1,5	1,0
keeldumine uuringu spetsiifika tõttu	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
küsitletav on juba uuringutes osalenud	1,1	1,7	1,6	1,3	1,5	1,7	1,8	1,7	1,3	1,9
<b>Muud mittevastamise põhjused</b>	<b>3,5</b>	<b>9,1</b>	<b>6,6</b>	<b>6,6</b>	<b>11,9</b>	<b>12,0</b>	<b>8,5</b>	<b>7,0</b>	<b>8,4</b>	<b>7,5</b>
mittevastamine erandliku olukorra tõttu leibkonnas	0,7	0,7	1,6	1,4	0,9	1,2	1,3	0,7	1,0	1,0
küsitletav on vastamisvõimetu	2,5	2,2	1,8	1,0	1,0	1,1	1,2	1,6	1,3	1,2
kokkulepitud ajal ja kohas ei viibitud või vältiti kontakti	-	0,9	1,3	1,1	1,7	2,8	2,5	2,4	3,5	3,9
muu põhjus	0,3	5,3	1,8	3,1	8,3	6,9	3,4	2,3	2,7	1,4
<b>Kokku</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## Kontakteerumine

Et uuringu kvaliteet oleks maksimaalne ehk vastamismäär võimalikult suur, siis tuleb kaoprotsent hoida võimalikult väiksena. Kuni 2012. aastani oli küsitlemiseks aega viis nädalat kvartali keskel ja kaks nädalat kvartali lõpus. Alates 2012. aasta I kvartalist on küsitlemiseks aega kolm nädalat kvartali keskel ning kaks nädalat kvartali lõpus. Selline muudatus oli vajalik, et andmed kiiremini kokku saada ja varem tulemusi avalikustada. Alates 2012. aasta oktoobrist avaldab Statistikaamet töötuse andmeid lisaks kvartaalsetele ka kuiseid.

Vastavalt metoodikale tuleb intervjuu teha uuringunädalale kohe järgneval nädalal ehk esimesel küsitlusnädalal. Varasem viie küsitlusnädala reegel oli mõeldud pigem erandjuhtudeks. Ka nüüd võib pärast esimest küsitlusnädalat intervjuud teha vaid erandjuhtudel. Küsitlusaja lühendamine on kasvatanud reeglipärase esimese küsitlusnädala ankeetide arvu. Mida varem pärast uuringunädala lõppu intervjuu teha, seda paremini küsitlertav mäletab ja oskab vastata ning seda täpsemad andmed me saame. Selleks tuleb uuringusse sattunud isikut ja tema leibkonda võimalikult vara teavitada. Esmalt saadetaksegi kõikidele respondentidele teavituskiri uuringusse sattumise kohta. Selles selgitatakse, mis uuringuga on tegu, mida ja keda küsitlertakse, mis on uuringu eesmärk, kui oluline on igaühe panus uuringu kvaliteedile ning kuidas tagatakse vastaja konfidentsiaalsus. Samuti on teavituskirjas märgitud küsitlertja andmed, et vajaduse korral temaga ise kontakti saaks võtta, ning küsitlusperiood, mille jooksul küsitlertja valimiisiku juurde tulema peaks. Kõige parem on, kui küsitlertja võtab valimiisikuga kontakti juba enne uuringunädala algust. See annab võimaluse leida sobivaim aeg intervjuuks. Samas, kui valimiisik ei soostu kohe vastama, jätkub veel aega teda ümber veenda. Seega tuleb kontakt luua võimalikult vara. Kui küsitlertja respondenti esimesel korral ei taba, tuleb püüda uuesti kontakteeruda – viis korda linna- ja kolm korda maapiirkonnas. Oluline on korduvkontakte luua eri nädalapäevadel ja kellaaegadel, sest valimiisiku ja tema leibkonna elurütm on teadmata ja seega ei ole võimalik ennustada, millal nad kindlasti kodus viibivad.

Joonis 6 Esimese kontakti loomise aeg, 2003–2012



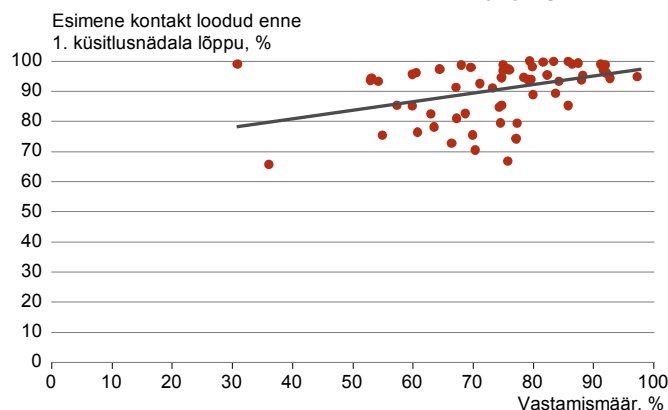
Joonisel 6 on näha, et kontakteerumine enne uuringunädala lõppu on püsinud üsna stabiilne, keskmiselt on selliseid kontakte vaid 5% kõikidest kontaktidest. Kõige enam (keskmiselt 59%) luuakse kontakt leibkonnaga just esimesel küsitlusnädalal ehk nädal pärast uuringunädalat. Samas on see ka metoodiliselt kõige õigem aeg intervjuud teha, seega jääb ühest nädalast kontaktiloomiseks ja intervjuuks kindlasti väheks. Viimastel aastatel on selle kontaktiloomise aja osatähtsus suurenenud. Pisut üle kolmandiku (keskmiselt 36%) esmaseid kontakte luuakse teisel või veel järgnevatel küsitlusnädalatel, mis jätab omakorda vähem aega intervjuud teha. Tabelis 8 on täpsemalt näha valimiisikuga esimese kontakti loomise ajaline jaotus aastate kaupa.

Tabel 8 **Esimese kontakti loomise aeg, 2003–2012**  
(protsenti)

Aeg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Enne uuringunädala lõppu	7,2	5,1	4,7	3,3	3,7	6,1	6,8	6,5	5,9	5,1
1. nädala jooksul	58,4	50,8	56,8	46,0	43,4	53,6	60,2	72,3	70,6	76,0
2. nädala jooksul	17,6	20,1	19,7	22,8	20,8	18,1	16,3	13,6	12,6	13,2
3. nädala jooksul	9,9	12,5	10,3	12,5	13,3	10,3	8,4	4,2	6,3	5,7
4. nädala jooksul	4,9	7,0	5,7	8,5	9,2	6,2	4,7	2,0	2,7	0,0
5. nädala jooksul	1,8	3,4	2,3	6,3	7,3	4,0	2,8	1,0	1,6	0,0
6. ja enama nädala jooksul	0,1	1,0	0,4	0,6	2,2	1,7	0,8	0,4	0,4	0,0

Kontaktloomise aeg on väga oluline, sest mida varem luuakse esimene kontakt leibkonnaga, seda suurem on ka vastasmäär. Seda illustreerib ilmekalt joonis 7, mis on tehtud 2012. aasta tulemuste põhjal.

Joonis 7 **Vastasmäär esimese kontakti loomise aja järgi, 2012**



## 2.6. Küsimustele vastamata jätmine

Tööjõu-uuringu põhiankeedis on küsimuste arv aastatel 2000–2012 olnud 200 küsimuse ringis, lisaks erinevad moodulid igal aastal.

Küsitleja esitab vastajale kõik intervjuus ettenähtud küsimused, kuid mõnikord võib juhtuda, et vastaja ei soovi või ei oska küsimusele vastata. Sellisel juhul peab küsitleja vastajat abistama selgituste ja lisaküsimustega, kuid ikkagi võib vastaja lõplikuks vastuseks jääda „ei tea“, „ei oska öelda“ või „keeldun vastamast“ ning küsitleja peab selliseid vastuseid aktsepteerima. Alates 2006. aastast sülearvutis küsitlemiseks kasutatavas programmis ei ole vastusevariandid „ei tea“ või „keeldun vastamast“ vastajale näha, kuid küsitlejal on võimalik neid vastusevariante märkida.

Tööjõu-uuringus on vastamata jätmine probleem rahasse puutuvate küsimuste puhul. Need on kuutöötasu ja leibkonna kuusissetuleku küsimused. Muudele küsimustele jäetakse vastamata ainult üksikjuhtudel. Mõnikord keeldutakse avaldamast ettevõtte/asutuse nime, selle tegevusala, enda ametit jms. Samas ei osata vastata näiteks küsimusele ettevõtte/asutuse töötajate arvu, ajutise töö kestuse jms kohta. Moodulites jäetakse aeg-ajalt vastamata nn tulevikku vaatavate ja hüpoteetiliste küsimuste puhul, näiteks „Mis vanuses kavatsete töötamise täielikult lõpetada?“ ja „Kas oleksite võimaluse korral tööle edasi jäänud?“. Vastamata jäetakse rohkem *proxy*-intervjuudes, kui isiku eest vastab teine leibkonnaliige.

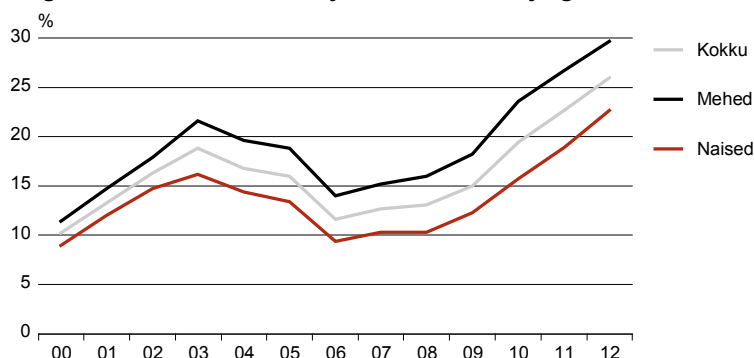
Tööjõu-uuringus küsitakse kõigilt palgatöötajatelt viimase kuu töötasu. Et ei tekiks segadust bruto- ja/või netotasuga, on küsitud mõlemaid. Brutotöötasu (ankeedis küsimus D25A) on töötasu koos sellelt makstavate maksudega (tulumaks, töötuskindlustusmaks, maksed II pensionisambasse). Netotöötasu (küsimus D25B) on kohustuslike maksete – töötuskindlustus- ja tulumaksu – mahaarvamise järel töötajale arvestatud töötasu. Kui küsitlav oskab öelda ainult ühe, siis märgitakse see ning jäetakse teine vastus tühjaks. Oluline on täpselt fikseerida, kumb tasu see oli, et saaks hiljem töötluse käigus teise vastuse arvutada.

Uuringus osalenud palgatöötajate osatähtsus, kes ei avaldanud ei bruto- ega netopalka, on alates 2007. aastast järjest suurenenud ja tõusis 2012. aastal 26%-ni (tabel 9).

Tabel 9 **Palgaküsimusele vastamata jätmise, 2000–2012**

Aasta	Küsitletute arv	Vastamata jätnute arv	Vastamata jätnute määr, %
2000	7 022	713	10,2
2001	7 757	1 031	13,3
2002	7 498	1 220	16,3
2003	7 462	1 405	18,8
2004	6 985	1 175	16,8
2005	7 257	1 160	16,0
2006	9 005	1 047	11,6
2007	10 513	1 331	12,7
2008	10 166	1 334	13,1
2009	8 033	1 208	15,0
2010	7 830	1 521	19,4
2011	8 970	2 034	22,7
2012	10 542	2 746	26,0

Joonis 8 **Palgaküsimusele vastamata jätnute määr soo järgi, 2000–2012**



Palgaküsimusele jätab vastamata rohkem mehi kui naisi. Vastamata jätnute määr on aastatel 2000–2012 olnud meeste puhul kogu aeg kõrgem ja erinevus naistega võrreldes järjest suurenenud. Kui 2000. aastal jättis palgaküsimusele vastamata 11,4% meestest ja 9% naistest, siis 2012. aastal 29,7% meestest ja 22,7% naistest (joonis 8).

Tabel 10 **Palgaküsimusele vastamata jätnute määr ametiala järgi, 2000–2012 (protsenti)**

Aasta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Juhid	15,7	20,4	26,9	30,0	26,1	26,0	16,8	19,0	18,6	23,1	27,5	30,6	30,9
Tippspetsialistid	11,8	17,4	19,9	22,5	19,1	18,6	11,9	11,9	14,8	16,8	20,4	22,9	27,8
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	12,1	15,7	19,7	20,9	19,1	18,5	15,4	14,7	15,3	16,9	20,2	25,5	27,6
Ametnikud	9,3	12,1	15,6	21,2	14,3	19,0	14,8	9,7	11,9	18,4	17,8	20,7	25,1
Teenindus- ja müügiteenustajad	9,4	12,6	13,6	14,0	14,9	14,3	9,1	11,6	9,5	9,2	12,1	19,1	20,8
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	7,7	10,1	14,4	16,3	15,0	7,4	7,3	11,1	7,8	10,1	16,2	15,8	28,0
Oskustöötajad ja käsitöölised	9,5	12,2	14,7	17,9	15,1	16,2	13,5	15,0	15,9	17,2	25,2	25,8	30,4
Seadme- ja masinaoperatoorid ja koostajad	8,5	10,0	13,1	16,9	15,0	12,9	8,2	10,4	11,0	14,0	19,8	22,5	24,1
Lihttöölised	6,4	8,1	9,7	11,9	12,3	7,7	6,8	8,2	8,6	8,9	11,3	14,2	19,5

Märkimisväärselt palju on palgaküsimusele vastamast loobujaid kõrgemal ametipositsioonil olevate inimeste hulgas (tabel 10). Kõige kõrgem on vastamata jätmise määr juhtide ja kõige madalam lihttöölise hulgas (2012. aastal vastavalt 30,9% ja 19,5%). Kuna kõrgemal ametipositsioonil töötavate inimeste palk on tavaliselt suurem, siis tuleb palgaandmeid analüüsides arvestada, et keskmise palga hinnang tööjõu-uuringu andmetel on alahinnatud ja seda ei ole mõistlik kasutada.

Alates 2006. aastast on ankeedis peale viimase kuu töötasu küsimus ka tavalise kuutöötasu kohta. Neile, kes ei oska või ei taha öelda täpset töötasu ei viimasel kuul ega tavaliselt, on alates 2009. aastast antud ette palgavahemikud ja palutud öelda, missuguses vahemikus oli viimase kuu netokuutasu (küsimus D25G). Sellele küsimusele vastanuid saab jaotada vähemasti palgakvartiilidesse, kvintiilidesse ja detšiilidesse, kuigi täpset töötasu nende puhul ei tea.

Tabel 11 **Palgavahemiku küsimusele vastamata jätmine, 2009–2012**

Aasta	Küsitlute arv	Vastamata jätnute arv	Vastamata jätnute määr, %
2009	8 033	340	4,2
2010	7 830	375	4,8
2011	8 970	386	4,3
2012	10 542	465	4,4

Nende osatähtsus, kes ei vastanud ühelegi palgaküsimusele, s.t ei viimase kuutöötasu, tavalise kuutöötasu ega netokuutöötasu vahemiku küsimusele, on suhteliselt väike. Kui täpse palga jättis 2012. aastal avaldamata 26% vastajaist, siis palgavahemiku küsimusele neist enamik siiski vastas. Palgavahemiku küsimusele vastamata jätnute määr oli ainult 4,4% (tabel 11).

Alates 2010. aastast on tööjõu-uuringus küsimus leibkonna kuusissetuleku kohta. Küsitakse, kui palju raha kuu jooksul leibkonna käsutuses tavaliselt on, arvestades kõiki tulusid (küsimus YD18). Sarnaselt palgaküsimusega pakutakse ka siin võimalust avaldada sissetuleku vahemik (küsimus YD19).

Tabel 12 **Leibkonna sissetuleku küsimustele vastamata jätmine, 2010–2012**

Aasta	Küsitlute arv	Vastamata jätnute arv	Vastamata jätnute määr, %
<b>Sissetuleku küsimus</b>			
2010	7 315	1 700	23,2
2011	7 951	2 382	30,0
2012	9 147	3 069	33,6
<b>Sissetuleku vahemiku küsimus</b>			
2010	7 315	243	3,3
2011	7 951	191	2,4
2012	9 147	262	2,9

Sarnaselt palgaküsimusele on ka leibkonna sissetuleku küsimusele vastamata jätmine kahel viimasel aastal sagenenud ja meelsamini vastatakse sissetuleku vahemiku küsimusele. Küsimusele leibkonna kuusissetuleku kohta (YD18) ei vastanud 2010. aastal 23,2%, 2011. aastal 30% ja 2012. aastal 33,6% leibkondadest (tabel 12). Samas, küsimusele, missugusesse vahemikku see summa jääb (YD19), oli enamik neist nõus vastama. 2010. aastal oli küsimusele YD19 vastamata jätmise määr 3,3%, 2011. aastal 2,4% ja 2012. aastal 2,9%.

## 2.7. Mõõtmisviga

Mõõtmisvigu ehk küsitlemisel tehtud vigu põhjustavad mitmesugused tegurid. Mõõtmisvea allikaid on neli: vastaja, küsitaja, küsitlusmaterjal ja mõõtmisviis. Järgnevalt on antud ülevaade tööjõu-uuringu küsitlusmaterjalist, küsitajate koolitusest, küsitlusele kulunud ajast, küsitlusviisist ja andmepuhastusest.

### Ankeet

Tööjõu-uuringu põhieesmärk on saada andmeid Eesti elanike osalemise kohta tööturul, mistõttu on ankeedi põhiosa küsimused inimese tegevuse kohta uuringunädalal. Tööga hõivatutelt küsitakse põhitöö tegevusala, ametit, hõivestaatus, töösuhte liiki, töökohta asukohta, tavalist ja uuringunädala tööaega, kõrvaltööde olemasolu jms. Töötutelt küsitakse kasutatud tööotsimisviise, töötuse kestust, andmeid eelmise ja otsitava töö kohta jms. Neilt, kes ei tööta ega otsi tööd (mitteaktiivsed), küsitakse mitteaktiivsuse põhjust, elatusallikaid jms.

Kuni 2000. aasta II kvartalini koosnes ETU küsimustik kahest osast:

- uuringunädala osaga koguti tööinfot küsitlusele eelnenud nädala kohta;
- tagasivaatelse osaga koguti töömuutuste andmeid uuringule eelnenud aastatel.

Ehkki kvartalitulemusi saadakse pidevuuringu põhjal alates 2000. aasta I kvartalist, koguti I ja II kvartalis veel tagasivaatelse andmeid 1999. aasta kohta, sest siis toimus küsitlus vaid II kvartalis. Alates 2000. aasta III kvartalist tagasivaatelse andmeid enam ei koguta, sest küsitlust korraldatakse pidevalt ja kõik andmed saadakse uuringunädala järgi.

Ankeedis on peale põhiküsimuste ka taustaküsimusi küsitletava hariduse, keeleoskuse, elukohavahetuste, leibkonna sissetuleku, elatusallikate, toimetuleku jm kohta.

Samuti on ankeedis mitu küsimust küsitletava leibkonna kõigi liikmete kohta (sugu, sünniaeg, seos teiste leibkonnaliikmetega, sünniriik, Eestisse elama asumise aeg, rahvus, kodakondsus, perekonnaseis).

Tööjõu-uuringu ankeedi põhiosad on järgmised:

- OSA A Küsitaja osa
- OSA B Leibkonna üldandmed (alates 2009. aastast leibkonnaankeedis)
- OSA C Töötamine uuringunädalal
- OSA D Põhitöö
- OSA E Kõrvaltööd
- OSA F Vaeghõive
- OSA G Mittetöötava viimane töökoht
- OSA H Tööotsingud
- OSA I Muutused viimase aasta jooksul
- OSA YE Isiku haridus (enne 2009. aastat osas J)
- OSA J Õpingud
- OSA K Taustandmed

Alates 2009. aastast koosneb tööjõu-uuringu ankeet kahest osast – leibkonnaankeet ja isikuankeet. Leibkonnaankeet koosneb järgmistest osadest:

- OSA A Küsitaja osa
- OSA YA Leibkonna ja liikmete üldandmed
- OSA YB Suhted leibkonnas
- OSA YC Demograafilised andmed
- OSA YD Leibkonna elamistingimused

Lisaks põhiankeedile sisaldab tööjõu-uuringu ankeet mitut moodulit, mille teemad aastati erinevad. Enamasti on moodulid lisatud isikuankeedi lõppu, kuid olenevalt teemast mõnikord ka vastava ankeedi põhiosa järjena. Mooduleid lisatakse kas terveks aastaks või ainult mõnda kvartalis olenevalt andmete usaldusväarsuse tagamiseks vajalikust ankeetide arvust.

Töajõu-uuringusse lisatud Eurostati moodulid ja nende paiknevus ankeedis on järgmised:

- 2001 Töajaja pikkus ja töökorraldus (ankeedis OSA D järg)
- 2002 Tervis ja töövõime (OSA L)
- 2003 Elukestev õppimine (II ja IV kvartal) (OSA J järg)
- 2004 Töö- ja töajakorraldus (OSA D järg)
- 2005 Töö- ja pereelu kokkusobitamine (OSA L)
- 2006 Tööl pensionile siirdumine (OSA M)
- 2007 Tööõnnetused ja tööga seotud tervisehäired (OSA L)
- 2008 Migrantide ja nende järeltulijate olukord tööturul (OSA B, OSA K järg)
- 2009 Noored koolist tööturule (II ja IV kvartal) (OSA JN)
- 2010 Töö- ja pereelu kokkusobitamine (II ja IV kvartal) (OSA YC järg, OSA LL)
- 2011 Tervis ja töövõime (II ja IV kvartal) (OSA L)
- 2012 Tööl pensionile siirdumine (II ja IV kvartal) (OSA M)
- 2013 Tööõnnetused ja tööga seotud tervisehäired (II ja IV kvartal) (OSA L)

Eesti andmekasutajate soovil on lisatud järgmised moodulid:

- 2002, I–IV kv Pikaajaline töötus (OSA H järg, Sotsiaalministeerium)
- 2002, I ja III kv Eluase ja elukohamuutused (OSA M, Tartu Ülikool)
- 2002, II ja IV kv Noored (OSA N, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut)
- 2003, I kv Tervis (OSA L, sotsiaaluuringusse kavandatud moodul)
- 2003, III kv Töötingimused (OSA M, sotsiaaluuringusse kavandatud moodul)
- 2004, I ja III kv Kultuuritarbimine (OSA L, Kultuuriministeerium)
- 2006 ja 2008, I–IV kv Tervis ja töövõime (OSA L, 2002 Eurostati moodul, Sotsiaalministeerium)
- 2008, II kv Tööelu kvaliteet (OSA N, Sotsiaalministeerium)
- 2009, I ja III kv Tööõnnetused ja tervisehäired (OSA L, Sotsiaalministeerium)
- 2011, I ja III kv Kutsetegevus (OSA D järg, Kutsekoda)
- 2012, III kv Põllumajanduslik tegevus (OSA EL)

2000.–2006. aastal oli töajõu-uuringus lisamoodul „Reisimine“ (kuni 2001. aastani „Turism“, OSA T). Alates 2004. aastast kasutatakse iga aasta II kvartalis moodulit „Infotehnoloogia leibkonnas“, 2004. ja 2005. aastal oli ka moodul „Sõiduauto kasutamine“.

Töajõu-uuringu ankeet vaadatakse üle ja seda muudetakse vajadust mööda kord aastas. Muudatusi tehakse juhitud Eurostati nõuetest ja Eesti tarbijate tehtud ettepanekutest. Alates 2001. aastast, töajõu-uuringu pidevuuringu väljatöötamisest, on uuringu põhiankeedis tehtud üsna vähe muudatusi, põhilised muudatused ankeedis on puudutanud erinevate moodulite lisamist. Aastatel 2001–2012 töajõu-uuringu põhiankeedis tehtud olulised muudatused on esitatud tabelis 13.

Tabel 13 Muudatused töajõu-uuringu põhiankeedis, 2001–2012

Aasta	Muudatused ankeedis
2001	Kustutatud küsimus D26 (vahetustega töötamine), sama küsimus on moodulis D42 Lisatud küsimus J08B (õppetöö tundide arv nädalas) Lisatud kontrollküsimused J12B ja J13C (omandatud erialad)
2002	Lisatud küsimused B05D (vanus uuringunädala viimasel päeval) D26 (vahetustega töötamine), 2001 oli sama küsimus moodulis D42 I00 (esimesele pidevale tööle asumise aeg) K02B (abiellumise/lahutamise/lesestumise aeg)

2003	<p>Muudetud küsimused</p> <p>D05, E06, G07, I08 (töölane seisund): lisatud vastusevariant „Tulundusühistu liige“</p> <p>D14 ja D15 (alaline või ajutine töö) vastusevariandid muudetud</p> <p>F02–F05 (vaeghõive) sõnastus muudetud</p> <p>J17 (õppetöö toimumiskoht): vastusevariant „Iseõppimise teel“ kustutatud</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>D31B (kaugtötamine)</p> <p>H03B (kavatsus tööd otsima hakata järgmise 12 kuu jooksul)</p> <p>J16C (kursuste teema)</p> <p>J18B (kursuste toimumise aeg)</p> <p>J21 (tundide arv kursustel kokku nelja viimase nädala jooksul)</p> <p>J22 (enesetäiendamine)</p>
2004	Lisatud küsimus J08B (õppevorm).
2005	<p>Muudetud küsimused</p> <p>D26 (vahetustega töötamine): lisatud märkus „NB! Kui töö algus- ja lõpukellaeg on püsivad, siis töö vahetuselisusest ei räägita: näiteks püsivalt öövahetuses töötamist vahetustega tööks ei loeta.“</p> <p>F02 (soovitatav töötundide arv): lisatud märkus „NB! Märkige kogu töötundide arv, mis sooviksite töötada. (Kui soovite rohkem töötada, siis liitke oma praegused nädala töötunnid ja tunnid, mis sooviksite rohkem töötada. Kui soovite vähem töötada, siis lahutage oma praegustest nädala töötundidest tunnid, mis soovite vähem töötada.)“</p> <p>J05 (omandatav haridustase): lisatud vastusevariant „Rakendus kõrgharidusõpe“, kustutatud vastusevariandid haridustasemetega, mida enam omandada ei saa: „Kutseõpe koos põhihariduse omandamisega“, „Kutseõpe koos keskhariduse omandamisega“, „Keskeriõpe pärast põhiharidust“ ja „Keskeriõpe pärast keskharidust“.</p>
2006	<p>Muudetud küsimused</p> <p>C07 (eeldatav tööle tagasi pöördumine): muudetud sõnastus „Kas Te eeldate, et saate sellele töökohale hiljem tagasi pöörduda?“, varem oli sõnastus „Kas Te olete kindel, et saate sellele töökohale hiljem tagasi pöörduda?“</p> <p>C09B (tasu saamine töölt puudunud aja eest): vastusevariandid muudetud: „Jah, poole palga ulatuses või rohkem“, „Jah, vähem kui poole palga ulatuses“, ja „Ei“, varem oli „Jah“ ja „Ei“.</p> <p>D06A (töösuhte liik): vastusevariantide loetelu täiendatud</p> <p>D08, K03, K04 (töökoha asukoht, elukoht, elukoht aasta tagasi): küla/aleviku/alevi/linna täpsusega, varem oli linna/alevi/valla täpsusega.</p> <p>D18A, G04A, H02A (osaajaga töötamine, viimaselt töökohalt lahkumise ja mitteaktiivsuse põhjused): muudetud vastusevariandid „Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest“ ja „Muud isiklikud või perekondlikud põhjused“, varem oli „Vajadus hoolitseda laste eest“ ja „Vajadus hoolitseda teiste pereliikmete eest“.</p> <p>D26 (vahetustega töötamine): küsitakse ainult palgatöötajatelt, varem küsiti kõigilt hõivatutelt.</p> <p>D34 (tööle jõudmise aeg): lisatud võimalus märkida „999 RASKE ÕELDA, TÖÖ MITMES KOHAS“</p> <p>H11 (soovitatav brutopalk): vastusevariant „vähemalt 500 krooni kuus“ kustutatud</p> <p>H19C (tööhõiveametis registreerumine): küsitakse 16–62-aastastelt inimestelt, kes ei tööta alalise lepingu alusel, varem küsiti kõigilt.</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>D04A (juhtimiskohustused)</p> <p>D06B (töölepingu või -kokkuleppe kestus)</p> <p>D11B (Tööturuameti roll töö saamisel)</p> <p>D18B, H02A (osaajaga töötamine ja mitteaktiivsus sobiva lapsehooldusteenuse puudumise tõttu)</p> <p>D18C, H02D (osaajaga töötamine ja mitteaktiivsus sobiva hooldusteenuse puudumise tõttu)</p> <p>D24C, D24D, D24G D24H (tasustatud ületunnitöö tegemine, tasustatud ületundide arv, tasustamata ületunnitöö tegemine, tasustamata ületundide arv)</p> <p>D31C (kaugtöö tegemise kestus)</p> <p>G04B (viimaselt töökohalt lahkumise tööga seotud põhjused)</p> <p>G08 (töölepingu lõppemise viis)</p>



2007	<p>Lisatud küsimused</p> <p>D25D (kas viimane kuutöötasu oli sama mis tavaliselt)</p> <p>D25E, D25F (tavaline bruto- ja netokuutöötasu): küsitakse, kui viimane töötasu ei olnud sama mis tavaliselt.</p> <p>D37A, D37B, D37C, D37D (rahulolu töö ohutusega, intensiivsusega, töötajate tervisekontrolliga, töökoha kujunduse/sisustusega)</p> <p>I03B (töökoha asukohariik)</p> <p>K08C (töö leidmisel takistuste kogemine ebapiisava eesti keele oskuse tõttu)</p> <p>Muudetud küsimust K14 (ametiühingute liitu kuulumine): lisatud vastusevariandid „Teenistujate Ametiiliitude Keskorganisatsioon TALO“, „Eesti Ametiühingute Keskliit EAKL“, „Muu“, „Ei tea“, varem oli lahtine vastus.</p> <p>Kustutatud küsimused</p> <p>B12 (ajutiselt eraldi elamise põhjus)</p> <p>H03B (kavatsus tööd otsima hakata järgmise 12 kuu jooksul)</p> <p>H08 (otsitava töö kestus)</p> <p>H10 (otsitava töö nädala töötunnid)</p> <p>H20 (tööhõiveametis registreerimise aeg)</p> <p>J06 (kooli asukoht)</p> <p>K02B (abiellumise/lahutamise/lesestumise aeg)</p>
2008	<p>Sotsiaaluuringute ankeetide ühtlustamise eesmärgil muudetud tausttunnuseid (küsitaja osa, leibkonnaliikmete tabel, perekonnaseis, haridus):</p> <p>lisatud B03 (leibkonnaliikmete tabel), kus märgitakse seosed kõigi liikmete vahel, varem küsitud B02 (iga liikme seos leibkonna vastutava liikmega) ning B03A, B03B, B03C, B03D (abikaasa, elukaaslase; ema, isa nr) kustutatud;</p> <p>lisatud küsimused B10A, B10B, B10C (perekonnaseis), varem küsitud B10 (seaduslik perekonnaseis) ja K02 (tegelik perekonnaseis) kustutatud;</p> <p>lisatud küsimused J14C, J14D, J14E, J14F, J14G, J14H (kutse- ja kõrghariduse tasemed, lõpetamise aasta), varem küsitud J13A, J13B (pikk loetelu haridustasemetest, lõpetamise aasta) kustutatud.</p> <p>Muudetud küsimusi J15A, J15B (koolitustel osalemine): lugeda ette üksikvastused ja märkida vastus „Jah“ või „Ei“, varem oli vastusevariantide loetelu ja märgiti üks vastus (kõige viimane koolitus).</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>D32C (töökoha kaugus ööbimiskohast / teisest elukohast): küsitakse neilt, kes ei käi iga päev kodust tööle.</p> <p>E09A, E09B (viimane bruto- ja netokuutöötasu kõrvaltööl)</p> <p>F07 (soovitud rohkem töötamise viis): küsitakse neilt, kes tahavad rohkem töötada, kuid ei otsinud uut või lisatööd.</p> <p>H11A (soovitatav brutopalk): kui küsitatav ei taha või ei oska vastata, esitatakse küsimus H11B (soovitatav brutopalka vahemik), varem küsiti ainult brutopalka vahemikku.</p> <p>K02B, K02F (isa sünniriik, ema sünniriik): küsitakse, kui isa ja/või ema ei ole samas leibkonnas, et teha kindlaks immigrantrahvastikku.</p> <p>K05C (kolmas kodune keel), varem küsiti ainult esimest ja teist kodust keelt.</p> <p>K05D, K05E (teise ja kolmanda koduse keele tase)</p>
2009	<p>Paberankeet tehti kaheosaliseks: leibkonnaküsitlus ja isikuküsitlus, varem oli üks ankeet.</p> <p>Sotsiaaluuringute ankeetide ühtlustamise eesmärgil muudeti tausttunnuseid (küsitaja osa; leibkonnaküsitlus; haridus; ettevõtte/asutuse/üksuse nimi, tegevusala; amet; põhiseisund); hariduse küsimuste järjekorda: kõrgeim lõpetatud haridus (tausttunnused), praegused õpingud (osaliselt tausttunnused), erialade tabel, koolitustel osalemine. Varem oli: praegused õpingud, erialade tabel, kõrgeim lõpetatud haridus, koolitustel osalemine.</p> <p>Muudetud küsimust J08 (õppevorm, õppekoormus)</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>J02A (õppijad koolivaheajal)</p> <p>D25G (palgavahemikud)</p> <p>Kustutatud küsimused D37A, D37B, D37C, D37D (rahulolu töö ohutusega, intensiivsusega, töötajate tervisekontrolliga, töökoha kujunduse/sisustusega)</p>
2010	<p>Muudetud sõnastust: „Tööturuameti“ asemel on „Töötukassa“.</p> <p>Küsimused G06–G07 (viimase töökoha amet, juhtimiskohustused, töötajate arv, hõivestaatus): küsitakse kõigilt, varem küsiti ainult neilt, kes töötasid viimati alla kümne aasta tagasi.</p> <p>Muudetud küsimused</p> <p>J18A (koolituse eest maksja): lisatud vastusevariant „Euroopa Sotsiaalfond“</p> <p>K09 (elatusallikas): lisatud vastusevariant „Töövõimetuspension“, mis varem märgiti „Pensioni“ alla.</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>D25H (palga muutus viimasel kuul)</p> <p>YD18–YD19 (leibkonna sissetulek)</p>

2011	<p>Muudetud küsimused</p> <p>C06, D18A, D23 (uuringunädalal töölt puudumise, osaaajaga töötamise, uuringunädalal vähem töötamise põhjused): vastusevariant „Tellimuste või töö vähesus“ juurde lisatud „tööandja majandusraskused“, mis varem märgiti „Muu“ alla.</p> <p>C06, D23 (uuringunädalal töölt puudumine, uuringunädalal vähem töötamise põhjused): vastusevariant „Enda haigus või vigastus“ juurde lisatud „ajutine töövõimetus“.</p> <p>D19 (tavalised nädala töötunnid): lisatud võimalus märkida „Raske öelda, tundide arv on nädalate või kuude lõikes väga erinev“.</p> <p>F04 (uue või lisatöö otsimise põhjus): lisatud vastusevariant „Olemasolev töö on minu jaoks ajutine (võetud sobivama töö leidmiseni)“</p> <p>Lisatud küsimused</p> <p>D25V, E09V, H11V, H22AA, YD18v (valik kas vastata kroonides või eurodes)</p> <p>D25Aeu, D25Beu, D25Eeu, D25Feu, D25Geu, E09Aeu, E09Beu, H11Aeu, H11Beu, H22AAeu, H22Aeu, H22Beu, H22CeU, YD18eu, YD19eu (vastused eurodes)</p>
2012	<p>Kustutatud küsimused</p> <p>D25V, E09V, H11V, H22AA, YD18v (valik, kas vastata kroonides või eurodes)</p> <p>D25A, D25B, D25E, D25F, D25G, E09A, E09B, H11A, H11B, H22AA, H22A, H22B, H22C, YD18, YD19 (vastused kroonides)</p> <p>Muudetud küsimust F06 (kas tahab rohkem töötada)</p> <p>Lisatud küsimus FX1 (kas D19-s on tunnid vastatud)</p>

## Prooviuuring

Kuna tööjõu-uuringusse lisatakse igal aastal erinevaid mooduleid, siis enamasti tehakse enne uue mooduli lisamist prooviuuring. Prooviuuringu eesmärk on testida ankeeti ja küsitlusprogrammi ning saada küsitlejatelt tagasisidet tekkinud probleemide kohta.

2002.–2006. aastal tehti prooviuuringut sülearvutiga ja valitud küsitluspiirkondades. Prooviuuringut tegid neli kuni seitse küsitlejat. Valim telliti kaks korda suurem soovitud ankeetide arvust. Testimiseks vajalik prooviuuringu ankeetide arv aastate kaupa olenes mooduli teemast ehk sellest, kui suur osa vastajatest mooduli küsimustele eeldatavasti vastama peab. Prooviuuringuid tehti nendel aastatel kahes etapis. Esimeses etapis pidid kõik küsitlejad tegema etteantud arvu intervjuusid (10–40). Seejärel tehti ankeedis, juhendis ja sisestusprogrammis parandusi, juhendades küsitlejatelt saadud tagasisidest. Teises etapis tegi iga küsitleja veel sama palju intervjuusid, et testida esimese etapi järel tehtud parandusi. Kui soovitud ankeetide arv oli käes, siis küsitleja lõpetas prooviuuringu, osa valimist võis jääda kasutamata.

Prooviuuringu puhul on oluline saada küsitlejatelt võimalikult palju tagasisidet tekkinud probleemide kohta. Selleks oli koostatud tagasisideankeet. Tagasisideankeedi täitis küsitleja pärast intervjuu lõppu (ilma vastajata), täiendades seda iga intervjuu järel. Tagasisideküsimustele vastates pidi küsitleja kirjeldama tekkinud probleemi (märkima ebaselge küsimuse, ebaselge vastusevariandi, puuduva vastusevariandi, ebaloogilise küsimuste järjekorra vms), soovutama, kuidas saaks paremini teha (muuta küsimuse sõnastust, lisada vastusevariant vms), ning kirjeldama küsitletava suhtumist intervjuusse.

2007. aastal oli tööjõu-uuringus Eurostati moodul „Tööõnnetused ja tööga seotud tervishäired“. Kuna nende inimeste osatähtsus, kellele juhtub tööõnnetusi, on üsna väike, siis satub neid valimisse liiga vähe, et tavapärase prooviuuringuga piisavalt kogemusi saada. Seepärast testiti laboratoorselt selle mooduli ankeeti 2006. aasta oktoobris enne prooviuuringut. Seitse küsitlejat tegid ühe päeva jooksul kokku 46 prooviintervjuud. Respondendid olid seitse Statistikaameti töötajat, kes vastasid neile antud legendide järgi tööõnnetuste ja tööga seotud tervishäirete tõttu kannatanud inimeste kohta. Sel viisil saadud kogemuste põhjal parandati enne prooviuuringut ankeeti, juhendit ja sisestusprogrammi.

2008. aastal oli tööjõu-uuringus Eurostati lühimoodul „Migrantide ja nende järeltulijate olukord tööturul“. Kuna samad küsimused olid ka 2008. aastal Eestis tehtud immigrant-rahvastiku uuringus, siis selle mooduli kohta tööjõu-uuringu prooviuuringut ei tehtud. 2008. aasta tööjõu-uuringut ette valmistades võeti arvesse immigrantrahvastiku prooviuuringu kogemusi (vt „Immigrantrahvastiku uuring 2008. Metoodika“, [Eesti Statistika – Metoodika](#)).

Alates 2009. aastast tehakse Statistikaametis tööjõu-uuringu prooviuuringut põhiuuringu lisana mõnes varasemas kvartalis. Näiteks 2009. aasta II ja IV kvartali mooduli „Noored“ prooviuuring tehti sama aasta I kvartalis põhiuuringu lisana. Alates 2010. aastast on

prooviuring lisatud põhiuuringu lõppu eelmise aasta III kvartalis viimast korda uuringus osalevatele leibkondadele. Näiteks 2010. aasta mooduli „Töö ja pereelu kokkusobitamine“ prooviuring tehti 2009. aasta III kvartalis.

Sülearvutiga tehtava intervjuu puhul teatab sisestusprogramm küsitlejale, kui on vaja teha mooduli prooviuring. Põhiuuringu küsitluse lõpus tuleb ekraanile sellekohane tekst. Alates 2010. aasta mooduli prooviuringust küsitakse esmalt vastaja nõusolekut vastata prooviuringule. Kui vastaja on nõus mooduli küsimustele vastama, siis suunab programm edasi prooviuringu küsimuste juurde. Kui vastaja keeldub, siis suunab programm prooviuringust mööda.

Nii küsitleja kui ka vastaja märkused ning kommentaarid mooduli küsimuste sõnastuse kohta on uuringu tegijatele väga olulised. Seepärast on alates 2009. aastast küsitlejal võimalus kohe intervjuu ajal probleemi tekitanud küsimuste juurde nii enda kui ka vastajate kommentaare lisada (näiteks arusaamatu, ebaloogiline, halvasti sõnastatud küsimus vms). Samuti saab küsitleja tagasisidet anda, vastates prooviuringu lõpus ekraanile kuvatavale tagasiside küsimusele (üldised märkused mooduli kohta, näiteks küsitletava suhtumine jms). Küsitlejad peavad ilmnunud probleeme võimalikult täpselt kirjeldama, siis on sellest abi põhiuuringu ankeedi ettevalmistamisel. Tagasiside küsimusele võivad nad vastata ka kodus pärast küsitluse lõppu. Töö käigus tekkinud probleemidest (näiteks küsitlusprogrammi vead) teavitavad küsitlejad kohe küsitlusjuhti.

Nii vastaja kui ka küsitleja kommentaare kasutatakse selleks, et põhiuuringu küsimusi paremaks ja arusaadavamaks muuta. Prooviuringust saadud kogemuste põhjal tehakse põhiuuringus vajalikud muudatused. Kõik probleemsed küsimused vaadatakse üle. Vajaduse korral muudetakse küsimust, täiendatakse juhendit ja parandatakse sisestusprogrammi.

Tööjõu-uuringu prooviuringute tegemise aeg, küsitlejate arv, küsitletute arv ja vastamata jätnute määr (alates aastast 2010) on esitatud tabelis 14.

Tabel 14 Tööjõu-uuringu prooviuringud, 2003–2012

Põhiuuringu aasta	Prooviuringu aasta ja uuringunädalad	Küsitlejate arv	Küsitletute arv	Vastanute arv	Vastamata jätnute arv	Vastamata jätnute määr, %
2003	2002, 44–49	6	507	507	-	-
2005	2004, 48	4	78	78	-	-
2006	2005, 42	6	124	124	-	-
2007	2006, 43	7	217	217	-	-
2009	2009, 1–7	39	230	230	-	-
2010	2009, 30–33	51	367	339	28	7,6
2011	2010, 37–39	46	224	189	35	15,6
2012	2011, 37–39	39	119	104	15	12,6

#### Küsitlejate koolitus

Tööjõu-uuringu välitöid teevad Statistikaameti küsitlejad. Küsitlejate koolitusi korraldab Statistikaamet vähemalt kord aastas. Enamasti on koolitused ühepäevased, kuid suuremate muudatuste puhul uuringus tehakse põhjalikumaid koolitusi. Aastate jooksul on tööjõu-uuringu küsitlejate koolituste korraldus ja sisu muutunud.

ETU 95 oli esimesi suuremaid uuringuid, kus kasutati Statistikaameti uut küsitlejate võrku. Kuna see oli tööjõu-uuringu esimene küsitlus ja ankeet oli keerukas, pöörati uuringut ette valmistades küsitlejate väljaõppele erilist tähelepanu. Peale üldõppe tuli kõigil küsitlejatel läbida spetsiaalne ankeedikeskne õpe.

Aastatel 1997–1999 tehti tööjõu-uuringu ankeedikoolitus kahes etapis: 1) korraldati ühepäevane väljaõpe küsitlejate võrgu maakondlikele koordinaatoritele; 2) koordinaatorid õpetasid välja oma maakonna küsitlejad.

2000. aasta III kvartalis muudeti pidevuuringule ülemineku ja tagasisivaatelise küsitluse lõpetamise tõttu ankeedi struktuuri. Seetõttu tekkis taas vajadus põhjaliku ankeedikoolituse järele. Koolitus korraldati enne III kvartali välitööde algust. Ühe nädala jooksul õpetasid tööjõustatistika sektori ja küsitlejate võrgu osakonna töötajad välja kõigi maakondade koordinaatorid ja küsitlejad. Õppusel oli teooria- ja praktikaosa.

Enne ETU 2001. aasta välitööde algust tehti samalaadne kahes etapis ankeedikoolitus nagu aastatel 1997–1999.

2002. aasta tööjõu-uuringu koolitus oli taas põhjalikum, sest ETU 2002 ankeedile oli lisatud mitu moodulit. Koolitus oli kahepäevane seminar kõigile küsitlejatele ja koordinaatoritele korraga. Töötati väikestes rühmades teoreetilise ja praktilise õppe vormis.

2003. aastal alustasid kuus küsitlejat intervjuerimist sülearvutiga (CAPI-meetod ehk Computer Assisted Personal Interview). 2002. aasta novembris korraldati neile kahepäevane koolitus: esimesel päeval teoreetiline ja teisel praktiline õpe. Paberi ja pliiatsiga (*paper-pencil*) töötavatele küsitlejatele tehti 2003. ja 2004. aastal tavaline kahes etapis ankeedikoolitus teoreetilise ja praktilise õppe vormis. Enne CAPI-küsitluse täielikku rakendamist tööjõu-uuringus alates 2005. aasta IV kvartalist läbisid kõik küsitlejad sülearvuti-küsitluse kahepäevase koolituse.

Alates 2006. aastast tehakse küsitlejatele ja küsitlusjuhtidele igal aastal enne välitööde algust (kas detsembris või jaanuari alguses) uuringukeskne koolitus. Uutele küsitlejatele tehakse enne seda ka küsitlejate põhikoolitus. Kui mõni küsitleja uuringu ajal lahkub, õpetatakse tema asemele tulev uus küsitleja individuaalselt välja.

Kuni 2008. aastani olid koolitused suurtele küsitlejate rühmadele, kus olid koos nii vanad kui ka uued küsitlejad, nii algajad kui ka kogunud. Koolitust tehti põhiliselt loenguvormis Powerpointi esitlusega, mis tutvustas muudatusi uuringus uuel aastal ja uuringusse lisatava mooduli küsimusi; lõpuks tehti praktiline töö ehk prooviküsitlus sülearvutiga. Pärast koolitust paluti küsitlejalt selle korralduse kohta ka tagasisidet. Tagasiside analüüsist selgus, et tihti oldi rahulolematud sellega, et kogunud koolitajad peavad kuulama seda, mida nad juba väga hästi teavad, samuti sellega, et rühma suuruse tõttu ei suutnud koolitaja vajalikul määral spetsiifilisemat infot edasi anda ning puudus vajalik diskussioon uute teadmiste omandamiseks. Lisaks rõhutasid küsitlejad, et praktilist tööd sel viisil pole vaja.

Sellist tagasisidet arvestades tehti järgmistel koolitustel mitmeid muudatusi. Alates 2009. aastast toimuvad koolitused väiksemate rühmadega. Kui varem võis rühmas olla 20–30 inimest, siis nüüd kõige rohkem 12 inimest. Uutele küsitlejatele tehakse eraldi koolitus, mis algab sisestusprogrammi Blaise õpetusest koos praktilise tööga, misjärel antakse ülevaade ka kõikides uuringutes ühtlustatud tausttunnustest. Kui värvatakse uusi küsitlejaid, koolitatakse neid vajadust mööda aasta läbi.

Enne 2010. aasta küsitlejate koolitust läbisid kõik sotsiaaluuringute koolitajad ise koolitaja koolituse ja omandasid sealt uusi kasulikke oskusi. Kuigi küsitlejate koolitus on väga spetsiifiline, on leitud mooduseid, kuidas rühmas paremini üksmeeletunnet tekitada ning panna küsitlejaid tundma, et nad on olulised ja et see töö, mida nad teevad, on tähtis. Oluline on anda küsitlejatele piisavalt võimalusi oma probleemidest kõneleda ning kuulnud hiljem arvesse võtta.

Koolitustel antakse ka ülevaade küsitlejate seni tehtud tööst nende endi tehtud vigade põhjal, mida saaks parandada. Koolitused toimuvad pigem küsimuse-vastuse-stiilis, et koolitaja saaks kohe selgitada ja täpsustada, kui midagi arusaamatuks jääb. Seega on koolitus mõlemapoolne info jagamine, teadmiste edastamine ja koos õppimine.

Kuna sülearvutiküsitlusega on kõik küsitlejad juba hästi kohanenud, siis muudeti ka praktilise koolituse vormi. Terve ankeedi prooviküsitlusena läbitegemise asemel vaadatakse koos raskemaid küsimusi ja uusi kohti küsitluses. Peale koolitajate väljapakutud ülesannete saavad küsitlejad ise nimetada olukordi, mis võivad küsitledes tekkida, ning need mängitakse läbi ja vaadatakse, millised veateated võivad ilmneda ja kuidas viga parandada.

Koolitused ja sealt saadavad teadmised ning ka küsitlejate motiveerimine on üks olulisi tegureid, mis tagab küsitluste hea kvaliteedi. Sellele viimaste aastate uuringute koolitusel ka rõhatakse.

## Küsitlusmeetod

Statistikaamet hakkas isiku-uuringutes sülearvuteid kasutama 2002. aastal. Enne seda olid kõik tööjõu-uuringu küsitlused silmast silma intervjuud paberankeediga (PAPI-meetod ehk Paper Assisted Personal Interview). 2002. aasta lõpus tehtud tööjõu-uuringu prooviuuringus kasutati intervjuerimisel esimest korda paberankeedi asemel sülearvutit (vt kuukirja Eesti Statistika. 8/04. Estonian Statistics, lk 5–14). Edukalt kulgenud prooviküsitluse järel hakati 2003. aastal regulaarselt kasutama kuut sülearvutit. Alates 2005. aasta IV kvartalist on kõik

küsitlajad tööjõu-uuringus kasutanud sülearvutit. Erandolukorras (turvalisuse kaalutlustel, tehnilise rikke tõttu vms põhjusel) on küsitlajatel lubatud kasutada paberankeeti. Paberankeetide osatähtsus on aasta-aastalt vähenenud ja oli aastatel 2010–2012 2–3% (tabel 15).

Leibkonna esmakordne küsitlus on silmast silma intervjuu. Muud küsitlusviisid (sh telefoniküsitlus) ei ole üldjuhul lubatud. Alates 2012. aastast võib korduvat küsitlust (teist, kolmandat ja neljandat küsitlust) mõjuval põhjusel teha ka telefoni teel (CATI-meetod ehk Computer Assisted Telephone Interview). Näiteks kui küsitlatavat keeldub silmast silma intervjuust, küsitlatavat elab väga kaugel või on ajutiselt kodust ära sõitnud. 2012. aastal oli CATI-intervjuude osatähtsus 15,5%.

Tabel 15 **Intervjuud küsitlusmeetodi järgi, 1995–2012**  
(protsenti)

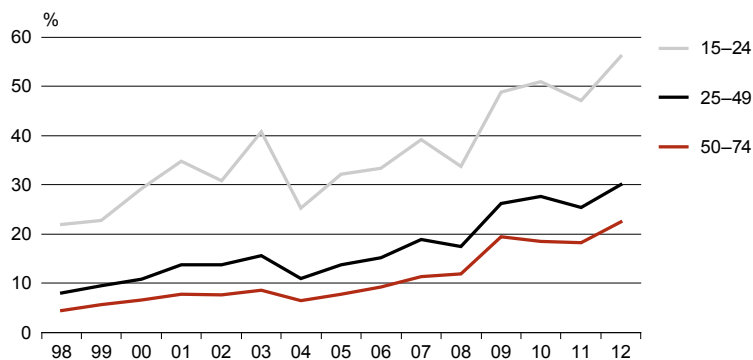
Aasta	PAPI-intervjuud	CAPI-intervjuud	CATI-intervjuud	Kokku
1995–2002	100,0	-	-	100,0
2003	89,7	10,3	-	100,0
2004	90,2	9,8	-	100,0
2005	67,0	33,0	-	100,0
2006	5,1	94,9	-	100,0
2007	5,4	94,6	-	100,0
2008	4,8	95,2	-	100,0
2009	3,5	96,5	-	100,0
2010	2,6	97,4	-	100,0
2011	2,0	98,0	-	100,0
2012	1,8	82,7	15,5	100,0

Tööjõu-uuringu leibkonnaküsitlusele vastab üks leibkonna 15–74-aastastest liikmetest, kelle valib leibkond ise. Isikuküsitlusele vastab iga 15–74-aastane leibkonnaliige iseenda kohta. Kui mõni leibkonnaliige ei ole kättesaadav, siis võib tema eest ja tema kohta vastata mõni teine leibkonnaliige (*proxy-intervjuu*).

Tabel 16 **Proxy-intervjuude osatähtsus soo ja vanuse järgi, 1998–2012**  
(protsenti)

Aasta	Kokku				Mehed				Naised			
	15–74	15–24	25–49	50–74	15–74	15–24	25–49	50–74	15–74	15–24	25–49	50–74
1998	9,5	21,9	8,0	4,5	13,2	24,5	12,0	7,1	6,4	19,3	4,3	2,6
1999	10,7	22,7	9,5	5,7	15,1	26,3	14,2	8,9	6,9	18,9	5,0	3,5
2000	12,8	29,3	10,8	6,6	18,8	33,6	17,4	11,0	7,8	24,8	4,8	3,6
2001	15,5	34,8	13,7	7,8	23,1	39,6	22,5	13,3	9,1	29,8	5,8	3,9
2002	14,7	30,8	13,8	7,7	22,2	35,4	22,9	12,8	8,3	25,6	5,3	4,2
2003	17,6	40,8	15,6	8,6	25,4	44,2	24,9	14,4	10,9	37,0	6,8	4,6
2004	11,9	25,2	10,9	6,5	17,8	28,4	17,9	11,0	6,8	21,6	4,5	3,3
2005	15,5	32,1	13,7	7,8	21,7	35,2	21,3	12,7	10,0	28,6	6,8	4,1
2006	17,7	33,4	15,2	9,2	23,5	35,3	22,8	14,3	12,4	31,4	8,3	5,2
2007	21,6	39,2	18,9	11,3	28,8	41,9	28,6	17,6	15,0	36,4	10,1	6,3
2008	19,5	33,7	17,4	11,9	26,0	36,5	25,4	18,4	13,5	30,9	10,2	6,6
2009	29,0	48,8	26,2	19,4	38,1	50,2	38,5	28,3	20,7	47,2	14,9	12,3
2010	29,5	51,0	27,6	18,5	39,8	55,1	39,9	28,4	20,1	46,4	15,9	10,8
2011	27,4	47,1	25,4	18,2	37,1	50,2	36,7	28,6	18,5	43,6	14,8	9,8
2012	32,2	56,1	30,0	22,5	42,3	59,4	40,8	33,7	22,9	52,3	20,0	13,3

Joonis 9 Proxy-intervjuude osatähtsus vanuse järgi, 1998–2012



Proxy-intervjuude osatähtsus on kasvanud 10%-st aastatel 1998–1999 kuni 32%-ni 2012. aastal (tabel 16). Mida nooremad on küsitlavad, seda suurem on proxy-intervjuude osatähtsus. 2012. aastal vastas üle poolte 15–24-aastaste küsitlavadate eest keegi teine (joonis 9). Meeste puhul on proxy-intervjuude osatähtsus kaks korda suurem kui naiste puhul (2012. aastal vastavalt 42,3% ja 22,9%). Kõige meelsamini annavad intervjuusid vanemaealised naised, kuigi ka nende puhul on proxy-intervjuude osatähtsus kasvanud. 50–74-aastaste naiste eest vastas 2012. aastal keegi teine 13,3% juhtudest.

#### Küsitluse kestus

Küsitluse kestus on isiku-uuringutes oluline näitaja. Eriti tähtis on see selliste uuringute puhul, kus sama leibkonda küsitletakse teatud ajavahemiku jooksul mitu korda. Tööjõu-uuringus osaleb iga leibkond neli korda. Seepärast on juba küsitluse esimeses etapis oluline, et see toimuks võimalikult lühikese ajaga. Kui küsitlus tundub küsitlava jaoks liiga pikk ja aega raiskav, siis võib ta keelduda uuringu järgmistel etappidel osalemast.

Küsitluse kestus sõltub mitmest asjaolust. Küsitlavad on erinevad inimesed. Aeglasema loomuga inimestel võtab vastamine rohkem aega. Mõnele üksinda elavale vanemale inimesele meeldib küsitlejaga pikalt vestelda. Samas, kiire elurütmiga ja väga hõivatud inimesed võivad nõustuda vaid lühikese ja konkreetse intervjuuga. Et suurendada just selle, tööturul kõige aktiivsema rühma vastamise määra, on oluline, et küsitlus korraldataks kiiresti, sealjuures ka kvaliteetselt. Selle saavutamiseks on esiteks vaja professionaalse väljaõppega küsitlajaid ja teiseks väga häid küsitlusinstrumente (ankeedid, juhendid, arvutiprogrammid jms).

Küsitluse kestus erineb aastati osalt seetõttu, et ankeet on igal aastal erinev. Aastatel 1995–2000, mil ankeedis oli ka tagasivaateline osa, kestis intervjuu palju kauem kui järgmistel aastatel. 1995. aastal, mil koguti andmeid tagasiulatuvalt eelneva kuue aasta kohta, kestis tööjõu-uuringu intervjuu keskmiselt ligi tund aega (tabel 17). 1997. aastal, mil tagasi-vaateliselt koguti ainult kahe aasta andmeid, lühenes intervjuu ligi poole võrra.

Tabel 17 Keskmine intervjuu kestus, 1995–2012 (minutit)

Aasta	Kokku	Esmakordne küsitlus	Korduvküsitlus
1995	56,8	-	-
1997	34,0	-	-
1998	27,5	-	-
1999	26,4	-	-
2000	25,4	26,4	22,6
2001	22,6	24,4	21,9
2002	28,2	30,2	27,6
2003	23,1	25,6	22,4
2004	29,0	32,0	27,8
2005	19,9	21,7	19,4
2006	15,2	18,4	13,9
2007	14,1	17,6	13,1
2008	14,2	17,0	13,3
2009	12,4	15,1	11,6
2010	12,0	15,0	10,9
2011	14,7	18,2	13,3
2012	11,9	15,9	10,5

Oluliselt mõjutas intervjuu kestust küsitlusviisi muutus. 2005. aastal lühenes keskmine intervjuu 20 minutini ja 2006. aastal 15 minutini, sest alates 2005. aasta IV kvartalist töötavad kõik küsitlajad sülearvutiga.

Kui leibkonda küsitletakse esimest korda, kestab intervjuu alati kauem kui järgmistel küsitlustel, sest korduval küsitlusel on juba osa andmeid eelmisest küsitlusest olemas ja nende puhul tuleb vaid täpsustada vahepealseid muutusi. Paberankeediga küsitluste puhul pidi küsitlaja ka korduvalt küsitletavate leibkondade puhul ankeedi täies mahus täitma, kuid seejuures abistas teda paberil olev informatsioon eelmisest küsitlusest ja nii sai aega kokku hoida. Näiteks 2001. aastal, mil kõik küsitlused tehti paberankeediga, oli korduvküsitluse keskmine pikkus 22,9 minutit, mis on 10% lühem kui esmakordsel küsitlusel (24,4 minutit).

Sülearvutiküsitluse puhul kuvab programm automaatselt ekraanile need eelmisel küsitlusel kogutud andmed, mis ei muutu või muutuvad üsna vähe. Küsitlaja tööd lihtsustab see oluliselt, sest ta peab nende andmete puhul vaid täpsustama, kas midagi on muutunud. Kui paberankeediga küsitluse ajal oli erinevus esmakordse küsitluse ja korduva küsitluse kestuse vahel väike, siis sülearvutiga intervjuu puhul on aja kokkuhoid märkimisväärne. Näiteks 2012. aastal oli korduvküsitlus kolmandiku lühem kui esmakordne küsitlus (vastavalt 10,5 ja 15,9 minutit).

## Küsitluse kulg

Enamik tööjõu-uuringu intervjuusid tehakse küsitletava elukohas (alates 1997. aastast üle 90%) (tabel 18). Ainult 1995. aastal tehti suhteliselt vähem intervjuusid küsitletava elukohas (79%) ja rohkem küsitletava töökohas (9%) ning mujal (13%). Seda erinevust seletab asjaolu, et 1995. aastal küsitleti vaid valimiisikuid, 1997. aastast alates aga kõiki leibkonna tööealisi liikmeid. Suuremate leibkondade puhul on loomulik, et küsitletakse leibkonna elukohas. Kuna 2012. aastast tehakse intervjuusid ka telefonitsi, siis varasemate aastatega võrreldavuse huvides ei ole neid tabelis arvestatud s.t andmed on silmast silma intervjuude kohta. 2012. aastal tehti silmast silma intervjuudest 92% küsitletava elukohas. Küsitletava töökohas tehtavate intervjuude osatähtsus on aastatel 1997–2012 olnud 2–4%. Mujal tehtavate intervjuude osatähtsus, mis oli aastatel 1997–1999 4–6%, vähenes aastatel 2000–2011 2–3%-ni ja kasvas taas 2012. aastal, mil silmast silma intervjuudest tehti mujal ligi 4%.

Muud intervjuu tegemise kohad on näiteks küsitletava suvekodu, tema sugulaste elukoht, kohvik, baar, raamatukogu, postkontor, jõusaal, tervisekeskus, park, auto jm. See küsitluskohtade loetelu näitab küsitlajate leidlikkust küsitletavaga kontakti saamisel talle kõige sobivamal ajal ja kohas.

Tabel 18 **Küsitluse toimumise koht, 1995–2012**  
(protsenti)

Aasta	Küsitletava elukoht	Küsitletava töokoht	Muu koht	Kokku
1995	78,6	8,6	12,8	100,0
1997	90,9	3,7	5,4	100,0
1998	90,5	3,9	5,6	100,0
1999	90,7	3,7	5,6	100,0
2000	94,4	2,5	3,1	100,0
2001	94,4	2,7	3,0	100,0
2002	96,2	2,0	1,9	100,0
2003	96,2	1,9	1,9	100,0
2004	96,1	1,7	2,2	100,0
2005	95,9	2,0	2,1	100,0
2006	95,2	3,0	1,8	100,0
2007	94,3	2,7	3,0	100,0
2008	95,6	2,9	1,4	100,0
2009	93,8	3,8	2,4	100,0
2010	94,0	3,8	2,2	100,0
2011	93,5	3,5	3,0	100,0
2012	92,4	3,9	3,7	100,0

Tabel 19 **Küsitluse keel, 1995–2012**  
(protsenti)

Aasta	Eesti keel	Muu keel	Kokku
1995	68,3	31,7	100,0
1997	70,8	29,2	100,0
1998	79,5	20,5	100,0
1999	77,3	22,7	100,0
2000	76,1	23,9	100,0
2001	76,7	23,3	100,0
2002	77,8	22,2	100,0
2003	76,9	23,1	100,0
2004	78,1	21,9	100,0
2005	80,2	19,8	100,0
2006	78,8	21,2	100,0
2007	78,0	22,0	100,0
2008	80,0	20,0	100,0
2009	81,0	19,0	100,0
2010	82,0	18,0	100,0
2011	80,5	19,5	100,0
2012	81,2	18,8	100,0

Enamik tööjuu-uuringu intervjuudest tehakse eesti keeles ja nende osatähtsus on aasta-aastalt kasvanud. Kui 1995. aastal tehti eesti keeles 68% intervjuudest, siis aastatel 2009–2012 üle 80% (tabel 19). See tuleneb nii eestlaste osatähtsuse suurenemisest rahvastikus kui ka mitte-eestlaste eesti keele oskuse paranemisest. Muukeelsed intervjuud on üldjuhul venekeelsed, ainult üksikuhtudel on olnud vaja kasutada ingliskeelset ankeeti.

Tabel 20 **Küsitluse juures viibijad, 1995–2012**  
(protsenti)

Aasta	Mitte keegi	Alla 6-aastased lapsed	6-aastased ja vanemad lapsed	Abikaasa (elukaaslane)	Muud sugulased	Muud täiskasvanud	Kokku
1995	60,7	6,4	6,8	19,1	9,8	4,1	100,0
1997	45,9	4,9	7,7	31,5	16,7	2,4	100,0
1998	43,7	4,6	9,7	34,1	16,6	2,3	100,0
1999	47,3	4,5	9,6	33,9	17,6	2,2	100,0
2000	45,6	4,5	8,2	32,8	16,4	1,4	100,0
2001	45,8	3,9	7,9	33,1	16,7	1,2	100,0
2002	44,3	4,4	9,0	33,5	18,4	1,2	100,0
2003	49,3	3,8	8,5	29,8	15,1	1,2	100,0
2004	51,8	4,5	7,6	28,3	14,6	1,3	100,0
2005	50,5	4,1	7,4	28,5	15,6	1,0	100,0
2006	53,1	2,9	5,8	25,3	17,5	0,6	100,0
2007	55,6	2,4	4,6	23,2	17,4	0,5	100,0
2008	67,5	2,9	6,6	16,3	10,7	0,3	100,0
2009	68,4	2,8	4,5	15,3	11,6	0,7	100,0
2010	69,4	3,8	3,8	14,6	10,9	0,9	100,0
2011	71,6	2,9	3,3	14,3	10,3	0,8	100,0
2012	73,9	3,3	2,8	13,6	8,7	0,6	100,0

Kui võrrelda intervjuusid küsitluse juures viibinute hulga järgi (tabel 20), on näha, et 1997. aastal viibis intervjuueerimise juures teisi isikuid rohkem kui 1995. aastal. 1997. aastal tehti ilma kõrvalviibijateta 46%, 1995. aastal 61% intervjuudest. Põhjus on jällegi see, et 1995. aastal küsitleti ainult ühte isikut leibkonnast – valimiisikut. Edaspidi on ilma kõrvalviibijateta tehtud intervjuude osatähtsus aasta-aastalt suurenenud, mis parandab uuringu kvaliteeti, sest siis on ka vähem juhuseid, mil kõrvalviibijad intervjuu kulgu segavad. Kõige rohkem on vähenenud juhud, kus intervjuu juures viibib abikaasa või elukaaslane. Kui aastatel 1997–2002 viibis küsitleva abikaasa või elukaaslane iga kolmanda intervjuu juures, siis aastatel 2010–2012 ainult iga seitsmenda intervjuu juures. Seda ilmselt seetõttu, et järjest kiireneva elutempo tõttu on küsitlajal raskem abikaasasid/elukaaslasid korraga kodus leida. Seetõttu on suurenenud ka eespool mainitud *proxy*-intervjuude osatähtsus.



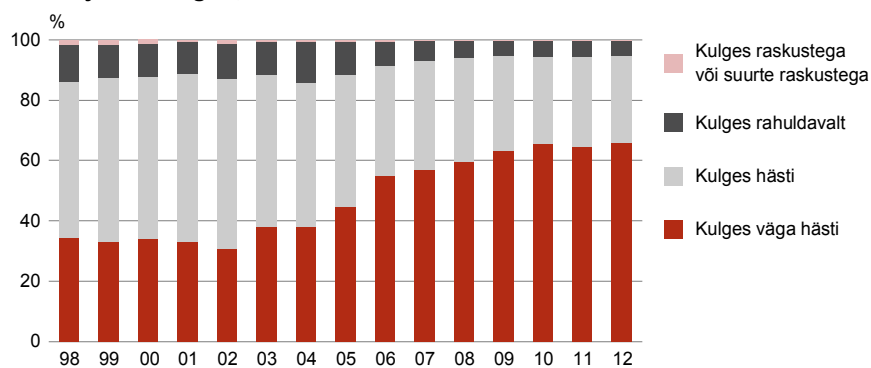
Tabel 21 **Küsitleja hinnangud, 1995–2012**  
(protsenti)

Aasta	Kulges väga hästi	Kulges hästi	Kulges rahuldavalt	Kulges raskustega	Kulges suurte raskustega	Kokku
1995	34,9	46,0	15,9	2,7	0,4	100,0
1997	31,0	53,0	14,0	1,7	0,3	100,0
1998	34,3	51,8	12,4	1,2	0,2	100,0
1999	33,2	54,1	11,1	1,4	0,1	100,0
2000	33,8	54,2	10,8	1,1	0,1	100,0
2001	33,1	55,7	10,5	0,6	0,1	100,0
2002	30,8	56,4	11,9	0,8	0,2	100,0
2003	38,0	50,2	11,1	0,5	0,1	100,0
2004	38,1	47,6	13,7	0,5	0,1	100,0
2005	44,5	44,1	11,0	0,4	0,0	100,0
2006	55,0	36,6	8,0	0,3	0,0	100,0
2007	56,8	36,4	6,7	0,1	0,0	100,0
2008	59,8	34,4	5,7	0,1	0,0	100,0
2009	63,5	31,3	5,0	0,1	0,0	100,0
2010	65,7	28,9	5,3	0,1	0,0	100,0
2011	64,5	29,9	5,4	0,1	0,0	100,0
2012	66,0	28,7	5,2	0,1	0,0	100,0

Üks uuringu kvaliteedinäitaja on küsitleja hinnang intervjuu kulgemise kohta. See on ankeeti lisatud küsimus, millele vastavad kõik küsitlejad pärast iga intervjuud. 1995.–2002. aasta tööjõu-uuringu kulgu hindas ligikaudu kolmandik küsitlejatest väga heaks ja pooled küsitlejad heaks (tabel 21). Rahuldavalt ja raskustega kulgenud intervjuusid oli kõige rohkem esimeses, 1995. aasta uuringus. Järgmistel aastatel on küsitlejad intervjuude kulgemist järjest paremaks hinnanud.

Küsitlejate hinnangud paranesid märkimisväärselt siis, kui nad alustasid sülearvuti-küsitlusega (joonis 10). Väga hästi kulgenud intervjuude osatähtsus suurenes 38%-st 2003. aastal 66%-ni 2012. aastal. Rahuldavalt kulgenud intervjuude osatähtsus vähenes samal ajal 11%-st 5%-ni ning raskustega kulgenud intervjuude osatähtsus 0,5%-st 0,1%-ni. Alates 2005. aastast on väga harva esinenud mõni intervjuu, mida küsitlejad on hinnanud suurte raskustega kulgenuks. Nende osatähtsus on nullilähedane (alla 0,1%).

Joonis 10 **Küsitleja hinnangud, 1998–2012**



Lisaks hinnangule küsitluse kohta on küsitlejatel võimalus iga intervjuu lõppu lisada märkusi küsitlust seganud asjaolude kohta. Aastate jooksul on küsitlejad raskendavaid asjaolusid märkinud järjest vähem, kuid sisu poolest on need enamasti samad mis uuringu algusaastatelgi.

Kõige rohkem segab küsitlust küsitletava negatiivne suhtumine (vaenulik, umbusklik, tõrjuv, agressiivne vms). Intervjuud on raske teha ka juhul, kui küsitletava tervislik seisund on halb või on tal probleeme mäluaga. Aeg-ajalt on probleeme purjus küsitletava või küsitlust segavate juuresviibijatega. Mõnikord häirib küsitlejat ka intervjuu toimumise koht – kui see on näiteks räpane, seal puudub elekter, tehakse remonti või ei lastagi korterisse ja intervjuud tehakse koridoris.

## Andmepuhastus

Kui tööjõu-uuringu küsitlustes kasutati veel paberankeete, oli vaja need hiljem arvutisse sisestada. 1995. aastal sisestati uuringu andmed tsentraalselt Statistikaametis. 1997.–1999. aasta küsitluste andmesisestust Statistikaameti maakondade büroodes juhtisid tolaeagse küsitlejate võrgu koordinaatorid. Andmesisestusprogramm oli tehtud tarkvaraga Blaise ja see sisaldas ka esmast loogilist kontrolli. See võimaldas küsitlejate võrgu koordinaatoritel suure osa vigadest avastada kohapeal ja lasta küsitlejatel ankeete täpsustada kohe intervjuule järgnenud päeval. Maakondadest saadeti sisestatud ankeedid elektrooniliselt Statistikaametisse, kus neid kontrolliti veel spetsiaalse SAS-i lisa-programmiga.

Alates 2000. aastast kuni sülearvutiküsitluse täieliku rakendumiseni 2005. aasta IV kvartalis sisestati kõik ankeedid tsentraalselt. Koordinaatorid kogusid iga kahe nädala tagant oma piirkonna küsitlejatelt tehtud töö kokku ja saatsid täidetud paberankeedid Statistikaametisse. Kui sisestamise käigus ilmnisid ankeedis vastuolud, võeti ühendust vea teinud küsitlejaga, kes täpsustas olukorda.

Pärast küsitluste lõppu ja kõigi andmete sisestamist konverteeriti Blaise'i andmefailid SAS-i vormingusse ning kontrolliti keerulisemaid seoseid, mida ei olnud võimalik Blaise'is teha. Vastuolude korral küsiti täpsustusi taas küsitlejailt.

Alates 2001. aastast oli andmesisestusprogrammi täiendatud nii, et operaatorid said ankeetide sisestamise ajal leitud vea korral vastava küsimuse juurde lisada märkuse. See võimaldas hiljem analüüsida küsitlejate tehtud vigu ja leida selle põhjuseid (küsitlejate ebapiisav väljaõpe, raskesti arusaadav küsimus ankeedis jms). Küsitlejate võrgu koordinaatorid said iga kvartali lõpus kõigi küsitlejate kohta vigade aruande, mille alusel nad õpetasid veel kord küsitlejaid, kelle töö kvaliteet oli halb.

Sülearvutiga tehtava silmast silma-intervjuu üks olulisemaid eeliseid paberankeediga intervjuu ees on see, et andmeid saab puhastada küsitleja intervjuu ajal. Selleks on elektroonilises keskkonnas lisatud loogilised kontrollid, mis annavad vastuolust märku kohe pärast viimase sellise küsimuse vastamist, millega kontroll seotud on. Loogilisi vastuolusid tuleb küsitlejal täpsustada kohe intervjuu ajal ja vajaduse korral vastus parandada või lisada küsimusele selgitav märkus.

Kuna Statistikaamet alustas 2012. aastal lisaks senisele kvartaalsele andmete avaldamisele töötuse näitajate avaldamist kuude kaupa, siis oli vajalik muuta välitööde korraldust. Vältimaks tööde kuhjumist uuringukuu lõppu, toimuvad tööjõu-uuringu välitööd alates jaanuarist 2012 nädalate kaupa.

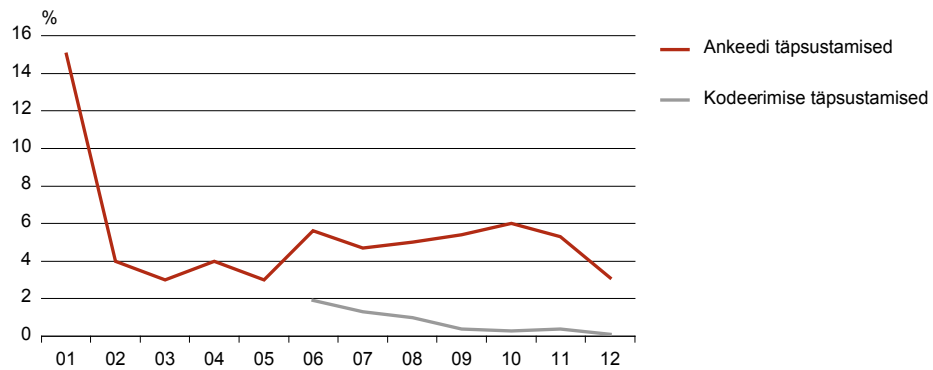
Küsitlejad saavad täidetud ankeedid ja protokollid ära vähemalt kord nädalas. Hiljemalt esmaspäeval saadetakse kõik eelmisel nädalal tehtud ankeedid ja protokollid.

Kui andmed on küsitlejatelt Statistikaametisse laekunud, alustab Statistikaameti rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakond (RSSO) laekunud andmete kontrollimist andmebaasis. Baasist leitud vead parandatakse või saadetakse vajaduse korral täpsustamiseks andmekogumisosakonna (AKO) välitööde talitusse, kes kontakteerub küsitlejaga. Küsitleja tehtud täpsustused lisab andmetesse RSSO. Hiljemalt neljapäevaks eelmisel nädalal laekunud ankeedid täpsustatakse ja protokollid kodeeritakse.

Allpool on kirjeldatud laekunud ankeetide andmepuhastuse toiminguid.

- Vaadatakse üle intervjuu ajal ilmnunud loogilised kontrollid ja küsitlejate lisatud selgitused. Piisavad selgitused aktsepteeritakse, vigade või ebapiisavate selgituste korral pöördatakse täpsustuseks küsitleja poole. Vajaduse korral pöörduv küsitleja uuesti vastaja poole.
- Vaadatakse üle küsitleja lisatud märkused. Vajaduse korral parandatakse vastuseid või pöördatakse täpsustuseks küsitleja poole. Kui tarvis, pöörduv küsitleja uuesti vastaja poole.
- Vaadatakse üle variandi „muu“ kasutamisel lisatud selgitused. Vajaduse korral parandatakse vastust või pöördatakse täpsustuseks küsitleja poole. Kui tarvis, pöörduv küsitleja uuesti vastaja poole.

Joonis 11 Täpsustamise käigus parandatud ankeetide osatähtsus, 2001–2012



2001. aastal, mil täpsustamised esimest korda fikseeriti, parandati täpsustamise käigus 15% ankeetidest (joonis 11). Täpsustamise aruande alusel tehtud töö küsitlejatega parandas ankeetide kvaliteeti oluliselt. Täpsustatud ankeetide osatähtsus vähenes ja oli 2002.–2005. aastal 3–4% piires. Tänu sülearvutiküsitlusele on ankeetide loogilise kontrollimise võimalused ja ankeetide täpsustuste fikseerimine veelgi täiustunud. Aastatel 2006–2011 on täpsustamise käigus parandatud 5–6% ankeetidest, 2012. aastal 3%.

Alates 2006. aastast on eraldi jälgitud ka kodeerimise täpsustamist – juhul kui küsitleja ei ole intervjuu ajal ankeeti märkinud kodeeritavate tunnuste (küsitleva ametiala ja eriala, ettevõtte/asutuse tegevusala) kirjeldusi piisavalt täpselt, siis peab ta ankeeti hiljem täpsustama, et kodeerijal oleks võimalik kodeerida. Kodeerimise jaoks oli 2006. aastal vaja andmeid täpsustada 2% ankeetide puhul. Järgmistel aastatel paranes küsitlejate töö ka selles vallas ja täpsustusi tuli küsida järjest vähem. 2009.–2011. aastal vajas kodeerimiseks täpsustusi ainult 0,3–0,4% ankeetidest, 2012. aastal veelgi vähem – 0,1%..

#### Andmete kodeerimine

Tööjõu-uuringu andmetöötles kasutatakse Eesti haldus- ja asustusjaotuse klassifikaatorit (EHAK), Eesti piirkondlike üksuste statistilist klassifikaatorit (NUTS), riikide ja territooriumide klassifikaatorit (ISO-3166), rahvusvahelist ühtset hariduse liigitust (ISCED), Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatorit (EMTAK), ametite klassifikaatorit (ISCO), rahvuste klassifikaatorit ning keelte klassifikaatorit.

Aastatel 1997–1999 sisestati maakondades ankeedi sisestamise käigus haldusjaotuse (elukoht, sünnikoht, töökoha asukoht), rahvuse ning keele (kodune keel, võõrkeeled) koodid. Tegevusalad, ametialad ja erialad kodeeriti ja sisestati tsentraalselt. Alates 2000. aastast kodeeritakse kõik andmed tsentraalselt. Sülearvutiküsitluse rakendamisega haldusjaotust, rahvust ja keelt enam kodeerida ei ole vaja, need koodid annab andmesisestusprogramm automaatselt.

Klassifikaatori muutumise korral kodeeritakse ETU andmed ümber uue klassifikaatori järgi tagasiulatuvalt kas terve või osalise aegrea ulatuses. Tegevusalade klassifikaatori uus versioon EMTAK 2008, mille alus on rahvusvaheline klassifikaator NACE Rev. 2, on ETU-s kasutusel alates 2008. aastast ja andmed on selle järgi ümber kodeeritud terve 1989. aastaga algava aegrea ulatuses. Klassifikaatori EMTAK 2003 (NACE Rev. 1.1) järgi olid ETU andmed kodeeritud aastatel 1989–2008.

Ametialade klassifikaatori (AK) uus versioon AK 2008, mille alus on rahvusvaheline klassifikaator ISCO-08, on ETU-s kasutusel alates 2010. aastast ja andmed on selle järgi ümber kodeeritud 2000. aastaga algava aegrea ulatuses. Klassifikaatori AK 1999 (ISCO-88) järgi olid ETU andmed kodeeritud aastatel 1989–2010.

Tabel 22 **Haridustasemetele vastavad ISCED 97 koodid**

Eesti haridustase	ISCED 97 kood
Esimese taseme haridus või madalam	0–2
alghariduseta	0
algharidus	1
põhiharidus	2A
kutseharidus põhihariduseta noortele	2C
Teise taseme haridus 3	3
üldkeskharidus	3A
kutsekeskharidus põhihariduse baasil	3B
keskeriharidus põhihariduse baasil	3A
kutseõpe põhihariduse baasil	3C
Teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	4
kutsekeskharidus keskhariduse baasil	4B
Kolmanda taseme haridus	5–6
akadeemiline kõrgharidus (bakalaureusekraad, magistrikraad)	5A
rakenduslik kõrgharidus (rakenduskõrgharidus, diplomiõpe, kutsekõrgharidus)	5B
keskeriharidus keskhariduse baasil	5B
doktorikraad	6

Omandatud või õpitav eriala kodeeritakse Eesti õppekavade liigituse järgi. Kodeerimise alus on eriala nimetus ja omandamise koht.

ISCED 97 alusel haridustaseme kodeerimiseks on ankeedis eraldi küsimused üldhariduskoolis omandatud hariduse ning kutse-, eri- ja ametialase hariduse kohta. ISCED 97 koodidele vastavad Eesti haridustasemed on esitatud tabelis 22.

Tööjõu-uuringus kasutatava regionaalse jaotuse alus on Eesti piirkondlike üksuste statistiline klassifikaator (NUTS). Andmed on avaldatud järgmiste piirkondade (NUTS3) kaupa:

EE001	Põhja-Eesti	Harju maakond
EE004	Lääne-Eesti	Hiiu, Lääne, Pärnu ja Saare maakond
EE006	Kesk-Eesti	Järva, Lääne-Viru ja Rapla maakond
EE007	Kirde-Eesti	Ida-Viru maakond
EE008	Lõuna-Eesti	Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond

## 2.8. Imputeerimine

Tööjõu-uuringus on väärtusi imputeeritud vaid mõned viimased aastad. Alates 2010. aastast imputeeritakse leibkonna sissetulek neile, kes sellele küsimusele ei vastanud. Kui aga mõni vastaja ei nõustu oma leibkonna sissetulekut avaldama, siis palutakse tal öelda sissetuleku vahemik. Vahemikud on ette antud. Kui mõni vastaja siiski keeldub oma sissetulekut avaldamast, siis see imputeeritakse talle. Esiteks määratakse igale leibkonnale selle liikmete arvu ja vanuse ning laste arvu järgi peretüüp. Eristatakse kümnet peretüüpi.

- 1 – üksik alla 65-aastane
- 2 – üksik 65-aastane või vanem
- 3 – paar, kellest vähemalt üks on alla 65-aastane
- 4 – üle 65-aastane paar
- 5 – ühe või enama lapsega üksikvanem
- 6 – ühe lapsega paar
- 7 – kahe lapsega paar
- 8 – kolme lapsega paar
- 9 – üle kolme lapsega paar
- 10 – muu

2010. aastal arvutati igale peretüübile keskmine sissetulek kõigi sissetuleku avaldanute andmete alusel. Seejärel määrati igale sissetuleku küsimusele vastamata jätnule tema peretüübi järgi keskmine sissetulek.

Alates 2011. aastast sellist kõikset meetodit enam ei kasutata. Kasutusel on hoopis *hot-deck*-meetod, mis imputeerib puuduvad väärtused olenevalt vahemikust juhuslikkuse alusel neile, kes nõustusid ütlema leibkonna sissetuleku vahemiku. Neile, kes keeldusid ütlemast ka vahemikku, imputeeritakse sissetulekuks peretüübi keskmine sissetulek.

Nagu leibkonna sissetulekutunnus, imputeeritakse tööjõu-uuringus ka palgatunnuse puuduvad väärtusi. Kui isik ei nõustu oma täpset palka ütlema, palutakse tal öelda selle vahemik. Neile, kes soostusid vahemiku ütlema, imputeeritakse täpne palk vahemiku järgi *hot-deck*-meetodiga. Kes keeldusid vastamast ka vahemiku küsimusele, neile palka ei imputeeritagi. Enne 2011. aastat, kui *hot-deck*-meetodit veel kasutusel polnud, määrati igale vahemiku avaldanule palga väärtuseks vahemiku keskmine.

Imputeeritud palga- ja sissetulekutunnuse määrad on tabelis 23.

Tabel 23 **Palga- ja sissetulekutunnuse imputeerimine, 2010–2012**

Aasta	Küsitletute arv	Vastamata jätnute arv	Imputeeritud tunnuste arv	Imputeeritud tunnuste määr, %
<b>Palgatunnus</b>				
2010	7 830	1 521	1 103	14,1
2011	8 970	2 034	1 606	17,9
2012	10 542	2 746	2 227	21,1
<b>Sissetulekutunnus</b>				
2010	7 315	1 700	1 700	23,2
2011	7 951	2 382	2 382	30,0
2012	9 147	3 069	3 069	33,6

### 3. Ajakohasus ja õigeaegsus

Kulus üle aasta, et esimese tööjõu-uuringu küsitluse andmed avaldamiseks ette valmistada. ETU 95 andmed avaldati esimest korda 1996. aasta oktoobri lõpus. Edaspidi on andmeid avaldatud järjest kiiremini.

1997.–1999. aastal, mil uuringut tehti II kvartalis, avaldati andmed sama aasta sügisel. 2000. aastal, kui mindi üle pidevuuringule, avaldati kahe esimese kvartali andmed kaks kuud pärast kvartali lõppu. Alates 2000. aasta III kvartalist oli kvartaliandmete avaldamise tähtaeg 55 päeva pärast kvartali lõppu, alates 2007. aasta II kvartalist 45 päeva pärast kvartali lõppu.

ETU 2000 – ETU 2005 aastaandmed avaldati hiljemalt kolm kuud pärast aasta lõppu (järgmise aasta märtsi lõpus). ETU 2006-st alates avaldatakse aastaandmed koos IV kvartali andmetega, s.o hiljemalt 45 päeva pärast aasta lõppu (järgmise aasta veebruari keskel). Tööjõu-uuringu küsitluste ja Statistikaameti andmete avaldamise aeg on esitatud tabelis 24.

Tabel 24 **Tööjõu-uuringu küsitluste ja andmete avaldamise aeg, 1995–2012**

	I kvartal	II kvartal	III kvartal	IV kvartal	Aasta
ETU 95	31.10.1996	-	-	-	-
ETU 97	-	30.11.1997	-	-	-
ETU 98	-	04.11.1998	-	-	-
ETU 99	-	28.10.1999	-	-	-
ETU 2000	26.05.2000	28.08.2000	23.11.2000	22.02.2001	23.03.2001
ETU 2001	23.05.2001	23.08.2001	23.11.2001	22.02.2002	22.03.2002
ETU 2002	22.05.2002	23.08.2002	22.11.2002	25.02.2003	19.03.2003
ETU 2003	22.05.2003	25.08.2003	24.11.2003	25.02.2004	19.03.2004
ETU 2004	25.05.2004	25.08.2004	24.11.2004	23.02.2005	18.03.2005
ETU 2005	23.05.2005	23.08.2005	22.11.2005	23.02.2006	16.03.2006
ETU 2006	23.05.2006	23.08.2006	22.11.2006	23.02.2007	23.02.2007
ETU 2007	23.05.2007	15.08.2007	15.11.2007	14.02.2008	14.02.2008
ETU 2008	14.05.2008	14.08.2008	14.11.2008	13.02.2009	13.02.2009
ETU 2009	15.05.2009	14.08.2009	13.11.2009	12.02.2010	12.02.2010
ETU 2010	14.05.2010	13.08.2010	12.11.2010	14.02.2011	14.02.2011
ETU 2011	13.05.2011	12.08.2011	14.11.2011	14.02.2012	14.02.2012
ETU 2012	15.05.2012	14.08.2012	14.11.2012	14.02.2013	14.02.2013

## 4. Kättesaadavus ja selgus

### 4.1. Avaldatud andmed

Tööjõu-uuringu andmed tehakse kõigile kasutajatele kättesaadavaks ühel ajal – pressiteate „Tööhõive ja töötus“ avaldamise päeva hommikul kell 8 (enne 2010. aastat kell 9). Pressiteade saadetakse kõigile huvitatuile (k.a ajakirjandus) kas e-posti või faksiga. Samal ajal avaldatakse pressiteade ka Statistikaameti veebilehel [www.stat.ee](http://www.stat.ee).

