

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika osakond

Kairi Talves

**PAINDLIK TÖÖAEG TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMISE TEENISTUSES
ÕHTUSEL JA ÖISEL AJAL TÖÖTAVATE EESTI ELANIKE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: Anu Laas, MA

Juhendaja allkiri: _____

Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika osakonnas registreeritud:

“ ”

Allkiri: _____

Tartu 2007

Abstract

The aim of the thesis is to analyse atypical working time (working in evenings and nights) in Estonia and its impact to lives and families of individuals. New working patterns of post-industrial economy are eroding the boundaries of time dedicated to work and family and non-fixed working time has become the reality for many people. Much research has been conducted to analyse the extent of flexible working forms and how these are influencing the economy and labour market. Lesser attention is paid to positive and negative effects of flexibility both in organisational and individual point of view, especially to the worker's private life and family. Using the dataset of ESS 2004, in current thesis, it has been found quite a big distinction between regular and irregular evening/night working modes. Regular evening/night working form means long working days, bigger work stress, but rather fixed working time and smaller work-family conflict. Irregular evening/night working puts much higher pressure to workers to find the balance between work and family. Especially women, who are working irregularly in evenings and nights feel that work and family are demanding time and energy and it is hard to find the balance in rather complicated situation.

Keywords: atypical working time, reconciliation of work and family life, European Social Survey

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
Töötaja mõiste.....	6
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	9
1.1 Paindlik töökorraldus	9
1.1.1 Paindliku töökorralduse määratlemine.....	9
1.1.2 Paindlik töökorraldus organisatsiooni ja indiviidi seisukohast vaadatuna.....	10
1.2 Muutused töö iseloomus ja tööhõives 20. sajandil. Majanduslikud ja sotsiaalsed mõjurid	14
1.2.1 Uue majanduse kontseptsioon ja paindlik tööhõive.....	14
1.2.2 Muutused soolises tööjaotuses ja naiste tööhõives	15
1.2.3 Avaliku ja privaatsfääri eristamine	17
1.3 Paindliku töökorralduse mõjud	19
1.3.1 Paindliku töökorralduse mõju indiviidile.....	19
1.3.2 Paindlike töövormide mõju perele	21
1.4 Paindlik töökorraldus Eestis.....	24
1.5 Probleemi seade	28
2 METODOLOOGIA	31
2.1 Meetod ja valim.....	31
2.1.1 Euroopa Sotsiaaluuring	31
2.1.2 Meetod.....	31
2.1.3 Valim.....	32
2.2 Analüüsiskeem	33
2.2.1 Tunnused	33
3 ANALÜÜS	36
3.1 Kes töötavad õhtusel ja öisel ajal?	36
3.2 Õhtuse ja öise töö seos teiste paindliku töötaja vormidega.....	37
3.3 Õhtuse ja öise töötamise mõju töö- ja pereelu ühitamisele.....	39
3.3.1 Töö- ja pereelu faktorite olulisus õhtuse ja öise töötamise seisukohast.....	39
3.3.2 Töö- ja pereelu konfliktifaktorid õhtuse ja öise töötamise seisukohast	40
3.4 Multinomiaalne regressioonanalüüs.....	41
3.4.1 Regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötamine	43
3.4.2 Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötamine	44
4 ARUTELU	45
Kokkuvõte.....	49
Kasutatud kirjandus	51
Lisa 1. Tunnuste sagedusjaotused	55
Lisa 2. Joonised.....	56
Lisa 3. Tunnustevahelise korrelatsiooni tabel (mehed).....	64
Lisa 4. Tunnustevahelise korrelatsiooni tabel (naised)	65

Sissejuhatus

Uue majandusega kaasnevad paindlikud töötamise mustrid on lõhkunud fikseeritud tööaja piiritletud ja tsüklilist iseloomu ja fikseerimata tööaeg on paljude jaoks saanud reaalsuseks. Seoses sellega on paindliku töökorralduse olemuse ja mõjude uurimine tõusnud viimastel kümnenditel ka tööhõiveuuringute huviorbiiti. Majandusteadlased on eelkõige keskendunud paindlike töövormide leviku kaardistamisele erinevates riikides ja mõjude väljaselgitamisele riigi tööhõivele ja majandusele. Terve rida uuringuid on tegelenud paindlikkuse positiivsete ja negatiivsete külgede väljaselgitamisega ja nende mõjude analüüsimisega eraldi tööandja ehk organisatsiooni ja töövõtja ehk üksikindiviidi seisukohast lähtuvalt.

Paindliku töökorralduse defineerimine on paljude autorite arvates iseenesest paindlik, kuna seda mõistet kasutatakse väga laia ulatuse tööstiilide ja hõivevõimaluste kirjeldamiseks, seega põhimõtteliselt on paindlik kõik see, mis ei ole traditsiooniline, tähtajatu töölepinguga, täiskoormusega, kellast-kellani töine tegevus. Sealjuures on oluliseks peetud, et räägitaks erinevatest paindlikkuse vormidest: kõige levinum liigitus on ajapaindlikkus, kohapaindlikkus ja lepinguline paindlikkus.

Paindliku töökorralduse üheks hüveks peetakse sageli töö- ja pereelu ühitamist ja sellest tulenevat suuremat rahulolu töö ja töövälise elu tasakaalustatusega. Uuringud on aga näidanud selle väite äärmist vastuolulisust. Ühest küljest on paindlik töökorraldus hea viis, et edukalt kombineerida töö ja koduga seotud kohustusi, teisest küljest on erinevatest paindliku töö vormidest tulenevalt sel mitmeid piiranguid, nagu näiteks fikseerimata tööajast tulenevad probleemid aja efektiivse jaotamisega, töö kuhjumine, paindlikkuse negatiivne mõju karjäärile, töökoha isoleeritus, pinged perekonnas jne.

Eestis on paindliku töökorralduse alusel töötamine veel vähe levinud, olles küll kasutatud leidnud mõningates IKT sektori ettevõtetes. Peamiste takistustena on välja toodud tööandjate ja töövõtjate poolset madalat teadlikkust paindlike töövormide suhtes ja traditsioonilise täistööajaga töökultuuri levikut. Peab aga mõnna, et paindlikkuse näol on tegemist n.ö. tähtava töökorralduse viisiga, mis on aasta-aastalt üha enam populaarsust kogumas. Seega

tõusetub ka Eestis üha enam vajadus uurida põhjalikumalt paindlike töövormide mõjusid peredele ja üksikindiviididele, samuti töö- ja pereelu ühitamisele.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida paindliku tööaja ühe vormi, mittetüüpilisel ajal töötamise (õhtune/õine töö) mõju töö- ja pereelu ühitamisele Eestis soolisest perspektiivist lähtuvalt, sõltuvana õhtusest/öisest töötamise faktist ja selle juhuslikkusest või regulaarsusest. Õhtust ja öist töötamist on analüüsitud koos ja jagatud töötajad kolme gruppi sõltuvalt õhtusest/öisest töötamisest ja nimetatud töövormi esinemise sagedusest. Eristatud on õhtusel/öisel ajal mittetöötavate inimeste grupp, õhtusel/öisel ajal juhuslikult ehk aeg-ajalt töötavate inimeste grupp ja õhtusel/öisel ajal regulaarselt ehk pidevalt töötavate inimeste grupp.

Töö koosneb neljast osast. Esiteks antakse ülevaade tööhõive muutusi seletavatest majanduslikest ja sotsiaalsetest teguritest, olulisematest uuringutest, mis käsitavad paindlikke töövorme ja nende mõjusid, antakse ülevaade paindliku töökorralduse arengust Eestis ja esitatakse käesoleva töö uurimisprobleemi kirjeldus ja hüpoteesid. Teiseks kirjeldatakse töö empiirilise osa aluseks olevat ESS 2004. aasta uuringu läbiviimise põhimõtteid ja andmestikku, antakse ülevaade valimist ja kasutatavatest andmeanalüüsi meetoditest. Kolmandana järgneb analüüs ning seejärel diskussiooniosa, kus vaadeldakse käesoleva töö tulemuste kooskõla varem läbiviidud uuringutega ning antakse soovitusi edasiseks uurimis- ja teadustööks antud alal.

Tahan tänada oma juhendajat Anu Laasi, kes innustavate ja asjatundlike soovitustega käesoleva töö valmimisele kaasa aitas ning samuti kõiki teisi, kes töö kirjutamise ajal toeks ja abiks olid.

Magistriõõs kasutatavad lühendid

IKT	Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia
FIE	Füüsilisest isikust ettevõtja
TPS	Töö- ja puhkeaja seadus
PalS	Palgaseadus
VÕS	Võlaõigusseadus
EL	Euroopa Liit
ESS	Euroopa Sotsiaaluuring
ISCO-88	Ametialade klassifikaator <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO 88)</i>
õ/ö	Õhtune/öine töötamine

Töötaja mõiste

Töötööaeg (*working time*) – EV töö- ja puhkeaja seaduse järgi defineeritakse töötööaega kui seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töötöölepingu või poolte kokkuleppega määratud aega, mille kestel töötaja on kohustatud täitma oma töötööülesandeid, alludes töötööandja juhtimisele ja kontrollile (TPS § 2, lg 1). Töötööaja üldine riiklik norm on 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas (TPS § 4, lg 1).