Aasta jooksul avaldatavate Statistikaameti pressiteadete esialgne kalender avaldatakse aasta alguses pressiteatena. I kvartali pressiteadete kalender on kättesaadav juba eelmise aasta septembris. Viide avaldamise kohta lisatakse nädal varem reede hommikul nädalalendrisse. Tööjõu-uuringu pressiteate avaldamisega samal ajal ilmuvad andmed ka Statistikaameti veebilehel [www.stat.ee](http://www.stat.ee) rubriigis „Statistika“.

#### Statistikaameti andmebaas

Statistikaameti andmebaasi valdkonna „Sotsiaalelu“ (vt [Sotsiaalelu](#)) alamvaldkonnas „Tööturg“ on avaldatud tööjõu-uuringu andmed allolevatel teemadel.

- Hõivatud
- Immigrantrahvastik
- Mitteaktiivsed
- Palgatöötajad
- Tervis ja töövoime
- Töö- ja pereelu
- Töö- ja tööajakorraldus
- Tööealise rahvastiku haridus
- Töötud
- Tööturu üldandmed

Alamvaldkonnas „Sotsiaalne kaitse“ on avaldatud tööjõu-uuringu andmetel põhinevad Laekeni indikaatorid (vt [Laekeni indikaatorid](#)). Alamvaldkonnast „Tervis“ leiab tööjõu-uuringu andmeid puudega inimeste tööhõive kohta (vt [Puudega inimeste tööhõive](#)). Rahvamajanduse arvepidamise tööhõivenäitajad, mis saadakse samuti tööjõu-uuringu põhjal, on avaldatud valdkonna „Majandus“ alamvaldkonnas „Rahvamajanduse arvepidamine“ (vt [Rahvamajanduse arvepidamise lisanäitajad \(tööhõive, tootlikkus, tööjõu ühikukulu\)](#)).

Tööjõu-uuringu andmete aegread algavad aastaga 1989.

Neid uuringu andmeid, mida andmebaasis ei ole avaldatud, on võimalik analüüsiks tellida Statistikaametile saadetava päringu teel (vt <http://www.stat.ee/teenused>).

#### Väljaanded

Eesti tööjõu-uuringu tulemusi on publitseeritud 1996.–2008. aastal Statistikaameti kuukirjas „Eesti Statistika Kuukiri. Monthly Bulletin of Statistics Estonia“, alates 2009. aastast kvartalikirjas „Eesti Statistika Kvartalikirj. Quarterly Bulletin of Statistics Estonia“.

Alates 1997. aastast ilmub väljaandes „Eesti statistika aastaraamat. Statistical Yearbook of Estonia“ tööjõu-uuringu andmetel põhinev peatükk „Tööturg. Labour Market“.

1997.–2008. aastal ilmusid tööjõu-uuringu aastakogumikud „Töötud. Labour Force“ (1998–2003), „Tööturg. Labour Market“ (2004–2005), analüütilised kogumikud, meetodilised ülevaated ja teemalehed e-väljaandena. Tööjõu-uuringu andmeid avaldatakse ka teistes Statistikaameti väljaannetes (<http://www.stat.ee/väljaanded>).

#### Kogumikud

Eesti tööjõu-uuring 1995. Meetodiline ülevaade. *Estonian Labour Force Survey 1995. Methodological Report*. Tallinn, 1997

Eesti tööjõu-uuring 1995. Töötud Eestis 1995. aasta algul ja peamised muutused aastatel 1989–1995. *Estonian Labour Force Survey 1995. Estonian Labour Force at the Beginning of 1995 and General Changes in 1989–1995*. Tallinn, 1997

Eesti tööjõu-uuring 1995. Struktuurimuutused Eesti tööturul aastatel 1989–1994. *Estonian Labour Force Survey 1995. Structural Changes in the Estonian Labour Market in 1989–1994*. Tallinn, 1997

Eesti tööjõu-uuring 1997. Meetodiline ülevaade. *Estonian Labour Force Survey 1997. Methodological Report*. Tallinn, 1998

Eesti tööjõu-uuring 1997. Tööjõud Eestis 1997. aasta II kvartalis. *Estonian Labour Force Survey 1997. Estonian Labour Force in the 2nd quarter of 1997*. Tallinn, 1998

Eesti tööjõu-uuringud 1995 ja 1997. Tööjõud Eestis 1989–1997. *Estonian Labour Force Surveys 1995 and 1997. Estonian Labour Force 1989–1997*. Tallinn, 1998

Eesti tööjõu-uuring 1998. Metoodiline ülevaade. *Estonian Labour Force Survey 1998. Methodological Report*. Tallinn, 1999

Tööjõud 1998. *Labour Force 1998*. Tallinn 1999

Tööjõud 1999. *Labour Force 1999*. Tallinn 2000

Tööjõud 2000. *Labour Force 2000*. Tallinn 2001

Tööjõud 2001. *Labour Force 2001*. Tallinn 2002

Tööjõud 2002. *Labour Force 2002*. Tallinn 2003

Tööjõud 2003. *Labour Force 2003*. Tallinn 2004

Tööturg 2004. *Labour Market 2004*. Tallinn 2005

Tööturg 2005. *Labour Market 2005*. Tallinn 2006

Tööturg arvudes 2006. *Labour Market in Figures*. Tallinn 2007

Pilk tööellu. *A Glimpse into the Working Life*. Tallinn 2008. <http://www.stat.ee/19074>

## Teemalehed

Tööaja paindlikkus. Aare Värk. 2007. <http://www.stat.ee/20256>

Lühi- ja pikaajaline töötus. Siim Krusell. 2007. <http://www.stat.ee/20252>

Naised ja mehed palgatöötajaks. Marin Randoja. 2008. <http://www.stat.ee/29539>

## Üksikandmed

Statistika tarbijatel on võimalik Statistikaametilt taotleda õigust tööjõu-uuringu anonüümse algandmebaasi kasutamiseks teaduslikel eesmärkidel.

Juurdepääs üksikandmetele on tagatud riikliku statistika seadusega, mille riigikogu võttis vastu 10. juunil 2010 ja president kuulutas välja 21. juunil 2010. Üksikandmete kasutamise võimaluste kohta saab täpsemalt lugeda siit:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13332259>

Euroopa Liidu liikmesriikide tööjõu-uuringute anonüümsete algandmebaaside kasutamist teaduslikel eesmärkidel saab taotleda Eurostatist. Vaata täpsemalt:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/introduction>).

## 5. Võrreldavus

### 5.1. Peamised mõisted

Rahvastiku majandusliku aktiivsuse uurimisel võetakse aluseks **tööeline rahvastik**. Tööelised on inimesed, kes uuringunädalal olid 15–74-aastased.

Üldjoontes jaguneb kogu tööeline rahvastik kolmeks. Esiteks: isikud, kes soovivad töötada ehk **majanduslikult aktiivne rahvastik**; teiseks: isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised ehk **majanduslikult passiivne** ehk **mitteaktiivne rahvastik**. Majanduslikult aktiivset rahvastikku nimetatakse **tööjõuks** ja see jaguneb omakorda **hõivatuteks** (töösoovijad, kes tööd on leidnud) ning **töötuteks** (töösoovijad, kes pole tööd leidnud). Majanduslikult passiivse ehk mitteaktiivse rahvastiku hulka kuuluvad näiteks koduperenaised, (mittetöötavad) õppurid, puudega inimesed, lapsehoolduspuhkusel viibivad emad jne.

**(Tööga) hõivatu** on isik, kes uuritava perioodil

- töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena;
- töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus;
- ajutiselt ei töötanud.

Mittetöötamise ajutise iseloomu peamine kriteerium on formaalse töösuhte säilimine tööandjaga (ettevõtja puhul ettevõtte säilimine). Ajutise mittetöötamise põhjus võib olla näiteks puhkus, haigus, täiendus- või ümberõpe, streik jne. Uuringunädalal loetakse töötavaks kõik,

kes on töötanud vähemalt ühe tunni. Selline määratlus on tingitud vajadusest piiritleda töötust kui töö täielikku puudumist.

Lähtudes töötatud tundidest võib töötajad jaotada **täis- ja osaajaga töötajateks**. Osaajaga töötajateks loetakse hõivatud, kes nädalas töötavad alla 35 tunni. Erand on ametid, kus on seadusega kehtestatud lühendatud tööaeg.

Töötajate allkategorია on **vaeghõivatud**. Vaeghõivega on tegemist siis, kui isik ei tööta täisajaga, soovib rohkem töötada ja on valmis lisatööd kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma.

**Töötu** on isik, kelle puhul on ühel ajal täidetud kolm tingimust:

- ta on ilma tööta (ei tööta hetkel mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt);
- ta on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
- ta otsib aktiivselt tööd.

Aktiivseks tööotsimiseks loetakse kõiki realselt ette võetud samme töö leidmiseks või ettevõtluse alustamiseks, nagu tööbörsil registreerumine, tööotsimiskoolutuste avaldamine ja tööpakkumiskoolutustele vastamine, sugulaste ja tuttavate abi kasutamine, laenu(de) taotlemine ettevõtluse alustamiseks jne.

Eraldi käsitletakse neid mittetöötavaid isikuid, kes sooviksid töötada ja oleksid valmis töö olemasolu korral seda ka kohe alustama, kuid kes ei otsi aktiivselt tööd. Aktiivselt ei otsita tööd peamiselt põhjusel, et ei usuta töö leidmise võimalusse. Selle põhjuseks võib olla sobiva töö puudumine lähikonnas, vanus (liiga vana või liiga noor) jne. Nende isikute puhul kasutatakse mõistet **heitunud isikud** ja nad jäävad mitteaktiivsetena tööjõu koosseisust välja.

Rahvastiku majandusliku aktiivsuse hindamiseks kasutatakse **tööjõus osalemise määra** (kasutusel ka nimetus **aktiivsuse määr**). See näitaja leitakse tööjõu (hõivatute ja töötute summa) suhtena tööealisesse rahvastikku.

$$\text{Tööjõus osalemise määr (aktiivsuse määr)} = \text{tööjõud} / \text{tööealine rahvastik}$$

Tööhõive muutuste kirjeldamiseks ning analüüsimiseks kasutatakse **tööhõive määra** näitajat, mis leitakse hõivatute suhtena tööealisesse rahvastikku.

$$\text{Tööhõive määr} = \text{hõivatud} / \text{tööealine rahvastik}$$

Tööpuuduse ulatuse hindamiseks ja selle muutuste analüüsimiseks kasutatakse **töötuse määra** näitajat, mis leitakse töötute suhtena tööjõusse (hõivatute ja töötute summasse).

$$\text{Töötuse määr} = \text{töötud} / \text{tööjõud}$$

## 5.2. Võrreldavus aastate kaupa

Eesti tööjõu-uuringu väljaarendamisel on tehtud mitu meetodilist muudatust, mida tuleb arvestada 1989. aastaga algava aegrea analüüsil (vt skeem).

1989.–1994. aasta andmed koguti tagasivaateliselt 1995. aasta küsitlusega ja võrreldavuse probleeme nende aastate vahel ei ole.

1995.–1999. aasta andmed saadi 1997.–1999. aasta küsitlusega. 1997. aastal mindi isiku-küsitluselt üle leibkonnaliikmete küsitlusele. Valimi alusena võeti kasutusele AS Andmevara rahvastiku andmebaas, 1995. aastal kasutati 1989. aasta rahvaloenduse andmebaasi. Seetõttu võivad erinevused 1994. ja 1995. aasta andmete vahel olla osalt põhjustatud meetodika muudatustest.

Kvartali- ja aastaväljundiga pidevuuringule ülemineku tõttu 2000. aastal võib võrreldavuse probleeme olla 1999. ja 2000. aasta andmete vahel. Alates 2000. aastast tuleb kvartaliandmete analüüsil arvestada, et kui kvartalivalim on üsna väike (2200 leibkonda), on andmete usaldusväärsus väiksem kui 1997.–1999. aasta II kvartali uuringu puhul. Näiteks oli 2000. aasta II kvartalis töötute arv  $85\,500 \pm 10\,700$ , 1999. aasta II kvartalis  $75\,900 \pm 5800$ .

Kvartalivalimi väikese mahu tõttu on kvartaliandmete hulk piiratud ja põhjalikuks analüüsiks saab kasutada ainult aastakeskmisi andmeid.

Aegridu analüüsid ja teiste riikide andmetega võrreldes tuleb alati jälgida, missuguse vanuserühma kohta esitatud andmed on. Tööealise rahvastikuna käsitlevad eri andme-



allikad näiteks 16-aastasi kuni pensioniealisi, 15–64-aastasi, 20–64-aastasi, 15–69-aastasi, 15–74-aastasi, 15-aastasi ja vanemaid jm.

ETU-s on tööealistena defineeritud 15–74-aastased. Kõik 1997. aasta ja järgmiste aastate andmed on kogutud selle vanuserühma kohta. 1989.–1996. aasta andmed, mis saadi tagasivaateliselt ETU 95 ja ETU 97 ajal, on 15–69-aastaste kohta. Et 1997. aasta ja järgmiste aastate andmeid eelmistega võrrelda, on ETU väljaannete vanuserühmade tabelites esitatud andmed ka 15–69-aastaste kohta, samuti teiste enam kasutatavate vanuserühmade kohta.

Eriti oluline on vanust jälgida tööjõus osalemise määra ja tööhõive määra puhul, sest neid arvutatakse suhtena vastavas vanuses rahvastikku. Näiteks 2012. aastal oli 15–74-aastaste tööhõive määr 61%, 15–64-aastaste puhul aga palju suurem – 66,7% ja 20–64-aastaste puhul veelgi suurem – 71,7%. Töötuse määra arvutatakse töötute suhtena tööjõusse ja siin on erinevused 15–74-aastaste (10,2%), 15–64-aastaste (10,4%) ja 20–64-aastaste (10,1%) vahel väiksemad, sest alla 20-aastast ja üle 64-aastast tööjõudu on suhteliselt vähe.

ETU-ga kogutakse andmeid tööealistelt isikutelt (15–74-aastased). Enne 2002. aastat arvestati küsitleva vanuse määramisel vaid sünniaastat: tööealisteks loeti inimesed, kes uuringuaasta 1. jaanuaril olid 15–74-aastased. 2002. aastast alates arvestatakse ka sünnikuupäeva: tööealised on isikud, kes uuringunädalal olid 15–74-aastased.

Alates 2002. aastast kasutatakse vanuse arvutamisel sünnikuupäeva, mis võimaldab täpselt arvutada ka 16-aastaste kuni pensioniealiste andmeid. Enne 2002. aastat arvestati ETU-s pensioniiga ainult täisaastates.

Tabel 25 **Tööjõu-uuringus kasutatud pensioniiga, 1989–2012**

	Vanus, aastat	
	mehed	naised
1989–1994	60	55
1995–1996	61	56
1997–1998	62	57
1999–2001	63	58
2002–2003	63	58,5
2004	63	59
2005–2006	63	59,5
2007	63	60
2008–2009	63	60,5
2010	63	61
2011–2012	63	61,5

## 6. Seostatavus

### 6.1. Töötuse näitajad

Eesti töötuse mõõtmisel on kolm andmeallikat: Statistikaameti tööjõu-uuring, Eurostati harmoneeritud töötuse statistika ja Töötukassa registreeritud töötuse andmed. Andmete kogumise meetodika ja avaldamise sagedus on nende andmeallikate puhul erinev.

#### Erinev andmete avaldamise sagedus

Statistikaamet avaldab tööjõu-uuringu andmeid kvartali kohta, hiljemalt 45 päeva pärast kvartali lõppu. Eurostat avaldab liikmesriikide kohta kuulist harmoneeritud töötuse statistikat üks kuu pärast kuu lõppu. Kõige kiiremini on kättesaadavad Töötukassa registreeritud töötuse andmed, mis avaldatakse kuu viimase kuupäeva seisuga (vajaduse korral ka sagedamini) juba nädala pärast.

Statistikaameti ja Töötukassa andmed on avaldamise hetkel lõplikud, Eurostat korrigeerib vajaduse korral eelmiste kuude andmeid iga järgmise kuu andmete avaldamisel.

Eurostat avaldab nii sesoonselt korrigeeritud kui ka sesoonselt korrigeerimata andmeid. Sesoone korrigeerimise tulemusena saadakse sesoonsusest ja juhuslikest häiritustest puhastatud aegrida. Eurostati pressiteadetes kajastatakse sesoonselt korrigeeritud töötuse andmeid, Eurostati avalikus andmebaasis on kättesaadavad mõlemad aegread.

Statistikaameti tööjõu-uuringu kvartaalsed andmed on sesoonselt korrigeerimata, seega samad mis Eurostati lõplikud sesoonselt korrigeerimata kvartalikeskmised andmed (kuuandmete aritmeetilised keskmised).

## Erinevad definitsioonid

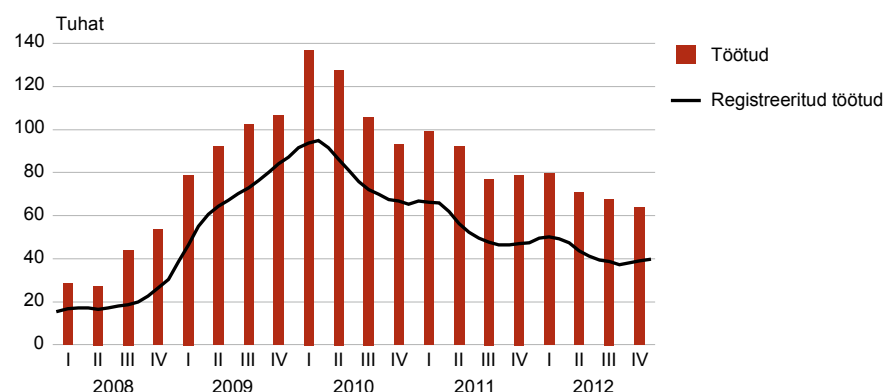
Statistikaameti tööjõu-uuring ja Eurostati harmoniseeritud töötuse statistika põhinevad Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töötuse definitsioonil (vt 5.1). Lisaks töötute arvule kirjeldab olukorda tööturul ka töötuse määr – töötute osatähtsus tööjõus.

Töötukassa registreeritud töötuse statistika aluseks on töötuna ja tööotsijana arvel olevate isikute register. Töötukassa andmed kajastavad ainult seal registreeritud töötuid. Registreeritud töötuse ja töötuse andmete peamine vahe tuleb sellest, et kõik töötud ei võta ennast Töötukassas arvele.

Registreeritud töötud on 16-aastane kuni vanaduspensioniealine isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Töötukassas ja otsib tööd. Töötud otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma.

Registreeritud töötuse olulisemaid näitajaid on registreeritud töötuse määr – registreeritud töötute osatähtsus tööjõus.

Joonis 12 Töötud ja registreeritud töötud, 2008–2012



Kuigi registreeritud töötuse määra arvutatakse 16-aastaste kuni pensioniealiste kohta ja tööjõu-uuringul põhinevat töötuse määra 15–74-aastaste kohta, ei ole see andmete erinevuse märkimisväärne põhjus, sest pensioniealisi töötuid on töötute hulgas üsna vähe. Tööjõu-uuringu andmetel oli 15–74-aastasi töötuid 2012. aastal 71 000, neist 69 000 vanuses 16 aastat kuni pensioniiga.

Töötukassa andmetel oli registreeritud töötuid 2012. aastal keskmiselt 43 000, mis on 61% Statistikaameti tööjõu-uuringul põhinevast töötute koguarvust. Aastatel 2003–2006 on registreerimata jätmise peamine põhjus olnud töötute arvamus, et Töötukassa ei paku sobivat tööd. 2005. aastal nimetas seda peamise põhjusena koguni 42% registreerimata töötutest. 2007.–2012. aastal märgiti kõige rohkem, et registreeruda ei ole vaja, sest saadakse ise hakkama. 2012. aastal vastas nii 32% registreerimata töötutest. Kõige sagedamini leitakse tööd sugulaste ja tuttavate kaudu. 2011. aastal saadi sel moel 48% töökohtadest ja 2012. aastal 46%

Töötud naised registreeruvad aktiivsemalt kui töötud mehed. Töötukassa abita peavad hakkama saama paljud noored (alla 25-aastased) töötud, sest seaduse kohaselt ei ole noortel, kes soovivad õpingutega samal ajal ka töötada, võimalik end Töötukassas registreerida.

Töötute registreerumise aktiivsus kasvab tavaliselt töötuse kiire suurenemise perioodil. Siis registreeruvad aktiivselt need, kes äsja töötuks jäänud ja kel on õigus saada töötuskindlustushüvitist või töötutoetust.

## Eurostati kuuandmed

Eurostat kasutab riikide kohta kuuliste töötuse näitajate arvutamiseks erinevaid meetodeid olenevalt riigi tööjõu-uuringu ja/või administratiivsete andmete olemasolust.

Kuulised töötuse ja hõive hinnangud arvutatakse kõigepealt nelja soo- ja vanuserühma kohta: 15–24-aastaste meeste ja naiste ning 25–74-aastaste meeste ja naiste kohta. Seejärel arvutatakse liikmesriikide, eurotsooni ja Euroopa Liidu keskmised harmoniseeritud töötuse näitajad (töötute arv ja töötuse määr).

Eesti kohta avaldas Eurostat kuulisi töötuse andmeid kuni 2009. aasta juunini, kasutades hinnanguid ja arvutades hindamise hetkel olemasolevad kvartaalsed tööjõu-uuringu andmed neid kuuliste registreeritud töötuse andmetega interpoleerides/ekstrapoleerides<sup>a</sup>.

Kuna majanduskriisi alguses registreerus Eestis palju rohkem töötuid kui varem, siis osutasid Eurostati esialgsed töötuse määra hinnangud Eesti kohta 2009. aasta esimesel poolel niivõrd ülehinnatuks, et alates juulist 2009 ei avaldanud Eurostat Eesti kohta enam kuulisi andmeid. Sellest ajast alates olid Eurostati igakuistes presstieadetes Eesti kohta avaldatud tööjõu-uuringu kvartaalsed andmed. Samuti asendati Eurostati andmebaasis kõik Eesti kohta varem avaldatud kuulised näitajad kvartalikeskmistega.

2011.–2012. aastal töötas Statistikaamet koos Eurostatiga välja uue kuulise töötuse arvutamise meetodi, mis garanteerib usaldusväärsemad tulemused. Esmakordselt avaldas Eurostat Eesti kuulised töötuse näitajad uue nn libiseva kvartali meetodi järgi 2012. aasta 31. oktoobril. Siis avaldati andmed perioodi veebruar 2000 kuni august 2012 kohta ja edaspidi jooksvalt iga kuu kohta.

## Kokkuvõtteks

Töötuse statistika peamine andmeallikas on tööjõu-uuring, mille põhjal avaldavad töötuse statistikat nii liikmesriigid kui ka Eurostat.

Selleks et hinnata töötuse taset võimalikult kiiresti, avaldab Eurostat kuulisi töötuse näitajaid, mis avaldamise hetkel on esialgsed. Seepärast on tarbijal alati soovitatav jälgida, kas tegu on esialgsete või lõplike tulemustega. Eurostati lõplikud töötuse näitajad kõigi riikide kohta on kättesaadavad 90 päeva pärast kvartali lõppu – pärast tööjõu-uuringute andmebaaside laekumist liikmesriikidest. Liikmesriikide statistikaorganisatsioonid avaldavad andmed juba varem (Eestis 45 päeva pärast kvartali lõppu). Eurostati avaldatud lõplikud töötuse näitajad on samad mis Statistikaameti avaldatud.

Töötukassa andmed ei hõlma kõiki töötuid, vaid ainult neid, kes on seal registreeritud. Registreeritud töötuse andmed ei ole rahvusvaheliselt võrreldavad, sest töötute registreerumise aktiivsus oleneb iga riigi seadustest (näiteks hüvitiste suurusel ja maksmise perioodil). Registreeritud töötuse andmed on olulised eelkõige riigi enda jaoks, sest annavad ülevaate sellest, kui palju töötuid vajab riigi abi.

## 6.2. Hõivenäitajad

Peale sotsiaalelu valdkonna tööhõivenäitajate arvutamise Eestis tööjõu-uuringu andmete põhjal ka rahvamajanduse arvepidamise tööhõive lisanäitajad, mis lähtuvad ESA 95 definitsioonidest.

ESA 95 käsitluses on käibel kaks tööhõive arvestuse kontseptsiooni: residendist isiku kontseptsioon ja residendist tootmisüksuse kontseptsioon. Residendist isiku kontseptsiooni puhul iseloomustab tööhõivet hõivatute arv isiku elukoha järgi (isiku elukoht asub Eestis), residendist tootmisüksuse kontseptsiooni puhul aga hõivatute arv isiku töökohta asukoha järgi (isiku töökoht asub Eestis).

Residendist isikute põhjal tehtud arvestuses hõlmavad andmed nii Eestis kui ka välisriikides töötavaid palgatöötajaid ja mittepalgalisi töötajaid ehk isikuid, kelle tööandja on residendist või mitteresidendist tootmisüksus.

Residendist tootmisüksuse kontseptsioonis on hõlmatud residendist ja mitteresidendist palgatöötajad ning mittepalgalsed töötajad, kes töötavad residendist tootmisüksustes, s.o Eestis.

Tööjõu-uuringu andmeid korrigeeritakse, viies need nii residendist isiku kontseptsiooni kui ka residendist tootmisüksuse kontseptsiooni.

<sup>a</sup> Interpoleerimine – funktsiooni antud väärtustera alusel tema vahepealsete väärtuste arvutamine. Ekstrapoleerimine – funktsiooni antud väärtustera abil teiste, väljaspool seda rida asetsevate väärtuste leidmine.

Residendist tootmisüksuste põhjal tehtud arvestused on kasutusel sagedamini, sest need võimaldavad suhestada tööhõivet SKP-ga, et väljendada tööhõive kasvu. Samuti kasutatakse mainitud suhtarvu tootlikkuse näitajate arvutamiseks.

ETU ja ESA 95 tööjõunäitajate definitsioonide peamised erinevused on järgmised:

- ESA 95-s käsitletakse kutsealuseid palgatöötajatena, ETU-s mitteaktiivsetena;
- ESA 95-s hõlmab tööhõive ka residendist tootjaüksuste mitteresidendist töötajaid (s.o alla ühe aasta Eestis viibinud välismaalasi);
- ESA 95-s ei kuulu hõivatute alla residendid, kes töötavad välismaal või Eestis välismaistes eksterritoriaalsetes organisatsioonides;
- ESA 95-s hõlmab tööhõive ka palgata vabatahtlikke töötajaid, kui nende tegevuse tulemus on kaupade tootmine (nt eluruumide, kiriku vm objektide ehitamine).

Rahvamajanduse arvepidamise tööhõive lisanäitajate arvutamisel on tööjõu-uuringu andmed korrigeeritud eeltoodud loetelu esimese ja kolmanda punkti puhul. Andmed erinevad ESA 95 definitsioonidest eeltoodud loetelu teises ja neljandas punktis, s.t ei hõlma välismaalastest töötajaid ega vabatahtlikke, sest nende arvu ei ole tööjõu-uuringu alusel võimalik hinnata.

Tööjõu-uuringu andmete korrigeerimine residendist isiku kontseptsiooni ja residendist tootmisüksuse kontseptsiooni järgi ning andmete erinevus kahe kontseptsiooni järgi on esitatud tabelis 26.

Näiteks 2012. aastal oli hõivatuid tööjõu-uuringu andmetel 624 400. Liites sellele arvule ajateenijate arvu (3900), saab hõivatute arvu residendist isiku kontseptsiooni järgi (628 300), ja lahutades tulemusest välisriikides töötavate Eesti residentide arvu (25 800), saab hõivatute arvu residendist tootmisüksuse kontseptsiooni järgi (602 500). Erinevus ETU hõivatute arvu ja residendist tootmisüksuse kontseptsiooni järgi hõivatute arvu vahel oli 2012. aastal  $624\,400 - 602\,500 = 21\,900$  ehk  $25\,800 - 3\,900 = 21\,900$ .

Tabel 26 **Hõivatute arv ETU, residendist tootmisüksuse kontseptsiooni ja residendist isiku kontseptsiooni järgi, 1995–2012**  
(tuhat)

Aasta	Hõivatute arv ETU andmete põhjal	Ajateenijad	Välisriikides töötavad Eesti residendid	Hõivatute arv rahvamajanduse arvepidamise andmestikus (residendist isiku kontseptsioon)	Hõivatute arv rahvamajanduse arvepidamise andmestikus (residendist tootmisüksuse hõivatute arvu vahel kontseptsioon)	Erinevus ETU hõivatute arvu ja residendist tootmisüksuse kontseptsiooni järgi hõivatute arvu vahel
	A	B	C	D = A + B	E = A + B - C	F = A - E = C - B
1995	633,4	3,1	2,9	636,5	633,6	-0,2
1996	619,3	1,9	2,5	621,2	618,7	0,6
1997	617,2	4,5	2,7	621,7	619,0	-1,8
1998	606,5	2,7	1,8	609,2	607,4	-0,9
1999	579,3	3,5	2,5	582,8	580,3	-1,0
2000	572,5	2,8	3,6	575,3	571,7	0,8
2001	577,7	2,4	3,7	580,1	576,4	1,3
2002	585,5	2,2	3,4	587,7	584,3	1,2
2003	594,3	2,4	4,3	596,7	592,4	1,9
2004	595,5	2,7	5,9	598,2	592,3	3,2
2005	607,4	2,4	5,6	609,8	604,2	3,2
2006	646,3	1,4	11,0	647,7	636,7	9,6
2007	655,3	1,5	15,0	656,8	641,8	13,5
2008	656,5	2,2	15,8	658,7	642,9	13,6
2009	595,8	2,2	19,5	598,0	578,5	17,3
2010	570,9	2,3	22,3	573,2	550,9	20,0
2011	609,1	2,4	22,2	611,5	589,3	19,8
2012	624,4	3,9	25,8	628,3	602,5	21,9

## GENERAL INFORMATION ON THE SURVEY AND ENTITY CONDUCTING THE SURVEY

Organisation	Statistics Estonia
Unit	Population and Social Statistics Department
Contact name	Ülle Pettai
Contact e-mail address	<a href="mailto:ulle.pettai@stat.ee">ulle.pettai@stat.ee</a>
Contact phone number	+372 625 8475
Report update	01.10.2013
Legal acts and agreements constituting the basis for the collection of data	Official Statistics Act, official statistical surveys 2000–2012
Type of the survey	cross-sectional survey
Frequency of the survey	1995, 1997–1999: yearly; 2000–2011: quarterly; 2012: monthly
Time of the survey	1995: January–April; 1997–1999: 2nd quarter; 2000–2012: continuously

**Objective of the survey** *The objective of the Labour Force Survey is to get an overview about employment, unemployment, job conditions and changes in the labour market. In the Labour Force Survey the methodology of the International Labour Organisation (ILO) is used, which guarantees the comparability of the data. The Labour Force Survey is a sample survey in which the data are collected from the people. The importance of the Labour Force Survey besides the other sources of data (surveys of enterprises, administrative data) is that it covers the whole working-age population. For example, the survey of enterprises does not cover workers without officially registered employment relationship, the data of the Unemployment Insurance Fund include only those job seekers who have registered themselves there.*

**History of the survey** *The Labour Force Survey conducted in the United States in 1940 is considered the first labour force survey of the present time. The history of the European labour force surveys begins later, in France in 1950. The Labour Force Survey covering the Member States of the European Union began in the 1960s. In the Central and Eastern European countries the labour force surveys began in the 1990s, in Estonia in 1995.*

**Organizers of the survey** *In February 1994, the Estonian Labour Force Survey Working Group was established, uniting statisticians, representatives of the government institutions dealing with labour force issues, lecturers of higher schools, and scientists. Under the supervision of the Working Group, Statistics Estonia conducted the first labour force survey in Estonia ELFS 95.*

*In March 1997, the directive by the Director General of Statistics Estonia confirmed the Expert Group for the Employment Statistics, which in addition to the previous members of the Working Group included more users of statistics. The representatives from Statistics Estonia, Ministry of Education, Ministry of Social Affairs, Ministry of Economic Affairs, Chancellery of the Riigikogu, Labour Market Board, Tallinn Education Department, University of Tartu, Tallinn University of Technology, Estonian Institute of Socio-Economic Analysis and Tallinn Town Research Institute participated in the Expert Group. The aim of the Expert Group was to improve the work on employment statistics and contacts between the users of employment statistics and Statistics Estonia. In 1997–2000 the Expert Group participated in the conduct of the survey starting from the preparation of the questionnaire until the publication of results.*

*After working out the continuous Labour Force Survey, since 2001, the changes in the ELFS core questionnaire have been relatively small and for preparing the survey and publication of the data from time to time some working groups are formed including specialists from Statistics Estonia as well as outside of it taking into account first of all the subject of ad hoc modules to be included in the ELFS every year.*

# QUALITY OF THE SURVEY

## 1. Relevance

*The results of the Estonian Labour Force Survey are used for analysis by Statistics Estonia as well as by ministries, scientific organisations, research centres, international organisations and statistical agencies of other countries.*

### **Need for the survey in Estonia**

*Statistics Estonia conducted the first Estonian Labour Force Survey at the beginning of 1995. The survey aimed to fill in the gap in labour force data that had appeared after the 1989 Population Census. The second aim of the survey was to form a basis for systematic, annual labour force survey in Estonia, which would correspond to the international requirements.*

### **Order of the European Union**

*In developing the Labour Force Survey in Estonia, the need of the Labour Force Survey of the European Union has also been followed. The Labour Force Survey of the European Union is based on the corresponding regulation of the European Union, according to which all Member States are obliged to conduct the Labour Force Survey and forward the data to the Statistical Office of the European Communities (Eurostat).*

*According to the regulation adopted in 1991 (Council Regulation No 3711/91/EEC of 16.12.1991) the Labour Force Survey of the European Union was to be conducted in the 2nd quarter. The aim of the survey is to get comparable statistical information about levels and trends of employment and unemployment for all Member States.*

*Since 1998, instead of the annual survey, Eurostat prefers continuous labour force survey providing quarterly and annual results. However, those Member States which are not in a position to implement a continuous survey may carry out an annual survey only (Council Regulation No 577/98 of 09.03.1998). The regulation prescribes the list of data to be forwarded to Eurostat, the criteria of authenticity, etc.*

*The Estonian Labour Force Survey is a continuous survey since year 2000 – the data are collected all the year round and the results are for the quarters and the year, since 2012 the unemployment data for the months as well. In 1997–1999 the Estonian Labour Force Survey was conducted in the 2nd quarter.*

### **Ad hoc modules of the survey**

*Since 2001, the Estonian Labour Force Survey questionnaire includes an ad hoc module, the contents of which vary from year to year. The module is compiled in accordance with the relevant EU regulations. The aim of the added module is to gather detailed information about the aspect of life directly relevant to the labour market, which is comparable in all Member States.*

*Since 2002 beside Eurostat's modules the modules for national data users are included. For example, the modules are ordered by the Ministry of Social Affairs, University of Tartu, Institute of International and Social Studies, Estonian Qualifications Authority.*

## 2. Accuracy

### 2.1. Population and sample

#### **Population**

*The population of the Labour Force Survey is made up of all working-age residents in Estonia. The working-age population includes persons aged between 15 and 74 as of the reference week.*

*The scope of the Labour Force Survey is the resident population. A person belongs to the resident population of a given country if he/she is staying, or intends to stay, on the economic territory of that country for a period of one year or more.*

*All individuals who belong to the same household are residents where the household has a centre of economic interest: this is where the household maintains a dwelling, or succession of dwellings, which members of the household treat, and use, as their principal residence. A member of a resident household continues to be a resident even if that individual makes*

frequent journeys outside the economic territory, because its centre of economic interest remains in the economy in which the household is resident.

A person is regarded as temporarily absent, if he/she is a resident of a country, but is staying, or intends to stay outside his/her country of residence for a period of less than one year.

In case a sample person or any other household member lives at an institution (institution of care, prison, etc.) in the Labour Force Survey also he/she is interviewed.

## Sample

The sample basis in 1995 was the 1989 Population Census database, in 1997–2001 the Population Register; in 2002–2004 the 2000 Population and Housing Census database and since 2005 again the Population Register. The Population Register is an electronic database containing the general personal data about all Estonian citizens and foreigners residing in Estonia. The Population Register is administered by the Estonian Ministry of the Interior.

From 1995 to 1999 the sample of the Labour Force Survey was the sample of persons. Thereby in the 1995 survey only the sample persons were interviewed, in the 1997–1999 surveys all the members of the household of the sample person were interviewed.

Since the year 2000 the sample of the Labour Force Survey was handled in two parts:

- the address-sample where all the working-age members of the household (households) living on the address selected into the sample were interviewed;
- the person-sample where all the working-age members of the sample person's household were interviewed.

In 2002 the transition to the whole person-sample began. All households participating in the survey for the first time were handled by the person-rule. Since the 2nd quarter of 2003 the whole sample is person-sample.

The sample design is stratified systematic sampling of individuals whose households are included into sample. Different inclusion probabilities of households are taken into account during calculation of design weights.

Stratification is made by place of residence. The 15 counties of Estonia and Tallinn are divided into four strata according to the population size (I – Tallinn, II – four bigger counties (Harju (without Tallinn), Ida-Viru, Pärnu, Tartu), III – ten smaller counties (Jõgeva, Järva, Lääne, Lääne-Viru, Põlva, Rapla, Saare, Valga, Viljandi, Võru), IV – Hiiu county) and different inclusion probabilities are used in strata, the highest being for Hiiu county. Table 1 presents the sample and population sizes by strata with inclusion probabilities for 2012.

Table 1 **Sample by strata, 2012**

Stratum No	County	Sample	Frame	Inclusion probability
I	Tallinn	3 500	305 961	0.011
II	Harju (without Tallinn), Ida-Viru, Pärnu, Tartu	4 041	407 877	0.010
III	Jõgeva, Järva, Lääne, Lääne-Viru, Põlva, Rapla, Saare, Valga, Viljandi, Võru	4 896	302 498	0.016
IV	Hiiu	255	7 931	0.032
Total		12 692	1 024 267	0.069

Until 2001 the sample was ordered in these four strata where every sample person had additional variable indicating to the number of 15–74-year-old members of the household. According to this number the list was divided into two parts:

- the address-sample – records with complete addresses (the number of persons having the corresponding address was less than 7);
- the person-sample – records with incomplete addresses.

As the next step, for the households in the person-part the number of their working-age members was specified with the help of local governments. In the person-part the inclusion probability of a household is dependent on the number of working-age persons in the household. The probability of an address to be drawn into the sample is dependent on the number of persons having this address in the population database. For example, the inclusion probability of a household with two working-age members was twice as big, and with three working-age members three times as big as of the household with one working-

age member. In order to keep the inclusion probabilities of all the households and the working-age persons of target population equal, in the person-sample all households with one working-age member were taken into the sample and by systematic sampling, half of the households with two working-age members, one third of the households with three working-age members, etc. were taken into the sample. In the address-sample it was done the same way according to the number on persons having corresponding address in the population database.

As mentioned before the transition to the person-sample began in 2002 and the sample for 2002–2004 was taken from the 2000 Population Census database from the ages between 15–74 according to the four strata. The number of working-age members of the household of each sample person was also included and used to compile the sample similarly to the sample of 2001.

Since 2005 the sample is drawn from the Population Register and such additional variable is no longer in use.

Since 2000 each sampled household is interviewed for four times, during two consecutive quarters and after a two-quarter period it is again interviewed twice in the corresponding quarters of the following year. According to such a 2-2-2 rotation plan every quarter 25% of the households are participating in the survey for the first time. 75% of the sampled households were interviewed already for several times, including 25% in the preceding quarter, other 25% in the preceding quarter and in the same quarter last year, and another 25% of the households were interviewed in the same quarter last year and in the following quarter last year.

In 2010, the proportion of the people participating in the survey for the first time slightly increased and in 2011 even more. It was necessary because the non-response is the highest in the first wave – i.e. among the people participating in the survey for the first time. And in order to keep the panel sustainable, the sample size of the first wave had to be increased. After that the division of waves is approximately the following: 36% of the sampled households are in the first wave, 64% participate for several times, of which 25% in the second wave which also participated in the previous quarter, 20% in the third wave which also participated in the same quarter of the previous year and also in the next quarter of the previous year and finally 19% in the fourth wave which participated in the previous quarter, in the same quarter of the last year and in the previous quarter of the last year.

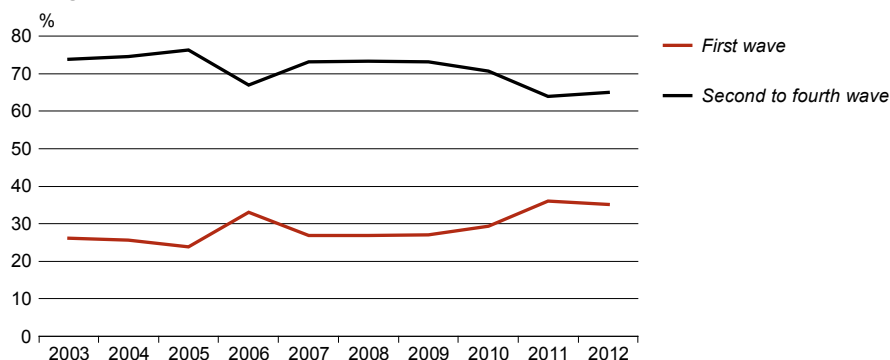
During the survey the sample is refined by weeks to exclude as much as possible sample persons who most likely will not participate (e.g. there is a comment from the respondent from the last visit that indicates that he or she is not going to participate). That part of the sample is called ineligible. The sizes of the refined sample by years and quarters are presented in Table 2. Figure 1 shows the change of the proportions of the waves throughout the years.

Table 2 **Division of the sample by years and quarters, 2000–2012**

	I	II	III	IV	Year total
2000	2 186	2 189	2 277	2 475	9 127
2001	2 463	2 467	2 480	2 487	9 897
2002	2 425	2 407	2 520	2 529	9 881
2003	2 431	2 412	2 516	2 518	9 877
2004	2 530	2 522	2 492	2 480	10 024
2005	2 327	2 196	2 200	2 178	8 901
2006	2 369	2 583	2 582	2 523	10 057
2007	2 812	3 082	3 032	2 973	11 899
2008	3 006	3 034	2 997	2 940	11 977
2009	2 957	2 893	2 874	2 890	11 614
2010	2 992	3 026	2 986	2 955	11 959
2001	2 902	3 051	2 981	2 935	11 869
2012	3 068	3 159	3 230	3 235	12 692



Figure 1 **Changes in distribution of waves, 2003–2012**



## 2.2. Weighting and calibration

In order to expand the results to the whole population every respondent is weighted. The weight shows how many objects from the population the respondent represents. The weighting procedure takes place in the following three steps:

- calculation of design weights;
- non-response correction;
- calibration of non-response corrected weights.

### Design weights

Due to the stratification the design weight depends on the inclusion probability. The design weight of the household is inversely proportional to the inclusion probability and inclusion probability depends on the size of the stratum in the population and the number of units selected into the sample from the stratum. It is found using the formula

$$d_{h_i} = \frac{N_h}{n_h \cdot s_i},$$

where  $N_h$  is the number of 15–74-year-old people in the population in stratum  $h$ ,  $n_h$  is the sample size in stratum  $h$  and  $s_i$  is the number of persons in the household  $i$ . Weight  $d_{h_i}$  indicates how many population objects the person belonging to the sample represents. A design weight is given to all sample persons.

### Non-response correction

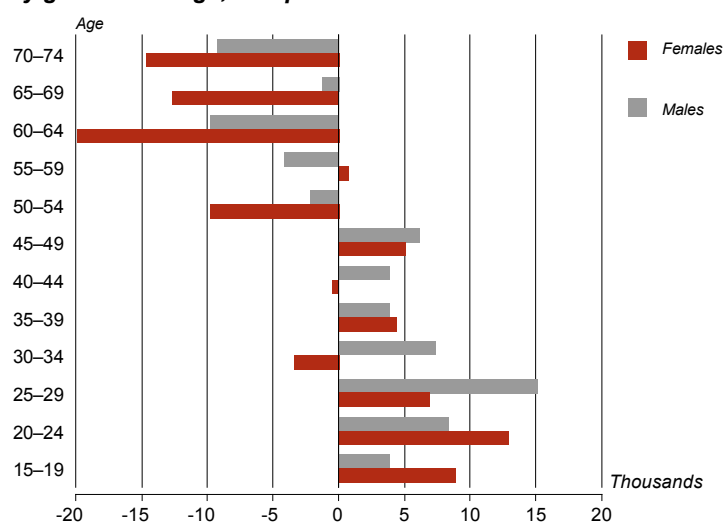
In sample surveys there is always non-response, which can cause certain bias of estimates. For non-response correction, individuals are divided into seven response homogeneity group by place of residence (county and urban/rural) according to the non-response rate in the region. Correction factors are calculated for each group as the weighted sum of all eligible individuals divided by weighted sum of responded individuals. The design weight of respondents is corrected according to the response rate. The formula for this is

$$w_{h_i*} = \frac{d_{h_i}}{r_{h_i}},$$

where  $r_{h_i}$  indicates the response probability of the individual from the household  $i$ .

Finally before expanding data to the population the weights have to be calibrated so that the population distributions calculated with the help of weights could be as close as possible to the demographic data. The calibration is done in the following sections: gender and 5-year age groups, county, place of residence (urban area / rural area) and ethnic nationality. The basis of the calibration is the distribution of the population of Estonia by the same sections on the 1st of January according to demographic data. After computing calibrated weights the expansion factor is calculated for every respondent. The final weight of the individual is calculated by multiplying the weight found earlier with the expansion factor. Due to sampling procedure and the high non-response rate in some regions, the weights differ substantially. Figure 2 shows how the calibration changes the amount of working-age people in different gender and age groups according to the 4th quarter of 2012. Technical calibration takes place using the software package Bascula.

Figure 2 **The change of estimated size of working-age population after calibration by gender and age, 4th quarter 2012**



Since 2012 the data are collected monthly. That means that the weighting has to be done every month as well. Now the rolling quarter method is used. The rolling quarter is defined as a period of three consecutive months. The periods from January to March, February to April, March to May are examples of rolling quarters. The weighting procedure for the rolling quarter estimates is the same as for the regular quarter estimates. It is so because according to the sample design of the Estonian Labour Force Survey the sample for the rolling quarter is also random.

### 2.3. Sampling error

Only a part of the population can be studied by sample survey. Because of that, the indicators calculated on the basis of sample data are always somewhat different from the actual value of the estimated population parameter. Such difference is called the random error or sampling error of estimation. It is not possible to specify the sampling error exactly, but it can be estimated statistically by taking into account the variability or dispersion of the statistic under the sampling design that is used for parameter estimation as the basis for the sample design used in the survey. In addition to the sampling design, the sampling error depends on the sample size. A smaller sampling error can be expected in case of larger sample sizes.

An important group of quality indicators consists of the accuracy estimates for the parameters calculated on the basis of the survey. The accuracy estimates provided by Statistics Estonia are estimates of the sampling error, i.e. these estimates do not reflect other possible error sources.

Standard error is the most used measure of the sampling error. Standard error shows the variability of the estimator and it is calculated using the formula

$$\text{StdErr}(\hat{Y}) = \sqrt{\hat{V}(\hat{Y})},$$

where  $\hat{V}(\hat{Y})$  is the estimated variance of the mean  $\hat{Y}$ .

The reliability of the results is characterised by coefficient of variation (CV). Relative standard error is the ratio of the standard error and the estimator and it is usually presented as percentage. It is calculated with the formula

$$CV(\hat{Y}) = \frac{\text{StdErr}(\hat{Y})}{\hat{Y}}$$

The actual value of the parameter lies with probability 0.95 in the interval (95% confidence interval) whose end points are the distance approximately double standard error from the estimate. The 95% confidence interval is found as follows

$$\hat{Y} \pm 1.96 \cdot \text{StdErr}(\hat{Y})$$

For example the estimated unemployment rate in 2012 was 10.2% and its standard error was 0.40. The 95% confidence interval end points can be found by using the formula  $10.2 \pm 1.96 \times 0.40 \approx 10.2 \pm 0.8$ . The constant 1.96 is determined by the confidence level 0.95. In other words: in 2012, the actual unemployment rate lay, with probability 0.95, between 9.4% and 11.0%.

The estimates of main indicators with confidence interval and relative standard error for 2012 are presented in Table 3. The estimates of the unemployment rate with confidence interval and relative standard error for 2000–2012 are shown in Table 4.

Table 3 **Estimates with confidence interval and relative standard error, 2012**

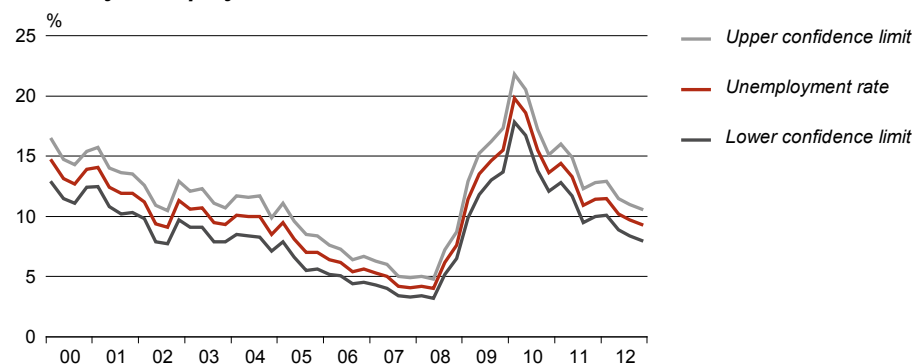
	Estimate	Confidence interval with probability 0.95	Relative standard error, %
Labour force, thousands	695.9	±13.3	1.0
employed, thousands	624.4	±13.2	1.1
unemployed, thousands	70.5	±5.7	4.1
Inactive persons, thousands	329.3	±9.8	1.5
Aged 15–74 total, thousands	1 024.3	±10.5	0.5
Labour force participation rate, %	67.9	±1.0	0.7
Employment rate, %	61.0	±1.0	0.9
Unemployment rate, %	10.2	±0.8	4.0

Table 4 **Estimates of the unemployment rate with confidence interval and relative standard error, 2000–2012**

	Estimate, %	Confidence interval with probability 0.95	Relative standard error, %
2000	13.6	±0.9	3.4
2001	12.6	±1.0	4.1
2002	10.3	±0.9	4.5
2003	10.0	±0.9	4.8
2004	9.7	±1.0	5.3
2005	7.9	±0.9	6.0
2006	5.9	±0.7	6.1
2007	4.7	±0.6	6.1
2008	5.5	±0.6	5.2
2009	13.8	±1.0	3.7
2010	16.9	±1.1	3.4
2011	12.5	±0.9	3.9
2012	10.2	±0.8	4.0

Figure 3 shows the changes of the quarterly estimates of the unemployment rate with its confidence interval with probability 95%. The confidence interval shows how much the estimate can vary.

Figure 3 **Quarterly unemployment rate with confidence interval, 2000–2012**



In the Statistical Database standard errors and relative standard errors are published since 2000 for labour status indicators by place of residence (urban settlements / rural settlements), ethnic nationality and region (see yearly tables [ML3321](#), [ML3331](#); quarterly

tables [ML463](#), [ML464](#), [ML467](#)), for number of employed persons by economic activity (see the yearly table [ML02001](#), the quarterly table [ML0471](#)) and for the number of employees by economic activities (see the yearly table [ML02501](#), the quarterly table [ML04721](#)).

#### **2.4. Estimates' publication thresholds**

The data received on the population upon expansion of the sample are all estimates of actual parameters. Estimates based on fewer than 20 sample persons have not been published (marked in tables as ".."), because they are not reliable.

Due to rounding, the result of added numbers is not always equal to the aggregate indicator in tables. The difference may range from one to a couple of last decimal places.

#### **2.5. Response rate**

On the basis of the information gathered from the survey the sample households is divided into three groups: responded, non-response and frame error. Considering the values of these groups the first quality indicator – the response rate is computed. The response rate indicates the amount of responded households in the sample excluding frame error and is calculated using the formula

$$VM = \frac{v}{n-l} \cdot 100\% ,$$

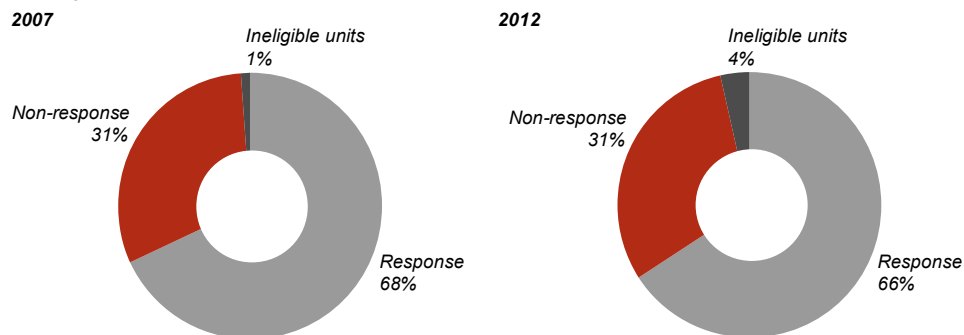
where  $v$  is the number of responded households,  $n$  is the initial sample size and  $l$  is the number of ineligible units (frame errors).

In Table 5 there are response rates since 2003 by quarters. The indicators for the first wave and for the second to the fourth wave are shown separately. The same table is also published in the Statistical Database [ML54](#).

Table 5 Response rates in the Labour Force Survey, 2003–2012

Year	Quarter	The first wave				The second to the fourth wave				Total			
		Sample	Frame error	Re-sponded	Response rate*, %	Sample	Frame error	Re-sponded	Response rate*, %	Sample	Frame error	Re-sponded	Response rate*, %
2003	Total	2 577	141	1 809	74.3	7 300	356	5 781	83.3	9 877	497	7 590	80.9
	I	648	44	446	73.8	1 783	130	1 402	84.8	2 431	174	1 848	81.9
	II	649	32	447	72.4	1 763	88	1 401	83.6	2 412	120	1 848	80.6
	III	637	30	459	75.6	1 879	62	1 488	81.9	2 516	92	1 947	80.3
	IV	643	35	457	75.2	1 875	76	1 490	82.8	2 518	111	1 947	80.9
2004	Total	2 560	47	1 659	66.0	7 464	60	5 541	74.8	10 024	107	7 200	72.6
	I	661	9	452	69.3	1 869	10	1 425	76.7	2 530	19	1 877	74.8
	II	632	8	400	64.1	1 890	18	1 387	74.1	2 522	26	1 787	71.6
	III	632	12	388	62.6	1 860	12	1 365	73.9	2 492	24	1 753	71.0
	IV	635	18	419	67.9	1 845	20	1 364	74.7	2 480	38	1 783	73.0
2005	Total	2 114	50	1 419	68.8	6 787	59	5 289	78.6	8 901	109	6 708	76.3
	I	530	15	362	70.3	1 797	24	1 395	78.7	2 327	39	1 757	76.8
	II	526	7	342	65.9	1 670	12	1 281	77.3	2 196	19	1 623	74.6
	III	531	13	344	66.4	1 667	12	1 293	78.1	2 198	25	1 637	75.3
	IV	527	15	371	72.5	1 651	11	1 320	80.5	2 178	26	1 691	78.6
2006	Total	3 323	105	2 021	62.8	6 734	56	5 125	76.7	10 057	161	7 146	72.2
	I	843	23	571	69.6	1 526	21	1 225	81.4	2 369	44	1 796	77.2
	II	843	26	455	55.7	1 740	13	1 284	74.3	2 583	39	1 739	68.4
	III	824	29	486	61.1	1 758	12	1 282	73.4	2 582	41	1 768	69.6
	IV	813	27	509	64.8	1 710	10	1 334	78.5	2 523	37	1 843	74.1
2007	Total	3 199	83	1 837	59.0	8 700	57	6 346	73.4	11 899	140	8 183	69.6
	I	824	22	477	59.5	1 988	15	1 475	74.8	2 812	37	1 952	70.3
	II	808	20	449	57.0	2 274	10	1 578	69.7	3 082	30	2 027	66.4
	III	786	21	447	58.4	2 246	15	1 636	73.3	3 032	36	2 083	69.5
	IV	781	20	464	61.0	2 192	17	1 657	76.2	2 973	37	2 121	72.2
2008	Total	3 208	92	1 793	57.5	8 769	64	6 107	70.2	11 977	156	7 900	66.8
	I	804	20	466	59.4	2 202	24	1 603	73.6	3 006	44	2 069	69.9
	II	803	29	419	54.1	2 231	10	1 545	69.6	3 034	39	1 964	65.6
	III	800	26	457	59.0	2 197	13	1 505	68.9	2 997	39	1 962	66.3
	IV	801	17	451	57.5	2 139	17	1 454	68.5	2 940	34	1 905	65.6
2009	Total	3 129	89	1 613	53.1	8 485	77	5 508	65.5	11 614	166	7 121	62.2
	I	790	20	432	56.1	2 167	25	1 427	66.6	2 957	45	1 859	63.8
	II	786	20	385	50.3	2 107	13	1 335	63.8	2 893	33	1 720	60.1
	III	779	28	412	54.9	2 095	17	1 379	66.4	2 874	45	1 791	63.3
	IV	774	21	384	51.0	2 116	22	1 367	65.3	2 890	43	1 751	61.5
2010	Total	3 510	130	1 840	54.4	8 449	67	5 475	65.3	11 959	197	7 315	62.2
	I	893	19	501	57.3	2 099	17	1 312	63.0	2 992	36	1 813	61.3
	II	882	30	447	52.5	2 144	20	1 394	65.6	3 026	50	1 841	61.9
	III	868	46	434	52.8	2 118	13	1 406	66.8	2 986	59	1 840	62.9
	IV	867	35	458	55.0	2 088	17	1 363	65.8	2 955	52	1 821	62.7
2011	Total	4 282	186	2 194	53.6	7 587	229	5 757	78.2	11 869	425	7 951	69.5
	I	1 078	39	540	52.0	1 824	36	1 371	76.7	2 902	75	1 911	67.6
	II	1 075	39	504	48.6	1 976	59	1 480	77.2	3 051	108	1 984	67.4
	III	1 066	59	584	58.0	1 915	60	1 427	76.9	2 981	119	2 011	70.3
	IV	1 063	49	566	55.8	1 872	74	1 479	82.3	2 935	123	2 045	72.7
2012	Total	4 454	210	2 408	56.7	9 455	295	6 739	73.6	13 909	505	9 147	68.2
	I	1 122	48	644	60.0	2 240	69	1 586	73.1	3 362	117	2 230	68.7
	II	1 116	57	612	57.8	2 371	84	1 685	73.7	3 487	141	2 297	68.6
	III	1 118	53	591	55.5	2 400	66	1 725	73.9	3 518	119	2 316	68.1
	IV	1 098	52	561	53.6	2 444	76	1 743	73.6	3 542	128	2 304	67.5

Figure 4 Survey results in 2007 and 2012



Frame errors occur when sampling frame differs from the target population. If the unit belongs to the sampling frame but not to the target population, then the frame has over-coverage. In the Labour Force Survey units are considered ineligible if the respondent has died, lives with another respondent in the same household or is staying in a foreign country for a longer period than a year. As said before the survey sample is being refined continuously. In addition individuals who most likely will not participate are excluded. Such elaboration is done since 2010.

Since 2007, the average sample size is 12,000 persons in a year. Figure 4 shows the survey results in 2007 and 2012. In 2007, there were 140 ineligible units but in 2012 there were 505. The amount of ineligible units has grown mostly because of the refining. The main reason for ineligibility in 2012 was that the sample person was staying in a foreign country – 87% of all ineligible units and 3% of the whole sample. In 2007, the same indicators had the value 83% and 1%, respectively. The distribution of all ineligible units in 2003–2012 is presented in Table 6.

Table 6 **Frame error, 2003–2012**

Year	Ineligible units	Value	% of sample	% of ineligible units
2003	Address-sample: Not a dwelling	4	0.0	0.8
	Address-sample: There are no working-age people	28	0.3	5.6
	Address-sample: Not inhabited	33	0.3	6.6
	Address-sample: Not the primary residence	9	0.1	1.8
	Person-sample: Respondent has died	41	0.4	8.2
	Person-sample: Respondent is staying in a foreign country	49	0.5	9.9
	Person-sample: Respondent has left the county	330	3.3	66.4
	Person-sample: Inappropriate age	3	0.0	0.6
	Total	497	5.0	100.0
2004	Respondent has died	55	0.5	51.4
	Respondent lives with another sample person in the same household	1	0.0	0.9
	Inappropriate age	1	0.0	0.9
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	50	0.5	46.7
	Total	107	1.1	100.0
2005	Respondent has died	38	0.4	34.9
	Respondent lives with another sample person in the same household	1	0.0	0.9
	Inappropriate age	3	0.0	2.8
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	67	0.7	61.5
	Total	109	1.2	100.0
2006	Respondent has died	34	0.3	21.1
	Respondent lives with another sample person in the same household	13	0.1	8.1
	Inappropriate age	12	0.1	7.5
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	102	1.0	63.4
	Total	161	1.6	100.0
2007	Respondent has died	16	0.1	11.4
	Respondent lives with another sample person in the same household	4	0.0	2.9
	Inappropriate age	4	0.0	2.9
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	116	1.0	82.9
	Total	140	1.2	100.0
2008	Respondent has died	16	0.1	10.3
	Respondent lives with another sample person in the same household	3	0.0	1.9
	Inappropriate age	2	0.0	1.3
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	135	1.1	86.5
	Total	156	1.3	100.0
2009	Respondent has died	16	0.1	9.6
	Respondent lives with another sample person in the same household	4	0.0	2.4
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	146	1.2	88.0
	Total	166	1.4	100.0
2010	Respondent has died	18	0.1	9.1
	Respondent lives with another sample person in the same household	4	0.0	2.0
	Inappropriate age	1	0.0	0.5
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	174	1.4	88.3
	Total	197	1.6	100.0
2011	Respondent has died	42	0.3	9.4
	Respondent lives with another sample person in the same household	7	0.1	1.6
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	397	3.0	89.0
	Total	446	3.4	100.0
2012	Respondent has died	60	0.4	11.9
	Respondent lives with another sample person in the same household	4	0.0	0.8
	Respondent is staying in a foreign country for one year or longer	441	3.2	87.3
	Total	505	3.6	100.0

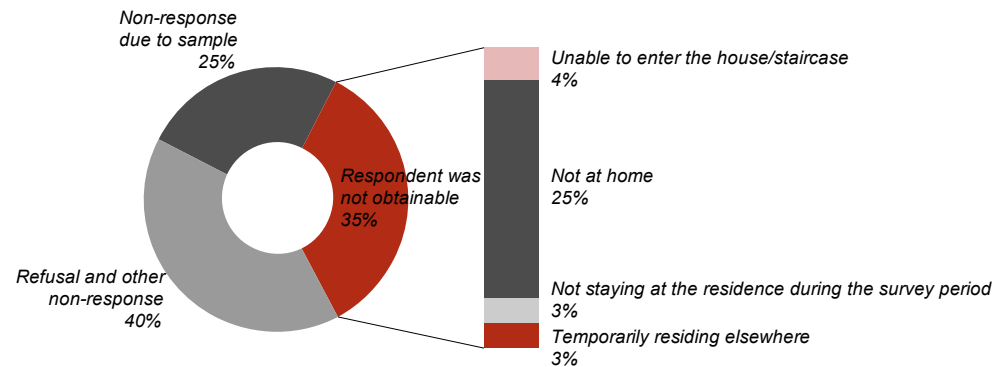
The sample size without the frame error in the Labour Force Survey in 2012 was 13,404 individuals with their households. 9,147 households of the sample were interviewed which is 19,841 persons. So the response rate of the Labour Force Survey in 2012 was 68.2%. The biggest response rate over counties was in Saare county (86%).

In 2007, the elaborated sample size without frame error was 11,759 individuals with their households. 8,183 of them were interviewed, that makes 19,409 persons. The response rate of 2007 without frame error was 69.6%. The biggest response rate was in Valga county (86%).

**Reasons for non-response**

The persons who did not participate were considered as non-response. The main reason for not participating in the survey was refusal and other non-response. Also very common reason for non-response was non-contact. Non-contact occurred if sample person did not live at the address given by the Population Register and the actual address could not be found despite the help from local sources (neighbours, local administration, phonebook, etc.). Non-contact was mainly caused by the locked staircase door or by the fact that the respondent was not at home or was temporarily moved elsewhere (e.g. the summerhouse). The refusal and other non-response as the reason for not participation was mainly caused by categorical refusal – about 20% of all non-response reasons. The distribution of non-response reasons' distribution over the period 2004–2012 is illustrated on Figure 5.

Figure 5 Average distribution of non-response, 2004–2012



As said earlier, the main reason for non-response is refusal and inability to participate. Refusal accounts for an average of 32% of the total non-response. Over the years the number of non-respondents has increased. Refusal to participate due to the lack of time, invalid agreement and avoided contacts has become more frequent over time. In 2003, simple categorization of non-respondents according to the non-response reasons was used, so it is not possible to present non-contact more specifically. Since 2004 a more detailed categorization for non-response reasons is used as can be seen in Table 7.



Table 7 **Non-response reasons, 2003–2012**  
(percentages)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Non-contact</b>	<b>67.6</b>	<b>69.8</b>	<b>65.6</b>	<b>65.6</b>	<b>56.5</b>	<b>54.6</b>	<b>56.9</b>	<b>57.7</b>	<b>53.7</b>	<b>55.5</b>
sample person does not live at the given address	0.0	13.1	17.7	15.2	10.8	11.9	14.7	15.9	15.0	13.2
sample person has moved	0.0	29.0	16.3	10.4	9.9	7.5	4.6	1.9	2.6	2.9
sample person has been taken into institution	0.0	0.7	1.0	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4	0.3	0.6
the address given in the sample cannot be found	0.0	1.8	1.3	0.6	0.7	0.6	0.8	0.4	0.2	0.4
sample person lives temporarily elsewhere	0.0	4.1	4.7	4.8	3.7	2.5	1.5	1.7	1.7	1.8
sample person does not stay at his/her place of residence during the survey period	0.0	2.7	3.3	2.8	2.7	2.6	2.6	2.8	3.3	3.5
after entering the dwelling it appears that the sample person is not at home	0.0	15.5	19.3	28.7	24.5	26.7	26.5	27.4	27.1	29.7
can not get into the dwelling/staircase	0.0	2.6	1.9	2.8	3.8	2.3	5.8	7.0	3.5	3.4
other reasons for non-contact	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.0
<b>Refusal</b>	<b>28.8</b>	<b>21.1</b>	<b>27.8</b>	<b>27.8</b>	<b>31.6</b>	<b>33.4</b>	<b>34.6</b>	<b>35.2</b>	<b>37.9</b>	<b>36.9</b>
categorical refusal	18.0	11.5	15.6	16.2	21.6	24.2	24.0	23.7	23.7	22.5
not willing to participate for free	0.5	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
refusal due to lack of time	5.5	3.9	5.0	5.7	5.1	4.6	5.7	6.7	10.2	10.3
refusal because of disappointment in the country, statistics or the usefulness of surveys	0.0	0.8	0.8	0.9	0.8	0.6	0.9	0.9	1.0	1.2
refusal due to poor economic situation	0.3	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0
refusal due to absence of trust, doubt of confidentiality	3.3	2.8	4.4	3.5	2.4	2.1	1.9	2.0	1.5	1.0
refusal due to the specifics of the survey	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
sample person has already participated in the surveys	1.1	1.7	1.6	1.3	1.5	1.7	1.8	1.7	1.3	1.9
<b>Other reasons for non-response</b>	<b>3.5</b>	<b>9.1</b>	<b>6.6</b>	<b>6.6</b>	<b>11.9</b>	<b>12.0</b>	<b>8.5</b>	<b>7.0</b>	<b>8.4</b>	<b>7.5</b>
non-response due to special circumstances in household	0.7	0.7	1.6	1.4	0.9	1.2	1.3	0.7	1.0	1.0
sample person is incapacitated	2.5	2.2	1.8	1.0	1.0	1.1	1.2	1.6	1.3	1.2
not present within agreed time and place or avoided contact	0.0	0.9	1.3	1.1	1.7	2.8	2.5	2.4	3.5	3.9
other reasons	0.3	5.3	1.8	3.1	8.3	6.9	3.4	2.3	2.7	1.4
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### Contacting the household

In order to maximize the quality of the study, i.e. to reach the highest possible response rate, the non-response rate has to be kept as low as possible. Up to 2012 the interview period was five weeks during the quarter and two weeks at the end of the quarter. Since the 1st quarter of 2012 the interview period is three weeks during the quarter and two weeks at the end of the quarter. This change was necessary so that the data can be collected and published earlier. Since October 2012 Statistics Estonia releases also monthly unemployment data.

According to the rules the interview must be conducted during the week right after the reference week, i.e. during the first interview week. The earlier 5-week rule as well as the 3-week rule now applies only in exceptional cases. Shortening the interview period has increased the number of interviews done in the first interview week. If the interview is done right after the reference week the sample person better remembers and knows the answers to the questions and so the more accurate data we receive. In order to do that, the sample person and his/her household have to be notified as soon as possible. First the information letter is sent to every respondent. There is explained what kind of a survey this is, what is the aim of the survey, who are the target persons, how much they matter on the quality basis and how the confidentiality is ensured. There is also contact information of the interviewer and the interview period. It is the best if the interviewer contacts the respondent even before the beginning of the reference week. It gives the best opportunity to find the most suitable time for the interview. At the same time, if the respondent is not very eager to participate in the survey, there is also some time left to convince him/her otherwise. So that is why the first contact has to be made as early as possible. If the respondent is not at home and the contact has not been reached, there have to be repeated contacts – five times in urban area and three times in rural area. It is very important to recontact on different weekdays and various times of the day because the rhythm of life of the sample person and his/her household is unknown and therefore it is impossible to predict the certain time when someone is home.

Figure 6 **Time of the first contact, 2003–2012**

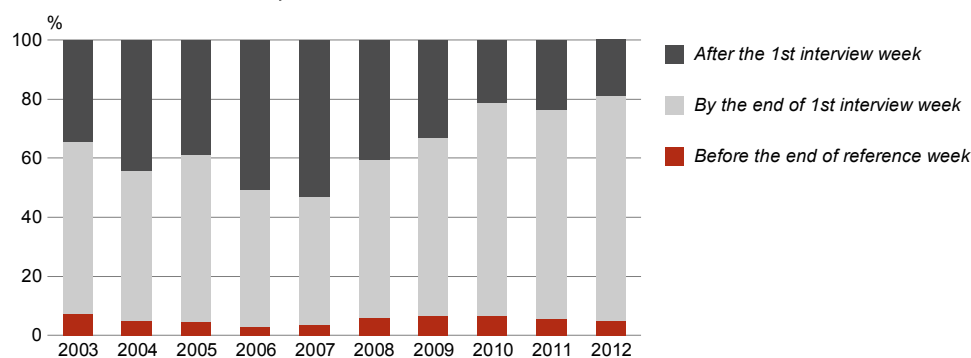


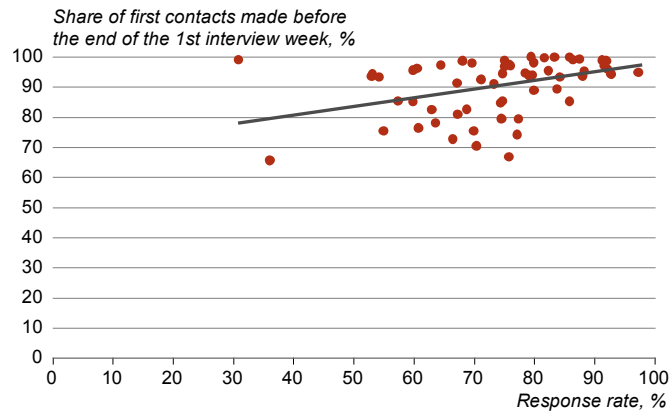
Figure 6 shows that contacting the household before the end of the reference week has stayed quite stable, making up only an average of 5% of all contacts. Mostly (59% on average) the contact with the household is made in the first interview week, i.e. in the week right after the reference week. At the same time it is methodologically the best time for the interview, therefore one week for contacting and making an interview is certainly not enough. During the recent years the share of that contact time has increased. Just over a third (36% on average) of the first contacts are made in the second or even in the next weeks, which leaves even less time for the interview. The share of the first contact times in the sample throughout the years are shown in Table 8.

Table 8 **Time of the first contact, 2003–2012**  
(percentages)

Time of the contact	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
By the end of the reference week	7.2	5.1	4.7	3.3	3.7	6.1	6.8	6.5	5.9	5.1
During the first interview week	58.4	50.8	56.8	46.0	43.4	53.6	60.2	72.3	70.6	76.0
During the second interview week	17.6	20.1	19.7	22.8	20.8	18.1	16.3	13.6	12.6	13.2
During the third interview week	9.9	12.5	10.3	12.5	13.3	10.3	8.4	4.2	6.3	5.7
During the fourth interview week	4.9	7.0	5.7	8.5	9.2	6.2	4.7	2.0	2.7	0.0
During the fifth interview week	1.8	3.4	2.3	6.3	7.3	4.0	2.8	1.0	1.6	0.0
During the sixth and more weeks	0.1	1.0	0.4	0.6	2.2	1.7	0.8	0.4	0.4	0.0

The timing of a contact is very important, because the earlier the first contact with the household is established the higher the response rate. That is illustrated on Figure 7 which has been compiled on the basis of the results of 2012.

Figure 7 **Response rate according to the time of the first contact, 2012**



## 2.6 Item non-response

The number of questions in the core questionnaire of the Estonian Labour Force Survey has been around 200 in years 2000–2012; in addition different modules are included every year.

The interviewer asks the respondent all questions provided for in the Questionnaire. But sometimes it may happen that the respondent is not willing to answer a question or does not know how to answer it. In such a case, the interviewer should help the respondent by providing explanations and asking additional questions, but nevertheless the respondent may provide ‘don’t know’, ‘cannot say’ or ‘I refuse to answer’ as the final answer and the interviewer has to accept such answers. The answers “do not know” or “refuse to answer” are not visible in the data entry program of laptop computers used for interviewing since 2006, but it is possible for the interviewer to mark these answer categories.

Item non-response is the problem in the Estonian Labour Force Survey in case of financial questions. These are questions about monthly salary and household’s monthly income. In case of other questions the item non-response is uncommon. Sometimes respondents refuse to answer about name of the enterprise/organisation, its economic activity, own occupation, etc. For example, they do not know the number of employees of the enterprise/organisation, duration of temporary job, etc. In modules sometimes questions about the future and hypothetical questions are not answered, for example “At which age do you plan to stop working at all?”, “Would you potentially have stayed longer at work?” The item non-response is a bigger problem in case of proxy-interviews, i.e. if any other household member is answering in the name of the respondent.

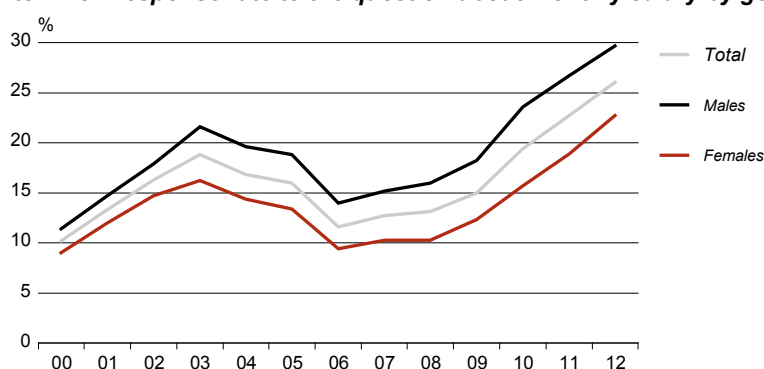
In the Estonian Labour Force Survey the question concerning the previous month’s salary is asked from all employees. In order to avoid confusion with gross and/or net salaries, both are recorded. The gross salary (question D25A in the questionnaire) is the salary before the income tax is deducted (earned salary). The net salary (question D25B) is the salary after the income tax has been deducted (received salary). If the respondent can give only one amount, this is recorded and the other space is left empty. It is important to note which salary has been recorded.

The share of employees participating in the survey, who did not answer the question about neither gross nor net salary has increased since 2007 and rose to 26% in 2012 (Table 9).

Table 9 **Item non-response to the question about monthly salary, 2000–2012**

Year	Number of respondents	Number of item non-respondents	Item non-response rate, %
2000	7 022	713	10.2
2001	7 757	1 031	13.3
2002	7 498	1 220	16.3
2003	7 462	1 405	18.8
2004	6 985	1 175	16.8
2005	7 257	1 160	16.0
2006	9 005	1 047	11.6
2007	10 513	1 331	12.7
2008	10 166	1 334	13.1
2009	8 033	1 208	15.0
2010	7 830	1 521	19.4
2011	8 970	2 034	22.7
2012	10 542	2 746	26.0

Figure 8 **Item non-response rate to the question about monthly salary by gender, 2000–2012**



More men than women do not answer to the question about monthly salary. Item non-response rate has been higher among men compared to women during all the period of 2000–2012 and the difference has been growing continuously. If in 2000 11.4% of men and 9% of women did not answer to the question about monthly salary, then in 2012 29.7% of men and 22.7% of women (Figure 8).

Table 10 **Item non-response rate to the question about monthly salary by occupation, 2000–2012**  
(percentages)

Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Managers	15.7	20.4	26.9	30.0	26.1	26.0	16.8	19.0	18.6	23.1	27.5	30.6	30.9
Professionals	11.8	17.4	19.9	22.5	19.1	18.6	11.9	11.9	14.8	16.8	20.4	22.9	27.8
Technicians and associate professionals	12.1	15.7	19.7	20.9	19.1	18.5	15.4	14.7	15.3	16.9	20.2	25.5	27.6
Clerks	9.3	12.1	15.6	21.2	14.3	19.0	14.8	9.7	11.9	18.4	17.8	20.7	25.1
Service workers and shop and market sales workers	9.4	12.6	13.6	14.0	14.9	14.3	9.1	11.6	9.5	9.2	12.1	19.1	20.8
Skilled agricultural, forestry, hunting and fishery workers	7.7	10.1	14.4	16.3	15.0	7.4	7.3	11.1	7.8	10.1	16.2	15.8	28.0
Craft and related trades workers	9.5	12.2	14.7	17.9	15.1	16.2	13.5	15.0	15.9	17.2	25.2	25.8	30.4
Plant and machine operators and assemblers	8.5	10.0	13.1	16.9	15.0	12.9	8.2	10.4	11.0	14.0	19.8	22.5	24.1
Elementary occupations	6.4	8.1	9.7	11.9	12.3	7.7	6.8	8.2	8.6	8.9	11.3	14.2	19.5

The item non-response is remarkably higher among respondents to the survey having higher occupational position (Table 10). The item non-response is the biggest among managers and the smallest among persons with elementary occupations (in 2012 30.9% and 19.5%, respectively). As a rule the salary is higher for persons with high level occupations. Therefore when analysing the salary data, it has to be considered that an average salary is underestimated on the basis of the Estonian Labour Force Survey and it is not reasonable to use.

Since 2006, the question about usual monthly salary is asked as well beside the question about last month's salary. Since 2009, the persons who did not know or did not want to tell their exact salary are asked about last month's net salary by salary bands (question D25G). Even not knowing the exact salary, persons answering to this question can be divided at least into quartiles, quintiles and deciles.

Table 11 **Item non-response to the question about salary bands, 2009–2012**

Year	Number of respondents	Number of item non-respondents	Item non-response rate, %
2009	8 033	340	4.2
2010	7 830	375	4.8
2011	8 970	386	4.3
2012	10 542	465	4.4

The share of respondents who did not answer to any of the questions about salary, i.e. neither last month's salary, usual monthly salary nor to last month's net salary by salary bands is relatively small. Even if in 2012 the question about the exact salary was not answered by 26% of respondents, most of them still answered to the question by salary bands. Item non-response rate to the question about salary bands was only 4.4% (Table 11).

Since 2010 the question about household's monthly income is included in the Estonian Labour Force Survey. It is asked how much money there is in the household to be spent in a month, taking into account all incomes (question YD18). Similarly to the question about salary, the persons who did not know or did not want to tell the exact household's income, are asked about household's income by income bands (question YD19).

Table 12 **Item non-response to the questions about household income, 2010–2012**

Year	Number of respondents	Number of item non-respondents	Item non-response rate, %
<b>Question about income</b>			
2010	7 315	1 700	23.2
2011	7 951	2 382	30.0
2012	9 147	3 069	33.6
<b>Question about income bands</b>			
2010	7 315	243	3.3
2011	7 951	191	2.4
2012	9 147	262	2.9

Similarly to the question about salary, the item-non response to the question about household income has increased during last two years and the question about income bands is rather answered. 23.2% of households in 2010, 30% in 2011 and 33.6% in 2012 did not answer to the question about household's income (YD18) (Table 12). But most of them agreed to answer to the question about income bands (YD19). The item non-response rate to question YD19 was 3.3% in 2010, 2.4% in 2011 and 2.9% in 2012.

## 2.7. Measurement error

Measurement errors or errors that have occurred during data collection are caused by various factors. There are four sources of measurement errors: the respondent, the interviewer, the survey instrument and the measurement method. The following is an overview about the questionnaire, interviewers' training, time spent on interviewing, data collection method and data cleaning used in the Estonian Labour Force Survey.

## Questionnaire

The main objective of the Estonian Labour Force Survey is to get data about participation of population of Estonia in the labour market; therefore the main part of the questionnaire includes questions concerning the respondents' activities in the reference week. The employed persons are asked about economic activity of the main job, occupation, labour status, work relations, place of work, usual and actual working time, about secondary jobs, etc. The unemployed persons are asked about the steps taken to find a job, the duration of job seeking, the characteristics of previous job and a job they are looking for, etc. The persons who do not work and do not look for a job (the inactive persons) are asked about the reason for inactivity, sources of subsistence, etc.

Until the 2nd quarter of 2000 the questionnaire of ELFS consisted of two parts:

- the part of the reference week in which the data were collected on the week preceding the survey;
- the retrospective part in which the data were collected on the changes of work in the years preceding the survey.

Although the quarterly results are received on the basis of the continuous survey since the 1st quarter of 2000, in the 1st and 2nd quarters the retrospective data on the year 1999 were collected as the survey was conducted in the 2nd quarter only. Since the 3rd quarter of 2000 the retrospective data are not collected any more. It is not necessary as the survey is conducted continuously and all data are received according to the reference week.

In addition to main questions there are background questions about respondent's education, language knowledge, changes of place of residence, household's income, sources of subsistence, household's coping, etc. in the questionnaire.

Some questions (gender, date of birth, relationship to other household members, country of birth, date since living in Estonia, ethnic nationality, citizenship, marital status) about all other household members are included in the questionnaire as well.

The sections of the Estonian Labour Force Survey core questionnaire are the following:

- SECTION A Interviewer's section
- SECTION B Household characteristics (since 2009 in the household questionnaire)
- SECTION C Labour status during the reference week
- SECTION D Main job
- SECTION E Second jobs
- SECTION F Underemployment
- SECTION G Previous work experience of person not in employment
- SECTION H Job seeking
- SECTION I Changes during the previous year
- SECTION YE Education (before 2009 in Section J)
- SECTION J Studies
- SECTION K Background information

Since 2009 the questionnaire of the ELFS includes two parts – the personal questionnaire and the household questionnaire. The household questionnaire includes the following sections:

- SECTION A Interviewer's section
- SECTION YA Household characteristics
- SECTION YB Household relations
- SECTION YC Demographic data
- SECTION YD Living conditions

In addition to the core questionnaire the Estonian Labour Force Survey questionnaire includes several modules, the contents of which vary from year to year. Usually the modules are included at the end of core questionnaire, but depending on the subject of module sometimes as an appendix of some section in the core questionnaire. The modules are included for full year or only in some quarter(s) depending on the number of interviews needed to guarantee the reliability of results.

Eurostat's ad hoc modules included in the Estonian Labour Force Survey and their location in the questionnaire are the following:

- 2001 Length and patterns of working time (Section D cont. in the questionnaire)
- 2002 Health and ability to work (Section L)
- 2003 Lifelong learning (2nd and 4th quarter) (Section J cont.)
- 2004 Work organisation and working time arrangements (Section D cont.)
- 2005 Reconciliation between work and family life (Section L)
- 2006 Transition from work to retirement (Section M)
- 2007 Accidents at work and work-related health problems (Section L)
- 2008 Labour market situation of migrants and the immediate descendants of migrants (Section B, Section K cont.)
- 2009 Entry of the young people into the labour market (2nd and 4th quarter) (Section JN)
- 2010 Reconciliation between work and family life (2nd and 4th quarter) (Section YC cont., Section LL)
- 2011 Health and ability to work (2nd and 4th quarter) (Section L)
- 2012 Transition from work to retirement (2nd and 4th quarter) (Section M)
- 2013 Accidents at work and work-related health problems (2nd and 4th quarter) (Section L)

The modules included for national data users are the following:

- 2002, 1st–4th quarter Long-term unemployment (Section H cont., ordered by Ministry of Social Affairs)
- 2002, 1st and 3rd quarter Dwelling and change of residence (Section M, University of Tartu)
- 2002, 2nd and 4th quarter Young persons (Section N, Institute of International and Social Studies)
- 2003, 1st quarter Health (Section L, module designed for Social Survey)
- 2003, 3rd quarter Working conditions (Section M, module designed for Social Survey)
- 2004, 1st and 3rd quarter Cultural consumption (Section L, Ministry of Culture)
- 2006 and 2008, 1st–4th quarter Health and ability to work (Section L, 2002 Eurostat's module, Ministry of Social Affairs)
- 2008, 2nd quarter Quality of working life (Section N, Ministry of Social Affairs)
- 2009, 1st and 3rd quarter Accidents at work and health problems (Section L, Ministry of Social Affairs)
- 2011, 1st and 3rd quarter Professional activity (Section D cont., Estonian Qualifications Authority)
- 2012, 3rd quarter Agricultural activity (Section EL)

In 2000–2006, the module “Travelling” (until 2001 “Tourism”, Section T) was added as an appendix of the Estonian LFS. Since 2004 in the 2nd quarter every year the module “ICT usage in households” is used, in 2004 and 2005 also the module “Car usage”.

The questionnaire of the ELFS is reviewed and revised as appropriate once a year. The changes are made taking into account Eurostat's requirements and proposals made by data users of Estonia. After working out the continuous survey, since 2001, relatively few changes are made in the core questionnaire. Main changes in the questionnaire are related to adding of different modules. Changes made in the core questionnaire of the ELFS in 2001–2012 are presented in Table 13.

Table 13 **Changes in the core questionnaire of the ELFS, 2001–2012**

Year	Changes in the questionnaire
2001	Deleted question D26 (working in shifts), the same question is D42 in the module Added question J08B (number of hours training per week) Added checkpoint questions J12B and J13C (acquired qualifications)

2002	<p>Added questions</p> <p>B05D (age at the end of the reference week)</p> <p>D26 (working in shifts), 2001 the same question was D42 in the module</p> <p>I00 (starting date of the first regular job)</p> <p>K02B year of marriage/divorce/becoming a widow(er)</p>
2003	<p>Revised questions</p> <p>D05, E06, G07, I08 (employment status): included the answer „Member of a co-operative“</p> <p>D14 and D15 (permanent or temporary job): answers revised</p> <p>F02–F05 (underemployment): revised wording</p> <p>J17 (place of training): the answer „By self studying“ deleted</p> <p>Added questions</p> <p>D31B (teleworking)</p> <p>H03B (plans to start job seeking in the next 12 months)</p> <p>J16C (field of qualification of training courses)</p> <p>J18B (time when courses took place)</p> <p>J21 (number of hours spent on all courses within the last four weeks)</p> <p>J22 (self studying)</p>
2004	<p>Added question J08B (orientation of studies)</p>
2005	<p>Revised questions</p> <p>D26 (working in shifts): the remark “NB! If the start and end of the working day is fixed, it is not considered as shift work. For example, “working regularly in the evenings or at night is not considered as shift work” was added;</p> <p>F02 (number of hours that the person would like to work): the remark “NB! Tell the total number of hours you would like to work. (If you want to work more than sum your current hours and hours you want to work more. If you want to work less, then subtract from your current hours the hours you want to work less.)” was added;</p> <p>J05 (level of education attaining): the answer “Applied higher education“ was added; the answers, which cannot be attended anymore: “Vocational education together with basic education“, “Vocational education together with secondary education“, “Professional secondary education after basic education“ and “Professional secondary education after secondary education“ were deleted.</p>
2006	<p>Revised questions</p> <p>C07 (expected return to work): revised wording “Do you expect that you can return to this work after the period of absence?“, previous wording was “Are you sure that you can return to this work after the period of absence?“;</p> <p>C09B (paid for the time been absent): revised answers “Yes, corresponding to half or more of the salary“, “Yes, corresponding to less than half of the salary“, and “No“, the previous wording was “Yes“ and “No“;</p> <p>D06A (employment relationship): list of answers completed;</p> <p>D08, K03, K04 (place of workplace, place of residence, place of residence a year ago): village/small town/town/city instead of the previous city/town/rural municipality;</p> <p>D18A, G04A, H02A (full-time/part-time work, reasons for leaving last job and inactivity): revised answers “Need to take care of children or incapacitated adults“ and “Other personal or family responsibilities“ instead of the previous “Need to take care of children“ and “Need to take care of other members of family“;</p> <p>D26 (working in shifts): asked only from employees, previously from all employed persons;</p> <p>D34 (time to get from home to work): the possibility to mark “999 HARD TO SAY, WORK AT DIFFERENT PLACES“ was added;</p> <p>H11 (expected gross salary): answer “at least 500 kroons a month“ deleted;</p> <p>H19C (registration at the state employment office): asked from persons aged 16–62, who do not work with permanent contract, previously everybody was asked;</p> <p>Added questions</p> <p>D04A (supervisor’s responsibilities)</p> <p>D06B (duration of employment contract or agreement)</p> <p>D11B (involvement of State Employment Office in finding the job)</p> <p>D18B, H02A (working part-time and inactivity due to lack of suitable childcare services)</p> <p>D18C, H02D (working part-time and inactivity due to lack of suitable care services)</p> <p>D24C, D24D, D24G D24H (paid overtime work, number of paid overtime hours, unpaid overtime work, number of unpaid overtime hours)</p> <p>D31C (duration of teleworking)</p> <p>G04B (work related reasons for leaving the last job)</p> <p>G08 (kind of employment contract termination)</p>



- 2007 *Added questions*
- D25D (was the last salary the same as usual monthly salary);*
- D25E, D25F (usual monthly gross and net salary): it is asked if the last salary was not the same as the usual salary;*
- D37A, D37B, D37C, D37D (satisfaction with work on safety, on intensity, employees' health surveillance, on designing and furnishing of workplace);*
- I03B (country of workplace)*
- K08C (encountering impediments upon finding work due to insufficient language skills)*
- Revised question K14 (trade union membership): answers "Estonian Employees' Unions' Confederation (TALO)", "Confederation of Estonian Trade Unions EAKL", "Other", "Do not know" were added instead of the previous open answer.*
- Deleted questions*
- B12 (reason for living separately)*
- H03B (plans to start job seeking in the next 12 months)*
- H08 (duration of job wanted)*
- H10 (weekly hours of job wanted)*
- H20 (date of registration at the State Employment Office)*
- J06 (place of school)*
- K02B (year of marriage/divorce/becoming a widow(er))*
- 2008 *Revised core variables with intention to harmonize the questionnaires of social surveys (interviewer's section, household members table, marital status, education):*
- Added B03 (household members table), where relations between all members are marked; deleted the previous B02 (relation between every member and reference member); and B03A, B03B, B03C, B03D (husband's/wife's, cohabiting partner's; mother's, father's number);*
- Added questions B10A, B10B, B10C (marital status), deleted the previous B10 (legal marital status) and K02 (actual marital status);*
- Added questions J14C, J14D, J14E, J14F, J14G, J14H (vocational, occupational or professional and higher education, year of graduation), deleted the previous J13A, J13B (long list of levels of education, year of graduating).*
- Revised questions J15A, J15B (participation in training courses): to read all answers and mark "yes" or "no" instead of the previous possibility to mark only one answer (last training course) from given list.*
- Added questions*
- D32C (distance of workplace from your place of stay / second place of residence) is asked from persons who do not go to work from home every day;*
- E09A, E09B (last gross and net salary from secondary jobs);*
- F07 (wanted way to work more hours) is asked from persons, who want to work more but did not look for another or additional job;*
- H11A (expected gross salary), if the respondent does not want or does not know how to answer, the question H11B (expected gross salary bands) is asked, previously only expected gross salary bands were asked;*
- K02B, K02F (country of birth of father, country of birth of mother) is asked if father and/or mother are not in the same household, for determining immigrant population;*
- K05C (third language at home), previously only first and second languages at home were asked;*
- K05D, K05E (level of second and third language at home).*
- 2009 *Paper questionnaire was turned into two parts: household questionnaire and personal questionnaire instead of the previous one questionnaire.*
- Revised core variables with intention to harmonize the questionnaires of social surveys*
- core questions (interviewer's section; household questionnaire; education; name of the enterprise/institution, economic activity; occupation; main status);*
- order of questions about education: the highest level of education attained (core questions), current studies (partly core questions), table of qualifications, participation in training courses. The previous order was: current studies, table of qualifications, the highest level of education attained, participation in training courses.*
- Revised question J08 (orientation of studies, full/part-time studies).*
- Added questions*
- J02A (students on holidays),*
- D25G (salary bands).*
- Deleted questions D37A, D37B, D37C, D37D (satisfaction with work on safety, on intensity, employees' health surveillance, on designing and furnishing of workplace).*

2010	<p>Revised wording „Tööturuamet“ instead of „Töötukassa“.</p> <p>Questions G06-G07 (occupation, supervisor's responsibilities, number of employees, employment status in last job) are asked from all, previously only from those working last less than 10 years ago.</p> <p>Revised questions  J18A (payer for training courses): the answer "European Social Fund" was added;  K09 (source of subsistence): the answer "Pension for incapacity for work", which previously was marked under "Pension", was added.</p> <p>Added questions  D25H (change of salary during the last month),  YD18–YD19 (household's income).</p>
2011	<p>Revised questions  C06, D18A, D23 (reasons for absence from work in the reference week, part-time work, working less in the reference week): the answer "Weak demand, scarcity of orders, clients" completed with "employer's economic difficulties", which previously was marked under "Other";  C06, D23 (reasons for absence from work in the reference week, working less in the reference week): the answer "Own illness or injury" completed with "temporary disability";  D19 (usual weekly hours): included the possibility to mark "Hard to say, hours worked vary considerably from week to week or from month to month";  F04 (reason for looking for another or additional job): the answer "Actual job is a transitional job for me (until a more suitable job could be found)" was added.</p> <p>Added questions  D25V, E09V, H11V, H22AA, YD18v (choice to answer in kroons or euros)  D25Aeu, D25Beu, D25Eeu, D25Feu, D25Geu, E09Aeu, E09Beu, H11Aeu, H11Beu, H22AAeu, H22Aeu, H22Beu, H22CeU, YD18eu, YD19eu (answers in euros)</p>
2012	<p>Deleted questions  D25V, E09V, H11V, H22AA, YD18v (choice to answer in kroons or euros)  D25A, D25B, D25E, D25F, D25G, E09A, E09B, H11A, H11B, H22AA, H22A, H22B, H22C, YD18, YD19 (answers in kroons)</p> <p>Revised question F06 (wants to work more)</p> <p>Added question FX1 (hours answered in D19)</p>

## Pilot survey

As every year different modules are included in the ELFS, usually the pilot survey is conducted before including a new module. The aim of the pilot survey is to test the questionnaire and the data entry program for CAPI and to get feedback from interviewers about problems occurred.

In 2002–2006, the pilot survey was carried out in selected survey areas using laptop computers. Four to seven interviewers conducted the pilot survey. The sample was ordered two times bigger than the number of interviews needed. The number of interviews needed for testing depended on the module's subject, i.e. how many of all respondents had to answer to the module. During these years the pilot survey was conducted in two phases. Each interviewer had to carry out a given number of interviews (10–40) during the first pilot survey. After that the questionnaire, the interviewer's manual and the data entry program were improved on the basis of feedback received from interviewers. During the second pilot survey each interviewer again had to carry out the same number of interviews to test corrections made after the first pilot survey. If the required number of interviews was completed the interviewer stopped the pilot survey even in case the whole sample had not been used.

In case of the pilot survey it is important to get from interviewers as much feedback as possible about problems having occurred. For this reason the feedback questionnaire was compiled. The interviewer filled the feedback questionnaire after the interview (without presence of the respondent), completing it after every interview. Then answering to feedback questions, the interviewer had to describe the occurred problem (mark unclear question, unclear response category, illogical routing of questions, etc.), suggest how the problem could be solved (change the wording of the question, additional response category, etc.) and describe the respondent's attitude to the interview.

In 2007, Eurostat's ad hoc module "Accidents at work and work-related health problems" was included in the Estonian Labour Force Survey. As the share of people who had any accident at work is relatively small, their number in the sample is too small to get enough experiences via usual pilot survey. Due to this reason the laboratory testing to the questionnaire was made in October 2006 before the pilot survey. During one day seven

interviewers made a total of 46 test interviews. Seven employees of Statistics Estonia were acting as respondents according to specified biographies of persons who suffered due to accidents and health problems. On the basis of experiences received during laboratory testing corrections were made in the questionnaire, interviewers manual and data entry program before the pilot survey.

In 2008, a short version of Eurostat's ad hoc module "Labour market situation of migrants and their immediate descendants" was included in the Estonian Labour Force Survey. As the same questions were included also in the Immigrant Population Survey conducted in Estonia in 2008, the pilot survey for this module was not carried out, but experiences of the pilot survey for Immigrant Population Survey were taken into account when preparing the module for ELFS 2008 (see Immigrant Population Survey. Methodology, [Statistics Estonia – Methodology](#)).

Since 2009, the pilot survey of the ELFS as an appendix of the regular survey is conducted in Statistics Estonia in some previous quarter. For example, the pilot survey for the module "Young people" of the 2nd and 4th quarters of 2009 was conducted as an appendix of the regular survey in the 1st quarter of the same year. Since 2010, the pilot survey is included at the end of the regular ELFS in the 3rd quarter of the previous year for households participating in the survey last time. For example the pilot survey for 2010 ad hoc module "Reconciliation between work and family life" was conducted in the 3rd quarter of 2009.

In case of the CAPI interview the data entry program gives an announcement to the interviewer in case the pilot survey of the module had to be carried out. The corresponding text will be displayed on the screen at the end of the main interview. Since the pilot survey for 2010 ad hoc module an introductory question asking if the respondent agrees to participate in the pilot survey has been added. In case the respondent agrees to answer, data entry program refers to the pilot survey, in case the respondent refuses, the pilot survey is skipped.

The remarks from interviewers as well as from respondents about wording of the questions are very important for survey organizers. For this purpose, since 2009, interviewers have a possibility right away during the interview to add a comment to the problematic question and to include his/her own and respondent's remarks (for example unclear, illogical, badly worded question, etc.). Also, the interviewer can give feedback, answering the feedback question included at the end of the data entry program (general remarks about the interview, for example respondent's attitude to the interview, etc.). Interviewers are asked to describe the occurred problems as clearly as possible, as it can help in preparation of the regular survey. They are allowed answering to the feedback question also after the interview, for example later at home. Interviewers inform their survey manager immediately about any technical problems encountered (for example, errors in the data entry program).

The comments from respondents and interviewers are used for improving the questions in the regular survey. On the basis of experiences received from the pilot survey necessary corrections are made. All problematic questions are revised. In case of need, the question is changed, the interviewers' manual is completed and the data entry program improved.

The dates of pilot surveys, the number of interviewers, the number of persons interviewed and non-response rate (since 2010) are presented in Table 14.

Table 14 **Estonian Labour Force Survey pilot surveys, 2003–2012**

Survey year	Pilot survey year and reference weeks	Number of interviewers	Number of persons interviewed	Number of respondents	Number of non-respondents	Non-response rate, %
2003	2002, 44–49	6	507	507	-	-
2005	2004, 48	4	78	78	-	-
2006	2005, 42	6	124	124	-	-
2007	2006, 43	7	217	217	-	-
2009	2009, 1–7	39	230	230	-	-
2010	2009, 30–33	51	367	339	28	7.6
2011	2010, 37–39	46	224	189	35	15.6
2012	2011, 37–39	39	119	104	15	12.6

## **Training of interviewers**

*The ELFS data collection field works are conducted by the interviewers of Statistics Estonia. Statistics Estonia organizes the training seminars for interviewers at least once a year. Usually these are one-day seminars, but in case of bigger changes in the survey more thorough trainings are organized. During the years the arrangement and content of interviewers training have changed.*

*The ELFS 95 was one of the first large surveys where the newly established interviewers' network of Statistics Estonia was used. As this was the first survey and the questionnaire was complex, special attention was paid to training of the interviewers when preparing the survey. In addition to general training, all interviewers had to attend a special training seminar.*

*In 1997–1999, the training seminar was carried out in two stages. At first a one-day seminar was organised for the county co-ordinators of the interviewers' network. As a second step the co-ordinators had to train the county interviewers of the network.*

*In the 3rd quarter of 2000, caused by the start of the continuous survey and termination of the retrospective data collection, the structure of the questionnaire was changed. This raised again the need for complete training seminar on the ELFS. The proper training seminar was organised before the beginning of the field work of the 3rd quarter. During one week the staff of the Labour Force Statistics Section and Interviewers Set Department trained all the county co-ordinators of the interviewers' network and the interviewers. The training session included theoretical lectures and practical exercises.*

*Before the beginning of the field work of ELFS 2001, a similar training seminar in two stages was carried out as in 1997–1999.*

*In 2002, the training was more complete again because several modules were included in the questionnaire of the ELFS 2002. A two-day training seminar was organised for all interviewers and co-ordinators at the same time. The training session took place in small groups, theoretical lectures and practical exercises were provided.*

*In 2003, six interviewers started to work with laptop computers (CAPI method – Computer Assisted Personal Interview). At the beginning of November 2002, a complete two-day training seminar was organised for them. On the first day a theoretical and on the second day a practical session was carried out. In 2003 and 2004, for the interviewers working paper-pencil, the questionnaire training seminar was carried out in two stages as usually. Before the full implementation of CAPI in the ELFS since the 4th quarter of 2005 all interviewers completed a two-day CAPI training seminar.*

*Every year since 2006, before the start of the fieldwork period, in December or at the beginning of January interviewers and their supervisors are provided with a survey-centred training. Before that new interviewers go through a basic training of interviewers. If an interviewer leaves the job, a new interviewer hired in his/her place is trained separately.*

*Until 2008, trainings had been organised for large groups of interviewers consisting of more experienced and less experienced interviewers and total beginners. Trainings were mainly conducted by the survey supervisor in the form of a lecture with PowerPoint presentation. The presentation focused on the essence of the survey, survey questions and procedure of the conduct. The training ended up with a practical work, i.e. with a laptop-based interview with test respondents. After the training, respondents were asked to provide feedback on the organisation of the training. The analysis of the training feedback revealed that the participants had often been unsatisfied because experienced interviewers had had to listen to what they already knew well enough, and due to large training groups, the trainer had not been able to supply more specific information to the necessary extent and, in addition, no discussion had been conducted to facilitate the acquiring of new knowledge. Interviewers also emphasized that practical work was not useful in the way it had been offered so far.*

*Such a feedback was taken into consideration and, gradually, in the course of last years, the structure of training has been changed. Since 2009, trainings take place in smaller groups. Earlier there had been 20–30 persons in a training group, but now there are no more than 12 persons in a group. New interviewers attend a separate training. The training for new interviewers starts by instructions on how to use the Blaise data entry program and continues with a related practical work. This is followed by a presentation providing an overview of background indicators which have been harmonised across all surveys.*

Frequently, when new interviewers are hired, the trainings of new interviewers take place throughout the whole year.

Before the interviewers' training seminar in 2010, all the trainers of social surveys attended the trainers' training and acquired different methods of conducting trainings. Although the interviewers' training is extremely specific, the trainers succeeded in making the group feel more harmonious, in making the interviewers feel that they have an essential role and their work is important. It is important that interviewers have enough possibilities to talk about their problems and later on to take into account the discussed material.

During the training an overview is also provided of the work done by interviewers so far. This information is supplemented with the errors which they have done themselves and on the aspects that could be changed. The training is rather carried out in the questions-and-answers style giving the trainer an opportunity to respond at once and clarify and specify factors which had remained vague. Thus, the training is in essence a mutual exchange of information, circulation of information and collective learning.

As all interviewers are well used to laptop-based interviewing, the practical part of the training was improved as well. Instead of full laptop-based interview only more complicated questions and new parts added to the questionnaire are reviewed together with the participants. Interviewers are given an opportunity to propose situations which can crop up during the interview. The proposed situations are role-played, and possible error messages, improvement steps and adding of necessary remarks are discussed.

Trainings, the knowledge obtained from trainings and motivating of interviewers comprise an essential factor ensuring high-quality conduct of an interview. These are the matters focused on in the last years' trainings.

#### Survey mode

Statistics Estonia started to use laptop computers for personal surveys in 2002. Before that all interviews were face-to-face interviews with paper questionnaires (data collection method PAPI method – Paper Assisted Personal Interview). At the end of 2002, in the pilot survey of the Estonian Labour Force Survey laptop computers were used for the first time instead of paper-and-pencil interview method (see Eesti Statistika Kuukiri. 8/04. Monthly Bulletin of Estonian Statistics. p. 5–14). As a result of a successful pilot survey six laptops were used regularly for collecting ELFS data since 2003. Since the 4th quarter of 2005, all the interviewers have been using laptops regularly for collecting ELFS data. Under exceptional conditions (for security considerations, due to technical fault, etc.) interviewers are allowed to use paper questionnaires. The share of paper questionnaires has been decreasing year by year and was 2–3% in years 2011–2012 (Table 15).

The first interview with the household is face-to-face interview. Other forms of interviewing (incl. a telephone interview) are generally not allowed. Since 2012, during next waves (2nd, 3rd and 4th waves) in exceptional cases interviews may be carried out by phone (CATI-method or Computer Assisted Telephone Interview). An example if the respondent refuses of face-to-face interview, respondent's place of residence is far away or respondent has temporarily driven away from home. The share of CATI-interviews was 15.5% in 2012.

Table 15 **Interviews by survey mode, 1995–2012**  
(percentages)

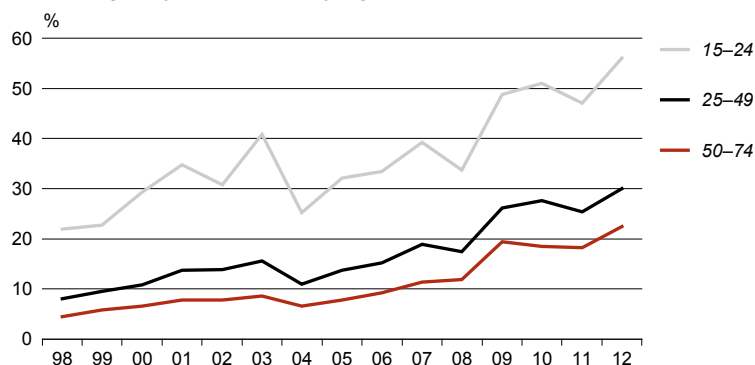
Year	PAPI-interviews	CAPI-interviews	CATI-interviews	Total
1995–2002	100.0	-	-	100.0
2003	89.7	10.3	-	100.0
2004	90.2	9.8	-	100.0
2005	67.0	33.0	-	100.0
2006	5.1	94.9	-	100.0
2007	5.4	94.6	-	100.0
2008	4.8	95.2	-	100.0
2009	3.5	96.5	-	100.0
2010	2.6	97.4	-	100.0
2011	2.0	98.0	-	100.0
2012	1.8	82.7	15.5	100.0

In course of the ELFS household interview one household member aged 15–74 chosen by the household is interviewed. In course of the personal interview every household member aged 15–74 is interviewed about himself/herself. Only in exceptional cases, proxy-interview is also allowed, i.e. if someone of household members cannot be found, another household member is allowed to answer in the name of him/her.

Table 16 **Share of proxy-interviews by sex and age, 1998–2012**  
(percentages)

Year	Total				Males				Females			
	15–74	15–24	25–49	50–74	15–74	15–24	25–49	50–74	15–74	15–24	25–49	50–74
1998	9.5	21.9	8.0	4.5	13.2	24.5	12.0	7.1	6.4	19.3	4.3	2.6
1999	10.7	22.7	9.5	5.7	15.1	26.3	14.2	8.9	6.9	18.9	5.0	3.5
2000	12.8	29.3	10.8	6.6	18.8	33.6	17.4	11.0	7.8	24.8	4.8	3.6
2001	15.5	34.8	13.7	7.8	23.1	39.6	22.5	13.3	9.1	29.8	5.8	3.9
2002	14.7	30.8	13.8	7.7	22.2	35.4	22.9	12.8	8.3	25.6	5.3	4.2
2003	17.6	40.8	15.6	8.6	25.4	44.2	24.9	14.4	10.9	37.0	6.8	4.6
2004	11.9	25.2	10.9	6.5	17.8	28.4	17.9	11.0	6.8	21.6	4.5	3.3
2005	15.5	32.1	13.7	7.8	21.7	35.2	21.3	12.7	10.0	28.6	6.8	4.1
2006	17.7	33.4	15.2	9.2	23.5	35.3	22.8	14.3	12.4	31.4	8.3	5.2
2007	21.6	39.2	18.9	11.3	28.8	41.9	28.6	17.6	15.0	36.4	10.1	6.3
2008	19.5	33.7	17.4	11.9	26.0	36.5	25.4	18.4	13.5	30.9	10.2	6.6
2009	29.0	48.8	26.2	19.4	38.1	50.2	38.5	28.3	20.7	47.2	14.9	12.3
2010	29.5	51.0	27.6	18.5	39.8	55.1	39.9	28.4	20.1	46.4	15.9	10.8
2011	27.4	47.1	25.4	18.2	37.1	50.2	36.7	28.6	18.5	43.6	14.8	9.8
2012	32.2	56.1	30.0	22.5	42.3	59.4	40.8	33.7	22.9	52.3	20.0	13.3

Figure 9 **Share of proxy-interviews by age, 1998–2012**



The share of proxy-interviews has been growing from 10% during 1998–1999 to 32% in 2012 (Table 16). The share of proxy-interviews is bigger among younger respondents. For example in 2012 someone else responded in the name of more than half of respondents aged 15–24 (Figure 9). The share of proxy-interviews is two times bigger among males compared to females (in 2012 correspondingly 42.3% and 22.9%). Elderly women give interviews most readily. Someone else responded in the name of women aged 50–74 in case of 13.3% of the interviews in 2012.

#### Duration of the interview

The duration of the interview is one of the main indicators in conducting personal surveys. It is especially important in the case of surveys where a household is interviewed for several times during a certain time period. In the ELFS every household is interviewed for four times. For that reason it is substantial already in the first wave of the survey that the interview is conducted with as short time as possible. If the interview is too long and time-consuming, the respondent can refuse to participate in the next waves of the survey.

The duration of the interview depends on several circumstances. The respondents are different. The interview takes more time in case of persons with slow nature. Some people, for an example single elderly people, like to expatiate with the interviewer. But persons who are very busy and in a hurry can agree to participate only in a short and concrete interview. For increasing the response rate of the most active group in the labour market it is important to conduct the interview quickly, but also with a high quality. For achieving it, firstly, the

interviewers have to be highly professional and secondly, survey instruments (questionnaires, instructions, computer programs, etc.) have to be with high quality.

The duration of interviews differs by years partly due to questionnaire changes. During 1995–2000, when the questionnaire included also the retrospective section, the duration of interview was remarkably longer than in following years. In 1995, when the data were collected retrospectively on six preceding years, the average length of an interview was about one hour (Table 17). In 1997, when the data were collected retrospectively only on two years, the interview shortened about two times.

Table 17 **Average duration of an interview, 1995–2012**  
(minutes)

Year	Total	First wave	Second to fourth wave
1995	56.8	-	-
1997	34.0	-	-
1998	27.5	-	-
1999	26.4	-	-
2000	25.4	26.4	22.6
2001	22.6	24.4	21.9
2002	28.2	30.2	27.6
2003	23.1	25.6	22.4
2004	29.0	32.0	27.8
2005	19.9	21.7	19.4
2006	15.2	18.4	13.9
2007	14.1	17.6	13.1
2008	14.2	17.0	13.3
2009	12.4	15.1	11.6
2010	12.0	15.0	10.9
2011	14.7	18.2	13.3
2012	11.9	15.9	10.5

The change of survey mode had a significant impact on the duration of the interview. The average interview shortened to 20 minutes in 2005 and to 15 minutes in 2006, because since the 4th quarter of 2005 all interviewers are working with laptop computers.

If the household is interviewed for first time, the interview takes more time than the following interviews, because some data are already known from the previous interview and with regard to these data only meanwhile changes have to be specified. In case of interviews with paper questionnaire the interviewer had to fill the questionnaire also in case of repeatedly interviewed households, but he/she had information on paper available from previous interviews which helped to save the time. For example in 2001 when all interviews were PAPI-interviews the average duration of a repeated interview was 22.9 minutes which is 10% shorter compared to the duration of the first interview (24.4 minutes).

In case of laptop-interviews the data collected during previous interviews, which are likely not to change or could change a little, are automatically displayed. This simplifies the work of the interviewer because he/she only has to specify if there was any change of data. In case of PAPI-interviews the difference between the first interviews and repeated interviews was quite small, then in case of CAPI-interviews the saving of time is remarkable. For example in 2012 the duration of repeated interviews was by one third shorter than that of the first interviews (10.5 and 15.9 minutes, respectively).

#### Proceeding of the interview

Most of the ELFS interviews are conducted at the respondent's place of residence – since 1997 over 90% (Table 18). Only in 1995 relatively less (79%) interviews were conducted at the respondent's place of residence and more interviews (9%) took place at the place of work and elsewhere (13%). The difference can be explained by the fact that in 1995 only reference persons were interviewed, while starting from 1997 all working-age members of the household are interviewed. In case of larger households it is natural that the interview is carried out at the household's place of residence. As since 2012 interviews are contacted by phone as well, to keep comparability with the previous years, these are not included in the table, i.e data are about face-to-face interviews only. In 2012, 92% of face-to-face interviews were contacted at the respondent's place of residence. The share of interviews contacted at

the place of work of the respondent has been 2–4% in 1997–2012. The share of interviews carried out elsewhere, which was 4–6% in 1997–1999, decreased to 2–3% in 2000–2011 and increased again in 2012 — near 4% of face-to-face interviews were carried out elsewhere.

The place of the interview was recorded as “Other” for example when the interview took place in respondent’s summer cottage, at the respondent’s relative’s place of residence, in a café or bar, in a library, at a post office, in a gym, in a health centre, in a park, in a car, etc. This list of places shows the resourcefulness of the interviewers in contacting respondents at the most suitable time and place.

**Table 18 Place of conducting the interview, 1995–2012**  
(percentages)

Year	Respondent's place of residence	Respondent's place of work	Other place	Total
1995	78.6	8.6	12.8	100.0
1997	90.9	3.7	5.4	100.0
1998	90.5	3.9	5.6	100.0
1999	90.7	3.7	5.6	100.0
2000	94.4	2.5	3.1	100.0
2001	94.4	2.7	3.0	100.0
2002	96.2	2.0	1.9	100.0
2003	96.2	1.9	1.9	100.0
2004	96.1	1.7	2.2	100.0
2005	95.9	2.0	2.1	100.0
2006	95.2	3.0	1.8	100.0
2007	94.3	2.7	3.0	100.0
2008	95.6	2.9	1.4	100.0
2009	93.8	3.8	2.4	100.0
2010	94.0	3.8	2.2	100.0
2011	93.5	3.5	3.0	100.0
2012	92.4	3.9	3.7	100.0

**Table 19 Language of the interview, 1995–2012**  
(percentages)

Year	Estonian	Other language	Total
1995	68.3	31.7	100.0
1997	70.8	29.2	100.0
1998	79.5	20.5	100.0
1999	77.3	22.7	100.0
2000	76.1	23.9	100.0
2001	76.7	23.3	100.0
2002	77.8	22.2	100.0
2003	76.9	23.1	100.0
2004	78.1	21.9	100.0
2005	80.2	19.8	100.0
2006	78.8	21.2	100.0
2007	78.0	22.0	100.0
2008	80.0	20.0	100.0
2009	81.0	19.0	100.0
2010	82.0	18.0	100.0
2011	80.5	19.5	100.0
2012	82.0	18.0	100.0

Most of the ELFS interviews are conducted in Estonian and the share of these has been growing year by year. If in 1995 68% of interviews were conducted in Estonian, then in 2009–2012 over 80% (Table 19). This is due to increasing share of Estonians in the population as well as due to non-Estonians’ improved knowledge of the Estonian language. Interviews in other languages are mainly in Russian, only in a very few cases an English questionnaire has been needed.



Table 20 **Persons present at the interview, 1995–2012**  
(percentages)

Year	Nobody	Children under 6 years	Children aged 6 and older	Spouse (partner)	Other relatives	Other adults	Total
1995	60.7	6.4	6.8	19.1	9.8	4.1	100.0
1997	45.9	4.9	7.7	31.5	16.7	2.4	100.0
1998	43.7	4.6	9.7	34.1	16.6	2.3	100.0
1999	47.3	4.5	9.6	33.9	17.6	2.2	100.0
2000	45.6	4.5	8.2	32.8	16.4	1.4	100.0
2001	45.8	3.9	7.9	33.1	16.7	1.2	100.0
2002	44.3	4.4	9.0	33.5	18.4	1.2	100.0
2003	49.3	3.8	8.5	29.8	15.1	1.2	100.0
2004	51.8	4.5	7.6	28.3	14.6	1.3	100.0
2005	50.5	4.1	7.4	28.5	15.6	1.0	100.0
2006	53.1	2.9	5.8	25.3	17.5	0.6	100.0
2007	55.6	2.4	4.6	23.2	17.4	0.5	100.0
2008	67.5	2.9	6.6	16.3	10.7	0.3	100.0
2009	68.4	2.8	4.5	15.3	11.6	0.7	100.0
2010	69.4	3.8	3.8	14.6	10.9	0.9	100.0
2011	71.6	2.9	3.3	14.3	10.3	0.8	100.0
2012	73.9	3.3	2.8	13.6	8.7	0.6	100.0

Comparing the interviews by the presence of other persons at the time of the interview (Table 20), it appears that in 1997 there were considerably more people present at the interview than in 1995. In 1997, 46% of the interviews were carried out without any other persons present, but in 1995 61%. The reason again is the fact that in 1997 all working-age members of the household were interviewed. In the following years the share of interviews carried out without other people present has been growing year by year, which is good for the quality of the survey as there are also less cases when people present at the interview disturb the proceeding of the interview. The presence of a spouse or a cohabiting partner at the interview has become more infrequent. In 1997–2002, a spouse or a cohabiting partner was present at every third interview, but in 2010–2012 only at every seventh interview. It is obviously because the pace of life is speeding up and due to this it is more difficult for interviewers to find both spouses/partners at home at the same time. For the above-mentioned reason the share of proxy-interviews has increased as well.

Table 21 **Assessments of interviewers, 1995–2012**  
(percentages)

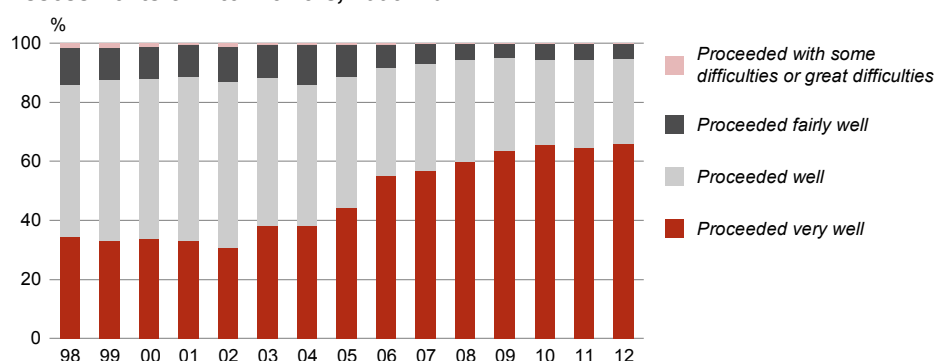
Year	Proceeded very well	Proceeded well	Proceeded fairly well	Proceeded with some difficulties	Proceeded with great difficulties	Total
1995	34.9	46.0	15.9	2.7	0.4	100.0
1997	31.0	53.0	14.0	1.7	0.3	100.0
1998	34.3	51.8	12.4	1.2	0.2	100.0
1999	33.2	54.1	11.1	1.4	0.1	100.0
2000	33.8	54.2	10.8	1.1	0.1	100.0
2001	33.1	55.7	10.5	0.6	0.1	100.0
2002	30.8	56.4	11.9	0.8	0.2	100.0
2003	38.0	50.2	11.1	0.5	0.1	100.0
2004	38.1	47.6	13.7	0.5	0.1	100.0
2005	44.5	44.1	11.0	0.4	0.0	100.0
2006	55.0	36.6	8.0	0.3	0.0	100.0
2007	56.8	36.4	6.7	0.1	0.0	100.0
2008	59.8	34.4	5.7	0.1	0.0	100.0
2009	63.5	31.3	5.0	0.1	0.0	100.0
2010	65.7	28.9	5.3	0.1	0.0	100.0
2011	64.5	29.9	5.4	0.1	0.0	100.0
2012	66.0	28.7	5.2	0.1	0.0	100.0

One of the quality indicators for the survey is the assessment of the interviewer about the process of the interview. For that reason a corresponding question has been added to the

end of the questionnaire, which is answered by all interviewers after every interview. In 1995–2002, according to assessments of interviewers about one third of interviews proceeded very well and half of interviews well (Table 21). The share of interviews which proceeded fairly well or with difficulties was the biggest during the first survey in 1995. During the next years the interviewers have assessed the proceeding of interviews increasingly better.

The assessments of interviewers improved remarkably when the CAPI-interviewing started (Figure 10). The share of interviews which proceeded very well increased from 38% in 2003 to 66% in 2012. The share of interviews which proceeded fairly well decreased from 11% to 5% and the share of interviews which proceeded with difficulties from 0.5% to 0.1% at the same time. Since 2005, according to interviewers' assessments, interviews proceeding with great difficulties are very rare. The share of those is near zero (less than 0.1%).

Figure 10 Assessments of interviewers, 1998–2012



In addition to assessments about interviews the interviewers have a possibility after every interview to add comments about circumstances hindering the conduct of the survey. Throughout the years less and less complications are mentioned by interviewers, but practically these are the same as in the first years of the survey.

The most disturbing circumstances are respondent's negative attitude towards the interview (unfriendly, distrustful, reluctant, aggressive, etc.). It is hard to carry out an interview also when respondent has problems with health or memory. Sometimes the interviewers have problems with drunken respondent or when persons being present at the interview are disturbing it. The place of the interview can also upset the interviewer – for example if the respondent's place of residence is dirty, electricity is missing, repairs are going on or the interviewer is not allowed to come in and the interview has to be carried out in the corridor.

#### Data cleaning

When paper questionnaires were used while conducting the ELFS, the data had to be entered into the computer afterwards. In 1995, the data were entered centrally in Statistics Estonia. The entry of the survey data in 1997–1999 was performed in the statistical bureaus of counties under the supervision of co-ordinators of the interviewers' network. The data entry program used Blaise software and also included the primary logical check. This enabled the co-ordinators of the interviewers' network to detect a large number of inconsistencies already on the spot and to give the questionnaires back to interviewers for adjustment on the days immediately following the interview. The entered data of questionnaires were sent from statistical bureaus of counties to Statistics Estonia, where the data were checked by additional SAS-program especially for checking.

Starting with 2000 until the full implementation of CAPI-interviewing in the 4th quarter of 2005 the entry of the data was performed centrally. The co-ordinators of the interviewers' network collected the filled questionnaires from interviewers after every two weeks and sent the paper questionnaires to Statistics Estonia. In case of inconsistencies that appeared during data entering, the interviewer who had made a mistake was contacted and the data were adjusted.

After the end of the field work and entering of all data, the Blaise data files were converted into SAS format and more complicated relations, which could not be made in Blaise, were

checked. In case of inconsistencies corrections were made again by contacting the interviewer.

Since 2001, the data entry program was improved so that in case of inconsistencies operators had a possibility to add a short comment about the nature of the error to the database as a link to the corresponding question of the questionnaire. The aim of it was to analyse the errors made by interviewers and find out the reasons for that (lack of the interviewer's knowledge, unclear questions, etc.). The co-ordinators of the interviewers' network received the quarterly report of mistakes and dealt with the interviewers whose work quality was low.

The most important advantage of the laptop-based face-to-face interview compared to the paper-and-pencil interview is that the data can be checked and corrected during the interview. For this purpose, logical checks have been included in electronic environment, which signal immediately in case of detecting inconsistency after the last question related to the check has been responded. The interviewer has to check the answers for logical inconsistencies immediately during the interview and correct them if needed or attach an explanatory remark to the question.

Statistics Estonia started to publish monthly unemployment data in addition to quarterly data published so far, Therefore the fieldwork strategy has to be changed. To avoid work overload at the end of the reference month the ELFS fieldwork are weekly based since January 2012.

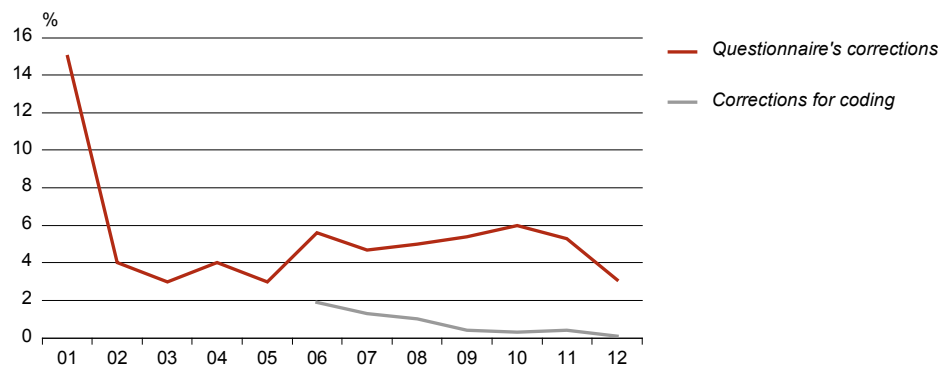
The interviewers are sending the filled electronic questionnaires and interview protocols at least once a week. In Monday at the latest all questionnaires and protocols of the previous week are sent.

After the data sent by interviewers have arrived at Statistics Estonia, the Population and Social Statistics Department starts checking the received data. Errors found in the data are corrected or, if necessary, sent to the Fieldwork Organisation Service of the Data Collection Department for further specification; the latter unit takes contact with the interviewer. Further specifications provided by the interviewer are entered by the Population and Social Statistics Department. On Thursday at the latest all questionnaires received during last week are corrected and the protocols coded.

The procedures related to data cleaning of the received questionnaires are described below.

- Logical checks applied during the interview and explanations added by the interviewers are reviewed. Explanations considered sufficient are accepted; in case of errors or insufficient explanations, the respective interviewer is approached for explanations. In case of necessity, the interviewer turns to the respondent again.
- Remarks added by the interviewer are reviewed. In case of necessity, the respective answer is corrected or the interviewer is approached for explanations. Whenever needed, the interviewer turns to the respondent again.
- The explanations added to the answer variant 'other' are reviewed. In case of necessity, the respective answer is corrected or the interviewer is approached for explanations. Whenever needed, the interviewer turns to the respondent again.

Figure 11 **Share of questionnaires corrected during data cleaning, 2001–2012**



In 2001, when the corrections were fixed for the first time, 15% of questionnaires were corrected during data cleaning (Figure 11). The work performed with interviewers on the basis of the report of mistakes improved the quality of questionnaires significantly. The share of corrected questionnaires decreased and was around 3–4% in 2002–2005. Thanks to CAPI-interviewing, the possibilities of logical checking and fixing the corrections improved even more. In 2006–2011 around 5–6% of questionnaires have been corrected during data cleaning, in 2012 3%.

Since 2006, the corrections of data coding have been separately monitored as well. If the interviewer has not marked during the interview the description of the question which needs coding (respondent's occupation and field of education, economic activity of enterprise/organisation) clearly enough, then the questionnaire needs to be corrected so that it could be possible to code. 2% of questionnaires needed corrections for coding in 2006. In the following years the interviewers' work improved also in this area and less questionnaires needed corrections. In 2009–2011, only 0.3–0.4% of questionnaires were corrected for coding, in 2012 even less – 0.1%.

## **Coding**

The classifications used in the ELFS data processing are the Classification of Estonian Administrative Units and Settlements (EHAK), Statistical Classification of Regional Units of Estonia (EPS) based on the Nomenclature of Territorial Units for Statistics (NUTS), International Standard Codes for the Representation of the Names of Countries (ISO-3166), International Standard Classification of Education (ISCED), Estonian Classification of Economic Activities (EMTAK), International Standard Classification of Occupations (ISCO), the classifications of nationalities and of languages.

In 1997–1999, the codes for administrative division (place of residence, place of birth, location of workplace), ethnic nationality and language (home language, foreign languages) were entered in the statistical bureaus of counties in the course of data entry. Economic activities, occupations and fields of education were coded and entered centrally. Since 2000 all data are coded centrally. Since the implementation of CAPI-interviewing, the ethnic nationality and languages do not need coding any more as data entry program gives codes automatically.

In case of classification changes the ELFS data are recoded according to a new version of classification backwards for entire time series or part of it. The new version of classification of economic activities (EMTAK) EMTAK 2008, which is based on international classification NACE Rev. 2 is used in ELFS since 2008 and the data are recoded according to it for all time series starting from 1989. The data were coded according to EMTAK 2003 (NACE Rev. 1.1) in 1989–2008.

A new version of classification of occupations (AK) AK 2008, which is based on international classification ISCO-08 has been used in ELFS since 2010 and the data have been recoded according to it for time series starting with year 2000. The data were coded according to AK 1999 (ISCO-88) in 1989–2010.

The qualification acquired or to be acquired is coded according to the classification of curricula in Estonia. The name of the qualification and the place of acquisition form the basis for codification.

In order to code education according to the international code of classification ISCED 97, the questionnaire includes separate questions about the level of general education and about the level of vocational and professional education. The levels of education in Estonia corresponding to codes of the ISCED 97 are presented in Table 22.

Table 22 **Educational levels according to ISCED 97 codes**

<i>Educational level in Estonia</i>	<i>ISCED 97 code</i>
<i>Below upper secondary education</i>	<i>0–2</i>
<i>less than primary education</i>	<i>0</i>
<i>primary education</i>	<i>1</i>
<i>basic education</i>	<i>2A</i>
<i>vocational education for youngsters without basic education</i>	<i>2C</i>
<i>Upper secondary education</i>	<i>3</i>
<i>general secondary education</i>	<i>3A</i>
<i>vocational secondary education based on basic education</i>	<i>3B</i>
<i>professional secondary education based on basic education</i>	<i>3A</i>
<i>vocational training based on basic education</i>	<i>3C</i>
<i>Post-secondary non-tertiary education</i>	<i>4</i>
<i>vocational secondary education based on secondary education</i>	<i>4B</i>
<i>Tertiary education</i>	<i>5–6</i>
<i>academic higher education (Bachelor's degree, Master's degree)</i>	<i>5A</i>
<i>professional higher education (professional higher education, diploma study, vocational higher education)</i>	<i>5B</i>
<i>professional secondary education based on secondary education</i>	<i>5B</i>
<i>Doctoral degree</i>	<i>6</i>

The regional division used in the ELFS is based on the Statistical Classification of Regional Units of Estonia (NUTS). The data are published by the following regions (NUTS3):

EE001	Northern Estonia	Harju county
EE004	Western Estonia	Hiiu, Lääne, Pärnu and Saare counties
EE006	Central Estonia	Järva, Lääne-Viru and Rapla counties
EE007	Northeastern Estonia	Ida-Viru county
EE008	Southern Estonia	Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi and Võru counties

## 2.8. Imputation

In the Labour Force Survey the imputation has been practised only in the last few years. Since 2010, the household income has been imputed to those who did not answer that question. If a respondent does not want to reveal the income of his/her household, they are asked to determine in which income bands the income belongs to. The exact bands are given. If they still refuse to reveal the income, it is imputed for them. First the household type is assigned for every household according to the number of household members, their ages and the number of children in the household. 10 different types are distinguished:

- 1 – one member aged under 65
- 2 – one member aged 65 or over
- 3 – couple of whom at least one is aged under 65
- 4 – couple aged both 65 or over
- 5 – single parent with one or more children
- 6 – couple with one child
- 7 – couple with two children
- 8 – couple with three children
- 9 – couple with over three children
- 10 – other

In 2010 for every household the mean income was calculated on the basis of all respondents who answered the income question. Then for all the respondents who did not answer the income question the mean income of their household type was given.

Since 2011, such whole mean income is no longer in use. The hot-deck method is used instead which imputes the missing values randomly according to the bands for those who agreed to reveal in which income bands their household income belongs to. For those who refused to determine the income bands, the mean income of their household type is given.

Similarly to the household income in the Labour Force Survey, the salary variable is also imputed. If the person refuses to tell his/her exact salary, he/she is asked to determine his/her salary bands, which are specified before. For those who agreed to reveal the bands, the exact salary is imputed using the hot-deck method. For those who refused, the salary variable is not imputed at all. Before 2011 when the hot-deck method was not in use yet, for those who revealed the bands, the mean salary of the bands was given. Refusals were left empty.

Imputed salary and income variable rates are provided in Table 23.

Table 23 **Imputation of the salary and income variables, 2010–2012**

Year	Number of persons interviewed	Item non-response	Number of imputed variables	Rate of imputed variables, %
<i>Salary variable</i>				
2010	7 830	1 521	1 103	14.1
2011	8 970	2 034	1 606	17.9
2012	10 542	2 746	2 227	21.1
<i>Income variable</i>				
2010	7 315	1 700	1 700	23.2
2011	7 951	2 382	2 382	30.0
2012	9 147	3 069	3 069	33.6

### 3. Timeliness and punctuality

Preparation of the data of the first ELFS for publication took more than a year. ELFS 95 data were released for the first time at the end of October 1996. In the following years the data have been published increasingly faster.

In 1997–1999, when the survey was conducted in the 2nd quarter, the data were published in the autumn of the same year. When starting the continuous survey in 2000, the data for the two first quarters were published two months after the end of the quarter. Since the 3rd quarter of 2000, the deadline for publication of quarterly data was 55 days after the end of the quarter, since the 2nd quarter of 2007 – 45 days after the end of the quarter.

The yearly data of ELFS 2000 – ELFS 2005 were published three months after the end of the year (at the end of March next year) at the latest. Since ELFS 2006, the yearly data are published at the same time with the publication of the 4th quarter's data, i.e. 45 days after the end of the year at the latest (in the middle of February next year). ELFS reference periods and publication dates of Statistics Estonia are presented in Table 24.

Table 24 **ELFS reference periods and publication dates, 1995–2012**

	1st quarter	2nd quarter	3rd quarter	4th quarter	Year
ELFS 95	31.10.1996	-	-	-	-
ELFS 97	-	30.11.1997	-	-	-
ELFS 98	-	04.11.1998	-	-	-
ELFS 99	-	28.10.1999	-	-	-
ELFS 2000	26.05.2000	28.08.2000	23.11.2000	22.02.2001	23.03.2001
ELFS 2001	23.05.2001	23.08.2001	23.11.2001	22.02.2002	22.03.2002
ELFS 2002	22.05.2002	23.08.2002	22.11.2002	25.02.2003	19.03.2003
ELFS 2003	22.05.2003	25.08.2003	24.11.2003	25.02.2004	19.03.2004
ELFS 2004	25.05.2004	25.08.2004	24.11.2004	23.02.2005	18.03.2005
ELFS 2005	23.05.2005	23.08.2005	22.11.2005	23.02.2006	16.03.2006
ELFS 2006	23.05.2006	23.08.2006	22.11.2006	23.02.2007	23.02.2007
ELFS 2007	23.05.2007	15.08.2007	15.11.2007	14.02.2008	14.02.2008
ELFS 2008	14.05.2008	14.08.2008	14.11.2008	13.02.2009	13.02.2009
ELFS 2009	15.05.2009	14.08.2009	13.11.2009	12.02.2010	12.02.2010
ELFS 2010	14.05.2010	13.08.2010	12.11.2010	14.02.2011	14.02.2011
ELFS 2011	13.05.2011	12.08.2011	14.11.2011	14.02.2012	14.02.2012
ELFS 2012	15.05.2012	14.08.2012	14.11.2012	14.02.2013	14.02.2013

## 4. Accessibility and clarity

### 4.1. Published data

The results of the ELFS are available simultaneously to all interested parties at 8:00 (before 2010 at 9:00) on the day of release by issuing a news release "Employment and Unemployment". The news release is sent to all interested parties (including the media), at their request either by fax or by e-mail. At the same time, the news release is also published on the website of Statistics Estonia [www.stat.ee](http://www.stat.ee).

A calendar of precise release dates for the entire year is published at the beginning of the calendar year in a separate news release. For the first quarter of the year, an advance release calendar is posted on the website at the end of September of the previous year. A notice to this effect is given in a weekly calendar of publications which is published on every Friday morning. At the same time with the ELFS news release the ELFS data are published in the Statistical Database on the web site of the Statistics Estonia [www.stat.ee](http://www.stat.ee) under the heading "Statistics".

#### Statistical database

The ELFS data are published under the subject area "Social life" in the Statistical Database of Statistics Estonia. The sub-area "Labour market" is divided into the following subjects:

- Education of working-age population
- Employed persons
- Employees
- General data of labour market
- Health and ability to work
- Immigrant population
- Inactive persons
- Unemployed persons
- Work and family life
- Work organisation and working time arrangement

The Laeken indicators based on the ELFS are published under the sub-area "Social protection" (see [Laeken indicators](#)). The ELFS data about employment of disabled persons can be found under the sub-area "Health" (see [Employment of disabled persons](#)). Employment indicators to national accounts, which are based on the ELFS as well, are published under the sub-area "National accounts" of the subject area "Economy" (see [Auxiliary indicators to national accounts \(employment, productivity, unit labour cost\)](#)).

The ELFS time series start from 1989.

The survey data not published in the Statistical Database, can be ordered for the purpose of analysis on the basis of a corresponding enquiry addressed to Statistics Estonia (see [Requests and orders for information](#)).

#### Publications

The results of the ELFS have been published in the monthly bulletin of Statistics Estonia "Eesti Statistika Kuukiri. Monthly Bulletin of Statistics Estonia" in 1996–2008, since 2009 in the quarterly bulletin "Eesti Statistika Kvartalikirj. Quarterly Bulletin of Statistics Estonia".

Since 1997, the chapter "Tööturg. Labour Market" based on the ELFS is included in the publication "Eesti statistika aastaraamat. Statistical Yearbook of Estonia".

In 1997–2008, yearbooks "Töötajad. Labour Force" (1998–2003), "Tööturg. Labour Market" (2004–2005), analytical publications, methodological overviews and information sheets (e-publications) were published. Data of the ELFS can be found in other publications of Statistics Estonia as well (see <http://www.stat.ee/publications>).

#### Yearbooks

Eesti tööjõu-uuring 1995. Metoodiline ülevaade. Estonian Labour Force Survey 1995. Methodological Report. Tallinn, 1997

Eesti tööjõu-uuring 1995. Töötajad Eestis 1995. aasta algul ja peamised muutused aastatel 1989–1995. Estonian Labour Force Survey 1995. Estonian Labour Force at the Beginning of 1995 and General Changes in 1989–1995. Tallinn, 1997

*Eesti tööjõu-uuring 1995. Struktuurimuutused Eesti tööturul aastatel 1989–1994. Estonian Labour Force Survey 1995. Structural Changes in the Estonian Labour Market in 1989–1994. Tallinn, 1997*

*Eesti tööjõu-uuring 1997. Metoodiline ülevaade. Estonian Labour Force Survey 1997. Methodological Report. Tallinn, 1998*

*Eesti tööjõu-uuring 1997. Tööjõud Eestis 1997. aasta II kvartalis. Estonian Labour Force Survey 1997. Estonian Labour Force in the 2nd quarter of 1997. Tallinn, 1998*

*Eesti tööjõu-uuringud 1995 ja 1997. Tööjõud Eestis 1989–1997. Estonian Labour Force Surveys 1995 and 1997. Estonian Labour Force 1989–1997. Tallinn, 1998*

*Eesti tööjõu-uuring 1998. Metoodiline ülevaade. Estonian Labour Force Survey 1998. Methodological Report. Tallinn, 1999*

*Tööjõud 1998. Labour Force 1998. Tallinn 1999.*

*Tööjõud 1999. Labour Force 1999. Tallinn 2000.*

*Tööjõud 2000. Labour Force 2000. Tallinn 2001.*

*Tööjõud 2001. Labour Force 2001. Tallinn 2002.*

*Tööjõud 2002. Labour Force 2002. Tallinn 2003.*

*Tööjõud 2003. Labour Force 2003. Tallinn 2004.*

*Tööturg 2004. Labour Market 2004. Tallinn 2005.*

*Tööturg 2005. Labour Market 2005. Tallinn 2006.*

*Tööturg arvudes 2006. Labour Market in Figures. Tallinn 2007.*

*Pilk tööellu. A Glimpse into the Working Life. Tallinn 2008. <http://www.stat.ee/19074>*

#### **Information sheets**

*Töötaja paindlikkus (only in Estonian). Aare Värk. 2007. <http://www.stat.ee/20256>*

*Lühi- ja pikaajaline töötus (only in Estonian). Siim Krusell. 2007. <http://www.stat.ee/20252>*

*Naised ja mehed palgatöötajõus (only in Estonian). Marin Randoja. 2008. <http://www.stat.ee/29539>*

#### **Microdata**

*The right to use the anonymised Estonian LFS micro database can be applied from Statistics Estonia by users for scientific purposes.*

*Access to microdata is guaranteed pursuant to the Official Statistics Act passed on 10 June 2010 by the Parliament of Estonia and proclaimed on 21 June 2010 by the President of the Republic. Further particulars about using microdata can be found at: <http://www.stat.ee/legal-acts>.*

*The right to use the anonymised EU Member States' LFS microdatabases can be applied from Eurostat by users for scientific purposes. For further information: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/introduction>.*

## **5. Comparability**

### **5.1. Main definitions**

*The scope of the Labour Force Survey is the resident population. A person belongs to **the resident population** of a given country if he is staying, or intends to stay, on the economic territory of that country for a period of one year or more.*

*All individuals who belong to the same household are residents where the household has a centre of economic interest: this is where the household maintains a dwelling, or succession of dwellings, which members of the household treat, and use, as their principal residence. A member of a resident household continues to be a resident even if that individual makes frequent journeys outside the economic territory, because its centre of economic interest remains in the economy in which the household is resident.*

*A person is regarded as **temporarily absent**, if he/she is a resident of a country, but is staying, or intends to stay outside his/her country of residence for a period of less than one year.*



The basis for examining the economic activity of the population is the **working-age / labour-age population**. The working-age population is the population between the ages of 15 and 74 in the reference week.

The working-age population can be divided into three groups. First, those who wish to work, or **the economically active population**; secondly, those who do not wish or are not able to work, or **the economically passive / inactive population**. The economically active population constitutes **the labour force**, and it is divided into **the employed** (those who wish to work and have found work) and **the unemployed** (those who wish to work but have not found work). The economically passive / inactive population includes, e.g., homemakers, students, disabled persons, mothers on maternity leave, etc.

A person is considered employed, if – during the reference period – he/she

- worked and received payment as a wage earner, entrepreneur, or a free-lancer;
- worked without direct payment in a family enterprise or on his / her own farm;
- was temporarily absent from work.

The main criterion for being temporarily absent from work is maintaining formal labour relations with the employer (in the case of an enterprise, the continuation of the enterprise). The reason for being temporarily absent from work may be holiday, illness, advanced training or retraining courses, a strike, etc. All persons who have worked at least 1 hour during the reference week are considered employed, in order that unemployment could be defined as the complete absence of work.

According to hours worked, the employed can be divided into **full- and part-time workers**. Part-time workers are those employed persons whose overall working time per week is less than 35 hours. An exception is made for the occupations where a shortened working time is prescribed by law.

A sub-category of the employed is **the underemployed**. A person is underemployed if he/she does not work full-time, but would like to work more and is available for additional work within two weeks.

A person is considered **unemployed**, if he/she simultaneously fulfils the following conditions:

- 1) he/she is without work (does not work anywhere at the moment and is not temporarily absent from work);
- 2) he/she is available for work within two weeks;
- 3) he/she is actively seeking work.

'Seeking work' refers to all the measures actually taken to find work or start entrepreneurship, such as registration at the employment bureau, placing or answering newspaper advertisements, seeking the assistance of friends and relatives in finding work, arranging for financial resources in order to start entrepreneurship, etc.

A separate category includes the persons who would like to work and would be currently available for work if there should be work, but who are not active job seekers. The main reason for not being an active job seeker is losing the hope of finding a job. This can be due to the absence of suitable work in the neighbourhood, age (too young or too old), etc. These persons are classified under the category of **discouraged persons**, and because they are inactive, they are omitted from the labour force.

In assessing the economic activity of the population, **the labour force participation rate / activity rate** is used, which is the share of the labour force (the total number of the employed and the unemployed) in the working-age population.

$\text{Labour force participation rate (activity rate)} = \text{labour force} / \text{working age population}$

**The employment rate**, which is the share of the employed in the working-age population, is used to describe and analyse changes in employment.

$\text{Employment rate} = \text{employed persons} / \text{working-age population}$

**The unemployment rate**, which is the share of the unemployed in the labour force (the total number of the employed and the unemployed), is used for the assessment of the extent of and analysing changes in unemployment.

$\text{Unemployment rate} = \text{the unemployed} / \text{labour force}$

## 5.2. Comparison in time

*Some methodological changes have been made during the process of development of the Estonian Labour Force Survey, which need to be considered while making analysis using time series starting from 1989.*

*The data on 1989–1994 were collected retrospectively with the survey of 1995 and there are no comparability problems of these years.*

*The data on 1995–1999 were received with the survey of 1997–1999. In 1997 the household members were surveyed instead of the personal survey. Andmevara Ltd database (the Population Register) was used as a sample frame, in 1995 the database of the 1989 Population Census was used. The differences between the data of 1994 and 1995 may partly be caused by the changes of the methodology.*

*In connection with the continuous survey in the year 2000 there may be problems of comparability between the data of 1999 and 2000. Starting from 2000, in analysing quarterly data it has to be taken into account that as the sample of the quarter is relatively small (2,200 households), the authenticity of the data is lower than in the survey conducted in the 2nd quarter of 1997–1999. For example, the number of the unemployed persons in the 2nd quarter of 2000 was  $85,500 \pm 10,700$ , in the 2nd quarter of 1999 it was  $75,900 \pm 5,800$ .*

*Due to the small size of the quarterly sample the quarterly data are limited and only annual average data can be used for analysis.*

*In analysing time series and comparing them with the data of other countries it is necessary to follow the fact on which age group the data are produced. Different data sources consider working-age population the persons aged 16 until pension age, persons aged 15–64, 20–64, 15–69, 15–74, persons aged 15 and older, etc.*

*The ELFS defines working-age population as persons aged 15–74. All the data on 1997 and the following years are collected from this age group. The data on 1989–1996, which have been received retrospectively in the ELFS 95 and ELFS 97 are for the persons aged 15–69. To compare the data of 1997 and the following years with the previous years, the publications of the ELFS provide data on the persons aged 15–69, as well as on the other age groups which are used more often.*

*The age group is especially significant in labour force participation rate and employment rate since they are calculated as the ratio to the population of a certain age group. For example, in 2012 the employment rate of the persons aged 15–74 was 61%, of the persons aged 15–64 it was significantly bigger – 66.7% and of the persons 20–64 even more bigger – 71.7%. The unemployment rate is calculated as the share of the unemployed in the labour force and here the differences between the persons aged 15–74 (10.2%), 15–64 (10.4%) and 20–64 (10.1%) are smaller, as the the number of persons aged less than 20 and over 64 in the labour force is relatively small.*

*The target population of the ELFS are working-age persons (aged 15–74). Up to 2002, the respondents were classified as falling in or out of the working-age population only according to their year of birth: persons between the ages of 15 and 74 on 1 January of the reference year were considered the working-age population. Since 2002, the date of birth is also taken into account: persons between the ages of 15 and 74 in the reference week are considered the working-age population.*

*As since 2002 the age of the respondent is calculated according to the date of birth, the data for the age group “16 until pension age” are also much more precise. Before 2002 pension age was calculated only in full years for the ELFS.*

Table 25 **Pension age used in the ELFS, 1989–2012**

	Age, years	
	males	females
1989–1994	60	55
1995–1996	61	56
1997–1998	62	57
1999–2001	63	58
2002–2003	63	58.5
2004	63	59
2005–2006	63	59.5
2007	63	60
2008–2009	63	60.5
2010	63	61
2011–2012	63	61.5

## 6. Coherence

### 6.1 Unemployment indicators

There are three data sources for measurement of unemployment for Estonia: the ELFS of Statistics Estonia, Eurostat's harmonized unemployment statistics and Estonian Unemployment Insurance Fund's registered unemployment data. The methodology of data collection and publication periodicity is different in case of these data sources.

#### Different publication periodicity

Statistics Estonia publishes the quarterly data of the ELFS at the latest 45 days after the end of the reference quarter. Eurostat publishes the harmonized monthly unemployment statistics for the Member States one month after the end of the reference month. The Estonian Unemployment Insurance Fund's registered unemployment data are available most rapidly, published as at the end of the month (or even more frequently) after a week.

The data of Statistics Estonia and the Estonian Unemployment Insurance Fund are final when published. In case of need, Eurostat can correct the previous months' data when publishing monthly data.

Eurostat publishes the seasonally adjusted as well as not seasonally adjusted data. As a result of the seasonal adjustment the seasonal component is removed from time series. In Eurostat's news releases the seasonally adjusted data are presented, both time series are available in Eurostat's public database.

The quarterly data of the ELFS of Statistics Estonia are not seasonally adjusted, i.e. they are the same as Eurostat's final, not seasonally adjusted quarterly average data (the arithmetical averages of monthly data).

#### Different definitions

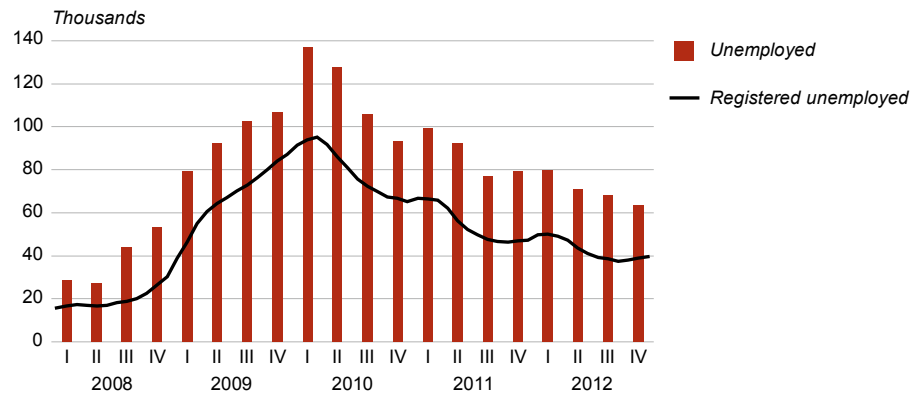
The Statistics Estonia's ELFS and Eurostat's harmonized unemployment statistics are based on the unemployment definition of the International Labour Organisation (see 5.1). In addition to the number of unemployed persons the situation on the labour market is described by the unemployment rate – the share of the unemployed in the labour force.

The basis of the Estonian Unemployment Insurance Fund's registered unemployment data is the register of the unemployed persons and job seekers. The Estonian Unemployment Insurance Fund's data reflect only persons registered there. The main difference between the registered unemployment data and unemployment data is due to the fact that not all the unemployed persons register themselves in the Estonian Unemployment Insurance Fund.

The registered unemployed person is a person who has attained at least 16 years of age and is under pension age, who is not employed, is registered in the Estonian Unemployment Insurance Fund and is seeking employment. A person is seeking employment if he/she is filling an individual job-seeking plan and is willing to commence work immediately.

One of the main indicators of the registered unemployment is the registered unemployment rate – the share of the registered unemployed in the labour force.

Figure 12 **The unemployed and the registered unemployed, 2008–2012**



Although the registered unemployment rate is calculated for persons aged 16 to pension age and the ELFS based unemployment rate for persons aged 15–74, it is not a significant reason for the data being different, because there are quite a few unemployed persons among pension-aged persons. According to the data of the ELFS the unemployed numbered 71,000 in 2012, of whom 69,000 were aged 16 to pension age.

According to the data of the Estonian Unemployment Insurance Fund the registered unemployed numbered 43,000 as an annual average of 2012, which is 61% of the total number of the unemployed according to the ELFS of Statistics Estonia. In 2003–2006 the main reason why the unemployed persons did not register was the opinion that a suitable job was not offered there. In 2005 even 42% of not registered unemployed persons marked this as the main reason. In 2007–2012 the most mentioned was that the registration was not needed because the unemployed could manage for themselves. In 2012 32% of not registered unemployed persons gave this answer. More and more frequently a job is found via friends and relatives. In 2011, 48% of jobs were found this way and 46% in 2012.

The unemployed women are more active to register compared to the unemployed men. A lot of young people (aged less than 25) have to manage without the help of the Estonian Unemployment Insurance Fund, because according to the legislation the full-time students cannot register there.

During the period of rapid unemployment growth the registration activity of the unemployed is increasing. Then people who have become unemployed recently and who have the right to receive the unemployment insurance benefit or unemployment allowance register more actively.

#### **Eurostat's monthly data**

Eurostat uses different methodologies according to LFS and/or administrative data available for each Member State when calculating the monthly unemployment indicators.

The monthly unemployment and employment series are calculated first at the level of four categories for each Member State (males and females 15–24 years, males and females 25–74 years). Then the national, euro area and the European Union average harmonized unemployment indicators (the number of unemployed persons and unemployment rate) are calculated.

Eurostat published the monthly unemployment data for Estonia until June 2009 using the ELFS data available at the moment of publication and interpolating/extrapolating<sup>a</sup> it to the monthly data using the monthly registered unemployment data.

As at the beginning of the economic crisis the registration activity of unemployed persons increased remarkably, the Eurostat's preliminary monthly unemployment estimates turned out overestimated in the first half of 2009. Therefore Eurostat stopped the publication of monthly data for Estonia since July 2009. Since then in Eurostat's monthly news releases for Estonia the quarterly data are published. In Eurostat's database all earlier published monthly data were replaced with quarterly data as well.

<sup>a</sup> Interpolation is a method of constructing new data points within the range of a discrete set of known data points. Extrapolation is the process of estimating, beyond the original observation interval, the value of a variable on the basis of its relationship with another variable.

Statistics Estonia in cooperation with Eurostat worked out a new methodology for the calculation of monthly unemployment indicators guaranteeing more reliable data. Eurostat published the monthly unemployment data for Estonia according to the rolling quarter method first time in 31 October 2012. Data were published for the period of February 2000 to August 2012 and hereinafter monthly.

## **Conclusion**

The main source for the unemployment indicators is the Labour Force Survey. On the basis of it unemployment statistics are published in the Member States as well as in Eurostat.

To estimate the level of unemployment as quickly as possible, Eurostat publishes the monthly unemployment data, which can be provisional at the moment of publication. Therefore the data users are suggested to follow if the data are provisional or final. The Eurostat's final results from the LFS are available 90 days after the end of the reference period for most of the Member States – after receiving LFS microdatafiles from the Member States. Statistical agencies of the Member States publish data earlier (Statistics Estonia 45 days after the end of the reference quarter). The final unemployment data published by Eurostat are the same as the data published by Statistics Estonia.

The Estonian Unemployment Insurance Fund's data do not include all unemployed persons but only those who are registered there. The registered unemployment data are not comparable internationally, because the unemployed persons' activity of registration depends on the legislation of each country (for example on the amount of benefits and payment period). The registered unemployment data are needed first of all for the country itself providing an overview how many unemployed people need help from the state.

## **6.2 Employment indicators**

Besides the employment indicators of the social life, the auxiliary employment indicators for national accounts according to ESA 95 definitions are calculated on the basis of ELFS as well.

ESA 95 acknowledges two employment concepts: resident persons employed (i.e. the so-called national employment concept) and employment in resident production units irrespective of the place of residence of the employed person (i.e. the domestic concept). In case of national concept, employment is characterised by the number of persons employed according to the place of residence (a person's place of residence is in Estonia). In case of the domestic concept, employment is characterised by the number of persons employed according to the place of work (a person's place of work is in Estonia).

When referring to the national concept, the estimations for employed persons involve resident employees and self-employed persons employed by resident and non-resident producer units.

When referring to the domestic concept, the estimations for employed persons involve resident and non-resident employees and self-employed persons employed by the resident producer units, i.e. in Estonia.

In this sense, the data from the Labour Force Survey are adjusted in order to bring the estimations in line with the national concept as well as the domestic concept used in national accounts.

The domestic concept is more frequently used as it allows putting employment in relation to GDP and is considered to be the primary source of information for employment growth and activity branches and is used in order to ensure the consistency of the productivity indicators.

The main differences between the employment definitions of ELFS and ESA 95 are the following:

- according to ESA 95 the conscripts are employees while ELFS defines them as economically inactive population;
- according to ESA 95 employment includes also non-residents (foreigners staying less than one year in Estonia) working for resident producer units while ELFS does not include them;

- according to ESA 95 employment does not include residents who are working abroad or in the extra-territorial organisations in Estonia while ELFS does;
- according to ESA 95 employment includes voluntary employees if their volunteer activities result in goods, e.g. the construction of a dwelling, church or other building, while ELFS does not.

For using in national accounts, the ELFS data are adjusted as much as possible to ESA 95 definition, i.e. conscripts are included in employment and residents who are working abroad or in the extra-territorial organisations are excluded from employment. This means that LFS data used by national accounts deviate from the ESA 95 definitions only by not including the foreign workers and volunteers (these groups are not measured in Estonian LFS).

The adjustment of the ELFS data according to national concept and domestic concept used in national accounts and the difference between two concepts is presented in Table 26.

For example, according to the data of the ELFS the estimated number of employed persons was 624,000 in 2012. Summing up to this number the number of conscripts (3,900), we get the number of employed persons according to the national concept (628,300) and subtracting the number of residents of Estonia working abroad (25,800), we get the number of persons according to the domestic concept (602,500). The difference between the number of the employed persons according to the ELFS and national accounts domestic concept in 2012 was  $624,400 - 602,500 = 21,900$  or  $25,800 - 3,900 = 21,900$ .

Table 26 **Number of employed persons according to the ELFS and the national accounts (NA) national and domestic concepts, 1995–2012**  
(thousands)

Year	Number of employed persons according to the ELFS	Conscripts	Residents of Estonia working abroad	Employed persons by NA national concept	Employed persons by NA domestic concept	Difference in the number of employed persons between ELFS and NA domestic concept
	A	B	C	D=A+B	E=A+B-C	F=A-E=C-B
1995	633.4	3.1	2.9	636.5	633.6	-0.2
1996	619.3	1.9	2.5	621.2	618.7	0.6
1997	617.2	4.5	2.7	621.7	619.0	-1.8
1998	606.5	2.7	1.8	609.2	607.4	-0.9
1999	579.3	3.5	2.5	582.8	580.3	-1.0
2000	572.5	2.8	3.6	575.3	571.7	0.8
2001	577.7	2.4	3.7	580.1	576.4	1.3
2002	585.5	2.2	3.4	587.7	584.3	1.2
2003	594.3	2.4	4.3	596.7	592.4	1.9
2004	595.5	2.7	5.9	598.2	592.3	3.2
2005	607.4	2.4	5.6	609.8	604.2	3.2
2006	646.3	1.4	11.0	647.7	636.7	9.6
2007	655.3	1.5	15.0	656.8	641.8	13.5
2008	656.5	2.2	15.8	658.7	642.9	13.6
2009	595.8	2.2	19.5	598.0	578.5	17.3
2010	570.9	2.3	22.3	573.2	550.9	20.0
2011	609.1	2.4	22.2	611.5	589.3	19.8
2012	624.4	3.9	25.8	628.3	602.8	21.9

## LISAD

### ***APPENDICES***

Lisa 1. Ankeet „Eesti tööjõu-uuring 2012. Leibkonna küsitlus“

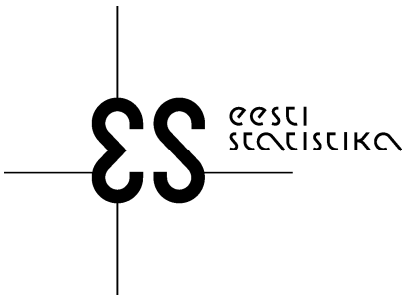
Lisa 2. Ankeet „Eesti tööjõu-uuring 2012. Isikuküsitlus“

Lisa 3. Küsituleja juhend „Eesti tööjõu-uuring 2012“

*Appendix 1. Questionnaire “Estonian Labour Force Survey 2012. Household questionnaire.”*

*Appendix 2. Questionnaire “Estonian Labour Force Survey 2012. Personal questionnaire.”*

*Appendix 3. Interviewers’ manual “Estonian Labour Force Survey 2012”*



## EESTI TÖÖJÕU-UURING 2012

### Leibkonna küsitlus

OSA A	Küsitleja osa .....	2
OSA YA	Leibkonna ja liikmete üldandmed .....	3
OSA YB	Suhted leibkonnas .....	4
OSA YC	Demograafilised andmed .....	4
OSA YD	Leibkonna elamistingimused .....	5
OSA EL	Põllumajanduslik tegevus .....	5
	Küsitleja osa (järg) .....	7

Uuringunädal             —        
    number            päev    kuu                            päev    kuu                            aasta

Kvartal   

Leibkonna number



## OSA A. KÜSITLEJA OSA

<b>Kviis</b>	KÜSITLUSVIIS 1 SÜLEARVUTIKÜSITLUS 2 ANKEETKÜSITLUS	
<b>Rez</b>	REŽIIM: 1 – KÜSITLEJA 2 – KODEERIJAJA	
<b>Kys</b>	KÜSITLEJA NUMBER  _ _ _ _	
<b>Kpk</b>	KÜSITLUSPIIRKONNA NUMBER  _ _ _ _ _	
<b>Kjuht</b>	KÜSITLUSJUHI PIIRKONNA NUMBER  _ _	
<b>A01</b>	KÜSITLUSE KUUPÄEV  _ _  PÄEV  _ _  KUU  _ _ _ _  AASTA	A01K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE KUUPÄEV  _ _  PÄEV  _ _  KUU  _ _ _ _  AASTA
<b>A02</b>	KÜSITLUSE ALGUSAEG  _ _  TUND  _ _  MINUTID	A02K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE ALGUSAEG  _ _  TUND  _ _  MINUTID
<b>A03</b>	KÜSITLUSE TOIMUMISKOHT 1 KÜSITLETAVA ELUKOHT 2 KÜSITLETAVA TÖÖKOHT / KOOL 3 KÜSITLETAVA SUGULASTE, TUTTAVATE ELUKOHT 4 KÜSITLETAVA TÖÖKOHT / ELUKOHT 5 INSTITUTSIOON 6 MUU KOHT. KIRJUTAGE, KUS .....	
<b>A04</b>	LEIBKONNA ELUKOHT Küla / alevik / alev / linn .....	
<b>A04AK</b>	Asula kood  _ _ _ _	
<b>Tyypnimi</b>	Asulatüüp ..... (küla, alevik, alev, linn) <b>Täidetakse automaatselt!</b>	
<b>Tyyp</b>	Asula tüübi kood  _  <b>Täidetakse automaatselt!</b>	
<b>Valdnimi</b>	Valla / linna nimi ..... <b>Täidetakse automaatselt!</b>	
<b>Vald</b>	Valla / linna kood  _ _ _  <b>Täidetakse automaatselt!</b>	
<b>MK</b>	Maakonna nimi ..... <b>Täidetakse automaatselt!</b>	
<b>Maakond</b>	Maakonna kood  _ _  <b>Täidetakse automaatselt!</b>	

### ANKEEDI KASUTAMISE JUHIS:

- ESIMESES VEERUS ON TUNNUSE NIMI
- VIIMASES VEERUS VÕI VASTUSEVARIANDI TAGA ON VAJADUSE KORRAL SUUNAMINE, MILLISE KÜSIMUSEGA JÄTKATA
- VAJADUSE KORRAL ON SUUNAKÜSIMUS ENNE KÜSIMUST
- KALDKIRJAS TEKST ON LISAINFORMATSIOON
- VASTAJALE TULEB ETTE LUGEDA KIRJATÄHTEDES TEKST KUNI LAUSE LÕPUMÄRGINI: PUNKTINI VÕI KÜSIMÄRGINI. KUI PUNKT VÕI KÜSIMÄRK ON VASTUSEVARIANTIDE LÕPUS, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KA VASTUSEVARIANDID
- KUI ALAKÜSIMUSE EES ON KOLM PUNKTI, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KÜSILAUSE PÕHIKÜSIMUSES, MIS LÕPPEB KOLME PUNKTIGA
- VARIANT „MUU” TULEB ETTE LUGEDA, KUI SEE ON KIRJATÄHTEDES, JA EI TULE ETTE LUGEDA, KUI SEE ON TRÜKITÄHTEDES
- TRÜKITÄHTEDES TEKST ON KÜSITLEJALE INFOKS JA SEDA EI LOETA ETTE

☀ TÄHENDAB, ET TULEB KASUTADA KAARDIRAAMATUT. SISESTUSPROGRAMMIS ON KASUTATUD SELLEKS SÕNA „KAART”.

## OSA YA. LEIBKONNA JA LIIKMETE ÜLDANDMED

Uuringu esimene osa puudutab Teie leibkonna ja leibkonnaliikmete üldandmeid.

Leibkond on põhiliselt ühises eluruumis, st ühel aadressil elavate isikute rühm, kes kasutab ühiseid rahalisi ja / või toiduressursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üksi elav isik.

LEIBKONNALIIKMED ON ISIKUD, KES JAGAVAD LEIBKONNA KULUTUSI NING ÜHIST PÕHIELURUUMI JA KELLEL EI OLE MUJAL PÜSIVAT ELUKOHTA. PEALE SELLE LOETAKSE LEIBKONNALIIKMETEKS AJUTISELT EEMAL VIIBIVAD LIIKMED, KUI:

- LIIKMEL EI OLE TEIST PÕHIELURUUMI, LEIBKONNAGA ON SÄILINUD MAJANDUSLIKUD SIDEMED JA EEMALVIIBIMINE ON LÜHEM KUI ÜKS AASTA
- ON TEGEMIST ÕPINGUTE TÕTTU EEMAL VIIBIVA LAPSE VÕI TÖÖ TÕTTU EEMAL VIIBIVA ABIKAASA / ELUKAASLASEGA

<b>Y</b>	Mitu liiget on Teie leibkonnas? <input style="width: 40px;" type="text"/>
----------	---

Palun nimetage oma leibkonnaliikmete eesnimed.

ESIMESENA TULEB KIRJA PANNA ISIK, KES PEAMISELT VASTAB LEIBKONNAKÜSITLUSELE, SIIS TEMA ABIKAASA / ELUKAASLANE, LAPSED JM LEIBKONNALIIKMED!

	→ <b>BX</b>	01	02	03	04	05	06	
<b>Y0</b>	→ Eesnimi	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
↓ <b>YA1</b>	Palun öelge /Y0/ sugu. 1 Mees 2 Naine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>YA2</b>	Öelge /Y0/ sünniaeg. päev kuu aasta	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
<b>YX2</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: ISIKU PRAEGUNE VANUS (A01-YA2)</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<=13 → YX5 14 → YA5
<b>YA3</b> 	Milline on /Y0/ seaduslik perekonnaseis? Kas... 1 vallaline, pole kunagi abielus olnud 2 abielus 3 lahutatud 4 lesk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1,3,4 → YA5
<b>YA4</b>	Kas /Y0/ elab koos oma seadusliku abikaasaga? 1 Jah 2 Ei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 → YX5
<b>YA5</b>	Kas /Y0/ on vabaabielus? 1 Jah 2 Ei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>YX5</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS LEIBKONNAS ON ÜKS LIIGE? (Y=1)</b> 1 JAH → YC1 2 EI → JÄTKAKE JÄRGMISE LIIKMEGA, KUI VIIMANE LIIGE, JÄTKAKE YB1							

## OSA YB. SUHTED LEIBKONNAS

Järgmisena küsime sugulussuhete kohta leibkonnas, et määrata leibkonna tüüp.


SEOSEID TULEB KÜSIDA RIDADE KAUPA. KÕIGEPEALT TULEB KIRJA PANNA, KES ON TEINE LIIGE ESIMESELE, SIIS KOLMAS LIIGE ESIMESELE JA KOLMAS LIIGE TEISELE JNE. SISESTUSPROGRAMMIS ON KÜSIMUSES ÕIGED NIMED.

YB1	Kes on /Y0 veerus 2/ /Y0 veerus 1/le?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
☀	01 Abikaasa / elukaaslane	1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	02 Laps (ka lapsendatud)	2		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	03 Kasulaps (sh abikaasa / elukaaslase laps, kes pole bioloogiline laps)	3			■	■	■	■	■	■	■	■	■
	04 Vanem	4				■	■	■	■	■	■	■	■
	05 Kasuvanem (sh abikaasa / elukaaslase lapsele, kes pole bioloogiline laps)	5					■	■	■	■	■	■	■
	06 Vanavanem (sh vanavanema abikaasa / elukaaslane, kes pole bioloogiline vanavanem)	6						■	■	■	■	■	■
	07 Lapselaps (sh lapsendatud või abikaasa / elukaaslase lapselaps, kes pole bioloogiline lapselaps)	7							■	■	■	■	■
	08 Minia / väimees (sh (kasu)lapse abikaasa / elukaaslane)	8								■	■	■	■
	09 Ämm / äi (sh abikaasa / elukaaslase (kasu)vanem)	9									■	■	■
	12 Õde / vend (sh kasuõde / kasuvend)	10										■	■
	10 Muu sugulane või mitted sugulane	11											■
		12											


## OSA YC. DEMOGRAAFILISED ANDMED

Järgmisena küsime demograafiliste andmete kohta.

YX1	Veeru number	01	02	03	04	05	06	
YC1	Palun öelge /Y0/ rahvus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
YC1n	1 Eestlane	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC1k	2 Venelane	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
	3 MUU. KIRJUTAGE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YC2	Palun öelge /Y0/ kodakondsus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
YC2n	1 Eesti	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC2k	2 Vene	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
	3 MUU. KIRJUTAGE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	9 Määramata kodakondsus	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YC3	Palun öelge /Y0/ sünniriik.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC3k	<b>SUUNAMINE: KUI YA2 AASTA ON VAHEMIKUS 1920–1945, SIIS TULEB LISATEKST: TÄPSUSTAGE, KAS ISIK SÜNDIS PETSERIMAAL VÕI NARVA JÕE TAGUSEL ALAL EESTI VABARIIGI ENDISEL TERRITOORIUMIL, MIS NÜÜD EI KUULU EESTILE. KUI JAH, SIIS MÄRKIGE EESTI VABARIIGI ENDISEL TERRITOORIUMIL — PETSERIMAAL VÕI NARVA JÕE TAGUSEL ALAL</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	




<b>YC4</b>	[KÜSIDA, KUI SÜNDINUD VÄLJASPOOL EESTIT] Mis ajast on /Y0/ Eestis elanud? Aasta [KÜSIDA, KUI KÄESOLEVAST VÕI EELMISEST AASTAST] Kuu <i>NB! Kui asunud Eestisse elama rohkem kui ühel korral, märkida viimase Eestisse elama asumise aeg.</i>							
<b>A</b>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>B</b>		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>YC5</b> 	Kas /Y0/ elab praegu 1 koos leibkonnaga 2 ajutiselt eraldi 3 üksinda	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>


## OSA YD. LEIBKONNA ELAMISTINGIMUSED

<b>YD18eu</b>	Kui suur on tavaliselt kuu jooksul Teie leibkonna käsutuses olev raha, arvestades kõiki tulusid? Öelge keskmine kättesaadud summa eurodes. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> → <b>OSA EL</b> 999998 KEELDUB 999999 EI TEA
<b>YD19eu</b> 	Palun öelge, millisesse järgmistest vahemikest jäi Teie leibkonna käsutuses olev raha ühes kuus, arvestades kõiki tulusid? Kas see on... 1 kuni 300 eurot 2 301 – 450 eurot 3 451 – 600 eurot 4 601 – 850 eurot 5 851 – 1100 eurot 6 1101 – 1550 eurot 7 1551 eurot või enam?

## OSA EL. PÖLLUMAJANDUSLIK TEGEVUS

<b>EX0</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS UURINGUNÄDAL ON III KVARTALIS (vt kaanele)? 1 JAH 2 EI → <b>LÖPULAUSE</b>
------------	--

	<b>Järgnevalt küsime andmeid leibkonna põllumajandusliku tegevuse kohta.</b>		
	Küsi põllumajanduskultuuride kasvatamise kohta 2012. aastal. Kui Teie leibkonna kasutuses on mitu maavaldust eri paigus, arvestage vastamisel neid kõiki koos. Kui maad kasutab koos mitu leibkonda, arvestage ainult oma leibkonna kasutuses olevat osa, et maad ei arvestataks mitmekordselt.		
<b>EL1</b> 	<b>Kas Teie leibkond kasvatab põllumajanduskultuure, sh põllu- või aiasaadusi koduaias, ning Teil on:</b>		
<b>A</b>	...50m <sup>2</sup> või rohkem köögiviljamaad?	Jah 1 → EL1E	Ei 2
<b>B</b>	...kolm või rohkem viljapuud?	1 → EL1E	2
<b>C</b>	...kuus või rohkem marjapõõsast?	1 → EL1E	2
<b>D</b>	...kasvatate muid põllumajanduskultuure või kasutate rohumaad loomapidamiseks?	1 → EL1E	2
	Küsi põllumajandusloomade, -lindude ja mesilaste pidamise kohta 2012. aasta 1. juuli seisuga. Kui põllumajandusloomad on jagatud mitme leibkonna vahel, arvestage vaid oma osa.		
	<b>Kas Teie leibkond peab põllumajandusloomi, -linde või mesilasi, ning Teil on:</b>		
<b>E</b>	... vähemalt üks siga, veis, lammas või kits?	Jah 1 → EX1	Ei 2
<b>F</b>	... kolm või rohkem mesipuud?	1 → EX1	2
<b>G</b>	... 10 või rohkem põllumajanduslikku kodulindu?	1 → EX1	2
<b>H</b>	... 10 või rohkem küülikut?	1 → EX1	2
<b>EX1</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> Kui EL1D=2 ja EL1H=2, siis → LÖPULAUSE		
<b>EX2</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> Kui EL1D=2 siis → EL3		
<b>EL2</b>	<b>Kas põllumajanduskultuuride kasvatamiseks ja loomapidamiseks on maad vähem kui üks hektar (10 000 m<sup>2</sup>)?</b>		
	Küsi maa suuruse kohta 2012. aastal. Kui Teie leibkonna kasutuses on mitu maavaldust eri paigus, arvestage vastamisel neid kõiki koos. Selle maa hulka ei arvata rendile antud ja kasutamata (söötis) maad. 1 Jah 2 Ei → LÖPULAUSE		
<b>EL3</b>	<b>Kas Te kasvatate põllumajanduskultuure ja peate põllumajandusloomi, -linde või mesilasi/kasvatate põllumajanduskultuure/peate põllumajandusloomi, -linde või mesilasi peamiselt (üle poole) oma tarbeks?</b>		
	1 Jah 2 Ei → LÖPULAUSE		
<b>EX3</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> Kui EL1D=2, siis → EL5		
<b>EL4</b> 	<b>Kui palju maad kasutab Teie leibkond põllumajanduskultuuride kasvatamiseks ja loomapidamiseks/põllumajanduskultuuride kasvatamiseks?</b>		
	Küsi põllumajanduskultuuride kasvatamise kohta 2012. aastal. Selle maa hulka ei arvata hoonete, iluaedade ja teede alust maad. Kui maad kasutab mitu leibkonda, arvestage ainult oma leibkonna kasutuses olevat osa.		
<b>A</b>	Kokku, kaasa arvatud viljapuude ja marjapõõsaste alune maa (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
	<b>Sealhulgas:</b>		
<b>B</b>	viljapuude arv  _ _ _ _ _		
<b>C</b>	marjapõõsaste arv  _ _ _ _ _		
<b>D</b>	vaarikate ja metsamarjade kultuursortide kasvupind (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
<b>E</b>	avamaaköögivilja ja maasikate kasvupind (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
<b>F</b>	köögivilja kasvupind kasvuhoones (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
<b>G</b>	kartuli kasvupind (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
<b>H</b>	rohumaa (m <sup>2</sup> )  _ _ _ _ _		
<b>EX4</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> Kui EL1H=2, siis → LÖPULAUSE		

<b>EL5</b>	<b>Kui palju peate põllumajandusloomi, -linde ja mesilasperesid?</b> Küsime põllumajandusloomade, -lindude ja mesilaste pidamise kohta 2012. aasta 1. juuli seisuga. Kui põllumajandusloomad on jagatud mitme leibkonna vahel, arvestage vaid oma osa.
	