Töötööaja summeeritud arvestus – Töötööaja summeeritud arvestust kasutatakse liikuva töötööajaga töötötamise puhul, lähtudes sealjuures töötööaja üldisest riiklikust normist (TPS § 2, lg 2). Töötööaja summeeritud arvestus on lubatud ka pikema perioodi vältel kui nädala töötötundide arvestus, perioodi pikkuse saab määrata töötööandja kokkuleppel töötötajaga (näiteks neljakuuline summeeritud arvestus, kus esimesed kaks kuud töötötab töötötaja 44 tundi nädalas ja järgmised kaks kuud 36 tundi nädalas, saades seega summeeritud arvestuse puhul töötötundide keskmiseks arvaks 40 tundi nädalas).

Vahetustega töötöö (*shift work*) – Vahetustega töötötaja puhul juhitudutakse töötötaja summeeritud arvestusest. Vahetuse kestus ei tohi ületada 12 tundi päevas (erandkorras on lubatud ka 24 tunnised vahetused) (TPS § 9, lg 2).

Osaline töötööaeg (*part-time work*)– Osaline töötötööaeg on töötötandja juures kehtestatud töötötöajanormist lühem töötötööaeg, mida rakendatakse töötötajaja töötötandja kokkuleppel (TPS § 6).

Lühendatud tööaeg (*shortened time work*) – Lühendatud tööaega kohaldatakse (TPS § 5, lg 1):

- 1) 13–14-aastasele või koolikohustuslikule töötajale – 4 tundi päevas ehk 20 tundi nädalas;
- 2) 15-aastasele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ehk 30 tundi nädalas;
- 3) 16–17-aastasele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik – 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas;
- 4) töötajatele, kes töötavad allmaatöödel, tervistkahjustavatel ja eriseloomuga töödel – kuni 7 tundi päevas ehk kuni 35 tundi nädalas;
- 5) koolide ja muude lasteasutuste õpetajatele, kasvatajatele ning teistel õppe- ja kasvatusalal töötavatele isikutele, samuti tervishoiuteenuse osutajaga sõlmitud töölepingu alusel töötavatele psühholoogidele ja logopeedidele – kuni 7 tundi päevas ehk kuni 35 tundi nädalas.

Ületunnitöö (*extended work; overtime*) - Ületunnitöö on töötamine üle kokkulepitud tööajanormi (TPS § 7, lg 1). Tööaja summeeritud arvestuse korral on ületunnitöök arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid (TPS § 7, lg 2). Ületunnitööle on keelatud rakendada rasedat, alaealist, töötajat, kellele see on keelatud arsti otsusega (TPS § 8, lg 1).

Õhtusel ajal töötamine (*evening work*) – Õhtuseks ajaks loetakse ajavahemikku kella 18.00-st – 22.00-ni (TPS § 11, lg 1). Õhtusel ajal on keelatud tööle rakendada 13–14-aastast või koolikohustuslikku töötajat, välja arvatud tööinspektori loal loomingulise töötajana kultuuri-, spordi- või reklaamitegevuse alal kuni kella 20.00-ni tingimusel, et nimetatud töö ei kahjusta töötaja tervist, ohutust, arengut, kõlblust ega takista osalemist õppetöös (TPS § 11, lg 2 ja 6).

Ööajal töötamine (*night work*) – Ööajaks loetakse ajavahemikku kella 22.00-st – 6.00-ni (TPS § 11, lg 1). Ööajal on keelatud tööle rakendada rasedat; isikut, kellel töölerakendamine on arsti otsusega keelatud ning alaealist välja arvatud 15–17-aastast töötajat, kes ei ole koolikohustuslik, tööinspektori loal loomingulise töötajana kultuuri-, spordi- või reklaamitegevuse alal tööle rakendada ööajal kuni kella 23.00-ni või osalemisel etendusasutuste loomingulises tegevuses ööajal kuni kella 24.00-ni tingimusel, et nimetatud

töö ei kahjusta töötaja tervist, ohutust, arengut, kõlblust ega takista osalemist õppetöös (TPS §11, lg 3 ja 7).

Laupäeviti ja pühapäeviti töötamine (*Saturday work, Sunday work*) – Laupäevi ja pühapäevi peetakse üldisteks puhkepäevadeks (TPS §21, lg 1). Töötajat võib puhkepäeval rakendada tema nõusolekul (TPS §22, lg 1). Puhkepäeval on keelatud tööle rakendada rasedat, alaealist ja töötajat, kelle selline töölerakendamine on keelatud arsti otsusega (TPS §22, lg 3).

Töötasustamine eritingimustes töötamisel – Ületunnitöö, õhtune ja öine töötamine ja puhkepäeviti töötamine on palgaseaduse mõistes eritingimustega töötamine, mille tasustamine on eraldi reguleeritud:

- 1) Ületunnitöö eest lisatasu maksmine või hüvitamine vaba aja andmisega määratakse kindlaks poolte kokkuleppel (PaLS § 14, lg 1). Ületunnitöö iga tunni eest töötajale makstav lisatasu ei tohi olla väiksem kui 50% selle töötaja tunnipalga määrast (PaLS § 14, lg 2).
- 2) Õhtusel ja öisel ajal töötamist tasustatakse vastavalt töö eest õhtusel ajal (kella 18-st kuni 22-ni) või öösel (kella 22-st kuni 6-ni) makstes töötajale lisatasu või suurendades põhipalka vastavalt poolte kokkuleppele. Lisatasu iga töötunni eest õhtusel ajal ei tohi olla väiksem kui 10% ja öösel väiksem kui 20% töötaja tunnipalga määrast (PaLS § 17).
- 3) Puhkepäevadel töötamise hüvitamine toimub poolte kokkuleppel kas rahas või vaba aja andmisega. Puhkepäeval töötamise hüvitamisel rahas makstakse töötajale puhkepäeval tööl oldud aja eest lisatasu vähemalt 50% tema palga määrast. Puhkepäeval töötamise hüvitamisel vaba aja andmisega tasutakse puhkepäeval tehtud töö eest nagu tavalisel tööpäeval tehtud töö eest (PaLS § 15).

1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Paindlik töökorraldus

1.1.1 Paindliku töökorralduse määratlemine

Uurides, milles täpsemalt võiks seisneda paindlik töökorraldus, selgub, et paindlikkuse mõiste iseenesest on paindlik. Eri allikaid kõrvutades (Regini 2000, Kalleberg 2000, Costa *et al* 2004) võib väita, et mõisteid 'paindlikkus' ja 'paindlik töökorraldus' kasutatakse väga laia ulatuse tööstiilide ja hõivevõimaluste kirjeldamiseks, seega põhimõtteliselt on paindlik kõik see, mis ei ole traditsiooniline, tähtajatu töölepinguga, täiskoormusega, kellast-kellani töine tegevus. Paindliku töökorralduse peamiseks kriteeriumiks on, et tööaja, töökoha, töölepingulise suhte ja töötamise viisi üle otsustavad tööandja ja töövõtja omavahelisel kokkuleppel.

Paindliku töökorralduse viise grupeerides saabki kõige üldisemalt rääkida nelja tüüpi paindlikkusest. Kõige levinum on ajapaindlikkus, mille all mõeldakse tavapärasest üheksastviieni tööajast erinevat, poolte vahel kokkulepitud tööaega ja samuti osaaajaga töötamist. Teiseks saab rääkida asukohapaindlikkusest, kus töötegemine võib toimuda ka tööandja tegevuskohast eemal. Kolmandaks räägitakse paindlikkusest töö füüsilises korralduses, näiteks mängivad paindliku töö puhul olulist rolli erinevad IKT vahendid töö parimaks korraldamiseks, suhtlemine tööandja ja –võtja vahel, koosolekud, töö edastamine ja aruandlus võib toimuda distantsilt. Neljandaks saab rääkida ka lepingulisest paindlikkusest, mille järgi tööandja ja –võtja töösuhe on reguleeritud teisel viisil kui on seda traditsiooniline tähtajatu töölepinguline suhe, näiteks töötamine tähtajalise töölepinguga, teenuste sisseost, renditöö jne. Eraldi liigitatakse paindliku hõive alla ka füüsilisest isikust ettevõtjad. (*What is meant by flexible work? 2000*).

Paindlike töövormide leviku põhjustajateks peetakse laiemalt kolme tegurit. Esiteks üha süvenevat teadmist, et informatsioon on oluline kapitali liik, millel põhineb suure hulga tänapäeva organisatsioonide tegevus. Teiseks mõjutab paindlike töövormide kasutuselevõttu globaliseeruva majanduse poolt ettevõtetele tekitatud vajadus suuremaks paindlikkuseks äris, et laiendada oma tegevust rahvusvahelistele turgudele ning teistesse ajavöönditesse. Kolmanda mõjutajana nähakse telekommunikatsioonitehnoloogiate arengut, mis on oluliselt

muutnud organisatsiooni võimekust kujundada tööprotsesse ja sellest tulenevalt on mõningatel aladel täielikult kadunud vajadus kellast-kellani rutiinset tööd tegeva inimese järele (Kalleberg 2000: 35).

1.1.2 Paindlik töökorraldus organisatsiooni ja indiviidi seisukohast vaadatuna

Eelmise peatüki alguses on mainitud, et paindliku töökorralduse üle otsustamine toimub tööandja ja töövõtja vahelise kokkuleppe tulemusena, mille eelduseks on, et mõlemal poolel eksisteerivad teatud huvid. Seega tuleb rääkida paindlikkusest eraldi organisatsiooni ja indiviidi seisukohast vaadatuna. Organisatsioonilist paindlikkust (keskendudes eraettevõtlusele) uurinud Regini (2000) peab vajalikuks täpsustada, et ettevõtte seisukohast tuleb rääkida tööhõive paindlikkusest, kuna eksisteerivad veel ka ettevõtte toote-, tehnoloogia-, kapitali- ja hankijapaindlikkused. Seega on suund tööhõive paindlikkuse poole vaid üks ettevõtte eduka toimimise strateegiaid muutavas majanduses (Regini 2000: 15).