<b>A</b>	Veised  __ __
<b>B</b>	Lambad ja kitsed  __ __
<b>C</b>	Sead  __ __
<b>D</b>	Mesilaspered  __ __
<b>E</b>	Kodulinnud  __ __
<b>F</b>	Küülikud  __ __

**LÕPULAUSE: Olemegi jõudnud leibkonna küsitluse lõppu. Jätkame isikuküsitlusega!**

## KÜSITLEJA OSA (JÄRG)

<b>A05</b>	KÜSITLUSE LÕPUAEG	
<b>A</b>	__ __  TUND	
<b>B</b>	__ __  MINUTID	
<b>A06</b>	KÜSITLUSE KEEL	
	1 EESTI	2 VENE
<b>A07</b>	KES VEEL VIIBISID KÜSITLUSE JUURES? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]	
<b>A</b>	1 MITTE KEEGI	
<b>B</b>	2 ALLA 6-AASTASED LAPSED	
<b>C</b>	3 6-AASTASED JA VANEMAD LAPSED	
<b>D</b>	4 ABIKAASA (ELUKAASLANE)	
<b>E</b>	5 MUUD SUGULASED	
<b>F</b>	6 MUUD TÄISKASVANUD (MITTESUGULASED)	
<b>A08</b>	MIS NUMBRIGA LEIBKONNALIIGE PÕHILISELT VASTAS KÜSITLUSELE? VEERU NUMBER  __ __	
<b>A09</b>	KÜSITLUS KULGES...	
	1 VÄGA HÄSTI	4 RASKUSTEGA [SELGITAGE A16s]
	2 HÄSTI	5 SUURTE RASKUSTEGA [SELGITAGE A16s]
	3 RAHULDAVALT	
<b>A10</b>	KUIDAS ON ANKEET TÄIDETUD?	
	1 SILMAST-SILMA INTERVJUU	3 KÜSITLETAV ISE TÄITIS ANKEEDI
	2 TELEFONIINTERVJUU	4 MUU. KIRJUTAGE .....
<b>A16</b>	MÄRKUSED KÜSITLUSE KOHTA [KIRJUTAGE KÕIGIST SEGAVATEST ASJAOLUDEST] .....	
<b>A17</b>	ANKEEDI ALGSEISUND NB! Täidetakse ainult arvutis! Automaatselt täidetud 1	
	1 POOLELI	3 TÄPSUSTADA
	2 SISESTATUD	4 KORRAS
<b>A18</b>	ANKEEDI LÕPPSEISUND NB! Täidetakse ainult arvutis! Automaatselt täidetud 2	
	1 SAADETUD	2 SAATMATA

## EESTI TÖÖJÕU-UURING 2012

### Isikuküsitlus

OSA A	Küsitaja osa .....	2
OSA C	Töötamine uuringunädalal .....	3
OSA D	Põhitöö .....	3
OSA E	Kõrvaltööd .....	8
OSA F	Vaeghõive .....	9
OSA G	Mittetöötava viimane töökoht.....	9
OSA H	Tööotsingud .....	11
OSA I	Muutused viimase aasta jooksul .....	13
OSA YE	Isiku haridus .....	16
OSA J	Õpingud.....	16
OSA K	Taustandmed .....	19
OSA M	Töölt pensionile siirdumine.....	21
	Küsitaja osa (järg).....	24

Uuringunädal   |\_|\_|   |\_|\_|\_|\_|\_| — |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|  
                   number   päev   kuu           päev   kuu           aasta

Kvartal   |\_|

Leibkonna number   |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Leibkonnaliikme number   |\_|\_|

**OSA A. KÜSITLEJA OSA**

<b>Kviis</b>	KÜSITLUSVIIS 1 SÜLEARVUTIKÜSITLUS 2 ANKEETKÜSITLUS	
<b>Rez</b>	REŽIIM: 1 – KÜSITLEJA 2 – KODEERIIJA	
<b>Kys</b>	KÜSITLEJA NUMBER  _ _ _	
<b>Kpk</b>	KÜSITLUSPIIRKONNA NUMBER  _ _ _ _	
<b>Kjuht</b>	KÜSITLUSJUHI PIIRKONNA NUMBER  _	
<b>A01</b>	KÜSITLUSE KUUPÄEV	A01K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE KUUPÄEV
<b>A</b>	_ _  PÄEV	_ _  PÄEV
<b>B</b>	_ _  KUU	_ _  KUU
<b>C</b>	_ _ _  AASTA	_ _ _  AASTA
<b>A02</b>	KÜSITLUSE ALGUSAEG	A02K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE ALGUSAEG
<b>A</b>	_ _  TUND	_ _  TUND
<b>B</b>	_ _  MINUTID	_ _  MINUTID
<b>A03</b>	KÜSITLUSE TOIMUMISKOHT 1 KÜSITLETAVA ELUKOHT 2 KÜSITLETAVA TÖÖKOHT / KOOL 3 KÜSITLETAVA SUGULASTE, TUTTAVATE ELUKOHT 4 KÜSITLEJA TÖÖKOHT / ELUKOHT 5 INSTITUTSIOON 6 MUU KOHT. KIRJUTAGE, KUS .....	

**ANKEEDI KASUTAMISE JUHIS:**

- ESIMESES VEERUS ON TUNNUSE NIMI
- VIIMASES VEERUS VÕI VASTUSEVARIANDI TAGA ON VAJADUSE KORRAL SUUNAMINE, MILLISE KÜSIMUSEGA JÄTKATA
- VAJADUSE KORRAL ON SUUNAKÜSIMUS ENNE KÜSIMUST
- KALDKIRJAS TEKST ON LISAINFORMATSIOON
- VASTAJALE TULEB ETTE LUGEDA KIRJATÄHTEDES TEKST KUNI LAUSE LÖPUMÄRGINI: PUNKTINI VÕI KÜSIMÄRGINI. KUI PUNKT VÕI KÜSIMÄRK ON VASTUSEVARIANTIDE LÖPUS, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KA VASTUSEVARIANDID
- KUI ALAKÜSIMUSE EES ON KOLM PUNKTI, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KÜSILAUSE PÕHIKÜSIMUSES, MIS LÖPPEB KOLME PUNKTIGA
- VARIANT „MUU” TULEB ETTE LUGEDA, KUI SEE ON KIRJATÄHTEDES, JA EI TULE ETTE LUGEDA, KUI SEE ON TRÜKITÄHTEDES
- TRÜKITÄHTEDES TEKST ON KÜSITLEJALE INFOKS JA SEDA EI LOETA ETTE

☀ TÄHENDAB, ET TULEB KASUTADA KAARDIRAAMATUT. SISESTUSPROGRAMMIS ON KASUTATUD SELLEKS SÕNA „KAART”.



## OSA C. TÖÖTAMINE UURINGUNÄDALAL







Järgmised küsimused on eelmise nädala (uuringunädala) kohta.






See on nädal, mis algas esmaspäeval ..... (kuupäeval) ja lõppes pühapäeval ..... (kuupäeval).

<b>C01</b>	Öelge palun, kas töötasite eelmisel nädalal vähemalt ühe tunni ja saite (saate) selle eest tasu? 1 Jah → <b>OSA D</b> 2 Ei																		
<b>C02</b>	Kas tegelesite eelmisel nädalal ettevõtlusega, talupidamisega, äri- või vahendustegevusega, individuaaltöoga, tegutsesite vabakutselisena, maksuametis või äriregistris registreeritud ettevõtjana ja saite (saate) sellest tulu? 1 Jah → <b>OSA D</b> 2 Ei																		
<b>C03</b>	Kas töötasite eelmisel nädalal ilma otsese tasuta pereettevõttes või talus, mille tuludest Te saate osa? 1 Jah → <b>OSA D</b> 2 Ei																		
<b>C04</b>	Kas tegelesite eelmisel nädalal põllumajandussaaduste tootmisega müügiks? 1 Jah → <b>OSA D</b> 2 Ei																		
<b>C05</b>	Kas Teil on töökoht, kust puudusite eelmisel nädalal, või ettevõtlus, millega Te ajutiselt ei tegelnud? 1 Jah 2 Ei → <b>OSA G</b>																		
<b>C06</b>	Mis põhjusel Te eelmisel nädalal töölt puudusite?  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;">01 Puhkus</td> <td style="width: 33%;">07 Rasedus- või sünnituspuhkus</td> <td style="width: 33%;">12 Streik, töösulg</td> </tr> <tr> <td>02 Sundpuhkus</td> <td>08 Lapsehoolduspuhkus</td> <td>13 Tellimuste või töö vähesus, tööandja majandusraskused</td> </tr> <tr> <td>03 Riigipühad</td> <td>09 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest</td> <td>14 Remont, rike, materjali või tooraine vähesus</td> </tr> <tr> <td>04 Öpingud</td> <td>10 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused</td> <td>15 Ilmastik</td> </tr> <tr> <td>05 Täiendus- või ümberõpe</td> <td>11 Töögraafik, töövaba hooaeg</td> <td>16 MUU. KIRJUTAGE.....</td> </tr> <tr> <td>06 Enda haigus, vigastus või ajutine töövõimetus</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	01 Puhkus	07 Rasedus- või sünnituspuhkus	12 Streik, töösulg	02 Sundpuhkus	08 Lapsehoolduspuhkus	13 Tellimuste või töö vähesus, tööandja majandusraskused	03 Riigipühad	09 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest	14 Remont, rike, materjali või tooraine vähesus	04 Öpingud	10 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused	15 Ilmastik	05 Täiendus- või ümberõpe	11 Töögraafik, töövaba hooaeg	16 MUU. KIRJUTAGE.....	06 Enda haigus, vigastus või ajutine töövõimetus		
01 Puhkus	07 Rasedus- või sünnituspuhkus	12 Streik, töösulg																	
02 Sundpuhkus	08 Lapsehoolduspuhkus	13 Tellimuste või töö vähesus, tööandja majandusraskused																	
03 Riigipühad	09 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest	14 Remont, rike, materjali või tooraine vähesus																	
04 Öpingud	10 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused	15 Ilmastik																	
05 Täiendus- või ümberõpe	11 Töögraafik, töövaba hooaeg	16 MUU. KIRJUTAGE.....																	
06 Enda haigus, vigastus või ajutine töövõimetus																			
<b>C07</b>	Kas Te eeldate, et saate sellele töökohale hiljem tagasi pöörduda? 1 Jah 2 Ei → <b>OSA G</b>																		
<b>C08</b>	Kui kaua Te sellelt töölt ajutiselt puudute (arvestades juba puudunud aega ja aega, mil veel puudute)? 1 Kuni 3 kuud → <b>OSA D</b> 2 Üle 3 kuu																		
<b>C09 A</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV PUUDUS TÖÖLT RASEDUS- VÕI SÜNNITUSPUHKUSE TÕTTU (C06=07)? 1 JAH → <b>OSA D</b> 2 EI																		
<b>C09 B</b>	Kas saate raha (palka, vanemahüvitist, haigushüvitist vm) eelmisel nädalal töölt puudunud aja eest? Kas saate...  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>1 poole palga ulatuses või rohkem</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 vähem kui poole palga ulatuses</td> <td>→ <b>OSA G</b></td> </tr> <tr> <td>3 ei saa raha?</td> <td>→ <b>OSA G</b></td> </tr> </table>	1 poole palga ulatuses või rohkem		2 vähem kui poole palga ulatuses	→ <b>OSA G</b>	3 ei saa raha?	→ <b>OSA G</b>												
1 poole palga ulatuses või rohkem																			
2 vähem kui poole palga ulatuses	→ <b>OSA G</b>																		
3 ei saa raha?	→ <b>OSA G</b>																		
<b>C10</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON LAPSEHOOLDUSPUHKUSEL (C06=08)? 1 JAH → <b>OSA G</b> 2 EI																		

## OSA D. PÕHITÖÖ

<b>D01</b>	Öelge palun ettevõtte / asutuse täielik nimi, kus Te eelmisel nädalal töötasite. .....
<b>D02A</b>	Öelge palun, millega see ettevõtte / asutus peamiselt tegeleb? ..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSILT! .....  _ _ _
<b>D02A x</b>	Kas töötate selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel on erinev aadress? 1 Jah → <b>D01all</b> 2 Ei
<b>D02A y</b>	Kas töötate selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel on erinev tegevusala? 1 Jah 2 Ei → <b>D03A</b>
<b>D01 all</b>	Öelge palun selle üksuse täielik nimi. .....
<b>D02B</b>	Öelge palun, millega see üksus peamiselt tegeleb? ..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSILT! .....  _ _ _


<b>D03 A</b>	Mis on Teie amet? Palun öelge ametinimetus. .....
<b>D03 B n k</b>	Palun kirjeldage peamisi tööülesandeid, milles Teie töö seisneb? ..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSILT!.....  _ _ _ _
<b>D04 A</b>	Kas Teil on juhtimiskohustusi (juhendate teisi töötajaid, vastutate teatud tööde täitmise eest vms)? 1 Jah 2 Ei → <b>D05</b>
<b>D05</b> 	Millisesse järgmistest rühmadest Te kuulute? Kas olete ... 1 palgatöötaja 2 palgatöötaja(te)ga ettevõtja 3 palgatööjõuga talupidaja 4 üksikettevõtja 5 palgatööjõuta talupidaja 6 vabakutseline 7 palgata töötaja pereettevõttes, talus 8 tulundusühistu liige? 9 MUU. KIRJUTAGE..... <b>2 kuni 9 → D07A</b>
<b>D06 A</b> 	Millise lepingu alusel töötate? Kas see on... 1 kirjalik tähtajatu tööleping → <b>D07A</b> 2 kirjalik tähtajaline tööleping 3 töövõtuleping 4 teenistusleping, k.a avalik teenistus → <b>D07A</b> 5 käsundusleping 6 leping tööjõudu rentiva firmaga 7 suuline tööleping 8 suuline kokkulepe?
<b>D06 B</b>	Kui pikaks ajaks on Teil leping (või kokkulepe) sõlmitud?  _ _  aastat  _ _  kuud  _ _  nädalat
<b>D07A B</b> 	Kui palju on selles ettevõttes / asutuses / üksuses töötajaid? 1 1 kuni 10 → Mitu?  _ _  2 11 kuni 19 3 20 kuni 49 4 50 kuni 99 5 100 kuni 199 6 200 kuni 499 7 500 kuni 999 8 1000 või rohkem
<b>D08</b>	Kus Teie töökoht asub? <i>NB! Kui töötate mitmes eri paigas, siis lähtuge sellest, kus Te eelmisel nädalal põhiliselt töötasite.</i> Küla/alevik/alev/linn .....  _ _ _ _  Maakond ..... Riik ..... Ettevõtte / asutuse äriregistrikood .....  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
<b>D09 A B</b>	Mis aastal ja kuul asusite sellele tööle? Aasta  _ _ _ _ _  Kuu  _ _
<b>D10</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS ASUS SELLELE TÖÖLE 12 VIIMASE KUU JOOKSUL (vt D09)? 1 JAH 2 EI → <b>D12</b>
<b>D11 A</b> 	Kuidas saite selle töö? 01 Sugulaste või tuttavate kaudu 02 Tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu 03 Enda pandud tööotsimiskuulutuse kaudu 04 Otse tööandja poole pöördumise kaudu 05 Töötukassa (endine Tööturuamet) kaudu → <b>D12</b> 06 Eratööstuse kaudu 07 Alustasin ise ettevõtet / rajasin talu 08 Asusin tööle pereliikmele kuuluvas talus või ettevõttes 09 Ajateenistusest tagasi endisele tööle 10 Lapsehoolduspuhkuselt tagasi endisele tööle 11 Seoses ületoomisega asutuse likvideerimisel/reorganiseerimisel 12 Pakuti (paremat) tööd, ise ei otsinudki 13 Kõrvaltöö muutus põhitööks 14 MUU. KIRJUTAGE .....
<b>D11 B</b> 	Kas Töötukassa (endine Tööturuamet) oli selle töö saamisega kuidagi seotud? Kas ... [VÕIB OLLA MITU VASTUST] 1 saite seal infot tööandja kohta? 2 leidsite tööpakkumiskuulutuse Töötukassa kuulutuste tahvliilt? 3 leidsite tööpakkumiskuulutuse Töötukassa veebilehelt? 4 Töötukassa oli muul viisil töö saamisega seotud? Täpsustage, mil viisil ..... 5 saite selle töö Töötukassa abita?
<b>D12</b> 	Kes on selle ettevõtte / asutuse omanik? 10 Riik (Eesti Vabariik) 20 Kohalik omavalitsus 30 Eesti eraõiguslik isik 40 Välismaa eraõiguslik isik 50 Eesti ja välismaa eraõiguslik isik 90 MUU. KIRJUTAGE .....
	<b>30 kuni 90 → D14</b>

<b>D13</b>	Kas see ettevõtte / asutus on isemajandav või eelarveline? 11 Isemajandav 12 Eelarveline	
<b>D14</b> 	Kas see on alaline või ajutine töö? Kas... 1 alaline (pidev) töö → <b>D17</b> 2 töö väljaõppe ajal (õpipoisid, praktikandid jms) 3 töö katseajaga	4 hooajatöö 5 juhutöö 6 muu ajutine töö? Täpsustage, missugune.....
<b>D15</b> 	Miks töötate ajutisel tööil? Kas ... 1 ei tahtnud alalist tööd 2 tahtsite alalist tööd, kuid ei ole leidnud 3 olete rahul nii alalise kui ka ajutise tööga?	
<b>D16</b>	Mitu kuud saate seda tööd veel teha? <b>VÕI</b> Mitu kuud on veel katseaja lõpuni jäänud?  _ _  kuud	
<b>D17</b>	Kas Te töötate sellel töökohal täis- või osaajaga? 1 Täisajaga → <b>D19</b> 2 Osaajaga	
<b>D18</b> <b>A</b> 	Palun öelge, mispärast töötate osaajaga? 01 Õpingud 02 Enda haigus, vigastus või puue 03 Rasedus- või sünnituspuhkus 04 Lapsehoolduspuhkus 05 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest 06 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused 07 Tellimuste või töö vähesus, tööandja majandusraskused 08 Materjali või tooraine vähesus 09 Minu tööil loetakse täistööajaks vähem kui 35-tunnist töönaalat 10 Ei ole täisajatööd leidnud 11 Ei soovi täistööajaga töötada 12 MUU. KIRJUTAGE..... <b>01 kuni 03, 06 kuni 12 → D19</b>	
<b>D18</b> <b>B</b>	Kas töötate osaajaga, sest sobiv lapsehooldusteenus puudub või on liiga kallis? 1 Jah 2 Ei, muul põhjusel	
<b>D18</b> <b>C</b>	Kas töötate osaajaga, sest sobiv teenus hooldamist vajava täiskasvanu jaoks puudub või on liiga kallis? 1 Jah 2 Ei, muul põhjusel	
<b>D19</b>	Mitu tundi nädalas teete seda tööd tavaliselt?   _ _ _  tundi	999 RASKE ÖELDA, TUNDIDE ARV ON NÄDALATE VÕI KUUDE LÕIKES VÄGA ERINEV
<b>D20</b>	Palun meenutage päevade kaupa, mitu tundi tegite seda tööd eelmisel nädalal.  <b>A</b> Esmaspäev     _ _  tundi <b>B</b> Teisipäev     _ _  tundi <b>C</b> Kolmapäev     _ _  tundi <b>D</b> Neljapäev     _ _  tundi <b>E</b> Reede         _ _  tundi <b>F</b> Laupäev        _ _  tundi <b>G</b> Pühapäev      _ _  tundi <b>H</b> KOKKU         _ _ _  tundi  <i>NB! Arvestage kogu tegelikku tööl viibitud aega koos ületundide ja tööülesannete täitmisega kodus. Lõunavaheaegu, tööle minekuks ja töölt tulekuks kulunud aega ärge arvestage.</i>	
<b>D21</b> 	Kas Teie eelmise nädala tööaeg oli tavalisest lühem või pikem? Kas ... 1 puudusite töölt → <b>D24A</b> 2 tööaeg oli lühem → <b>D23</b> 3 tööaeg oli sama → <b>D24B</b> 4 tööaeg oli pikem?	
<b>D22</b> 	Mis asjaoludel töötasite tavalisest rohkem? 1 Soov lisaraha teenida 2 Soov vabu päevi saada → <b>D24B</b>	3 Töögraafik, tööhooaja algus 4 Ületunnitöö 5 MUU. KIRJUTAGE .....






## OSA E. KÕRVALTÖÖD

<b>E01</b>	Kas Teil oli eelmisel nädalal lisaks põhitööle ka mõni kõrvaltöökoht, kus töötasite või ajutiselt töölt puudusite? 1 Jah 2 Ei → <b>OSA F</b>
<b>E02</b>	Mitu kõrvaltöökohta Teil eelmisel nädalal oli?  _  kõrvaltöökohta
<b>E03</b>	Öelge palun ettevõtte / asutuse täielik nimi, kus Te <u>seda / kõige olulisemat</u> kõrvaltööd tegite. .....
<b>E04A</b>	Öelge palun, millega see ettevõtte / asutus peamiselt tegeleb? ..... n k KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT! .....  _ _ _
<b>E04A</b> x	Kas töötate selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel on erinev aadress? 1 Jah → <b>E03all</b> 2 Ei
<b>E04A</b> y	Kas töötate selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel on erinev tegevusala? 1 Jah 2 Ei → <b>E05A</b>
<b>E03</b> all	Öelge palun selle üksuse täielik nimi. .....
<b>E04B</b>	Öelge palun, millega see üksus peamiselt tegeleb? ..... n k KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT! .....  _ _ _
<b>E05A</b>	Mis on Teie amet? Palun öelge ametinimetus.
<b>E05B</b>	Palun kirjeldage peamisi tööülesandeid, milles Teie töö seisneb? ..... n k KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT! .....  _ _ _ _
<b>E06</b> 	Millisesse järgmistest rühmadest Te sellel töökohal kuulute? Kas olete ... 1 palgatöötaja 2 palgatöötaja(te)ga ettevõtja 3 palgatöötajaga talupidaja 4 üksikettevõtja 5 palgatöötajuta talupidaja 6 vabakutseline 7 palgata töötaja pereettevõttes, talus 8 tulundusühistu liige? 9 MUU. KIRJUTAGE.....
<b>E07</b> A B	Mitu tundi nädalas tavaliselt kõrvaltöödel töötate? A Kõigil kõrvaltöödel kokku  _ _ _ _  tundi, B sealhulgas kõige olulisemal kõrvaltööl  _ _ _ _  tundi
<b>E08</b> A B	Mitu tundi töötasite eelmisel nädalal kõrvaltöödel? A Kõigil kõrvaltöödel kokku  _ _ _ _  tundi, B sealhulgas kõige olulisemal kõrvaltööl  _ _ _ _  tundi <i>NB! Arvestage kogu tegelikku tööl viibitud aega koos ületundide ja tööülesannete täitmisega kodus. Lõunavaheaegu, tööleminekuks ja töölt tulekuks kulunud aega ärge arvestage.</i>
<b>E09</b> Aeu Beu	Kui suur oli Teie viimane kuutöötasu <u>kõrvaltööl / kõigil kõrvaltöödel kokku</u> ? Kas eelistate öelda eurodes või kroonides? Brutotasu  _ _ _ _ _  eurot Netotasu  _ _ _ _ _  eurot

## OSA F. VAEGHÕIVE

<b>FXI</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS D19-S ON TUNNID VASTATUD?</b> 1 JAH (0<D19<999) <span style="float: right;">2 EI → F02</span>
<b>F01</b>	Kas sooviksite töötada praeguse tööajaga võrreldes... 1 pikema tööajaga 2 lühema tööajaga 3 sama palju? → <b>F03</b> <i>NB! Küsimuses eeldatakse, et praegusega võrreldes pikema või lühema tööajaga töötamisele kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem töötasu.</i>
<b>F02</b>	Mitu tundi nädalas sooviksite töötada?  _ _  tundi nädalas <span style="float: right;">97 EI OSKA ÕELDA, AGA ROHKEM KUI PRAEGU 98 EI OSKA ÕELDA, AGA VÄHEM KUI PRAEGU</span> <i>NB! Märkige kogu töötundide arv, mis sooviksite töötada. (Kui soovite rohkem töötada, siis liitke oma praegused nädala töötunnid ja tunnid, mis sooviksite rohkem töötada. Kui soovite vähem töötada, siis lahutage oma praegustest nädala töötundidest tunnid, mis soovite vähem töötada.)</i>
<b>F03</b>	Kas olete nelja viimase (k.a eelmise) nädala jooksul otsinud uut tööd või lisatööd? 1 Jah <span style="float: right;">2 Ei → <b>F06</b></span> <i>NB! Tööotsinguteks loeme ka ettevalmistusi ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ja varem kokkulepitud töö alguse ootamist.</i>
<b>F04</b> 	Miks otsisite uut või lisatööd? 1 Oli oht kaotada olemasolev töö 2 Tahtsin rohkem palka saada 3 Tahtsin sobivama asukohaga tööd 4 Tahtsin oma võimetele ja oskustele paremini vastavat tööd, paremaid võimalusi karjääri tegemiseks 5 Tahtsin <b>sobivama tööajakorraldusega tööd</b> , et saaksin paremini hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest 6 Tahtsin <b>sobivama tööajakorraldusega tööd</b> muudel isiklikel või perekondlikel põhjustel 7 Tahtsin minu tervislikule seisundile sobivamat tööd 8 Olemasolev töö on minu jaoks ajutine (võetud sobivama töö leidmiseni) 9 Otsisin tööd muudel põhjustel. Täpsustage, mis põhjustel.....
<b>F05</b> 	Missugust tööd otsisite? Kas otsisite... 1 lisaks olemasolevale tööle lisatööd / kõrvaltööd 2 uut tööd pikema tööajaga 3 uut tööd lühema tööajaga 4 uut tööd sama pika tööajaga 5 ükskõik missugust tööd?  → <b>H05A</b>
<b>F06</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS KÜSITLETAV TAHAB ROHKEM TÖÖTADA?</b> 1 JAH (F01=1 VÕI F02=97) <span style="float: right;">2 EI → <b>H19A</b></span>
<b>F07</b> 	Te ei otsinud tööd, kuid mil viisil sooviksite pikema tööajaga töötada? Kas sooviksite... 1 lisaks olemasolevale tööle lisatööd / kõrvaltööd <span style="float: right;">3 olemasoleval töökohal pikema tööajaga töötada</span> 2 uut tööd pikema tööajaga <span style="float: right;">4 ükskõik missugusel eespool nimetatud viisil pikema tööajaga töötada?</span>  → <b>H17</b>






## OSA G. MITTETÖÖTAVA VIIMANE TÖÖKOHT

<b>G01</b>	Kas olete kunagi varem töötanud? 1 Jah <span style="float: right;">2 Ei → <b>OSA H</b></span>
<b>G02</b> <b>A</b> <b>B</b>	Mis aastal ja kuul töötasite viimati? Aasta  _ _ _ _  Kuu  _ _
<b>G03</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS TÖÖTAS VIIMATI VÄHEM KUI 10 AASTAT TAGASI (vt G02)?</b> 1 JAH <span style="float: right;">2 EI → <b>G06A</b></span>







## OSA H. TÖÖOTSINGUD

<b>H01</b>	Kas nelja viimase nädala (k.a eelmise) jooksul olete tööd otsinud? 1 Jah → <b>H04</b> 2 Ei <i>NB! Tööotsinguteks loeme ka ettevalmistusi ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ja varem kokkulepitud töö alguse ootamist.</i>
<b>H02 A</b> 	Mis põhjusel Te tööd ei otsinud? 01 Ootasin tööhooaja algust 10 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused (elukohavahetus, vajadus hoolitseda pere eest jm) 02 Ootasin tööandjalt teadet (sundpuhkusel olija) 11 Pensioniiga 03 Õpingud, täiendus- või ümberõppekursused 12 Puudub töölouba või elamisõigus 04 Ajateenistus 13 Lähikonnas puudub töö 05 Vanglas 14 Ei usu, et tööd leian 06 Enda haigus, vigastus või puue 15 Olen tulemusteta tööotsimisest tüdinenud 07 Rasedus- või sünnituspuhkus 16 Ei tahtnud / vajanud tööd, ei tahtnud kohe uut tööd 08 Lapsehoolduspuhkus 17 MUU. KIRJUTAGE 09 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest .....
	<b>01 kuni 07, 10 kuni 17 → H03</b>
<b>H02 B</b>	Kas Te ei otsinud tööd, sest sobiv lapsehooldusteenus puudub või on liiga kallis? 1 Jah 2 Ei, muul põhjusel
<b>H02 C</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON LAPSEHOOLDUSPUHKUSEL? 1 JAH (H02A=08) → <b>H03</b> 2 EI
<b>H02 D</b>	Kas Te ei otsinud tööd, sest sobiv teenus hooldamist vajava täiskasvanu jaoks puudub või on liiga kallis? 1 Jah 2 Ei, muul põhjusel
<b>H03</b>	Kas tahaksite tööle asuda, kui selline võimalus avaneks? 1 Jah → <b>H17</b> 2 Ei → <b>H19A</b>
<b>H04</b> 	Millisesse järgmistest rühmadest kuulusite, kui tööd otsima hakkasite? 01 Eelmiselt töökohalt koondatud, vallandatud 06 Palgata töötaja pereettevõttes, talus 02 Tähtajalise töölepingu lõppemisega töölt lahkunud 07 Vabakutseline 13 Mittetöötav töövõimetuspensionär 03 Omal algatusel töölt vabastatud 08 Ajateenistusest vabanenu 14 Rasedus- või sünnituspuhkusel olija 04 Ettevõtluse lõpetanud 09 Koolilõpetaja 15 Lapsehoolduspuhkusel olija 05 Talupidamise lõpetanud 10 Õpingute katkestaja 16 Kodune 11 Mittetöötav (üli)õpilane 17 Kinnipidamiskohast vabanenu 12 Mittetöötav pensionär 18 Sundpuhkusel olija 19 MUU. KIRJUTAGE..... <i>NB! Tööotsinguteks loeme ka ettevalmistusi ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ja varem kokkulepitud töö alguse ootamist.</i>
<b>H05 A B</b>	Mis ajast alates olete tööd otsinud? Aasta <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Kuu <input type="text"/> <input type="text"/> <i>NB! Tööotsingud võisid alata ka töötamise ajal.</i>
<b>H06</b> 	Kas otsisite tööd, kavatsesite ise ettevõtjaks hakata või talu rajada? 1 Otsisin tööd 2 Kavatsesin ettevõtjaks hakata → <b>H13</b> 3 Kavatsesin talu rajada → <b>H13</b> <i>NB! Tööotsinguteks loeme ka varem kokkulepitud töö alguse ootamist.</i>
<b>H07</b> 	Kas otsisite alalist või ajutist tööd? 1 Ainult alalist tööd 2 Alalist tööd, aga võtaksin vastu ka ajutise tööd 3 Ajutist tööd, aga võtaksin vastu ka alalise tööd 4 Ainult ajutist tööd
<b>H09</b> 	Kas otsisite täis- või osaaajatööd? 1 Ainult täisajatööd 2 Täisajatööd, aga võtaksin vastu ka osaaajatööd 3 Osaaajatööd, aga võtaksin vastu ka täisajatööd 4 Ainult osaaajatööd





<b>H18</b> 	Mispärast Te ei oleks saanud selle aja jooksul tööle asuda? 1 Öpingud 2 Täiendus- või ümberõpe 3 Enda haigus, vigastus või puue 4 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest 5 Muud isiklikud või perekondlikud põhjused 6 Ajateenistus 7 Peab enne vabanema olemasolevalt töölt 8 MUU. KIRJUTAGE.....
<b>H19A</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON 16–62-AASTANE (vt YA2)?      1 JAH      2 EI → I00
<b>H19B</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON TÖÖTAV JA TÖÖTAB TÄHTAJATU LEPINGU ALUSEL? 1 JAH (D06A=1, 4) → I00      2 EI
<b>H19C</b>	Kas olete Töötukassas (endine Tööturuamet) registreeritud? 1 Jah 2 Ei → I00
<b>H21</b>	Kas Teil on õigus saada töötuskindlustushüvitist või töötutoetust? 1 Töötuskindlustushüvitist 2 Töötutoetust 3 Ei → H23
<b>H22</b> <b>AAeu</b> <b>Aeu</b> <b>Beu</b> <b>Ceu</b>	Kui palju saite eelmisel kuul... ...töötuskindlustushüvitist?       _ _ _ _ _  eurot ...töötutoetust?       _ _ _ _ _  eurot ...õppetipendiumi?       _ _ _ _ _  eurot ...ettevõtluse alustamise toetust?       _ _ _ _ _  eurot
<b>H23</b>	Mitu tööpakkumist on Töötukassa (endine Tööturuamet) Teile teinud? Tööpakkumiste arv     _ _  0 → I00
<b>H24</b> 	Mis põhjusel Te pakutud tööd ei saanud või ei võtnud vastu? [VÕIB OLLA MITU VASTUST] 1 Keeldusin tööst, sest pakutud töökoht asus elukohast liiga kaugel 2 Keeldusin tööst, sest transpordiolud ei oleks võimaldanud tööl käia 3 Keeldusin tööst, sest pakutav palk oli liiga madal 4 Tööandja ei võtnud mind, sest pakutud töökoht oli juba täidetud 5 Tööandja ei võtnud mind, sest mul puudusid nõutavad oskused 6 Tööandja ei võtnud mind puuduliku keeleoskuse tõttu 7 Tööandja ei võtnud mind, sest mul oli eelmistes töökohtades olnud distsipliinirikumisi 8 Tööandja ei võtnud mind, sest soovis endale nooremalt töötegitajat 9 MUU. KIRJUTAGE .....
<b>I00</b> <b>A</b> <b>B</b>	Mis aastal ja kuul Te esimest korda pidevale tööle asusite? Aasta     _ _ _ _ _  [9999 POLE KUNAGI TÖÖTANUD] Kuu       _ _  <i>NB! Esimese pideva tööna peetakse silmas tööd, mis kestis rohkem kui 3 kuud. Arvesse ei tule juhutööd, õpipoisiks oleku aeg, kursustel osalemine, koolivaheajal töötamine.</i>

## OSA I. MUUTUSED VIIMASE AASTA JOOKSUL

Järgmised küsimused puudutavad muutusi Teie tööelus viimase aasta jooksul.


<b>I01</b>	Kas Te eelmisel aastal samal ajal töötasite? Kas tegelesite ettevõtlusega, vahendus- või äritegevusega, individuaaltöoga, töötasite pereettevõttes või talus, tegutsesite vabakutselisena? 1 Jah → I03A (TÖÖTAMINE)      2 Ei
<b>I02</b>	Kas otsisite eelmisel aastal samal ajal tööd? 1 Jah → I10A (TÖÖTUS)      2 Ei → I12A (MITTEAKTIIVSUS) <i>NB! Tööotsinguteks loeme ka ettevalmistusi ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ja varem kokkulepitud töö alguse ootamist.</i>

## TÖÖTAMINE



↓IX1	Põhitöökohad	1	2	3	
<b>I03A</b>	Õelge palun ettevõtte / asutuse täielik nimi, kus oli Teie põhitöökoht eelmisel aastal samal ajal? <b>VÕI</b> Õelge palun ettevõtte / asutuse täielik nimi, kus oli Teie (järgmine) põhitöökoht?  <i>NB! Põhitööks võis olla ka töötamine talus, pereettevõttes, tegutsemine vabakutselisena, põllumajandussaaduste tootmine müügiks, individuaaltöö vms.</i>	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....	
<b>I03B</b>	Kus Teie töökoht asus? Töökooha asukohariik	..... □□□□	..... □□□□	..... □□□□	
<b>I04 A B</b>	Mis aastal ja kuul Te sellele tööle asusite? Aasta Kuu	□□□□□□ □□	□□□□□□ □□	□□□□□□ □□	
<b>I05A n k</b>	Õelge palun, millega see ettevõtte / asutus peamiselt tegeles? KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT!	..... ..... ..... □□□□	..... ..... ..... □□□□	..... ..... ..... □□□□	
<b>I05A x</b>	Kas töötasite selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel oli erinev aadress? 1 Jah 2 Ei	□	□	□	<b>1→ I03Aall</b>
<b>I05A y</b>	Kas töötasite selle ettevõtte / asutuse üksuses, millel oli erinev tegevusala? 1 Jah 2 Ei	□	□	□	<b>2→I06A</b>
<b>I03A all</b>	Õelge palun selle üksuse täielik nimi.	..... .....	..... .....	..... .....	
<b>I05B n k</b>	Õelge palun, millega see üksus peamiselt tegeles? KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT!	..... ..... ..... □□□□	..... ..... ..... □□□□	..... ..... ..... □□□□	
<b>I06A</b>	Mis oli Teie amet? Palun õelge ametinimetust.	..... .....	..... .....	..... .....	
<b>I06B n k</b>	Palun kirjeldage peamisi tööülesandeid, milles Teie töö seisnes? KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT!	..... ..... ..... □□□□□□	..... ..... ..... □□□□□□	..... ..... ..... □□□□□□	
<b>I08</b> 	Millisesse järgmistest rühmadest Te selles <u>ettevõttes / asutuses</u> kuulusite? Kas olite... 1 palgatöötaja 2 palgatöötaja(te)ga ettevõtja 3 palgatöötajaga talupidaja 4 üksikettevõtja 5 palgatöötajuta talupidaja 6 vabakutseline 7 palgata töötaja pereettevõttes, talus 8 tulundusühistu liige? 9 MUU. KIRJUTAGE	□ .....	□ .....	□ .....	
<b>I09A</b> 	Kas Te ... 1 töötate tänaseni samal töö 2 asusite uuele tööle 3 hakkasite tööd otsima 4 ei asunud uuele tööle ega hakanud tööd otsima?	□	□	□	<b>1→ OSA YE 3→I10A 4→I12A</b>

<b>I09B</b>	Kas asusite tööle, kus töötate tänaseni? 1 Jah 2 Ei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1→ OSA YE 2→ I03A
-------------	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------------------

**TÖÖTUS**





<b>IX2</b>	<b>Töötusperioodid</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
<b>I10A B</b>	Mis aastal ja kuul Te tööd otsima hakkasite? Aasta Kuu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<b>I11A</b> 	Kas Te... 1 leidsite töö 2 loobusite tööotsingutest 3 otsite tööd tänaseni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2→ I12A 3→ OSA YE
<b>I11B</b>	Kas leidsite töö, kus töötate tänaseni? 1 Jah 2 Ei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1→ OSA YE 2→ I03A

**MITTEAKTIIVSUS**

<b>IX3</b>	<b>Mitteaktiivsusperioodid</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
<b>I12A B</b>	Mis aastal ja kuul algas see periood, mille vältel Te ei töötanud ega otsinud tööd (mitteaktiivsusperiood)? [9999 KUI POLE KUNAGI TÖÖTANUD] Aasta Kuu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<b>I13</b> 	Mispärast Te ei töötanud? <b>VOI</b> Mispärast Te tööd otsima ei hakanud? <b>VOI</b> Mispärast loobusite tööotsimisest? 1 Õpingud, edasiõppimiskavatsus 2 Ajateenistus 3 Enda haigus või vigastus 4 Enda puue 5 Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus 6 Vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest, muud isiklikud või perekondlikud põhjused 7 Pensioniiga 8 Kaotanud lootuse tööd leida 9 MUU. KIRJUTAGE	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ..... .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ..... .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ..... .....	
<b>I14A</b> 	Kas... 1 hiljem oli muu põhjus, et Te tööd ei otsinud 2 hakkasite tööd otsima 3 asusite tööle tööotsinguteta 4 olete mitteaktiivne tänaseni? <i>NB! Mitteaktiivsuse põhjuse muutus märkida ainult 12 viimase kuu kohta!</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1→ I12A 2→ I10A 4→ OSA YE
<b>I14B</b>	Kas asusite tööle, kus töötate tänaseni? 1 Jah 2 Ei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1→ OSA YE 2→ I03A

## OSA YE. ISIKU HARIDUS



Nüüd küsime hariduse kohta. Küsime kõrgeimat lõpetatud kutse-, ameti- või erialast haridustaset, lõpetatud kooli nime ja eriala ning lõpetamise aastat.

<b>YE1</b> 	Millise hariduse lõpetasite üldhariduskoolis (keskkoolis, gümnaasiumis, põhikoolis vms)? Kas... 1 keskhariduse 2 põhihariduse (sh lõpetamata keskharidus) 3 alghariduse või 4 ei omandanud algharidust? → <b>YE3</b> 5 KIRJAOSKAMATU → <b>YE3</b>
<b>YE2</b>	Öelge palun selle kooli lõpetamise aasta.  _ _ _ _ _
<b>YE3</b> 	Milline on Teie kõrgeim lõpetatud kutse-, ameti- või erialaharidus? Kas... 1 ei oma kutse-, ameti- ega erialaharidust → <b>OSA J</b> 2 kutseharidus → <b>YE5</b> 3 kutsekeskharidus (sh kutseharidus keskhariduse baasil) → <b>YE5</b> 4 keskeri- või tehnikumiharidus → <b>YE5</b> 5 kõrgem haridus 6 doktor (sh residentuuri lõpetanud, varasem teaduste kandidaat)? → <b>YE5</b>
<b>YE4</b> 	Milline on Teie kõrgeim lõpetatud kõrgharidus? Kas... 1 kutsekõrgharidus 2 rakenduskõrgharidus, diplomiõpe 3 bakalaureus 4 enne 1992. aastat omandatud kõrgharidus 5 magister (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe ning internatuur)?
<b>YE5</b>	Öelge palun selle kooli täielik nimi .....
<b>YE6</b> n k	Öelge palun eriala ..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSELT! .....  _ _ _
<b>YE7</b>	Öelge palun selle kooli lõpetamise aasta.  _ _ _ _ _
<b>YX6</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> <b>KUI YE3=3 VÕI YE3=4 → YE10</b> <b>KUI YE3=5 VÕI YE3=6 → OSA J</b>
<b>YE8</b>	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel? Kas... 1 ei olnud haridustaseme nõuet 2 oli nõutav põhiharidus?
<b>YE9</b> 	Kas saite koos kutseharidusega üldhariduse? Kas saite... 1 ainult kutse 2 koos kutsega põhihariduse 3 koos kutsega keskhariduse? → <b>OSA J</b>
<b>YE10</b>	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel? Kas... 1 põhiharidus 2 keskharidus?

## OSA J. ÕPINGUD


Nüüd küsime praeguste õpingute kohta.

<b>J01</b>	Kas Te õpite üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis? 1 Jah → <b>J03</b> 2 Ei
<b>J02A</b>	Kas olete koolivaheajal, mille lõppedes kavatsete õpinguid jätkata? 1 Jah → <b>J03</b> 2 Ei
<b>J02B</b>	Kas lõpetasite või katkestasite õpingud üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis nelja viimase nädala jooksul? 1 Jah 2 Ei → <b>J09</b>






<b>J03</b> 	Millist haridust Te <u>omandate / omandasite</u> ? Kas <u>omandate / omandasite</u> ... 1 haridust 1.–6. klassis → <b>J09</b> 2 haridust 7.–9. klassis → <b>J09</b> 3 haridust 10.–12. klassis → <b>J09</b> 4 kutseharidust või kutsekeskharidust 5 rakenduskõrgharidust 6 bakalaureusekraadi 7 magistrikraadi (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe ning internatuur) 8 doktorikraadi (sh residentuur)?
<b>J04</b>	Öelge palun selle kooli täielik nimi.....
<b>J05</b> <b>n</b> <b>k</b>	Millisel erialal <u>õpite / õppisite</u> ? ..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSILT!.....  _ _ _
<b>J06</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KUI J03=5, 6, 7, 8 → J08B</b>
<b>J07A</b> 	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel? Kas... 1 ei olnud haridustaseme nõuet → <b>J08A</b> 2 oli nõutav põhiharidus 3 oli nõutav keskharidus? → <b>J08A</b>
<b>J07B</b>	Kas <u>saate / oleksite saanud</u> koos kutseharidusega üldhariduse? Kas <u>saate / oleksite saanud</u> ... 1 ainult kutse 2 koos kutsega keskhariduse?
<b>J08A</b>	Missuguses õppevormis <u>õpite / õppisite</u> ? Kas ... 1 koolipõhises õppevormis 2 töökohapõhises õppevormis?
<b>J08B</b>	Missuguse õppekoormusega <u>õpite / õppisite</u> ? Kas... 1 täiskoormusega 2 osakoormusega?
<b>J09</b>	Kas olete koolis, kursustel või mujal omandanud (veel) mingi eriala, mille kohta olete saanud diplomi/tunnistuse/tõendi, või osalete praegu mingis koolituses, mille lõpetamisel saate tunnistuse/tõendi? 1 Jah 2 Ei → <b>J15A</b> <i>NB! Neid õpinguid üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis, mida on juba kajastatud hariduse või õpingute osas, ei ole siinkohal vaja korrata.</i>

## ERIALADE TABEL


Öelge palun iga eriala nimetus, omandamise koht ja aasta.

<b>JX</b> ↓	<b>Erialad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>J10</b>	Eriala nimetus	.....	.....	.....	.....	.....
<b>J11</b> 	Eriala omandamise koht 01 Kõrgkool 02 Tehnikum, keskeri- õppeasutus pärast keskkooli 03 Tehnikum, keskeri- õppeasutus pärast põhikooli 04 Kutsekool, tehnikakool pärast keskkooli 05 Kutsekeskkool 06 Kutsekool pärast põhikooli 07 Keskkool, gümnaasium 08 Kursused 09 Kaitsevägi (sõjavägi) 10 Töökoht 11 MUU. KIRJUTAGE	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
<b>J12A</b>	Eriala omandamise aasta [9999 ÖPINGUD POOLELI]	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
<b>J12B</b>	<b>KONTROLLKÜSIMUS:</b> KAS KÕIK ERIALAD ON KIRJAS? 1 JAH → <b>J15A</b> 2 EI → <b>J10</b>	_	_	_	_	_

Nüüd räägime täiendus- ja ümberõppest ning vabahariduskoolitusest nelja viimase nädala jooksul.

<b>J15</b> <b>A</b> 	Kas osalesite nelja viimase nädala jooksul... 1 ...töölalastel täiendus- või ümberõppekursustel? 2 ...töölalasel konverentsil, seminaril? 3 ...töötute koolitusel? 4 ...huvialaga, harrastusega seotud koolitusel (vabahariduskoolitusel)? 5 ...muul koolitusel? Missugusel? .....	Jah 1 1 1 1 1	Ei 2 2 2 2 2
<b>KUI KÕIK EI → J22</b> <b>KUI AINULT 1 JAH → J16A</b>			
<b>J15</b> <b>B</b>	Missugune neist koolitustest oli kõige viimane? Variandi number <input type="text"/>		
<b>J16</b> <b>A</b> <b>B</b>	<b>KONTROLLKÜSIMUS:</b> KAS SEE KAJASTUB ERIALADE TABELIS? 1 JAH, VEERUS NR <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> → <b>J17</b> 2 EI		
<b>J16</b> <b>C</b> <b>n</b> <b>k</b>	Mis oli selle koolituse teema?..... KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSelt!..... <input type="text"/> <i>NB! Koolituse all arvestame siin ja järgmistes küsimustes ka seminare, konverentse jms.</i>		
<b>J17</b> 	Kus õppetöö toimus? [VÕIB OLLA KUNI 3 VASTUST] 01 Üldhariduskoolis 02 Kutseõppeasutuses 03 Kõrgkoolis 04 Töökohal 05 Koolitusfirmas 06 Vabahariduslikus koolituskeskuses (nt rahvaülikool) vms, v.a punktis 1–3 loetletud õppeasutused	07 Töötukassa (endine Tööturuamet) 08 Eratöötöbörssi juures 09 Kaitseväes 10 Konverentsil, seminaril 11 Kaugõppes, e-õppes 12 MUU. KIRJUTAGE.....	
<b>J18</b> <b>A</b> 	Kes maksis selle koolituse eest? Kas... [VÕIB OLLA KUNI 2 VASTUST] 1 tööandja 2 Töötukassa (endine Tööturuamet) 3 Teie ise 4 Euroopa Sotsiaalfond (ESF) 5 keegi muu (fond, välisabi jms)? Täpsustage, kes? .....		
<b>J18</b> <b>B</b> 	Kas see koolitus toimus Teie tööajal? Kas... 1 ainult tööajal 2 enamasti tööajal 3 enamasti väljaspool tööaega 4 ainult väljaspool tööaega 5 ei olnud töökohta sel ajal?		
<b>J19</b> 	Kui kaua see koolitus kokku <u>kestis / kestab</u> ? 1 Vähem kui 1 nädal 2 1 nädal kuni 1 kuu (vähemalt 1 nädal, kuid vähem kui 1 kuu) 3 1 kuu kuni 3 kuud (vähemalt 1 kuu, kuid vähem kui 3 kuud) 4 3 kuud kuni 6 kuud (vähemalt 3 kuud, kuid vähem kui 6 kuud) 5 6 kuud kuni 1 aasta (vähemalt 6 kuud, kuid vähem kui 1 aasta) 6 1 aasta kuni 2 aastat (vähemalt 1 aasta, kuid vähem kui 2 aastat) 7 2 aastat või kauem		
<b>J21</b>	Mitu tundi osalesite koolitusel nelja viimase nädala jooksul kokku (välja arvatud aeg koduste ülesannete tegemiseks)? Arvestage kokku <b>kõik koolitused</b> , kus osalesite nelja viimase nädala jooksul. ..... Kokku <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> tundi <i>NB! Kui koolitus algas varem kui neli nädalat tagasi või kestab edasi pärast uuringunädalat, siis arvestage ainult seda aega, mis jäi nelja viimase nädala sisse.</i>		




<b>J22</b> 	Kas Te nelja viimase nädala jooksul tegelesite iseseisvalt enesetäiendamise eesmärgil mõne loetletud tegevusega? <i>NB! Ärge siinkohal arvestage enesetäiendamist seoses õpingutega üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis või osalemisega koolitusel (töölased täiendus- või ümberõppekursused, konverentsid, seminarid, töötute koolitus, huvialakursused vms), mis on ankeedis eespool kajastatud.</i>			
	Kas Te nelja viimase nädala jooksul...			
		Jah	Ei	
	<b>A</b>	...õppisite iseseisvalt, kasutades trükitud materjale (erialakirjandus, teadusajakirjad jm)?	1	2
	<b>B</b>	...õppisite iseseisvalt arvuti abil, kasutades internetti (interaktiivsed programmid internetis jm)?	1	2
	<b>C</b>	...õppisite iseseisvalt, kasutades arvutit (v.a interneti kasutamine) või muud elektroonilist materjali (kassetid, videod jm)?	1	2
	<b>D</b>	...käisite enesetäiendamise eesmärgil raamatukogus (või mujal) materjalide saamiseks?	1	2
<b>E</b>	...õppisite iseseisvalt muul viisil? Täpsustage, missugusel viisil .....	1	2	

## OSA K. TAUSTANDMED

<b>K01</b>	Millal olete sündinud?		
<b>A</b>	Kuupäev	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>B</b>	Kuu	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>C</b>	Aasta	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>D</b>	SUGU	1 MEES	2 NAINE
<b>K02</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b>		
<b>A</b>	KAS KÜSITLETAVA ISA ON LEIBKONNALIIGE? 1 JAH (vt YA1, YB1) → <b>K02E</b> 2 EI		
<b>K02</b>	Milline on Teie isa sünniriik?..... <input type="text"/>		
<b>B</b>	998 SÜNDINUD VÄLJASPOOL EESTIT, RIIKI EI TEA 997 ISA EI OLE TEADA		
<b>K02</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b>		
<b>E</b>	KAS KÜSITLETAVA EMA ON LEIBKONNALIIGE? 1 JAH (vt YA1, YB1) → <b>K03</b> 2 EI		
<b>K02</b>	Milline on Teie ema sünniriik?..... <input type="text"/>		
<b>F</b>	998 SÜNDINUD VÄLJASPOOL EESTIT, RIIKI EI TEA 997 EMA EI OLE TEADA		
<b>K03</b>	Kus elate praegu?		
	Küla/alevik/alev/linn	<input type="text"/>	Maakond..... Riik ..... <input type="text"/>
<b>K04</b>	Kus elasite aasta tagasi?		
	1 Samas külas / alevikus / alevis / linnas → <b>K05A</b> 2 Mujal		
	Küla/alevik/alev/linn	<input type="text"/>	Maakond..... Riik ..... <input type="text"/>
<b>K05</b>	Milline on Teie kodune keel? Kui kasutate mitut keelt, siis märkige need kõik, alustades enamkasutatavast.		
<b>A</b>	.....	Esimene kodune keel	<input type="text"/>
<b>B</b>	.....	Teine kodune keel	<input type="text"/>
<b>C</b>	.....	Kolmas kodune keel	<input type="text"/>
	<b>AINULT ÜKS KODUNE KEEL → K06</b>		
<b>K05</b>	Kui hästi Te seda keelt / neid keeli valdate?		
		Oskan rääkida ja kirjutada	Oskan igapäevase suhtlemise piires rääkida
<b>D</b>	.....(teine kodune keel)	1	2
<b>E</b>	.....(kolmas kodune keel)	1	2
			Saan igapäevase suhtlemise piires aru
			3









<b>K13</b>	Kas Teie <u>ettevõttes / asutuses</u> on töötajate huve esindav organisatsioon (ametiühing)? 1 Jah 2 Ei → <b>K15</b>
<b>K14</b> 	Millisesse ametiühingute liitu see kuulub? 1 Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO 2 Eesti Ametiühingute Keskliit EAKL 3 Muu. Täpsustage..... 4 Ei tea
<b>K15</b>	Kas olete ametiühingu liige? 1 Jah 2 Ei


## OSA M. TÖÖLT PENSIONILE SIIRDUMINE

<b>MX00</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS UURINGUNÄDAL ON II VÕI IV KVARTALIS (vt kaanele)? 1 JAH 2 EI → <b>LÖPULAUSE</b>
<b>MX01</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON 50–69-AASTANE (vt YA2)? 1 JAH 2 EI → <b>LÖPULAUSE</b>
<b>MX02</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON TÖÖTAV (OSA D TÄIDETUD)? 1 JAH → <b>MX04</b> 2 EI
<b>MX03</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON VAREM TÖÖTANUD (G01=1) JA OLI VIIMASELT TÖÖKOHALT LAHKUDES 50-AASTANE VÕI VANEM (G02A–K01C > 49)? 1 JAH 2 EI → <b>LÖPULAUSE</b>

Eesti tööhõivestrateegia üheks eesmärgiks on soodustada aktiivset vananemist, parandades selleks töötingimusi, mis aitavad vanemaealistel kauemaks tööturule jääda. Selleks on vaja statistilist informatsiooni, mis tööturult pensionile siirdumist kirjeldaks. Järgmised küsimused ongi selle kohta, mis vanuses ja kuidas pensionile jäädakse või kavatsetakse jääda.

<b>M01</b>	Kas saate mingit pensiooni? 1 Jah 2 Ei → <b>MX09</b> 3 EI TEA									
<b>M02A</b> 	Kas saate ... 01 vanaduspensiooni 02 ennetähtaegset vanaduspensiooni 03 edasilükatud vanaduspensiooni 04 soodustingimustel vanaduspensiooni 05 väljateenitud aastate pensiooni 06 töövõimetuspensiooni 07 toitjakaotuspensiooni 08 rahvapensiooni 09 MUUD RIIKLIKU PENSIONI. TÄPSUSTAGE..... 10 ei saa riiklikku pensiooni?									
<b>M02B</b>	Kas saate ... <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Jah</td> <td style="text-align: center;">Ei</td> </tr> <tr> <td>1 ... pensiooni II pensionisambast (kohustuslik kogumispension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2 ... pensiooni III pensionisambast (täiendav kogumispension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>		Jah	Ei	1 ... pensiooni II pensionisambast (kohustuslik kogumispension)?	1	2	2 ... pensiooni III pensionisambast (täiendav kogumispension)?	1	2
	Jah	Ei								
1 ... pensiooni II pensionisambast (kohustuslik kogumispension)?	1	2								
2 ... pensiooni III pensionisambast (täiendav kogumispension)?	1	2								
<b>MX04</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KUI M01=3 JA M02A>9 JA M02B_1 ≠ 1 JA M02B_2 ≠ 1 → <b>MX09</b>									
<b>M03</b>	Kui vana olite, kui hakkasite /M02A, M02B/ pensiooni saama?  _ _ -aastane <i>NB! Mitme pensiooni puhul märkida vanus esimese vanaduspensiooni saamisel! Vanaduspensionid on kõik küsimustes M02A ja M02B loetletud pensionid v.a töövõimetus- ja toitjakaotuspension.</i>									
<b>MX05</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON TÖÖTAV (OSA D TÄIDETUD)? 1 JAH → <b>MX07</b> 2 EI									
<b>MX06</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV OTSIB TÖÖD (H01=1)? 1 JAH → <b>MX12</b> 2 EI									

<b>M04</b> 	Mis oli peamine põhjus, et töötamise lõpetasite? Kas ... 1 soodne rahaline seis, mis võimaldas töötamise lõpetada 2 töö kaotamine 3 kohustusliku pensioniea saabumine (ametikohtadel, kus töötamisel on vanusepiirang) 4 seadusjärgse pensioniea saabumine 5 muud tööga seonduvad põhjused (ebasobiv tööaeg, tööülesanded, töökeskkond, tööandja suhtumine jms) 6 enda haigus, vigastus või puue 7 vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest 8 muud perekondlikud põhjused 9 muud põhjused? Täpsustage.....
<b>M05</b>	Kas oleksite võimaluse korral soovinud kauemaks tööturule jääda (edasi töötada või uuele tööle asuda)? 1 Jah 2 Ei
<b>M06</b>	Kas enne viimaselt töökohalt lahkumist töötasite <b>seoses pensionile siirdumisega</b> lühema tööajaga? 1 Jah 2 Ei → <b>MX12</b>
<b>M07</b>	Kas lühendasite oma tööaega ... 1 enne, kui hakkasite pensioni saama 2 sellest ajast, kui hakkasite pensioni saama, või hiljem? → <b>MX12</b>
<b>MX07</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS KÜSITLETAV ON 55–69-AASTANE (vt YA2)?</b> 1 JAH 2 EI → <b>M10</b>
<b>M08</b>	Kas <b>seoses pensionile siirdumisega</b> olete lühendanud oma tööaega? 1 Jah 2 Ei → <b>M10</b>
<b>M09</b>	Kas lühendasite oma tööaega ... 1 enne, kui hakkasite pensioni saama 2 sellest ajast, kui hakkasite pensioni saama, või hiljem?
<b>M10</b> 	Kas selle ajendiks, et jätkate pensionärina töötamist, on raha? Kas ... [VÕIB OLLA KUNI 2 VASTUST] 1 jah, et saada edaspidi suuremat vanaduspension 2 jah, et suurendada leibkonna praegust sissetulekut 3 ei, raha pole põhjus? → <b>M12</b>
<b>MX08</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS KÜSITLETAV NIMETAS MÕLEMAD RAHALISED AJENDID (M10=1 JA M10=2)?</b> 1 JAH 2 EI → <b>M12</b>
<b>M11</b> 	Mis on Teie jaoks peamine, kas .. 1 saada edaspidi suuremat vanaduspension 2 suurendada leibkonna praegust sissetulekut 3 mõlemad on võrdselt olulised?
<b>M12</b> 	Millal kavatsete töötamise (palgatöö, ettevõtluse või muu kasumliku töö) täielikult lõpetada? Kas ... 1 hiljemalt ühe aasta pärast 2 1–3 aasta pärast (rohkem kui 1 aasta, kuid hiljemalt 3 aasta pärast) 3 3–5 aasta pärast (rohkem kui 3 aasta, kuid hiljemalt 5 aasta pärast) 4 5–10 aasta pärast (rohkem kui 5 aasta, kuid hiljemalt 10 aasta pärast) 5 rohkem kui 10 aasta pärast? → <b>MX12</b>
<b>MX09</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS: KAS KÜSITLETAV ON TÖÖTAV (OSA D TÄIDETUD)?</b> 1 JAH → <b>MX11</b> 2 EI
<b>MX10</b>	<b>KAS KÜSITLETAV OTSIB TÖÖD (H01=1)?</b> 1 JAH 2 EI → <b>M18</b>
<b>M13</b> 	Mõeldes ajale, mil hakkate saama vanaduspension, kas kavatsete... 1 tööturule edasi jääda (töötada või tööd otsida) 2 töötamise või töö otsimise lõpetada kohe, kui hakkate pensioni saama → <b>M18</b> 3 töötamise või töö otsimise lõpetada juba enne, kui hakkate pensioni saama? → <b>M18</b>
<b>M14</b>	Kas selle ajendiks, et kavatsete pensionärina töötamist jätkata, on raha? 1 Jah 2 Ei → <b>M18</b>

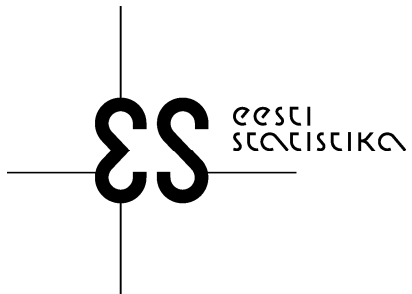
<b>MX11</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV ON 55–69-AASTANE (vt YA2)? 1 JAH 2 EI → <b>M16</b>
<b>M15</b>	Mõeldes pensionile siirdumisele, kas olete sellega seoses juba lühendanud oma tööaega? 1 Jah 2 Ei
<b>M16</b> 	Mõeldes ajale, mil hakkate saama vanaduspensioni, kas kavatsete... 1 töötamist jätkata 2 töötamise lõpetada kohe, kui hakkate pensioni saama → <b>M18</b> 3 töötamise lõpetada juba enne, kui hakkate pensioni saama? → <b>M18</b>
<b>M17</b>	Kas selle ajendiks, et kavatsete pensionärina töötamist jätkata, on raha? 1 Jah 2 Ei → <b>M18</b>

<b>MX12</b>	<b>SUUNAKÜSIMUS:</b> KAS KÜSITLETAV SAAB PENSIONI II VÕI III PENSIONISAMBAST (M02B_1=1 VÕI M02B_2=1)? 1 JAH → <b>LÕPULAUSE</b> 2 EI									
<b>M18</b>	Kas olete liitunud ... <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Jah</th> <th style="text-align: center;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 ... II pensionisambaga (kohustuslik kogumispension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2 ... III pensionisambaga (täiendav kogumispension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		Jah	Ei	1 ... II pensionisambaga (kohustuslik kogumispension)?	1	2	2 ... III pensionisambaga (täiendav kogumispension)?	1	2
	Jah	Ei								
1 ... II pensionisambaga (kohustuslik kogumispension)?	1	2								
2 ... III pensionisambaga (täiendav kogumispension)?	1	2								

**LÕPULAUSE:** Olemegi jõudnud küsitluse lõppu. Suur tänu Teile koostöö eest!

## KÜSITLEJA OSA (JÄRG)

<b>A05</b>	KÜSITLUSE LÕPUEG/KATKESTUSE AEG	KATKEMISE KORRAL JÄTKU LÕPUEG
<b>A</b>	_ _  TUND	_ _  TUND
<b>B</b>	_ _  MINUTID	_ _  MINUTID
<b>A06</b>	KÜSITLUSE KEEL 1 EESTI 2 VENE	
<b>A07</b>	KES VEEL VIIBISID KÜSITLUSE JUURES? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]	
<b>A</b>	1 MITTE KEEGI	
<b>B</b>	2 ALLA 6-AASTASED LAPSED	
<b>C</b>	3 6-AASTASED JA VANEMAD LAPSED	
<b>D</b>	4 ABIKAASA (ELUKAASLANE)	
<b>E</b>	5 MUUD SUGULASED	
<b>F</b>	6 MUUD TÄISKASVANUD (MITTESUGULASED)	
<b>A09</b>	KÜSITLUS KULGES...	
	1 VÄGA HÄSTI	4 RASKUSTEGA [ <b>SELGITAGE A16s</b> ]
	2 HÄSTI	5 SUURTE RASKUSTEGA [ <b>SELGITAGE A16s</b> ]
	3 RAHULDAVALT	
<b>A10</b>	KUIDAS ON ANKEET TÄIDETUD?	
	1 SILMAST-SILMA INTERVJUU	3 KÜSITLETAV ISE TÄITIS ANKEEDI
	2 TELEFONIINTERVJUU	4 MUU. KIRJUTAGE
<b>A11</b>	VASTAS ...	
	1 KÜSITLETAV ISE	
	2 KÜSITLETAV ISE, KEEGI ABISTAS	
	3 TEINE LEIBKONNALIIGE	VASTANUD LIIKME / VEERU NUMBER  _ _
	4 KEEGI TEINE, KES EI KUULU LEIBKONDA	
<b>A12</b>	KAS KÜSITLETAV ELAB INSTITUTSIOONIS VÕI MAJUTUSASUTUSES?	
	1 JAH	2 EI → <b>A14</b>
<b>A13</b>	ASUTUSE TÜÜP	
	1 HARIDUSASUTUS (KOOLIDE INTERNAADID, KUS LAPSED ON ASUTUSE ÜLALPIDAMISEL)	
	2 TERVISHOIUASUTUS (HAIGLAD, TAASTUSRAVIKESKUSED JMS)	
	3 HOOLEKANDEASUTUS (LASTEKODUD, KOOLKODUD, HOOLDEKODUD JMS)	
	4 MILITAARNE ASUTUS (KASARMUD JMS)	
	5 RELIGIOOSNE ASUTUS (KLOOSTRID JMS)	
	6 MUU INSTITUTSIOON (VANGLAD, EELUURIMISASUTUSED)	
	7 MAJUTUSASUTUS (ÜHISELAMUD, TÖÖLISTE / ÕPILASTE MAJUTUSKOHAD, HOTELLID JMS)	
<b>A14</b>	KAS KÜSITLETAV ELAB LEIBKONNAST ERALDI (LEIBKONNAKÜSITLUS, YC5=2)?	
	1 JAH	2 EI → <b>A16</b>
<b>A15</b>	KÜSITLUS TOIMUS	
	1 LEIBKONNA ELUKOHA (LINNAS / VALLAS)	
	2 KÜSITLETAVA ELUKOHA (LINNAS / VALLAS)	
<b>A16</b>	MÄRKUSED KÜSITLUSE KOHTA [KIRJUTAGE KÕIGIST SEGAVATEST ASJAOLUDEST]	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
<b>A17</b>	ANKEEDI ALGSEISUND <i>Täidetakse ainult arvutis!</i>	
	1 POOLELI	
	2 SISESTATUD	
	3 TÄPSUSTADA	
	4 KORRAS	
<b>A18</b>	ANKEEDI LÕPPSEISUND <i>Täidetakse ainult arvutis!</i>	
	1 SAADETUD	
	2 SAATMATA	



# **EESTI TÖÖJÕU-UURING 2012**

## **Küsitaja juhend**

Tallinn 2012

## SISUKORD

1. TÖÖJÕU-UURINGU EESMÄRK.....	3
2. VALIM.....	4
3. PÕHIMÕISTED.....	4
4. LEIBKONNAKÜSITLUS.....	6
4.1 OSA YA. Leibkonna ja liikmete üldandmed.....	6
4.2 OSA YB. Suhted leibkonnas.....	6
4.3 OSA YC. Demograafilised andmed.....	6
4.4 OSA YD. Leibkonna elamistingimused.....	6
4.5. OSA EL. Põllumajanduslik tegevus.....	6
5. ISIKUKÜSITLUS.....	7
5.1 OSA C. Töötamine uuringunädalal.....	7
5.2 OSA D. Põhitöö.....	10
5.3 OSA E. Kõrvaltööd.....	21
5.4 OSA F. Vaeghõive.....	21
5.5 OSA G. Mittetöötava viimane töökoht.....	22
5.6 OSA H. Tööotsingud.....	23
5.7 OSA I. Muutused viimase aasta jooksul.....	26
Töötamine.....	27
Töötus.....	27
Mitteaktiivsus.....	27
5.8 OSA YE. Isiku haridus.....	28
5.9 OSA J. Õpingud.....	28
5.10 OSA K. Taustandmed.....	31
5.11 OSA M. Töölt pensionile siirdumine.....	33



# 1. TÖÖJÕU-UURINGU EESMÄRK

Tööjõu-uuringuga saadakse ülevaade elanike tööhõivest, töötusest, tööoludest ja tööturu muutustest.

Esimeseks nüüdisaegseks tööjõu-uuringuks peetakse Ameerika Ühendriikides 1940. aastal tehtud uuringut. Euroopa tööjõu-uuringute ajalugu algas veidi hiljem, 1950. aastal Prantsusmaal. Euroopa Liidu riike hõlmava tööjõu-uuringuga tehti algust 1960. aastatel. Kesk- ja Ida-Euroopa riikide tööjõu-uuringutest saab rääkida alates 1990. aastatest, Eestis 1995. aastast.

Tööjõu-uuringutes kasutatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni metoodikat, see tagab eri riikide andmete võrreldavuse. Tööjõu-uuring on valikuuring, andmeid kogutakse isikutelt. Isikuküsitluse eelis teiste andmeallikate (ettevõtete uuringud, administratiivsed andmed) ees on see, et kaasatud on kogu tööeline elanikkond. Näiteks ettevõtete uuring ei hõlma ametlikult vormistamata töösuhtega töötajaid, Töötukassa andmed kajastavad ainult seal registreerunuid.

Statistikaamet korraldas esimese Eesti tööjõu-uuringu küsitluse 1995. aasta alguses (ETU 95). 1997.–1999. aastani küsitleti II kvartalis. 2000. aastast alates küsitletakse ühtlaselt kogu aasta jooksul ning tulemused saadakse kvartalite ja aasta kohta.

Eesti tööjõu-uuringu väljaarendamisel on peale Eesti andmekasutajate vajaduste järgitud ka Euroopa Liidu tööjõu-uuringule esitatavaid nõudeid. Euroopa Liidu tööjõu-uuringu alus on sellekohane Euroopa Liidu määrus, mille järgi on kõik liikmesriigid kohustatud korraldama tööjõu-uuringut ja edastama selle andmed Euroopa Liidu statistikaametile (Eurostat).

Alates 2001. aastast on Eesti tööjõu-uuringu küsimustikule lisatud Euroopa Liidu nõuetele vastav moodul, mille teema igal aastal muutub. Selliste moodulite eesmärk on koguda põhjalikumalt informatsiooni aktuaalsete tööturгу puudutavate valdkondade kohta. Seni lisatud Eurostati moodulite teemad aastate viisi on järgmised:

- 2001 Tööaja pikkus ja töökorraldus (ankeedis OSA D järg)
- 2002 Tervis ja töövõime (OSA L)
- 2003 Elukestev õppimine (II ja IV kvartal) (OSA J järg)
- 2004 Töö- ja tööaja korraldus (OSA D järg)
- 2005 Töö- ja pereelu kokkusobitamine (OSA L)
- 2006 Töölt pensionile siirdumine (OSA M)
- 2007 Tööõnnetused ja tööga seotud tervisehäired (OSA L)
- 2008 Migrantide ja nende järeltulijate olukord tööturul (OSA B, OSA K järg)
- 2009 Noored koolist tööturule (II ja IV kvartal) (OSA JN)
- 2010 Töö- ja pereelu kokkusobitamine (II ja IV kvartal) (OSA YC järg, OSA LL)
- 2011 Tervis ja töövõime (II ja IV kvartal) (OSA L)
- 2012 Töölt pensionile siirdumine (II ja IV kvartal) (OSA M))

Alates 2002. aastast on peale Eurostati moodulite tööjõu-uuringule lisatud mooduleid ka Eesti andmekasutajate soovil:

- 2002, I–IV kv Pikaajaline töötus (OSA H järg, tellija: Sotsiaalministeerium)
- 2002, I ja III kv Eluase ja elukohamuutused (OSA M, Tartu Ülikool)
- 2002, II ja IV kv Noored (OSA N, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut)
- 2003, I kv Tervis (OSA L, Sotsiaaluuringusse kavandatud moodul)
- 2003, III kv Töötingimused (OSA M, Sotsiaaluuringusse kavandatud moodul)
- 2004, I ja III kv Kultuuritarbimine (OSA L, Kultuuriministeerium)
- 2006 ja 2008, I–IV kv Tervis ja töövõime (OSA L, 2002 Eurostati moodul, Sotsiaalministeerium)
- 2008, II kv Tööelu kvaliteet (OSA N, Sotsiaalministeerium)
- 2009, I ja III kv Tööõnnetused ja tervisehäired (OSA L, Sotsiaalministeerium)
- 2011, I ja III kv Kutsetegevus (OSA D järg, Kutsekoda)
- 2012, III kv Põllumajanduslik tegevus (OSA EL)

2000.–2006. aastal oli tööjõu-uuringu lisamoodul “Reisimine” (kuni 2001. aastani “Turism”, OSA T). Alates 2004. aastast kasutatakse iga aasta II kvartalis moodulit “Infotehnoloogia leibkonnas”, 2004. ja 2005. aastal oli ka moodul “Sõiduauto kasutamine”.

Eesti tööjõu-uuringu tulemusi publitseeritakse statistika andmebaasis ([www.stat.ee](http://www.stat.ee) rubriik “Statistika”) ja Statistikaameti väljaannetes. Statistikaamet vastab ka saadetud päringutele.

## 2. VALIM

Töajõu-uuringu üldkogumi moodustavad kõik Eestis elavad tööealised isikud. Tööealised on inimesed, kes uuringunädalal olid 15–74-aastased. Valimi koostamisel on arvestatud vajadust maakondlike tööturu andmete järele. Selleks jaotati Eesti 15 maakonda ja Tallinn rahvaarvu järgi nelja gruppi:

- 1) Tallinn;
- 2) neli suuremat maakonda (Harju (v.a Tallinn), Ida-Viru, Pärnu, Tartu)
- 3) 10 väiksemat maakonda;
- 4) Hiiu maakond.

Väiksemates maakondades on valimisse sattumise tõenäosus suurem kui Tallinnas ja suuremates maakondades. Valim võeti süstemaatilise valiku teel AS Andmevara rahvastiku andmebaasist. Valim jaotati ühtlaselt 52 uuringunädala vahel.

**Küsitlus tehakse uuringunädalale järgneval nädalal.** Ainult erandjuhtudel võib küsitleda hiljem – alates 2012. aastast kuni **3 nädalat** pärast uuringunädala lõppu (enne 2012. aastat oli lubatud kuni 5 nädalat), kvartali lõpus kuni **2 nädalat** pärast uuringunädala lõppu.

**Ankeet täidetakse valimis antud uuringunädala kohta.**

Uuringu valim on isikuviisiline — otsida tuleb valimiisikuid. Valimiisikuid otsitakse valimis etteantud info järgi. Kui valimiisikut ei õnnestu esimesel korral tabada, siis tuleb tema otsimist jätkata. Valimiisiku leidmiseks tuleb teha vähemalt kolm katset maa- ja viis katset linnapiirkonnas. Oluline on, et katsed tehakse eri nädalapäevadel ning kellaaegadel, et suurendada valimiisiku leidmise võimalusi. Iga valimisse sattunud isik toob kaasa leibkonna. Kui isik ei ela valimis antud aadressil, siis tuleb valimisse sattunud isikut otsima hakata, kuid leibkonda ei tohi asendada aadressil elava leibkonnaga.

Küsitletakse kõiki valimisse sattunud isiku leibkonna tööealisi liikmeid (kes uuringunädala viimasel päeval on 15–74-aastased). Täpsemate tulemuste saamiseks küsitletakse kõiki leibkondi neljal korral: kahes järjestikusel kvartalis ja aasta möödudes samades kvartalites. Näiteks kui leibkond oli esmakordselt valimis selle aasta I kvartalis, siis küsitletakse teda ka II kvartalis ning järgmise aasta I ja II kvartalis. Igas kvartalis uueneb  $\frac{1}{4}$  valimist,  $\frac{3}{4}$  leibkondadest on juba varem küsitletud.

Esmakordsel küsitlemisel langevad välja leibkonnad, kus valimisse sattunud isik on surnud või kolinud alaliselt välismaale. Järgnevatel küsitluskordadel küsitletakse ka neid leibkondi, kus valimiisik on esimese küsitluse järel surnud või välismaale läinud, aga mõned esimesel korral küsitletud leibkonnaliikmed elavad endiselt Eestis. Leibkonna hargnemisel küsitletakse seda osa leibkonnast, kuhu kuulub algselt valimisse sattunud isik (kui valimiisik on surnud või välismaale läinud, siis väikseima liikmenumbri isik). Igal küsitluskorral küsitletakse kõiki leibkonna tööealisi liikmeid, st ka neid, kes on leibkonda juurde tulnud pärast esimest küsitluskorda.

Kui valimiisik või keegi tema leibkonnaliikmetest viibib institutsioonis (hooldekodus, vanglas vm), siis töajõu-uuringus küsitletakse ka institutsioonis viibijat.

**Leibkonna esmakordne küsitlus tuleb korraldada külastusintervjuuna (näost näkku intervjuu).** Muud küsitlusviisid (sh telefoniküsitlus) ei ole üldjuhul lubatud. **Korduvat küsitlust** (teist, kolmandat ja neljandat küsitlust) võib mõjuval põhjusel läbi viia ka telefoni teel. Näiteks kui küsitletav keeldub näost näkku intervjuust, küsitletav elab väga kaugel või on ajutiselt kodust ära sõitnud.

Uuring koosneb kahest küsitlusest: leibkonnaküsitlusest ja isikuküsitlusest. Leibkonnaküsitlusele vastab üks leibkonna 15–74-aastastest liikmetest, kelle valib leibkond ise. **Isikuküsitlusele vastab iga 15–74-aastane leibkonna liige iseenda kohta. Ainult erandjuhtudel on lubatud teha Proxy-intervjuu:** kui mõni leibkonnaliige pole kättesaadav, siis võib tema eest ja tema kohta vastata mõni teine leibkonnaliige.

Küsitlusest langevad välja isikud, keda ei õnnestu kätte saada või kes kategooriliselt keelduvad küsitluses osalemast. Need väljalangenud moodustavad küsitluse kao. Küsitluse hea kvaliteedi tagab võimalikult madal kaoprotsent, st et küsitlaja ülesanne on kadu võimalusel vältida.

## 3. PÕHIMÕISTED

Eesti töajõu-uuringu aluseks on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni väljatöötatud mõisted, mis võimaldavad kogutud andmeid võrrelda ka teiste riikidega.

Töajõu-uuringus käsitletakse rahvastikku vastavalt residentsuse mõistele (alaline rahvastik). Isikut, kes elab või kavatseb elada riigis (majandusterritooriumil) ühe aasta või pikema perioodi jooksul, loetakse **alaliseks elanikuks**.

Kõik isikud, kes kuuluvad samasse leibkonda, on residendid seal, kus asub leibkonna majandushuvide keskus: s.o seal, kus leibkonnal on eluruumid või eluruumide õigusjärglus, mida leibkonna liikmed käsitlevad ja kasutavad kui oma põhilist elukohta. Residendist leibkonna liige jääb residendiks ka siis, kui ta ajutiselt

reisib väljapoole majandusterritooriumi, kuna tema majandushuvide keskuseks jääb endiselt majandusruum, kus leibkond on residendiks.

Isikut peetakse **ajutiselt äraolevaks**, kui ta elab riigis alaliselt, kuid viibib või kavatses viibida välismaal vähem kui aasta.

Rahvastiku majandusliku aktiivsuse uurimisel võetakse aluseks **tööealine rahvastik**. Tööealised on inimesed, kes uuringunädalal olid 15–74-aastased.

2012. aastal loetakse tööealisteks ja küsitletakse kõiki neid, kes on

- 1) sündinud 1937. aastal ja kelle sünnipäev on pärast uuringunädala lõppu (uuringunädalal olid 74-aastased);
- 2) sündinud aastatel 1938–1996;
- 3) sündinud 1997. aastal ja kelle sünnipäev on enne uuringunädalat või uuringunädalal (uuringunädalal olid või said 15-aastaseks).

Leibkonnaküsitlus tehakse kõigi leibkonnaliikmete kohta. Isikuküsitluses küsitletakse neist 15–74-aastasi.

Üldjoontes jaguneb kogu tööealine rahvastik kolmeks. Esiteks: isikud, kes soovivad töötada ehk **majanduslikult aktiivne rahvastik**; teiseks: isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised ehk **majanduslikult passiivne** ehk **mitteaktiivne rahvastik**. Majanduslikult aktiivset rahvastikku nimetatakse **tööjõuks** ja see jaguneb omakorda **töötajateks** (töösoovijad, kes tööd on leidnud) ning **töötuteks** (töösoovijad, kes pole tööd leidnud). Majanduslikult passiivse ehk mitteaktiivse rahvastiku hulka kuuluvad näiteks koduperenaised, (mittetöötavad) õppurid, puudega inimesed, lapsehoolduspuhkusel viibivad emad jne.

**Töötaja** ehk (tööga) **hõivatud** on isik, kes uuritava perioodil

- 1) töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena;
- 2) töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus;
- 3) ajutiselt ei töötanud.

Mittetöötamise ajutise iseloomu peamine kriteerium on formaalse töösuhte säilimine tööandjaga (ettevõtja puhul ettevõtte säilimine). Ajutise mittetöötamise põhjus võib olla näiteks puhkus, haigus, täiendus- või ümberõpe, streik jne. Uuringunädalal loetakse töötavaks kõik, kes on töötanud vähemalt ühe tunni. Selline määratlus on tingitud vajadusest piiritleda töötust kui töö täielikku puudumist.

Lähtudes töötatud tundidest võib töötajad jaotada **täis- ja osaaajaga töötajateks**. Osaaajaga töötajateks loetakse hõivatud, kes nädalas töötavad alla 35 tunni. Erand on ametid, kus on seadusega kehtestatud lühendatud tööaeg.

Töötajate allkategorooria on **vaeghõivatud**. Vaeghõivega on tegemist siis, kui isik ei tööta täisajaga, soovib rohkem töötada ja on valmis lisatööd kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma.

**Töötute** on isik, kelle puhul on üheaegselt täidetud kolm tingimust:

- 1) on ilma tööta (ei tööta hetkel mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt);
- 2) on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
- 3) otsib aktiivselt tööd.

Aktiivseks tööotsimiseks loetakse kõiki realselt ettevõetud samme töö leidmiseks või ettevõtluse alustamiseks, nagu tööborsil registreerumine, tööotsimiskulutuste avaldamine ja tööpakkumiskulutustele vastamine, sugulaste ja tuttavate abi kasutamine, laenu(de) taotlemine ettevõtluse alustamiseks jne.

Eraldi käsitletakse neid mittetöötavaid isikuid, kes sooviksid töötada ja oleksid valmis töö olemasolu korral seda ka kohe alustama, kuid kes ei otsi aktiivselt tööd. Aktiivselt ei otsita tööd peamiselt põhjusel, et ei usuta töö leidmise võimalusse. Selle põhjuseks võib olla sobiva töö puudumine lähikonnas, vanus (liiga vana või liiga noor) jne. Nende isikute puhul kasutatakse mõistet **heitunud isikud** ja nad jäävad mitteaktiivsetena tööjõu koosseisust välja.

Rahvastiku majandusliku aktiivsuse hindamiseks kasutatakse **tööjõus osalemise määra** (kasutusel ka nimetus **aktiivsuse määr**). See näitaja leitakse tööjõu (kõigi hõivatute ja töötute summa) suhtena tööealisesse rahvastikku.

$$\text{Tööjõus osalemise määr} = \text{tööjõud} / \text{tööealine rahvastik} \\ (\text{aktiivsuse määr})$$

Tööhõive muutuste kirjeldamiseks ning analüüsimiseks kasutatakse **tööhõive määra** näitajat, mis leitakse kõigi töötajate suhtena tööealisesse rahvastikku.

$$\text{Tööhõive määr} = \text{hõivatud} / \text{tööealine rahvastik}$$

Tööpuuduse ulatuse hindamiseks ja selle muutuste analüüsimiseks kasutatakse **tööpuuduse määra** ehk **töötute määra** näitajat, mis leitakse kõigi töötute suhtena tööjõusse (töötajate ja töötute summasse).

Töötuse määr = töötud / tööjõud

## 4. LEIBKONNAKÜSITLUS

### Eesmärk

Leibkonnaküsitluse eesmärk on fikseerida küsitleva leibkonna suurus ja leibkonna tüüp, mis on sotsiaalstatistikas üks põhinäitajaid. Küsimused soo, vanuse, rahvuse, kodakondsuse ja perekonnaseisu kohta võimaldavad analüüsida tööturu muutusi erinevates rahvastikurühmades.

### Mõisted

Sünniriik — riik praeguse haldusjaotuse järgi, kus küsitlev on sündinud või mis oli tema ema peamine elukohariik küsitleva sünnihetkel.

Rahvus — isiku enesemääratluse järgi. Isikul on õigus tunnistada end selle rahvuse liikmeks, kellega ta tunneb end kõige tihedamini etniliselt ja kultuuriliselt seotud olevat.

Kodakondsus — riik, mille kodanik isik on. Kodakondsus omandatakse sünniga või saadakse naturalisatsiooni korras vastavalt riigi seadustele. Kodakondsus vastab riigile, mille pass isikul on.

Seaduslik perekonnaseis — vallaline, abielus, lahutatud või lesk vastavalt Eesti (või muu riigi) seadustele. See on juriidiline seisund ja võib erineda tegelikust perekonnaseisust – vallaline, vabaabielus, abielus, lesk, lahutatud või lahuselav.

### 4.1 OSA YA. LEIBKONNA JA LIIKMETE ÜLDANDMED

### 4.2 OSA YB. SUHTED LEIBKONNAS

### 4.3 OSA YC. DEMOGRAAFILISED ANDMED

### 4.4 OSA YD. LEIBKONNA ELAMISTINGIMUSED

Vt „Sotsiaaluuringute üldine ankeedi juhend“

## 4.5. OSA EL. PÖLLUMAJANDUSLIK TEGEVUS

### Eesmärk

Põllumajanduse mooduli eesmärk on koguda andmeid põllumajanduslike kodumajapidamiste ehk väikeste (alla 1 ha põllumajandusmaaga), põhiliselt (üle poole) oma tarbeks põllumajandussaadusi kasvatavate üksuste kohta. Kasutatakse maa ei pea olema omandis, see võib olla ka renditud või tasuta kasutusse saadud. Kodumajapidamised ei olnud hõlmatud 2010. aasta põllumajandusloendusega. Andmeid ei koguta mitte kõigi, vaid ainult nende põllumajanduskultuuride kohta, mille kasvatamisel on kodumajapidamistel oluline osa Eesti põllumajanduses (kartul, köögiviljad, puuviljad- ning marjakasvatuse ja rohumaa).

### Mõisted

Asulates on tüüpilisteks kodumajapidamisteks eramud, mille juures on koduaed (viljapuud, marjapõõsad, köögiviljad, kartul). Samasugused koduaiad võivad olla ka suvekodudes (omaaegsed suvila- ja aianduskooperatiivid).

Maapiirkonnas on tüüpilisteks kodumajapidamisteks endised talud, kus põllumajandusmaa on välja renditud kas naabrile või mõnele põllumajandusühistule ja endale on jäetud ainult kas koduaed või ka veidi põllu- ja heinamaad (kokku alla 1 ha) veiste või lammaste pidamiseks. Kodumajapidamised on ka endised talud, kus ei ole küll põllumajandusmaad välja renditud, kuid maa on põhiosas kasutamata (sõötis, niitmata) ja kasutatakse kas ainult koduaeda või ka veidi põllu- ja heinamaad, kokku alla 1 ha.

### Juhised

**EL1. Köögiviljad** on kapsas (sh lillkapsas), kurk, tomat, söögipeet, porgand, mugulsibul, küüslauk, aedhernes, kaalikas, salat, spinat, roheline sibul, till, oblikas, petersell, seller, pastinaak, rõigas, redis, mittevalminud (koristatakse roheliselt) aed- ja põlduba, suvikõrvits, kõrvits, rabarber jms. Arvestage ka kasvuhooes kasvatatavaid köögivilju.

Viljapuud on õuna-, pini-, ploomi- ja kirsipuud (sõltumata sordist).

Marjapõõsad on punased, valged ja mustad sõstrad, karusmarjad, astelpajud jms.

Kõik muud eraldi nimetatud kultuurid arvestatakse muude põllumajanduskultuuride alla, sh teraviljad, kaunviljad, kartul, tehnilised kultuurid (raps, rüps, õlilina, kiulina, ravim- ja maitsetaimed, kanep, humal ja muud tehnilised kultuurid), müügiliks kasvatatavad lilled ja ehistaimed, söödajuurvili, söödakapsas,

heintaimed lühiajalisel rohumaal, mais, seemnekasvatus, maasikad, vaarikad, kultiveeritud metsamarjad, puukoolide istikud (viljapuu-, marjakultuuride, ehistaime- ja metsapuuistikud) ja püsirohumaa (pikaajaline ja looduslik rohumaa sööda tootmiseks).

Põllumajanduslikud kodulinnud on kanad-kuked, pardid, haned, kalkunid, vutid, jaanalinnud jne.

**EL2.** Eramu juurde kuuluvad teed, muru, iluaed, hooned ja õu ei kuulu põllumajandusmaa hulka.

Maa hulka loetakse ka rendile võetud maa, mida kasutatakse põllumajanduskultuuride kasvatamiseks ja loomapidamiseks.

**EL3.** Märgitakse leibkonna hinnang selle kohta, kas põllumajanduskultuure kasvatatakse ja põllumajandusloomi, -linde või mesilasi peetakse peamiselt (üle poole) oma tarbeks, st mitte peamiselt müügiks, tulu teenimise eesmärgil.

Põllumajanduskultuuride kasvatamist küsitakse 2012. aasta kohta.

**EL4.**

**A.** Kokku, kaasa arvatud viljapuude ja marjapõõsaste alune maa (m<sup>2</sup>) – arvestage kõikide põllumajanduskultuuride kasvatamiseks kasutatavat maad, sh ka seda, mida kasutatakse loomadele sööda niitmiseks või nende karjatamiseks. Selle maa hulka ei arvata hoonete, iluaedade ja teede alust maad. Samuti ei arvestata rendile antud ja mittekasutatavat maad (söötis, niitmata, ei karjatata).

**B.** Viljapuude arv – siia kuuluvad õuna-, pirni-, ploomi-, kirsipuud (sõltumata sordist).

**C.** Marjapõõsaste arv – siia kuuluvad punased, valged ja mustad sõstrad, karusmarjad, astelpajud jms.

**D.** Vaarikate ja metsamarjade kultuursortide kasvupind (m<sup>2</sup>).

**E.** Avamaaköögivilja ja maasikate kasvupind (m<sup>2</sup>) – siia kuuluvad maasikad ja avamaaköögiviljad, sh kapsas (sh lillkapsas), kurk, tomat, söögipeet, porgand, mugulsibul, küüslauk, aedhernes, kaalikas, salat, spinat, roheline sibul, till, oblikas, petersell, seller, pastinaak, röigas, redis, mittevalminud (koristatakse roheliselt) aed- ja põlduba, suvikõrvits, kõrvits, rabarber jms.

**F.** Köögivilja kasvupind kasvuhuones (m<sup>2</sup>) – siia kuuluvad katmikköögiviljad, st kultuurid, mis kogu kasvuperioodi või enamiku sellest asuvad kasvuhuones, mis on kaetud klaasi, elastse või jäiga plastiga.

**G.** Kartuli kasvupind (m<sup>2</sup>).

**H.** Rohumaa (m<sup>2</sup>) – looduslik rohumaa või külvatud heintaimed, mida kasutatakse loomade karjatamiseks või niidetakse loomasöödaks.

**EL5.** Küsime põllumajandusloomade, -lindude ja mesilaste pidamise kohta 2012. aasta 1. juuli seisuga. Kui põllumajandusloomad on jagatud mitme leibkonna vahel, märkige vaid oma osa.

## 5. ISIKUKÜSITLUS

### 5.1 OSA C. TÖÖTAMINE UURINGUNÄDALAL

#### Eesmärk

Osa C ülesanne on fikseerida küsitletava seisund uuringunädalal ja sellest sõltuvalt jätkata osaga D või suunata küsitlus edasi osasse G.

#### Mõisted

Töötamine — isik töötas uuringunädalal vähemalt ühe tunni ja sai (saab) selle eest tasu. Töö on peale palgatöö ka ettevõtjategevus, talupidamine, vabakutselisena tegutsemine, individuaaltöö, samuti otsese palgata töö pereliikmele kuuluvas talus või ettevõttes jne. Tööjõu-uuringu seisukohalt pole oluline, kas töö oli ametlikult vormistatud või kas tegu oli täis- või osaaajatööga. Töö on ka põllumajandussaaduste müügiks tootmine isiklikus abimajapidamises ja mitteleaalne sissetulekut andnud tegevus, kui küsitletav seda nimetab.

Ühe tunni kriteeriumi rakendamine on tingitud vajadusest piiritleda töötus kui töö täielik puudumine. Töötavate jaotust töökoormuse järgi aitab selgitada töötundide fikseerimine.

Õpipoisid ja praktikandid loetakse uuringunädalal töötanuks ainult siis, kui nad saavad praktilal viibimise eest tasu (palka, praktikatoetust vms). Tasustamata praktilal viibinuid töötavateks ei loeta.

Ettevõtlusega tegelev isik loetakse uuringunädalal töötanuks, kui on täidetud üks järgmistest tingimustest:

- 1) isik töötab oma firmas, talus või tegeleb erapraksisega eesmärgil teenida tulu, ka siis kui tulu tegelikult ei saada;
- 2) isik kulutab aega firma, talu või erapraksise toimimiseks, ka siis kui tegelikult midagi ei müüda, teenuseid ei pakuta, midagi ei toodeta (näiteks talupidaja tegeleb hooldustöödega, arhitekt ootab kliente, kalur parandab paati või võrke, isik osaleb seminaril jms);
- 3) isik kulutab aega firma, talu või erapraksise käivitamiseks (näiteks ostab või seab töökorda seadmeid, rendib ruume, tellib varustust jms).

Isik, kes töötab oma talus (põllumajanduslikus majapidamises) loetakse uuringunädalal töötanuks, kui vähemalt osa toodangust läheb müügiks. Ei ole oluline, et toodangut müüduks uuringunädalal, vaid et tavaliselt (osa) toodangut müüakse.

Palgatöötaja, kes oli terve uuringunädala koolitusel, loetakse töötanuks, kui üks järgmistest tingimustest on täidetud:

- 1) osales koolitusel töandja nõudmisel;
- 2) koolitus toimus tööajal;
- 3) koolitus oli otseselt seotud praeguse töökohaga.

#### Näited

- Isik, kes töötas uuringunädalal oma talus, kus ei müüdu midagi, sest ei olnud saagikoristuse aeg, on töötav.
- Isik, kes töötas oma talus (põllumajanduslikus majapidamises), kus toodangut ei müüda (toodetakse ainult oma tarbeks), ei ole töötav.
- Isik, kes ehitab maja eesmärgiga teenida tulu (välja üürida või müüa), on töötav.
- Isik, kes ehitab maja ainult enda perekonna jaoks, ei ole töötav.
- Registreeritud töötaja, kes uuringunädalal osales Töötukassast suunatud avalikul tööol, mille eest ta saab tasu, on töötav.
- Isik, kes teeb vabatahtlikku tööd, mille eest tasu ei maksta (näiteks tasuta hoolekandetöö kiriku juures, tasuta töö elanike hooldekodudes), ei ole töötav.
- Ajateenistuses (samuti sellega võrdsustatud alternatiivteenistuses) viibija ei ole töötav (ajateenistus on kajastatud mitteaktiivsuse ühe vormina).

Töötavateks loetakse ka neid, kes uuringunädalal ajutiselt töölt puudusid.

Ajutiselt töölt puudumine — isiku töötamine on ajutiselt katkenud, ta eeldab teatud aja pärast töö jätkumist, töölt puudumine kestab kuni kolm kuud või ta saab jätkuvalt tasu vähemalt 50% palga ulatuses.

#### **Juhised**

Väga oluline on uuringunädal täpselt kindlaks määrata. Küsitaja loeb ette osa alguses oleva teksti koos täpsete kuupäevadega nädala alguse (esmaspäev) ja lõpu (pühapäev) kohta.

**C01–C05.** Küsimusteseeria eesmärk on teha kindlaks, kas küsitav töötas uuringunädalal või mitte.

Küsimused C01–C05 on üles ehitatud põhimõttel, et iga järgmine küsimus laiendab töö mõistet: küsimuses C02 laiendatakse seda ettevõtluse, talupidamise, äri- või vahendustegevusega tegelemisega jms, küsimuses C03 ilma otsese tasuta pereettevõttes või talus töötamisega, küsimuses C04 põllumajandussaaduste müügiks tootmise võrra. Küsimuses C05 laiendatakse seda ajutise töölt puudumise võrra. Niisuguse laiendamise eesmärk on kõigi töötavate isikute maksimaalne fikseerimine.

Niipea kui vastus mingile küsimusele jadast C01–C04 on jaatav, järgmisi küsimusi enam ei esitata, vaid asutakse põhitöö osa täitmisele. Kui vastused küsimustele C01–C05 jäävad vaatamata töö mõiste laiendamisele eitavateks, siis jätkatakse küsitlust osast G.

**C05–C09.** Küsimustega selgitatakse välja ajutiselt töölt puuduvad isikud. Palgatöötajate puhul on töölt puudumine ajutine sel juhul, kui säilib suhe töandjaga. Oluline on tähele panna, et põhimõtteliselt on töölt ajutiselt puuduvad vaid need, kellel on mingi püsivam töösuhe. Juhutöötajaid töölt puudujate hulka ei arvata, sest neil püsivam töösuhe puudub. Ka hooajatöötajaid, kel puudub aastaringne töösuhe, ei arvestata väljaspool tööhooaega ajutiselt puuduvaks. Tööleasujaid, kellel on olemas kokkulepe töö alustamiseks (seega töösuhe), kuid kes pole veel realselt tööle asunud, ei loeta mitte töölt puuduvateks, vaid töötuteks.

Erandi moodustavad viimati nimetatute seas vaid isikud, kes on kokkulepitud töö esimesel päeval haigestunud. Nende puhul on ajutine puudumine seisundina aktsepteeritav.

Ettevõtjate (nii tööandjate, üksikettevõtjate kui ka talupidajate) ja palgata peretöötajate puhul on ajutiselt töölt puudumise eelduseks ettevõtte (jätkuv) olemasolu, mis võimaldab pärast tööle naasmist taas tegevust jätkata. Ettevõtte on jätkuvalt olemas, kui vähemalt üks järgmistest tingimustest on täidetud:

- 1) masinad või seadmed, kuhu isik on investeerinud raha, on ettevõtte tegevuses tema enda või tema palgatöötajate kasutuses;
- 2) kontor, ladu, talu vm ärihoone on kasutusel;
- 3) info ettevõtte kohta on telefoniraamatus, äriteatmikus, reklaamlehes vms.

Ettevõtte ajutise sulgemise tõttu saab väljaspool hooaega lugeda ajutiselt puuduvateks rannarestoranide, -kioskite jms sesoonsete ettevõtete töötajaid ainult siis, kui neil on kokkulepe tööle naasmiseks ja tööandja maksab jätkuvalt tasu, mis moodustab vähemalt 50% tavalisest töötasust.

**C06.** Ajutise töölt puudumise põhjuseks võib olla korraline puhkus, sundpuhkus, riigipühad, enda haigus või vigastus, õpingud jms. Märkida ainult üks vastus. Kui küsitletaval on mitu põhjust, siis märkida see, mille tõttu ta puudus kõige rohkem tunde.

Tähelepanelik tuleb olla rasedus- ja sünnituspuhkusel ning lapsehoolduspuhkusel olijate puhul.

Õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele (vastusevariant 07) on kõigil töötavatel naistel sõltumata sellest, kas tööleping nendega on sõlmitud määratud või määramata ajaks. Rasedus- ja sünnituspuhkuse kestus on 140 kalendripäeva, mitmike sünni või tuisistusega sünnituse korral 154 kalendripäeva. Selle puhkuse eest makstakse hüvitist ravikindlustusseaduse järgi 100% ulatuses iga päeva eest, lähtudes ühe kalendripäeva keskmisest tulust.

Lapsehoolduspuhkust (vastusevariant 08) antakse lapse emale või isale kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust võib anda ka lapse hooldajale, kui ema või isa kumbki seda puhkust ei kasuta. Lapsehoolduspuhkuse ajal makstakse hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele või lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele. Õigus vanemahüvitisele algab rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpupäevale järgnevast päevast. Kui ema ei saanud rasedus- ja sünnituspuhkust, tekib õigus vanemahüvitisele alates lapse sünnist. Õigus vanemahüvitisele lõpeb, kui rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämisest on täitunud 575 päeva. Kui ema ei saanud rasedus- ega sünnituspuhkust, makstakse vanemahüvitist kuni lapse 18-kuuseks saamiseni. Vanemahüvitise suurus sõltub vanema keskmisest palgast. Lapsehooldustasu võib kasutada korraga või osade kaupa igal ajal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehooldustasu ei maksta vanemahüvitise saamise perioodil.

Kui isik ei ole lapsehoolduspuhkusel, kuid tal on hooldamiskohustusi (peres on alla 15-aastasi lapsi või hooldamist vajavaid täiskasvanuid), siis on vastuseks variant 09. Kui ta on kodune muudel põhjustel (näiteks lasteta koduperenaine, kes hoolitseb vaid mehe ja majapidamise eest), siis variant 10. Muud isiklikud või perekondlikud põhjused (variant 10) on näiteks ka elukohavahetus, abiellumine jms.

Sundpuhkusel (vastusevariant 02) on see isik, kelle töösuhte tööandjaga on määratud või määramata ajaks peatanud tööandja.

Töögraafik, töövaba hooaeg (vastusevariant 11) märgitakse juhtudel, mil tegemist on paindliku tööajaga. Näiteks vaba nädal ületundide kompenseerimiseks, summeeritud tööaja arvestuse või fikseeritud aasta töötundidega lepingu raames.

**C07.** Kontrollitakse ajutise töölt puudumise esimese kriteeriumi täidetust, s.o eeldatavat tööle tagasipöördumist. Näiteks, kui sundpuhkusel olijal formaalne töösuhe ei säilinud (nt ettevõtte pankrotistus), siis sundpuhkusel olijat töötavaks ei loeta ja küsitlus jätkub osast G.

**C08.** Ajutiselt töölt puudumise määratlemise teiseks kriteeriumiks on töölt puudumise kestus. Kuni kolm kuud kestvate perioodide puhul on tegemist ajutise töölt puudumisega. Kui küsitletav ei oska öelda, kui kaua ta veel töölt puudub, siis arvestada ainult juba puudunud aega, s.o momendist, mil ta viimati töötas kuni uuringunädala lõpuni.

**C09.** Üle kolme kuu kestvate töölt puudumiste puhul kontrollitakse ajutiselt töölt puudumise kolmanda kriteeriumi täidetust. Üle kolme kuu kestvat puudumist loetakse ajutiseks ainult siis, kui töölt puudunud aja eest saadakse tasu (palka, vanemahüvitist vm), mis moodustab vähemalt 50% tavalisest töötasust. Tavaline töötasu on viimane regulaarne töötasu, mis saadi põhitöölt enne töölt puudumise algust. Tasu võib maksta kas tööandja või riik (või mõlemad). See hõlmab mistahes rahalist kompensatsiooni, mis on seotud palgaga (näiteks vanemahüvitis, haigushüvitis), kuid ei hõlma toetusi ega abirahasid, mida isik saaks ka ilma tööta (näiteks lapsehooldushüvitis, peretoetused).

Kui formaalne töösuhe säilib, siis kuni kolm kuu töölt puuduja või üle kolme kuu töölt puuduja ja vähemalt 50% palga ulatuses tasu saaja on ajutiselt töölt puuduja. Kui formaalne töösuhe ei säilinud (näiteks ettevõtte pankrotistus) või töölt puudumine on kestnud üle kolme kuu ja vähemalt 50% palga ulatuses tasu ei maksta, siis töölt puudujat töötavaks ei loeta. Ta on töötu, kui otsis tööd ja oli võimeline tööle asumata, vastasel korral mitteaktiivne (mõlemal juhul jätkub küsitlus osast G).

**C10.** Kui küsitletav on lapsehoolduspuhkusel, siis on ta mitteaktiivne (küsitlus jätkub osast G), sõltumata saadava tasu suurusest.

## 5.2 OSA D. PÕHITÖÖ

### Eesmärk

Osas D kogutakse andmeid küsitletava põhitöökoha kohta uuringunädalal. Nende andmete baasil saadakse hinnangud tööhõive määra, tööga hõivatute jaotuse kohta tegevusalal, ametiala, hõivestaatusel, ettevõtte omaniku liigi jms järgi, mis on tööhõive põhilisteks näitajateks.

Ettevõtte/asutuse allüksuse töötajate arvu järgi analüüsitakse väikestes ja suurtes töökollektiivides töötajate erinevusi.

Töökoha asukoht, kaugus elukohast ja tööleminekuks kuluv aeg võimaldab analüüsida liikumisi tööturul — hinnata ajutiselt välismaal töötamise ulatust, Eesti-siseseid liikumisi (näiteks kui palju inimesi käib Tallinnas tööl väljastpoolt Tallinna), töö- ja elukoha vahelise kauguse muutusi jms.

Töötundide fikseerimise eesmärk on analüüsida täis- ja osaajaga töötamist, osaajaga töötamise põhjusi (sealhulgas hooldamiskohustuste tõttu), ajutise töölt puudumise, tavalisest vähem või rohkem töötamise põhjusi, ületunnitöö tegemist jms.

Töötaja paindlikkuse ja töökorralduse iseloomustamiseks kogutakse infot küsimustega töö liigi (alaline või ajutine), vahetustega töötamise, õhtuti, öösiti, nädalavahetustel ja kodus töötamise, kaugtöötamise jms kohta.

### Mõisted

Allüksus — majandusüksus, mis üldjuhul on hõlmatud ühe tegevusalaga ja asub ühel aadressil. Ühe tegevusalaga, kuid erinevatel aadressidel asuvad majandusüksused on eri allüksused.

Allüksuse töötajate arv — töötajad, kes töötavad allüksuses või väljaspool seda (näiteks müügiesindajad, varustajad, remondimehed jms) või puuduvad ajutiselt töölt ja saavad allüksusest palka.

Osaajaga töötaja — tööga hõivatut, kelle tavaline tööaeg on lühem kui sarnasel tööl töötaval täisajaga töötajal.

Hooldamiskohustused hõlmavad:

- 1) samas leibkonnas või väljaspool leibkonda elavate enda, abikaasa või elukaaslase laste eest hoolitsemist;
- 2) teiste kuni 14-aastaste enda leibkonnas või väljaspool seda elavate laste eest hoolitsemist;
- 3) haiguse, puude või kõrge vanuse tõttu hooldamist vajavate 15-aastaste või vanemate sugulaste või lähedaste hooldamist.

Hooldamiskohustused ei hõlma:

- 1) hooldamist kui tööd (näiteks palgaline hooldaja, vanadepooldaja töötaja jms);
- 2) hooldamist kui heategevust (näiteks heategevusorganisatsiooni vahendusel).

Tavalised töötunnid — tüüpiline tööpäev kestus pikema perioodi jooksul.

Tegelikud töötunnid — uuringunädalal tegelikult töötatud tunnid.

Ületunnid — palgatöötaja tegelikult töötatud tunnid lisaks lepingujärgsetele töötundidele.

Lepingujärgsed töötunnid — palgatöötaja töötunnid vastavalt lepingule, kokkuleppele tööandjaga, kollektiivsele kokkuleppele või seadustele.

Makstud ületunnid — palgatöötaja tegelikult töötatud tunnid lisaks lepingujärgsetele töötundidele, mille eest ettevõtja tasub palgana, natuuras või mida kompenseerib vabade päevadega (tundidega).

### Juhised

**D01.** Töökoht tähendab enamasti mingit ettevõtet või asutust. Peale selle võib töökohaks olla ka talu, pereettevõtte, tegutsemise vabakutselisena, individuaaltöö vms. Ankeedis ja juhendis on kõiki neid



võimalikke töökohti tähistatud sõnapaariga "ettevõtte/asutus". Töökoha täielik nimi kirjutatakse suurtähtedega, vältida tuleb nimelühendeid. Aktsiaseltside, osahingute ja mittetulundusühingute puhul tuleb kindlasti märkida ka ettevõtja liik. Ettevõtte/ettevõtja liik lühendada järgmiselt:

AS	aktsiaselts
F	välisriigi äriühingu filiaal
FIE	füüsilisest isikust ettevõtja
MTÜ	mittetulundusühing
OÜ	osahing
SA	sihtasutus
TÜH	tulundusühistu
TÜ	täisühing
UÜ	usaldusühing

Kui ettevõtte/asutuse nimes sisaldub kohanimi, siis tuleb see samuti välja kirjutada (nt Viljandi Maagümnaasium).

Taluniku puhul tuleb märkida talu ärinimi (mis on registreeritud äriregistris). Kui see ei ole mingil põhjusel võimalik, tuleb kirjutada taluniku ees- ja perekonnanimi ning lõppu talu (nt JAAN KARU TALU).

Füüsilisest isikust ettevõtja puhul tuleb samuti kirjutada tema ärinimi.

Ametlikult vormistamata töösuhte puhul, kus ei ole tegemist ettevõtte, asutuse ega taluga, märgitakse näiteks vabakutseline, üksiktöötaja, oma majapidamine jms vastavalt tehtavale tööle.

**D02.** Tegevusala küsimus on tarvilik ettevõtte/asutuse majandusharu kuuluvuse kindlakstegemiseks, sest mitte alati ei selgu nimest ettevõtte/asutuse tegevusvaldkond.

Märkida tuleb ettevõtte (tööandja) põhitegevusala, sealhulgas: a) mis on töö objekt (nt mööbel, põllukultuurid, ravimid), b) mida tehakse (toodetakse, töödeldakse, müüakse jms), nt põlevkivi kaevandamine, teraviljakasvatus, ehitusmaterjali hulgemüük. Ka nn äriemeeste puhul, kes ajavad omal käel mingit äri (ostavad, müüvad, veavad või vahendavad), maksmata mingeid makse ja omamata registreeritud ettevõtet, märgitakse võimalikult täpselt, millega nad tegelevad (nt videofilmide vahendamine, transporditeenused).

Kui isikul on tööandja, kelle tegevusala ei ole tema tegevusalaga seotud, siis kirjutatakse tema enda tegevusala (nt lapsehoidmine, pillimees pulmas või matustel, koduõpetaja).

Mõnikord on ettevõtte/asutuse koosseisus üksusi, millel on erinev tegevus või aadress. Näiteks pood ja restoran võivad olla üks ettevõtte, kuid on erinevad allüksused. Need võivad asuda ühel aadressil või erinevatel aadressidel. Allüksus on majandusüksus, mis üldjuhul on hõlmatud ühe tegevusalaga ja asub ühel aadressil. Ühe tegevusalaga, kuid mitmel aadressil asuvad majandusüksused on eri allüksused. Samuti on eri allüksused erineva tegevusalaga, kuid samal aadressil asuvad majandusüksused.

#### Näited

- Ühel aadressil üks tegevus — üks allüksus (näiteks kauplus).
- Kahel aadressil kaks tegevust või kahel aadressil üks tegevus — kaks allüksust (näiteks kauplus ja õmblustöökoda või kaks trükikoda).
- Ühel aadressil kaks tegevust ning raamatupidamises on mõlema tegevuse kohta eraldi arvestus — kaks allüksust (näiteks hotell ja kauplus).

Abitegevusi (tegevus, mis toetab põhitegevust, nt juhtimine, varustamine, remondi-hooldustööd) ei loeta eri allüksusteks, kui need asuvad põhitegevusega ühel aadressil. Juhul kui abitegevus asub põhitegevusest erineval aadressil, on see eri allüksus.

Renditöötaja puhul märgitakse ettevõtte/asutuse allüksuse tegevusalaks selle ettevõtte tegevusala, kus ta uuringunädalal tegelikult töötas, mitte tööjõu rendifirma tegevusala (vt D06).

**D03.** Ameti kirjapanekul tuleb lähtuda tööfunktsioonidest, mida küsitletav täitis, kirjapandud amet peab tööfunktsioone võimalikult täpselt kajastama.

Üldnimetuste nagu meister, insener, tööline, lihttööline, kontrolör, käsitööline, operaator, aktsionär vms kirjapanek ei ole piisav, sest ei ilmne tehtava töö sisu. Kirjutada tuleb näiteks koolidirektor, õmblusvabriku direktor, põllumajandusühistu esimees, elektroonikainsener, ehituse töödejuhataja, töökaitseinsener, puutöökoja meister, arvutioperaator, müürsepp, paneelkonstruktsioonide monteeriija, põllutööline, farmitööline jne. Tööliskutsete puhul peab kirjapandu kajastama, kas tegemist on oskustöölisega, kes tunneb mingit töövaldkonda, või masinaoperaatoriga, kes on spetsialiseerunud mingi masina, mehhanismi või

seadme juhtimisele. Õpetajate puhul on oluline märkida, millises haridusastmes ta töötab (näiteks algklasside õpetaja, õpetaja keskkoolis, õpetaja puuetega laste erikoolis vms).

Märkida tuleb nii küsitleva amet kui ka peamised tööülesanded. Töö sisukirjeldus lihtsustab vastuste hilisemat kodeerimist. Ametitunnus kodeeritakse rahvusvahelise ametite klassifikaatori (ISCO-08) järgi.

Kui küsitlev peab samas ettevõttes peale põhiameeti samal ajal veel mingit teist ametit, mille eest tasutakse eraldi (näiteks töötab põhitöö kõrval koristajana), siis selline tegevus tuleb kajastada kõrvaltööna osas E.

**D04A.** Juhtimiskohustusi võib olla lisaks ettevõtte juhtimisstruktuuris otseselt paika pandud juhtidele ka teistel töötajatel. Juhtimiskohustus tähendab sel juhul kaastöötajate (v.a praktikandid, õpipoisid) juhendamist, nende töö eest vastutamist. Sealjuures võib juhendaja ka ise osaliselt seda tööd teha, mille eest ta vastutab.

Juhtimiskohustustega töötaja vastutab (vähemalt ühe töötaja) töö tegemise eest, juhendab selle tegemist ja kontrollib, et see oleks rahuldavalt tehtud. Juhtimiskohustustena ei käsitleta näiteks kvaliteedikontrolli või konsultandi tööd.

Siinkohal tuleb silmas pidada tavalist situatsiooni, mitte ainult uuringunädalat. Kui küsitlaval tavaliselt ei ole juhtimiskohustusi, aga näiteks uuringunädalal asendas ajutiselt puuduvat ülemust, siis seda juhtimiskohustusena ei märgita.

**D04B.** Tuleb rõhutada, et küsitud on otseste alluvate arvu. Küsitleva otsesed alluvad on need, kes oma tööülesannete täitmisest talle otseselt aru annavad. Kui otseseid alluvaid ei ole, siis märkida 0. Ettevõtte juhi puhul ei tohi siinkohal märkida mitte ettevõtte töötajate arvu, vaid olenevalt ettevõtte juhtimisstruktuurist järgmise taseme juhtide (asetäitjate, osakonnajuhatajate vms) arv. Taluperemehe puhul on otsesed alluvad näiteks palgatud sulased või talus töötavad perekonnaliikmed, kui peremees neid alluvateks peab.

**D05.** Tööalane seisund peegeldab erinevusi küsitlevate suhetes tootmisvahenditega, nende töö tasustamise viisid ja võimalustes otsustada oma tööga seotud küsimusi.

(1) Palgatöötaja on isik, kes on hõivatud täis- või osajätööga asutuse, ettevõtte või muu tööandja heaks, mille eest talle tasutakse kas rahas või natuuras (ei ole oluline, kas see töökoht on ametlikult registreeritud või mitte). Palgatöötajad on ka ohvitserid ja allohvitserid, samuti juhutööga elatist teenivad isikud. Ka kirikuõpetaja on palgatöötaja.

(2) Palgatöötaja(te)ga ettevõtja on ettevõtte, töökoja, poe, büroo jms omanik, kes kasutab selles pidevalt vähemalt ühte palgatöötajat. Ajutine (hooajaline) palgatöö kasutamine isikut veel palgatöötajatega ettevõtjaks ei muuda. Palgatöötajatega ettevõtjaks ei loeta ka ettevõtte palgatöötajast direktorit.

(3) Palgatööjõuga talupidaja on isik, kes peab talu, milles pidevalt töötab vähemalt üks palgatud töötaja (ei ole oluline, kas talu on ametlikult registreeritud või mitte). Otsese palgata töötavad pereliikmed ja sugulased ei ole palgatööjõud.

(4) Üksikettevõtja ehk palgatöötajateta ettevõtja on isik, kes tegeleb oma töö saaduse (teenuse või toote) müümisega ja omab selle valmistamiseks vajalikke tootmisvahendeid (ei ole oluline, kas sellise üksikettevõtja tegevus on ametlikult registreeritud või mitte).

(5) Palgatööjõuta talupidaja on isik, kes peab talu, kus ei tööta pidevalt palgalist tööjõudu (ei ole oluline, kas talu on ametlikult registreeritud või mitte).

(6) Vabakutselisteks nimetatakse neid, kellel on ilma kellegi juures palgal olemata mingi vaimse tegevusega seotud amet (nt kunstnik, kirjanik), millega ei kaasne oma ettevõtet (ruume, maad, seadmeid jm). Sisuliselt on nad kõige lähedasemad üksikettevõtjatele. Vabakutseline ei ole juhutööga leiba teeniv palgaline.

Nn äripartnerid ("mitmemehefirmade" kaasomanikud) on palgatöötajatega ettevõtjad või üksikettevõtjad olenevalt sellest, kas nende firmad kasutavad palgatööjõudu või mitte.

(7) Palgata töötaja pereettevõttes, talus märgitakse nende puhul, kes töötavad oma perele kuuluvas ettevõttes või talus ilma otsest palka saamata (jagavad ettevõtte või talust saadavat sissetulekut, ka mitterahalist. Sisuliselt on nende inimeste seisund kõige lähedasem üksikettevõtjatele. Siia ei kuulu vabatahtlik töö ega tegevus. Palgata töötaja pereettevõttes või talus peab elama samas leibkonnas, kus ettevõtte või talu omanik.

#### Näited

- Leibkonnas elav poeg või tütar, kes töötab vanemate pereettevõttes või talus ilma otsest palka saamata, on palgata töötaja pereettevõttes, talus.
- Naine, kes töötab abikaasale kuuluvas ettevõttes või talus ilma otsest palka saamata, on palgata töötaja pereettevõttes, talus.

- Sugulane, kes ei ela leibkonnas, kuid tuleb talusse appi kiirel koristusajal ja ei saa tasu (ei rahas ega natuuras), ei ole palgata töötaja pereettevõttes, talus.
- Sugulane, kes ei ela leibkonnas, kuid tuleb talusse appi kiirel koristusajal ja saab tasu (rahas või natuuras), ei ole palgata töötaja pereettevõttes, talus. Sel juhul on vastuseks 1 (palgatöötaja).

(8) Tulundusühistu liige märgitakse isikul, kes on liige ühistus, mille eesmärk põhikirja järgi on saada ainelist tulu ja jaotada see liikmete vahel. Tulundusühistu ärinimes peab sisalduma sõna "ühistu". Vastusevarianti 8 ei märgita nende isikute puhul, kes töötavad tulundusühistus ja saavad selle eest palka (ei ole tulundusühistu liikmed). Sel juhul on vastuseks 1 (palgatöötaja).

Kui tekib raskusi aktsionärist küsitleva liigitamisega ettevõtjaks või palgaliseks, tuleks lähtuda sellest, kas ta saab tulu põhiliselt palga või omanikutulu vormis. Samamoodi tuleb talitada mitmesuguste ühistute liikmetega.

#### Näited

- Isik, kes töötab oma talus ja kelle juures töötavad ainult pereliikmed, kes ei saa otsest palka, on palgatööjõuta talupidaja (vastusevariant 5).
- Eraviisil töötav lapsehoidja, kes saab palka lapse vanemalt, on üksikettevõtja (vastusevariant 4).
- Lapsehoidja, kes töötab lapsehoidmisteenus pakkuva firma vahendusel ja saab palka firmast, on palgatöötaja (vastusevariant 1).
- Kodu eratunde andev õpetaja, kes saab palka õpilaselt (õpilase vanematelt), on üksikettevõtja (vastusevariant 4).

**D06A.** Küsimuse eesmärk on selgitada eri viisil reguleeritud töösuhete levikut.

(1, 2) Tööleping on töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu ning tagama talle poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga ettenähtud töötingimused. Sellest määrangust tulenevalt on töölepingu eritunnused:

- 1) töötaja kohustub tegema tööd, täitma kindlat tööfunktsiooni, mitte aga valmistama tööandjale konkreetset objekti;
- 2) töö tegemisel allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, st töötaja ja tööandja vahel on võimu- ja alluvusvahekord;
- 3) tööandja on kohustatud tehtud töö eest tasu maksma, st töötaja saab töötasu just tööandjalt, mitte tellijalt.

Need kolm tunnust võimaldavad eristada töölepingut tsiviilõiguslikust töövõtulepingust. Kui need kolm eespool nimetatud tunnust esinevad korraga, võib kindlalt öelda, et tegemist on töölepinguga. Töölepingust tulenevates suhetes reguleeritakse töötegemist ennast, mitte töö lõpptulemust, nagu on omane tsiviilõiguslikust lepingust tulenevates suhetes.

Tööleping võib olla sõlmitud töötamiseks põhitöö või kohakaaslusega. Kohakaasluseks peetakse töötamist teise töölepingu alusel kas sama või teise tööandja juures väljaspool tööaega põhitöö. Töölepingu võib sõlmida kas tähtajalisena (vastusevariant 2) või määramata tähtajaks (vastusevariant 1).

Põhitöökohal töölepingu alusel töötamist tõendav dokument on tööraamat. Tööandja on kohustatud pidama tööraamatut kõigi põhikohaga töötajate kohta. Töötaja nõudel kantakse tööraamatusse ka teise tööandja juures töötatud aeg, kui töötaja esitab põhikoha tööandjale niisugust töötamist tõendava dokumendi.

Et osas D kogutakse andmeid põhitööde kohta, siis juhul kui küsitlev väidab, et ta töötab töölepingu alusel, peaks tal üldjuhul olema ka tööraamat töövõtja juures.

(3) Töövõtuleping on kirjalik leping, mille alusel töötaja kohustub tegema mingil ajal kindla töö. Töövõtulepinguga isik (töövõtja) kohustub valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (tegema töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu. Töövõtuleping on alati tähtajaline.

(4) Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses, seda nii avaliku teenistuse seaduse alusel kui ka valitud ametites. Riigi ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

Riigikogu Kantselei,  
Vabariigi Presidendi Kantselei,  
Õiguskantsleri Kantselei,  
kohtud,

valitsusasutused (ministeeriumid, Riigikantselei, maavalitsused, ametid, inspeksioonid),  
kaitsejõudude väeosad,  
Kaitsejõudude Peastaap,  
Kaitseliidu Peastaap,  
Riigikontroll.

Kohaliku omavalitsuse ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

valla- ja linnavolikogu kantselei,  
valla- ja linnavalitsused koos struktuuriüksustega,  
osavalla- ja linnaosavalitsused,  
linnavalitsuse ametid,  
kohalike omavalitsuste liitude bürood.

(5) Käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma selle eest tasu. Niisugune leping ei ole suunatud konkreetse tulemuse saavutamisele, vaid mingite tööde tegemisele teatud aja jooksul. Käsund on otsekui volitus tegutsemiseks mingi eesmärgi saavutamise nimel. Erinevalt töölepingust ei kirjutata isikule täpselt ette, kuidas ta oma tööd peab tegema. Käsundisaaja võib ise otsustada, kuidas kõige paremini eesmärgini jõuda. Kuid seejuures peab ta tegutsema käsundiandja suhtes lojaalsena ja olema hoolas ning ära hoidma käsundiandja vara kahjustamise. Lepingus võib kokku leppida, et tasu makstakse teatud ajavahemiku järel (näiteks kord kuus) või pärast käsundi täitmist.

Käsundusleping on sarnane töölepingule, mõlemal juhul tehakse tööd protsessina. Käsunduslepingud on näiteks juriidilise isiku ja juhatuse liikmete vahel sõlmitavad lepingud (nn juhatuse liikme lepingud). Tihti sõlmivad ülikoolid õppejõududega loengute lugemiseks just käsunduslepingu.

(6) Lepinguid tööjõudu rentiva firmaga esineb harva, sest renditööjõu pakkumine on Eestis alles suhteliselt uus teenus. Tööjõu rendifirmad on erinevalt tavalistest tööpakkumisi vahendavatest ettevõtetest ise tööandja staatuses — nad sõlmivad inimestega vajalikud töölepingud ise, maksavad palka ise.

Ettevõtted saavad renditööjõudu kasutada olukorras, kus püsitöötaja palgal hoidmine ei ole otstarbekas, näiteks põhitöötaja haigestumine, kiired tellimused, puhkused, ühekordsed projektid, plaanitud tähtajalised tööd jmt. Sellise töövõtumeetodi puhul on töötaja tellija ehk kliendi käsutuses kuid rendifirma palgal. Renditöötajate töölepingud on üldjuhul lühiajalised. Renditöötaja puhul märgitakse tegevusalaks (küsimus D02) ja töötajate arvuks (küsimus D07) selle ettevõtte/asutuse allüksuse tegevusala ja töötajate arv, kus ta uuringunädalal tegelikult töötas, mitte tööjõu rendifirma tegevusala ja töötajate arv.

Tööjõu rendifirma töötajate puhul, kes töötavad ainult firma enda jaoks, mitte renditööjõuna, vastusevarianti 6 ei märgita.

(7) Tööleping on üldjuhul kirjalik (vastusevariandid 1 ja 2), kuid erandina võib töölepingu seaduse kohaselt sõlmida suulise töölepingu, kui töötaja võetakse tööle sellise töö tegemiseks, mille kestus ei ületa kaht nädalat. Suuline tööleping loetakse sõlmituks, kui töötaja on tööle lubatud.

(8) Töö suulise kokkuleppe alusel tähendab harilikult nn musta tööd, mis ei ole ametlikult registreeritud ja mille pealt (erinevalt suulisest töölepingust) ei maksta sageli ka makse.

**D06B.** Tähtajaliste lepingute ja suulise kokkuleppe puhul küsitakse, kui pikaks ajaks leping sõlmitud on. Olenevalt lepingu või kokkulepitud töö pikkusest märgitakse see nädalates, kuudes või aastates.

**D07.** Töötajate arvu all on mõeldud töötajate arvu ettevõtte/asutuse selles allüksuses, kus küsitletav töötab, lähtudes küsimuse D02 juures toodud allüksuse definitsioonist. Töötajate arvu kindlakstegemisel tuleb arvesse võtta nii alalised kui ka lepinguga töötajad. Samuti tuleb lugeda küsitletav töötajate hulka.

Raskusi võib tekkida juhul, kus ettevõtte/asutuse/allüksuse töötajaskond jaguneb selgepiirilisel täisaja- ja osaaajatöötajateks, keda on täisajatöötajatega võrreldes väga palju. Kui küsitletaval selline probleem tekib, siis tuleb vastamisel lähtuda nn täistööajaekvivalendist (täistööaja ühikutesse ümberarvutatud osaaajatöötajate arv). Kui töötajate arv on vahemikus 1 kuni 10 (vastusevariant 1), siis tuleb vastusesse märkida ka täpne töötajate arv.

Renditöötaja puhul märgitakse töötajate arvuks selle ettevõtte/asutuse allüksuse töötajate arv, kus ta uuringunädalal tegelikult töötas, mitte tööjõu rendifirma töötajate arv (vt ka D06).

**D08.** Probleeme võib töökoha (ettevõtte/asutuse) asukoha märkimisel tekkida neil juhtudel, kui selle allüksused paiknevad korraga mitmes eri kohas või kui küsitletava töö on liikuva iseloomuga (ehitajad, meremehed, autojuhid jt). Esimesel juhul tuleb lähtuda kohast, kus küsitletav ise uuringunädalal tegelikult töötas, teisel juhul auto garaažikoha, laeva kodusadama vms asukohast. Kui asukoht aja jooksul muutus

(näiteks kui küsitletav töötas järgemööda eri valdades asunud majandi allüksustes), siis tuleb lähtuda sellest, kus küsitletav kõige kauem töötas.

Asukoha märkimisel kirjutatakse omavalitsusüksuse (Eesti puhul küla/aleviku/alevi/linna, Tallinna ja Kohtla-Järve puhul ka linnaosa) nimi, teise tasandi haldusüksuse (Eesti puhul maakonna) nimi ning riigi nimi.

Õigele asulatübile tuleb joon alla tõmmata eristamiseks Eesti linnu, alevide ja valdasid, mille nimed kattuvad (näiteks Rapla linn ja Rapla vald, Põlva linn ja Põlva vald, Vändra alev ja Vändra vald jne).

Välismaal töötavate isikute puhul märkida riik ja reale "Maakond" välisriigi haldusjaotuse järgi selle piirkonna nimetus, kus töökoht asub. Kui tegemist on linnaga, siis märkida ka linna nimi.

**D09.** Küsimus fikseerib töökohale asumise aja.

Ettevõtjate puhul võib tööle asumisaja määramisel tekkida probleeme ettevõtte funktsioneerimiseks ettevalmistamise ja selle tegeliku käivitumise vahelise piiri tõmbamisega. Kui küsitletaval selline probleem tekib, siis tuleb tööle asumismomendina käsitleda hetke, mil ettevõtte/asutus oli valmis toodangut andma või kliente teenindama.

Teist laadi probleem võib tööle asumisaja määramisel tekkida juhtudel, kus kõrvaltöö muutus põhitööks (küsimuse D11A vastusevariant 13). Sellistel juhtudel tuleb tööle asumisajaks märkida aeg, mil töö muutus põhitööks, st pärast eelmise põhitöö lõppemist.

### Näited

- Kui isikul on tööleping, mida on regulaarselt uuendatud (näiteks igal aastal uuendatav aastane leping), siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta esimest korda sellele tööle asus (leping esimest korda sõlmiti).
- Kui isik (näiteks hooajatöötaja) on töötanud praeguse tööandja juures mitu korda, sealjuures tööleping on vahepeal katkenud, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta viimast korda sellele tööle asus (praegu kehtiv leping sõlmiti).
- Kui isik töötab ettevõttes, mille omanik vahetus, kuid tema töös ei muutunud midagi, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta sellele tööle asus (omaniku vahetust ignoreeritakse).
- Kui isik töötab ettevõttes, mille omanik vahetus, küsitletav koondati ja uus omanik võttis ta uuesti tööle, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta uue omaniku juurde tööle asus.
- Kui isikul on leping tööjõudu rentiva firmaga (küsimuse D06A vastusevariant 6), siis märgitakse aasta ja kuu, millal ta tööjõudu rentivasse firmasse tööle asus (vaatamata sellele, et tegelikult võib ta olla "renditud" erinevatele töökohtadele).
- Kui isiku üleviimisel ühest asutusest teise jäi kehtima sama tööleping, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta sellele tööle asus (üleviimist ignoreeritakse).

**D11A.** Küsitakse ainult neilt, kes asusid sellele töökohale viimase 12 kuu jooksul. Küsimus aitab selgitada eri tööotsimiskanalite resultatiivsust. Tähele tuleb panna, et siinkohal on küsitud, kuidas see töö saadi, mitte kõiki kasutatud tööotsimisviise. Vastusevariant 13 (kõrvaltöö muutus põhitööks) tuleb märkida sel juhul, kui küsitletaval oli varem mitu tööd, millest seni põhitööks loetu lõppes ja põhitööks (selleks, kus kulus põhiline osa küsitletava tööajast) sai üks senistest kõrvaltöödest.

**D11B.** Kui eelmise küsimuse D11A vastuseks ei olnud töö saamine Töötukassa kaudu, siis täpsustatakse, kas Töötukassa oli selle töö saamisega seotud. Mõeldud on Töötukassa aktiivset rolli, ilma milleta küsitletav seda tööd saanud ei oleks. Näiteks sai sealt infot ettevõtja kohta (vastusevariant 1) või leidis tööpakkumiskuulutuse (vastusevariandid 2 ja 3) selle töö kohta, kus nüüd töötab. Töötukassas arvel olek või koolitusel osalemine iseenesest ei tähenda Töötukassa aktiivset rolli.

**D12.** Küsimus aitab selgitada tööjõu jaotust omandisektorite vahel. Vastuskaardil toodud loetelu aluseks on ettevõtte omaniku liik (enne 1996. aastat kasutati ametlikku terminit ettevõtte omandivorm). Omanike liikide jaotus on aluseks ettevõtjate klassifitseerimisel, lähtudes nende kapitaliosalusest (häälteenamuse kuuluvusest äriühingus) ja vara kuuluvusest (füüsilisest isikust ettevõtjate puhul).

Klassifitseerimise esimese etapina määratakse, kas tegemist on avaliku sektori (vastusevariandid 10 ja 20) või erasektoriga (vastusevariandid 30, 40, 50 ja 90).

Kui äriühingus (täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts, tulundusühistu) on riigi ja kohaliku omavalitsuse kapitaliosalus kokku 50% või suurem, on tegemist avaliku sektoriga. Kui riigi kapitaliosalus on äriühingus 50% või suurem, on tegemist avaliku sektori alaliigiga 10 "Riik"; kui kohaliku omavalitsuse kapitaliosalus on 50% või suurem, on tegemist alaliigiga 20 "Kohalik omavalitsus".

Erasektorisse liigitatakse äriühing juhul, kui Eesti Vabariigil või kohalikul omavalitsusel ei ole äriühingus kapitaliosalust või kui see on alla 50%. Kui Eesti füüsiliste või juriidiliste isikute kapitaliosalus äriühingus on 50% või enam, liigitatakse see alaliigi 30 "Eesti eraõiguslik isik" alla. Kui välismaa isiku kapitaliosalus on üle 50%, liigitatakse äriühing alaliigi 40 "Välismaa eraõiguslik isik" alla. Selle alaliigi alla kantakse ka välismaa äriühingu filiaal. Füüsilisest isikust ettevõtjad kuuluvad alaliigi 30 "Eesti eraõiguslik isik" alla. Siia kuuluvad ka kõik need, kelle põhitöök on töötamine talus, tegutsemine vabakutselisena, põllumajandussaaduste tootmine müügiks, individuaaltöö vms.

Kui eraettevõtte puhul ei ole selge, kas on tegemist Eesti või välismaa omanikuga, märkida alaliik 50 "Eesti ja välismaa eraõiguslik isik".

Avalik-õiguslikud juriidilised isikud märgitakse alaliigi 10 "Riik (Eesti Vabariik)" alla. Avalik-õiguslikud juriidilised isikud on:

Audiitorkogu,  
Eesti Advokatuur,  
Eesti Arengufond,  
Eesti Haigekassa,  
Eesti Kultuurkapital,  
Eesti Kunstiakadeemia,  
Eesti Maaülikool,  
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia,  
Eesti Rahvusraamatukogu,  
Eesti Rahvusringhääling,  
Eesti Teaduste Akadeemia,  
Eesti Töötukassa,  
Kaitseliit,  
Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut,  
Notarite koda,  
Rahvuskooper "Estonia",  
Tagatisfond,  
Tallinna Tehnikaülikool,  
Tallinna Ülikool,  
Tartu Ülikool.

Kui on tegemist erijuhuga, mida mingil põhjusel ei saa eespool kirjeldatud liikide alla paigutada, kantakse see andmeesitaja 90 "Muu" alla.

**D13.** Küsimus on mõeldud avalikku sektorisse kuuluvate (riigi ja kohaliku omavalitsuse) asutuste ja ettevõtete puhul (D12 variandid 10 ja 20). Tüüpiliste näidetena kuuluvad eelarveliste asutuste hulka ministeeriumid ja riigiametid, riiklikud haridus-, meditsiini- ja teadusasutused, kohalike omavalitsuste asutused. Asutused, kes kasutavad valdavalt omateenitud vahendeid, kuid saavad riigilt või omavalitsuselt lisatoetust, loetakse isemajandavate asutuste hulka.

Sageli on küsimuse vastus ettevõtte/asutuse nimest ja/või omaniku liigist selge ja küsitaja saab vastuse kirja panna ilma küsimust küsitlavale esitamata.

**D14.** Küsimus on oluline sotsiaalse turvalisuse seisukohalt ja näitab, kas tehtav töö tagab küsititava toimetuleku pikema aja jooksul või tuleb peatselt endale uus töö leida.

Ajutine töö on tähtajaline töö, mis on võetud suhteliselt lühikeseks perioodiks. Töö lõputähtaeg võib olla fikseeritud töölepingus, suulise kokkuleppega või võib olla muul viisil ette määratud (näiteks kui tegemist on hooajatööga, teise töötaja asendamisega tema äraolekul või tööga valitaval ametikohal).

Töö väljaõppe ajal (vastusevariant 2) hõlmab tähtajalise töölepinguga õpipoisse, praktikante jt. Katseajaga töö (vastusevariant 3) tähendab seda, et tööleping on sõlmitud katseaja tingimusega, mille eesmärgiks on kindlaks teha, kas töötaja oma tervise, võimete, suhtlemis- ja kutseoskuste poolest on sobiv töölepingus kindlaksmääratud töö tegemiseks, samuti selleks, et töötajal oleks võimalik veenduda töö sobivuses. Kui töötaja ei vasta töökohale esitatud nõuetele, võib tööandja töölepingu katseaja jooksul lõpetada. Ka töötajal on õigus katseajal tööleping lõpetada, kui ta leiab, et see töö talle ei sobi. Hooajatöö puhul märgitakse vastusevariant 4, juhutöö puhul 5 ning kõigi muude ajutiste tööde puhul variant 6.

**D15.** Küsimuse eesmärk on selgitada, kas küsitlav ise tahtis ajutist tööd või oli ta sunnitud seda tegema, sest ei suutnud alalist tööd leida. Juhul kui küsititava soov ajutisel tööil töötamise ajal muutus, siis lähtutakse uuringunädalast. Näiteks kui küsitlav ajutisele tööle asumise hetkel tahtiski ajutist tööd, hiljem aga olukord muutus ja uuringunädalal ta eelistaks alalist tööd, kuid pole seda leidnud, on vastuseks 2.

**D16.** Tegemaks vahet lühiajalise ja pikaajalise töö vahel fikseeritakse küsimusega D16 töötada jäänud aeg kuudes. Kui järelejäädud ajavahemik on lühem kui üks kuu, tuleb vastuseks märkida 1, mitte 0.

**D17.** Osaajaga töötajad on need, kes nädalas töötavad alla 35 tunni, v.a seadusega ettenähtud juhud.

Tööaeg ei või ületada:

15–16-aastastel töötajatel 25 tundi nädalas;

17-aastastel töötajatel 30 tundi nädalas.

Töötajatel, kes töötavad allmaatöödel, tervisekahjulikel ja eriseloomuga töödel, on lühendatud tööaja kestus kuni 35 tundi nädalas.

Koolide ja muude lasteasutuste õpetajatel, kasvatajatel ja teistel pedagoogikaspetsialistidel on lühendatud tööaja kestus kuni 35 tundi nädalas.

Nendel juhtudel loetakse osaajatööks seadusega ettenähtud nädalatööajast oluliselt (vähemalt 5 tundi) lühema tööajaga töötamist. Kui küsitletava ametikoht (õpetajad, kaevurid jms) kuulub nende hulka, kus on seadusega ettenähtud lühendatud tööaeg, ja ta väidab, et töötab osaajaga, siis tuleb täpsustada, kas see ikka nii on.

**D18A.** Küsimuse eesmärk on välja selgitada, kas osaajaga töötamine on vabatahtlik või pealesunnitud. Kui isik töötab osaajaga lapsehoolduspuhkuse ajal, siis on vastuseks variant 04, kui tal on muid hooldamiskohustusi (peres on alla 15-aastasi lapsi või hooldamist vajavaid täiskasvanuid), siis variant 05. Kui ta töötab osaajaga näiteks seepärast, et hoolitseb majapidamise eest, siis on vastuseks “Muud isiklikud või perekondlikud põhjused” (variant 06).

**D18B–D18C.** Nende puhul, kes töötavad osaajaga laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest hoolitsemise tõttu, selgitatakse kas nad saavad tööturul osaleda nii palju, kui soovivad. Küsitletav võib töötada osaajaga, sest ta ise soovib seda või hoopiski seetõttu, et teisiti ei ole võimalik. Sel juhul huvitab küsitletajat, kas põhjuseks on sobivate lapsehooldusteenuste või haiguse, puude või kõrge vanuse tõttu hooldamist vajavate isikute hooldamisteenuste vähesus või ebapiisav kvaliteet. Kui küsitletav sobiva hooldusteenuse olemasolul sooviks töötada täisajaga, on vastus jaatav (variant 1).

Lapsehooldusteenustena käsitleme koolieelsete lasteasutuste (lastesõimed, lasteaiad, päevakeskused jms) tööd, koolilastele pärast koolipäeva lõppu pakutavaid aja veetmise võimalusi (pikapäevarühmad jms), lapsehoidjate teenuseid.

Teenused hooldamist vajava täiskasvanu jaoks on nii teenused, mida pakutakse kodus (palgalised hooldajad), kui ka need, mida pakutakse institutsioonides (vanadekodud, hooldekodud jms).

Küsimus D18B hõlmab nii samas leibkonnas elavate oma, abikaasa või elukaaslase lapsi kui ka väljaspool leibkonda elavaid kuni 14-aastasi lapsi, kelle ees on hooldamiskohustusi.

Küsimus D18C on 15-aastaste või vanemate hooldamist vajavate isikute kohta oma leibkonnas või väljaspool seda.

Vajadus hooldusteenuse järele võib olla kas tavalisel tööajal või mingil konkreetsel ajal (varahommikul, hiisõhtul) või teatud perioodil aastas (koolivaheajal). Sugulaste, sõprade või naabrite tasuta abi hooldamisel hooldusteenusena siinkohal ei käsitleta.

**D19–D20.** Küsimustes D19 ja D20 mõeldakse tegelikku, mitte töölepinguga fikseeritud tööaega.

Tööaja hulka arvatakse kogu tegelikult tööl viibitud aeg koos ületundidega. Peale selle arvatakse tööaja hulka ka väljaspool töökohta tööülesannete täitmisele kulutatud aeg. Näiteks õpetajate puhul ei märgita mitte ainult antavate tundide arv, vaid tööaja hulka tuleb arvestada ka kodus tundide ettevalmistamiseks, vihkute parandamiseks jms kuluv aeg.

Tööaja hulka ei arvata lõunavaheaegu, tööle minekuks ja töölt tulekuks kulunud aega ega aega, mille eest saadi küll tasu, kuid mille vältel tegelikult ei töötatud (näiteks palgaline puhkus).

Küsimustikus kogutakse tööaja andmeid kahe küsimusega: D19 tavalise tööaja ja D20 konkreetselt uuringunädala tööaja kohta. Oluline on tähele panna, et need küsimused on ainult põhitöö kohta. Kui küsitletav töötas uuringunädalal mitmel töökohal, siis kõrvaltöödel töötatud tunnid näidatakse osas E.

**D19.** Tavaline tööaeg on tüüpiline töönädala kestus pikema perioodi vältel. Pikema perioodina käsitleda siinkohal kõige vähem viimast nelja nädalat ja kõige rohkem viimast kolme kuud, välja arvatud töölt puudumised puhkuse, haiguse, riigipüha vm tõttu.

Kui küsitletaval on raske tavalise tööaja küsimusele vastata selle tõttu, et ta on alles äsja tööle asunud või tunnid varieeruvad nädalate viisi, siis võib seda hinnata kaudselt.

#### Näited

- Kui isik on äsja tööle asunud ja tal on tööleping, siis tavaliste töötundidena arvestatakse lepingus olevad nädalatöötunnid pluss regulaarsed ületunnid (juhul kui töötajalt seda oodatakse).

- Kui isiku töötunnid varieeruvad nädalate viisi, siis tavaliste töötundidena arvestatakse neljal viimasel nädalal tegelikult töötatud pluss neljal viimasel nädalal töölt puudunud (juhul kui puudus töölt) keskmised nädalatunnid.
- Kui isik töötab igal teisel nädalal 40 tundi ja järgmisel 0 tundi, siis tavaliste töötundidena märkida 20 tundi.
- Kui isik on töölt puudunud üle nelja nädala, siis tavaliste töötundidena kajastada tavalist situatsiooni vahetult enne töölt puudumist.
- Kui isiku tavalised töötunnid varieeruvad sõltuvalt hooajast, siis märkida tavalised töötunnid praegusel hooajal.

Juhul kui tööaeg varieerub nädalate või kuude lõikes niivõrd, et ka kaudset hinnangut ei ole võimalik anda, siis märkida vastuslahtrisse 999.

**D20. Tegelik tööaeg** on uuringunädala tööaeg, mis sisaldab:

- 1) tootmise või teenindamisega otseselt seotud töötunde;
- 2) tootmise või teenindamisega kaudselt seotud töötunde (näiteks liikumine töökohtade vahel, personalijuhtimine jms);
- 3) lühikesi puhkeperioode töökohal, k.a kohvipausid;
- 4) koolis ja koolitusel viibitud aega, mis on tööga seotud.

Uuringunädala tööaeg põhitööl pannakse kirja päevade kaupa. Päevade kaupa märkimise eesmärk on aidata küsitlaval meelde tuletada selliseid päevi, kus küsitleva tööaeg tavapärasest oluliselt erines. Lisaks annab tööaja päevade kaupa mõõtmine teatava ettekujutuse küsitleva tööajarežiimist. Kui küsitlaval on vastamisega raskusi, siis tuleks suunata teda meenutama, mis ajal ta tavaliselt tööd alustab ja kui pikk on tema tööpäev, mitu päeva nädalas ta tavaliselt töötab ning kas uuringunädal erines millegi poolest küsitleva tavalisest tööaegist. Nii toimides on võimalik teada saada võrdlemisi tõelähedane töötundide arv.

Probleemiks võib olla asjaolu, et küsitlavad ei ole harjunud oma nädalatööaega kokku lugema. Tähelepanelik tuleb olla ka siis, kui küsitlev ütleb, et tema tegelik nädalatööaeg on täpselt 40 tundi. Kahtluse korral tasuks täpsustada, kas küsitlev ei ajanud segi oma lepingujärgset ja tegelikku tööaega.

### Näited

Tegelikult töötatud tunnid hõlmavad:

- töökoha ettevalmistamist, parandus- ja hooldustööd;
- tööriistade ettevalmistamist ja puhastamist;
- kviitungite, arvete, töötatud aja kestuse aruannete ja muude ettekannete kirjutamist;
- töölähetusel (komandeeringus) olles reisimisele kulunud aega;
- koolitusel viibitud tunde, kui üks järgmistest tingimustest on täidetud:
  - 1) osales koolitusel töödandja nõudmisel;
  - 2) koolitus toimus tööajal;
  - 3) koolitus oli otseselt seotud praeguse tööga;
- tööülesannete täitmist kodus;
- õpetajatel kodus tundide ettevalmistamist, vihikute parandamist jms.

Tegelikult töötatud tunnid ei hõlma:

- tööle ja töölt koju sõidu aega;
- lõunavaheaega;
- isiklikel põhjustel töölt puudumisi (arsti juures käimine jms);
- koolitusel viibitud aega, mis ei ole tööga seotud;
- talupidajatel kodusteks majapidamistöodeks (majaümbruse korrashoiuks, koristustöödeks, pesupesemiseks, toiduvalmistamiseks) kulutatud aega.



**D21–D24A.** Kui küsitleva tööaeg oli uuringunädalal tavapärasest lühem või pikem, siis selgitatakse erinevuse põhjus. Küsimusega D22 selgitatakse, kas tavalisest rohkem töötamise põhjused olid seotud töö iseloomuga (vastusevariant 3) või töötaja enda sooviga (variandid 1, 2). Koos tavalisest vähem töötamise / töölt puudumise põhjusega fikseeritakse ka selle kestus (D24A). Põhjuste fikseerimise kaudu on võimalik välja tuua need küsitlevad, kes olid töökohapoolsetel põhjustel sunnitud töötama tavapärasest lühema ajaga (sisuliselt vaeghõivatud).

**D24B–D24H.** Ületunnitöö on töötamine üle kokkulepitud töötaja normi. See kehtib nii tasustatud kui ka tasustamata (näiteks jäi õhtuti kauemaks tööle, sest ei jõudnud päeval valmis, mis vaja, asendas haigestunud kaastöötajat vms) ületundide puhul.

Töötatud tunnid arvestatakse ületunnitööks kahel juhul. Esiteks, kui nii töötaja kui ka tööandja saavad aru, et kindel hulk tööd tuleb teha lisaks lepingujärgsetele tundidele. Teiseks, kui ületunnid on vajalikud seatud eesmärgi saavutamiseks. Ületunnitöö on alati seotud lisatundidega. Libiseva töötaja (summeeritud töötaja arvestuse) korral on ületunnitööks arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid. Uuringunädalal rohkem töötatud tunde, mis pikema ajavahemiku jooksul kompenseeritakse vabade tundide või päevadega, ületunnitööks ei loeta. Ka vahetustega töötajate puhul, kes mõnel perioodil (nädal, kuu) töötavad rohkem ja teisel perioodil vähem, ei ole tegemist ületunnitööga, kui kokkuvõttes tuleb keskmine tööaeg sama, mis lepingus kirjas.

Erisituatsioonid (näiteks õpetaja valmistab kodus poole ööni järgmise päeva tunde ette või töötaja loeb teel töölt koju rongis tööalaseid materjale) võib märkida ületunnitööks, kui küsitlev ise seda ületunnitööks peab.

Uuringunädalal tehtud ületunnitöö selgus juba küsimuse D22 vastusest (variant 4), aga juhul kui uuringunädalal tavapärasest vähem või rohkem töötamisel oli mitu põhjust (näiteks mõnel päeval oli puhkusel, mõnel päeval tegi ületunde), siis ei võrdu tavalise ja uuringunädala tundide vahe ületundide arvuga.

**D25A–D25B.** Viimase kuu töötasu küsitakse kõigilt palgatöötajatelt. Ettevõtjatelt, talupidajatelt ja vabakutselistelt küsitakse ainult palga vormis saadud tasu, ettevõtjatulu ei ole vaja märkida.

**Viimane kuu** on uuringunädalale eelnev kalendrikuu. Kui küsitlev ei tea viimase kuu töötasu, sest selle kuu palgapäeva ei ole veel olnud, siis märkida eelneva kuu kohta, mille palgapäev on juba möödas.

Töötasu alla kuuluvad:

- 1) ajatööpalgad, tükitööpalgad;
- 2) lisatasud ja preemiad (kvartali- ja aastapreemia, jõulutoetus jms);
- 3) lisatasud ületundide, öötöö ja puhkepäevadel töötamise eest;
- 4) lisatasud rasketes ja tervisekahjulikes tingimustes töötamise eest;
- 5) puhkusetasud ja -toetused, tööseisakutasud;
- 6) loonustasud (toitlustamine jms);
- 7) ajutise töövõimetuse või haige hooldamise eest arvestatud hüvitis (haigusraha).

Et ei tekiks segadust brutotasuga ja/või netotasuga, on küsitud mõlemaid. Brutotasu on töötasu enne üksikisiku tulumaksu mahaarvamist ehk väljateenitud töötasu. Netotasu on töötasu, millest on maha arvatud üksikisiku tulumaks, ehk kättesaadud töötasu. Kui küsitlev oskab öelda ainult ühte, siis märgitakse see ning jäetakse teine rida tühjaks. Oluline on, et fikseeritakse täpselt, kumb tasu see oli. Juhul kui selgub, et küsitlev sai (lisaks) töötasu, mille pealt ei maksta makse (nn ümbrikupalk, jootraha jms), siis märkida (liita juurde) sama summa nii bruto- kui ka netotasu reale.

**D25C–D25F.** Palgatöötajate puhul täpsustatakse, kas viimase kuu töötasu oli tavaline. Juhul, kui küsitleva palk oli viimasel kuul väiksem (näiteks haiguspäevade tõttu) või suurem (näiteks puhkusetasu, mitteregulaarne lisatasu), siis küsitakse ka tavalist kuutöötasu.

**D25G.** Neile, kes ei oska või ei taha öelda täpset töötasu, antakse ette palgavahemikud ja palutakse öelda missuguses vahemikus oli viimase kuu netokuutasu.

**D25H.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kas viimasel kuul on palka tõstetud või vähendatud. Siinkohal ei arvestata ühekordset muutust haiguse, puhkuse vms tõttu (see on kajastatud D25Ds), vaid palga muutust pikemaks ajaks (kuni järgmise palgamuudatuse korralduseni vms).

**D26–D31.** Ühe ja sama töötundide arvu puhul võib töö olla korraldatud eri viisil. Tööajaküsimuste täiendusena sisaldab ankeet küsimusi töö vahetuselisuse ja tööajarežiimi kohta nelja viimase nädala jooksul.

**D26.** Vahetustega töö on regulaarne töökorraldus, kus ettevõtte tegutseb või firma teenindab väljaspool tavapärasest tööaega (8.00–17.00). Vahetustega töö on selline organiseeritud töökorraldus, kus vahetuse alguses võetakse töö eelmiselt vahetuselt üle ning vahetuse lõpul antakse töö järgmisele vahetusele üle. Vahetustega töötamine toob kaasa töötamise varahommikul, öösel või nädalavahetustel ning nädala puhkepäevad ei ühti mitte alati nädalavahetusega, tavaliste puhkepäevadega. Kui töö algus- ja lõpukellaeg on püsivad, siis töö vahetuselisusest ei räägita: näiteks püsivalt öövahetuses töötamist vahetustega tööks ei loeta.

**D27.** Öhtusel ajal töötamise all mõeldakse töötamist ajavahemikus kella kuuest kaheteistkümmeni öhtul. Kui vähemalt pool nelja viimase nädala tööajast langeb öhtusele ajale, siis on vastuseks variant 1 (sageli), kui alla poole, siis variant 2 (mõnikord). Kui küsitleva tööaeg on väga muutuva iseloomuga ning määramisega tekib raskusi, tuleks lähtuda töötundidest.

**D28.** Öötöö all mõeldakse töötamist ajavahemikus kella kaheteistkümnest öösel kella kuueni hommikul. Tuleb tähele panna, et niisugune määratlus erineb tavapärasest öötöö määratlusest (kella 22st kuni 06ni). Vastusevariantide selgitust vt D27.

**D29–D30.** Siinkohal on mõeldud formaalset töökorraldust, mis näeb ette laupäeviti või pühapäeviti töötamist. Kui küsitlev võtab vahetevahel oma initsiatiivil tööd koju kaasa või töötab nädalavahetusel töökohal mingil muul põhjusel, siis seda siinkohal arvestada pole vaja.

**D31A.** Kodustöötamine tuleb kõne alla ilmselt vabakutseliste, individuaaltöö tegijate, pereettevõttes töötajate jt puhul (kodus õmblemine, kudumine, tõlkimine jms). Viimastel aastatel on paljud väikefirmad registreeritudki omaniku kodusel aadressil. Juhul kui küsitlev ütleb, et ta töötab kodus, tuleb täpsustada, kas tal on töötegemiseks eraldi ruum(id) oma korteris või majas, mis on selgelt eraldatud eluruumidest (kodust), näiteks eraldi sissekäiguga. Kui see on nii, siis ei ole tegemist kodustöötamisega. Nii nagu ka küsimustes D29 ja D30, on siingi mõeldud formaalse töökorraldusega kavandatud kodustöötamist (töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe), mitte aga selle töö tegemist, mida oleks võinud teha ka töökohas (näiteks töö võeti koju kaasa, sest tähtaeg surus peale).

**D31B.** Kaugtöö on töötamine väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume (kas kodus või kaugbüroos), olles samal ajal tööandjaga ühenduses kaasaegsete infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahenditega. Ei ole oluline, kas töötaja kasutab oma isikliku või tööandja arvutit. Kaugtöötamine võib olla täielik või osaline. Täieliku kaugtöö puhul töötab töötaja kodus või kaugbüroos individuaalselt, omamata füüsilist töökohta ettevõttes. Osalise kaugtöö puhul töötab töötaja kodus või kaugbüroos individuaalselt vaid osa ajast, ülejäänud aja aga ettevõttes oleval töökohal. Kaugbüroo on ettevõtte teises paikkonnas asuv allüksus, mis on ettevõttega ühendatud infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahendite abil. Näiteks kaugbüroos töötajal on arvuti kaudu võimalus ligi pääseda ettevõtte andmebaasidele, ettevõtte Intraneti-lehele jms. Kaugtöö võib olla ka mobiilne, st töötaja töötab liikuvalt, olles ettevõttega ühendatud mobiilsete side- ja infotehnoloogiavahenditega.

**D32A–D32B.** Töökoha kaugus kodust (elukohast) märgitakse üldjuhul kilomeetrites. Elukohast vähem kui ühe kilomeetri kaugusel asuva töökoha kaugus märgitakse meetrites (100, 10 vms). Kodustöötamise puhul kirjutatakse kilomeetrite vastuslahtrisse 9998. Juhul kui ei saa määrata töökoha kaugust, sest tööd tehakse erinevates töökohtades, märgitakse 9999.

Küsimuses D32B küsitakse, kas küsitlev käib iga päev kodust tööle, sest võib elada näiteks Tartus ja tööle käia Tallinnasse, kuid mitte iga päev (näiteks ainult nädalalõpuks koju). Kauguseks märkida D32A-s sel juhul kaugus kodust, mitte ööbimiskohast ja D32B vastus on eitav..

Välismaal töötajate puhul, kellel on välismaal ka elukoht (mitte ajutine ööbimiskoht), märkida D32A-s kaugus välismaal oleva elukoha ja töökoha vahel. Sel juhul on D32B vastus jaatav.

Välismaal töötavate inimeste puhul, kellel ei ole välismaal elukohta, kuid on ajutine ööbimiskoht (näiteks tööliste majutuskoht, hotell vm), märkida D32A-s kaugus Eestis asuva kodu ja töökoha vahel ja D32B vastus on eitav.

**D32C.** Neilt, kes ei käi iga päev kodust tööle, küsitakse lisaks D32A-s küsitud töökoha kaugusele kodust ka töökoha kaugust ööbimiskohast (teisest elukohast). Nende puhul, kes töötavad ja ööbivad samas kohas (näiteks laeval), märgitakse kilomeetrite vastuslahtrisse 9998. Juhul kui ei saa määrata töökoha kaugust ööbimiskohast, sest tööd tehakse erinevates töökohtades, märgitakse 9999.

**D33–D34.** Nende puhul, kes tavaliselt (iga päev) ei käi kodust tööle (D32B-le vastasid eitavalt), märkida ööbimiskohast (tööliste majutuskoht, hotellist vm) või teisest elukohast tööle mineku viis ja aeg.

Küsimuse D33 vastuseks märgitakse 'Isikliku autoga' (variant 4) ka siis, kui tööle minnakse kellegi teise (sõbra, naabrimehe vm) isikliku autoga.

Küsimusega D34 saadakse teada hinnang kodust või teisest elukohast tööle jõudmise tavapärase aja kohta.

**D35.** Küsitakse küsitleva enda arvamust oma töö ja haridustaseme vastavuse kohta.

### **5.3 OSA E. KÕRVALTÖÖD**

#### **Eesmärk**

Osa E eesmärk on koguda teavet mitmel töökohal töötajate arvu, kõigil töödel kokku töötatud töötundide, kõrvaltööde tegevusalati, ametialati jaotuse jms kohta.

#### **Mõisted**

Kõrvaltöö — töö, mis ei ole põhitöö, kuid annab küsitlevale sissetulekut. Kõrvaltöö määratlemisel lähtutakse samadest põhimõtetest nagu põhitöö puhul (vt osa C). Mitmel töökohal töötaja otsustab ise, missugune neist on põhitöö, missugune kõrvaltöö. Kui küsitlev ise ei oska otsustada, käsitleda põhitööna tööd, mida ta tavaliselt teeb kõige rohkem tunde.

#### **Juhised**

**E01–E02.** Teatud juhtudel võib küsitleva tekkida raskusi vahetegemisega põhitöö raames täidetava lisaülesande ja kõrvaltöö vahel. Tüüpiliselt esineb selline olukord projektiiseloosuga tööde puhul, kus küsitleva põhitöö seisneb sisuliselt mitme ülesande üheaegses täitmisel ning raske on mingist põhi- ja sellele lisaks juurde võetud kõrvaltööst rääkida. Kui tegemist on sisult sarnaste töödega, siis tuleb paralleelseid projekte käsitleda sama tööna. Kui aga tegemist on muust tegevusest sisu poolest selgesti eristuva ja eraldi tasustatava tööga, siis tuleb seda käsitleda kõrvaltööna.

Probleeme võib tekkida ka mitmesuguste küsitleva toimetuleku seisukohalt ebaoluliste ja sageli lühiajaliste kõrvaltöödega (näiteks ajaleheartiklite kirjutamine jms). Juhul kui küsitlev uuringunädalal sellist tööd tegi, tuleb see kirja panna.

**E02.** Lisaks põhitöökohtadele on samaaegselt küsitud olemasolevate töökohtade arvu. Töökohavahetus uuringunädalal ei mõjuta töökohtade arvu.

#### Näited

- Kui küsitlev vahetas uuringunädalal töökohta, siis ei ole tegemist mitte kõrvaltööga, vaid põhitööga (osas D lähtuda töökohast, mis tal oli uuringunädala viimasel päeval).
- Kui küsitleva on põhitöö ja kõrvaltöö ning ta vahetas uuringunädalal kõrvaltöökohta, siis ei ole tegemist mitte kahe kõrvaltööga, vaid ühe kõrvaltööga (osas E lähtuda kõrvaltöökohtast, mis tal oli uuringunädala viimasel päeval).
- Kui isikul on oma erapraksis ja ta teeb sama tööd ka teise tööandja juures (näiteks arstil on erapraksis ja töötab ka haiglas), siis on tegemist põhitööga ja kõrvaltööga.
- Kui ettevõtja teeb oma firmas mitut erinevat ametioskusi nõudvat tööd, siis on tegemist ühe tööga.
- Kui ettevõtjal on mitu firmat, siis on tegemist mitme tööga.

**E03–E06.** Kui küsitleva on mitu kõrvaltööd, siis küsitakse ühe, küsitleva jaoks kõige olulisema kohta. See võib olla kas suurimat sissetulekut andev kõrvaltöö või pikima tööajaga kõrvaltöö.

**E03.** Vt D01.

**E04.** Vt D02.

**E05.** Vt D03.

**E06.** Vt D05.

**E07.** Vt D19.

**E08.** Vt D20.

**E09.** Küsimuses arvestatakse töötasu kõigi kõrvaltööde puhul. Vt D25A–D25B.

### **5.4 OSA F. VAEGHÕIVE**

#### **Eesmärk**

Osa F eesmärk on koguda andmeid vaeghõive analüüsimiseks. Kui lühema tööajaga töötamine on töökohapoolsete tingimustega peale sunnitud (näiteks tellimuste või töö vähesus) ning küsitlev ise eelistaks täisajatööd, siis on suure tõenäosusega tegemist vaeghõivega. Et tööhõivepoliitika eesmärk pole inimeste kindlustamine mitte lihtsalt tööga, vaid normaalset äraelamist võimaldava tööga, siis ei ole vaeghõive tööjõu alakasutuse vormina sugugi parem kui töötus.

## Mõisted

Vaeghõivatud — hõivatud, kelle puhul on üheaegselt täidetud kolm tingimust:

- 1) isik ei tööta täisajaga;
- 2) soovib rohkem töötada (soovib lisaks olemasolevale tööle lisatööd, uut tööd pikema tööajaga või olemasoleval töökohal pikema tööajaga töötada);
- 3) on valmis lisatööd kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma.

## Juhised

**F01.** Praeguse töötaja all on silmas peetud küsitletava tavalisi nädala töötunde põhitoöl ja kõrvaltöodel kokku. Küsimus esitatakse kõigile, sõltumata sellest, kui pikk on küsitletava tavaline tööpäev. Küsimuses eeldatakse, et praegusega võrreldes pikema või lühema tööajaga töötamisele kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem töötasu.

**F02.** Soovitavat nädala töötundide arvu küsitakse kõigilt hõivatutelt. Neilt, kes ei oska täpset tundide arvu öelda, küsitakse, kas nad sooviksid töötada rohkem (vastusevariant 97) või vähem (vastusevariant 98) kui olemasoleval tööl. Märkida kogu tundide arv, mis soovitakse töötada. Rohkem töötada soovijate puhul tuleb liita praegused nädala töötunnid ja tunnid, mida soovitakse lisaks töötada. Vähem töötada soovijate puhul tuleb lahutada praegustest nädala töötundidest tunnid, mille võrra soovitakse vähem töötada.

**F03.** Kahes eelmises küsimuses küsiti, mida küsitletav soovib. Siin küsitakse, kas ta astus reaalseid samme oma töötingimuste muutmiseks, st kas ta otsis uut tööd või lisatööd.

**F04.** Kui küsitletaval oli uue või lisatöö otsimiseks mitu põhjust, siis märgitakse kõige olulisem. Sobivama asukohaga töö otsimine (vastusevariant 3) hõlmab sellise töö otsimist, mille asukoht oleks elukohale lähemal, mille puhul tööl käimine (sõit) oleks odavam või mugavam, mis võimaldaks tööd igapäevaeluga paremini ühitada jms. Tervislikule seisundile sobivama töö otsimine (vastusevariant 7) märgitakse pikaajalise haiguse, vaeguse või puudega inimeste puhul, kes otsivad tööd, mis oleks nende seisundile paremini kohandatud. Ka siis, kui näiteks liikumispuudega inimene otsib elukohale lähemal asuvat tööd, märgitakse vastusevariandiks 7, mitte 3.

**F05.** Täpsustatakse, missugust tööd otsiti töötaja pikkusest lähtuvalt.

**F06.** Kui küsitletav ei otsinud tööd ega taha rohkem töötada, siis jätkub küsitlus H19A-st.

**F07.** Neilt, kes soovivad pikema tööajaga töötada, kuid ei otsinud tööd, küsitakse, kas nad sooviksid lisaks teist töökohta (vastusevariant 1), sooviksid töökohta vahetada (vastusevariant 2) või ainult olemasoleval tööl rohkem töötada (vastusevariant 3). Kui küsitletav ei eelista ühtegi varianti, märgitakse vastusevariant 4.

## 5.5 OSA G. MITTETÖÖTAVA VIIMANE TÖÖKOHT

### Eesmärk

Osas G küsitaks uuringunädalal mittetöötanute viimase töökoha andmeid, mille alusel saadakse hinnangud töötute ja mitteaktiivsete elanike jaotuse kohta viimase töökoha tegevusala, ametiala, hõivestaatus, töölt lahkumise põhjuste (sealhulgas hooldamiskohustuste tõttu) ja töölepingu lõppemise viisi järgi, töötuse määra kohta tegevusalati ja ametialati jms.

### Mõisted

Töötamise määratlemisel lähtutakse samadest põhimõtetest nagu põhitoöl puhul (vt osa C), v.a lühiajalised töösuhted. Juhutoid, suviseid töölkäimisi ega muid lühiajalisi töösuhteid osas G mitte arvestada.

Hooldamiskohustused, vt osa D.

### Juhised

**G01–G08.** Uuringunädalal mittetöötanu viimase töökoha kohta küsitakse andmeid juhul, kui ta töötas viimati vähem kui kümme aastat tagasi. Kui see on nii, siis esitatakse küsimused G04–G08 selle töökoha kohta.

**G04A–G04B.** Küsimustega on võimalik eristada põhitoöl lõppemist töökohast ja küsitletavast tingitud põhjustel, samuti sunnitud ja vabatahtlikku töölt lahkumist.

**G04A.** Koondamise (vastusevariant 04) all on mõeldud olukorda, kus koos inimese töölt vabastamisega kaotati ka vastav tööfunktsioon (ametikoht). Vallandamise (variant 03) puhul jääb tööfunktsioon alles, vabastatakse aga konkreetne inimene.

Variantides 10 “Pensionile jäämine seadusjärgses pensionieas” ja 11 “Ennetähtaegne vanaduspensionile jäämine” on seadusjärgse pensioniea all mõeldud pensioniseadusega sätestatud vanust, millest alates isikul

on õigus vanaduspensionile. Need, kellele on seadusega kehtestatud madalam pensioniiga (näiteks naised, kes on sünnitanud viis või rohkem last ja kasvanud nad 8-aastaseks), kuuluvad samuti variandi 10 alla. Variant 11 on nende jaoks, kes jäid eelpensionile. Riikliku pensionikindlustuse seaduse järgi on töötajal võimalus jääda nn eelpensionile 3 aastat enne seaduses sätestatud vanaduspensioniiikka jõudmist.

Töövõimetuse tõttu töölt lahkunute puhul märgitakse variant 08 "Enda haigus, vigastus või puue".

Muud isiklikud või perekondlikud põhjused (variant 14) on näiteks elukohavahetus, abiellumine jms. Kui isikul on hooldamiskohustusi (peres on alla 15-aastasi lapsi või hooldamist vajavaid täiskasvanuid), siis on vastuseks variant 13, kui ei ole (näiteks lasteta koduperenaine, kes hoolitseb vaid mehe ja majapidamise eest), siis variant 14.

**G04B.** Täpsustatakse tööst tulenevaid töölt lahkumise põhjuseid, mis on ilmselt enamasti seotud omal soovil lahkumisega. Vastusevariandi "Teine tööandja pakkus paremat tööd (suuremat palka, paremaid töötingimusi vms)" eesmärgiks on selgitada, palju töötajaid üle ostetakse.

**G05.** Vt D02.

**G06A–G06B.** Vt D03.

**G06C.** Vt D04A.

**G07A.** Vt D05.

**G08.** Palgatöötajatelt küsitakse, kuidas nende tööleping lõppes.

Vastavalt töölepingu seadusele on töölepingu lõppemise alus poolte kokkulepe, tähtaja möödumine, töötaja algatus, tööandja algatus, kolmandate isikute nõudmine või pooltest sõltumatud asjaolud.

(1) Töötaja algatusel (omal algatusel) töölepingu lõpetamise põhjus on tavaliselt isiklik (näiteks enda haigus, õppima asumine) või perekondlik (näiteks perekonnaliikme hooldamise vajadus), aga ka töötaja rahuolematuse tööga või tööandjaga.

(2) Tööandja algatusel võib lõpetada nii määramata kui ka määratud ajaks sõlmitud töölepingu enne lepingutähtaja möödumist näiteks ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimise, pankroti väljakuulutamise, töötajate koondamise puhul, töötaja mittevastavuse puhul oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu, katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, töötaja pikaajalise (üle nelja kuu kestnud) töövõimetuse puhul.

(3) Poolte kokkuleppel võib töölepingu lõpetada igal ajal, kui üks pooltest esitab vastavasisulise kirjaliku taotluse ja teine pool annab lepingu lõpetamiseks kirjaliku nõusoleku.

(4) Tähtajalisena sõlmitud töölepingud lõppevad tähtaja möödumisel.

(5) Kolmandate isikute nõudmisel võib lõppeda tööleping alaealisega. Alaealise seaduslik esindaja või tööandja asu- või elukohajärgne tööinspektor võib nõuda alaealisega sõlmitud töölepingu lõpetamist, kui töötamisel ei ole järgitud töölepingu seaduses sätestatud nõudeid. Pooltest sõltumatutel asjaoludel lõpeb tööleping näiteks süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel; tölevõtmise eeskirjade rikkumisel; ühega lähedases suguluses või hõimluses olevatest töötajatest, kui üks neist töötab teise vahetus alluvuses ametikohtadel, kus selline töötamine pole lubatud.

Kui küsitletav ei töötanud töölepinguga, töötas näiteks töövõtulepinguga või suulise kokkuleppe alusel, siis on vastuseks variant 7.

## 5.6 OSA H. TÖÖOTSINGUD

### Eesmärk

Osas H kogutakse informatsiooni mitmete töötuse ja mitteaktiivsuse indikaatorite (töötute arv, töötuse määr, pikaajaline töötus, tööotsimisviisid, töötuseelne seisund, mitteaktiivsete arv, mitteaktiivsuse põhjused, heitunute arv jm) arvutamiseks.

Küsimustega otsitava töö iseloomu kohta saadakse eksisteerivast tööpuudusest mitmekesisem ülevaade: on ju üsna suur vahe, kas otsitakse alalist tööd või soovitakse seda vaid mingiks piiratud ajaks; kas ollakse nõus töötama minimaalpalga eest või eeldatakse mitme tuhande euroni ulatuvaid palgapakkumisi jne.

Tööhõivepoliitikas on vajalik hinnata puudu olevate töökohtade struktuuri ja töötuse kui sotsiaalse probleemi tõsidust. Küsitletava seisund tööotsimisperioodi algul aitab selgitada, mil viisil tööleidmise tõenäosus sõltub töötusele eelnenud olukorrast, ning näitab, kes leiavad töö ise ja kes selleks rohkem abi vajaksid.

Küsimusega töötamisviisidest saadakse ettekujutus erinevate töötamisviiside esinemissagedusest eri rahvastikurühmades. Küsitleva kasutatud töötamisviiside arv annab tunnistust töötöingute intensiivsusest.

Töötukassaga seotud küsimuste baasil saab hinnata, kui palju töötuid end Töötukassas arvele ei võta ja miks.

### **Mõisted**

Töötü — isik, kelle puhul on üheaegselt täidetud kolm tingimust:

- 1) on ilma tööta (ei tööta hetkel mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt);
- 2) on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
- 3) otsib aktiivselt tööd.

Registreeritud töötü — 16-aastane kuni vanaduspensioniealine isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Töötukassas ja otsib tööd. Töötü otsib tööd, kui ta täidab individuaalset töötöimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma.

Mitteaktiivne — isik, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimeline.

### **Juhised**

**H01.** Küsimusega soovitakse teada, kas küsitlev astus nelja viimase nädala jooksul töö saamiseks mingeid konkreetseid samme: pöördus sugulaste/tuttavate poole, jälgis töötöimiskuulutusi, tegi ise ettevalmistusi ettevõtöuse alustamiseks, talu rajamiseks, ootas kokkulepitud töö algust, oli Töötukassas töötuna registreeritud vms. Neli viimast nädalat on uuringunädal ja kolm sellele eelnenud nädalat.

**H02A.** Küsimuse eesmärk on selgitada mitteaktiivsuse põhjus. Variant 02 on tööandjalt tööle tagasipöördumise teadet ootavatele sundpuhkusel olijatele, kelle sundpuhkus on kestnud üle kolme kuu ja kes ei saa vähemalt 50% palga ulatuses tasu (vt C06). Variantid 12–15 aitavad välja tuua nn heitunud inimesi, kes oleksid tahtnud töötada, kuid olid kaotanud lootuse tööd leida.

**H02B–H02D.** Küsimused on sarnased osaaajaga töötavate küsitavate küsimustega D18B–D18C. Siinkohal tahetakse teada, kas küsitlev, kel on hooldamiskohustusi, on sunnitud tööturult eemale jääma, sest puudub sobiv lapsehooldusteenus või hooldusteenus haiguse, puude või kõrge vanuse tõttu hooldamist vajava isiku jaoks.

### Näited

Lapsehooldusteenused on:

- koolieelsete lasteasutuste (lastesõimed, lasteaiad, päevakeskused jms) teenused;
- koolilastele pärast koolipäeva lõppu pakutavad aja veetmise võimalused (pikapäevarühmad jms);
- lapsehoidjate teenused.

Lapsehooldusteenus ei ole:

- sugulaste, naabrite, lähedaste isikute abi, kes hoiavad lapsi tasuta.

Hooldusteenused on:

- hooldusteenused, mida pakutakse kodus (palgalised hooldajad);
- hooldusteenused, mida pakutakse institutsioonides (vanadekodud, hooldekodud jms).

Hooldusteenus ei ole:

- sugulaste, naabrite, lähedaste isikute abi, kes hooldavad tasuta.

**H03.** Selleks et hinnata töötöü pakkumist tulevikus, täpsustatakse nende kohta, kes vastasid, et ei otsinud tööd, kas nad tahaksid võimaluse korral tööle asuda.