Regini jagab tööhõive paindlikkuse nelja kategooriasse. Esiteks saab rääkida arvulisest paindlikkusest (nimetatud ka väliseks või tööjõu paindlikkuseks), mis tähendab ettevõtte võimet optimeerida tööjõudu vastavalt turunõudluse kõikumistele ja tehnoloogiate arengule. See nõuab ettevõtete juhtidelt hoolikat kalkuleerimist, et hoida tööl optimaalset hulka töötajaid ning töö sesoonsusest, tellimuste hulgast või tootmise eripärast tingituna võtta vajaminevad töötajad tööle osaajaga, osta teenus sisse või kasutada muid paindliku töökorralduse viise. Kaasaegsetes ettevõtetes on vajaminevate töötajate võimalikult täpse arvu teadmine vajalik ka seetõttu, et enamikes riikides on vastu võetud töötajate kaitse seadused, mistõttu on kehtestatud ranged reeglid töömahu muutumisel töötajate vallandamise (koondamise) ja sundpuhkusele saatmise kohta. Teisest küljest on paindliku töökorralduse alusel töötamine sageli ka töötajate endi nõue (*ibid*: 16).

Teisena toob Regini välja funktsionaalse paindlikkuse (ehk sisemise või tehnilis-organisatsioonilise paindlikkuse), mis tähistab töötajate valmisolekut kiiresti kohanduda ja lülitada ümber ühe ülesande täitmiselt teisele. Seda tüüpi paindlikkus seostub ühest küljest tööandjatega: mil määral on ettevõttes loodud tingimused töötajate rotatsiooniks, uute oskuste omandamiseks ja sujuvaks liikumiseks ühest töövaldkonnast teise. Teisest küljest on siin suur roll töötajate valmisolekul võtta omaks uusi töötamise viise, tähtsuse omandavad töötajate valmisolek elukestvaks õppeks, kiireks kohanemiseks ja paindlikkuseks (*ibid*: 17).

Kolmandana nimetab ta palgapaindlikkust, mis tähendab ettevõtjate valmisolekut kohandada oma palgasüsteemi vastavalt tööturu- ja konkurentsitingimustele sõltumata seadustest ja kollektiivlepingutest. Palgapaindlikkus võib toimida kahel viisil: 'ülespoole' paindlikkus tekib siis, kui seatakse sisse preemiate süsteem, kus töötajad saavad tasu vastavalt oma tööpanusele, tulemustasutamine toimub töötulemuse teatud kvantitatiivsete või kvalitatiivsete kriteeriumite ületamisel ja sageli kasutatakse sedasorti tasustamisviisi töötajate motiveerimiseks. Esineb ka 'allapoole' suunatud palgapaindlikkust riikides, kus ei ole seatud miinimumpalga nõuet või on osades sektorites lubatud seda eirata. Sellisel juhul on kannatajaks töövõtja, sest ilma institutsionaalse regulatsioonita kipub tööandja iseseisvalt otsustama kui suurt palka töötajale maksta, mis eriti osaajaga töötajatele ei pruugi anda piisavat sissetulekut. Riigi seisukohast tagab palgasüsteemi paindlikkus ja kiire kohandamise võime kõrge koha rahvusvahelises konkurents, kui kulude minimeerimise printsiip on esmatähtis. Neljandaks räägib ka Regini ajapaindlikkusest, mis sõltub ettevõtte tööshoidmise vajadusest erinevatel aegadel. Näiteks saab siinkohal välja tuua ületunnitöö, vahetustega töö, paindliku töötaja, nädala või aasta lõikes standardiseeritud töötunnid. Ajapaindlikkust saab seostada ka funktsionaalse paindlikkusega, kuna mõlemad omavad mõju töötajate palgale ja töökoha stabiilsusele, vastandudes töötaja töösooritusega (*ibid*: 17).

Indiviidi ehk töövõtja seisukohast vaadatuna on paindlikul töökorraldusel mitmeid positiivseid jooni. 2004-2005 aastal teostas Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond 21 000 Euroopa ettevõttes töökorralduse ning töö- ja eraelu tasakaalu teemalise uuringu. Uuringus osales EL 15 vana liikmesriiki ja uutest liikmesriikidest Tšehhi Vabariik, Küpros, Läti, Poola, Ungari ja Sloveenia. Küsitleti nii juhte kui töötajate esindajaid. Nimetatud uuringust selgus, et paindlikku töökorraldust kasutavad ligi pooled (46%) Euroopa ettevõtetest. Nii juhid kui töötajate esindajad nimetasid paindliku töökorraldusega kaasnevat töötaja paremat ühitamist töökoormusega, töö- ja pereelu ühitamist ning suuremat tööga rahulolu. Viimast peetigi olulisimaks paindliku töökorralduse sisseseadmise mõjuks, koguni 61% juhtidest ja 73% töötajate esindajatest arvas nii. Veel nimetati sagedamini ära töökoormuse paremat jaotumist, põhjusega puudumise vähendamist ja tasulise ületunnitöö vähenemist (Riedmann *et al* 2006: 9).

Paindlikust töökorraldusest huvitatud sihtrühmadena tuuakse enamasti välja väikeste lastega kodus olevad emad, tööturule siirduvad õpilased või tudengid, kes töötavad õpingute kõrvalt osaajaga või mittetüüpilisel ajal ning vanemad inimesed, kes väljavad tööturult ning soovivad

mingi aja jooksul veel osaliselt töötamist jätkata, samuti ka puudega inimesed. Euroopa töökorralduse uuringu järgi on sihtrühmad erinevates riikides väga erinevad: näiteks eristuvad Põhjamaades paindlike töötajatena puudega inimesed, Suurbritannias noored, kes töötavad õpingute kõrvalt või on oma karjääri alustamas. Kõikides regioonides, välja arvatud Kesk-Euroopas moodustavad suurima grupi paindlikest töötajatest naised (61% EL21), kellel on väikesed lapsed ja naised, kellel pole lapsi või kelle lapsed on täiskasvanud (51% EL21). Viimase puhul eristuvad lisaks Kesk-Euroopale ka Vahemeremaad, kus nimetatud gruppi kuuluvate töötajate osakaal on väiksem (Riedmann *et al* 2006: 24).

Peamiseks tingimuseks paindliku tööaja puhul on, et tingimused sätestatakse kokkuleppel tööandja- ja võtja vahel. Seega on oluliseks märksõnaks läbirääkimised poolt vahel ning mõlema poole vajaduste ja kasu väljatoomine. Tööandja poolt vaadatuna tähendab paindlik tööaeg ettevõttes tootmist, teenindamist või töötamist mittetüüpilisel ajal. See võib olla vajalik tulenevalt ettevõtte tegevusalast, töö tsüklilisusest või katkematust tootmis- või teenindusprotsessist. Tähelepanuta ei tohi jätta, et paindliku tööaja juurutamine ettevõttes tähendab ettevõttele ka automaatset (läbiräägitud!) töötundide arvu suurendamist või vähendamist ilma vastavalt ületundide eest maksmata või miinimumpalga nõuet täitmata (Costa *et al* 2004: (833)).

Töötaja poolsest on paindlik tööaeg seotud eelkõige töötamisvajaduse erinevusega erinevatel eluperioodidel. Näiteks võib paindliku tööajaga töötamine olla vajalik õppimise perioodil, väikese lapsega kodusolevatel vanematel või vanaduses, enne pensionile jäämist. Seega on võimalik sihtrühm väga lai. Iseseisev tööaja alguse ning lõpu määramine, puhkuse ja töö vaheaegade valimine pakub töötajale võimaluse oma tööaega paremini planeerida ning ühitada seda muude elu sfääridega (Costa *et al* 2004: 834). Sealjuures võib töötaja 'vabadus' oma tööaega määrata varieeruda jäigast paindlikkusest kuni täieliku vabaduseni. Jäiga paindlikkuse üheks näiteks on vahetustega töö, mis võimaldab tööandjal laiendada oma tegutsemise aega, kuid samas ei jäta töötajale õigust vabalt valida oma tööaega. Kõige tüüpilisem paindliku tööaja näide on töötamine vormis, kus mingil määral kellast-kellani kohalolek on nõutud, kuid ülejäänud aeg töötamiseks on töötaja enda valida. Töötajale lubatud vabadusest võib tuua näite, mida on nimetatud ka 'usaldustundide' alusel töötamiseks, selle järgi on töötajal täielik vabadus valida, millal ta oma töö ära teeb, ainuke nõue on, et tööülesanded peavad olema mingiks määratud tähtajaks täidetud (Costa *et al* 2004).