**H04.** Variant 01 kehtib vaid töö kaotanud palgatöötajate kohta, pankrotti läinud ettevõtjad ja talupidajad tuleb kajastada variantides 04 ja 05. Tähelepanelik tuleb olla ka õpingutega seotud variantide 09–10 kasutamisel. Variant 18 märgitakse sel juhul, kui küsitlev hakkas tööd otsima sundpuhkuse ajal.

**H05.** Mõeldud on pideva töötöimise algust. Kui järjepidev töötöimine algas enne, kui küsitlev oma eelmiselt töökohalt lahkus, siis tuleb nii ka kirja panna. Küsimus H05 esitatakse ka neile töötavatele, kes küsimusele F04 vastasid jaatavalt (otsisid uut või lisatööd).

**H06–H12.** Küsimusteseeria eesmärk on selgitada, millist tööd küsitlev otsis. Küsimused esitatakse ka neile töötavatele, kes otsisid uut või lisatööd.

**H13.** Oluline on tähele panna, et küsitakse mitte eelmisel nädalal, vaid nelja viimase nädala jooksul kasutatud töötamisviise. Neli viimast nädalat on uuringunädal ja sellele eelnenud kolm nädalat. Variandid 14 ja 15 on juhuks, kui küsitlaval on juba töökoht leitud ja kokkulepe, et alustab sellel töökohal mingist kuupäevast tööd. Kui see kuupäev on vähem kui kolme kuu pärast, siis on vastuseks variant 14, kui aga rohkem kui kolme kuu pärast, siis variant 15.

**H14.** Kui küsitlaval nimetas ainult üht töötamisviisi, siis märkida see ka küsimuses H14 kui peamine.

**H15–H16.** Nendelt, kes küsimuses H13 ei märkinud töötamisviisina Töötukassa poole pöördumist (vastusevariant 01), küsitakse, miks nad ei pöördunud. Töötukassas registreerumisega seonduvat vt H19.

**H17–H18.** Küsimuste eesmärk on küsitlaval töövalmiduse väljaselgitamine, mis töötamise kõrval on töötuskriteeriumi teine element.

**H19–H24.** Küsimuste eesmärk on selgitada küsitlaval suhteid Töötukassaga. Oluline on, et küsimusi esitataks kõigile 16-aastastele kuni pensioniealistele, kel alaline töö puudub. Töötukassas registreerumine ei ole määrav küsitlaval majandusliku seisundi määramisel (töötav, töötu või mitteaktiivne). Kui näiteks küsitlaval töötab juhutööl ja on samal ajal Töötukassas registreeritud, siis peab see nii ka ankeedis kajastuma.

1. jaanuaril 2006 jõustunud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse järgi on **registreeritud töötu** 16-aastane kuni vanaduspensioniealine isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Töötukassas ja otsib tööd. Töötu otsib tööd, kui ta täidab individuaalset töötamiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma.

**H21–H22.** Vastuste kirjapanekul peaks teadma järgmist.

Töötuskindlustus on sundkindlustuse liik, mille eesmärk on kindlustatule töötuse korral töötuskindlustuse ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine, töötajale töölepingu ülesütlemise ja avalikule teenistujale teenistussuhte lõpetamise hüvitamine koondamise korral ning töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral.

Õigus töötuskindlustushüvitisele on kindlustatud isikul:

- 1) kes on töötuna arvele võetud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt ja
- 2) kellel on kindlustusstaaz vähemalt 12 kuud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul.

Kindlustatul on õigus saada töötuskindlustushüvitist kogu töötuna arvel oleku ajal, ent mitte kauem kui:

- 1) 180 kalendripäeva kindlustatul, kelle kindlustusstaaz on lühem kui viis aastat;
- 2) 270 kalendripäeva kindlustatul, kelle kindlustusstaaz on 5–10 aastat;
- 3) 360 kalendripäeva kindlustatul, kelle kindlustusstaaz on 10 aastat või enam.

Ühe kalendripäeva töötuskindlustushüvitise suurus arvutatakse kindlustatu keskmisest kalendripäeva töötasust viimasel 9 töötatud kuul, ent mitte enam kui kolmekordsest Eesti keskmisest ühe kalendripäeva töötasust eelmisel kalendriaastal.

Õigus saada töötutoetust on isikul, kes töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul on olnud hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega (töötamine töölepingu alusel või avalikus teenistuses; töötamine töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel; füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine; õppimine õppeasutuse päevases õppevormis või täiskoormusega õppes, juhul kui õpingud on lõpetatud; ajateenistuskohustuse täitmine; abikaasatasa saamine välisteenistuse seaduse alusel) vähemalt 180 päeva.

Varasemat tööga või tööga võrdsustatud tegevusega hõivatust ei nõuta isikult, kes töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva:

- 1) on ühe vanemana või eestkostjana kasvatanud kuni 18-aastast keskmise, raske või sügava puudega last, alla 8-aastast last või 8-aastast last kuni esimese klassi lõpetamiseni;
- 2) on olnud haiglaravil;
- 3) on hooldanud haiget, püsivalt töövõimetut isikut või vanurit sotsiaalhoolekande seaduse alusel kirjalikult sõlmitud perekonnas hooldamise lepingu alusel;
- 4) ei ole töötanud puude või püsivalt töövõimetuks tunnistamise tõttu;
- 5) on olnud vahi all või kandnud karistust vanglas.

Töötutoetus määratakse üldjuhul 8. päevast töötutoetuse avalduse esitamisest arvates. Kui töötu on arvelevõtmisele eelneva 12 kuu jooksul õppinud päevases õppevormis või täiskoormusega õppes, siis määratakse talle töötutoetus 61. päevast avalduse esitamisest arvates.

Õigus saada töötutoetust on töötuna registreeritud isikul üldjuhul registreerimisest alates 270 päeva. Kui viimane töösuhe on lõpetatud tööandja algatusel töökohustuste rikkumise, usalduse kaotamise või vääritud teo tõttu, siis makstakse töötutoetust kuni 210 päeva.

Töötul on õigus saada töötutoetust pärast töötutoetuse saamise 270-päevast ajavahemikku (või 210-päevast ajavahemikku) pensioniikka jõudmiseni, kui tal on vanaduspensionieani jäänud vähem kui 180 kalendripäeva.

Töötutoetuse määr on 2,11 eurot päevas ehk kuni 65 eurot kuus.

Töötutoetust ei maksta perioodil, mil töötule makstakse töötuskindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduse alusel. Töötutoetust ja töötuskindlustushüvitist makstakse töötule kokku kuni 270 päeva täitumiseni.

Töötutoetuse stipendiumi makstakse isikule, kes osaleb Töötukassa korraldatud vähemalt 40 tundi kestval tööturukoolitusel, tööpraktikas või tööharjutusel. Tööturukoolitus on õpe, milles osalev töötaja omandab või täiendab kutse-, eri- ja ametialaseid teadmisi, oskusi ja vilumusi või kohaneb tööturu nõuetega. Riigi tööturuasutuste ülesanne tööturukoolituse korraldamisel on töötaja konkurentsivõime tõstmine tööturul.

Töötutoetuse määr on 3,84 eurot päevas.

Ettevõtluse alustamise toetus võib taotleda töötuna registreeritud isik, kes on vähemalt 18-aastane ja on läbi teinud ettevõtlusalase koolituse või kellel on kutse- või kõrgharidus majanduse alal või kellel on ettevõtlusalaseid kogemusi. Ettevõtluse alustamise toetuse suurus on kuni 4474 eurot.

## 5.7 OSA I. MUUTUSED VIIMASE AASTA JOOKSUL

### Eesmärk

Osas I kogutavat andmestikku kasutatakse tööturu mobiilsuse kirjeldamiseks. Analüüsitakse inimeste liikumisi hõiveseisundite (hõivatud, töötud, mitteaktiivsed) vahel, töökohtade vahetust tegevusalade järgi, geograafilist liikumist jms viimase aasta jooksul.

### Mõisted

Töötamisperiood — ajavahemik, mil küsitlenu töötas. Töötamine on määratletud töökohaga. Töökoht tähendab enamasti mingit ettevõtet või asutust. Lisaks sellele võib töökohaks olla ka talu, pereettevõtte, tegutsemine vabakutselisena, individuaaltöö vms.

Töötusperiood — ajavahemik, mille vältel küsitlenu kusagil ei töötanud ja tegeles töötusperioodiga. Töötamine on ka ettevalmistus ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ning varem kokkulepitud töö alguse ootamine.

Mitteaktiivsusperiood — ajavahemik, mille vältel küsitlenu ei töötanud ega otsinud tööd.

### Juhised

Kõigepealt fikseeritakse küsitlenu seisund (töötav/töötutoetust saav/mitteaktiivne) eelmisel aastal samal ajal ja sellest sõltuvalt jätkatakse töötamise plokiga või suunatakse küsitlenu edasi kas töötuse või mitteaktiivsuse plokki. Osa I algab sissejuhatava tekstiga, mis annab küsitlenule ettekujutuse küsitluse edasisest suunitlusest.

**I01.** Töötamine on igasugune sissetulekut andev tegevus. Töö on peale palgatöö ka ettevõtte tegevus, talupidamine, vabakutselisena tegutsemine, põllumajandussaaduste tootmine müügiks, individuaaltöö, samuti pereliikmete abistamine pereettevõttes või talus jms. Uuringu seisukohalt pole oluline, kas töö oli ametlikult vormistatud või mitte, kas tegemist oli täis- või osajätööga, alalise või ajutise tööga. Töökäik tuleb lugeda ka mittelegaalne sissetulekut andnud tegevus (räkit, prostitutsioon jms), kui küsitlenu peaks seda nimetama.

Arvestada ei tule vabatahtlikku tööd, mille eest tasu ei maksta.

Ajateenistust (või sellele vastavat alternatiivteenistust) küsimuses I01 töökäik ei loeta. Ajateenistus on ankeedis kajastatud mitteaktiivsuse ühe vormina. Kutselised sõjaväelased (ohvitserid ja allohvitserid) arvatakse töötavate hulka.

Kui küsitlenu eelmisel aastal samal ajal lühemat aega (vähem kui kolm kuud) töölt puudus ja pöördus hiljem tööle tagasi, siis loetakse ta töötavaks. Kui tegemist oli aga pikemaajalise (kolme kuud ületava) puudumisega, siis tuleb vastata, et küsitlenu eelmisel aastal samal ajal ei töötanud. Selline olukord puudutab ilmselt kõige enam lapsehoolduspuhkusel olijaid, kes tuleb märkida mitteaktiivseteks. Rasedus- või sünnituspuhkusel viibija, kellel on töökoht, kuhu ta saab pärast seda puhkust tagasi pöörduda, loetakse ajutiselt töölt puudevaks.



**I02.** Küsimuses mõeldakse aktiivset töötamist, st mingeid reaalseid töö leidmiseks astunud samme: sugulaste või tuttavate kaudu teabe hankimist, otse tööandjate poole pöördumist, süstemaatilist tööpakkumiskuulutuste jälgimist ja neile vastamist, töötamiskuulutuste avaldamist, tööborsi külastamist jne. Kui küsitlaval kavatses rajada talu või alustada ettevõtlust ja tegi selle kavatsuse elluviimiseks reaalseid ettevalmistusi, siis loetakse ka seda töötamiseks. Kui aga küsitlaval ei otsinud aktiivselt tööd seetõttu, et ta oli juba töö leidnud ja ootas selle algust vastavalt kokkuleppele, siis on see samaväärne töö otsimisega ja vastus küsimusele I02 on "Jah".

Ainult soov töötada ei ole küsimusele I02 jaatavalt vastamiseks piisav. Vahetegemine töötamissoovi ja reaalse töötamise vahel on väga tähtis, sest sellest sõltub küsitlava liigitamine töötuks või mitteaktiivseks.

## **TÖÖTAMINE**

Osa I küsimuste plokk I03–I09 on üks kolmest küsimusteplokist, millega kogutakse andmeid küsitlivate tegevuse kohta viimase aasta jooksul. Selles plokkis pannakse kirja andmed küsitlava töötamisperiodide kohta. Töötamisperiod on määratletud töökohaga, mis enamasti tähendab mingit ettevõtet või asutust. Lisaks sellele võib töökohaks olla muidugi ka talu, pereettevõtte, tegutsemine vabakutselisena, individuaaltöö vms. Ankeedis ja juhendis on kõiki neid võimalikke töökohti tähistatud sõnapaariga "ettevõtte/asutus". Kui küsitlaval oli korraga mitu töökohta, siis tuleb üks neist (see, kus kulus põhiline osa küsitlava tööajast) lugeda põhitöökohaks ja ülejäänud kõrvaltöökohadeks. Osas I käsitletakse ainult põhitöökohti. Oluline on tähele panna, et põhitöökoht ei eelda tingimata täistööajaga töötamist.

Kui tegelik töötamine ei langenud vormilise töösuhtega kokku (küsitlava asemel võis olla vormistatud keegi teine), siis tuleb lähtuda tegelikust töötamisest.

Kui ettevõtte/asutuse tegevusala või küsitlava amet muutus küsitlava seal töötamise ajal, siis tuleb see kirja panna kahe järjestikuse töökohana töötamise ploki eraldi veergudes.

**I04.** Küsimus fikseerib töökohale asumise aja. Et selle küsitlusega on hõlmatud period viimase aasta jooksul, siis tööle asumisaeg saab olla varem kui aasta tagasi ainult kõige esimese tabelisse kantud töö puhul, s.o ainult töötamise tabeli esimeses veerus.

Ettevõtjate puhul võib tööle asumisaja kindlaksmääramisel tekkida probleeme ettevõtte funktsioneerimiseks ettevalmistamise ning selle tegeliku käivitumise vahelise piiri tõmbamisega. Kui küsitlaval selline probleem tekib, siis tuleb tööle asumismomendina käsitleda hetke, mil ettevõtte/asutus oli valmis toodangut andma või kliente teenindama.

**I05.** Vt D02.

**I06.** Vt D03.

**I08.** Vt D05.

**I09.** Kui küsitlaval on vahepeal töötanud mujal, kuid naasnud tänaseks taas samasse ettevõttesse, siis hilisem samale töökohale naasmine tuleb kajastada põhitöökohade tabeli eraldi veerus. Lapsehoolduspuhkusele jäämine on mitteaktiivsusperiodi algus, seega ka töötamisperiodi lõpp, sõltumata sellest, kas töösuhe säilib või mitte. Põhitöökohalt lahkumisele võib järgneda üks kolmest võimalikust sündmusest: kohe uue töö alustamine, töötusperiodi alustamine või period, mille vältel küsitlaval ei töötanud ega otsinud tööd. Küsimuse I09 ülesandeks ongi küsitluse suunamine vastavalt järgmise põhitöökoha, töötus- või mitteaktiivsusperiodi andmete kirjapanemisele.

## **TÖÖTUS**

Töötusperiod on ajavahemik, mille vältel küsitlaval kusagil ei töötanud ja tegeles töötamisega. Töötamine on ka ettevalmistus ettevõtluse alustamiseks / talu rajamiseks ning varem kokkulepitud töö alguse ootamine.

**I10.** Küsimusega fikseeritakse töötusperiodi algus. Juhul kui töötamine algas enne, kui küsitlaval oma eelmiselt töökohalt lahkus, tuleb kirja panna ikkagi see kuu, millest alates ta töötaks jäi. Kui küsitlaval lõpetas töötamise ja alustas töötusperiodi kuu keskel, siis täpsustatakse selle kuu kohta, kumb period kestis kauem, ning vastavalt sellele märgitakse töötusperiodi esimene kuu.

**I11.** Töö saamise all ei mõelda üksnes kitsas tähenduses palgatöö saamist, vaid ka ettevõtluse alustamist, talu rajamist ning kõiki teisi osas D mainitud töötamise viise.

## **MITTEAKTIIVSUS**

Mitteaktiivsusperiod on defineeritud kui ajavahemik, mille vältel küsitlaval ei töötanud ega otsinud tööd. Mitteaktiivsusperiodid võivad alata töö lõpetamisega või käsilolnud töötusperiodist loobumisega. Lõppeda võivad need töötamise alustamisega või tööleasumisega ilma töötamiseta. On võimalik, et üksteisele järgneb mitu mitteaktiivsusperiodi. Näiteks kui pärast koolilõpetamist läks küsitlaval ajateenistusse, siis

märgitakse mitteaktiivsuseperioodide tabelisse kaks järjestikust perioodi, millest esimese põhjus on õpingud (I13 vastusevariant 1) ja teise põhjus ajateenistus (I13 vastusevariant 2). Siinkohal tuleb meeles pidada, et meid huvitav ajavahemik puudutab muudatusi viimase aasta jooksul. Kui mitteaktiivsuse põhjus muutus varem kui aasta tagasi, siis seda tabelis ei kajastata.

**I12.** Küsimuses fikseeritakse kõnealuse mitteaktiivsuseperioodi algusaeg. Kui küsitlaval lõpetas töötamise või töötusperioodi ja jäi mitteaktiivseks kuu keskel, siis täpsustatakse selle kuu kohta, kumb periood kestis kauem, ning vastavalt sellele märgitakse mitteaktiivsuseperioodi esimene kuu.

**I13.** Küsimuse eesmärk on selgitada mitteaktiivsuse põhjus. Variant 8 aitab välja tuua nn heitunud inimesed, kes oleksid tahtnud töötada, kuid olid kaotanud lootuse tööd leida.

**I14.** Küsimusega selgitatakse, mil viisil mitteaktiivsuseperiood lõppes. Töötusperioodi järgnevusele mitteaktiivsuseperioodile peaks vastama kõige tüüpilisemale perioodide järgnevusele.

Juhul kui ilmneb, et küsitlaval asus tööle ilma tööd otsimata ja seejuures pole tegemist endisele töökohale naasmisega, siis peab küsitlaja täpsustama, kas see ikka tõepoolest nii oli. Kui selgub, et küsitlaval hakkas kõigepealt tööd otsima, kuid töötamine kestis vähem kui üks kuu, siis võib sellist lühiajalist töötusperioodi ignoreerida ning juhtumi kirja panna nii, nagu oleks tegu tööleasumisega ilma eelnenud töötamiseta.

## 5.8 OSA YE. ISIKU HARIDUS

### Eesmärk

Osa YE eesmärk on koguda teavet kõrgema lõpetatud haridustaseme kohta. Osas YE kogutavate andmete baasil arvutatakse mitmeid olulisi hariduse indikaatoreid: tööjõu haridustase, töötuse määr hariduse järgi jms.

### Mõisted

Formaalne haridus — riiklike õppekavadega fikseeritud ja organisatsiooniliselt tagatud haridus. Formaalharidussüsteem on hierarhiliselt struktureeritud haridussüsteem alates algkoolist kuni ülikoolini.

### Juhised

Vt „Sotsiaaluuringute üldine ankeedi juhend“.

## 5.9 OSA J. ÕPINGUD

### Eesmärk

Osa J eesmärk on koguda teavet õpingute kohta neljal viimasel nädalal. Kõrvutades osa J küsimustikku eelmiste osadega, saab analüüsida, kui palju õppureid töötab. Saab ka hinnata, kui palju on noori, kes ei tööta ega õpi. Osas J kogutavate andmete baasil arvutatakse mitmeid olulisi hariduse indikaatoreid: elukestev õppimine, kursustel osalemine, õpingutes osalemise määr.

### Mõisted

Formaalne haridus — riiklike õppekavadega fikseeritud ja organisatsiooniliselt tagatud haridus. Formaalharidussüsteem on hierarhiliselt struktureeritud haridussüsteem alates algkoolist kuni ülikoolini.

Mitteformaalne haridus — organiseeritud õppetegevus kindlate huvigruppidele kindlate programmide alusel. Mitteformaalse hariduse alla kuuluvad ametlikud kursused, seminarid ja muud õppused, mis toimuvad väljaspool formaalset haridussüsteemi, kuid mida korraldavad formaalsed organisatsioonid (näiteks koolituskeskused jm).

Vabaharidus — omandatakse huvist lähtuvalt oma initsiatiivil koostatud õppekava järgi, olenevalt vajadustest ja võimalustest. Vabahariduses ei rakendata tavaliselt üldkehtivaid õppekavu. Õpingute sisu ja töökorraldus otsustatakse enamasti õpetaja ja õppijate kokkuleppel. Õppetegevust korraldavad tavaliselt vabatahtlikud organisatsioonid (huvialaseltsid, kultuurimajad, raamatukogud, usuorganisatsioonid jm) ja/või mitteformaalsed grupid.

### Juhised

**J01.** Fikseerida on vaja vaid õpingud, mis olid suunatud teatud üld-, kutse-, eri- ja ametialase hariduse omandamisele formaalharidussüsteemis, st õpingud üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis. Arvesse tulevad õpingud nii päeva- ja õhtuõppes kui ka kaugõppes (samuti nii täis- kui ka osakoormusega õppes), sealhulgas ka juhul, kui õpingutes on vaheaeg, kuid formaalne side õppeasutusega on säilinud (nt akadeemiline puhkus).

Üldhariduskool on põhikool (9-klassiline), keskkool ja gümnaasium. Kutseõppeasutused on kutsekoolid, kutsekeskkoolid, tehnikakoolid ja tehnikumid. Kõrgkoolid on ülikoolid, instituudid ja akadeemiad.

**J02A.** Küsimuse eesmärk on küsitleda ka koolivaheajal olijaid ja edasiõppimise kavatsustega koolilõpetajaid. Pole oluline, kas küsitletav kavatseb õpinguid jätkata samas koolis, mõnes teises koolis või järgmisel haridustasemel (näiteks pärast gümnaasiumi lõppu kõrgkoolis). Vastus on jaatav juhul, kui küsitletav ise on kindel, et jätkab õpinguid. Lõplikku vastust tema kooli vastuvõtmise kohta veel ei pruugi olla. Kui lõpetamisest on möödunud üle nelja nädala (uuringunädal kaasa arvatud), siis esitatakse järgmised küsimused (J03–J08) selle kohta, kuhu kavatsetakse edasi õppima asuda. Kui lõpetamisest on möödunud neli nädalat või vähem, küsitakse lõpetatud õpingute kohta.

**J02B.** Uuringus käsitletakse õppijatena ka neid, kes ei õpi ega kavatse õpinguid jätkata, kuid on õpingud lõpetanud või katkestanud nelja viimase nädala jooksul. Sel juhul esitatakse järgmised küsimused (J03–J08) lõpetatud või katkestatud õpingute kohta.

**J03.** Küsimusega määratakse õpingute tase.

(1) haridus 1.–6. klassis — isik õpib üldhariduskooli (koolieelse lasteasutuse juures asuvas, algkooli, põhikooli, keskkooli, gümnaasiumi jm kooli) 1.–6. klassis.

(2) haridus 7.–9. klassis — isik õpib üldhariduskooli 7.–9. klassis.

(3) keskharidus 10.–12. klassis — isik õpib üldhariduskooli 10.–12. klassis.

(4) kutseharidus või kutsekeskharidus — isik õpib kutseõppeasutuses, kuid ei omanda seal sama õppekava raames keskharidust, või isik omandab kutsekeskharidust või õpib kutseõppes keskhariduse baasil. Oluline on, et õppeasutus kuuluks riiklikult reguleeritud haridussüsteemi, st et dokument kutse omandamise kohta on riiklikult tunnustatud. Siia kuuluvad ka õpilased, kes õpivad kutseõppes, mis on mõeldud koolikohustusliku ea ületanud põhihariduseta isikutele või erivajadustega noortele, samuti inimesed, kes õpivad kutseõppes põhihariduse baasil.

(5) rakenduskõrgharidus — isik õpib kõrgema õppeasutuse või muu õppeasutuse rakenduskõrghariduse taseme õppekava järgi (lõpetamisel ei anta akadeemilist kraadi), nõutav haridustase sisseastumisel on keskharidus.

(6) bakalaureusekraad — isik õpib kõrgkoolis bakalaureuseõppes.

(7) magistrikraad (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe) — isik õpib kõrgkoolis magistriõppes või on pärast kõrgkooli lõpetamist internatuuris (arstiteaduse erialadel) või isik õpib bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppekava järgi õpetajakoolituse, arhitektuuri ja ehituse või veterinaaria ja meditsiini erialal, kus bakalaureuseõppe lõpetamist tõendavat haridusdokumenti ei saada ja üliõpilased lõpetavad magistrikraadi või sellega võrdsustatud dokumendiga.

(8) doktorikraad (sh residentuur) — isik õpib kõrgkoolis doktoriõppes või residentuuris (arstiteaduse erialadel).

**J04–J05.** Kooli nimi ja eriala on olulised tausttunnused. Täpne kooli nimi ja eriala on olulised ka selleks, et hinnata haridusküsimuste kvaliteeti. Kahtluse korral on võimalik kooli nime ja eriala järgi kontrollida, kas sellises koolis ja erialal oli võimalik õppida.

Kui peale eriala omandatakse mingit kutset või kvalifikatsiooni, tuleks ka see välja kirjutada (näiteks eriala — matemaatika; kutse — aineõpetaja). Oluline on, et eriala pannakse kirja võimalikult täpselt. Näiteks kui küsitletav vastas, et õpib majandust, tuleb täpsustada, kas tegemist on raamatupidamise, rahanduse, kaubanduse, tööstuse või mõne teise alaga jne. Kui küsitletav õpib keelt, loodusteadusi jms, tuleb täpsustada, kas ta omandab õpetajakutset: näiteks ei piisa, kui erialaks märgitakse inglise keel, vaid tuleb täpsustada, kas inglise keele õpetaja või inglise filoloog jne. Üldsõnalisi formuleeringuid ei saa hiljem kodeerida.

**J07A.** Oluline on eristada kutseõpet selle järgi, milline oli kõnealuses õppeasutuses baashariduse nõue:

(1) sisseastumisel ei olnud haridustaseme nõuet. Siia liigitatakse isikud, kes õpivad erivajadusega noortele ja/või põhihariduseta noortele mõeldud kutseõppes (nt õpivad koolikohustusliku ea ületanud põhihariduseta isikutele mõeldud kutseõppes).

(2) nõutav oli põhiharidus. Siia liigitatakse isikud, kes õpivad kutseõppes põhihariduse baasil või omandavad kutsekeskharidust (põhihariduse baasil).

(3) nõutav oli keskharidus. Siia liigitatakse isikud, kes omandavad kutsekeskharidust keskhariduse baasil või õpivad kutseõppes keskhariduse baasil.

**J07B.** Kutsehariduse omandamise selgitamisel on oluline teada saada, kas koos kutsega on omandamisel ka keskharidus või mitte:

(1) ainult kutse. Siia liigitatakse isikud, kes õpivad kutseõppes põhihariduse baasil.

(2) koos kutsega keskhariduse. Siia liigitatakse isikud, kes omandavad kutsekeskharidust (põhihariduse baasil).

**J08A.** Koolipõhine õppevorm põhineb kutse-, eri- või ametialasel ettevalmistusel, millest praktika ettevõttes või asutuses ei ületa poolt õppekava kutseõppe osa kogumahust.

Töökohapõhine õppevorm põhineb kutse-, eri- ja ametialasel ettevalmistusel, millest praktika ettevõttes või asutuses moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava kutseõppe osa kogumahust.

**J08B.** Täiskoormusega õppes täidab õpilane iga õppeaasta lõpuks õppekava kohaselt nõutava õppe mahust kumulatiivselt vähemalt 75%.

Osakoormusega õppes täidab õpilane iga õppeaasta lõpuks õppekava kohaselt nõutava õppe mahust kumulatiivselt vähem kui 75%.

**J09–J12.** Küsimustega soovitakse teada, milliseid erialasid on küsitletav seni omandanud, olgu üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või mujal.

Siinkohal peab meeles pidama, et erinevalt eelmistest õpinguid puudutavatest küsimustest, millega kogutakse andmeid ainult formaalharidussüsteemis õppimise kohta, tuleb erialade tabelis fikseerida nii formaalse, mitteformaalse kui ka vabaharidusena omandatu.

Õpinguid, mis on juba kajastatud õpingute osas, ei ole erialade tabelis vaja korrata. Oluline on see, et kirja pannakse vaid need erialad, mille kohta küsitletav on saanud tunnistuse. Iga eriala kohta pannakse kirja selle nimetus, omandamise aasta ja koht. Küsitletavate erialase ettevalmistuse teadmine aitab selgitada, kui paljud töötavad õpitud erialal.

Kui lõpetamisel anti küsitletavale peale eriala mingi kvalifikatsioon, siis tuleb ka see välja kirjutada (näiteks: eriala — majandusliku informatsiooni mehhaniseeritud töötlemise korraldus, kvalifikatsioon — majandusinsener).

Eriti hoolikalt tuleb täita tabel nende erialade kohta, mille küsitletav omandas nelja viimase nädala jooksul või mille omandamine on tal praegu pooleli. Siinjuures tuleb silmas pidada, et kui õpingud on pooleli üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis, siis peab see kajastuma õpingute osas, mitte erialade tabelis. Pooleliolevatest õpingutest peavad erialade tabelis kajastuma need, mille omandamiskoht on kursused, kaitsevägi või töökoht (küsimuse J11 vastusevariandid 08–10).

**J15.** Küsimusega selgitatakse, kas küsitletav osales nelja viimase nädala jooksul koolitusel. Koolituse all arvestatakse ankeedis ka seminare, konverentse jms. Koolituste hulka ei loeta huvialaringe, sporditreeninguid jms, mille eesmärk ei ole täiendus- või ümberõpe.

Arvestatakse ka koolitusi, mis algasid varem kui neli nädalat tagasi või kestavad edasi pärast uuringunädala lõppu, kui osa koolitusest toimus nelja viimase nädala jooksul.

Koolituste alla ei arvestata iseseisvat õppimist ilma ühegi õppeasutuse või koolitusfirma abita (näiteks spetsiaalsed keeleõppeprogrammid internetis). Iseseisva õppimise kohta nelja viimase nädala jooksul on küsimus J22. Kui küsitletav osales nelja viimase nädala jooksul mitmel koolitusel, siis küsitakse kõige viimase kohta, kui osales samal ajal mitmel koolitusel, siis küsitletava jaoks kõige olulisema kohta.

Vastusevariandi 1 (töölased täiendus- või ümberõppekursused) alla tuleb märkida kõik need kursused, mis on seotud küsitletava tööga (ametialaste oskuste parandamine, soov saada ametikõrgendust, täiendus- või ümberõpe tagasipöördumisel töökohale pärast lapsehoolduspuhkust, ajateenistust vm). Kui küsitletav võttis nelja viimase nädala jooksul osa mingist tööalasest konverentsist, seminarist vms, märgitakse vastusevariant 2. Vastusevariandi 3 (töötute koolitus) alla kuulub igasugune koolitus, mida saab lugeda tööotsingute osaks, st Töötukassa või eratöötajate vahendusel saadud koolitus. Vastusevariandi 4 (huvialaga, harrastusega seotud koolitus) alla kuuluvad kõik need koolitused, mida ei saa seostada ei töö ega töötusega, mis on seotud küsitletava huviala või harrastusega ja toimuvad tema enda initsiatiivil. Erialade tabelis ei kajastu need õpingud, mille käigus konkreetset eriala ei omandatud (töölased seminarid, huvialakursused jms), küsimuses J15 tuleb ka need märkida.

**J16A–J16C.** Koolituse teemat küsitakse vaid siis, kui see ei ole juba kirjas erialade tabelis. Kirjutada kursuse, konverentsi, seminari vms nimetus ja kui see ei kirjelda täpselt teemat, siis lühike selgitus sisu kohta (näiteks eesti keele kursused mitte-eestlastele, kunstkäsitöö kursused, arvutikursused algajale, Äripäeva seminar “Mis mõjutab ehitusturgu aastal 2007?”, keskkonnateemaline konverents jms).

**J17.** Küsimuse eesmärk on täpsustada koolituse koht. Kui õpe toimus mingis formaalharidussüsteemi koolis, siis on kooli tüüp juba täpselt märgitud küsimuses J11, küsimuses J17 märgitakse sel juhul vastav vastusevariant 01–03. Variandid 04–10 on põhiliselt küsimuses J11 variandiga 08 (kursused) märgitu täpsustus. Siinkohal tuleb meeles pidada, et küsimusega J11 küsitakse eriala omandamise kohta, st kohta, kust saadi eriala omandamist tõendav tunnistus või tõend, küsimusega J17 selgitame aga, kus koolitus

toimus. Kui õpe toimus kahes kohas, näiteks väljaõpe koolis ja praktika töökohal, siis tuleb ka mõlemad märkida. Iseõppimist selle küsimusega ei käsitleta. Iseseisva õppimise kohta on küsimus J22.

**J18A.** Küsitakse, kes koolituse eest maksis. Kui maksti mitmest allikast, siis märkida mõlemad (näiteks osaliselt töökoht ja osaliselt küsitletav ise).

**J18B.** Küsimuse eesmärk on selgitada tööandja toetust koolitusel osalemisele. Töötaja all ei peeta siinkohal silmas mitte ainult tavapärasel tööaega (kuigi enamasti see nii on), vaid tahetakse teada, kas tööandja peab koolitusel osaletud tunde samaväärseks töötatud tundidega. Ka sellisel juhul kui küsitletav osales koolitusel väljaspool tavalist tööaega (näiteks õhtul 2 tundi), kuid saab selle eest vaba aega töötaja arvel (näiteks tööpäev 2 tundi lühem), on vastuseks "töötaja". Vastupidine näide on, et küsitletav osales töötaja koolitusel (näiteks päeval 2 tundi) ja peab selle eest õhtul või mõnel teisel päeval (2 tundi) kauem töötama. Sel juhul on vastuseks "väljaspool tööaega".

**J19.** Küsimusega selgitatakse koolituse pikkus. Küsitakse, kui kaua koolitus kokku kestis/kestab. Kui näiteks koolitus toimus/toimub kahe kuu jooksul üle nädala teispäeval, siis on vastuseks 2 kuud ehk vastusevariant 3.

**J21.** Küsimuses J21 arvestatakse kokku nelja viimase nädala jooksul kõigil koolitustel osaletud aeg. Kui koolitusi oli ainult üks, siis kirjutatakse sellel koolitusel osaletud aeg. Kui koolitus algas varem kui neli nädalat tagasi või kestab edasi pärast uuringunädalat, siis arvestatakse ainult seda aega, mis jäi nelja viimase nädala sisse. Pikemate koolituste puhul võib küsitletaval olla raskusi tundide arvu ütlemlisel. Sel juhul, sõltuvalt koolitusest, küsige näiteks tunde iga nelja viimase nädala kohta eraldi või iga päeva kohta eraldi vms ja liitke tunnid kokku. Arvutused kirjutage küsimuse juures olevale punktiirjoonele. Meeles tuleb pidada, et küsitakse ainult koolitusel osalemise aega. Sinna hulka ei arvestata aega koduste ülesannete tegemiseks, sõiduks (koolituse toimumise kohta minek), koolitusel osalejatele korraldatud vaba aja üritusi jms.

**J22.** Küsimusega selgitatakse, kas küsitletav õppis iseseisvalt enesetäiendamise eesmärgil. Kõik viis iseseisvat õppimist kirjeldavat tegevust tuleb küsitletavale ette lugeda. Oluline on jälgida, et selles küsimuses kajastatakse ainult iseseisvat õppimist, mis ei ole seotud õpingutega formaalharidussüsteemis (kajastatud küsimustes J01–J08) või kursustel, seminaridel, konverentsidel jms osalemisega (kajastatud küsimustes J15–J21).

## 5.10 OSA K. TAUSTANDMED

### Eesmärk

Tausttunnustega, mida kogutakse leibkonnaküsitluses ja osas K, on võimalik saada tööturu indikaatoreid soo, vanuse, rahvuse, elukoha, koduse keele jms järgi. Vanemate sünniriiki on oluline teada, et määratleda immigrantrahvastikku ja analüüsida immigrantrahvastiku integreerumist Eesti tööturul.

### Mõisted

Immigrantrahvastik — Eestis elavad inimesed, kelle vanemad on sündinud välisriigis.

Sünniriik — riik praeguse haldusjaotuse järgi, kus küsitletav on sündinud või mis oli tema ema peamine elukohariik küsitletava sünnihetkel.

### Juhised

**K01.** Küsitletava sünniaeg ja sugu on juba märgitud ka leibkonna vastutava liikme ankeedi leibkonnaplokis. Selle küsimuse dubleerimise eesmärk on välistada vead nendes analüüsi seisukohalt väga tähtsates küsimustes.

**K02A–K02F.** Et määratleda, kas küsitletav kuulub immigrantrahvastiku hulka, on vaja teada, mis riigis on ta vanemad sündinud. Samas ei pruugi vanemad olla sama leibkonna liikmed. Nii isa kui ka ema puhul tuleb sünniriiki märkides arvestada praegusi riigipiire. Kui näiteks vastaja ütleb, et tema vanemad on sündinud Nõukogude Liidus, tuleb seejärel täpsustada, millise liiduvabariigi territooriumil. Liiduvabariigi nimetamine võimaldab kirja panna riigi juba praegustes piirides.

**K03–K04.** Elukoha all on mõeldud inimese tegelikku, mitte sissekirjutusjärgset elukohta. Elukoha märkimisel kirjutada Eesti puhul (1) omavalitsusüksuse — küla/aleviku/alevi/linna (Tallinna ja Kohtla-Järve puhul ka linnaosa), (2) maakonna ja (3) riigi nimi. Õigele asulatüübile tuleb joon alla tõmmata eristamiseks Eesti linnu ja valdasid, mille nimed kattuvad (Rapla linn ja Rapla vald, Põlva linn ja Põlva vald jne). Välismaal elavate isikute puhul märkida riigi nimi ja reale "Maakond" välisriigi haldusjaotuse järgi selle piirkonna nimetus, kus küsitletav elab. Kui tegemist on linnaga, siis märkida ka linna nimi.

Leibkonnast ajutiselt eraldi elava leibkonnaliikme elukohaks märkida tema praegune elukoht, mitte leibkonna elukoht. Kui elukoha fikseerimisel tekib raskusi selle tõttu, et küsitletaval oli korraga mitu elukohta, siis tuleb

aluseks võtta peamine elukoht (koht, kus küsitletav põhiliselt ööbis). Kajastada tuleb ka elukohamuutused ühe linna, alevi või küla piires; ühe maja või talu piires elukohamuutusi arvestada pole tarvis.

Et vältida eluloo seisukohalt vähetähtsate elukohavahetuste fikseerimist, pole tarvis arvestada õppimisaegseid ühiselamukoha või "eraka" muutusi.

**K05A–K05E.** Küsimustes eeldatakse, et esimest kodust keelt valdab vastaja vabalt ning juhul kui kodus kasutatakse suhtlemisel ka teisi keeli, on eesmärgiks just nende oskuse teadasaamine. Taseme väljaselgitamise hõlbustamiseks on valida kolm taset.

**K06–K07.** Küsimuste eesmärk on kindlaks teha, milliseid keeli vastaja lisaks kodustele keeltele oskab ja mis tasemel ta neid valdab.

**K08.** Küsimuse eesmärgiks on määratleda küsitletava põhiseisund uuringunädalal. Põhiseisundi määramisel tuleb eelkõige lähtuda sellest, kelleks küsitletav ennast ise peab. Samal ajal tuleb tähele panna, et tuleks arvestada tavalist olukorda ning arvesse ei tule erandlik hetkeolukord. Ajutiselt töölt puuduvad isikud (sh ka rasedus- ja sünnituspuhkusel olijad, haiguse, vigastuse tõttu jt sellistel põhjustel töölt puudujad) on töötavad. Samuti on juhutöö olemasolu töötamine.

Kui isik võiks korraga kuuluda mitmesse küsimuses nimetatud rühma (näiteks pensionärist koduperenaine), siis märgitakse see seisund, mis küsitletava arvates on olulisem. Kui isik ei oska olulisemat valida, siis märgitakse loetus varem, st väiksema numbriga toodud variant (selles näites tuleb isik liigitada pensionäriks).

**K09–K11.** Küsimuste eesmärk on tuua selgust küsitletava elatusallikatesse ja sellesse, kuidas ta oma eluga toime tuleb.

Palk, töötasu — tasu töö eest, mis saadakse rahas või natuuras (toiduained, küte vms); kõik töö (ka juhutöö) eest saadavad hüvitised, kaasa arvatud honorar, lepinguline tasu, preemia, samuti tükitöö korras tasustatud töö eest saadud tulu, jootraha ning komisjonitasu või tööandjaga kokkulepitud protsent käibest. Töötasu on ka mingi kindla töö, uurimuse või projekti tarbeks saadud stipendium või muu raha.

Tulu ettevõtlusest/ talupidamisest/ äritegevusest — tulu tootmis-, vahendus- või äritegevusest, milles küsitletav on ise aktiivselt tegev. See, kas tegemist on üksikisiku või ettevõttega, kas ettevõtte on registreeritud või mitte, ei ole oluline.

Omanditulu, sissetulekud kapitalilt (renditulud, dividendid, intressid) — tulu omandi (kinnis- või vallasvara) väljaüürimisest, väljalaenatud raha või hoiuse intressidest, aktsiadiividendidest, ettevõtlusest, äritegevusest või mõnest muust tegevusest, milles küsitletav ei ole ise aktiivselt tegev.

Pension — vanadus-, rahva-, toitjakaotus- või mingi muu pension (v.a töövõimetuspension),.

Asutuse (institutsiooni) ülalpidamisel — näiteks hoolealused hoolekandeesutustes (laste-, üldhoolde-, erihooldekodud jms), ajateenijad kaitseväeteenistuses, kinnipeetavad kinnipidamisasutustes vms.

Laenud — õppelaenud või muud kohe tarbimiseks mõeldud laenud. Ei arvestata eluruumide, hoonete vms ostmiseks võetud laene.

Hoiused, säästud, vara müük — oma hoiuarvelt võetud raha; aktsiate või fondiosakute, kinnis- või vallasvara müük, s.t varem kogutud vara realiseerimisest saadud elatis.

**K13.** Küsitakse ainult töötavatelt isikutelt. Ametiühing on töötajate huve esindav organisatsioon, sinna ei saa kuuluda ettevõtete juhid.

**K14.** Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO liikmesliidud on:

Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste Ametiliitude Ühendus UNIVERSITAS  
Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)  
Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (EKAL)  
Eesti Koolijuhtide Ühendus (EKJÜ)  
Eesti Teatriliiit (ETL)  
Eesti Inseneride Kutseliit (EIK)  
Eesti Radioloogia Ühing (ERÜ)  
Ringhäälingu Töötajate Ametiliit (RTAL)  
Eesti Ajakirjanike Liit (EAL)  
Eesti Treenerite Ühendus (ETÜ)  
Eesti Maateenistujate Ametiliit (EMTA)  
Tallinna Tolliametnike Ametiühing (TTAÜ)

Eesti Ametiühingute Keskliidu EAKL liikmed on:

Eesti Õdede Liit  
Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit  
Geoloogiatöötajate Ametiühing  
Haritlaste Ametiühing  
Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit  
Keskastme Tervishoiutöötajate Kutseliit  
Liinilennunduse Ametiühing  
Meremeeste Ametiühing  
Meremeeste Sõltumatu Ametiühing  
Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon  
Metsatöötajate Ametiühing  
Põlevkivitootjate Ametiühingute Liit  
Raudteelaste Ametiühing  
Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit  
Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liit  
Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing  
Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liit  
Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing  
Vedurimeeste Ametiühing

**K15.** Küsitakse kõigilt.

## **OSA M. TÖÖLT PENSIONILE SIIRDUMINE**

### **Eesmärk**

Euroopa tööhõivestrategia üheks eesmärgiks on soodustada aktiivset vananemist, parandades selleks töötingimusi, mis aitavad vanemaealistel kauemaks tööturule jääda. Selleks on vaja statistilist informatsiooni, mis tööturult pensionile siirdumist kirjeldaks.

Osas M kogutakse andmeid selle kohta, mis vanuses inimesed tavaliselt töötamise (palgatöö, ettevõtluse või muu kasumliku töö) täielikult lõpetavad ja pensionile jäävad ning kuidas nad plaanivad seda teha lähitulevikus. Kas suuremad võimalused osaajaga töötamiseks aitaksid kaasa, et inimesed lõplikult pensionile jäämise edasi lükkaksid? Kas paremad töötingimused, tööajakorraldus, täiendõpe vms soodustaksid inimeste kauemaks tööturule jäämist? Kuivõrd mõjutavad pensionäride töötamist rahalised ajendid? Mil määral mängivad töölt pensionile siirdumisel rolli isiklikud ja perekondlikud põhjused?

### **Mõisted**

Eesti pensionisüsteem jaguneb kolmeks sambaks.

I sammas: riiklik pension

II sammas: kogumispension

III sammas: täiendav kogumispension

Riiklikud pensionid on vanaduspension, ennetähtaegne vanaduspension, edasilükatud vanaduspension, soodustingimustel vanaduspension, väljateenitud aastate pension, töövõimetuspension, toitjakaotuspension ja rahvapension.

### **Juhised**

**MX00–MX03.** Osa M küsitakse neilt 50–69-aastastelt leibkonnaliikmetelt, kes töötavad või olid viimaselt töökohalt lahkudes 50-aastased või vanemad.

**M02A.** Küsimuses M02A loetletud pensionid on riiklikud pensionid. Kogumispensioni ja täiendava kogumispensioni kohta on küsimus M02B.

Juhul, kui pensioni liik on muutunud, tuleb märkida pension, mida küsitletav praegu (uuringunädalal) saab. Näiteks kui küsitetav sai kõigepealt töövõimetuspensioni, pensionikka jõudes aga hakkas saama vanaduspensioni, siis märgitakse vanaduspension.

(1) Õigus vanaduspensionile on isikul, kes on jõudnud vanaduspensioniiikka ja kellel on 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži. Meeste ja naiste vanaduspensioniea võrdsustamiseks on seda alates 1994.

aastast järk-järgult tõstetud (vt tabel):

	Vanus, aastat	
	mehed	Naised
1994	60 a	55 a
1995	61 a	56 a
1996–1997	61 a 6 kuud	56 a 6 kuud
1998	62 a	57 a
1999–2000	62 a 6 kuud	57 a. 6 kuud
2001	63 a	58 a
2002–2003	63 a	58 a 6 kuud
2004	63 a	59 a
2005–2006	63 a	59 a 6 kuud
2007	63 a	60 a
2008–2009	63 a	60 a 6 kuud
2010	63 a	61 a
2011–2012	63 a	61 a 6 kuud

(2) Isikul, kellel on vanaduspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž, on õigus ennetähtaegsele vanaduspensionile kuni kolm aastat enne vanaduspensioniiikka jõudmist.

(3) Edasilükatud vanaduspension on vanaduspension, mis on määratud vanaduspensionieast hilisemas vanuses. Isikul on õigus edasilükatud vanaduspensionile mis tahes ajal pärast vanaduspensionile õiguse tekkimist. Edasilükatud vanaduspension arvutatakse, suurendades vanaduspensioni 0,9 protsendi võrra iga kuu eest, mis on möödunud isiku jõudmisest vanaduspensioniiikka.

Ainult siis, kui küsitlev vanaduspensioniiikka jõudes jätkas töötamist, lükates vanaduspensioni saamise edasi, aga nüüd on töötamise lõpetanud ja juba saab edasilükatud vanaduspensioni, on vastus jaatav. Kui ta ei ole veel töötamist lõpetanud ega saa veel edasilükatud vanaduspensioni, siis on vastuseks „ei“.

(4) Õigus soodustingimustel vanaduspensionile on järgmistel isikutel, kui neil on olemas vanaduspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž:

- 1) emal, isal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal, kes on kasvanud vähemalt kaheksa aastat alla 18-aastaselt keskmise, raske või sügava puudega last või viit või enam last – viis aastat enne vanaduspensioniiikka jõudmist;
- 2) emal, isal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal, kes on kasvanud vähemalt kaheksa aastat nelja last – kolm aastat enne vanaduspensioniiikka jõudmist;
- 3) emal, isal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal, kes on kasvanud vähemalt kaheksa aastat kolme last – üks aasta enne vanaduspensioniiikka jõudmist;
- 4) hüpofüsaarse kääbuskasvuga isikul – 45-aastaselt.

(5) Väljateenitud aastate pension määratakse nende kutsealade töötajatele ja spetsialistidele, kes teevad sellist tööd, millega kaasneb enne vanaduspensioni ikka jõudmist kutsealase töövõime kaotus või vähenemine, mis takistab sellel kutsealal või ametikohal töötamise jätkamist. Õigus saada väljateenitud aastate pensioni on:

- 1) politseiametnikel, uurijatel ja uurimisala juhtivtöötajatel ning tuletõrje- ja vanglaametnikel;
- 2) mõne kategooria tsiviillennundustöötajatel ja katselenduritel;
- 3) allmaa- ja pealmaaäetöödel – mõne kutseala töötajatel;
- 4) mere- ja jõelaevastiku ning kalalaevastiku laevade ujuvkoosseisu mõnedel kutsealadel ja ametikohtadel töötajatel;
- 5) tekstiilitööstuse naistöötajatel;
- 6) lastekodude, erivajadustega inimeste õppeasutuste ja haigete laste asutuste pedagoogidel;
- 7) teatri-, muusika- ja kontserditegevusega tegelevate ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide teatud



kategooriate artistidel;

8) inimese immuunpuudulikkuse viirusega (HI-viirusega) nakatunud meditsiinitöötajatel;

9) linnasiseste regulaarliinide ühissõidukijuhtidel.

(6) Õigus töövõimetuspensionile on isikul, kes on vanuses 16 aastat kuni vanaduspensioniga tunnistatud töövõimetus töövõime kaotusega 40–100% ja kellel on töövõimetuspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž.

(7) Õigus toitjakaotuspensionile on toitja surma korral tema ülalpidamisel olnud pereliikmetel.

(8) Õigus rahvapensionile on:

1) vanaduspensioniiikka jõudnud isikul, kellel ei ole õigust vanaduspensionile ja kes on elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa alusel vähemalt viis aastat vahetult enne pensioni taotlemist;

2) püsivalt töövõimetus tunnistatud isikul, kellel puudub töövõimetuspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž ja kes on elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa alusel vähemalt ühe aasta vahetult enne pensioni taotlemist;

3) isikutel, kellel seoses toitjal nõutava pensionistaaži puudumisega ei ole õigust toitjakaotuspensionile, kui toitja oli elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa alusel vähemalt üks aasta enne surma;

4) vanaduspensioniiikka jõudnud isikul, kellele maksti püsiva töövõimetuse alusel rahvapensioni kuni vanaduspensionieani või enne kehtiva pensioniseaduse jõustumist määratud pensioni endises suuruses kuni määratud tähtajani.

**M02B.** (1) Pensioni II pensionisambast (kohustuslik kogumispension) on kohustusliku pensionifondi osakuomanikul õigus saada vanaduspensioniiikka jõudmisest alates.

Kogumispensionile minemine ei ole seotud riikliku vanaduspensioni saamisega. On võimalik minna korraga riiklikule vanaduspensionile ja kohustuslikule kogumispensionile. Samas on võimalik minna esmalt riiklikule vanaduspensionile ja lükata kohustuslikule kogumispensionile minemist edasi või vastupidi.

Kogumispensioni suurus sõltub ühelt poolt sissemaksetest ehk töötasu suuruselt ja sellest, kui kaua on sissemakseid tehtud. Teisalt sõltub pensioni suurus valitud pensionifondi tootlusest ehk sellest, millist tulu on pensionifond teeninud.

Kogumispensioni saamiseks on osakuomanikul õigus sõlmida kindlustusandjaga pensionileping, leppida kokku fondipension või taotleda ühekordset väljamakset pensionifondist. Fondipensioni puhul tehakse osakuomanikule perioodilisi väljamakseid pensionifondist kuni fondipensioni lõppemiseni.

Ainult siis, kui küsitlev juba saab II pensionisamba fondist perioodilisi väljamakseid (näiteks kord kuus, kord kvartalis või kord aastas), on vastus küsimusele jaatav.

(2) Pensioni III pensionisambast (täiendav kogumispension) on vabatahtliku pensionifondi osakuomanikul õigus hakata saama 55-aastaselt või, sõltumata vanusest, kui on jäänud täielikult ja püsivalt töövõimetuks. Võimalik on kogutud summa ka varem välja võtta, kuid sellisel juhul ei rakendu väljamaksetele tulumaksusoodustus.

Väljamaksete suurus sõltub kogunenud reservi suuruselt ning valitud pensioniperioodi pikkusest. Valikuvabadus ja võimalused on suured – alates ühekordsest väljamaksest kuni eluaegse pensionini.

Ainult siis, kui küsitlev juba saab III pensionisamba fondist perioodilisi väljamakseid (näiteks kord kuus, kord kvartalis või kord aastas), on vastus küsimusele jaatav.

**M03.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kui vana küsitlev oli, kui ta hakkas pensioni saama. Kui ta saab mitut pensioni (lisaks riiklikule pensionile pensioni II või III sambast), siis märkida vanus, mil ta hakkas esimest vanaduspensionit saama. Vanaduspensionid on kõik küsimustes M02A ja M02B loetletud pensionid v.a töövõimetus- ja toitjakaotuspension.

Näiteks kui küsitlev saab vanaduspensionit ja pensioni II pensionisambast, siis märkida vanus selle pensioni saamisel, mida ta hakkas varem saama.

Kui ta saab aga töövõimetus- või toitjakaotuspensionit (M02A loetelus 6–7) ja ka pensioni II või III pensionisambast, siis märkida II või III sambast pensioni saama hakkamise vanus.

**M04.** Vanaduspensioniea saabumine annab õiguse saada pensionit, kuid ei kohusta pensionile jääma. Selle küsimuse eesmärk on selgitada, miks pensionile jäädakse. Kas selleks on finantsilised, perekondlikud või seadusandlusest tulenevad põhjused.

Töö kaotamine (vastusevariant 2) hõlmab kõiki situatsioone, mil töötaja oli sunnitud töölt lahkuma, s.t ei teinud seda vabatahtlikult. Näiteks töö kaotamine ettevõtte/asutuse likvideerimise, reorganiseerimise, pankrotistumise või erastamise tõttu, koondamine, vallandamine vms.

Kohustusliku pensioniea saabumine (vastusevariant 3) märgitakse juhul, kui küsitletav oli sunnitud töölt lahkuma, sest oli jõudnud vanusesse, mis tema ametialal kehtestatud vanusepiirangut ületab, näiteks politseiametnikud, kaadrikaitseväelased.

Seadusjärgse pensioniea saabumine (vastusevariant 4) märgitakse juhul, kui ükski muu vastusevariant ei sobi ja küsitletav ütleb näiteks "jäin pensionile, sest sain nii vanaks, et oli õigus pensioni saada".

Muud tööga seonduvad põhjused (vastusevariant 5) on sobimatu tööajakorraldus, liiga rasked tööülesanded, tervist kahjustav või ohtlik töökeskkond, ebapiisavad tööoskused, konflikt tööandjaga jne.

Mitme põhjuse korral märkida kõige olulisem. Võrdselt oluliste vastuse puhul märkida loetelus eespool olev variant.

**M05.** Küsimusega tahame teada, mida küsitletav mõtles siis, kui ta viimaselt töökohalt lahkus – kas ta oleks soovimud tööturule edasi jääda või mitte. Juhul, kui küsitletav ütleb, et edasi töötamine ei olnud võimalik (seaduslike piirangute või tööandja otsuse tõttu), siis selgitada, et siinkohal tahame teada küsitletava eelistust juhul, kui see oleks olnud võimalik.

Vastus on jaatav ka siis, kui küsitletav oleks tahtnud edasi töötada, kuid ainult võimaluse korral vahetada töökohta samas ettevõttes/asutuses või asuda tööle mujal.

M05 on küsimus küsitletava eelistuse kohta. Miks ta tööle edasi ei jäänud, sellele saime vastuse juba eelmises küsimuses M04.

**M06.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kui palju inimesi jääb pensionile järk-järgult, s.t läheb täisajaga töötamiselt üle osaaajaga töötamisele ja osaaajaga töötamise järel lõpetab töötamise täielikult (jäävad pensionile).

Küsimus esitatakse 50–69-aastastele, kes saavad pensioni ja ei tööta. Küsitakse tööaja lühendamise kohta minevikus, enne viimaselt töökohalt lahkumist.

Tahame teada lühema tööajaga töötamise kohta kas omal või tööandja soovil seoses pensionile siirdumisega. Muul põhjusel (enda tervis, perekondlikud põhjused, töö vähesus vm) lühema tööajaga töötamist siinkohal ei arvestata.

Näited

- Küsitletav töötas täisajaga, seoses pensionile siirdumisega töötas mõnda aega osaaajaga ja seejärel jäi pensionile – vastus on jaatav.
- Küsitletav töötas varem täisajaga, seoses haige abikaasa eest hoolitsemisega töötas mõnda aega osaaajaga, seejärel lahkus töölt – vastus on eitav.
- Küsitletav tegi pidevalt ületunnitööd, seoses pensionile siirdumisega loobus sellest ja töötas mõnda aega normaalajaga, seejärel jäi pensionile – vastus on jaatav.
- Küsitletav töötas tervislikel põhjustel aastaid osaaajaga, seejärel jäi pensionile – vastus on eitav.
- Küsitletav töötas täisajaga, kuni jõudis pensioniikka, siis lahkus töölt ja asus teisele tööle, kus töötas osaaajaga, seejärel jäi pensionile – vastus on jaatav.
- Küsitletav oli ettevõtja, kes vähendas oma tootmistegevust ja töötunde järk-järgult, kuni lõpetas ettevõtluse ja jäi pensionile – vastus on jaatav.
- Küsitletav ütleb, et tal ei oleks mingil juhul võimalik olnud oma töötunde lühendada, töötas täisajaga, kuni jäi pensionile – vastus on eitav.
- Küsitletav oli sunnitud lühema tööajaga töötama töö vähesuse tõttu, seejärel lahkus töölt – vastus on eitav.

**M07.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kui võrd pensioni saamine ajendab tööaega lühendama – kui palju on neid, kes lühendavad oma tööaega juba enne, kui hakkavad pensioni saama, ja kui palju on neid, kes pensionärina jätkavad töötamist, kuid lühema tööajaga.

Kui küsitletav on tööaega seoses pensionile siirdumisega lühendanud mitu korda, siis lähtuda vastamisel esimesest lühendamisest.

Näide

- Küsitletav töötas täisajaga, lühendas tööaega 0,5 koormusele, enne kui hakkas pensioni saama, ja 0,25 koormusele siis, kui juba sai pensioni – vastus on 1 juhul, kui ta ka esimene kord lühendas tööaega seoses pensionile siirdumisega, vastasel juhul on vastus 2.

**M08.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kui palju inimesi jääb pensionile järk-järgult, s.t läheb täisajaga töötamiselt üle osaajaga töötamisele ja osaajaga töötamise järel lõpetab töötamise täielikult (jäävad pensionile).

Küsitakse 55–69-aastastelt, kes töötavad ja saavad ka pensioni. Küsimus ei ole ainult praeguse töö kohta, vaid ka mistahes endise töö kohta.

Tahame teada lühema tööajaga töötamise kohta kas omal või tööandja soovil seoses pensionile siirdumisega. Muul põhjusel (enda tervis, perekondlikud põhjused, töö vähesus vm) lühema tööajaga töötamist siinkohal ei arvestata.

Näited

- Küsitletav töötas varem täisajaga, seoses pensionile siirdumisega töötab nüüd osaajaga – vastus on jaatav.
- Küsitletav töötas varem täisajaga, nüüd töötab seoses haige abikaasa eest hoolitsemisega osaajaga – vastus on eitav.
- Küsitletav tegi ületunnitööd, seoses pensionile siirdumisega loobus sellest – vastus on jaatav.
- Küsitletav on tervislikel põhjustel juba aastaid töötanud osaajaga ja töötab osaajaga ka praegu – vastus on eitav.
- Küsitletav töötas täisajaga, kuni jõudis pensioniikka, siis lahkus töölt ja asus teisele tööle, kus nüüd töötab osaajaga – vastus on jaatav.
- Küsitletav on ettevõtja, kes vähendas oma tootmistegevust ja töötunde, et ettevõtlus peagi lõpetada ja pensionile jääda – vastus on jaatav.
- Küsitletav ütleb, et tal ei oleks mingil juhul võimalik oma töötunde lühendada – vastus on eitav
- Küsitletav esitas tööandjale avalduse osaajaga töötamiseks seoses pensionile siirdumisega, kuid see ei ole veel jõustunud – vastus on eitav.
- Küsitletav oli sunnitud lühema tööajaga töötama töö vähesuse tõttu – vastus on eitav.

**M09.** vt M07.

**M10.** Küsimuse eesmärk on välja selgitada, kas töötavate pensionäride töötamise ajend on finantsiline või mitte. Mitterahalised põhjused (vastusevariant 3) on näiteks töörahulolu (meeldib töötada), paindlik töökorraldus, võimalus enda oskusi arendada, meeldiv töökeskkond, väärtustamine töökohal, seltskondlik suhtlemine. See hõlmab küsitletava vastuseid nagu „Ma ei taha koju jääda“, „Ei oskaks oma ajaga midagi peale hakata, kui ei töötaks“, „Kodus ei ole midagi teha, sest lapsed on juba kodust läinud“, „Abikaasa ka käib veel tööil“, „Ei ole kellelegi oma firmat jätta“ jms.

Pensionärielt, kes tegi uuringunädalal juhutööd, küsitakse töötamise põhjust konkreetselt sellel nädalal.

**M11.** Kui küsitletav nimetas M10-s mõlemad rahalised ajendid, selgitatakse, kumb neist on peamine.

**M12.** Neilt, kes töötavad ja saavad ka pensioni, küsitakse, millal nad tööturult lõplikult lahkuda kavatsevad. Juhul, kui küsitletav vastab, et kavatseb töötada võimalikult kaua (kuni tervis võimaldab vms), siis märkida „rohkem kui 10 aasta pärast“ (vastusevariant 5).

**M13.** See küsimus on küsitletava tulevikuplaanide kohta. Neilt, kes ei tööta ega saa veel pensioni ja otsivad tööd, tahame teada, kuidas nende kavatsused tööturule jäämise või sealt lahkumise kohta on seotud vanaduspensioniga. Küsimus on selle kohta, mida küsitletav praegu mõtleb.

**M14.** Küsimuse eesmärk on välja selgitada, kas neil, kes kavatsevad pensionärina töötamist jätkata, on ajendiks raha. Mitterahalised põhjused vt M10.

**M15.** Küsimuse eesmärk on teada saada, kui palju inimesi jääb pensionile järk-järgult, s.t läheb täisajaga töötamiselt üle osaajaga töötamisele ja osaajaga töötamise järel lõpetab töötamise täielikult (jäävad pensionile).

Küsitakse 55–69-aastastelt, kes töötavad ja ei saa veel pensioni. Küsimus ei ole ainult praeguse töö kohta, vaid ka mistahes endise töö kohta.

Tahame teada lühema tööajaga töötamise kohta kas omal või tööandja soovil seoses pensionile siirdumisega. Muul põhjusel (enda tervis, perekondlikud põhjused, töö vähesus vm) lühema tööajaga töötamist siinkohal ei arvestata.

#### Näited

- Küsitletav töötas varem täisajaga, seoses pensionile siirdumisega töötab nüüd osaajaga – vastus on jaatav.
- Küsitletav töötas varem täisajaga, nüüd töötab seoses haige abikaasa eest hoolitsemisega osaajaga – vastus on eitav.
- Küsitletav tegi ületunnitööd, seoses pensionile siirdumisega loobus sellest – vastus on jaatav.
- Küsitletav on tervislikel põhjustel juba aastaid töötanud osaajaga ja töötab osaajaga ka praegu – vastus on eitav.
- Küsitletav on ettevõtja, kes vähendas oma tootmistegevust ja töötunde, et ettevõtlus peagi lõpetada ja pensionile jääda – vastus on jaatav.
- Küsitletav ütleb, et tal ei oleks mingil juhul võimalik oma töötunde lühendada – vastus on eitav
- Küsitletav esitas tööandjale avalduse osaajaga töötamiseks seoses pensionile siirdumisega, kuid see ei ole veel jõustunud – vastus on eitav.
- Küsitletav oli sunnitud lühema tööajaga töötama töö vähesuse tõttu – vastus on eitav.

**M16.** See küsimus on küsitletava tulevikuplaanide kohta. Neilt, kes töötavad ega saa veel pensioni, tahame teada, kuidas nende kavatsused tööturule jäämise või sealt lahkumise kohta on seotud vanaduspensioniga. Küsimus on selle kohta, mida küsitletav praegu mõtleb.

**M17.** Küsimuse eesmärk on välja selgitada, kas neil, kes kavatsevad pensionärina töötamist jätkata, on ajendiks raha. Mitterahalised põhjused vt M10.

**M18.** Pensionikindlustuse II sambas (kohustuslik kogumispension) osalemine on kohustuslik 1. jaanuaril 1983 sündinutele ja noorematele isikutele. Vabatahtlikult oli kogumispensioniga võimalik liituda 1942.–1982. aastal sündinud isikutel.

Kogumispension põhineb eelfinantseerimisel: töötav inimene kogub enda pensioni ise, makstes oma brutopalgast 2% pensionifondi. Riik lisab sellele töötaja palgalt arvestatava 33% sotsiaalmaksu arvelt 4%. Füüsilisest isikust ettevõtja puhul arvestatakse kogumispensioniga 2% ettevõtlustulult.

Pensionikindlustuse III sambaga (täiendav kogumispension) liitumine tähendab seda, et inimene laseb endale avada väärtpaberikonto ja teeb sissemakseid mõnda vabatahtlikku pensionifondi.

III pensionisamba sissemaksete suuruse määrab isik ise. Makse suurust on võimalik muuta. Aasta jooksul tehtud III pensionisamba sissemaksetelt saab 21% tulumaksusoodustust.

Kui küsitletav on varem teinud sissemakseid III pensionisambasse, kuid on praeguseks need peatanud või lõpetanud, siis on vastus jaatav juhul, kui tulevikus on tal sealt võimalik väljamakseid saada.

# ESTONIAN LABOUR FORCE SURVEY 2012

## Household questionnaire

SECTION A	Interviewer's section .....	2
SECTION YA	Household characteristics .....	3
SECTION YB	Household relations .....	4
SECTION YC	Demographic data.....	4
SECTION YD	Living conditions .....	5
	Interviewer's section (continuation).....	6

Reference week |\_\_|\_\_|    |\_\_|\_\_| |\_\_|\_\_| — |\_\_|\_\_| |\_\_|\_\_| |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|  
                          number    day    month    day    month    year

Quarter            |\_\_|

Household number |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|

## SECTION A. INTERVIEWER'S SECTION

<b>Kviis</b>	MODE OF INTERVIEW 1 LAPTOP INTERVIEW 2 PAPER QUESTIONNAIRE
<b>Rez</b>	REGIME: 1 - INTERVIEWER 2 - ENCODER
<b>Kys</b>	CODE OF INTERVIEWER  __ __ __
<b>Kpk</b>	SURVEY AREA  __ __ __
<b>Kjuht</b>	INTERVIEWER MANAGER'S AREA  __
<b>A01</b>	DATE OF INTERVIEW A01K. DATE OF CONTINUATION IN CASE OF INTERRUPTION
<b>A</b>	__ __  DAY  __ __  DAY
<b>B</b>	__ __  MONTH  __ __  MONTH
<b>C</b>	__ __ __  YEAR  __ __ __  YEAR
<b>A02</b>	STARTING TIME OF THE INTERVIEW IN CASE OF INTERRUPTION, STARTING TIME OF CONTINUATION
<b>A</b>	__ __  HOUR  __ __  HOUR
<b>B</b>	__ __  MINUTES  __ __  MINUTES
<b>A03</b>	PLACE OF INTERVIEW  1 RESPONDENT'S PLACE OF RESIDENCE 2 RESPONDENT'S WORKPLACE/SCHOOL 3 PLACE OF RESIDENCE OF RESPONDENT'S RELATIVES OR ACQUAINTANCES 4 INTERVIEWER'S WORKPLACE/ PLACE OF RESIDENCE 5 INSTITUTION 6 ELSEWHERE, (WRITE WHERE).....
<b>A04</b>	HOUSEHOLD'S PLACE OF RESIDENCE Village/borough/town/city.....
<b>A04AK</b>	Area code  __ __ __  <b>Filled automatically!</b>
<b>Tyypnim</b>	Settlement type ..... (village/borough/town/city) <b>Filled automatically!</b>
<b>Tyyp</b>	Settlement type code  __  <b>Filled automatically!</b>
<b>Valdnim</b>	Township/city name ..... <b>Filled automatically!</b>
<b>Vald</b>	Township/city code  __ __ __  <b>Filled automatically!</b>
<b>MK</b>	County ..... <b>Filled automatically!</b>
<b>Maakond</b>	County code  __ __  <b>Filled automatically!</b>

### QUESTIONNAIRE USER'S INSTRUCTIONS:

- THE FIRST COLUMN CONTAINS THE CHARACTERISTIC'S NAME
- THE ROUTINGS WITH DIRECTIONS FOR WHAT QUESTION TO CONTINUE WITH, WHEN THEY ARE NEEDED, CAN BE FOUND IN THE LAST COLUMN OR BEHIND AN ANSWER OPTION
- WHEN NECESSARY THE ROUTING CAN BE FOUND IN FRONT OF THE QUESTION
- THE TEXT IN *ITALICS* IS ADDITIONAL INFORMATION FOR THE INTERVIEWER
- THE INTERVIEWER MUST READ THE TEXT UP TO THE SENTENCE TERMINATOR: A DOT OR A QUESTION MARK. IF THE DOT OR QUESTION MARK IS AT THE END OF THE ANSWER OPTIONS, THEN THOSE MUST BE READ TO THE RESPONDENT AS WELL.
- WHEN AN ANSWER OPTION HAS THREE DOTS IN FRONT OF IT, THE INTERVIEWER MUST REREAD THE QUESTION BEFORE EVERY ANSWER OPTION.
- THE OPTION "OTHER" MUST BE READ TO THE RESPONDENT IF IT IS NOT CAPITALIZED, AND NOT BE READ WHEN IT IS CAPITALIZED.
- CAPITALIZED TEXT IS MEANT AS ADDITIONAL INFORMATION FOR THE INTERVIEWER AND IT IS NOT READ TO THE RESPONDENT

THE ☀ SIGN INDICATES THAT THE CARD BOOK SHOULD BE USED TO SHOW THE RESPONDENT RESPONSE OPTIONS TO THE QUESTION. THE DATA ENTRY PROGRAMME IN THE LAPTOP USES THE WORD "CARD" TO INDICATE THIS NEED.

## SECTION YA. HOUSEHOLD CHARACTERISTICS

The first part of the survey concerns the structure of your household and general information about the members of your household. A household is a group of people who live in a common dwelling (at the same address) and share joint financial and/or food resources. Persons included in the household are members of the household. A household may also consist of one member only.

HOUSEHOLD MEMBERS ARE PEOPLE WHO SHARE IN THE HOUSEHOLD'S EXPENSES, LIVE IN THE COMMON DWELLING AND HOLD NO PERMANENT RESIDENCE ELSEWHERE. TEMPORARILY ABSENT HOUSEHOLD MEMBERS SHOULD BE CONSIDERED MEMBERS IF THEY:

- HAVE NO OTHER MAIN DWELLING, HAVE RETAINED ECONOMIC TIES WITH THE HOUSEHOLD AND THEIR ABSENCE IS NOT SHORTER THAN 1 YEAR.
- ARE CHILDREN ABSENT DUE TO STUDIES OR A PARTNER ABSENT DUE TO WORK.

<b>Y</b>	How many people belong to your household?	_ _
----------	---	-----

Please state the names of your household members.

THE WRITING HAS TO BE STARTED FROM THE PERSON WHO MAINLY ANSWER TO THE QUESTIONS THEN HIS/HER SPOUSE OR PARTNER, CHILDREN AND OTHER MEMBERS!

	Column number	01	02	03	04	05	06	
<b>→</b> <b>BX</b>								
<b>Y0</b>	→ First name	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
<b>↓YA1</b>	Please indicate /Y0/'s gender. 1 – male 2 – female	_	_	_	_	_	_	
<b>YA2</b>	Indicate the date of birth of /Y0/ Day Month Year	_ _   _ _   _ _ _	_ _   _ _   _ _ _	_ _   _ _   _ _ _	_ _   _ _   _ _ _	_ _   _ _   _ _ _	_ _   _ _   _ _ _	
<b>YX2</b>	<b>ROUTE QUESTION:</b> <b>PERSON'S CURRENT AGE</b> <b>(A01-YA2)</b>	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	<=13 → YX3 14 → YA5
<b>YA3</b> ☀	What is the legal marital status of /Y0/ 1 Single, never been married 2 Married 3 Divorced 4 Widowed?	_	_	_	_	_	_	1,3,4 → YA5
<b>YA4</b>	Does /Y0/ live with his/her legal spouse? 1 Yes 2 No	_	_	_	_	_	_	1 → YX5
<b>YA5</b>	Is /Y0/ married by common law? 1 Yes 2 No	_	_	_	_	_	_	
<b>YX5</b>	<b>ROUTE QUESTION: IS THERE ONLY 1 MEMBER IN HOUSEHOLD? (Y=1)</b> 1 YES → YC1    2 NO → CONTINUE WITH THE NEXT MEMBER, IF LAST MEMBER CONTINUE YB1							

## SECTION YB. HOUSEHOLD RELATIONS

Next we will ask about relations of kinship in the household to determine your household type.

THE RELATIONS HAVE TO BE ASKED BY ROWS. FIRST WRITE DOWN WHO THE SECOND PERSON IS TO THE FIRST, THEN THE THIRD PERSON TO THE FIRST, THE THIRD PERSON TO THE SECOND AND SO ON. THE DATA ENTRY PROGRAMME PROVIDES THE CORRECT NAMES FOR EACH QUESTION.


YB1	Who is /Y0 in column 2 to //Y0 in column 1?	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
☀	01 Spouse or partner	1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	02 Child (incl. adopted)	2		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	03 Foster child (incl. partner's or spouse's child who is not a biological child)	3			■	■	■	■	■	■	■	■	■
	04 Parent	4				■	■	■	■	■	■	■	■
	05 Foster parent (incl. for partner's/spouse's child who is not a biological child)	5					■	■	■	■	■	■	■
	06 Grandparent (incl. their Partner who is not a biological grandparent)	6						■	■	■	■	■	■
	07 Grandchild (incl. Adopted or a spouse's/partner's grandchild who is not a biological grandchild)	7							■	■	■	■	■
	08 Daughter/son-in-law (incl. (foster) child's spouse or partner)	8								■	■	■	■
	09 Mother/father-in-law (incl. spouse's/partner's (foster) parent)	9									■	■	■
	12 Sister/brother (incl. step sister/brother)	10										■	■
	10 Other relative or non-relative	11											■
			12										

## SECTION YC. DEMOGRAPHIC DATA


Next we will ask about the demographic data of your household.

YX1	Column number	01	02	03	04	05	06	
YC1	What is the ethnic nationality of /Y0/?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
YC1n	1 Estonian	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC1n	2 Russian	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC1k	3 Other. SPECIFY	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YC2	Indicate the citizenship of /Y0/.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
YC2n	1 Estonian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
YC2n	2 Russian	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC2n	3 Other. SPECIFY	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC2k	9 Unspecified	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YC3	Indicate the country of birth of /Y0/.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
YC3k	IF YA2 YEAR BETWEEN 1920-1945 AN ADDITIONAL TEXT APPEARS: SPECIFY IF PERSON WAS BORN IN PETSERI COUNTY OR THE AREA BEHIND RIVER NARVA IN THE FORMER TERRITORIES OF THE ESTONIAN REPUBLIC THAT NO LONGER BELONG TO ESTONIA. IF YES, WRITE THE FORMER ESTONIAN TERRITORY OF PETSERIMAA OR THE AREAS BEHIND RIVER NARVA.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	



YC4	[TO BE ASKED IF BORN OUTSIDE OF ESTONIA] Since what date has ... been living in Estonia? Year	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	
	A							
B	[TO BE ASKED IF CURRENT OR PREVIOUS YEAR] Month <i>NB! If moved to Estonia more than once, record the date of the last move.</i>	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	
YC5	Is ... living... 1 Together with the household 2 Separately 3 Alone	_	_	_	_	_	_	
								

## SECTION YD. LIVING CONDITIONS

YD18eu	How much money is there in your household to be spent in a month usually including all incomes? Say the average sum in euros.  _ _ _ _ _ _ _  → <b>FINAL SENTENCE</b> 999998 REFUSAL 999999 DO NOT KNOW
YD19eu	Please indicate which of the following intervals the average monthly net income in your household falls into including all incomes in euros? Is it ...  1 up to 300 euro 2 301 – 450 euro 3 451 – 600 euro 4 601 – 850 euro 5 851 – 1100 euro 6 1101 – 1550 euro 7 1551 euros or more?

**FINAL SENTENCE: WE HAVE REACHED THE END OF THE SURVEY: THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR COOPERATION!**

## INTERVIEWER'S SECTION (CONTINUATION)

<b>A05</b>	FINISHING TIME OF INTERVIEW
<b>A</b>	_ _  HOUR
<b>B</b>	_ _  MINUTES
<b>A06</b>	LANGUAGE OF INTERVIEW 1 ESTONIAN 2 RUSSIAN
<b>A07</b>	WHO ELSE WAS PRESENT AT THE INTERVIEW? [NOTE ALL PERSONS]
<b>A</b>	1 NOBODY
<b>B</b>	2 CHILDREN UNDER 6 YEARS
<b>C</b>	3 CHILDREN AGED 6 AND OLDER
<b>D</b>	4 SPOUSE (PARTNER)
<b>E</b>	5 OTHER RELATIVES
<b>F</b>	6 OTHER ADULTS (NON-RELATIVES)
<b>A08</b>	WHAT IS THE NUMBER OF THE RESPONDENT WHO MAINLY ANSWERED THE QUESTIONS? COLUMN NUMBER  _ _
<b>A09</b>	THE INTERVIEW WENT... 1 VERY WELL 2 WELL 3 SATISFACTORILY 4 WITH DIFFICULTIES [ <b>EXPLAIN UNDER A16</b> ] 5 WITH GREAT DIFFICULTIES [ <b>EXPLAIN UNDER A16</b> ]
<b>A10</b>	HOW WAS THE QUESTIONNAIRE FILLED? 1 FACE-TO-FACE INTERVIEW 2 TELEPHONE INTERVIEW 3 SELF-ADMINISTERED QUESTIONNAIRE 4 OTHER. SPECIFY
<b>A16</b>	COMMENTS ABOUT THE INTERVIEW [WRITE ABOUT ALL DISTURBING FACTORS] ..... ..... .....
<b>A17</b>	INITIAL STATUS OF QUESTIONNAIRE <i>Filled only in laptop!</i> 1 – INCOMPLETE 2 – ENTERED 3 – TO BE SPECIFIED 4 – COMPLETED
<b>A18</b>	FINAL STATUS OF QUESTIONNAIRE <i>Filled only in laptop!</i> 1 – SENT 2 – UNSENT

# ESTONIAN LABOUR FORCE SURVEY 2012

## Personal questionnaire

SECTION A	Interviewer's section .....	2
SECTION C	Labour status during the reference week.....	3
SECTION D	Main job .....	3
SECTION E	Second jobs .....	8
SECTION F	Underemployment.....	9
SECTION G	Previous work experience of person not in employment ..	9
SECTION H	Job seeking.....	11
SECTION I	Changes during the previous year .....	13
SECTION YE	Education.....	16
SECTION J	Studies.....	16
SECTION K	Background information .....	19
SECTION M	Transition from work into retirement .....	21
	Interviewer's section (continuation).....	24

Reference week |\_\_| |\_\_| |\_\_| |\_\_| — |\_\_| |\_\_| |\_\_| |\_\_|  
                   number    day    month            day    month    year

Quarter        |\_\_|

Household number           |\_\_| |\_\_| |\_\_| |\_\_|

Household member number   |\_\_| |\_\_|

## SECTION A. INTERVIEWER'S SECTION

<b>Kviis</b>	MODE OF INTERVIEW 1 LAPTOP INTERVIEW 2 PAPER QUESTIONNAIRE	
<b>Rez</b>	REGIME 1 INTERVIEWER 2 ENCODER	
<b>Kys</b>	CODE OF INTERVIEWER	
<b>Kpk</b>	SURVEY AREA	
<b>Kjuht</b>	INTERVIEWER MANAGER'S AREA	
<b>A01</b>	DATE OF INTERVIEW	A01K DATE OF CONTINUATION IN CASE OF INTERRUPTION
<b>A</b>	DAY	DAY
<b>B</b>	MONTH	MONTH
<b>C</b>	YEAR	YEAR
<b>A02</b>	DATE OF INTERVIEW	A02K IN CASE OF INTERRUPTION, STARTING TIME OF CONTINUATION
<b>A</b>	HOUR	HOUR
<b>B</b>	MINUTES	MINUTES
<b>A03</b>	PLACE OF INTERVIEW  1 RESPONDENT'S PLACE OF RESIDENCE 2 RESPONDENT'S PLACE OF WORK / SCHOOL 3 RESPONDENT'S RELATIVES' / FRIENDS' HOME 4 INTERVIEWER'S PLACE OF WORK / PLACE OF RESIDENCE 5 INSTITUTION 6 ELSEWHERE (WRITE WHERE)	





### QUESTIONNAIRE USER'S INSTRUCTIONS:

- THE FIRST COLUMN CONTAINS THE CHARACTERISTIC'S NAME
- THE ROUTINGS WITH DIRECTIONS FOR WHAT QUESTION TO CONTINUE WITH, WHEN THEY ARE NEEDED, CAN BE FOUND IN THE LAST COLUMN OR BEHIND AN ANSWER OPTION
- WHEN NECESSARY THE ROUTING CAN BE FOUND IN FRONT OF THE QUESTION
- THE TEXT IN *ITALICS* IS ADDITIONAL INFORMATION FOR THE INTERVIEWER
- THE INTERVIEWER MUST READ THE TEXT UP TO THE SENTENCE TERMINATOR: A DOT OR A QUESTION MARK. IF THE DOT OR QUESTION MARK IS AT THE END OF THE ANSWER OPTIONS, THEN THOSE MUST BE READ TO THE RESPONDENT AS WELL.
- WHEN AN ANSWER OPTION HAS THREE DOTS IN FRONT OF IT, THE INTERVIEWER MUST REREAD THE QUESTION BEFORE EVERY ANSWER OPTION.
- THE OPTION "OTHER" MUST BE READ TO THE RESPONDENT IF IT IS NOT CAPITALIZED, AND NOT BE READ WHEN IT IS CAPITALIZED.
- CAPITALIZED TEXT IS MEANT AS ADDITIONAL INFORMATION FOR THE INTERVIEWER AND IT IS NOT READ TO THE RESPONDENT

THE ☀ SIGN INDICATES THAT THE CARD BOOK SHOULD BE USED TO SHOW THE RESPONDENT RESPONSE OPTIONS TO THE QUESTION. THE DATA ENTRY PROGRAMME IN THE LAPTOP USES THE WORD "CARD" TO INDICATE THIS NEED.













<b>D14</b> 	Is it a permanent or a fixed-term job? Is it a ... 1 permanent job → <b>D17</b> 2 training (apprenticeship, practice, etc.) 3 probation time job	4 seasonal job 5 odd job 6 other fixed-term job? Specify, which kind .....
<b>D15</b> 	What is your reason for a fixed-term job? If you ... 1 did not want permanent job 2 wanted permanent job, but have not found	3 don't have any preference?
<b>D16</b>	How many more months can you have this job? <b>OR</b> How many more months your probation period lasts?  _ _  months	
<b>D17</b>	Do you have a full-time or part-time job in this <u>enterprise/organisation</u> ? 1 Full-time → <b>D19</b> 2 Part-time	
<b>D18</b> <b>A</b> 	Why do you work part-time? 01 Studies 02 Own illness, injury or disability 03 Pregnancy or childbirth leave 04 Parental leave 05 Need to take care of children or incapacitated adults 06 Other personal or family responsibilities 07 Little work, few orders <b>01 to 03, 06 to 12 → D19</b>	08 Scarcity of raw materials, employer's economic difficulties 09 At this job, less than 35 hours per week is considered full-time 10 Did not find full-time work 11 Did not want to work full-time 12 OTHER. SPECIFY.....
<b>D18</b> <b>B</b>	Do you work part-time because suitable care services for children are not available or affordable? 1 Yes 2 No, other reason	
<b>D18</b> <b>C</b>	Do you work part-time because suitable care services for adults are not available or affordable? 1 Yes 2 No, other reason	
<b>D19</b>	How many hours per week do you usually work at this job?  _ _ _  hours	999 HARD TO SAY, HOURS WORKED VARY CONSIDERABLY FROM WEEK TO WEEK OR FROM MONTH TO MONTH
<b>D20</b> <b>A</b> <b>B</b> <b>C</b> <b>D</b> <b>E</b> <b>F</b> <b>G</b> <b>H</b>	Please, try to remember how many hours did you actually work at this job last week. Monday  _ _  hours Tuesday  _ _  hours Wednesday  _ _  hours Thursday  _ _  hours Friday  _ _  hours Saturday  _ _  hours Sunday  _ _  hours TOTAL  _ _ _  hours <i>NB! Consider the actual hours worked, including job tasks performed outside of workplace, overtime work. Do not consider lunch time, the time spent on going to and coming from work.</i>	
<b>D21</b>	Did you work less or more than usual last week? Did you ... 1 absent from the job → <b>D24A</b> 2 work less → <b>D23</b> 3 work same hours → <b>D24B</b> 4 work more?	
<b>D22</b> 	What was your reason for working more than usual? 1 Wish to make extra money 2 Wish to get days off → <b>D24B</b>	3 Work schedule, start of season 4 Overtime work 5 OTHER. SPECIFY .....






<b>D26</b>	Did you work in shifts in the past four weeks? 1 Yes 2 No <i>NB! If the start and end of the working day is fixed, it is not considered as shift work. An example, working regularly in the evenings or at night is not considered as shift work.</i>
<b>D27</b> 	Did you work in the evenings in the past four weeks (from 6 p.m. till 12 p.m.) ... 1 usually (at least half the working days) 2 sometimes (less than half the working days) 3 did not work in the evenings?
<b>D28</b> 	Did you work at nights during the past four weeks (after 12 p.m.) ... 1 usually (at least half the working days) 2 sometimes (less than half the working days) 3 did not work at nights?
<b>D29</b> 	Did you work on Saturdays during the past four weeks ... 1 on two or more Saturdays 2 on one Saturday 3 did not work on Saturdays?
<b>D30</b> 	Did you work on Sundays during the past four weeks ... 1 on two or more Sundays 2 on one Sunday 3 did not work on Sundays?
<b>D31A</b> 	Did you work at home during the past four weeks ... 1 usually (at least half the working days) 2 sometimes (less than half the working days) 3 did not work at home?
<b>D31B</b>	Did you use teleworking possibilities during the past four weeks? (Telework occurs when employees, who are expected to work normally from fixed locations, carry out all, or part of their work at home (or distant office etc) and transfer the product of their work to the employer using information and communication technologies.) 1 Yes 2 No → <b>D32A</b>
<b>D31C</b> 	How long did you do telework? Did you do it ... 1 during all working time 2 during most of the working time (3/4) 3 during half of the working time (1/2) 4 during quarter of the working time (1/4) 5 during less than quarter of the working time?
<b>D32A</b>  <b>B</b>	How far is your (main) job from your home?  _ _ _ _  kilometres  _ _ _ _  metres 9998 WORKING AT HOME → <b>D35</b> 9999 HARD TO SAY, WORK AT DIFFERENT PLACES Do you go to work from home usually (every day)? 1 Yes → <b>D33</b> 2 No
<b>D32C</b>	How far is your main job from your place of stay (second place of residence)?  _ _ _ _  kilometres,  _ _ _ _  metres 9998 WORKING AND STAYING AT THE SAME PLACE 9999 HARD TO SAY, WORK AT DIFFERENT PLACES
<b>D33</b> 	How do you usually go to your main job from your <u>home/ place of stay (second place of residence)</u> ? 1 On foot 2 By bike 3 By motorbike, motorcycle 4 By own car 5 By office car 6 By public transport 7 OTHER. SPECIFY .....
<b>D34</b>	How much time does it usually take for you to get to work from your <u>home/ place of stay (second place of residence)</u> ?  _ _ _  minutes 999 HARD TO SAY, WORK AT DIFFERENT PLACES
<b>D35</b> 	Does your job correspond to your educational level? 1 Yes 2 No, the job presupposes a more advanced level of education 3 No, the job presupposes a lower level of education







## SECTION F. UNDEREMPLOYMENT






<b>FX1</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> HOURS ANSWERED IN D19? 1 YES (0<D19<999) <span style="float:right">2 NO → <b>F02</b></span>
<b>F01</b>	Compared to the number of your current working hours, would you like to work ... 1 more hours 2 less hours 3 same hours? → <b>F03</b> <i>NB! In the question is meant that working more or less implies a corresponding increase or decrease of income.</i>
<b>F02</b>	How many hours a week would you like to work?   _ _  hours <span style="float:right">97 DON'T KNOW BUT WOULD LIKE TO WORK MORE HOURS 98 DON'T KNOW BUT WOULD LIKE TO WORK LESS HOURS</span>
<b>F03</b>	Have you been seeking for a new or an additional job over the past four weeks (incl. reference week)? 1 Yes 2 No → <b>F06</b> <i>NB! Seeking a job also includes preparations for starting entrepreneurship / a farm and waiting for an earlier contracted job to start.</i>
<b>F04</b> 	Why were you seeking a new or an additional job? 1 Risk or certainty of loss or termination of present job 2 To have a better pay 3 To have a more convenient journey to work 4 To have a job with a better fit with my individual qualifications and skills and/or better prospects for career advancement 5 To have a more convenient working time arrangement to care for children or or incapacitated adults 6 To have a more convenient working time arrangement for other personal or family reasons 7 To have a more adapted job for my health condition 8 Actual job is a transitional job for me ((until a more suitable job could be found) 9 Other reasons. Specify.....
<b>F05</b> 	What type of job did you seek? Did you seek for ... 1 an additional job to add more hours to those worked in present job 2 another job with more hours worked than in present job 3 another job with less hours worked than in present job 4 another job with the same hours worked than in present job 5 any job?  → <b>H05A</b>
<b>F06</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> DOES THE RESPONDENT WANT TO WORK MORE? 1 YES (F01=1 OR F02=97) 2 NO → <b>H19A</b>
<b>F07</b> 	You did not seek a job, but in what way would you like to work more hours? Would you like ... 1 to have a second / additional job 2 to have a new job with longer working hours 3 to have longer working hours at the present job 4 to work more in any of the ways mentioned above?  → <b>H17</b>





## SECTION G. PREVIOUS WORK EXPERIENCE OF PERSON NOT IN EMPLOYMENT


<b>G01</b>	Have you ever been in employment? 1 Yes <span style="float:right">2 No → <b>SECTION H</b></span>
<b>G02</b> <b>A</b> <b>B</b>	When did you last have a job? Year       _ _ _ _  Month      _ _
<b>G03</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> DID THE RESPONDENT HAVE HIS/HER LAST JOB LESS THAN 10 YEARS AGO (See G02)? 1 YES <span style="float:right">2 NO → <b>G06A</b></span>

<b>G04</b> <b>A</b> 	What was your reason for leaving the job? 01 Closing down or bankruptcy of enterprise/organisation      10 Retirement at the established pension age 02 Reorganisation or privatisation of enterprise/organisation      11 Early retirement 03 Dismissal      12 Parental leave 04 Personnel reduction      13 Need to take care of children or incapacitated adults 05 Expiring of fixed-term contract or probation time 06 End of farming / sole proprietorship      14 Other personal or family responsibilities 07 Military service      15 Other reasons related to work (See G04B) 08 Own illness, injury or disability      16 OTHER. SPECIFY..... 09 Education or training <b>01 to 14, 16 → G05A</b>
<b>G04</b> <b>B</b> 	What kind of reasons related to work? [CODE ALL ANSWERS] 1 The other employer proposed a better job (higher salary, better work conditions etc)      5 Job was too difficult 2 Salary was too small      6 Conflict with the employer 3 Working conditions were too bad      7 Conflict with colleagues 4 Did not like content of this job      8 Wanted to start own business/farm 9 OTHER. SPECIFY .....
<b>G05A</b> <b>n</b> <b>k</b>	What was the main economic activity of this enterprise/institution? ..... CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!..... 
<b>G05A</b> <b>x</b>	Did you work in a local unit of this enterprise/institution that had a different address? 1 Yes → <b>G05B</b> 2 No
<b>G05A</b> <b>y</b>	Did you work in a local unit of this enterprise/institution that had a different field of activity? 1 Yes      2 No → <b>G06A</b>
<b>G05B</b> <b>n</b> <b>k</b>	What was the main economic activity of this branch..... CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!..... 
<b>G06A</b>	What was Your occupation? Please indicate your occupational title.
<b>G06B</b> <b>n</b> <b>k</b>	Please describe the main tasks of your job..... CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!..... 
<b>G06C</b>	Did you have supervisory responsibilities (did you supervise other employees, took charge of the work done etc)?      1 Yes      2 No
<b>G07A</b> 	Which of the following categories did you belong to in this <u>enterprise/organisation</u> ? Were you an ... 1 employee      4 sole proprietor      7 unpaid family worker 2 employer      5 farmer with no paid employees      8 member of a co-operative? 3 Farmer with paid employees      6 Freelancer      9 OTHER. SPECIFY <b>2 to 9 → SECTION H</b>
<b>G07B</b>	How many persons were employed at this enterprise? 1 1 to 10      2 11 or more
<b>G08A</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> DID THE RESPONDENT HAVE HIS/HER LAST JOB LESS THAN 10 YEARS AGO (See G02)? 1 YES      2 NO → <b>SECTION H</b>
<b>G08B</b> 	How your employment contract terminated? 1 On the initiative of the employee 2 On the initiative of the employer 3 By agreement of the parties 4 Upon expiry of the term 5 At the request of third parties or in circumstances which are independent of the parties 6 OTHER. SPECIFY ..... 7 Did not work under employment contract

## SECTION H. JOB SEEKING

<b>H01</b>	Have you been seeking for a job in the last four weeks (incl. reference week)? 1 Yes → <b>H04</b> <span style="float: right;">2 No</span> <i>NB! Seeking a job also includes preparations for starting entrepreneurship / a farm and waiting for an earlier contracted job to start.</i>
<b>H02A</b> 	Why did you not seek for a job? 01 Waited for the work season to start <span style="float: right;">10 Other personal or family responsibilities (change of residence, need to take care of family etc)</span> 02 Waited for a reply from the employer (lay-offs) 03 Education or training <span style="float: right;">11 Retirement age</span> 04 Military service <span style="float: right;">12 No residence permit or work permit</span> 05 Imprisonment <span style="float: right;">13 Lack of work in the nearby areas</span> 06 Own illness, injury or disability <span style="float: right;">14 Do not believe in finding a job</span> 07 Pregnancy or childbirth leave <span style="float: right;">15 Tired of unsuccessful job seeking</span> 08 Parental leave <span style="float: right;">16 Did not want / need a job, did not want a new job at once</span> 09 Need to take care of children or incapacitated adults <span style="float: right;">17 OTHER. SPECIFY .....</span> <b>01 to 07, 10 to 17 → H03A</b>
<b>H02B</b>	Do you not seek for a job because suitable care services for children are not available or affordable? 1 Yes <span style="float: right;">2 No, other reason</span>
<b>H02C</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> IS THE RESPONDENT ON PARENTAL LEAVE (See H02A)? 1 YES (H02A=08) → <b>H03</b> <span style="float: right;">2 NO</span>
<b>H02D</b>	Do you not seek for a job because suitable care services for adults are not available or affordable? 1 Yes <span style="float: right;">2 No, other reason</span>
<b>H03</b>	Would you like to start working if there was an opportunity? 1 Yes → <b>H17</b> <span style="float: right;">2 No → <b>H19A</b></span>
<b>H04</b> 	Which of the following categories did you belong to when starting job seeking? 01 Lost a job because of dismissal or personnel reduction <span style="float: right;">11 Non-working student</span> 02 Lost a job because of expiring of employment contract <span style="float: right;">12 Non-working retired</span> 03 Quit a job <span style="float: right;">13 Non-working disabled</span> 04 Entrepreneur <span style="float: right;">14 On pregnancy or childbirth leave</span> 05 Farmer <span style="float: right;">15 On parental leave</span> 06 Unpaid family worker <span style="float: right;">16 Homemaker</span> 07 Freelancer <span style="float: right;">17 Released from imprisonment</span> 08 Released from military service <span style="float: right;">18 On lay off</span> 09 Graduated from school <span style="float: right;">19 OTHER. SPECIFY .....</span> 10 Quit studies <i>NB! Seeking a job also includes preparations for starting entrepreneurship / a farm and waiting for an earlier contracted job to start.</i>
<b>H05</b> <b>A</b> <b>B</b>	Since when have you been seeking a job?  _ _ _ _  Year  _ _  Month <i>NB! Job seeking may have started also during employment.</i>
<b>H06</b> 	Were you seeking a job, planning to start own enterprise or a farm? 1 Was seeking a job <span style="float: right;">→ <b>H13</b></span> 2 Was planning to start own enterprise <span style="float: right;">→ <b>H13</b></span> 3 Was planning to start a farm <span style="float: right;">→ <b>H13</b></span> <i>NB! Job seeking is also waiting for an earlier contracted job to start.</i>
<b>H07</b> 	Were you seeking a permanent or a fixed-term job? 1 Only permanent job 2 Permanent job, but would also accept a fixed-term job 3 Fixed-term job, but would also accept a permanent job 4 Only fixed-term job
<b>H09</b> 	Were you seeking a full- or part-time job? 1 Only full-time job 2 Full-time job, but would also accept a part-time job 3 Part-time job, but would also accept a full-time job 4 Only part-time job

<b>H11</b> <b>Aeu</b>	How high should the gross salary be for you to accept the job?  _ _ _ _ _  euros a month
<b>H11</b> <b>Beu</b> 	[TO BE ASKED IF DIDN'T RESPOND TO QUESTION H11Aeu] Would you accept a job if the (gross) wages were ... 01 at least 150 euros a month 02 at least 250 euros a month 03 at least 300 euros a month 04 at least 400 euros a month 05 at least 450 euros a month 06 at least 600 euros a month 07 at least 650 euros a month 08 at least 950 euros a month 09 at least 1300 euros a month 10 at least 1350 euros or more a month?
<b>H12</b>	Are you seeking a job only on your level of education or would you also accept a job requiring a lower level of education? 1 Only on the corresponding level of education 2 Would also accept a job requiring a lower level of education
<b>H13</b> 	What steps have you taken during the past four weeks to find a job? Did you ... [CODE ALL ANSWERS] 01 seek a job through the Unemployment Insurance Fund (prev. Labour Market Board) 02 seek a job through private employment bureau 03 contact employers directly 04 ask relatives or friends 05 respond to job advertisements 06 place job advertisements 07 watch job advertisements 08 go to a job interview, took an exam or a test 09 seek for land, rooms, equipment, employees, etc. to start an enterprise/farm 10 apply to register own enterprise/farm, for activity licence or loan 11 wait for an answer to a job application 12 wait for an answer from the Unemployment Insurance Fund 13 wait for results of competition to a job at a state or municipal institution (according to the Public Service Act) 14 wait for an earlier contracted job to start within a period of at most 3 months 15 wait for an earlier contracted job to start after 3 months? 16 OTHER. SPECIFY.....
<b>H14</b>	Which step could be considered the most important in your case?  _ _  Number of variant
<b>H15</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> DID THE RESPONDENT SEEK A JOB THROUGH THE UNEMPLOYMENT INSURANCE FUND IN ORDER TO FIND A JOB? 1 Yes (H13A=1) → H17 2 No
<b>H16</b> 	Why did you not contact the Unemployment Insurance Fund (prev. Labour Market Board)? 1 The Unemployment Insurance Fund was located too far 2 The Unemployment Insurance Fund did not offer a suitable job 3 Unemployment benefits were too low 4 Were not entitled to unemployment benefits 5 Were not entitled to unemployment insurance benefit 6 It was against my principles to register 7 It was not necessary, I managed myself 8 OTHER. SPECIFY .....
<b>H17</b>	If you would have been offered a job last week, could you have started within two weeks? 1 Yes --> H19A 2 No
<b>H18</b> 	Why could you not have started working within two weeks? 1 Studies 2 Training 3 Own illness, injury or disability 4 Need to take care of children or incapacitated adults 5 Other personal or family responsibilities 6 Military service 7 Have to get free from the present job 8 OTHER. SPECIFY.....

<b>H19A</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> IS THE RESPONDENT AGED BETWEEN 16 AND 62 (See YA2) 1 YES 2 NO → <b>I00</b>
<b>H19B</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> IS THE RESPONDENT EMPLOYED AND WORKING UNDER PERMANENT CONTRACT (See D06 page 7)? 1 YES (D06A=1, 4) → <b>I00</b> 2 NO
<b>H19C</b>	Are you registered at the Unemployment Insurance Fund (prev. Labour Market Board)? 1 Yes 2 No → <b>I00</b>
<b>H21</b>	Are you entitled to unemployment insurance benefit or unemployment benefit? 1 Unemployment insurance benefit 2 Unemployment benefit 3 No → <b>H23</b>
<b>H22</b> <b>AAeu</b> <b>Aeu</b> <b>Beu</b> <b>Ceu</b>	Last month, in what amount did you receive ... ... unemployment insurance benefit?           euros ... unemployment benefit?           euros ... training allowance?           euros ... labour market support?           euros
<b>H23</b>	How many job offers have you received from the Unemployment Insurance Fund (prev. Labour Market Board)?         number of job offers 0 → <b>SECTION I00</b>
<b>H24</b> 	Why you did not take the job when offered? [CODE ALL ANSWERS] 1 The working place was too far from home 2 The transport conditions would not have allowed to attend that job 3 The salary offered was too low 4 The job offered was already unavailable 5 I did not have the necessary qualifications for that job 6 I did not know the language well enough for that job 7 I had a record of undisciplined behaviour from the previous job 8 The employer wanted someone younger 9 OTHER. SPECIFY .....


<b>I00</b>	When did you start working at your first regular job?
<b>A</b>	Year           [9999 HAS NEVER WORKED]
<b>B</b>	Month
	<i>NB! "The first regular job" refers to a job that the respondent had for more than 3 months. "The first regular job" does not refer to casual work, apprenticeship or trainee work, summer/student job..</i>

## SECTION I. CHANGES DURING THE PREVIOUS YEAR

Following questions are about changes in your working life during the last year

<b>I01</b>	Did you have a job one year ago? Were you employed in entrepreneurship, business activities or individual work; did you work in a family enterprise or on a farm, or as a freelancer? 1 Yes → <b>I03A (EMPLOYMENT)</b> 2 No
<b>I02</b>	Were you seeking a job one year ago? 1 Yes → <b>I10A (UNEMPLOYMENT)</b> 2 No → <b>I12A (INACTIVITY)</b> <i>NB! Seeking a job also includes preparations for starting entrepreneurship / a farm and waiting for an earlier contracted job to start.</i>

## EMPLOYMENT


↓IX1	Main jobs	1	2	3	
<b>I03A</b>	Please indicate the full name of the enterprise /institution where you where was your main job one year ago? <b>OR</b> Please indicate the full name of the enterprise /institution where was your next main job? <i><b>NB!</b> Main job could also be working on a farm or in a family enterprise, freelancing, sale of self-produced agricultural products, individual work, etc.</i>	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	
<b>I03B</b>	Where was your workplace situating? Country of workplace	.....  _ _ _	.....  _ _ _	.....  _ _ _	
<b>I04 A B</b>	When did you start at this job?  Year Month	_ _ _ _   _ _	_ _ _ _   _ _	_ _ _ _   _ _	
<b>I05A n k</b>	What was the main economic activity of this enterprise/institution? ..... CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!	..... .....  _ _ _	..... .....  _ _ _	..... .....  _ _ _	
<b>I05A x</b>	Did you work in a local unit of this enterprise/institution that had a different address? 1 Yes                    2 No	_	_	_	<b>1 → I03all</b>
<b>I05A y</b>	Did you work in a local unit of this enterprise/institution that had a different field of activity? 1 Yes                    2 No	_	_	_	<b>2 → I06A</b>
<b>I03A all</b>	Please indicate the full name of this local unit.	.....	.....	.....	
<b>I05B n k</b>	What is the main economic activity of this branch CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	
<b>I06A</b>	What was Your occupation? Please indicate your occupational title.	.....	.....	.....	
<b>I06B n k</b>	Please describe the main tasks of your job. .... CLASS DESCRIPTION. FILLED AUTOMATICALLY!	.....  _ _ _ _	.....  _ _ _ _	.....  _ _ _ _	
<b>I08</b> 	To which of the following groups did you belong in this enterprise/organisation? Were you an ... 1 employee 2 employer 3 farmer with paid employees 4 sole proprietor 5 farmer with no paid employees 6 freelancer 7 unpaid family worker 8 member of a co-operative? 9 OTHER. SPECIFY .....	_	_	_	
<b>I09A</b>	1 Do you have this job until now 2 did you start working in a new job 3 did you start job seeking or 4 you did not working or seeking for a job?	_	_	_	<b>1→YE1 3→I10A 4→I12A</b>
<b>I09B</b>	Did you start working in a current job? 1 Yes                    2 No	_	_	_	<b>1→YE1 2→I03A</b>



## UNEMPLOYMENT

IX2	Periods of unemployment	1	2	3	
<b>I10</b> <b>A</b> <b>B</b>	Which year and month did you begin to seek for a job? Year Month	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	
<b>I11A</b>	1 Did you find a job 2 did you stop job seeking or 3 do you still continue job seeking?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>2→I12A</b> <b>3→YE1</b>
<b>I11B</b>	Did you find a current job? 1 Yes                      2 No	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>1→YE1</b> <b>2→I03A</b>


## INACTIVITY

IX3	Periods of inactivity	1	2	3	
<b>I12A</b> <b>B</b>	When did the period start during which you neither worked nor sought for a job (period of inactivity)? [9999 HAS NEVER WORKED] Year Month	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	
<b>I13</b> 	Why did you not working? <b>OR</b> Why did you not start to seek for a job? <b>OR</b> Why did you quit job seeking? 1 Studies, plans for further education 2 Military service 3 Own illness or injury 4 Disability 5 Pregnancy or childbirth leave or parental leave 6 Need to take care of children or incapacitated adults, other personal or family responsibilities 7 Retirement age 8 Do not believe in possibility of finding a job 9 OTHER. SPECIFY .....	<input type="text"/> ..... .....	<input type="text"/> ..... .....	<input type="text"/> ..... .....	
<b>I14A</b>	1 Was there later any other reason why you did not start job seeking 2 You started job seeking 3 You started working without prior job seeking or 4 You are still inactive? <i>NB! The change of reason for inactivity is recorded only for last 12 months!</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>1→I12A</b> <b>2→I10A</b> <b>4→YE1</b>
<b>I14B</b>	Did you start working in a current job? 1 Yes                      2 No	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>1→YE1</b> <b>2→I03A</b>







<b>J21</b>	<p>How many hours did you spent on <b>all courses</b> within the last four weeks (excl. time for home assignments)?</p> <p>.....</p> <p>Total  _ _ _  hours</p> <p><i>NB! In case of courses which started more than four weeks ago or will continue after reference week only time spent on courses during the last four weeks should be included.</i></p>
<b>J22</b> 	<p>In the past four weeks, did you use any of the following methods for non-taught learning with the purpose to improve your skills? Did you use ...</p> <p>[CODE ALL ANSWERS]</p> <p><i>NB! Non-taught learning which was part of studies at schools of general education, vocational education or higher education or training courses (training courses at work, conferences, seminars, unemployment training, hobby courses, other taught activities) already reflected in the section of studies need not be repeated here.</i></p> <p>1 self studying by making use of printed material (e.g. professional books, magazines etc)  2 computer based learning/training, online internet based web education  3 self studying by using computer (excl. internet) or other electronic facilities (tapes, videos etc)  4 visiting facilities aimed at transmitting educational content (library, learning centres etc)  5 self studying by other ways? Specify.....</p>

## SECTION K. BACKGROUND INFORMATION



<b>K01</b>	<p>When were you born?</p> <p><b>A</b> Day  _ _ </p> <p><b>B</b> Month  _ _ </p> <p><b>C</b> Year  _ _ _ _ </p> <p><b>D</b> SEX 1 MALE 2 FEMALE</p>
<b>K02A</b>	<p><b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b></p> <p>IS THE RESPONDENT'S FATHER A MEMBER OF THE HOUSEHOLD?</p> <p>1 YES (See YA1, YB1) → <b>K02E</b> 2 NO</p>
<b>K02B</b>	<p>What is the country of birth of your father?.....  _ _ _ </p> <p>998 BORN OUTSIDE ESTONIA, COUNTRY UNKNOWN</p> <p>997 FATHER UNKNOWN</p>
<b>K02E</b>	<p><b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b></p> <p>IS THE RESPONDENT'S MOTHER A MEMBER OF THE HOUSEHOLD?</p> <p>1 YES (See YA1, YB1) → <b>K03</b> 2 NO</p>
<b>K02F</b>	<p>What is the country of birth of your mother?.....  _ _ _ </p> <p>998 BORN OUTSIDE ESTONIA, COUNTRY UNKNOWN</p> <p>997 MOTHER UNKNOWN</p>
<b>K03</b>	<p>Where do you live at the moment?</p> <p>Village / township / town.....  _ _ _ _ </p> <p>County..... Country .....  _ _ _ </p>
<b>K04</b>	<p>Where did you live one year ago?</p> <p>1 Same <u>village / township / town</u> → <b>K05A</b></p> <p>2 Elsewhere</p> <p>Village / township / town.....  _ _ _ _ </p> <p>County..... Country .....  _ _ _ </p>
<b>K05</b>	<p>What is your domestic language? If you speak several languages at home, please name them all, starting from the one which is used most frequently.</p> <p><b>A</b> .....First language at home  _ _ _ </p> <p><b>B</b> .....Second language at home  _ _ _ </p> <p><b>C</b> .....Third language at home  _ _ _ </p> <p><b>ONLY ONE DOMESTIC LANGUAGE → K06</b></p>







## SECTION M. TRANSITION FROM WORK INTO RETIREMENT


<b>MX00</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> IS THE SURVEY WEEK IN THE 2ND OR 4TH QUARTER (see Cover Sheet)? 1 YES 2 NO → <b>FINAL SENTENCE</b>
<b>MX01</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT</b> IS THE RESPONDENT BETWEEN 50 AND 69 YEARS OF AGE (see YA2)? 1 YES 2 NO → <b>FINAL SENTENCE</b>
<b>MX02</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT EMPLOYED (SECTION D IS FILLED)?</b> 1 YES → <b>M01</b> 2 NO
<b>MX03</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: HAS THE RESPONDENT EVER BEEN IN EMPLOYMENT (G01=1) AND WAS AGED 50 OR OVER THEN LEFT LAST JOB (G02A-K01C &gt; 49)?</b> 1 YES 2 NO → <b>FINAL SENTENCE</b>

The promotion of active ageing is one of the targets of Estonia's employment strategy. Better work conditions shall help workers to stay longer in the labour market. For this purpose statistical information describing transition from work into retirement is needed. Following questions are about when and how people stopped or plan to stop working.

<b>M01</b>	Do you receive any pension? 1 Yes 2 No → <b>MX09</b> 3 DO NOT KNOW									
<b>M02A</b> 	Do you receive... 01 old-age pension 02 early retirement pension 03 deferred old-age pension 04 old-age pension under favourable conditions 05 superannuated pension 06 pension for incapacity for work 07 survivor's pension 08 national pension 09 OTHER STATE PENSION [RECORD]..... 10 do not receive state pension?									
<b>M02B</b>	Do you receive pension from ... <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Yes</td> <td style="text-align: center;">No</td> </tr> <tr> <td>1 ... second pension pillar (mandatory funded pension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2 ... third pension pillar (supplementary funded pension)?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>		Yes	No	1 ... second pension pillar (mandatory funded pension)?	1	2	2 ... third pension pillar (supplementary funded pension)?	1	2
	Yes	No								
1 ... second pension pillar (mandatory funded pension)?	1	2								
2 ... third pension pillar (supplementary funded pension)?	1	2								
<b>MX04</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IF M01=3 AND M02A&gt;9 AND M02B_1 ≠ 1 AND M02B_2 ≠ 1 → MX09</b>									
<b>M03</b>	At which age did you start to receive the /M02A, M02B/ pension? aged  _ _  <i>NB! In case of several pensions received code the age then first old-age pension was received. All pensions marked in questions M02A and M02B excl. pension for incapacity for work and survivor's pension are old-age pensions.</i>									
<b>MX05</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT EMPLOYED (SECTION D IS FILLED)?</b> 1 YES → <b>MX07</b> 2 NO									
<b>MX06</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT SEEKING A JOB (H01=1)?</b> 1 YES → <b>MX12</b> 2 NO									
<b>M04</b> 	What was the main reason for not staying longer at work? Was it ... 1 favourable financial arrangement to leave 2 job lost 3 reached compulsory retirement age (for occupations with age restriction) 4 reached legal pension age 5 other job-related reason (unsuitable working time pattern, tasks, work environment, employer's attitude, etc.) 6 own illness, injury or disability 7 need to take care of children or incapacitated adults 8 other personal or family-related reason 9 other reason? Record.....									
<b>M05</b>	Would you like to stay longer at the labour market (stay at work or to start new job) if there was an opportunity? 1 Yes 2 No									

<b>M06</b>	Before leaving the last job, did you reduce your working hours <b>in a move towards full retirement</b> ? 1 Yes 2 No → <b>MX12</b>
<b>M07</b>	Did you reduce your working hours ... 1 before receiving the first pension 2 since or after receiving the first pension? → <b>MX12</b>
<b>MX07</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT BETWEEN 55 AND 69 YEARS OF AGE (see YA2)?</b> 1 YES 2 NO → <b>M10</b>
<b>M08</b>	Have you reduced your working hours <b>in a move towards full retirement</b> ? 1 Yes 2 No → <b>M10</b>
<b>M09</b>	Did you reduce your working hours ... 1 before receiving the first pension 2 since or after receiving the first pension?
<b>M10</b> 	Do you have a financial incentive that makes you as pensioner stay at work? If ... [CODE MAXIMUM 2 ANSWERS] 1 yes, to increase retirement pension entitlements in future 2 yes, to increase current household income 3 no financial incentive? → <b>M12</b>
<b>MX08</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: DOES RESPONDENT NAME BOTH FINANCIAL INCENTIVES (M10=1 &amp; M10=2)?</b> 1 YES 2 NO → <b>M12</b>
<b>M11</b> 	What is the main reason for you? If ... 1 to increase retirement pension entitlements in future 2 to increase current household income 3 both are equally important?
<b>M12</b> 	When do you plan to stop all work (employment, self-employment or other work for pay or profit? If ... 1 in up to 1 year 2 in 1–3 years (in more than 1 year up to 3 years) 3 in 3–5 years (in more than 3 years up to 5 years) 4 in 5–10 years (in more than 5 years up to 10 years) 5 more than 10 years? → <b>MX12</b>

<b>MX09</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT EMPLOYED (SECTION D IS FILLED)?</b> 1 YES → <b>MX11</b> 2 NO
<b>MX10</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: HAS RESPONDENT BEEN SEEKING FOR A JOB (H01=1)?</b> 1 YES 2 NO → <b>M18</b>
<b>M13</b> 	Thinking about time then you will start to receive the pension, do you expect ... 1 to continue staying in the labour market (working or looking for a job) 2 stop working or looking for a job immediately when receiving the pension → <b>M18</b> 3 stop working or looking for a job already before receiving the pension? → <b>M18</b>
<b>M14</b>	Do you have a financial incentive that makes you as pensioner stay at work? 1 Yes 2 No → <b>M18</b>

<b>MX11</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: IS THE RESPONDENT BETWEEN 55 AND 69 YEARS OF AGE (see YA2)?</b> 1 YES 2 NO → <b>M16</b>
<b>M15</b>	Have you reduced your working hours in a move towards full retirement? 1 Yes 2 No
<b>M16</b> 	Thinking about time then you will start to receive the pension, do you expect ... 1 to continue working 2 stop working immediately when receiving the pension → <b>M18</b> 3 stop working already before receiving the pension? → <b>M18</b>



<b>M17</b>	Do you have a financial incentive that makes you plan to stay at work as pensioner? 1 Yes 2 No → M18
<b>MX12</b>	<b>INTERVIEWER CHECKPOINT: DOES RESPONDENT RECEIVE PENSION FROM SECOND OR THIRD PENSION PILLAR (M02B_1=1 OR M02B_2=1)?</b> 1 YES → FINAL SENTENCE 2 NO
<b>M18</b>	Have you joined ...
	Yes                      No
	1 ... the second pension pillar (mandatory funded pension)?                      1                      2
	2 ... the third pension pillar (supplementary funded pension)?                      1                      2

**FINAL SENTENCE: WE HAVE REACHED THE END OF THE SURVEY: THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR COOPERATION!**

### INTERVIEWER'S REMARKS (CONTINUATION)

<b>A05</b> <b>A</b> <b>B</b>	FINISHING TIME OF INTERVIEW   _ _  HOUR  _ _  MINUTES	IN CASE OF INTERRUPTION, FINISHING TIME OF CONTINUATION   _ _  HOUR  _ _  MINUTES
<b>A06</b>	LANGUAGE OF INTERVIEW 1 ESTONIAN 2 RUSSIAN	
<b>A07</b> <b>A</b> <b>B</b> <b>C</b> <b>D</b> <b>E</b> <b>F</b>	WHO ELSE WAS PRESENT AT THE INTERVIEW? [NOTE ALL PERSONS] 1 NOBODY 2 CHILDREN UNDER 6 YEARS 3 CHILDREN AGED 6 AND OLDER 4 SPOUSE (PARTNER) 5 OTHER RELATIVES 6 OTHER ADULTS (NON-RELATIVES)	
<b>A09</b>	GENERALLY, THE INTERVIEW PROCEEDED... 1 VERY WELL                      4 WITH DIFFICULTIES → [EXPLAIN UNDER A16] 2 WELL                                      5 WITH GREAT DIFFICULTIES → [EXPLAIN UNDER A16] 3 FAIRLY WELL	
<b>A11</b>	ANSWERED... 1 THE RESPONDENT 2 THE RESPONDENT WITH SOMEONE ELSE'S ASSISTANCE 3 OTHER MEMBER OF THE HOUSEHOLD                      MEMBER'S/COLUMN NUMBER  _ _  4 SOMEONE ELSE OUTSIDE OF THE HOUSEHOLD	
<b>A12</b>	DOES THE RESPONDENT LIVE AT AN INSTITUTION OR PLACE OF PUBLIC ACCOMMODATION? 1 YES                      2 NO → A14	
<b>A13</b>	TYPE OF INSTITUTION 1 INSTITUTION OF EDUCATION (DORMITORIES OF SCHOOLS WHERE CHILDREN ARE PROVIDED FOR BY THE INSTITUTION) 2 INSTITUTION OF HEALTH CARE (HOSPITALS, REHABILITATION CENTRES, ETC.) 3 INSTITUTION OF SOCIAL CARE (CHILDREN'S HOMES, SCHOOL-HOMES, NURSERY HOMES, ETC.) 4 MILITARY INSTITUTION (BARRACKS, ETC.) 5 RELIGIOUS INSTITUTION (CONVENTS, ETC.) 6 ANOTHER INSTITUTION (PRISONS, PRE-TRIAL PRISONS, ETC.) 7 PLACE OF PUBLIC ACCOMMODATION (HALLS OF RESIDENCE, ACCOMMODATION PLACES FOR WORKERS/STUDENTS, HOTELS, ETC.)	
<b>A14</b>	DOES THE RESPONDENT LIVE SEPARATELY FROM HIS/HER HOUSEHOLD (B11=2)? 1 YES                      2 NO → A16	
<b>A15</b>	THE INTERVIEW TOOK PLACE... 1 IN THE PLACE OF RESIDENCE OF THE HOUSEHOLD (TOWN/RURAL MUNICIPALITY) 2 IN THE PLACE OF RESIDENCE OF THE RESPONDENT (TOWN/RURAL MUNICIPALITY)	

<b>A16</b>	REMARKS CONCERNING THE INTERVIEW [WRITE ABOUT ALL THE PROBLEMS] ..... ..... ..... .....
<b>A17</b>	INITIAL STATE OF QUESTIONNAIRE <i>To be completed only in computer!</i> 1 – TO BE COMPLETED 2 – ENTERED 3 – TO BE SPECIFIED 4 – OK
<b>A18</b>	FINAL STATE OF QUESTIONNAIRE <i>To be completed only in computer!</i> 1 – SENT 2 – UNSENT

# ESTONIAN LABOUR FORCE SURVEY 2012

## **Interviewer's manual**

Tallinn 2012

**CONTENTS**

- 1. OBJECTIVE OF THE LABOUR FORCE SURVEY..... 3
- 2. SAMPLE ..... 4
- 3. MAIN DEFINITIONS ..... 5
- 4. INTERVIEWER'S SECTION ..... 6
- 5. HOUSEHOLD QUESTIONNAIRE..... 8
  - 5.1. SECTION YA. Household characteristics..... 9
  - 5.2. SECTION YB. Household relations ..... 9
  - 5.3 SECTION YC. Demographic data ..... 10
  - 5.4 SECTION YD. Living conditions..... 11
- 6. PERSONAL QUESTIONNAIRE..... 11
  - 6.1 Section C. Labour status during the reference week..... 11
  - 6.2 Section D. Main job..... 14
  - 6.3 Section E. Second jobs..... 26
  - 6.4 Section F. Underemployment ..... 27
  - 6.5 Section G. Previous work experience of person not in employment ..... 28
  - 6.6 Section H. Job seeking ..... 30
  - 6.7 Section I. Changes during the previous year ..... 33
    - Employment ..... 34
    - Unemployment..... 34
    - Inactivity ..... 35
  - 6.8 Section YE. Education ..... 35
  - 6.9 Section J. Studies ..... 40
  - 6.10 Section K. Background information ..... 42
  - 6.11 Section M. Transition from work to retirement ..... 45
- 7. FORM OF THE QUESTIONNAIRE..... 51

## 1. OBJECTIVE OF THE LABOUR FORCE SURVEY

The objective of the Labour Force Survey is to get overview about employment, unemployment, job conditions and changes in the labour market.

The labour force survey conducted in the United States in 1940 is considered the first labour force survey of the present time. The history of European labour force surveys begins later, in France in 1950. The labour force survey covering the Member States of the European Union began in the 1960s. In the Central and Eastern European countries the labour force surveys began in the 1990s, in Estonia in 1995.

In labour force surveys the methodology of the International Labour Organisation is used, which guarantees the comparability of the data. The labour force survey is a sample survey in which the data are collected from the people. The labour force survey covers the whole working-age population.

The Statistics Estonia conducted the first labour force survey at the beginning of 1995 (ELFS 95). In 1997–1999 the survey was conducted in the 2nd quarter. Starting from the year 2000 the survey data are collected all the year round and the results are for the quarters and the year.

In developing the labour force survey in Estonia, the need of the labour force survey of the European Union has also been followed. The Labour Force Survey of the European Union is based on the corresponding regulation of the European Union, according to which all Member States are obliged to conduct the labour force survey and forward the data to the Eurostat.

According to the regulation adopted in 1991 the labour force survey of the European Union was to be conducted in the 2nd quarter. According to the regulation adopted in 1998 (Council Regulation No 577/98) the Labour Force Survey is a continuous survey providing quarterly and annual results. The regulation prescribes the list of data to be forwarded to the Eurostat, the criteria of authenticity, etc.

Since 2001, the Estonian Labour Force Survey questionnaire includes an ad hoc module, the contents of which vary from year to year. The module is compiled in accordance with the relevant EU regulations. The aim of the added module is to gather detailed information about an aspect of life directly relevant to the labour market. The themes of ad hoc modules already contacted and to be contacted in forthcoming years are the following:

- 2001 Length and patterns of working time (Section D cont. in the questionnaire)
- 2002 Health and ability to work (Section L)
- 2003 Lifelong learning (2nd and 4th quarter) (Section cont.)
- 2004 Work organisation and working time arrangements (Section D cont.)
- 2005 Reconciliation of work and family life (Section L)
- 2006 Transition from work to retirement (Section M)
- 2007 Accidents at work and work-related health problems (Section L)
- 2008 Labour market situation of migrants and the immediate descendants of migrants (Section B, Section K continuation)
- 2009 Entry of the young people into the labour market (2nd and 4th quarter) (Section JN)
- 2010 Reconciliation between work and family life (2nd and 4th quarter) (Section YC continuation, Section LL)
- 2011 Health and ability to work (2nd and 4th quarter) (Section L)
- 2012 Transition from work to retirement (2nd and 4th quarter) (Section M)

Since 2002 beside Eurostat's modules the modules for national data users are included:

- 2002, 1st and 3rd quarter Long-term unemployment (Section H cont., ordered by Ministry of Social Affairs)
- 2002, 1st and 3rd quarter Dwelling and change of residence in 1989-2002 (Section M, Tartu University)

•2002, 2nd and 4th quarter	Young persons (Section N, Institute of International and Social Studies)
•2003, 1st quarter	Health (Section L, module designed for Social Survey)
•2003, 3rd quarter	Working conditions (Section M, module designed for Social Survey)
•2004, 1st and 3rd quarter	Cultural consumption (Section L, Ministry of Culture)
•2006 and 2008, 1st – 4th quarter	Health and ability to work (Section L, 2002 Eurostat's module, Ministry of Social Affairs)
2008, 2nd quarter	Quality of working life (Section N, Ministry of Social Affairs)
2009, 1st and 3rd quarter	Accidents at work and health problems (Section L, Ministry of Social Affairs)
2011, 1st and 3rd quarter	Professional activity (Section D continuation, Estonian Qualifications Authority)
2012, 3rd quarter	Agricultural activities (Section EL)

In 2000–2006 the module “Travelling” (until 2001 “Tourism”, Section T) was contacted as appendix of the Estonian LFS. Since 2004 in the 2nd quarter module “ICT usage in households” is contacted, in 2004 and 2005 also “Car usage”.

The results of the ELFS are published in the Statistical Database (<http://www.stat.ee/database>) and in publications of the Statistics Estonia. Inquiries about the data of the labour force survey sent to the Statistics Estonia are also satisfied.

## 2. SAMPLE

The target population of the ELFS are the working-age residents of Estonia. The working-age population is formed by people between the ages of 15 and 74 in the reference week. When drawing the sample, the growing need for labour force data at the county level has been taken into consideration. According to the size of population, the 15 counties of Estonia and Tallinn were divided into 4 groups as follows:

- 1) Tallinn;
- 2) 4 larger counties (Harju, Ida-Viru, Pärnu and Tartu Counties);
- 3) 10 smaller counties;
- 4) Hiiu County.

The probability of being included into the sample in smaller counties is higher than in Tallinn and in the larger counties. Systematic random selection was made, using the population database of AS Andmevara. The sample was divided evenly between the 52 reference weeks.

**Interviews are carried out during the week following the reference week.** In exceptional cases, interviews may be carried out later, since 2012 within **3 weeks** of the end of the reference week (before 2012 5 weeks was allowed), at the end of the quarter within **2 weeks** of the end of the reference week.

**The questionnaire is always completed for the reference week indicated in the sample.**

The sample of the survey is personal – persons included in the sample should be found. The persons in the sample are found on the basis of information prescribed in the sample. If a person in the sample cannot be found on the first attempt, the search for the person should continue. To find a person in the sample, at least three attempts should be made in rural areas and five attempts in urban areas. In order to increase the probability of finding the person in the sample, it is important to make the attempts on different days of the week and at different times.

Interviews are carried out with all the working-age members (aged between 15 and 74 on the last day of reference week) of the target person's household. A person is sought for everywhere of country. In order to ensure the accuracy of the data, households are interviewed on four occasions. For example, a household drawn into the sample for the first time in the 1<sup>st</sup> quarter of this year is interviewed also in

the 2<sup>nd</sup> quarter and in the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> quarter of next year. Each quarter, new households replace ¼ of the sample.

During the first wave the households are not interviewed if target person has died or left abroad. During next waves the households are interviewed even if the target person has died or left abroad but some household members surveyed on the first wave still live in Estonia. If household has split between two waves, the part of household including target person (or the member with the smallest number if target person has died or left abroad) will be interviewed. All working age members are interviewed during each wave including new members who were not household members during the first wave.

In case sample person or any other household member lives at an institution (institution of care, prison etc in the labour force survey), also he/she is interviewed.

**During the first wave interviews shall be conducted as face-to-face interviews.** Other forms of interviewing (incl. a telephone interview) are not allowed. During next waves (2nd, 3rd and 4th waves) in exceptional cases interviews may be carried out by phone. An example if the respondent refuses of face-to-face interview, respondent's place of residence is far away or respondent has temporarily driven away from home.

The survey includes the household interview and the personal interview. In course of the household interview one member of the household chosen by the household is interviewed. In course of the personal interview every household member aged 15–74 is interviewed about him/herself. Only in exceptional cases, **proxy-interview** is also allowed, i.e. if someone of household members cannot be found other household member is allowed to answer in the name of him/her.

Persons who cannot be found or who categorically refuse to take part in the survey are excluded from the survey. Such excluded persons constitute the drop-out of the survey. The quality of a survey is ensured by the lowest percentage of drop-outs as possible, i.e. an interviewer has an obligation to avoid dropping out whenever possible.

### 3. MAIN DEFINITIONS

The ELFS uses definitions devised by the International Labour Organisation, which enables us to compare the collected data with the data of other countries.

The scope of the Labour Force Survey is the resident population. A person belongs to the **resident population** of a given country if he is staying, or intends to stay, on the economic territory of that country for a period of one year or more.

All individuals who belong to the same household are residents where the household has a centre of economic interest: this is where the household maintains a dwelling, or succession of dwellings, which members of the household treat, and use, as their principal residence. A member of a resident household continues to be a resident even if that individual makes frequent journeys outside the economic territory, because its centre of economic interest remains in the economy in which the household is resident.

A person is regarded as **temporarily absent**, if he/she is a resident of a country, but is staying, or intends to stay outside his/her country of residence for a period of less than one year.

The basis for examining the economic activity of the population is the **working-age / labour-age population**. The working-age population is the population between the ages of 15 and 74 in the reference week.

Consequently, the object of the Estonian Labour Force Survey (ELFS) 2012 is the population

- (1) born in 1937, with birthdays on a date after the end of the survey week (i.e., aged 74 in the survey week);
- (2) born in 1938-1996;
- (3) born in 1997, with birthdays before or during the reference week (i.e., who are aged or turn 15 during the reference week).

The household survey is about all household members, of whom those aged 15-74 are included in the personal survey.

The working-age population can be divided into three groups. First, those who wish to work, or **the economically active population**; secondly, those who do not wish or are not able to work, or **the economically passive / inactive population**. The economically active population constitutes **the labour force**, and it is divided into **the employed** (those who wish to work and have found work) and **the unemployed** (those who wish to work but have not found work). The economically passive / inactive population includes, e.g., homemakers, students, disabled persons, mothers on maternity leave, etc.

A person is considered **employed**, if – during the reference period – he/she

- 1) worked and received payment as a wage earner, entrepreneur, or a free-lancer;
- 2) worked without direct payment in a family enterprise or on his / her own farm;
- 3) was temporarily absent from work.

The main criterion for being temporarily absent from work is maintaining formal labour relations with the employer (in the case of an enterprise, the continuation of the enterprise). The reason for being temporarily absent from work may be holiday, illness, advanced training or retraining courses, a strike, etc. All persons who have worked at least 1 hour during the reference week are considered employed, in order that unemployment could be defined as the complete absence of work.

According to hours worked, the employed can be divided into **full-** and **part-time workers**. Part-time workers are those employed persons whose overall working time per week is less than 35 hours. An exception is made for the occupations where a shortened working time is prescribed by law.

A sub-category of the employed is **the underemployed**. A person is underemployed if he/she does not work full-time, but would like to work more and is available for additional work within two weeks.

A person is considered **unemployed**, if he/she simultaneously fulfils the following conditions:

- 1) he/she is without work (does not work anywhere at the moment and is not temporarily absent from work);
- 2) he/she is available for work within two weeks;
- 3) he/she is actively seeking work.

'Seeking work' refers to all the measures actually taken to find work or start entrepreneurship, such as registration at the employment bureau, placing or answering newspaper advertisements, seeking the assistance of friends and relatives in finding work, arranging for financial resources in order to start entrepreneurship, etc.

A separate category includes the persons who would like to work and would be currently available for work if there should be work, but who are not active job seekers. The main reason for not being an active job seeker is losing the hope of finding a job. This can be due to the absence of suitable work in the neighbourhood, age (too young or too old), etc. These persons are classified under the category of **discouraged workers**, and because they are inactive, they are omitted from the labour force.

In assessing the economic activity of the population, the **labour force participation rate / activity rate** is used, which is the share of the labour force (the total number of the employed and the unemployed) in the working-age population.

$$\text{Labour force participation rate} = \text{labour force} / \text{working age population}$$

(activity rate)

The **employment rate**, which is the share of the employed in the working-age population, is used to describe and analyse changes in employment.

$$\text{Employment rate} = \text{employed persons} / \text{working-age population}$$

**Unemployment rate**, which is the share of the unemployed in the labour force (the total number of the employed and the unemployed), is used for the assessment of the extent of and analysing changes in unemployment.

$$\text{Unemployment rate} = \text{the unemployed} / \text{labour force}$$



## 4. INTERVIEWER'S SECTION

### Purpose

Information about the process of the interview is gathered in the interviewer's remarks. The purpose of it is to estimate the quality of the survey related to the duration, language and place of the interview, other persons presenting at the interview, etc.

### Implementation rules

The interviewer's section is divided into two parts in the questionnaire: questions A01-A04 are in the front of the questionnaire while A05-A18 can be found at the end. A01-A04 the interviewer has to fill in before and A05-A18 after the interview.

**The household number** is a code that distinguishes respondents and which the interviewer can find in the sample information sheet of each individual survey.

**Kviis** is the mode of conducting the interview that the interviewer has chosen. Different surveys allow different modes. The usual options are a laptop and a paper questionnaire. When the interviewer uses a laptop in administering the survey, laptop interview should be marked. In exceptional circumstances the use of a paper questionnaire is permitted. If this is the case, the interviewer must at the first opportunity insert the questionnaire into the laptop and mark paper questionnaire under kviis.

**Rez** is a question indicating whether an interview or a coding process in Statistics Estonia is taking place. In a laptop, the option 'interviewer' is automatically filled. If the questionnaire needs no further coding in Statistics Estonia the question will not be displayed.

**Kys** is the interviewer's number. Each interviewer is given this number upon starting to work in Statistics Estonia. Usually this field is filled in automatically based on the sample, but the interviewer has to check that it is correct and amend it if need be. Such a need arises when the interviewer changes in one are during the survey's fieldwork period, or when the sample gets redistributed or if a respondent has moved to another survey area.

**Kpk** is the interviewer's survey area number. Estonia is divided into 58 survey areas and each interviewer has their own survey area. The number is a combination of letters and numbers. Usually this field is filled in automatically based on the sample, but the interviewer has to check that it is correct and amend it if need be.

**Kjuht** is the interviewer manager's area number. Each interviewer manager co-ordinates the work in the survey areas of her interviewers. Usually this field is filled in automatically based on the sample, but the interviewer has to check that it is correct and amend it if need be.

**A01-A02 and A05.** The time spent on the interview is vitally important to estimate the workload of the interviewer as well as the respondent. For this reason it is important to set the starting and finishing time of the survey exactly. If the mode of conducting the interview is set as a laptop interview, the start and end time will be assigned automatically by the program when the interviewer passes the questions A01-A02 and the final sentence. For this reason it is important that the interviewer not pass these questions before the actual interview takes place. If the mode of conducting the interview is set as a paper questionnaire the interviewer must mark the start and end times from the questionnaire when inserting into the laptop. Under certain circumstances the interview may be disrupted and have to be continued at a later time. In this case, the dates and times of continuation in case of interruption and the date of interruption must also be marked down. This is necessary to calculate the interview duration.

**Interrupting the interview.** When the interviewer uses a laptop, the interruption can be marked down in a parallel bloc in the data entry program. Making the interruption goes as follows:

Click on the parallel bloc named "interruption".

Select option "I must interrupt the questionnaire."

Move to the next question by pressing the 'enter' key.

Save and close the form. In the window that pops up, select quit form and save the form before exiting.

To continue with the form the following should be done:

Open the unfinished form using the browse regime.

After the question 'interruption of the interview' enter 1 to continue with the interview. The time of continuation can also be marked down in the parallel bloc named 'interruption'.

If an interview has been interrupted but the interviewer forgot to mark down the time of the interruption, it is possible to do so upon continuing the interview. For this the following should be done:

Open the unfinished form using the browse regime.

After the question 'interruption of the interview' select 'I have forgotten to mark down the time of the interruption and to continue with the interview I must do so now'.

Mark the date of the interruption in the next question and enter 1 to continue with the interview in the following question.

If an interviewer is using the paper questionnaire the times of interruption and continuation should be marked in the questionnaire and entered into the computer later.

**A03.** The most common venues for the interview are listed. If the interview takes place somewhere else then specify the location.

**A06-A11.** These questions are used to evaluate the quality of the interview irrespective of the language, secondary persons present and the location mentioned before. In case of a proxy interview, i.e. where another person answered in place of the sample person (allowed only as an exception) or if the interviewee required assistance when answering, this must be marked in question A11. If a proxy is not allowed this question will not be asked.

**A14-A15.** The interview venue is to be specified with people living apart from their household. If, for instance, the respondent's household live in Viljandi but the respondent is a student in Tallinn and is therefore temporarily absent, but interviewed in Viljandi, option 1 'in the household's place of residence' is marked. If the respondent is interviewed in Tallinn, away from the household, option 2 'in the respondent's place of residence' is to be marked. If the household is interviewed in Viljandi and another person answers for the absent member than the venue of the interview is marked under option 1 'in the household's place of residence'. This question is not asked in the household questionnaire.

**A16.** All factors disturbing the interview should be marked (the respondent's withdrawn attitude, the respondent's reluctance to answer certain questions, problems remembering etc.). If the answers to some questions seem dubious to the interviewer those should be remarked upon. All unusual situations that appeared during the interview should also be marked here.

## 5. HOUSEHOLD QUESTIONNAIRE

### Purpose

The aim of Section B is to provide information about the size and the type of the respondent's household, which belongs to the core variables in social statistics. Questions about sex, age, ethnic nationality and marital status enable to analyse changes in the labour market among different population groups.

### Definitions

Country of birth — the country according to currently valid state borders where the respondent was born or respondent's mother lived at the time of respondent's birth.

Ethnic nationality mentioned by the respondent. A person has the right to consider himself or herself a member of the nationality he/she feels most attached to ethnically and culturally.

Citizenship — the particular legal bond between an individual and his/her State acquired by birth or naturalisation according to national legislation. It corresponds to the country issuing the passport.

Legal marital status — single, legally married, divorced or widow/widower according to the marriage laws of the Estonia (or other country). This is de jure status and therefore does not necessarily correspond with the actual marital status — single, cohabiting, married, widow/widower, divorced or separated.

## Implementation rules

**Y.** When determining the number of people in the household the interviewer should follow the household's evaluation. A household is a group of people who live in a common dwelling (at the same address) and share joint financial and/or food resources. Persons included in the household are members of the household. A household may also consist of one member only.

A household member is:

- a) a permanent resident, (related or non-related with the other household members), in case he or she uses joint financial and/or food resources;
- b) a tenant, lodger, visitor, housemaid or nanny living in the household if he or she shares financial and/or food resources with the household and if one of the two conditions applies: he or she does not have a separate household elsewhere or he or she plans to stay in the household for 6 months or longer;
- c) a household member who is temporarily absent (due to holidays, work, studies, etc.) but shares financial and/or food resources with the household and does not belong to a separate household elsewhere and his or her absence is planned to last less than 6 months;
- d) a household member absent from home (irrespective of the duration of absence) due to studies or work, in case all the following conditions apply: he or she shares financial and/or food resources with the household, he or she does not belong to a separate household elsewhere, he or she is a spouse or a child of a household member and stays in close constant contact with the household and considers that living place as his or her main place of residence;
- e) a household member who is staying in a hospital, hostel or any other institutional establishment but shares financial and/or food resources with the household and his or her actual or planned absence will last less than 6 months.

## 5.1 SECTION YA. HOUSEHOLD CHARACTERISTICS

**YA1.** In a face to face interview the question need not be read but it is important for the answer to be true. Therefore the gender should not be decided based on the name and when in doubt the question should be asked even when conducting a face-to-face interview. In a telephone interview the gender should not be determined based on the respondent's voice and the question should be read out in all cases.

**YA2.** The question should be asked in all cases. If the official and the actual date of birth differ, the official date of birth should be recorded.

**YA3, YA4, YA5.** The questions refer to the legal and actual marital status of the household members.

Has never been married – the household member has never been legally married. The marriage between a man and a woman is recognised as legal in Estonia if the marriage is registered at a vital statistics office upon contraction of the marriage. Legal may be also a marriage contracted in some other state according to the laws of that state. According to Estonian law, a person may marry upon reaching the age of 18, or with a special permit if he/she is 15-17. People under 15 cannot legally marry.

Married – the household member has contracted a legal marriage and it hasn't ended upon the death of a spouse or divorce written out in legal form (even then when the divorce suit goes on but is not registered officially to the end), irrespective of that whether the spouses live factually together or not.

Divorced – the last legal marriage of the household member ended upon divorce and he/she hasn't got legally married again.

Widowed – the last legal marriage of the household member ended upon the death of a spouse and he/she hasn't got legally married again.

The legal marital status and the actual marital status may differ. For example if the household member is legally married but does not live together with his/her legal spouse, then his/her legal marital status is still married. Also if the legal spouse of the household member is dead and he/she cohabits, then his/her legal marital status is widowed.

## 5.2 SECTION YB. HOUSEHOLD RELATIONS

**YB1.** Here the household member's relationship to other members of the household is indicated. Relationships should be written by rows, i.e. first ask the relationship of the household member whose reference number is 02 to the member with the reference number 01, then ask the relationship of the household member 03 to the member 01, next ask the relationship of the household member 03 to the member 02, etc.

Child is as one's own as well as adopted child. There is a separate answer in case the child is neither one's own nor adopted but a foster child. If there is a parent's partner in the household, who is not child's own parent, a child should be considered as his/her foster child irrespective of whether household members themselves use this term or not.

Parent is biological parent of a child or parent who has adopted a child. Woman who is a partner of a father but has not given birth to or adopted a child is not the parent of a child. She is the child's foster parent. In the same way a man, who is the partner of child's mother but is not child's legitimate father, is not considered child's parent. In such case the relationship between a man and a child is also that of a foster parent and foster child. The parent's partner, who is not child's own parent, should be considered as a foster parent of a child irrespective of whether household members themselves use this term or not.

The relationship is considered that of the daughter/son-in-law and mother/father-in-law also in case of cohabitation.

In addition to the children of same parents, also half sisters and –brothers and foster sisters and brothers are considered as a sister/brother.

## 5.3 SECTION YC. DEMOGRAPHIC DATA

**YC1.** The ethnic nationality named by the respondent himself or herself is recorded. The person has the right to consider him or herself to be a member of the ethnic nationality who he or she feels to be most closely connected ethnically and culturally. Parents shall determine the ethnic nationality of their children. If the child's mother and father are of different ethnic nationalities and the parents have difficulties in determining the ethnic nationality of their child, the ethnic nationality of the mother should be preferred.

**YC2.** Citizenship is a legal bond between a resident and the state that is obtained at the moment of birth, through marriage, naturalization or some other way indicated in the law. Usually citizenship is proven by a document—a certificate of citizenship, a passport, an ID card etc. If a person has no document proving her citizenship, the citizenship that the person claims to have should be recorded.

If the respondent has a double citizenship, then Estonian citizenship should be marked (YC2) first. If the person does not have Estonian citizenship, but has that of some other EU member state, then this should be recorded first. In the rest of the cases, the one the respondent himself or herself considers more important should be recorded first (YC2). If the respondent has the citizenship of a country that does not exist in the modern territorial division of the world and the person does not know what country's citizenship hers is equalized with, then she should be marked as being a citizen of the country under its former name before the borders were redrawn. If such a country is not in the data entry programme's list, the respondent should be marked as having unspecified citizenship and add the name of the country in a remark.

Citizenship is unspecified in the following cases:

- a) the household member has an alien's passport (i.e. a gray passport issued for a maximum of 5 years for a resident of Estonia for the purposes of travel to a third country if this person is lacking a travel document issued by another country and has no means of obtaining one);
- b) the household member has a non-citizen certificate issued by a foreign country;
- c) the household member does not have a passport nor an ID card;
- d) the household member does not know his or her citizenship;
- e) the household member is applying for the Estonian citizenship and does not have another citizenship.

**YC3.** The country of birth is the country where the respondent's mother lived at the time of birth. The country of birth is recorded according to current state borders.

For persons, who were born in 1920–1945 outside the current administrative territory of the Republic of Estonia but within the borders of the Republic of Estonia as established by the Tartu Peace Treaty, "Within the former borders of the Republic of Estonia" is recorded.

**YC4.** If the person is born in a foreign country, the year and month when he/she moved to Estonia is taken down (except for persons who were born "Within the former boundaries of the Republic of Estonia"). If the person has moved to Estonia more than once, the year of the last move is taken down.

**YC5.** Temporary separation is usually associated with a certain period of time (studies, military service, long term stay abroad/in another town on business). Short separations (less than 3 months) are not to be taken into account. If a household member who lives separately (longer than 3 months) is visiting the respondent's household at the moment of the interview, he/she should be considered a household member living separately.

## **5.4 SECTION YD. LIVING CONDITIONS**

**YD18, YD19.** Ask household to determine the usual monthly net income taking into account all household members' average net income received during last half a year. The income includes all wages, pensions, benefits, received alimonies and allowances (but taxes and alimonies paid to other household are excluded). The taxes are not excluded from net income; even then these are automatically deducted from wage. In case household do not want to answer or do not know the income, then offer predefined income intervals.

## **6. PERSONAL QUESTIONNAIRE**

### **6.1 SECTION C. LABOUR STATUS DURING THE REFERENCE WEEK**

#### **Purpose**

The aim of Section C is to record the respondent's employment situation during the reference week, and, depending on the response, continue with Section D or go on to Section G.

#### **Definitions**

Employment — person worked at least one hour in the reference week and was (will be) paid for it. In addition to wage labour, employment also covers entrepreneurship, farming, freelance activities, individual and patent-licensed work, working in a family enterprise or on a farm without direct payment, etc. It is not relevant from the point of view of the survey whether the job is officially registered or not, or whether it is full-time or part-time. Producing agricultural products for sale and even any illegal activity providing income should also be considered employment, should the respondent mention it.

The criterion of one hour is necessary in order to determine unemployment as total absence of work. Among the employed, differentiation according to the amount of work is made by working hours.

Persons in vocational training (apprenticeship or traineeship) are to be considered as employed only if they receive payments (in cash or fringe benefits). Unpaid trainees are not considered as employed.

Self-employed person is considered to be working if one of the following applies:

- 1) a person works in his own business, professional practice or farm for the purpose of earning a profit, even if the enterprise is failing to make a profit;
- 2) a person spends time on the operation of a business, professional practice or farm even if no sales were made, no professional services were rendered, or nothing was actually produced (for example, a farmer who engages in farm maintenance activities; an architect who spends time waiting for clients in his/her office; a fisherman who repairs his boat or nets for future operations; a person who attends a convention or seminar;
- 3) a person is in the process of setting up a business, farm or professional practice (an example buying or installing of equipment, renting the office, ordering of supplies etc.).

Person who works on his/her own farm (agricultural household) should be considered as employed in case at least part of the production is sold. What is considered here is the usual destination of the production, and not whether a sale took place in the reference week.

Person in paid employment who was on training during the whole reference week should be coded as employed if one of the three following statements is true:

- 1) the participation of the employee was required by the employer;
- 2) the training took place inside normal working hours;
- 3) the training was directly connected to the current job.

### Examples

- A person, who worked on his/her own agriculture farm during the reference week, did not sale anything because it was not harvesting time, should be considered as employed.
- A person who worked in his/her own small agriculture farm in the reference week, who does not sell the products and produces only for own consumption, should not be considered as employed.
- A person who is building a house in order to earn a future financial profit (renting or selling it) should be considered as employed.
- A person who is building a house for only a family use should not be considered as employed.
- A registered unemployed person who was obliged by Unemployment Insurance Fund to perform some work during the reference week to keep receiving unemployment benefit and is paid for it should be considered as employed.
- Voluntary work for which no payment is received (e.g., unpaid social work at church) is not considered as employment.
- Military service is not considered as employment - it is regarded in the questionnaire as a form of inactivity.

The persons temporarily absent from work during the reference week are considered employed.

Temporary absence from work — the person's period of work is temporary interrupted, he/she expects to return to the work after the period of absence, the period of absence is not longer than three months or he/she continues to receive at least 50% of his/her wage or salary.

### Implementation rules

The interviewer must ensure that the respondent knows exactly what period is covered by the reference week. The interviewer reads out the text at the beginning of the section, including the dates of the beginning (Monday) and the end (Sunday) of the reference week.

**C01–C05.** The aim of the series of questions is to determine whether the respondent was employed in the reference week or not.

Questions C01–C05 are compiled so that each question widens the concept of employment: Question C02 adds entrepreneurial and farming activities; Question C03, working in a family business or on a farm as an unpaid family worker; Question C04, the production of agricultural products for sale; Question C05, temporary absence from work. This serves the purpose of recording all the persons who were employed during the reference week.

In case an affirmative answer is given to one of the questions, the following questions are not asked and the interview proceeds with completing the Main Employment section. If all the answers to questions C01–C05 are negative, the interview continues with Section G.

**C05–C09.** The aim of the questions is to determine persons temporarily absent from work. Employees are considered temporarily absent from work if the employment relationship is maintained. It is essential to bear in mind that only a person who has some sort of permanent employment relationship can be temporarily absent from work. Persons who do odd jobs or seasonal workers (in the off season) cannot be considered temporarily absent from work, since they do not have a permanent employment relationship. Persons who have signed an employment contract but have not yet started working are not considered temporarily absent from work but unemployed. Such persons can be considered temporarily absent from work only if they fell ill on the day they were to start working.

In the case of self-employed (employers, own-account workers, farmers, unpaid family workers), temporary absence from work presumes the (continuous) existence of the enterprise/farm/workplace

for self-employed, which means that they can continue their activity after the period of absence. The enterprise continues exist if at least one of the following criteria is fulfilled:

- 1) machinery or equipment of significant value, in which the person has invested money, is used by him or his employees in conducting his business;
- 2) an office, store, farm or other place of business is maintained;
- 3) the information about business or profession is in the telephone book, business book, leaflets or etc.

The owners of beach restaurants, booths, and other similar seasonal enterprises can be considered temporarily absent from work in the off-season only if they expect to return to the work after the period of absence, the period of absence is not longer than three months or they continue to receive at least 50% of their wage or salary.

**C06.** The reason for being temporarily absent from work could be related to vacation or lay-off, public holidays, an illness or injury, studies, etc. Code only one reason. If the respondent gives more than one reason, code the one that explains the greatest number of hours away from work.

Special attention is to be paid in the cases of women on pregnancy or childbirth leave or parental leave.

Every workingwoman has a right to paid pregnancy and childbirth leave (answer 07), regardless of whether her employment contract has been signed for a definite or indefinite period. The duration of the leave is 140 days. In the case of multiple birth or complications the leave is 154 days. A 100-percent compensation is paid for the period according to the Medical Insurance Act for each day according to the average income per day.

Parental leave (answer 08) is granted to the mother or father until the child is 3 years old. If neither the mother nor father of the child uses the leave, it can be granted to the guardian instead. During the leave a benefit is paid according to the Parental Benefit Act or childcare allowance according to the State Family Benefits Act. The right to receive the benefit arises as of the date following the final date of the period for payment of maternity benefit. If the mother of a child does not have the right to receive maternity benefit, the right to receive parental benefit arises as of the birth of the child. The benefit shall be granted for the period as of the date on which the right to receive the benefit arises until 575 days after the grant of maternity benefit. If the mother of the child does not have the right to receive maternity benefit, parental benefit shall be granted until the day when the child attains 18 months of age. The amount of the parental benefit is calculated on the basis of the average income of the applicant. The childcare allowance can be used either as a whole or in parts at any time until the child is 3 years old. Childcare allowance shall not be paid at the same time then parental benefit is paid.

In case the respondent is not on parental leave but he/she has care responsibilities (children up to 15 or adults in need of care in the household), then answer is 09. If he/she is homemaker due to other reasons (e.g. housewife without children, taking care about husband and housekeeping), then answer is 10. Other personal or family responsibilities (answer 10) are also an example change of residence, marriage etc.

A person is laid off (answer 02) if his or her employment relationship with the employer has been suspended for a determined or undetermined period of time.

Work schedule, free season (answer 11) includes all absences that are related to working time flexibility. Examples are time off as a compensation of overtime, as a compensation of credit hours within a system of working time banking or within the framework of an annualised hours contract.

**C07.** The question checks whether the first criterion for temporary absence from work – expected return to work - is satisfied. An example, if for person laid-off the formal employment relationship is not maintained (e.g., because of the bankruptcy of the enterprise) the respondent is not considered as employed and the interview continues with Section G.

**C08.** The second criterion for temporary absence from work is the duration of the period of absence. If the respondent has been absent from work for a period up to 3 months, he/she is considered temporarily absent from work. If the person does not know the total duration, it should be calculated as the elapsed time between the moment the person last worked and the end of the reference week.

**C09.** For persons absent from work more than 3 months the third criterion for temporary absence is checked. Absence lasting for more than 3 months is considered temporarily absence from work only if the person is paid for the period of absence, receiving a wage, salary, parental benefit etc) corresponding to 50% or more of the salary. The salary to be considered in this variable is the last regular salary from the main job before the period of absence. Salary can be paid by the employer or the state (or both). It includes any compensation of wages (e.g. parental pay, sick pay) but excludes any other benefit, which the person would receive even without a job (e.g. family allowances).

If the formal employment relationship is maintained and the period of absence has lasted up to 3 months or if the period of absence has lasted more than 3 months and he/she is paid corresponding to 50% or more of the salary, the respondent is considered temporarily absent from work. If the formal employment relationship is not maintained (e.g., because of the bankruptcy of the enterprise) or the period of absence has lasted over 3 months and 50% or more of the salary is not paid, the respondent is considered unemployed, if he/she has been looking for work and is ready to enter employment; otherwise the respondent is considered inactive. In both cases, the interview continues with Section G.

**C10.** Persons on parental leave are always inactive (the interview continuous with section G), independent if they are paid or not.

## **6.2 SECTION D. MAIN JOB**

### **Purpose**

Section D is targeted at information concerning the respondent's main job during the reference week. On the basis of these data the estimates of employment rate, employment structure by economic activity, occupation, status in employment, owner of the enterprise etc. is got, which are core employment indicators.

The number of persons working in the local unit enables to determine the profile of persons working in different size of firms, in particular small businesses.

The place of workplace, the distance between home and workplace and time of going to work enables to analyse labour market flows — how many people work temporary abroad, flows inside Estonia (an example how many people from outside of Tallinn are working in Tallinn), changes of distance between home and workplace etc.

The purpose of fixing the number of hours worked is to analyse full- and part-time work, reasons for part-time work (including care responsibilities), temporary absence from work, working more or less than usual in the reference week, overtime work etc.

Information about working time flexibility and work arrangement is collected by questions about type of work (permanent or fixed-term), shift work, working in the evenings, at night, during weekends or at home, teleworking etc.

### **Definitions**

Local unit — an economic unit involved in one economic activity and situated at one address. Economic units performing one economic activity but situated at different addresses are considered separate local units.

The number of persons working at the local unit — the total number of persons who work inside the unit as well as persons who work outside the unit who belong to it (e.g. sales representatives, delivery personnel, repair and maintenance teams) or temporary absent from work and are paid by local unit.

A part-time worker — an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers.

Care responsibilities include:

- care for own children or spouse children living inside or outside the household;
- care for other children (up to 14) living inside or outside the household;
- care for adult ill/elderly/incapacitated/disabled relatives/friends (aged 15 or more).

Care responsibilities do not include::

- care as a job (an example paid babysitter, worker in home for aged people etc.);



- care as a volunteer work (e.g. for a charity organisation)

Usual hours worked — the typical length of the working week over a longer period of time.

Actual hours worked — the hours the person spent in work activities during the reference week.

Overtime hours — hours actually worked by an employee in excess of his or her contractual hours of work.

Contractual hours of work — hours the employee is expected to work in the reference week as predetermined by an individual contract between the employer and the employee, by convention at the enterprise level, by collective agreement or by legislation.

Paid overtime hours — hours actually worked by an employee in excess of his or her contractual or normal daily or weekly hours of work for which the employee is entitled to compensation, in pay, kind or compensatory leave.

### Implementation rules

**D01.** Having a job usually involves working for an enterprise or organisation. Alternatively, a job may refer to working for a farm, family enterprise, self-employment, etc. In the questionnaire and the manual, all these options are covered by “enterprise/organisation”. The interviewer writes the full name of the enterprise/organisation in capital letters. Abbreviations should be avoided. In the case of public limited companies, private limited companies and foundations, the type of enterprise has to be indicated as well. Types of organisation are abbreviated as follows:

- AS public limited company
- F branch of a foreign company
- FIE sole proprietor
- MTÜ non-profit company
- OÜ private limited company
- SA foundation
- TÜH commercial association
- TÜ general partnership
- UÜ limited partnership

If the enterprise/organisation is involved with different economic activities, the particular local unit the respondent works for should also be recorded.: e.g., ‘Factory “Dvigatel”, infirmary’, or ‘Rakvere Reaalgümnaasium, canteen’. It is the interviewer’s task to ask additional questions specifying the local unit.

If the name of the enterprise/organisation includes place names, these should be recorded as well (e.g., ‘Viljandi Maagümnaasium’).

In the case of farms, the official name of the farm (the one registered in the Commercial Register) is recorded. If this is not possible for some reason, the farm is recorded by the name of the owner (e.g., ‘JAAN KARU’S FARM’).

In the case of a sole proprietor, his or her business name is recorded.

In the case of an employment relationship that is not officially formulated (i.e., the respondent is not working for an enterprise, organisation, or farm), the type of work that the person does is recorded (e.g., a freelancer, self-employed, etc.).

**D02.** The aim of the question is to determine the main branch of economic activity of the enterprise/organisation, since it is not always clear from the name of the enterprise/organisation.

The interviewer records the main economic activity of the enterprise (employer), including the following information: a) the kind of objects dealt with (e.g. furniture, agricultural products, medicines, etc.), b) the nature of the activity (production, processing, sale, etc.): e.g., oil shale mining, growing of cereal crops, construction material sale, etc. Even in the case of the ‘businessmen’ who conduct business on their own, without paying taxes or having a registered enterprise, their field of activity should be recorded as precisely as possible (e.g. mediating of videotapes, carrier services, etc.).

If the employer's economic activity is not connected with the respondent's economic activity, the respondent's own activity is recorded (e.g. babysitting, playing music at weddings or funerals, tutor, etc.).

Sometimes there are local units under an enterprise with a different field of activity or address. For instance a store and a restaurant may belong under one enterprise but as different local units. They may exist at the same address or at different addresses. A Local unit is an economic unit engaged, as a rule, in one economic activity and located at one address. Economic units engaged in one economic activity but located at several different addresses are different local units.

### Examples

- One activity at one location — one local unit (e.g. a shop).
- Two locations and two activities, or one activity at two locations — two local units (e.g. a shop and a tailor's workshop, or two printing offices).
- Two activities at one location, separate bookkeeping — two local units (e.g. a hotel and a shop).

Supporting functions (e.g., management, supply, maintenance) are not considered separate local units if they are located at the same place as the main economic activity. If a supporting function is located separately from the main economic activity, it is considered a separate local unit.

The economic activity of the local unit for persons with a contract with a temporary employment agency should be coded as the activity of the enterprise where they actually work and not in the industry of the agency which employs them (See D06).

**D03.** When taking down the occupation, the respondent's main responsibilities should be taken into account; the name of the occupation should reflect the tasks as precisely as possible.

It is not sufficient to record jobs in very general terms ('foreman', 'engineer', 'worker', 'labourer', 'inspector', 'handicraftsman', 'operator', 'shareholder', etc.), but more specific job titles should be provided, revealing the nature of the job: 'headmaster of a school', 'director of a clothes factory', 'chairman of an agricultural co-operative organisation', 'engineer of electronics', 'overseer in a construction company', 'engineer of labour protection', 'foreman at a carpentry shop', 'computer operator', 'mason', 'moulder of concrete constructions', 'field worker', 'farm worker', etc. In the case of workers it has to be recorded whether the respondent is a skilled worker, or a machine operator specialised in operating a machine, mechanism, or apparatus. In the case of teachers it is important to record on which level of education he/she works (e.g. primary school teacher, secondary school teacher, teacher in a specialised school for the disabled, etc.).

The occupation (the job title) as well as main tasks at the job should be marked. Recording the job responsibilities facilitates the later coding of occupations. The coding of occupations is carried out according to the International Classification of Occupations (ISCO 08).

If the respondent has another occupation in the same enterprise/organisation, for which he/she receives separate payment (e.g. the respondent works as the office cleaner besides the main job), this should be recorded in Section E as a second job.

**D04A.** In addition to the supervisors according to the administrative structure of the enterprise also other persons can have supervisory responsibilities. In this case the supervisory responsibility includes formal responsibility for directing other employees (other than apprentices), taking charge of the work done by them. Supervisors can do also some of the work they supervise.

A person is considered to have supervisory responsibilities when they supervise the work of at least one (other) person. He/she takes charge of the work of other employees, directs their work and sees that is satisfactorily carried out. Supervisory responsibility excludes an example the quality control and consultancy.

It should be considered the usual situation and not the situation only during the reference week. Persons who are having supervisory responsibilities only because they are replacing temporarily a superior absent should not be considered as having supervisory responsibilities.

**D04B.** From respondents, who according to the answer to the previous question have supervisory responsibilities, number of direct subordinates according to the administrative structure of the enterprise is asked. The direct subordinates of the respondent are the people who report directly to

him or her. If the respondent has no direct subordinates, the answer is “0”. In the case of the head of an enterprise, the number to be recorded is not the overall number of employees, but the number of management staff at the level immediately below the head of the enterprise (vice-chairmen, heads of local units, etc.). In the case of a farm-owner, direct subordinates may be, e.g., hired help or family members working on the farm if the owner considers them subordinates.

**D05.** Employment status reflects differences in the respondents’ relationship to means of production, the respondents’ way of getting their payment, and the respondent’s authority to settle work-related questions.

(1) Employee is a person who is employed either full- or part-time at an enterprise, organisation or other employer and who receives payment in money or in kind (it is not important whether the place of work is officially registered or not). Military officers and non-commissioned officers are also considered employees, as well as people earning their living by doing odd jobs.

(2) Employer is the owner of an enterprise, workshop, shop, office, etc., who hires on a permanent basis one or more employee(s) in his or her enterprise. Temporary (seasonal) use of employees does not make the person employer. The director of an enterprise who receives a salary is not considered an employer either.

(3) Farmer with paid employees is a person who runs a farm hiring at least one paid employee on a permanent basis. It is not important whether the farm is officially registered or not. Family members and relatives working without direct payment are not considered employees.

(4) Sole proprietor or employer with no paid employees is a person who sells his or her product (or service) and has the necessary means of production. It is not relevant whether the activity of such an entrepreneur is officially registered or not.

(5) Farmer without paid employees is a person who runs a farm where no paid employees are hired on a permanent basis. It is not important whether the farm is officially registered or not.

(6) Freelancers are people whose work involves some kind of mental activity (e.g. artist, writer, etc.), but who are not on anyone’s payroll and who do not have an enterprise of their own (office, land, machinery, etc.). They are closest to sole proprietors. Employees who do odd jobs are not considered freelancers. Wage workers who do odd jobs are not considered freelancers.

Partners in partnerships are considered employers or sole proprietors depending on whether their companies hire employees or not.

(7) Unpaid family workers in a family enterprise / on a farm are people who work in an economic enterprise or on a farm belonging to their family, without directly receiving a salary (they share the income from the enterprise or farm). In essence, these people are closest to private entrepreneurs.

Unpaid family workers in a family enterprise / on a farm should be living in the same household as the owner of the enterprise or farm.

### **Examples**

- A son or daughter living inside the household and working in the parents’ business or on the parents’ farm without pay should be considered as unpaid family worker.
- A wife who assists her husband in his business or farm without receiving any formal pay should be considered as unpaid family worker.
- A relative living elsewhere but coming to help to the farm during the harvesting season, without pay (in money or kind) should not be considered as unpaid family worker.
- A relative living elsewhere but coming to help to the farm during the harvesting season and receives any remuneration (in money or kind) the professional status should not be considered as unpaid family worker but as employee (answer 1).

(8) Member of a co-operative is marked for a person, who is an association member in a co-operative, where the objective specified in the articles of association is to generate income and distribute it between members. The business name of the commercial association must contain the word “co-operative”. Option 8 is not marked in case of persons who work in a commercial association and get paid for it (are not association members). In that case the answer is option 1 (employee).

If the interviewer has difficulty deciding whether a respondent who is a shareholder should be classified as an employer or as an employee, it should be made clear whether he/she receives the majority of income in the form of salary or owner's income. The same applies to members of various associations.

### Examples

- Person who is working in his/her own farm and engages only members of his/her own family without payment should be classified as farmer with no paid employees (answer 5).
- A baby sitter on a private basis and receiving a payment for this service from the parents of this child should be considered as sole proprietor (answer 4).
- A baby sitter who is working and is paid through the agency of baby sitters should be classified as employee (answer 1).
- A person who gives private lessons and is directly paid by his/her student (parents of the student) should be considered as sole proprietor (answer 4).

**D06A.** The aim of the question is to explore the distribution of different employment relationships.

(1, 2) Employment contract is an agreement between the employer and employee according to which the employee is obliged to work for the employer, respecting the leadership and management of the latter, while the employer is obliged to pay for the work and guarantee the working conditions prescribed by the agreement of the parties, by a collective agreement or by law. The special characteristics of an employment contract are:

- 1) the employee undertakes to perform a specific function rather than complete a one-off task for the employer;
- 2) the employee respects the employer's leadership and management, i.e. there is a relationship of power and subordination between the employee and employer;
- 3) the employer is obliged to pay for the work, i.e. the employee gets paid by the employer and not by the customer.

These three features enable us to distinguish the employment contract from limited contracts, e.g. the contract for services. If all the three conditions are fulfilled at the same time, we can be certain that the respondent is employed on the basis of an employment contract. It is also clear that the employment contract regulates the process of work, not the final result of the work, as it is the case with the contract for services.

The employment contract may be signed for the main job or job-sharing. Job-sharing is working on the basis of another employment contract for the same or another employer outside the working time of the main job. Employment contract may be signed for a certain period of time (Answer 2) or for indefinite duration (Answer 1).

The service record certifies employment at the main job. The employer is obliged to keep a service record for all main-job employees. At the request of the employee, the time worked for another employee is registered in the service record as well, if the employee provides the main-job employer with a document certifying the other job.

Generally the respondent has to have a service record with the given employer, if he/she claims to be working under the employment contract.

(3) Contract for services is a written contract whereby the employee undertakes to complete a certain job within a certain period; this contract is always signed for a definite period of time. By a contract for services, one person (the contractor) undertakes to manufacture or modify a thing or to achieve any other agreed result by providing a service (work), and the other person (the customer) undertakes to pay remuneration therefore.

(4) Public service involves working for one of the following state or local government agencies:

state agencies

Riigikogu Chancellery

Office of the President of the Republic of Estonia

Office of the Legal Chancellor

Courts

Government agencies (ministries, State Chancellery, county governments, boards, inspections)

Military units of Defence Forces

Headquarters of Defence Forces

Headquarters of the Estonian Defence League

State Audit Office

local government agencies

offices of rural municipality or town councils

rural municipality and town governments

town district governments, governments of parts of rural municipalities

departments of town governments

bureaus of the unions of local authorities.

(5) By an authorisation agreement, one person (the mandatary) undertakes to provide services to another person (the mandator) pursuant to an agreement (to perform the mandate) and the mandator undertakes to pay remuneration to the mandatary.

Upon the performance of a mandate, the mandatary shall act in a loyal manner with respect to the mandator and exercise the necessary level of diligence commensurate with the nature of the mandate. A mandatary shall perform the mandate to the maximum benefit of the mandator in the light of and according to the mandatary's knowledge and abilities and shall prevent any damage to the property of the mandator. If the remuneration payable to a mandatary is determined on the basis of certain periods of time, the remuneration shall be paid after each corresponding period. In the case of a mandate where the object is entry into a transaction, it is presumed that remuneration is payable after performance of the mandate.

The authorisation agreement is similar to employment contract as the work is done as a process. E.g. the universities often conclude authorisation agreements with lecturers for reading lectures.

(6) Contract with a temporary employment agency is not very usual contract because temporary employment agencies are very new in Estonia and number of persons employed there is very small. A temporary employment agency differs from ordinary agency exchanging job offers because temporary employment agency is the employer — employee signs work contract with temporary employment agency and is paid by temporary employment agency.

The enterprises can rent employees in situations the using of permanent employees is not reasonable, an example in case of sickness of employee, urgent job orders, vacations, single projects, rush work etc. In such kind of contract an employee performs work for and under the supervision of a user enterprise but is paid by the employment agency. Usually the contracts with a temporary employment agency are short-term.

The economic activity (question D02) and the number of employees (D07) for persons with a contract with a temporary employment agency should be coded as the activity and the number of employees of the local unit of the enterprise/organisation where they actually worked in the reference week not that of the temporary employment agency.

Staff working directly for the temporary employment agency (administrative tasks) and not performing any work for and under the supervision of a user enterprise should not be coded 6.

(7) An employment contract is usually written (answers 1 and 2) but in exception a verbal employment contract can exist. It may be entered into only for employment for a term of less than two weeks. A verbal employment contract is deemed to have been entered into when the employee commences work.

(8) Work under verbal agreement (differently from verbal employment contract) usually means "moonlighting" – having a job which is not officially registered, often without paying the income tax.

**D06B.** In case of fixed-term contracts and verbal agreement about duration of contract is asked. Dependent of the duration it can be marked in years, months or weeks. This question can be problematic for persons working under verbal agreement. If they don't have any agreement for duration of the work the answer can be "Don't know".

**D07.** The number of employees refers to the total number of employees in the local unit of the enterprise/organisation where the respondent works, based on the definition of local unit in Question D02. Both permanent and contracted employees should be taken into account when determining the number of employees. Respondent himself/herself also had to be taken into account.

Problems may arise in cases where the employees of an enterprise/organisation are clearly divided into full- and part-time workers, and the majority of employees being part-time workers. Should the respondent encounter this kind of problem, the answer is to be given using the so-called full-time equivalent (the number of part-time workers recalculated into full-time units). There is no need to distinguish between permanent and contractual workers, i.e. both should be taken into account when indicating the number of employees. If the number of employees is between 1 and 10 (Answer 1) and the respondent knows the exact number of employees, the exact number has to be taken down. If the number of employees is larger than 10 and the respondent cannot tell which interval it falls into in Chart D07, the answer is coded as "9 Do not know".

The number of employees for persons with a contract with a temporary employment agency should be coded as the number of employees of the local unit of the enterprise/organisation where they actually worked in the reference week not that of the temporary employment agency (See also D02).

**D08.** There may be problems concerning the location of the enterprise/organisation if (a) its local units are situated in different places or (b) if the respondent's work is of mobile character (constructors, seamen, drivers, etc.). In the case of (a), the location where the respondent has actually worked during the reference week is to be taken into account; in the case of (b), the location of the garage, homeport, etc. If the respondent has worked at several locations during the reference week, the location where he/she has worked for the longest period is to be taken down.

When taking down the location, the names of (1) the municipality, in Estonia — the village/township/town, in the case of Tallinn and Kohtla-Järve also the (town) district, (2) the 2nd level administrative unit, in Estonia — the county, and (3) the country should be recorded.

The interviewer should also underline the appropriate type of the settlement, in order to differentiate between the towns, townships and rural municipalities whose names coincide (the town of Rapla and the rural municipality of Rapla, the town of Põlva and the rural municipality of Põlva, the township of Vändra and the rural municipality of Vändra, etc.).

On the "County" line for persons living abroad write down the name of the region by the administrative division of the foreign country where the interviewee lives. In case s/he lives in a town/city, put down the name of it too.

**D09.** This question establishes the time when the respondent took the job in the given enterprise/organisation.

In the case of entrepreneurs, problems may occur concerning the borderline between the preparations for establishing an enterprise and the actual start of its functioning. If this kind of problem arises, the moment when the enterprise/organisation was ready to give production or service, is taken down as the start of the job.

Another kind of problem may occur in the cases where a second job has become the main job (answer 13 to Question D11A). In these cases the moment when the given job became the main job should be taken down.

### Examples

- If a person has a contract that is regularly renewed (for example yearly renewed annual contract), the year and the month then he/she first time started this job (the first contract was signed) should be coded.
- If the person has worked with his/her current employer several times with an interruption of the contract (e.g. seasonal workers), the year and the month then he/she last time started this job should be coded (the current contract was signed).

- If the respondent's company or firm changed ownership, but his or her conditions of employment did not change, the year and the month then he/she first time started this job should be coded (the change of ownership should be ignored).
- If the respondent's company or firm changed ownership, the respondent was made redundant and then re-employed by the new owners, enter the year and the month on which he/she was re-employed.
- Person employed by temporary employment agency (answer 6 to question D06) should answer when he/she started working continuously for this employment agency (despite the fact that he/she have been "rented out" to the different companies).
- If the person who has been seconded to another organisation and he/she have signed a contract that is exactly the same as the existing contract, the year and the month then he/she first time started this job should be coded (the secondment should be ignored).

**D11A.** The question is asked only from the respondents who have taken their current job within the past 12 months. The question helps to explore the efficiency of different channels of job seeking. It is important to notice that the question relates to the particular channel through which the respondent found the job, not to all the channels used.

Answer 13 (a second job has become the main job) is chosen if the respondent has previously had several jobs, the one considered the main job has ended and one of the second jobs has become the main job (the job that takes up most of the respondent's working time).

**D11B.** If the answer to the previous question is not "Through the Unemployment Insurance Fund" the question is asked about involvement of the Unemployment Insurance Fund in any moment in finding this job. The involvement of the Unemployment Insurance Fund should be effective, i.e. having contributed to the finding of the current job. An example got information about employer from there (answer 1) or found job advertisement about this job (answers 2 and 3). Being registered in the Unemployment Insurance Fund or attending training courses itself are not active role.

**D12.** The question helps to explore the allocation of labour force between various forms of ownership. The answers are based on the type of the owners of the enterprise (until 1996, the term 'type of ownership' was used). The type of owners serves as the basis for the classification of enterprises, according to their capital (the majority of votes in a commercial undertaking) and the ownership of the property (in the case of sole proprietorships).

The first step of classifying is to determine whether the enterprise belongs to the public (answers 10 and 20) or private sector (answers 30, 40, 50 and 90).

If in a commercial undertaking (general partnership, limited partnership, private limited company, public limited company, commercial association), the total stock of the state and local municipality is more than 50%, the enterprise belongs to the public sector. If the stock of the state in a commercial undertaking is more than 50%, the enterprise is classified as "10 – state"; if the stock of the local government is more than 50%, the enterprise is classified as "20 – local municipality".

A commercial undertaking belongs to the private sector if the Republic of Estonia or the local municipality does not have stock in it or if it is less than 50%. If the stock of Estonian legal or natural persons in the commercial undertaking is 50% or over, the enterprise is classified as "30 – Estonian person in private law". If the stock of a foreign person in the commercial undertaking is more than 50%, the enterprise is classified as "40 – foreign person in private law". Branches of foreign companies are also classified under this subtype. Sole proprietorships, and the persons whose main activity is working on a farm, freelancing, producing agricultural products for sale, etc., are classified as "30 – Estonian person in private law".

If it is not clear if a private enterprise is in Estonian or foreign ownership, the answer is to be coded as "50 – Estonian and/or foreign person in private law".

Legal persons in public law are coded as "10 – State (Republic of Estonia)". Legal persons in public law are:

Tartu University

Tallinn Technical University

Tallinn University

Estonian University of Life Sciences  
Estonian Academy of Arts  
Estonian Academy of Music  
Cultural Endowment of Estonia  
National Library of Estonia  
Estonian Broadcasting Company  
Estonian Television  
National Opera "Estonia"  
Estonian Academy of Sciences  
Compensation Fund

In special cases that for some reason cannot be placed under the above-mentioned categories, the answer is coded as "90 – Other".

If the respondent is not able to give any information about the ownership of the enterprise, the answer is coded as "99 – Do not know".

**D13.** The question is asked from respondents employed by state and municipal enterprises and organisations (answers 10 and 20 to question D12). Typical examples of government-financed enterprises are ministries and state boards, state educational, health, and science institutions, municipal organisations. Organisations who mainly use their own-produced funds, but get additional appropriations from the state or the municipality, are considered profit-orientated.