Mitmed autorid on töötajate poolseid huvisid paindlikuks töötamiseks seostanud ka töökorralduse vabatahtlikkuse temaatikaga, see tähendab, mil määral on paindliku töökorralduse alusel töötamine töötaja vaba valik ja mil määral ettevõtte poolt pealesurutud töötamise viis. Teisiti öeldes, missuguses punktis põrkuvad tööandja ja töövõtja huvid. Blossfeld ja Hofmeister (2005) on rõhutanud, et tuleb arvesse võtta hinnanguid, mida inimesed ise oma töösele staatusele annavad. Nad jagasid tööga rahulolu ja hõivestaatusse seoseid uurides oma hõivestaatusle positiivseid ja negatiivseid hinnanguid andvaid inimesi vastavalt 'võitjateks' ja 'kaotajateks' tööturul. Esimesse gruppi kuuluvad inimesed, kes omavad kindla karjäärivõimalusega ja heade sotsiaalsete garantiidega töökohta ja teise gruppi inimesed, kelle töö on madalapalgaline ja ebakindel ja mida inimene teeb vaid majanduslikust hädavajadusest väljavaatega uuele ja paremale töökohale, kui selleks võimalus peaks avanema (Blossfeld, Hofmeister 2005: 18). Sama kehtib Hofmeister'i arvates ka paindliku tööajaga töötajate kohta: võitjatele on see pigem täiendava sissetuleku allikas ja seda tehakse eelkõige intellektuaalsest vajadusest või töö meeldivusest, kaotajatele seevastu seostub töö madala palga, ilma lisahüvitisteta ja ka ajutise loomuga seniks kuni leitakse parem töökoht (Hofmeister 2002: 20).

1.2 Muutused töö iseloomus ja tööhõives 20. sajandil. Majanduslikud ja sotsiaalsed mõjurid

1.2.1 Uue majanduse kontseptsioon ja paindlik tööhõive

20. sajandil majanduses toimunud struktuurimuutused ja tehnoloogiate areng on endaga kaasa toonud ulatuslikud muutused tööhõives. Postindustriaalse ajajärgu majandus on kujunenud tootmisepõhisest teenustepõhiseks. Teaduse ja tehnoloogiate areng on olnud aluseks teadmispõhisuse tekkele, kus informatsiooni omamine ja kontroll teadmiste üle on omandanud võtmetähtsuse kaasaegse majanduse arengus (Bell 1974). Tehnoloogiline innovatsioon on kujundanud 'uue majanduse' mõiste, kus on toimunud toodete ja tööprotsesside ümberkujunemine ning ühes sellega on kasvanud ka vajadus paindliku ja kiirelt kohaneva tööjõu järele, kelle ülesandeks ei ole niivõrd toodete füüsiline produktsioon kui 'toodete' disain, arendus, tehnoloogia, turundus, müük ja teenindus.

Uue majanduse kontseptsiooni on teaduslikult uuritud alles viimastel aastatel, samal ajal on see jõudnud erinevatesse diskursustesse meedias ja mujal, mistõttu on uue majanduse definitsioon mitmetähenduslik, hõlmates enda alla majanduse, indiviidi ja sotsiaalse heaolu tasandid. Kõige üldisemalt öeldes mõistetakse uue majanduse all uue tehnoloogilise paradigma sündi, mis lähtub IKTst ja täppisteadustest, olulist rolli uue majanduse juures mängib interneti levik (Castells 2000: 9).

Teised autorid on uue majanduse kirjeldamisel keskendunud täpsemalt üksikutele teemadele nagu tehnoloogia arengust tingitud tööhõive struktuurimuutused, majanduse deregulatsioon ja globaliseerumine (Beck 2005, Carnoy 2000, Sennet 1998). Beck (2005) väidab, et töökohad on järjest kasvava ebakindluse ja ebavõrdsuse surve all. Majanduse liberaliseerimise ja deregulatsiooniga kaasnev individualismi areng on kaasa toonud 'ettevõtliku mina' ilmumise tööturule (Rose 1993). Töötajate personaalne värbamine, individuaalsed tasustamisskeemid, isikliku karjääritee planeerimise ja elukestva õppe leviku suurenemine on loonud võimalused individualistlike töövormide tekkeks (paindlik tööaeg, lühiajaline töö, ettevõtlus).

Beck räägib tööhõive muutuste puhul kahest perioodist ehk 'kahest kaasajast'. Esiteks industriaalühiskonnas kehtis esimene periood ehk aeg mil ühiskond oli organiseeritud

stabiilse, korrapärase ja kindlaksmääratud tööaja alusel. Tänapäeval on see asendunud teise perioodiga, kus töö tähendus on liikuva ja paindliku iseloomuga. Tööhõivesüsteem, mis tekkis 19. sajandil seoses industriaalühiskonna tekkega, põhineb kõigi oma aspektide (tööleping, töökoht, tööaeg) rangel standardiseeritusel. Töö oli ruumiliselt koondunud (suurtesse) ettevõtetesse, tööaeg oli kindlaks määratud kellast-kellani. Seesugune korraldus võimaldas teha vahet töö ja mittetöö, töötuse ja tööhõive vahel nii sotsiaalselt kui õiguslikult, kuna piirid ja ruumiline ning ajaline 'töö' fikseeritus olid kindlalt paigas. Tänapäeval on töö ja mittetöö vahelised piirid muutunud voolavaks, fikseeritud täistööpäeva vorm on mitmesuguste paindliku tööaja vormidega tühistatud (Beck 2005: 177-8).

Organisatsioonide sisese struktuurikaardi muutumine hierarhiapõhisest võrgustikupõhiseks on endaga kaasa toonud selgelt piiritletud alluvussüsteemide asendumise omavahel tugevalt seotud ja läbipõimunud osakondade, divisjonide ja töötajate ametikohtade muustriga.

Organisatsioonide omavahelised suhted on samuti tihedalt läbipõimunud, näiteks määratletud mitmesuguste allhanke- ja frantsiisilepingutega, teenuste sisseostu ja virtuaalsete ettevõtete loomise kaudu. Seega on ka uue majanduse hierarhiad teistsuguse kujundusega, enam pole tegemist vaid (suur)ettevõtte juhi ja temale alluvate töötajatega, vaid pigem on tegemist uue teadmispõhise eliidi esilekerkimisega, millest räägib ka Bell (1974). Bell'ist veidi hiljem, 1996. aastal prognoosis Castells, et teadmispõhised töötajad nagu juhid ja professionaalid omandavad eliidi positsiooni uues sotsiaalses struktuuris ja informatsioonist saab kõige olulisema tähtsusega kaup.

1.2.2 Muutused soolises tööjaotuses ja naiste tööhõives

Mitmed autorid on arvamisel, et tööhõive muutusi mõjutavate teguritena on domineerinud pigem ühiskonnas toimunud muutused (sotsiaalne alge) või siis on sotsiaalse determineerituse suunda pooldavad autorid majandusliku determineerituse pooldajatest enam üksmeelel, et "sotsiaalne" ja "majanduslik" muutuste allikana on tihedalt läbipõimunud (Granovetter, Swedberg 1992).

Sotsiaalse determineerituse pooldajad peavad tööhõive (ja ka paljude teiste sotsiaalsete struktuuride) muutuste peamiseks mõjutajaks naiste tööhõive osatähtsuse tõusu viimastel kümnenditel – *raised on uue majanduse muutuste eesliinil* (Esping-Andersen 2000: 759). Sealjuures on osad autorid seisukohal, et naiste tööhõive kasv ei ole seotud mitte majandusliku orientatsiooni muutustega, mis selle tingida võis, vaid soorollide ja sugupoolte

vaheliste suhete ümberformeerumisega seni muutumatuna püsinud soosüsteemis (Irwin, Bottero: 2000: 273).

Soosüsteemi mõiste sõnastamine toimus 1975. aastal, mil Ameerika antropoloog Gayle Rubin pakkus välja mõiste ühiskonna soosüsteem (*sex/gender system*), so. süsteem või omamoodi sõnastamata leping, mis iseloomustab ühiskonnas sugude (muu hulgas ka reproduktiivseid) suhteid. Seesuguse käsitluse aluseks on väide, et sugu on samasugune ühiskonda struktureeriv kategooria nagu näiteks klass või rahvus (Rubin 1975, viidatud Liljeström 2003: 11). Rubin'i teooria tekitas laialdase diskussiooni soo kontseptsiooni üle ja ergutas sotsiaalse soo mõiste siirdumist interdistsiplinaarsele teadusväljale.

Strukturalistlikku lähenemist pooldav Rootsi ajaloolane, Yvonne Hirdman (1988) käsitleb soosüsteemi kui kõikehõlmavat sotsiaalset struktuuri, mis avaldab mõju kõikidele teistele struktuuridele ühiskonnas, teiste hulgas ka majandusele, poliitikale, sotsiaalsetele suhetele jne. Soosüsteem on nii ajalooliselt kui geograafiliselt määratletav, seda juhivad kaks ajalooliselt kujunenud tõepära: sooline segregatsioon (erinevus) ja meeste domineerimine (hierarhia). Hirdman'i arvates on sooline segregatsioon ja meeste domineerimine omavahel tihedalt seotud, naiste allutatud positsioon on võimalik ainult tänu sotsiaalselt tajutud ja konstrueeritud soolistele erinevustele (Hirdman 1988, viidatud Norlander 2003: 2).

Ka 'teise laine' feministid on 1960-1970ndatel pööranud hulga tähelepanu naiste tööhõivele, sidudes seda Marxi klassiteooriaga. Nii näevad nad naisi kapitalistlike tootmissuhete valguses kui 'rõhutute klassi', kes omavad allasurutud ja vähemtähtsat positsiooni tööturul. Samal ajal tõusetus teravalt ka küsimus kodutöödest kui tasustamata töödest ja naiste rollist soolises tööjaotuses. Naiste töö- ja pereelu konfliktsituatsiooni sattumisega seoses tekkis vajadus töö ja pereelu sidumiseks.

Diskussioonide tulemusena hakkasid mitmete riikide valitsused pöörama tähelepanu pere-sõbralike poliitikate arendamisele ja töö- ja pereelu ühitamise võimaluste väljatöötamisele. See muutus mitte ainult ei peegeldanud naiste töölkäimise vajadust, kuid oli allikaks ka laiemale diskussioonile, mis puudutas kiirema majandusarengu saavutamist läbi kõigi elanike potentsiaali ja oskuste kaasamise (Cott 1987). Sellest sai pikkadeks aastateks, ja ka tänapäeval käibelolev argument, mis toetab väiteid naiste tööhõive ja ettevõtlikkuse edendamise vajadusest.

1.2.3 Avaliku ja privaatsfääri eristamine

Seoses naiste siirdumisega tööturule ehk liikumisega erasfäärist avalikku sfääri, muutus eriti oluliseks avaliku ja erasfääri eristamine, erilist tähelepanu pöörati soorollidele ja naiste madalale staatusele avalikus sfääris ehk töökohtadel, teisest küljest tauniti soolist ebavõrdsust erasfääris, mille peamiseks ilminguks peeti kodutööde ebavõrdsel jaotumisel. 1970-ndatel hakkas 'teise laine' feministlik liikumine pöörama tähelepanu tasustamata kodutööde temaatikale. See aga tähendas sugupooltevahelist sõda, radikaalfeministide jaoks oli avaliku ja erasfääri eristamine samastunud 'härjale punase rätiku' näitamisega. Loosungiga *Isiklik on poliitiline* pöörduti nende poole, kes tähtsustasid majandusliku ja poliitilise kapitali kasvatamist, kuid ignoreerisid soolist ebavõrdsust kodudes. Tänapäeval on feministid radikaalsetest seisukohtadest taandunud, tunnistades aga jätkuvat ebavõrdsust koduses sfääris (Cott 1987).

Hulgaliselt tähelepanu on pööratud ka avaliku ning erasfääri omavahelistele seostele. Okin (1991) väidab, et tööturg ja majandus on sooliselt segregeeritud, mistõttu ei saa neid käsitada võtmata arvesse asjaolu, et avaliku elu struktuurid on allutatud meeste domineerimisele ning koduste ülesannete täitmine ning vastutus koduse elu toimimise eest on pandud naistele. Sellest tulenevalt võib väita, et riigi kui avaliku sfääri demokraatlikuks muutmine ei ole võimalik ilma eelnevalt erasfääri reformimata. Ka Phillips (1991) arvab, et avaliku sfääri paindlikumaks ja demokraatlikumaks muutmisel (mille all võib mõista näiteks suurema hulga naiste sisenemist traditsioonilistele meesdominantsetele elualadele nagu poliitika ja majandus) tuleb alustada erasfääri muutmisega. Seega ei ole erasfääri muutmine kasulik üksnes iseenesele, vaid aitab kaasa muutustele ka avalikus sfääris. Viimast toetavad eelkõige need, kes arvavad, et soolise võrdõiguslikkuse saavutamine on ennekõike oluline demokraatia arengu seisukohalt – mida rohkem osalevad nii mehed kui naised otsuste vastuvõtmisel, seda paremini on esindatud nende huvid ja kogemused ja seda enam vastavad otsused ühiskonna mõlema grupi vajadustele.

Suur osa era- ja privaatsfääri teoreetilistest käsitlustest on pühendatud poolt ja vastu argumentide esitamisele essentsialistlik-feministliku maailmavaate suhtes. Essentsialistid peavad naiste kogemusi ja praktikaid eriliseks (vahel koguni normatiivseks) ja vastanduvaks meeste kogemustele ja praktikatele, väites, et naised omavad vajalikke "pehmeid" väärtusi, mille abil reformida maskuliinset kultuuri (Humm 1995). Hakim'i (2000) järgi ongi enamik naisi oma olemuselt perekesksed ning 'pehmeteks tegevusteks loodud' ja seetõttu enam

seotud koduse sfääri ja laste eest hoolitsemisega. Ruddick (1980) väidab maternalistlik-feministlikule teooriale toetudes, et erasfäär on ära määratud feminiinse 'hoolitsemise eetika' ja väärtustega, mille on loonud emaduse olemus ja mis vastandub maskuliinsele bürokraatiale ja tehnoloogilisele ratsionaalsusele avalikus sfääris. Maternalistide vaadete kohaselt viivad naised hoolitsemisega seotud väärtused kaasa, kui nad liiguvad erasfäärist avalikku sfääri, seda seeläbi muutes. Muutused avaliku sfääri võimustruktuuris tähendavad pigem teiste võimustamist kui nende üle kontrolli omamist, samuti hoolitsemise, empaatia, kuulamisoskuse ja emotsioonide ülekandumist erasfäärist avalikku sfääri.

1.3 Paindliku töökorralduse mõjud

1.3.1 Paindliku töökorralduse mõju indiviidile

Paindliku töökorralduse mõjusid on uuritud ühiskonna erinevatest institutsionaalsetest tasanditest lähtuvalt. Beck nimetab uue majanduse töökorraldust detsentraliseeritud alahõiveks, mis ei tunne töötuse probleemi. Selles süsteemis on töötus alahõivevormidena n.ö. integreeritud või sisse kodeeritud tööhõivesüsteemi. Seega kui formaalselt inimesed töötavad, võib nende töö sisaldada erinevaid mittetöö vorme (mis ei ole kvalifitseeritav töötusena), nagu näiteks tööelu alustamise ea tõus, keskmise pensionile jäämise ea langus, osaaajatöö sisseseadmine, puhkuseaja ja tööpauside pikenemine (Beck 2005: 181).

Alahõive toob kaasa ka sissetuleku, sotsiaalse kindlustatuse ja karjäärivõimaluste ebasoodsama ümberjaotumise. Ruumilise paindlikkuse suurenemine kasvatab töötajate suveräänsust oma töö suhtes ja võimaldab töötajal tööd sobitada ülejäänud elusfääridega, kuid toob kaasa töö poolt põhjustatud tervise- ja psüühiliste häirete privatiseerimise. Töö mõiste laieneb üha enam töötajate privaatalale ja seega on ka kõik seal toimuv töötaja enda vastutusel (*ibid*: 182).

Uuringutest on selgunud, et paindliku töö vormid on sagedasti üksteisega kombineeritud. Nii näiteks töötavad osaaajaga töötajad sageli tähtajalise või ajutise töölepingu alusel. Samuti tähendab osalise tööajaga töötamine, et tööd tehakse ajal, mil enamik inimesi on koju läinud või pole sellel ajal üldse tööle tulemas (laupäevad-pühapäevad, riigipühad). Sealjuures ei tähenda lühem tööaeg, et töö oleks vähem intensiivne või suuremat vabadust andev, see on samavõrra või isegi pingelisem kui täisajaga töötamine (Boisard et al 2002).

Samuti Prantsusmaal ja Saksamaal osaaajaga töötajaid uurinud Fagnani (1999) leidis, et osaaajaga töötajate töögraafikud on muutuvad ja märksa ebastabiilsemad kui täisajaga töötajate töögraafikud, sõltudes nädalapäevast, kuu alguse- ja lõupäevadest ning töö hooajalisusest. Lisakohustused jagatakse töötajatele viimasel hetkel, kuigi tööseadusandlus sätestab, et töötaja peab oma tööaega vähemalt nädal ette teadma (Fagnani 1999, viidatud Le Bihan ja Martin 2004: 568) .

Baines ja Wheelock (2000) on uurinud infotehnoloogiasektori töötajaid ja toonud välja peamised põhjused, miks infotehnoloogiaga seotud ametikohtadel tehakse ülipikki tööpäevi: töö iseloomu ja töö hulga prognoosimatus, uue ettevõtte loomisega kaasnev ebakindlus, vajadus pidevalt täiendada oma oskusi ja teadmisi ning rahuldus, mis tööst saadakse. Toodud põhjuseid võib laiendada ka mitmetesse teistesse sektoritesse, kus paindlikud töövormid kasutusel on.

Et paindlikke töövorme on peamiselt seostatud naiste tööhõivega, on mitmed autorid pööranud eraldi tähelepanu paindlikkuse mõjudele naiste vaatepunktist lähtuvalt. Naiste 'uus' identifitseerimine töösfääri kaudu heidab kõrvale traditsioonilise 'meessoost leivateenija' rolli soolises tööjaotuses, kus mehi nähakse peres peamise sissetuleku toojana ja naistele omistatakse abistavaid ja teenindavaid (laste kasvatamise, kodutööde ja hoolitsemisega seotud) rolle. Nimetatud mudel on seotud konventsionaalsete uskumuste ja hoiakutega, mille järgi on ära määratud, mida peetakse sobivaks mehele ja mida naisele ning rollid, mida omistatakse meestele ja naistele. Meessoost leivateenija mudel on vähehaaval oma tähtsust kaotanud, kuid pole päriselt kadunud, peegeldades soosüsteemi suhtelist püsivust ka kaasajal.

Soosüsteemi püsivusest tulenevalt viitab Beck (2005: 92) paindlike töövormide levikuga kaasnevale töö olemuse feminiseerumisele. Ta väidab, et võimust võtavad töövormid või -viisid, mis iseäranis naistele on olnud tuttavad juba aastakümneid nagu näiteks karjääri läbipaistmatus, osaja töö, tähtajalised töölepingud, vabatahtlik ja tasustamata töö.