The answer is often clear from the name and/or type of ownership of the enterprise, and the interviewer can put down the answer without asking the question.

**D14.** The question provides information on social security, showing whether the job guarantees the respondent's sustenance for a longer period of time or whether he/she will soon have to find another job.

A fixed-term job is a temporary job taken for a relatively short period. The date of termination of the job may be agreed on by an employment contract or verbal contract, or it may be determined in other ways (e.g., in the case of seasonal work, filling in for another employee or work in an elected position).

Training (answer 2) includes apprentices, trainees and others with a fixed-term employment contract. Probation time (answer 3) means that the employment contract includes terms of probation time with the purpose of making sure that the person is suitable for the job as far as his or her health, mental, communicational and professional skills are concerned; it also enables the person to find out whether he/she finds the job suitable. If the person does not meet the demands of the job, the employer can finish the contract during the probation time. The employee can finish the contract during the probation time as well, if the job does not suit him or her. Seasonal jobs are recorded under answer 4, odd jobs under answer 5 and all other temporary jobs under answer 6.

**D15.** The aim of the question is to clarify whether the interviewee opted for a fixed-term job or whether s/he had to do it because s/he had been unable to find a permanent job. In case the interviewee has changed his/her mind about the fixed-term job while working, then the answer should be based on the reference week. For example if the interviewee wanted to have a fixed-term job when s/he started it, but the situation has changed since and in the survey week s/he would prefer to have a permanent job, but has not found it, then the answer is option 2.

**D16.** The purpose of question D16 is to distinguish between long- and short-term jobs. If the time left until the end of the period of employment is less than a month, the answer is 1, if not — 0.

**D17.** Part-time workers are the workers who work less than 35 hours in a week, except in the following cases, where the regular working time may not exceed:

25 hours a week for a person aged 15-16,

30 hours a week for a person aged 17,

35 hours a week for a person working in circumstances involving health hazards,



35 hours a week for school and kindergarten teachers and other educators.

In these cases, working for considerably shorter hours (at least 5 hours less a week) than the working hours determined by law is considered part-time work. If the respondent has an occupation for which the law provides restricted working hours (teachers, miners, etc.), and he/she claims to work on a part-time basis, the interviewer has to ask some specifying questions to ascertain whether this is the case.

**D18A.** The purpose of the question is to find out whether working part-time has been a voluntary or imposed decision. In case the respondent is working part-time during the parental leave, the answer is 4. In case he/she has other care responsibilities (children up to 15 or adults in need of care in the household), then answer is 5. If he/she is working part-time an example due to housekeeping, then answer is 'other personal or family responsibilities' (answer 6).

**D18B–D18C.** From persons working part-time because of need to take care of children or incapacitated adults about attending labour market as much as they wish is asked. Respondent can work part-time because he/she wants it or because there is no other possibilities for him/her. In this case we are interested if the reason is that care services for children or for ill, disabled or elderly are not available or affordable. If the respondent would like to work full-time in case of existing affordable care service the answer is 'yes' (answer 1).

Child care services are an example day care centres for pre-school children, after school centres for school children, paid carers etc.

Care services for adults are an example specialised centres for handicapped, institutions, assistance at home.

Question D18B includes own or spouse children or other children living inside or outside the household.

Question D18C includes incapacitated persons aged 15 or more living inside or outside the household.

The need for care services can be a need for normal working hours or for special periods of day (very early in the morning or late evening) or for special periods of the year (e.g. school holidays). Care services exclude the unpaid help by relatives, friends or neighbours.

**D19-D20.** Questions D19 and D20 relate to the actual, not the contracted working hours.

Working hours include all the time spent at work and overtime work, as well as the time spent on job tasks performed outside the workplace. Thus, in the case of teachers, the working hours include not only the hours taught, but also the time spent on preparing lessons, marking papers, etc.

Working hours do not include lunchtime, the time spent on going to and coming from work, or the time for which the respondent has been paid, while not actually working (e.g. paid vacation).

The data regarding the working hours are collected by two questions: Question D19 concerns the usual working hours and Question D20 concerns the working hours during the reference week. Note that these questions relate only to the main job. If the respondent had several jobs during the reference week, the hours spent on second jobs are indicated in Section E.

**D19.** Usual working hours refer to the typical length of the working week over a longer period of time. The longer period of time mentioned here is at least the last four weeks and at most the last three months without counting any absence from work due to vacation, illness, holidays etc..

If the respondent has difficulty answering the question because he/she has just started the job or because the working hours vary from week to week, proxy hours can be accepted.

### Examples

- If the person has just started the job and he/she has an employment contract, the usual hours worked should be calculated as the contractual hours of work in the reference week plus regular overtime hours (if the worker is expected to work overtime).
- If the person's working hours vary from week to week, the usual working hours should be calculated as an average of the actual hours worked in the last four weeks, plus the hours of absence of work (in case he/she absent from work in the last four weeks).

- When a person works every second week 40 hours and the next week 0 hours, the usual hours should be calculated as 20 hours.
- For people in employment who last worked before the long reference period of at least four weeks, the usual hours worked should refer to the situation immediately before the start of the extended absence from work.
- For people who have different working time arrangement depending on seasons, the usual hours worked should refer to the current season.

In case the working hours vary by weeks or months so that even approximate estimate cannot be given, the code 999 should be marked.

**D20.** Actual hours worked in the reference week are the hours the person spends in work activities during the reference week. Work activities should include:

- working hours directly engaged in the production of goods or services;
- working hours not directly intended for the production of goods or services but which are necessary to enable such production (such as travel between places of work, personnel management, etc.);
- short pauses on the workplace, incl. coffee breaks;
- hours spent in education and training which is related with work.

The working hours during the reference week are taken down day by day; the purpose of the day-by-day recording is to help the respondent to recall the days when his or her working hours differed substantially from the usual. Moreover, by day-by-day recording it is easier for the interviewer to get an idea of the respondent's working schedule. Should the respondent have difficulty answering the question, he/she should recall at what time he/she usually starts work, how long his or her working day is, how many days he/she usually works in a week, and whether the reference week was in any way different from a normal week. In this way a rather exact number of working hours can be obtained.

The respondents may find the question difficult to answer, because they are not used to counting their weekly working hours. If the respondent says without hesitation that his or her working week was exactly 40 hours long, it should be ascertained that the respondent has not mixed up the contracted and actual working hours.

### Examples

Actual hours worked should include:

- preparing the site, repair and maintenance work;
- the preparation and cleaning of the tools;
- the making-out of receipts, invoices, records of the length of time worked and other reports;
- time spent on business trips;
- training time should be included if one of the following statements is true:
  - 1) the participation of the employee was required by the employer;
  - 2) the training took place inside normal working hours;
  - 3) the training was directly connected to the current job;
- the time spent at home in working activities;
- preparation of school hours at home by teachers etc.

Actual hours worked should exclude:

- travel time between home and the place of work;
- the main meal breaks;
- absences from work within the working period for personal reasons (such as visits to the doctor);
- education and training hours which are not necessary for work;

- time spent for housework in case of farmers (keeping the surroundings in order, cleaning, washing, cooking, etc.).

**D21–D24A.** If the respondent's number of working hours during the reference week has been more or less than usual, the interviewer has to find out the reason for the difference. Question D22 specifies whether the reasons for working more than usual are connected with the nature of the work (answer 3) or with the respondent's own wishes (answers 1, 2). If the respondent has worked less than usual/has been absent from work, the reason for and the duration of the shorter hours or absence has to be indicated (D24A). This helps to identify the respondents whose reasons for working less are related to constraints imposed by the employer (i.e., the underemployed).

**D24B–D24H.** Overtime includes all hours worked, paid or unpaid (an example staid at work in the evening because couldn't do needed work during a day, replaced other employee who was sick etc), in excess of the normal hours.

Work is considered overtime work if (a) both the employer and the employee realise that a certain amount of work needs to be done in addition to regular working hours; or (b) if overtime work is required to achieve a particular goal. Overtime work always involves additional working hours. Hours compensated at long term in hours or days off are excluded, for example, in the case of working time banking or working time reduction when the number of usual weekly working hours is above the number of hours according to the contract but these additional hours are compensated in extra days off. Also shift workers who work more during some periods and less during other periods are not considered working overtime if average working hours are same as written in the work contract.

Specific situations like teachers who prepare lessons at home for the following day or if someone reads a work-related article on the train on the way home should be left up to the consideration of the respondent if they consider it overtime or not.

Overtime work in the reference week is known already from the answer to D22 (answer 4), but in case there was more than one reason for overtime work (an example one day on vacation, another day did overtime work), then the difference between usual and actual hours is not equal to overtime hours.

**D25A–D25B.** The question concerning the previous month's salary is asked from all employees. Entrepreneurs, farmers and freelancers are only asked about the payment in the form of salary, entrepreneurial income need not be recorded.

Salary includes

- payment by the hour and by the job,
- extra pay and bonuses (quarterly and yearly bonuses, Christmas bonus, etc.),
- extra pay for overtime, working at night and at weekends,
- extra pay for working in extreme or hazardous conditions
- vacation pay, pay for interruptions of work,
- payments in kind (catering, etc.)
- compensation for temporary disability or for taking care of a sick person (sick benefit)

In order to avoid confusion with gross and/or net salaries, both are recorded. Gross salary is the salary before income tax is deducted (earned salary). Net salary is the salary after income tax has been deducted (received salary). If the respondent can give only one amount, this is recorded and the other space is left empty. It is important to note which salary has been recorded. If the respondent has received (additional) salaries on which no tax is levied (the so-called "envelope salary", tips, etc.), the amount is added to both gross and net spaces.

**D25C–D25F.** A question of clarification is asked from employees whether the previous month's salary was the same as usual salary. In case previous month's salary was smaller than usually (an example due to illness) or bigger (an example vacation pay, irregular bonus), then usual salary is also asked.

**D25G–D25H.** Who did not know or did not want to tell exact salary are asked about last month's net salary by salary bands and if it increased, decreased or remained the same.

**D26–D31.** While the working hours are the same, the work itself may be organised in different ways. As an addition to the questions concerning working hours, the questionnaire includes questions about working shifts and schedules in the past four weeks.

**D26.** “Shift work” refers to a system of work in case of which an enterprise regularly operates outside regular working hours (8 am – 5 pm). A person is working shift when her/his work consists of a work organisation where different groups of workers succeed each other according to a certain rotation pattern at the same work site to perform the same operations. Shift work involves working at night and at weekends; holidays are not in weekends as usually. If the start and end of the working day is fixed, it is not considered as shift work. An example, working regularly in the evenings or at night is not considered as shift work.

**D27.** “Working in the evenings” means working during the period from 6 p.m. to 12 a.m. If more than half of the past 4 weeks’ work has been performed in the evening hours, the answer is 1 (often), if less than a half - 2 (sometimes). If the respondent has difficulties determining whether he/she has worked in the evenings on more than half the days because of a changing work schedule, the hours actually worked should be taken into consideration.

**D28.** “Working at nights” means working after 12 a.m. Note that the definition differs from our usual definition of working at nights (from 10 p.m. to 6 a.m.). For the explanation of answers, see D27.

**D29–D30.** Questions D29 and D30 relate to a formal working schedule which involves working on Saturdays or Sundays. If the respondent every now and then takes some of his or her work home or works at weekends, it is not taken into account here.

**D31.** “Working at home” most probably involves freelancers, individual workers, family workers, etc. (sewing, knitting, translating, etc. at home). In the recent years many small enterprises are registered at the domestic address of the owner. If the respondent claims to be working at home, it has to be specified whether he/she has separate rooms in the house or flat, which are clearly separated from the living rooms (home) - e.g., by a separate entrance. If this is the case, the respondent is not considered working at home. As in questions D29 and D30, a formal arrangement (between the employer and the employee) of working at home is meant here, not the work that could have been done at the place of work (e.g., if the respondent has taken work home because of an approaching deadline).

**D31B.** Teleworking is working outside normal office space of the employer (either at home or distant office), while being in contact with the employer using information and communication technologies. It is not important whether the employee uses a personal or an employer’s computer, or carries out all or part of his/her tasks by teleworking. In case of full teleworking the employee works at home or from a distant office individually and does not have a physical office space at the company. In case of part-time teleworking the employee works individually at home or from a distant office only part of the time, and the rest at the company.

Distant office is a subunit of the company located in another area that is connected with the company using information and communication technologies. For example, a teleworker has computer access to the company’s database, intranet etc. Teleworking can also be mobile, i.e. the employee’s work is mobile and s/he is connected with the company via mobile and information technology.

**D32A–D32B.** The distance between the workplace and home (place of residence) is recorded in kilometres, or, if the respondent’s workplace is less than a kilometre from his place of living, in metres (100, 10, etc.). If the respondent works at home, the answer is coded as 9998. If the distance cannot be determined because the respondent works in different places, the answer is 9999. In question D32B the interviewer asks whether the respondent commutes between home and workplace every day – e.g., the respondent may live in Tartu and go to work in Tallinn, but not every day (e.g., he/she may come home only at weekends).

**D32C.** If the respondent does not travel to work from home every day, in addition to the distance from home asked in D32A, the distance from the second place of residence (place of stay) is asked.

**D33–D34.** If the respondent does not commute between home and workplace every day (the answer to Question D32B has been “No”), the means and the time of getting to work from the place of accommodation (worker’s accommodation, hotel, etc.) or second place of residence are recorded.

The answer to question D33 is ‘By own car’ (answer 4) also in case person is going to work with someone else’s private car (friend, neighbour etc.).

Question D34 provides the assessment for the regular time that is spent on getting to work from home or second place of residence..

**D35.** Question D35 relates to the respondent's own opinion of whether his or her job corresponds to his or her level of education.

## **6.3 SECTION E. SECOND JOBS**

### **Purpose**

The aim of Section E is to gather information about the number of persons having several jobs, total hours worked in all jobs, distribution of second jobs by economic activities, occupations etc.

### **Definitions**

Second job — the activity that is not main job but gives income to the respondent. The principles for classifying second jobs are the same as for main jobs (see section C). Multiple jobholder decides for him/herself which job is to be considered as the main job. In doubtful cases the main job should be the one with the greatest number of hours usually worked.

### **Implementation rules**

**E01–E02.** In certain cases the respondent may have problems with making the distinction between additional tasks in the main job and a second job. The situation occurs typically in case of project work, where the respondent's main job involves performing several tasks at the same time, and it is difficult to distinguish between a main job and second jobs. If these tasks are of similar character, the parallel projects have to be considered one job. But if the tasks are distinctly different and paid for separately, the additional task has to be considered a second job.

Problems may occur also if the respondent has had short-term second jobs, which have not significantly contributed to the respondent's income (e.g., writing a newspaper article). If the respondent has done such work during the reference week, the work needs to be recorded.

**E02.** Question E02 relates to the number of existing jobs, in addition to the main job. Changing jobs during the reference week does not influence the number of jobs.

### **Examples**

- Person having changed job during the reference week should regard the job held at the end of the reference week as the main job (to be filled in section D).
- Person having main and second job and who changed second job during the reference week does not have two second jobs but only one second job (section E to be filled about the job held at the end of the reference week).
- Person who is simultaneously working in his/her own professional practice and for a public or private employer (e.g. doctor with the own practice and working in a hospital) should be considered as having main and secondary job.
- A self-employed person exercising wide range of occupational skills in the same business should always be considered having one job only as self-employed.
- A self-employed person holding several different businesses have to be considered as having several jobs.

**E03-E06.** If the respondent has several second jobs, the questions relate to the job the respondent considers the most important, either because it provides the largest income or because it involves the longest working hours.

**E03.** See D01.

**E04.** See D02.

**E05.** See D03.

**E06.** See D05.

**E07.** See D19.

**E08.** See D20.

**E09.** Salary at all second jobs together is asked. See D25A–D25B.

## **6.4 SECTION F. UNDEREMPLOYMENT**

### **Purpose**

The purpose of section F is to collect data about underemployment. A situation where part-time work has been imposed on the respondent by the conditions set by the employer (e.g., if the reduction in working hours is caused by the lack of orders, etc.), and the respondent himself/herself would prefer working full-time, very probably points to underemployment.

As the aim of the government's employment policy is to provide people not only with work, but also with work that would enable them to lead a normal life, underemployment should be considered as serious a problem as unemployment.

### **Definitions**

The underemployed — person who simultaneously fulfils the following three conditions:

- 1) person is not working full-time;
- 2) person would like to work more (would like to have an additional job, a new job with longer working hours or would like to have longer working hours at the present job);
- 3) is ready to accept an additional job immediately (within two weeks).

### **Implementation rules**

**F01.** The current working hours include total usual working hours in main job and secondary jobs. This question is asked from everyone, regardless of the interviewee's usual length of working week. In the question is meant that working more or less implies a corresponding increase or decrease of salary

**F02.** The desired number of working hours per week is asked from all the employed interviewees. Those, who cannot say a specific number of hours should be asked whether they would like to work more (option 97) or less hours (option 98) than at their current job.

**F03.** The two previous questions were about what the interviewee would like. Here the question is whether s/he took any real steps to change his/her working conditions, i.e. did s/he seek a new or an additional job.

**F04.** If the interviewee had several reasons for seeking a new or an additional job, the most important should be recorded. The reason – to have a more convenient journey to work (option 3) includes seeking a job that would be closer to place of residence, in which case going to work would be cheaper or more convenient, that would better enable to combine work with everyday life etc. The reason – to have a more adapted job for my health condition (option 7) is marked in case of people with a long-term illness, impairment or disability, who seek a job that would be better adapted for their condition. Even if a person with a physical disability seeks a job closer to place of residence, the option marked should be 7, not 3.

**F05.** It is clarified what type of job did s/he seek based on the working time.

**F06.** If the interviewee did not seek a job and does not want to work more, continue with question H19A.

**F07.** Persons who would like to work more but did not seek a job are asked if they would like to have an additional job (answer 1), would like to change a job (answer 2) or would like to have longer working hours at the present job (answer 3). If respondent does not prefer any of these answers the answer 4 is marked.

## **6.5 SECTION G. PREVIOUS WORK EXPERIENCE OF PERSON NOT IN EMPLOYMENT**

### **Purpose**

Section G concerns the last work place of the persons who have not worked during the reference week. On the basis of this information distribution of unemployed and inactive population by the economic activity, occupation, status in employment, reason of leaving the last job (including due to the care responsibilities), the termination of employment contract, the unemployment rate by economic activities and occupations etc. are estimated.

### **Definitions**

Concerning determination of employment the same rules are used as in case of main job (See section C) excl short-term employment relationships. Purely occasional work, work during summer holidays or other short-term jobs are not to be considered as employment in section G.

About care responsibilities see section D.

### **Implementation rules**

**G01–G08.** The questions collect information about the respondent's last place of work if he/she has worked or had a job less than 10 years ago.

**G04A–G04B.** With the help of Question G04, it is possible to distinguish whether the respondent has left the last main job on the employer's or the respondent's initiative; as well as between forced and voluntary leaving.

**G04A.** Staff reduction (answer 04) means that together with discharging the person his/her job was lost as well. In the case of dismissal (answer 03), the person is discharged, but the job remains.

In answers 10 "Retirement" and 11 "Early retirement", retirement at the legal pension age means retiring at the age entitling a person to retire, according to the Pension Act of the Republic of Estonia. The persons who are entitled to retire at an earlier age (e.g., women who have given birth to at least 5 children and raised them up to 8 years of age) are also classified under answer 10. If a person has retired before the legal retirement age, he/she is classified under answer 11. According to the State Pension Insurance Act the person has the right to early-retirement not earlier than three years before the person attains the legal retirement age.

In case the respondent has left the job because of a permanent injury, answer 07 "Respondent's illness, injury or disablement" is recorded.

The other personal or family responsibilities (answer 14) are an example change of residence, marriage, etc. If the person has care responsibilities (there are children under 15 or adults who need to take care in the family), the answer is 13; otherwise (an example house-wife without children, who takes care off husband and housing) 14.

**G04B.** Reasons for leaving last job related to work are specified. Mainly they are related to leaving on the initiative of the employee. With the answer "The other employer proposed a better job (higher salary, better work conditions etc)" we want to know how many employees are paid up.

**G05.** See D02.

**G06A–G06B.** See D03.

**G06C.** See D04A.

**G07A.** See D05.

**G08.** Question about termination of the employment contract is asked from employees.

According to the Employment Contracts Act an employment contract terminates by agreement of the parties, upon expiry of the term, on the initiative of the employee, on the initiative of the employer, at the request of third parties or in circumstances, which are independent of the parties.

(1) The reasons for leaving on the initiative of the employee are usually personal (an example own illness, studies) or family responsibilities (need to take care of other member of family) but also dissatisfaction with work or employer.

(2) An employer may terminate an employment contract entered into for an unspecified or fixed term prior to expiry of the term of the contract an example upon liquidation of the enterprise, agency or other organisation, upon the declaration of bankruptcy of the employer, upon dismissal of employees, upon unsuitability of an employee for his or her office or the work to be performed due to professional skills or for reasons of health, due to unsatisfactory results of a probationary period, due to the long-term (over 4 months) incapacity for work of an employee.

(3) By agreement of the parties, an employment contract may be terminated at any time if one party presents a corresponding written request and the other party gives written consent to termination of the contract.

(4) Fixed-term employment contracts terminate upon expiry of term.

(5) Employment contract terminates at request of third parties an example with minors. A legal representative of a minor or the labour inspector of the residence or seat of an employer may require the termination of an employment contract entered into with the minor, if the requirements specified in the Employment Contracts Act have not been observed in employment.

Employment contract terminates in circumstances independent of parties upon the entry into force of a conviction by a court, violation of rules for hiring, with one of the employees who are closely related or are related by marriage who work in the same state or municipal enterprise, agency or other organisation in positions which are directly subordinate to or have direct control over the other, unless such work is allowed.

If respondent did not work under an employment contract, but an example under Contract of agreement or verbal agreement then answer is 7.

## **6.6 SECTION H. JOB SEEKING**

### **Purpose**

In the section H the information for calculating several unemployment and inactivity indicators (the number of unemployed persons, the unemployment rate, the long-term unemployment, steps taken to find a job, status before the unemployment, the number of inactive persons, the reasons for inactivity, the number of discouraged persons etc.) is collected.

The nature of the job that the respondent is looking for helps to get a more detailed picture of the current situation of unemployment: there is a difference in whether the respondent seeks a permanent or a fixed-term job, whether he/she agrees to work for the minimum salary or expects an offer amounting to thousands Euros, etc.

From the point of view of the employment policy, the structure of lacking jobs and the seriousness of unemployment as a social problem had to be estimated. The situation of the respondent at the beginning of the period of job seeking helps to establish the relationship between the probability of finding employment and the employment seeker's previous situation, as well as identifies the persons who can find jobs by themselves and the persons who need more assistance.

The purpose of the question about steps taken to find a job is to find out about the spread of different options of seeking employment among different population groups. The number of options used by the respondent reflects the intensity of job seeking.

On the basis of questions related to Unemployment Insurance Fund it is possible to estimate how many unemployed persons do not register in the Unemployment Insurance Fund and why they do not register.

### **Definitions**

The unemployed person — a person who simultaneously fulfils the following conditions:

- 1) he/she is without work (does not work anywhere at the moment and is not temporarily absent from work);
- 2) he/she is available for work within two weeks;
- 3) he/she is actively seeking work.

The registered unemployed person — a person who has attained at least 16 years of age and is under pension age, who is not employed, is registered in the Unemployment Insurance Fund and is seeking



employment. A person is seeking employment if he or she is filling an individual job seeking plan and is willing to commence work immediately.

The inactive person — a person who do not wish or is not able to work.

### Implementation rules

**H01.** The aim of the question is to find out whether the respondent has taken any steps to find employment during the past four weeks: asked friends and relatives, read job advertisements, taken steps to start an enterprise or a farm, been waiting for a contracted job to start, been registered as an unemployed job seeker at the Unemployment Insurance Fund, etc.. The past four weeks include the reference week and the three weeks preceding the reference week.

**H02A.** The aim of the questions is to find the reason for the respondent's inactivity. Question 02 relates to the persons who have been laid off for more than three months, are not paid 50% or more of their salary and who are waiting for the employer's instruction to return to their jobs (See C06). The purpose of answers 12–15 is to identify discouraged workers: the persons who wish to work but have lost the hope of finding employment.

**H02B–H02C.** Questions are similar to question D18B–D18C asked from part-time workers. Here we want to know if respondent who has care responsibilities couldn't participate in labour market because care services for children or for ill, disabled or elderly are not available or affordable.

### Examples

Childcare services are:

- the services of pre-school establishments (a day nurseries, kindergartens, the day time centres, etc.);
- the opportunities given to schoolchildren to spend free time after lessons (group of the prolonged day, etc.);
- services of childminders.

Not childcare services are:

- the help of relatives, neighbours, friends, who look after the child free of charge.

Care services are:

- the services offered in-home (the paid nurse);
- the services offered in establishments (houses for aged, shelters, etc.).

Not care services are:

- the help of relatives, neighbours, friends, who are caring free of charge.

**H03.** In order to estimate the supply of labour force in the future, a question of clarification is asked from those who replied that they did not seek for a job, whether they would like to start a job.

**H04.** Answer 01 applies only to former employees; entrepreneurs and farmers who have gone bankrupt are classified under 04 and 05. Attention should also be paid when using categories 09–10, which are connected with studies. Answer 18 is recorded if the respondent started searching for employment during a lay-off period.

**H05.** This question relates to the starting date of the period of continuous job seeking, even if continuous job seeking started before the respondent left his or her previous job. Question H05 is asked also from the employed persons who have given an affirmative answer to Question F04 (i.e., the persons who have been looking for a new or additional job).

**H06–H12.** The aim of these questions is to find out what kind of job the respondent has been seeking. These questions are also asked from those employed persons who are seeking an additional or new job.

**H13.** Note that the question relates to the steps taken during the past four weeks, not only during the reference week. The past four weeks includes the reference week and the three weeks preceding the reference week.

**H14.** If the respondent mentions only one option, this is recorded as the main option in Question H14.

**H15–H16.** The respondents who have not indicated registering at Unemployment Insurance Fund as one of the ways for job seeking in Question H13 (answer 01) are asked about the reasons for not having done so. For more information on registration at Unemployment Insurance Funds, see H19.

**H17–H18.** The aim of these questions is to find out if the respondent is prepared to take up a job, which is a second criterion for unemployment, besides job seeking.

**H19–H24.** The aim of the questions is to explore the respondent's relationship with the Unemployment Insurance Fund. It is important that the questions are asked from all the respondents (employed, unemployed and those who are not seeking a job). Registration at the Unemployment Insurance Fund is not a factor in determining the employment status of the respondent (employed, unemployed, inactive). E.g., if the respondent works and is registered at the Unemployment Insurance Fund at the same time, this should be recorded in the questionnaire.

According to the Labour Market Services and Social Protection Act that entered into force on 1 January 2006, the registered unemployed person is a person who has attained at least 16 years of age and is under pension age, who is not employed, is registered in the regional employment office and is seeking employment. A person is seeking employment if he/she is filling an individual job-seeking plan and is willing to commence work immediately.

**H21-H22.** The following should be taken into consideration when taking down the answers.

Unemployment insurance is a type of compulsory insurance the purpose of which is to pay benefits to employees and public servants (hereinafter employees) upon unemployment, collective termination of employment contracts and service relationships, and insolvency of employers.

Insured persons have the right to receive unemployment insurance benefits if:

- 1) they are registered as unemployed pursuant to the Labour Market Services and Social Protection Act
- 2) their insurance period is at least twelve months during the twenty-four months prior to registration as unemployed.

An insured person has the right to receive an unemployment insurance benefit during the whole period when he/she is registered as unemployed, but not longer than:

- 1) 180 calendar days if the insurance period of the insured person is shorter than five years;
- 2) 270 calendar days if the insurance period of the insured person is between five and ten years;
- 3) 360 calendar days if the insurance period of the insured person is ten years or longer.

The amount of unemployment insurance benefit per calendar day shall be calculated on the basis of the average remuneration of the insured person per calendar day during the last twelve months of employment, but on the basis of not more than three times the average remuneration per calendar day in Estonia during the previous calendar year.

Persons have the right to receive unemployment benefit if have been employed or engaged in an activity equal to work (work performed in Estonia on the basis of an employment contract or any other similar contract for the provision of services to another person which is of permanent nature, or in public service, or as an employee sent on assignment abroad; employment in a state or local government agency pursuant to the Public Service Act or legislation regulating public service operating as a sole proprietor in Estonia; enrolment in daytime or full-time study at an educational institution; service in the Defence Forces or alternative service) for at least 180 days during the twelve months prior to registration as unemployed.

Previous employment or engagement in an activity equal to work is not required of persons who for at least 180 days during the twelve months prior to registration as unemployed:

- 1) raised, as a parent or a guardian, a child of up to 18 years of age with a moderate, severe or profound disability, a child under 8 years of age or a child of 8 years of age until the child completed year one at school;
- 2) underwent hospital treatment;
- 3) cared for a sick person, a person who is permanently incapacitated for work or an elderly person on the basis of a foster care contract entered into in writing pursuant to the Social Welfare Act;

- 4) were not employed due to disability or declaration as permanently incapacitated for work;
- 5) were held in custody or served a sentence in prison.

Benefits are paid during the eligibility period for registration as unemployed generally for up to 270 days. Benefit shall not be paid within sixty days as of the date when the right to receive benefits arises to persons who were enrolled in daytime or full-time study at an educational institution before registration as unemployed persons or left their previous work or service on the initiative of the employer for a breach of duties, loss of confidence or indecent act.

An unemployed person has the right to continue to receive state unemployment benefit after receipt of benefits for 270 days or after receipt of benefit for 210 days:

- 1) up to attainment of the pensionable age if less than 180 calendar days remain until he/she attains the pensionable age;
- 2) until delivery if her due date for delivery as calculated by a doctor is within seventy calendar days;
- 3) for ninety days, as a guardian or a parent who raises at least three or more children under eighteen years of age;
- 4) if he/she does not find suitable work during 180 days due to reasons beyond his or her control. In such case, an unemployment office may extend his or her right to receive unemployment benefit for up to ninety days pursuant to the procedure and under the conditions established by the Minister of Social Affairs.

The unemployment benefit is 2.11 euros per day or up to 65 euros per month.

Unemployment benefits shall not be paid during periods when the unemployed persons are paid unemployment insurance benefits pursuant to the Unemployment Insurance Act.

A stipend of unemployed person shall be paid to a person who through an employment office participates in employment training the length of which is at least forty hours. Employment training means training in the course of which a person who seeks employment and participates in the training acquires or develops vocational, professional and occupational knowledge, skills and experience or adapts to the requirements of the labour market. In organisation of employment training, the function of state employment agencies is to increase the competitiveness of persons who seek employment in the labour market.

A stipend of unemployed person is 3.84 euros per day.

An employment subsidy to start a business is granted to an unemployed person who have attained at least 18 years of age and are under pensionable age and have undergone business training or who have experience in business. An employment subsidy to start a business is 4474 euros.

## **6.7 SECTION I. CHANGES DURING THE PREVIOUS YEAR**

### **Purpose**

The data collected in the section I is used for describing of the mobility in the labour market. The flows between labour statuses (the employed, the unemployed, the inactive persons), the changes of work by economic activities, geographical mobility etc. during the last year is analysed.

### **Definitions**

The period of employment — a period during which the respondent was working. The period of employment is determined by having a job, which usually means working for an enterprise or organisation. Having a job may also refer to working on a farm or in a family enterprise, as a freelancer, etc.

The period of unemployment — a period during which the respondent did not work anywhere and was seeking a job. Job seeking comprises also preparations for starting entrepreneurship or starting a farm, and waiting for an agreed job to start.

The period of inactivity — a period during which the respondent did not work or seek a job

### **Implementation rules**

First determine the respondent's labour status (employed/unemployed /inactive) at the same time in the previous year and then continue the interview with the employment block or proceed with the

unemployment or inactivity blocks. Section I starts with an introductory text that gives the respondent an idea of the orientation of the following interview.

**I01.** By having a job we mean all kinds of activity providing income. In addition to wage labour, a job may also involve entrepreneurship, farming, freelance activity, producing agricultural products for sale, individual and patent-licensed work, helping members of family in a family enterprise, on a farm, etc. For the purposes of the survey, it is not relevant whether the job is officially recorded or not, whether it is full-time or part-time, permanent or temporary. Any illegal activity for income (prostitution, etc.) should also be considered a job, should the respondent mention it.

Voluntary work for which no payment is received is not to be taken into account.

Military service (or alternative service) is not considered a job in question I01 or anywhere else in the questionnaire. Military service is considered a form of inactivity in the questionnaire, except for professional military service, which is considered a job.

If the respondent was absent from work for a short period of time (for less than three months) at the same time in the previous year and later on returned to his or her job, the respondent is considered employed. In the case of a longer absence (over three months) it has to be stated that the respondent was not employed. This concerns mostly persons on parental leave, who have to be taken down as inactive. The persons on maternity leave who had a job they could return to after the leave are considered temporarily absent from work.

**I02.** The question refers to active job seeking, i.e. any steps actually taken to find a job: seeking the assistance of friends or relatives, applying directly to employers, answering and placing newspaper advertisements, registering at an employment exchange, etc. If the respondent was going to start a farm or take up entrepreneurship and was making actual preparations for it, it is considered job seeking as well. If the respondent was not actively seeking a job because he/she had already found a job and was waiting for the agreed starting date, it is equal to job seeking and the answer to Question I02 is affirmative.

The mere wish to work is not sufficient for an affirmative answer to question I02. The differentiation between the wish to work and actual job seeking is essential, since it determines the classification of the respondent as either unemployed or inactive.

## **EMPLOYMENT**

Questions I03 – I09 in Section I form one of the three blocks of questions through which data is gathered about the main activities of respondents within the past year. This block records information about the respondents' periods of employment. The period of employment is determined by having a job, which usually means working for an enterprise or organisation. Having a job may also refer to working on a farm or in a family enterprise, as a freelancer, etc. In the questionnaire and the interviewer's manual, all these possible jobs are taken down as "enterprise/organisation". If the respondent had several jobs at the same time, one of them (i.e. the one which took up most of the respondent's time) is considered to be the main job and the rest second jobs. The questions in Section I relate only to the main job. Note that the main job does not necessarily entail working full-time.

If the actual work does not coincide with the official employment relationship (someone else could be in the official record instead of the respondent), the actual work has to be taken into account.

If the main economic activity of the enterprise/organisation or the respondent's position in the enterprise/organisation changed substantially while the respondent was working there, this is taken down as two consecutive main jobs in different columns.

**I04.** This question establishes the time when the respondent began the job in the given enterprise/organisation. Since the questions relate to the past year, the time can be earlier than a year ago only in the case of the first job in the table, i.e. in the first column of the table.

In the case of entrepreneurs, problems may occur concerning the borderline between the preparations for establishing an enterprise and the actual start of its functioning. If this kind of problem arises, the moment when the enterprise/organisation was ready to give production or service is taken down as the start of the job.

**I05.** See D02

**I06.** See D03

**I08.** See D05

**I09.** If the respondent has in the meantime worked elsewhere, but has returned to the same enterprise/organisation by the time of the interview, the return to the same job later on is to be reflected in a separate column of the table of main jobs. The start of parental leave is the starting date of the period of inactivity, thus also the ending date of the period of employment, regardless of whether the employment relationship is maintained or not. There are three events that can follow leaving a main job: start of a new job, start of a job search, or a longer period during which the respondent did not work or seek a job. The aim of Question I09 is to direct the interview towards the following main job, the period of unemployment or inactivity, respectively.

## **UNEMPLOYMENT**

The period of unemployment is defined as a period during which the respondent did not work anywhere and was seeking a job. Job seeking comprises also preparations for starting entrepreneurship or starting a farm, and waiting for an agreed job to start.

**I10.** This question establishes the starting date of the period of unemployment. If a job search started before the respondent left his or her previous job, the month when he/she became unemployed should be written down. If the respondent stopped working and started job seeking in the middle of a month, the interviewer needs to specify which period took up more of the month, and the month is consequently considered either the last month of the period of employment or the first month of the period of unemployment.

**I11.** Finding a job does not only mean wage labour as such, but also starting an enterprise or putting up a farm, and all the ways of working mentioned in Section D.

## **INACTIVITY**

A period of inactivity is defined as a period during which the respondent did not work or seek a job. Periods of inactivity start when the person either leaves a job or stops job seeking. These periods end when the person either starts job seeking or begins a job without a preceding period of job seeking. Several periods of inactivity may follow each other. For instance, if the respondent joins the army after leaving school, two consecutive periods of inactivity are taken down in the table of inactivity periods, the reason for the first being studies (answer 01 to I13), for the second — military service (answer 02 to I13). Note that the questions relate to the changes within the past year. If the reason for inactivity changed earlier, it is not recorded in the table.

**I12.** The question establishes the starting and ending dates of the particular period of inactivity. If the respondent stopped working or job seeking and became inactive in the middle of a month, the interviewer has to specify which period took up more of the month, and the month is consequently considered either the last month of the previous period or the first month of the period of inactivity.

**I13.** The aim of the question is to find the reason for inactivity. Answer 8 helps to identify discouraged workers – the persons who wish to work, but have lost the hope of finding a job.

**I14.** The aim of the question is to find how the period of inactivity ended. A period of job seeking following a period of inactivity should be the most typical sequence of periods.

If it appears that the respondent began a job without any previous job seeking and it was not his or her former job, the interviewer has to check if it really was the case. If it turns out that the respondent in fact started job seeking, but it lasted less than a month, a short period of job seeking like this can be ignored and the situation taken down as starting work without any previous job seeking.

## **6.8 SECTION YE. EDUCATION**

### **Purpose**

The aim of Section YE is to gather information about the highest level of education attained. On the basis of the data collected in section YE several core education indicators are calculated: educational level of the labour force, the unemployment rate by level of education etc.

### **Definitions**

Formal education — the hierarchically organised system of education from the primary school to the university level, based on the state curricula.

### **Implementation rules**

**YE1-YE2.** The question records the highest level of general education attained in the school of general education at the time of the interview and the year of attainment. General education attained in a vocational or vocational specialised school should not be recorded here. Take note that the general educational level be marked for all people, including people with a higher education. It does not matter in which form of studies education was attained (daytime studies, evening courses, distance learning or taking examinations without having regularly attended lectures). Only completed educational institutions (or grades) are included.

(1) Secondary education – a person has finished 10-, 11- or 12-grade secondary school, gymnasium, secondary science school, college of general education or received secondary education in a school for disabled children or in a closed special school for juvenile delinquents. Excluded are persons who have attained secondary education in an institution of vocational education or vocational secondary education after completing basic education.

(2) Basic education (incl. unfinished secondary education)– a person has not attained secondary education, but has finished:

- a) vocational secondary school in 1920–1940;
- b) secondary science school or progymnasium until 1940;
- c) incomplete secondary school or 7 grades until 1961;
- d) at least 8 grades in 1962–1989;
- e) basic school or at least 9 grades in 1990 or later;
- f) completed professional secondary education after basic education;
- g) completed basic education in special school.

(3) Primary education – a person has not attained basic education, but has finished (at least) one of the following school types:

- a) one-grade school of rural municipality, city elementary school, one- or two-grade school of ministry, parish school, higher primary school until 1920;
- b) 4 or 6 grades until 1930;
- c) 6 grades in 1930–1944, included are also evening elementary schools for adults;
- d) 4 grades in 1945–1971;
- e) 3 grades in 1972–1989;
- f) 6 grades in 1990 or later.

(4) No primary education – the household member has not attended school or has attended school, but has not completed a level of education corresponding to primary education.

(5) Illiterate – a person who has not acquired a level of education corresponding to primary education and is unable to read and write simpler texts on everyday topics in Estonian or another language.

**YE3.** The aim of these questions is to record the highest completed vocational, professional or occupational education at the moment of the survey. It should be noted that the educational level of a person is the highest educational institution or class that has been completed within the formal educational system (i.e. in a school of general, vocational or higher education); uncompleted education is not taken into account. Educational level of persons who have completed vocational, professional or occupational education in a foreign country, the level of education should be determined pursuant to the procedure used in determining the educational level acquired in Estonia.

(1) No vocational, occupational or professional education – a person has not received a vocational or professional education. Included is also secondary school (of general education) graduate who in addition to secondary education has received a speciality from a school of general education.

(2) Vocational education – the person has, after completing some level of education in a school of general education, received a document on vocational training. It should be kept in mind that acquiring a vocation in a vocational secondary, professional secondary or technical school is not meant here.

(3) Vocational secondary education – a person has completed a vocational secondary school curriculum in some educational institution.

(4) Professional secondary / technical education – a person has completed a professional secondary school curriculum in a technical school, commercial school, higher agricultural or horticultural school, naval school or in any other educational institution.

(5) Higher education: professional higher education, applied higher education, diploma study, bachelor's degree or master's degree- the respondent has graduated from an institution of higher education or an institution offering a program of applied higher education or diploma studies or bachelor's or master's studies. It is not possible to obtain named levels upon the completion of adult education courses, University of Marxism-Leninism, etc.

(6) Doctor's degree (earlier candidate of sciences) – a person has obtained a candidate of sciences or doctor's degree. Included are also persons who have completed a residency. Equivalent to a doctor's degree (PhD) are considered qualifications obtained in the Soviet Union proven by:

- 1) a diploma of a candidate of sciences (*kandidat nauk*)
- 2) diploma of a PhD (*doctor nauk*)

**YE4.** Higher education is divided into the following:

(1) Professional higher education – upon the completion not an academic degree but a diploma certifying the acquisition of higher education is granted (completion is possible since 2000). A person has completed a school for higher applied education, vocational school or other school following a program for a professional higher education. It is no longer possible to obtain professional higher education since 2008.

(2) Applied higher education or diploma study – upon the completion not an academic degree but a diploma certifying the acquisition of higher education is granted. A person has completed an applied higher school curriculum in an institution of higher education or in any other educational institution (completion is possible since 2002) or diploma studies (completion is possible since 1992).

(3) Bachelor's degree – a person has a diploma certifying the acquisition of a bachelor's degree (since 1992), i.e. he/she has completed a higher school curriculum in an institute, academy, university or in any other educational institution.

(4) Higher education obtained before 1992 – a person has a diploma certifying the acquisition of higher education (before 1992), i.e. he/she has completed a higher school curriculum in an institute, academy, university or in any other educational institution. If this education was completed before 1992 abroad, the educational level obtained abroad should be marked instead of higher education obtained before 1992.

(5) Master's degree (incl. integrated bachelor's and master's studies) – a person has obtained a master's degree. Included are also persons who have completed an internship and persons who have completed a one-year teaching education after bachelor's studies and persons who have completed integrated studies (completion of integrated studies is possible since 2002).

It is not possible to obtain named levels upon the completion of adult education courses, University of Marxism-Leninism, etc.

**YE5, YE6, YE7.** The year of graduation and the field of specialization are important background characteristics. The exact name of the school completed, the field of specialization and the year of graduation are also important to assess the quality of the education bloc questions. In case of doubt they make it possible to check if such a school in the year named offered the claimed level of education and field of specialization. If the respondent has multiple higher education degrees or Professional secondary or vocational education (the same level obtained several times and also the highest level of education), the year and field of specialization of the first time this level was obtained should be marked.

**YE8.** It is important to distinguish vocational education by the level of education that was required upon entrance to a school.

- (1) There was no required level of education upon entrance.
- (2) Basic education was required. If a person has graduated vocational education on the basis of secondary education, he must be classified under vocational secondary education (education required to enrol: secondary education).

If a person has no basic education, it is possible for him to obtain a pre-vocational education along with a basic education. If a person has graduated pre-vocational training meant for young people without basic education, but he has received a basic education from a general education school and pre-vocational education from a vocational school, he has obtained a basic education but has no

vocational training. It is possible to obtain such a level for instance in the Põltsamaa vocational school or the Vana-Vigala Techniques and Service school.

**YE9.** In addition to the determination of base education required to enrol, it is important to know what level of general education a person obtained with vocational education in order to establish their educational level within vocational education.

(1) Receiving only a vocation – a person has received a vocational education without having acquired at the same time basic or secondary education. In-service training, refresher courses, retraining or courses for own interest (incl. language courses or adult education courses) are not considered as vocational education.

(2) Receiving a vocation with basic education – a person has together with vocational education received secondary education in the framework of the same curriculum. If a person has graduated pre-vocational training meant for young people without basic education, but he has received a basic education from a general education school and pre-vocational education from a vocational school, he has obtained a basic education but has no vocational training. It is possible to obtain such a level for instance in the Põltsamaa vocational school or the Vana-Vigala Techniques and Service school.

(3) Receiving a vocation with secondary education – a person has together with vocational education received secondary education in the framework of the same curriculum (for example, persons who received both a professional certificate and a secondary school graduation certificate from the vocational secondary school). Excluded is the graduate of a secondary school of general education who in addition to secondary education received a vocation from the school of general education.

**YE10.** It is important to differentiate vocational secondary education and professional secondary / technical education based on what the enrolment requirements were:

(1) Based on basic education – a person has completed a vocational secondary school curriculum in some educational institution, which requires that a completed educational level of a student upon entrance is basic education. Or a person has completed a professional secondary school curriculum in a technical school, commercial school, higher agricultural or horticultural school, naval school or in any other educational institution where the enrolment requirement was a basic education.

(2) Based on secondary education – a person has completed a vocational secondary school according to a curriculum of an educational institution, which requires that a completed educational level of a student upon entrance is secondary education. Or a person has completed a professional secondary school curriculum in a technical school, commercial school, higher agricultural or horticultural school, naval school or in any other educational institution where the enrolment requirement was a secondary education.

## **6.9 SECTION J. STUDIES**

### **Purpose**

The aim of Section J is to gather information about studies during the past four weeks. When comparing Section J to the previous sections of the questionnaire, information on the employment of students can be analysed. The questions should also reveal information about the numbers of young people who neither work nor study. On the basis of the data collected in section J several core education indicators are calculated: the life-long learning, participation in courses, participation in education.

### **Definitions**

Formal education — the hierarchically organised system of education from the primary school to the university level, based on the state curricula.

Informal education — organised educational activities targeted at certain groups of interest: official courses, seminars and other types of training that fall outside the formal system of education, but are organised by formal organisations (training centres, etc.).

Free education — education acquired in one's own interest according to a self-compiled programme, depending on the needs and possibilities. Free education does not generally use the state curricula. The substance and organisation of studies is usually agreed upon by the tutor and students. Free education is usually organised by volunteer organisations (hobby groups, libraries, religious organisations, etc.) and/or informal groups.



## Implementation rules

**J01–J02.** Only the studies orientated towards the acquisition of a certain level of formal education, i.e. studies at a school of general education, institution of vocational education or institutions of higher education, are referred to in these questions. Daytime studies, evening courses and distance learning should be recorded; also if studies are temporarily discontinued but the formal connection with the institution has been retained (e.g. academic leave).

Basic school (9 grades), secondary school, and gymnasium are considered schools of general education. Vocational schools, vocational secondary schools, and technical schools are considered institutions of vocational education. Institutions of higher education are universities, institutes, and academies.

**J03.** The level of studies is determined with this question.

(1) 1–6<sup>th</sup> grade – the person studies in 1–6<sup>th</sup> grade of educational institution of general education (located at a pre-school child care institution, primary school, basic school, secondary school, gymnasium and other school).

(2) 7–9<sup>th</sup> grade – a person studies in 7–9<sup>th</sup> grade of educational institution of general education.

(3) 10–12<sup>th</sup> grade – a person studies in 10–12<sup>th</sup> grade of educational institution of general education.

(4) Vocational education or vocational secondary education — a person studies in vocational institution but does not acquire there secondary education in the framework of the same curriculum. Or a person acquires vocational secondary education in the framework of the curriculum, which requires that the completed educational level of the student upon entrance is basic education. The educational institution has to be part of the national educational system, i.e. the graduation document certifying the acquisition of the vocation should be recognised by the state. This category also includes students in vocational training meant for people over the compulsory school age without a basic education, or young people with special needs. Also people in vocational training on the basis of basic education.

(5) Applied higher education – a person studies according to the curriculum of applied higher education in an institution of higher education or in any other educational institution (upon the completion an academic degree is not granted), which requires that the completed educational level of a student upon entrance is secondary education.

(6) Bachelor's study — a person studies in bachelor's studies in an institution of higher education.

(7) Master's study (incl. integrated bachelor's and master's studies) — a person studies in master's studies in an institution of higher education and is in internship after graduation from an institution of higher education (for medical graduates). Or a person studies according to an integrated curriculum of bachelor's and master's studies, for graduates of teaching education, architecture and construction and veterinary medicine and medicine, where a document of education certifying the completion of bachelor's studies is not received and students graduate with master's degree or document equalised to it (see also the table).

(8) Doctor's study (incl. residentsip) — a person studies in doctor's studies in an institution of higher education and in residentship (for medical graduates).

See also following table.

THE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION AND POSSIBLE STUDIES IN THESE ACCORDING TO THE LEVEL OF EDUCATION

	Integrated bachelor's and master's study	Bachelor's study	Doctor's study	Professional higher education	Master's study	Applied higher education
University eird	no			no		
Computer Science College	no	no	no	no	no	
Theological Institute of the Estonian Evangelical Lutheran Church	no			no		no

Theological Seminary	no	no	no	no	no	
Estonian School of Hotel & Tourism Management	no	no	no	no	no	
Estonian Information Technology College	no	no	no	no	no	
Estonian Academy of Arts				no		no
Estonian University of Life-Sciences				no		
Estonian Maritime Academy	no	no	no	no		
Estonian Methodist Theological Seminary	no	no	no	no	no	
Estonian Academy of Music and Theatre	no			no		no
Estonian-American Business Academy	no	no	no	no	no	
Estonian Business School	no			no		no
The EuroUniversity	no		no	no		no
International University Audentes	no			no		
The Estonian National Defence College	no	no	no	no		
Higher School I Studium	no	no	no	no	no	
Lääne-Virumaa Higher Vocational School	no	no	no	no	no	
Mainor School of Business	no	no	no			
Institute of Economics and Management	no	no	no	no	no	
Public Service Academy of Estonia	no	no	no	no	no	
Institute of Humanities and Social Sciences	no	no	no	no	no	
Tallinn Commercial College	no	no	no	no	no	
Tallinn School of Economics	no	no	no		no	
Tallinn Pedagogical College	no	no	no	no	no	
Tallinn Technical University	no	no	no	no	no	
Tallinn Technical University				no		
Tallinn Medical School	no	no	no		no	
Tallinn University				no		
Tartu Art College	no	no	no	no	no	
Tartu Aviation College	no	no	no	no		
Tartu Theological Academy	no	no	no	no		
Tartu Medical School	no	no	no	no	no	
University of Tartu				no		
Võru County Vocational Training Centre	no	no	no	no	no	

**J04–J05.** The name of the school and field of specialization are important background characteristics. The exact name of the school completed and the field of specialization are important to assess the quality of the education bloc questions. In case of doubt they make it possible to check if such a school in the year named offered the claimed level of education and field of specialization.

If aside from the area of specialization some vocation or qualification is being studied towards, this too should be recorded. (eg. field—mathematics, vocation—teacher) It is important that the area of specialisation be recorded as precisely as possible. For example, if a respondent said that he or she had studied economics, it should be specified whether he or she specialised in accounting, finance, trade, industry or any other area. If a respondent studied language, natural sciences, etc., it has to be specified whether he/she acquired teaching profession: e.g. it is not sufficient if there is indicated English as a subject, it has to be specified whether it was English teacher training or English philology, etc. General formulations cannot be coded later on.

**J07A.** It is important to differentiate vocational education based on what the enrolment requirements were:

(1) There was no required level of education upon entrance. Here are included the people in vocational training meant for young people with special needs or young people with no basic education. (for instance those in vocational training for people above the compulsory school age without a basic education)

(2) Basic education was required. Here are classified the people in vocational training on the basis of basic education or obtaining a vocational secondary education on the basis of basic education.

(3) Secondary education was required. Here are classified the people in vocational training on the basis of secondary education or obtaining a vocational secondary education on the basis of secondary education.

**J07B.** When a vocational education has been obtained it is important to find out whether secondary education was obtained along with the vocation or not:

(1) Just the vocation. Persons studying in vocational school on the basis of a basic education are classified here.

(2) Secondary education along with the vocation. Persons studying towards a vocational secondary education (on the basis of a basic education) are classified here.

**J08A.** School-based study is based on vocational, professional or occupational training of which work practice in an enterprise or institution shall not exceed one half of the total volume of the vocational training part of the curriculum.

Workplace-based study is based on vocational, professional or occupational training of which work practice in an enterprise or institution shall constitute at least two thirds of the total volume of the vocational training part of the curriculum.

**J08B.** In full-time study, students shall complete cumulatively at least 75 per cent of the studies which, according to the curriculum, must be completed by the end of each academic year.

In part-time study, a student shall complete cumulatively less than 75 per cent of the studies which, according to the curriculum, must be completed by the end of each academic year.

**J09–J12.** The aim of the questions is to obtain information on the specialities acquired by the respondent by the time of the interview, either at a school of general education, institution of vocational education or elsewhere.

Note that unlike in the table of studies, where information is gathered only concerning the studies in the formal system of education, all the specialities acquired (in formal, informal, or free education) are to be taken down in the table of specialities.

Studies already recorded in the table of studies need not be repeated in the table of specialities. It is important that only these specialities for which the respondent has been issued a written certificate are taken down. For each speciality, its name and the year and place of acquisition are taken down. Knowing the specialities of the respondent helps to find out how many people work in the field that they have studied or been trained for.

If, the respondent has acquired a particular certified qualification, this should be recorded as well (e.g. speciality — organisation of the mechanical processing of economic information; qualification — engineer-economist).

Special attention should be paid to the specialities which the respondent has acquired within the past four weeks or which he/she is still acquiring. Here it has to be observed that if the studies are continuing at a school of general education, vocational education or institution of higher education, this is reflected in the table of studies, not in the table of specialities. Only the studies taking place in the form of special courses, in course of the military service, or at the working place have to be recorded in the table of specialities (answers 8–10 to Question J11).

**J15.** This question clarifies, whether the interviewee participated in any training courses over the past four weeks. In the questionnaire seminars, conferences etc are also to be included. Also the courses that started earlier than four weeks ago or that continue on after the survey week are to be included if part of the course took place during the past four weeks.

Training courses do not include non-taught learning without the assistance from any educational institution or training company (e.g. special language learning programmes on the Internet). Question concerning non-taught learning over the past four weeks is J22. In case the interviewee participated in several courses over the past four weeks, the questions should be about the latest one; in case s/he participated in several courses at the same time, the questions should be about the course that was most important to the interviewee.

Answer 1 (training courses at work) denotes the courses that are connected with the respondent's work. If the respondent has taken part in a work-related conference, seminar, etc. within the past 4 weeks, answer 2 is taken down. Answer 3 (training for the unemployed) denotes all types of training that can be considered part of job seeking, i.e. training through the Unemployment Insurance Fund or a private employment bureau. Answer 4 (hobby courses) denotes all the courses, which cannot be associated with the respondent's work or unemployment – i.e., the courses that are connected with the respondent's interests and hobbies and take place on his or her initiative. The table of specialities does not reflect the studies in the course of which no qualification was acquired (work-related seminars, hobby courses, etc.); such courses have to be included in question J15.

**J16A–J16C.** The topic of the courses should only be asked if it is not already reflected in the table of qualifications. Record the subject of the course, conference, seminar etc and if this does not precisely describe the topic, write down a short explanation of the content (e.g. Estonian language course for non-Estonians, handicraft course, computer course for beginners, the "Äripäev" seminar "What influences the construction market in 2003?", conference on environmental issues etc).

**J17.** This question specifies the location of the training. If the training course took place in a formal educational institution, the type of school has already been recorded in Question J11; in Question J17 corresponding answer of 1–3 is taken down. Answers 4–10 are mainly the specifications of answer 8 (courses) in Question J11. Note that Question J11 refers to the place of the acquisition of the speciality - i.e., the place where the document certifying the acquisition of the speciality was received. Question J17 refers to the place of training. If the training course took place at two locations (e.g. training in the school and practical work in an enterprise), both are taken down. Self-studying is not regarded as a course. Question concerning non-taught learning is J22.

**J18A.** It is asked here who has paid for the courses. If the funding has come from several sources, all of them should be recorded (e.g. partly from the employer and partly from the respondent).

**J18B.** The aim of the question is to clarify whether the employer supports participation in courses. By working hours not only the regular working hours is meant here (although it tends to be the case), but the question is whether the employer regards the hours spent at the courses equivalent to the hours spent at work. So in case the interviewee participated in the courses outside paid hours (e.g. 2 hours in the evening), but in return has a shorter working day (e.g. working day is 2 hours shorter), the answer is "during paid hours". A contrary example is when the interviewee participated in a course during paid hours (e.g. 2 hours during the day) and has to work later (2 hours) the same or some other evening. In this case the answer is "outside paid hours".

**J19.** The question specifies the length of courses and refers to the total duration of the courses. For instance, if a course took place every second Tuesday for 2 months, the duration of the course is 2 months (answer 3).

**J21.** In question J21 the hours spent at all the courses during the past four weeks should be added up. In case there was just one course, then the time spent at it is recorded. In case any of the courses started earlier than four weeks ago or continue after the survey week, only the time spent at courses during the past four weeks should be included. With the longer courses the interviewee may have difficulties in saying the number of hours spent at them. In that case, depending on the course, ask separate questions about each of the past four weeks or about each day and then add up the hours. Write the calculations down on the dotted line below the question. It has to be kept in mind that the question only concerns the time spent at the courses. It does not include the time spent on home assignments, travelling time (to the place where the course is held), entertainment organised for the course participants etc.

**J22.** The question clarifies whether the interviewee did any self-studying with the purpose to improve his/her skills. All the five activities describing non-taught learning have to be read out to the interviewee. It is important to make sure that the answers would reflect only non-taught learning and would not be connected with studies in the formal educational system (reflected in questions J01–J08) or participation in courses, seminars, conferences etc (reflected in questions J15–J21).

## 6.10 SECTION K. BACKGROUND INFORMATION

### Purpose

The background information collected in sections B and K enables to get labour market indicators by sex, age, ethnic nationality, place of residence, domestic language etc. It is important to know the country of birth of the parents of the respondent to determine the immigrant population and to analyse the integration of the immigrant population to the Estonian labour market.

### Definitions

Immigrant population — people living in Estonia whose parents were born in a foreign state.

Country of birth — the country according to currently valid state borders where the respondent was born or respondent's mother lived at the time of respondent's birth.

### Implementation rules

**K01.** The date of birth and the sex of the respondent are already recorded in the household section of the reference person. The question is repeated so as to avoid errors in data analysis with respect to these very important questions.

**K02A–K02F.** To determine the immigrant population it is needed to know in what state were respondent's parents born. However, parents may no further be members of the same household. In case of both the father and mother, the current state borders shouldn't be taken into account when recording the place of their birth. For example, if the respondent says that his or her parents were born in the Soviet Union, it must be marked as Soviet Union. The name of the Soviet Republic enables to mark the state according to the current state borders.

**K03–K04.** Place of residence refers to the respondent's actual place of residence, not the address recorded in his/her passport. In the case of Estonia, the name of (1) the municipality — village/township/town, in the case of Tallinn and Kohtla-Järve also the name of the town district, (2) the county and (3) the country is recorded. The appropriate type of settlement is to be underlined in order to distinguish between the towns and rural municipalities whose names coincide (the town of Rapla and the rural municipality of Rapla, the town of Põlva and the rural municipality of Põlva, etc.). On the "County" line for persons living abroad write down the name of the region by the administrative division of the foreign country where the interviewee lives. In case s/he lives in a town/city, put down the name of it too.

If a member of the household is temporarily living separately from the household, his/her current place of residence has to be recorded. If the respondent has difficulty determining the place of residence as he/she lives at several places, his/her main place of residence (i.e., the place where the respondent mostly stays overnight) has to be recorded. Changes in the place of residence need to be recorded also if the respondent has moved to a different address within the same town or village; changes in the place of residence within one house or farm need not be recorded.

Changes in address while the respondent has been living in university accommodation or in private accommodation during his/her studies are considered insignificant for the purposes of the survey and need not be recorded.

**K05A–K05E.** Questions expect the respondents to be fluent in the first domestic language and aims to identify their proficiency in other languages of communication, if used. To facilitate the identification of mentioned level, a selection of three levels is given.

**K06–K07.** The aim of the questions is to identify the languages the respondent has knowledge of, in addition to his/her domestic languages, and the level of his or her proficiency in said languages.

**K08.** The aim of the question is to determine the main economic status of the respondent during the reference week. The answer should be based on the self-defined socio-economic status indicated by the respondent. At the same time it should be noted that usual situation had to be taken into account not short-term changes. A persons temporary absent from work (the person who is on pregnancy and maternity leave, the person who is absent due to illness, injury and other such reasons) are working. Having casual work is also considered as working.

If the person could belong to several categories on the chart (e.g. a retired housewife), the category with the smaller number is taken down (in the given case the person is to be classified as retired).

**K09–K11.** The aim of the questions is to obtain information about the respondent's sources of income and about how the respondent is coping with his/her life.

Salary — payment received as money or in kind (food, fuel, etc.), all compensations received for work (including casual labour), including royalties, contract payments, premium pays, as well as income received for piecework, tips and commission or percentage of sales in compliance with the agreement made with the employer. Also scholarships and other money received for doing a certain work, research or project were regarded as wages.

Profit from entrepreneurship/farming/business activities — income from production, mediation and business activity, in which the person was actively involved with. Whether it was an individual or enterprise, whether the enterprise had been registered or not is insignificant.

Property income, income from capital (rental income, dividends, interests) — income from letting (real or personal) property, income in the form of interests on loan, dividends on shares or from entrepreneurship or business activity or in any other way where the respondent himself/herself was not actively involved with.

Pension — an old-age pension, public pension, incapacity pension, survivor's pension or any other pension (excl pension for incapacity for work).

Maintained by an institution — e.g., inmates in social welfare institutions (children's homes, general care homes, special care homes, etc.), conscripts in the service of the Defence Forces, imprisoned persons, etc.

Loans — study loans or any other loans meant for immediate use. Loans taken for the purchase of dwellings, buildings, etc. are not taken into account.

Savings, sale of property — money (savings) taken from deposit, sale of shares or business stocks, sale of real or personal property, i.e. subsistence from the realisation of the previously acquired possessions.

**K13.** This question is asked only from employed persons. A trade union is an organisation representing the interests of employees, and employers cannot be members of such unions.

**K14.** Members of the Estonian Employees' Unions' Confederation (TALO) are:

Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste Ametiliitude Ühendus UNIVERSITAS  
Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)  
Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (EKAL)  
Eesti Koolijuhtide Ühendus (EKJÜ)  
Eesti Teatriliit (ETL)  
Eesti Inseneride Kutseliit (EIK)  
Eesti Radioloogia Ühing (ERÜ)  
Ringhäälingu Töötajate Ametiliit (RTAL)  
Eesti Ajakirjanike Liit (EAL)  
Eesti Treenerite Ühendus (ETÜ)  
Eesti Maateenistujate Ametiliit (EMTA)  
Tallinna Tolliametnike Ametiühing (TTAÜ)

Members of the Confederation of Estonian Trade Unions (EAKL) are:

Eesti Õdede Liit  
Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit  
Geoloogiatöötajate Ametiühing  
Haritlaste Ametiühing  
Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit  
Keskastme Tervishoiutöötajate Kutseliit  
Liinilennunduse Ametiühing  
Meremeeste Ametiühing  
Meremeeste Sõltumatu Ametiühing  
Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon  
Metsatöötajate Ametiühing  
Põlevkivitootjate Ametiühingute Liit  
Raudteelaste Ametiühing  
Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit  
Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liit

Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing  
Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liit  
Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing  
Vedurimeeste Ametiühing

**K16.** The question is asked from all the respondents.

## 6.11 SECTION M. TRANSITION FROM WORK INTO RETIREMENT

### Purpose

The promotion of active ageing is one of the targets of European employment strategy. Better work conditions shall help workers to stay longer in the labour market. For this purpose statistical information describing transition from work into retirement is needed.

In section M questions are about age then people stop all work (employment, self-employment or other work for profit) or how people plan to stop working in near future. Would better possibilities for part-time work contribute to person staying longer at work? Would better work conditions, more flexible working time arrangements, training etc. contribute to person staying longer in the labour market? How much financial incentives contribute to stay at work? How much influence personal reasons have in transition from work into retirement?

### Definitions

The Estonian pension system is divided between three different pillars.

First pension pillar: state pensions.

Second pension pillar: funded pensions.

Third pension pillar: supplementary funded pensions.

State pensions are old-age pension, early retirement pension, deferred old-age pension, old-age pension under favourable conditions, superannuated pension, pension for incapacity for work, survivor's pension and national pension.

### Implementation rules

**MX00–MX03.** Section M is asked from persons aged 50–69 who are employed or were aged 50 or more then left last job.

**M02A.** Pensions marked in question M02A are state pensions. Question M02B is about funded and supplementary funded pensions.

In case the type of pension has changed, the current pension (in force in the reference week) should be marked. An example, the respondent first received pension for incapacity for work; then reaching the legal pension age he/she started to receive an old-age pension – an old-age pension should be coded.

(1) Persons who have attained pensionable age and whose pension qualifying period earned in Estonia is 15 years have the right to receive an old-age pension. In order to gradually make the pensionable age of men and women equal, the age to receive an old-age pension has gradually raised since 1994 (See the table):

	Age, years	
	males	females
1994	60 y	55 y
1995	61 y	56 y
1996–1997	61 y 6 months	56 y 6 months
1998	62 y	57 y
1999–2000	62 y 6 months	57 y. 6 months
2001	63 y	58 y
2002–2003	63 y	58 y 6 months
2004	63 y	59 y
2005–2006	63 y	59 y 6 months
2007	63 y	60 months

2008–2009	63 y	60 y 6 months
2010	63 y	61 y
2011–2012	63 y	61 y 6 months

(2) A person who has earned the pension qualifying period provided for grant of an old-age pension has the right to receive an early-retirement pension up to three years before attaining the pensionable age.

(3) A deferred old-age pension is an old-age pension, which is granted at a later age than the pensionable age. A person has the right to receive a deferred old-age pension at any time after his or her right to receive an old-age pension arises. A deferred old-age pension shall be calculated by increasing the pension by 0.9 per cent for every month, which has passed after the person has attained the pensionable age.

If respondent continued working then attained pensionable age but now already stopped working and receives deferred old-age pension then answer is positive. But in case he/she still is working the answer is “no”.

(4) The persons who have earned the pension-qualifying period required for the grant of an old-age pension have the right to receive an old-age pension under favourable conditions as follows:

- 1) a mother, father, step-parent, guardian or caregiver who for at least eight years has raised a child under 18 years of age with a moderate, severe or profound disability or five or more children – five years before attaining the pensionable age;
- 2) a mother, father, step-parent, guardian or caregiver who has raised four children for at least eight years – three years before attaining the pensionable age;
- 3) a mother, father, step-parent, guardian or caregiver who has raised three children for at least eight years – one year before attaining the pensionable age;
- 4) persons suffering from pituitary dwarfism, at the age of 45.

(5) Superannuated pension shall be granted to the professionals, who perform work accompanied by incapacity or decrease of capacity for professional work before reaching a pensionable age, which prevents further working in this profession or position.

The following persons have the right to receive superannuated pension:

- 1) police officers, preliminary investigators and senior preliminary investigation officials and officials of fire service and prison officers;
- 2) civil aviation officials of some categories and test pilots;
- 3) upon underground and opencast mining operations– some professionals;
- 4) employees in some professions and positions of the floating crew of the ships of sea and river fleets and fishing fleets;
- 5) female workers of textile industry;
- 6) teachers of children’s homes, students with special needs and sick children;
- 7) artists of certain categories of enterprises, agencies and organisations engaged in theatre, music and concert activities;
- 8) medical staff infected with the human immunodeficiency virus (AIDS);
- 9) drivers of public transport vehicles of urban scheduled services.

(6) Persons between the age of 16 and the pensionable age have the right to receive a pension for incapacity for work in case they are permanently incapacitated for work with the 40 to 100 per cent loss of the capacity for work and have earned the pension qualifying period required for grant of a pension for incapacity for work.

(7) Upon the death of a provider, family members who were maintained by him or her have the right to receive a survivor’s pension.

(8) The following have the right to receive a national pension:



1) persons who have attained pensionable age and who do not have the right to receive old-age pension and who have been permanent residents of Estonia or have resided in Estonia on the basis of a temporary residence permit or temporary right of residence for at least five years immediately before making a pension claim;

2) persons who are declared permanently incapacitated for work, who have not earned a pension qualifying period required for the grant of a pension for incapacity for work and who have been permanent residents of Estonia or have resided in Estonia on the basis of a temporary residence permit or temporary right of residence for at least one year immediately before making a pension claim;

3) persons who, in connection with the insufficient pension qualifying period of their provider, do not have the right to receive a survivor's pension, if the provider was a permanent resident of Estonia or had resided in Estonia on the basis of a temporary residence permit or temporary right of residence for at least one year before his or her death;

4) persons who have attained a pensionable age who are paid the national pension on the basis of incapacity for work until the persons attain a pensionable age, or a pension retained in the former amount for a specified term.

**M02B.** (1) A unit-holder of the pension fund shall be entitled to mandatory funded pension payment when the person has reached the pensionable age.

Receiving the funded pension is not related with the receiving of the state pension. It is possible to be provided with the state pension and funded pension at the same time. However, it is possible to be provided with the state pension, but postpone withdrawal of funded pension or vice versa.

The amount of the funded pension depends, on one hand, on the contributions or the amount of person's salary and on how long the contributions have been made. On the other hand, the amount of such pension depends on the rate of return of the chosen pension fund or on the amount of interest that the contributions have born.

To get the mandatory funded pension payment the unit holder of the pension fund is entitled to conclude a pension contract, agree upon a fund pension with the pension management company or apply for a single payment form the pension fund. The fund pension is the scheme agreed between the unit-holder and the pension management company on the basis of which periodic funded pension payments are made to the unit-holder from the pension fund until the termination of the fund pension.

Only in case the respondent already receives periodic payments from the second pillar pension fund (an example once a month, once a quarter, once a year) the answer is positive.

(2) A unit-holder shall be entitled to pension payment from third pension pillar (supplementary funded pension) when the person has attained 55 years of age, or, in the event of the total and permanent incapacity for work. It is possible also to take out the accumulated amount before the retirement; in such case, however, the income tax advantage will not be applied to the payments.

The amount of payments depends on the amount of the accumulated reserves and the length of the chosen pension period. The range of available options is wide, from single payment to lifetime pension.

Only in case the respondent already receives periodic payments from the third pillar pension fund (an example once a month, once a quarter, once a year) the answer is positive.

**M03.** The question aims at knowing at which age the respondent started to receive the first old-age pension.

If he/she is receiving several pensions (in addition to state pension, pension from second or third pension pillar), code the age then first old-age pension was received. All pensions marked in questions M02A and M02B excl. pension for incapacity for work and survivor's pension are old-age pensions.

An example, if the respondent receives the old-age pension and the pension from second pension pillar, then mark the age then he/she started to receive the first pension.

But in case the respondent receives pension for incapacity for work or survivor's pension (answers 6-7 in the list for M02A) and the pension from the second or third pension pillar fund as well, then mark the age then he/she started to receive the pension from the second or third pension pillar fund.

**M04.** Attaining the pensionable age gives right to receive pension, but it is not compulsory to retire. The aim of the question is to get information about reasons for retirement; if the reasons are financial, juridical or family reasons.

Job lost (answer 2) includes all situations, when person was forced to leave job i.e. involuntary situations. An example, job lost due to closing down, bankruptcy, reorganisation or privatisation of enterprise/organisation, dismissal, personnel reduction etc.

Had reached compulsory retirement age (answer 3) is marked in case respondent was forced to leave job because attained the age over the age allowed for working in this occupation, an example police officers, and armed force officers.

Had reached legal pension age (answer 4) is marked in case any other answer does not fit and respondent says an example "I retired because I reached the age at which I could start receiving the pension".

Other job-related reasons (answer 5) are unsuitable working time patterns, too difficult tasks, unsafe work, skills not adequate or not valued, employer's attitude, etc.

In case of several reasons the most important should be coded. If it is really impossible for the interviewed person to choose a "main reason", the first answer that applies in the order of the list should be coded.

**M05.** The question should be answered on the wish of the respondent at the moment of leaving the work – whether he/she would have preferred to stay at the labour market or not. For respondents who say that it was not possible for them to stay longer at work (due to legal restrictions or employer's decisions) it should be explained that the question refers to their preference in case the circumstances which prevented them working longer had not been given.

The answer is positive also if the respondent would have liked to continue working but only if he/she had a possibility to change to another workplace in the same enterprise/organisation or to start working somewhere else.

M05 is a question about respondent's preferences. The previous question M04 gives the reason for not staying longer.

**M06.** The aim is to know how many people move into retirement gradually i.e. from full-time work move to part-time work and then stop all work (move to retirement).

The question is asked from persons aged 50–69 receiving the pension and not working. The question is about reducing the working hours in the past, before leaving the last job.

We want to know about reducing the working hours in a move towards full retirement on the own or employer's initiative. The reducing of working hours due to other reasons (own health, family reasons, lack of work etc) should not be taken into account here.

### Examples

- The respondent working full-time due to move towards retirement changed to part-time for some time; then retired – the answer is positive.
- The respondent working full-time changed to part-time due to taking care of sick spouse; then retired – the answer is negative.
- The respondent did overtime work all the time; due to move towards retirement gave up overtime work and was working normal hours for some time; then retired – the answer is positive.
- The respondent was working part-time for years due to bad health; then retired – the answer is negative.
- The respondent was working full-time until he/she reached the retirement age; then left the job and started new part-time job; then retired – the answer is positive.
- The self-employed respondent reduced his/her production activities and working hours gradually until stopped the entrepreneurship and retired – the answer is positive.
- The respondent says that it was not possible to reduce the working hours and therefore he/she was working full-time until retirement — the answer is negative.

- The respondent was enforced to work part-time due to lack of work; then he/she left the job — the answer is negative.

**M07.** The question aims to know for what extent the receipt of pension makes a person reduce the working time – how many people reduce the working time before starting to receive pension and how many pensioners stay at work but with shorter working time.

In case the respondent reduced his/her working time due to move towards retirement several times, then the first reduction should be taken into account then coding the answer.

#### Example

- The respondent working full-time reduced the working time to 0.5 of workload before started to receive pension and to 0.25 of workload then he/she already received the pension — the answer is 1 in case he/she first time reduced the working time also due to move towards retirement, otherwise the answer is 2.

**M08.** The aim is to know how many people move into retirement gradually i.e. from full-time work move to part-time work and then stop all work (move to retirement).

The question is asked from persons aged 55–69 working and receiving the pension. The question is not only about current job but also about any job in the past.

We want to know about reducing the working hours in a move towards full retirement on the own or employer's initiative. The reducing of working hours due to other reasons (own health, family reasons, lack of work etc) should not be taken into account here.

#### Examples

- Previously the respondent was working full-time; currently due to move towards retirement he/she is working part-time – the answer is positive.
- Previously the respondent was working full-time; currently due to taking care of sick spouse he/she is working part-time – the answer is negative.
- The respondent did overtime work all the time; due to move towards retirement gave up overtime work and currently is working normal hours– the answer is positive.
- The respondent has been working part-time for years due to bad health; currently he/she is working part-time as well – the answer is negative.
- The respondent was working full-time until he/she reached the retirement age; then left the job and started new part-time job – the answer is positive.
- The self-employed respondent reduces his/her production activities and working hours gradually as he/she plans to stop the entrepreneurship soon and to retire – the answer is positive.
- The respondent says that for him/her it is not possible to reduce the working hours — the answer is negative.
- The respondent has asked for a reduction of the working time from employer but has not yet reduced – the answer is negative.
- The respondent is enforced to work part-time due to lack of work — the answer is negative.

**M09.** See M07.

**M10.** The aim of the question is to find out if for working pensioners the incentive to continue working is financial or not. Non-financial reasons (answer 3) include for instance work satisfaction (like to work), flexible working arrangements, good opportunities to update (labour) skills, healthy and safe workplace, appreciation at work, social contacts. This contains answers like “I do not want to stay at home”, “If I did not work I would not know how to use my time”, “There is nothing to do at home as my children have already left home”, “My partner is still working”, “I can't find successor for my business”.

A retired person who occasionally worked during the reference week should refer to the reason for being at work during that particular week.

**M11.** In case the respondent named in M10 both financial incentives, main of them should be chosen.

**M12.** Persons working and receiving the pension as well are asked for the planned time span for stopping all work for pay or profit. Persons answering something like “I plan to work as long as possible (until the health is good etc) should be coded “more than 10 years” (answer 5).

**M13.** It is a forward-looking question. Persons not working and not receiving pension and looking for a job are asked if their intentions to stay at the labour market or not are related to receipt of old-age pension. Question is about respondent’s current thoughts.

**M14.** The aim of the question is to find out if for persons planning to continue working as pensioners the incentive to continue working is financial or not. Non-financial reasons See M10.

**M15.** The aim is to know how many people move into retirement gradually i.e. from full-time work move to part-time work and then stop all work (move to retirement).

The question is asked from persons aged 55–69 working and not receiving the pension. The question is not only about current job but also about any job in the past.

We want to know about reducing the working hours in a move towards full retirement on the own or employer’s initiative. The reducing of working hours due to other reasons (own health, family reasons, lack of work etc) should not be taken into account here.

### Examples

- Previously the respondent was working full-time; currently due to move towards retirement he/she is working part-time – the answer is positive.
- Previously the respondent was working full-time; currently due to taking care of sick spouse he/she is working part-time – the answer is negative.
- The respondent did overtime work all the time; due to move towards retirement gave up overtime work and currently is working normal hours– the answer is positive.
- The respondent has been working part-time for years due to bad health; currently he/she is working part-time as well – the answer is negative.
- The respondent was working full-time until he/she reached the retirement age; then left the job and started new part-time job – the answer is positive.
- The self-employed respondent reduces his/her production activities and working hours gradually as he/she plans to stop the entrepreneurship soon and to retire – the answer is positive.
- The respondent says that for him/her it is not possible to reduce the working hours — the answer is negative.
- The respondent has asked for a reduction of the working time from employer but has not yet reduced – the answer is negative.
- The respondent is enforced to work part-time due to lack of work — the answer is negative.

**M16.** It is a forward-looking question. Persons working and not receiving pension are asked if their intentions to stay at the labour market or not are related to receipt of old-age pension. Question is about respondent’s current thoughts.

**M17.** The aim of the question is to find out if for persons planning to continue working as pensioners the incentive to continue working is financial or not. Non-financial reasons See M10.

**M18.** Joining the second pension pillar (mandatory funded pension) is mandatory for persons born in 1 January 1983 or later. The funded pension was voluntary for those born in 1942-1982.

The funded pension is based on preliminary financing – a working person himself/herself saves for his/her pension, paying 2% of the gross salary to the pension fund. In addition, the state adds 4% out of the current 33% social tax that is paid by the employee. For sole proprietors the funded pension is calculated as 2% of the profit.

Joining the third pension pillar (supplementary funded pension) means that person opens a securities account and makes contributions to any of the voluntary pension funds.

The amount of contributions to the third pension pillar determines person himself/herself. The amount of savings can be changed if needed. From the contributions made during the calendar year 21% income tax advantage is received.

In case the respondent has contributed in the past to the third pension pillar but stopped for now, the answer is positive only in case he/she will have the right to receive a pension from there in the future.

## 7. FORM OF THE QUESTIONNAIRE

The paper questionnaire has been divided into two columns:

1. The first is for the name of the characteristic, for example, "A01". If a question has sub-questions, each sub-question is a separate characteristic. For example, A01 – Time of interview; A01A – date; A01B – month.
2. The second column is for question with the list of possible answers and guidance. The guidance has been added to avoid asking irrelevant questions about the respondent's life. In that case, a note has been added as to which question should an interviewer move on. If the question has been presented in the form of a table (the same question is asked several times, either about different periods, to different persons, etc), the guidance have been stated in the last column.

On a computer screen, usually one question or sub-question at a time is displayed together with the possible answers, but answers to several questions can also be seen at the same time. The screen divides into three:

1. The upper part includes a question.
2. The middle part has possible answers to choose from. If there are more possible answers than can be displayed, a scrollbar appears. These questions have a number, representing the number of possible answers to choose from. It helps the interviewer, so that he or she would know to use the scrollbar.
3. The bottom part has fields for entering the answer. Simultaneously, the answers to more than one question can be seen, and the question currently active is displayed in a box.

Reading out the questions. The questions asked and the answers provided are meant for obtaining information from the respondent and these must be read out to them in the wording presented. A question shall be read out to the last punctuation mark of the sentence: either a full stop or a question mark.

1. If the last punctuation mark precedes the list of possible answers, the answers shall not be read out. Mostly, the possible answers for such questions can be anticipated (i.e. the "yes" and "no" answers to questions that can only be answered that way), or there are too many possible answers to read them all out. In the latter case, a card book may help, and the interviewer has to place the respondent's answer to the correct option. Therefore, only the upper part of the text shall be read out from a computer.

Example

In paper questionnaire, the question is as follows:

<b>YD3</b>	Is your agreement of lease with the owner of the dwelling entered into in an oral or a written form? 1. Written 2 Oral
------------	--

A question shall be read out as follows: "Is your agreement of lease with the owner of the dwelling entered into in an oral or a written form?"

On a computer screen, the question is displayed as follows:

In an upper part: Is your agreement of lease with the owner of the dwelling entered into in an oral or a written form?

In the middle part:           1. Written  
  2 Oral

A question shall be read out as follows: "Is your agreement of lease with the owner of the dwelling entered into in an oral or a written form?"

2. If the last punctuation mark follows the list of possible answers, the answers shall be read out as well. If the possible answer "Other" shall not be read out with the other possible answers, the last punctuation mark precedes that answer and the answer is capitalised. Therefore, the upper and the middle part of the text shall be read out from a computer. Thereby, careful consideration should be given to whether the option "Other" should be read out loud or not.

#### Examples

In a paper questionnaire, the question is as follows:

<b>YA6</b>	Is /name/ currently... 1 employed 2 unemployed 3 retired 4 other?
------------	---

A question shall be read out as follows: "Is /name/ currently 1 employed, 2 unemployed, 3 retired, 4 other?"

On a computer screen, the question is displayed as follows:

In an upper part: Is /name/ currently...

In the middle part:

- 1 employed
- 2 unemployed
- 3 retired
- 4 other?

A question shall be read out as follows: "Is /name/ currently 1 employed, 2 unemployed, 3 retired, 4 other?"

In a paper questionnaire, the question is as follows:

<b>YF10</b>	Which of these following groups do you belong to? Are you... 1 salaried employee 2 undertaking with salaried employee(s), a farmer with salaried workforce → <b>YF12</b> 3 sole proprietor, farmer without salaried workforce, freelancer → <b>YF13</b> 4 unpaid worker in a family business, farm? → <b>YF13</b>
<b>YF10</b> <b>m</b>	5 OTHER. WRITE.....

A question shall be read out as follows: "Which of these following groups do you belong to? Are you 1 salaried employee, 2 undertaking with salaried employee(s), a farmer with salaried workforce, 3 sole proprietor, farmer without salaried workforce, freelancer, 4 unpaid worker in a family business, farm?"

On a computer screen, the question is displayed as follows:

In an upper part: Which of these following groups do you belong to? Are you...

In the middle part:

- 1 salaried employee
- 2 undertaking with salaried employees, a farmer with salaried workforce
- 3 sole proprietor, farmer without salaried workforce, freelancer
- 4 unpaid worker in a family business, farm?
- 5 OTHER

A question shall be read out as follows: "Which of these following groups do you belong to? Are you 1 salaried employee, 2 undertaking with salaried employee(s), a farmer with salaried workforce, 3 sole proprietor, farmer without salaried workforce, freelancer, 4 unpaid worker in a family business, farm?"

3. If a question contains sub-questions, the main question shall be read out together with the first sub-question. As to the next sub-questions, the part of the main question ending in three points shall be read out, as well as the sub-question. The sub-questions will be displayed one at a time

on a laptop.

In a paper questionnaire, the question is as follows:

<b>YD15</b>	What kind of heating do you have in your dwelling?		
<b>A</b>	Do you have...		
<b>B</b>		Yes	No
<b>C</b>	... central heating?	1	2
<b>D</b>	... local heating (incl. gas heating)?	1	2
<b>E</b>	...an oven or a wood stove?	1	2
<b>YD15</b>	...electric heating?	1	2
<b>m</b>	...other form of heating?	1	2
	Please specify.		

The questions shall be read out as follows: "What kind of heating do you have in your dwelling? Do you have central heating? (Answer) Do you have local heating, incl. gas heating? (Answer) Do you have an oven or a wood stove? (Answer) Do you have electric heating? (Answer) Do you have other form of heating? (Answer) (If the answer is yes, please continue). Please specify."

On a computer screen, the questions are displayed as follows:

In an upper part: What kind of heating do you have in your dwelling? Do you have central heating?

In the middle part: 1 Yes

2 No

The question shall be read out as follows: "What kind of heating do you have in your dwelling? Do you have central heating?"

In an upper part: Do you have local heating, incl. gas heating?

In the middle part: 1 Yes

2 No

The question shall be read out as follows: "Do you have local heating, incl. gas heating?", etc.

Alternative wording. In the case of some misleading questions, an interviewer has to choose between different forms of wording. An alternative wording has been presented using brackets () and a slash /. Depending on the context, the part of question in brackets may be read out, but it is not obligatory; in the case of a slash, one of the alternatives divided by slash shall be read out. In order to make the alternatives stand out from the rest of the text, they are underlined; in the case of complete sentences, they are separated by the word OR. Whenever possible, questions shall be presented in the correct wording in computer.

Explanatory texts. To several questions, an explanatory text in italics has been added. This text is for reading out with the question, if necessary, so that the respondent would know what to consider when replying.

Connecting texts. In addition to the questions asked, connecting texts should also be read to respondents, helping to make the transitions in the questionnaire smoother.

Notes to interviewers have been presented in capital letters. Such parts are not read out, these are guidance for interviewers.

Important words in questions have been presented in semi bold writing in paper questionnaires, and in red on computer screens. These words shall be emphasised when reading out the question.

Marking the answers. The most important aspect in marking the answers is to observe the conformity between different questions. Finding out discrepancies during the interview and eliminating them helps to avoid later specifications and a need to meet with the respondent once more. In order to make it easier to observe concordances between the answers, the insertion programme has logical controls. In the event of discrepancies, an error message occurs. It has to be responded immediately by correcting the mistake, if necessary (if the interviewer made a mistake in entering the answers) or an explanatory note added (in the case of an unusual situation). The explanatory note has to explain the situation well enough, therefore notes like "correct", "checked", etc. are not sufficient.

Number of possible answers allowed. In the case of questions with possible answers to choose from, only one answer may generally be chosen. All questions allowing for more than one answer are

marked with the corresponding comment. If a respondent offers several answers to a question with only one allowed answer, an interviewer shall ask for him to choose the most relevant one.

Answer OTHER. If there is no suitable option among the possible answers given, the option OTHER shall be marked. In order to direct a respondent to first choose between the given answers, the option OTHER is usually not added to the answer card. Before using this option, an interviewer has to make sure that the answer given does not fit under any of the given answers.

Answer DOES NOT KNOW or REFUSES. If a respondent is not able to remember the exact time of some event in his or her life, an interviewer has to help him or her remember by asking other questions. To make remembering easier, it should be recommended to the respondent to tie this event to other, better remembered events in their life (did it take place before moving, graduation, birth of a child, getting married, leaving parents, etc). If a respondent is not able to give even a vague answer notwithstanding the efforts, an interviewer may use the options DOES NOT KNOW or REFUSES. In such case, the option "Answer Does not know or Refuses" shall be chosen from the insertion programme menu. Also, key combinations Ctrl+K (does not know) or Ctrl+R (refuses) may be used. However, in such case, the values in the database for these answers shall be 9...8 or 9...9.

Using the options DOES NOT KNOW or REFUSES is not allowed for all questions.

Using the card book. In order to make it easier to understand long or complicated questions, a card book needs to be used. It shall be handed to a respondent by an interviewer, if the symbol of a sun (☀) is marked in the paper questionnaire next to the question, and in computer, the word CARD is displayed.

Encoding. On encoding, a code shall be given automatically on the basis of the text entered, and shall not be asked from a respondent. For that, a note "Filled out automatically!" is added to such fields in the questionnaire. Most of the textual answers shall be encoded during an interview. For that, classifiers are used. The name of the classifier has been presented in the instructions next to the corresponding question. The following answers shall not be encoded during an interview:

- a) explanation of the answer OTHER;
- b) primary activity of the enterprise/institution;
- c) occupation;
- d) completed and currently studied area of specialisation.