Soosüsteemi püsivust kinnitavad ka autorid, kes arvavad, et muutused tööturul pole olnud nii dramaatilised kui arvatakse. Crouch (1999) väidab, et sooline tööjaotus 20. sajandil on küll muutunud, kuid mitte teisenenud. Naised töötavad endiselt suures osas vähemmakstud, alaväärtustatud, marginaalsetel, peamiselt teenindussektoris paiknevatel ametikohtadel, mistõttu saab rääkida vaid segregatsiooni taastootmisest uuel, institutsionaalsel tasandil.

Crouch (1999) hoiatab, et ka paindlike töövormide arenguga toimub tegelikult naiste tööhõive marginaliseerumine ja traditsiooniliste soorollide taastootmine. Paindlike töövormide areng ja selle sidumine töö- ja pereelu ühitamisega naiste puhul toob kaasa olukorra, kus naised endiselt võtavad enda kanda perega seotud rollid ja mehed (töötades täisajaga) on endiselt peamisteks töö- ja leivateenijateks. Tegelikku muutust, mida loodetakse ja eesmärgistatakse, ei toimu.

Mitmete autorite arvates ei toeta paindlikud töövormid ka soolise segregatsiooni vähenemist. Uuringute põhjal on leitud, et paindlikud töövormid ei soodusta töötaja edasiliikumist kõrgematele positsioonidele organisatsioonis, kuna juhtivad ametikohad nõuavad valdavalt täisajaga töötamist ja suuremat pühendumist, mis kiirelt muutuva ja pealiskaudse töösuhte tingimustes ei ole võimalik (Crompton 2002, Rubbery et al 1998). Flores ja Grey (2000) räägivad koguni karjääri surmast, kus eluaegsed identiteedid asenduvad lühiajaliste harjumustega.

1.3.2 Paindlike töövormide mõju perele

Töö mõju töövälisele elule on juba 1960-ndate keskel uurinud Sylvia Parker jagades töö ja eraelu seoseid järgnevalt (Parker 1967, viidatud Roosalu 2005):

- 1) (eraelusfääri) laiendatud töö (*extension*) – kui töö n.ö. põimub eraeluga, nt nagu ärimees ajab äriasju golfirajal; õpetaja valmistub kodus järgmise päeva tundideks;
- 2) (eraelu suhtes) neutraalne töö (*neutrality*) – kui töö ei nõua tegijalt jäägitut pühendumist, seda iseloomustab kindel kellast kellani tööaeg, üldiselt meeldiv töökeskkond, kuid töö, pere ja eraelu vahel puudub seos (va sissetulek); nt pangaametnikul või riigiteenistujal;
- 3) (eraeluga) vastanduv töö (*opposition*) – kui töö on must, ohtlik, füüsiliselt väsitav või psüühiliselt kurnav, siis töötaja püüab eraelu sfääris lõõgastudes tööst täielikult eralduda/eristuda (ja rasket argipäeva puhkuse ajal meelepärase tegevusega tasakaalustada); nt prügiautojuht; süvamerekalastaja; kaevur.

Parker'i jaotusesse võib küll suhtuda teatud reservatsiooniga, kuid paindliku töö elemente sisaldab see nii või teisiti. Nimelt, eraelusfääri laiendatud tööst on rääkinud ka mitmed hilisemad autorid, kes on käsitlenud uute töövormide mõju inimeste töövälisele elule ja perele. Näiteks on üksikettevõtjate hulgas tehtud uuringud näidanud, et naiste puhul on üheks ettevõtte loomise motiiviks omada paindlikku tööaega, et paremini kombineerida töö ja pereeluga seotud kohustusi (Cromie 1987: 255). Paraku leitakse hiljem, et lootused ettevõtte loomisega kaasneva paindliku ajagraafiku ning töö- ja pereelu eduka ühitamise suhtes ei täitu. Ettevõtjat kummitab ajanappus, kodus töötades on keeruline jaotada aega koduste ja ettevõtlusega seotud tööde vahel (Talves, Laas 2005).

Paindlikest töövormidest on enam peetud pereelu mõjutavaks paindliku tööajaga töötamist. Mitmed autorid on uurinud paindliku tööaja mõju väikeste lastega peredele. Kui mõlemad vanemad töötavad paindliku tööajaga, nõuab tööaegade ja lastehoiu korraldamine hoolikat planeerimist, kuna enamasti on tegemist päevahoiuga, 24 tunni hoidu pakutakse väga vähe, samuti on teenuse hind tavalisest päevahoiust oluliselt kallim. Inglismaal paindliku tööajaga töötajaid uurinud La Valle *et al* (2002: 25-6) töid välja kolme tüüpi peresid, kes kasutasid lapsehoiu korraldamiseks erinevaid strateegiaid:

- 1) **Vahetustega lapsevanemad:** vanemad korraldasid oma tööaja selliselt, et üks vanematest sai alati laste järgi vaadata. Kui selline töökorraldus oli võimalik, nähti seda positiivsena, kuna see vähendas vajadust perevälise lapsehoiu järele;
- 2) **Sõltumatud lapsevanemad:** toimis peredes, kus rollid on selgelt jaotunud, karjäärile orienteeritud 'perepea' tegi pikki töötunde, sageli töötas ka öösi ning nädalavahetuseti, teise vanema kanda olid kodutööd ja laste eest hoolitsemine, ta töötas vähesel määral osaajaga ning ei pidanud oma tööd ka oluliseks ega end karjäärile orienteerituks.
- 3) **Ühtsed lapsevanemad:** vanemad, kelle tööaeg oli suures osas paigas, vahel töötati spontaanselt näiteks õhtuti või nädalavahetuseti, mõlemad vanemad pidasid oluliseks ka karjääri.

Haas ja Wallace (2004), kes uurisid paindlikku tööhõivet ning töö- ja pereelu ühitamist kaheksas Euroopa riigis, töid välja paindliku töötamise sõltuvuse riiklikult tagatud lastehoiu võimalustest. Nii näiteks olid Hollandi ja Suurbritannia emad 'sunnitud' tööle käima osaajaga, kuna puudusid piisavad võimalused lastehoiuks. Seevastu Rootsis, kus lastehoiusüsteem on hästi välja kujunenud, on osaajaga töötamine populaarne (nii meeste kui naiste seas, kuna mõlemale võimaldatakse seda kuni lapse 8-aastaseks saamiseni), kuid osaajaga töötajate tegelik tööaeg on üks pikimaid Euroopas.

Paindliku tööaja kontrolli alt väljumist ning liigpikaks venivaid tööpäevi on ennustanud ka teised autorid. Inglismaal 2001. aastal läbiviidud uuringu järgi mõjutab üha kasvav töö reguleerimatu iseloom ja jätkuv suund 24/7 ühiskonna poole paindliku ja pika tööajaga töökohtade arvu suurenemist. Uuring näitas, et 11% ettevõtetest (hõlmates 19% tööhõivelistest elanikkonnast) töötas non-stop ehk 24 tundi päevas ja 7 päeva nädalas ja 11% töötajatest töötas enam kui 60 tundi nädalas (normtundide arv on 40 tundi nädalas). Uuringust tulid välja ka seosed paindliku ja pika tööaja vahel, esimene läheb sageli üle teiseks. Töö iseloom oli paljudel juhtudel nii intensiivne, et töötajatel lubati töötada õhtuti,

nädalavahetuseti ja võtta tööd koju kaasa, internet ja mobiiltelefonid tagasid selle, et side tööga ei katkeks (IER/IFF 2001, viidatud Perrons 2003). Paindlike töövormide leviku protsess on kumuleeruv. Tervele ööpäevale laienev inimeste tööpäev kasvatab nõudlust teenuste ja toodete kättesaadavusele ööpäevaringselt, eeldatakse, et ka kauplused oleksid avatud ja esmavajalikud teenused kättesaadavad suurema osa ööpäevast (Perrons 2003: 69).

Tööaja paindlikkus tõstatab pereelu seisukohast veel ühe olulise probleemi: etteteatamise puudulikkus. Paljudes ametites informeeritakse (isegi formaalsete töögraafikute olemasolul) töötajaid töötuleku vajadusest viimasel hetkel. Peale selle elavad täielikult etteteatamata rütmis inimesed, kes otsustavad täielikult ise, millal nad tööd teevad.

1.4 Paindlik töökorraldus Eestis

Eesti seadusandlus ei paku üheselt paindliku töökorralduse määratlust, kuid tööseadused annavad erinevaid võimalusi töö paindlikuks korraldamiseks. Lutterus (2007) on nimetanud ühe võimaluse, kuidas Eesti seadusandluse võimalustele toetudes paindlikku tööd määratleda. Peamiseks reegliks paindliku töö puhul on, et tingimused sätestatakse poolte (tööandja- ja võtja) kokkuleppel. Töö paindlikkusest räägitakse erinevates seadustes aja, koha, töökorralduse ja lepingulisuse mõttes. Üles võib loetleda terve rea paindlike töötamise vorme: osaline tööaeg, lühendatud tööaeg, vahetustega (graafiku alusel) töö, summeeritud tööaeg, tükitöö, tähtajaline tööleping, renditöö, kaugtöö, kodutöö, käsunduslepingu või töövõtulepinguga töötamine, tegutsemine FIEna. Lisaks töölepingus kokkulepitule laienevad nendele töövormidele kõik tööalastes õigusaktides ettenähtud õigused ja kohustused. Erandiks on VÕS-ist lähtuvad lepingud nagu käsundus- ja töövõtuleping ning FIEna tegutsemine.

Hetkel kehtiv töö- ja puhkeaja seadus jõustus 1. jaanuarist 2002. Uudsenä on selles seaduses välja toodud *iseseisva otsustuspädevusega töötaja* mõiste, kuid on jäetud määratlemata selle mõiste täpne sisu. Seaduse § 1, lg 3, p 1 sätestab, et need on isikud, kes omavad iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule või ametiasutuse põhimäärusele määratlevad ise oma tööaja, kusjuures nende tööaega ei määratleta otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsuse või poolte kokkuleppega. Siiski jääb seaduse rakendaja otsustada, kes on need töötajad, kellele võib jätta kohaldamata töö- ja puhkeaja seaduse sätted, mis reguleerivad ületunnitööd ja selle piirnorme, öhtusel ja ööajal töötamist, tööaja korraldust, tööaja arvestust, tööpäevasiseseid vaheaegu, igapäevast ja -nädalast puhkeaga. Kindel on see, et tüüploetelu töötajatest, kellel on iseseisev otsustuspädevus ja kes sellest tulenevalt määravad ise oma tööaja, anda ei saa. Üheks tingimuseks on kindlasti töö laad, mis lubab tööülesandeid täita väljaspool firmat või asutust. Teiseks tingimuseks on võimalus määrata tööülesannete täitmiseks tähtaeg. Küll aga pole nende töötajate puhul, kes ise korraldavad oma tööaega, tähtsust asjaolul, millal tööd tehakse – päeval või öhtusel ajal, puhkepäevadel või riigipühal. Seega ei maksta neile töötajatele ka seaduses ettenähtud lisatasu, vaid palga arvestuse aluseks on töölepingus kokkulepitud palgamäär (Siitam 2001).

Euroopa Komisjoni poolt välja antud *Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhend 2006-2010* kirjeldab paindlike töövormide juurutamist kui üht vahendit töö, isikliku elu ja pereelu

paremaks ühitamiseks. Paindlike töövormide laiem levik aitab muuta majandust paindlikumaks, parandades naiste ja meeste elukvaliteeti. Seeläbi paraneb tööturule jõudmine ja seal püsimine, kasutades täielikult ära tööjõu potentsiaali. Juhised rõhutavad, et paindlikud töötamise viisid peavad olema võrdselt kättesaadavad nii meestele kui naistele, meeste puhul nähakse ette ka nende ergutamist endale perekondlikke kohustusi võtma, eelkõige kasutama lapsehoolduspuhkust ja jagada puhkusevõimalusi naistega (*Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse... 2006: 5*).

Eestis EL Lissaboni strateegia elluviimiseks väljatöötatud strateegiadokument *Majanduskasvu ja tööhõive tegevuskava 2005-2007* sätestab samuti vajaduse tööturu paindlikkuse suurendamiseks. Peamise probleemina tuuakse välja paindlike töövormide vähene kasutamine nii ettevõtjate kui töötajate poolt, mille peamiseks põhjuseks peetakse vähest teadlikkust paindlike töövormide suhtes. Teiseks probleemiks on tööseadusandluse reguleerimatus ja jäikus paindlike töövormide osas. Seega nähakse peamiste tegevustena paindlikkuse suurendamiseks paindlikke töövorme ja -korraldust puudutava teadlikkuse tõstmist ja soodsate hoiakute kujundamist tööandjates ja töötajates ning tööseadusandluse muutmist ning tööturu mõjude hindamiseks vajalike hindamispõhimõtete määratlemist ja rakendamist (*Majanduskasvu ja tööhõive... 2005: 51*).

Siiski on paindlikud töökorralduse viisid Eestis veel vähelevinud. Vähe on tehtud ka vastavasisulisi uuringuid. Paindlikest töökorralduse vormidest on Eestis rohkem uuritud osaaajaga töötamist ning ületunnitööde tegemist, vähem tähelepanu on pööratud mittetüüpilisel ajal töötamisele ning muudele paindlikkusevormidele. Läbiviidud uuringud põhinevad suures osas riikidevahelise võrdleva statistika väljatoomisel ning Eesti positsiooni selgitamisele seal sees ega peegelda mikrotasandi analüüsi paindlike töövormide alakasutuse põhjuste ning seoste kohta töörahulolu ning töö- ja pereelu ühitamise vahel.

Suurimaks tööhõive alaseks uuringuks Eestis on Statistikaameti poolt igal aastal kvartaalselt läbiviidav Eesti tööjõu uuring, mis toimub Euroopa Statistikabüroo EUROSTAT standardiseeritud metoodika järgi. Uuringutulemusi kajastatakse nii erinevates kohalikes statistikakogumites kui tuuakse välja ka Euroopa riikide võrdlusi, samuti lähevad uuringutulemused EUROSTATi ühiskasutusse, et võrrelda Euroopa riike omavahel. Antud uuring võimaldab teha analüüsi osa-ajaga, vahetustega, öhtuse, ööaja ja nädalavahetuseti töötamise kohta. Kahjuks saab teha vaid makroanalüüsi ja aegridu, sotsiaaldemograafilisi ja mikrotasandi andmeid on andmete isikutasemel töötlemiseks antud uuringus liiga vähe.

Tööjõu uuringu tulemused näitavad, et näiteks osaajaga töötajate hulga poolest paikneb Eesti Euroopa Liidu riikide võrdluses tagasihoidlikul 18. kohal. Kui Euroopa Liidus keskmiselt töötas 2005. aastal osaajaga 31% naistest ja 7% meestest, siis Eestis olid vastavad numbrid 11% ja 5%. Põhjuseid, mis pärsivad osaajaga töötamist Eestis on mitu. Kõige olulisemateks neist võib pidada Eestis levinud täistööaja kultuuri nii tööandjate kui töövõtjate poolt hinnates. Ühest küljest on ettevõtjatel lihtsam tegeleda väiksema hulga täisajaga töötajatega kui mittestandardse tööajakorraldusega inimestega, mistõttu osaaajatööd väga palju ei pakuta. Teisest küljest kui riigi elatustase on madal ja osaaajatöö ei võimalda piisavalt heal tasemel ära elamist, siis ei ole ka inimesed ise huvitatud väiksema koormusega töötamisest (Värk 2007: 7).

Meeste ja naiste lõikes osaajaga töötamist analüüsidest torkab silma et hüppeliselt on tõusnud osaajaga töötavate vanemate naiste hulk (Joonis 1, Lisa), võrreldes 1990. aastaga on 2006. aastaks osaajaga töötavate, 50-74 aastaste naiste hulk kahekordistunud. Mõnevõrra tõusnud on ka noorte ehk 15-24 hulk, kes otsustavad töötada osa-ajaga.

Vaadates ületunde tegevate töötajate osakaalu, selgub, et ületunde tegi 2006. aastal 6,6% täistööajaga töötajatest. Tasustatud ületunde tegevate inimeste osakaal on märgatavalt suurem seadme- ja masinaoperaatorite ning oskus- ja käsitöölise ametialadel (ametialad kategoriseeritud ISCO-88 standardi järgi). Tasustamata ületunde teevad kõige enam seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid (Värk 2007: 3). Nimetatud alade puhul tuleb ühe tõlgendusvariandina silmas pidada, et tegu on aladega, kus töökoormus ei ole väga tugevalt seotud organisatsiooni majandusliku aktiivsusega ning inimesed töötavad väljakutseid pakkuva töö tõttu üle normi enamasti vabatahtlikult.

Ületunnitööga seotud on sageli õhtusel ja öisel ajal töötamine. Joonisel 2 ja 3 (Lisa) on võrreldud õhtusel ja öisel ajal töötamist meeste ja naiste lõikes eraldi. Öösel töötamist esineb naiste puhul veidi vähem kui meeste puhul, ka õhtusel ajal töötavaid naisi on meestest veidi vähem, lisaks sellele on vähenemas sageli õhtuti töötavate inimeste hulk, kuid see-eest on 2006. aastal võrreldes 2003. aastaga hüppeliselt tõusnud õhtusel ajal aeg-ajalt töötavate nii meeste kui naiste hulk.

2004. aasta Tööjõu uuringu andmetel leiavad umbes pooled Eesti töötajatest, et õhtuti, öösiti ning nädalavahetusel töötamine on neile mugav seoses isikliku elu korraldusega (laste või

teiste pereliikmete eest hoolitsemine, õpingud jm.). Kuni 6-aastase lapse emadest peab selliseid töökorraldusi mugavaks vaid kolmandik (Anspal, Karu 2006: 144).

1.5 Probleemi seade

Õhtust ja öist töötamist peetakse üheks paindliku tööajakorralduse viisiks, mis ühest küljest aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisele (Riedmann *et al* 2006, Costa *et al* 2004). Teisest küljest nähakse tööaja paindlikul korraldamisel mitmeid negatiivseid mõjusid indiviidi tööalasele karjäärile ja sissetulekule (Crompton 2002, Rubbery *et al* 1998, Flores, Grey 2000). Käesolevas töös on uuritud, kuidas õhtune ja öine töötamine toetab töö- ja pereelu ühitamist Eesti peredes. Vaadatakse õhtusel ja öisel ajal töötavate meeste ja naiste suhtumist oma tööaega ja selle paindlikkusse ning uuritakse kas õhtusel ajal töötamine pigem soodustab või takistab edukust nii töö kui pereeluga seotud kohustuste täitmisel.

Et uurida õhtuse ja öise töö intensiivsusest tulenevaid mõjusid töö- ja pereelu ühitamisele, on õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed jagatud kahte gruppi:

I grupp – Juhuslikult/ebaregulaarselt õhtuti/öösiti töötavad inimesed

II grupp – Pidevalt/regulaarselt õhtuti/öösiti töötavad inimesed

Taustagrupiks on valitud õhtuti ja öösiti mittetöötavad inimesed.

Järgnevalt on välja toodud uurimisküsimused:

1. Kuivõrd on õhtune ja öine töötamine mõjutatud inimese vanusest ja lapse olemasolust peres?
2. Missugune on õhtuse/öise aja töötamise seos teiste tööaja vormidega (nädalavahetusesti töötamine, ületunnitöö)?
3. Missugune on õhtuse ja öise töötamise mõju töö- ja pereelu ühitamisele erinevates õhtuse/öise töötamise intensiivsusega gruppides?
 - Kui oluliseks osutuvad töö- ja pereelu faktorid õhtuse ja öise töötamise seisukohast ja selle intensiivsust arvesse võttes?
 - Kui oluliseks osutuvad töö- ja pereelu konfliktifaktorid õhtuse ja öise töötamise seisukohast ja selle intensiivsust arvesse võttes?

Paindlikku töötamist nähakse eelkõige kui head viisi töö- ja pereelu ühitamiseks. Ka uuringud on näidanud, et paindliku tööajaga töötamist kasutatakse palju väikeste lastega peredes, näiteks on see üks strateegia tulla toime olukorras, kus lapsehoiuteenus pole piisavalt kättesaadav, kasutades n.ö. vahetustega lapsevanemaks olemise võimalust (La Valle *et al* 2002). Siit tulenevalt on püstitatud 1. hüpotees

Hüpotees 1 – Lapse olemasolu peres suurendab mittetüüpilisel ajal töötamise tõenäosust.

Lisaks lapsevanematele on paindliku tööajaga töötamist seostatud ka noortega, kes töötavad õpingute kõrvalt ja vanemate inimestega, kes soovivad tööl käia pensionile jäämise eelsel ajal või töötada edasi pensionile jäädes. Paindlik töötamine ei ole Eestis noorte seas väga levinud, küll aga kasutavad seda võrdlemisi aktiivselt vanemaealised (eriti naised). Siit tulenevalt on püstitatud hüpotees 2.

Hüpotees 2 – Vanuse kasvamisega suureneb tõenäosus töötada õhtusel ja öisel ajal.

Mitmete uuringute põhjal on selgunud, et paindliku töö vormid on sageli üksteisega kombineeritud. Nii näiteks tähendab paindliku tööajaga töötamine, et tööd tehakse ajal, mil enamik inimesi on koju läinud või pole sellel ajal üldse tööle tulemas (laupäevad-pühapäevad, riigipühad). Seesugune töötamisviis ei sobitu aga tavapärase ajaga, mil pere on kodus või puhkab, et leida aega perega koos olemiseks (Boisard et al 2002). Samuti on uuringud näidanud, et paindlik tööaeg läheb sageli üle pikaks tööajaks, kus inimesed kaotavad kontrolli oma aja üle (Perrons 2003). Siit tulenevalt püstitati hüpoteesid 3 ja 4.

Hüpotees 3 – Õhtusel ja öisel tööajal töötamisel on seos nädalavahetusesti töötamisega.

Hüpotees 4 – Õhtusel ja öisel tööajal töötamisel on seos pika tööajaga.

Beck (2005: 92) viitab paindlike töövormide levikuga kaasnevale töö olemuse feminiseerumisele. Ta väidab, et võimust võtavad töövormid või –viisid, mis iseäranis naistele on olnud tuttavad juba aastakümneid nagu näiteks karjääri läbipaistmatus, osaja töö, tähtajalised töölepingud, vabatahtlik ja tasustamata töö. Sellest tulenevalt on mitmed autorid pööranud tähelepanu paindliku töökorraldusega kaasnevatele uutele tööväärtustele võrreldes traditsiooniliste töötamisviisidega. Siit tulenevalt on sõnastatud hüpotees 5.

Hüpotees 5 – Õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed väärtustavad enam paindlikkust (töö- ja pereelu ühitamist) kui sissetulekut ja karjäärivõimalusi.

Osad autorid on välja toonud, et rahulolu paindliku tööaja ja töö- ja pereelu ühitamisega sõltub tööaja valikuvabaduse astmest. Töötaja 'vabadus' oma tööaega määrata võib varieeruda jäigast paindlikkusest kuni täieliku vabaduseni. Jäiga paindlikkuse üheks näiteks on vahetustega töö, mis võimaldab tööandjal laiendada oma tegutsemise aega, kuid samas ei jäta töötajale õigust vabalt valida oma tööaega. Samas võib vastukaaluks tuua näite töötajale lubatud vabadusest, mida on nimetatud ka 'usaldustundide' alusel töötamiseks, selle järgi on töötajal täielik vabadus valida, millal ta oma töö ära teeb, ainuke nõue on, et tööülesanded

peavad olema määratud tähtjaks täidetud (Costa *et al* 2004). Siit tulenevalt on püstitatud hüpoteesid 6 ja 7.

Hüpotees 6 – Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed saavad oma tööaega vabamalt valida kui regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed.

Hüpotees 7 – Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed tajuvad töö- ja pereelu konflikti väiksemana kui regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed.

2 METODOLOOGIA

2.1 Meetod ja valim

2.1.1 Euroopa Sotsiaaluuring

Käesoleva magistritöö empiirilises osas on kasutatud ESS 2004. aasta andmeid. ESS on rahvusvaheliselt standardiseeritud metoodika alusel läbiviidav üle-euroopaline võrdlusuuring, mida korraldatakse alates 2002. aastast, iga kahe aasta tagant. Eesti osaleb nimetatud uuringus alates 2004. aastast. Uuringut rahastatakse tsentraalselt EL teaduse raamprogrammidest ja Euroopa Teadusfondist. Uuringut koordineerib professor Roger Jowell'i poolt juhitud meeskond Londoni Linnaülikoolis. ESS on nüüdseks arvatud Euroopa teaduse infrastruktuuri projektide hulka ja 2005. aastal pälvis uuring esimese sotsiaalteaduste alase projektina Euroopa kõrgeima, Descartes'i teaduspreemia.

Uuringu rahvusvaheliselt koordineeritud etapis luuakse teaduslik infrastruktuur ja andmebaas edasiste analüüside läbiviimiseks. Kõikide riikide andmed on pärast kontrollimist vabalt kättesaadavad kõige laiemale teadlaskonnale (ka neile, kes ise uuringus ei osalenud) uuringu kodulehelt www.europeansocialsurvey.org.

Uuring koosneb põhimoodulist, mis tagab aegread (hoiakud, väärtused, demokraatia, meedia, poliitika ja elustiil, demograafilised põhiaandmed, metodoloogiline blokk jm) ja kahest valitavast moodulist. 2004. aasta uuringus oli valitavateks mooduliteks tervis ja tervishoiuteenused, majanduslik moraal ning töö- ja pereelu ühitamise blokk. Suures osas töö- ja pereelu ühitamise bloki andmeid kasutades ongi valminud käesolev magistritöö.

2.1.2 Meetod

Käesolevas töös on esmalt esitatud ülevaade õhtusel ja öisel ajal töötavate inimeste ning taustagruppi kuuluvate inimeste jaotusest soo, vanuse, kooselulisuse ja laste arvu lõikes. Järgnevalt vaadeldi püstitatud hüpoteeside statistiliseks kontrollimiseks töö- ja pereelu mõjufaktorite ja konfliktifaktorite suhestumist erinevate õhtuse ja öise töötamise gruppidega mitmemõõtmeliste sagedustabelite alusel. Lõpuks kontrolliti õhtuse ja öise töötamise alusel

jagatud gruppidesse kuulumist erinevate näitajate alusel multinomiaalse logistilise regressiooni abil.

Multinomiaalne regressioonimudeli põhiidee seisneb Field'i (2005) põhjal väljundtunnuse (funktsioontunnus) hajuvuse kirjeldamises sisendtunnuste (argumenttunnus) ja või nende koosmõjude kaudu. See analüüsimeetod võimaldab kasutada sõltuva tunnuseks kategoriaalset tunnust, millel on enam kui kaks kategooriat. Sel juhul on võimalik sõltuva tunnuse skaala eri astmeid tõlgendada erisuguste, üksteisest kvalitatiivselt eristuvate staatustena.

Argumenttunnused ehk sõltumatud muutujad võivad olla mistahes tüüpi, sealhulgas pidevskaalal esitatud tunnused (Tooding 2007). Seega on see meetod sobilik käesolevas töös esitatud kolme grupi alusel püstitatud hüpoteeside kontrollimiseks.

Sisend- ja väljundtunnuste kategooriate vahelist seose suurust kirjeldab koefitsient B , mis on oma olemuselt riskisuhte logaritm (tõenäosus kuuluda prognoositavasse kategooriasse võrreldes taustakategooriasse kuulumisega). Koefitsiendi B eksponentfunktsiooni $[Exp(B)=e^B]$ abil tuuakse välja seose tõenäosuse täpne suurus.

Regressioonimudeli üks eelis mitmemõõtmeliste sagedustabelite ees seisneb selles, et mudelisse saab lisada mitu argumenttunnust. Kuid sellega kaasneb oht, et mitme mudelisse lisatud argumenttunnuse omavaheline seos võib kaasa tuua ühe või mõlema argumenttunnuse mõju kadumise funktsioontunnuse suhtes. Seega peab jälgima, et argumenttunnuste omavahelised seosed poleks liiga tugevad, kuid kui argumenttunnuste omavaheline seos on vältimatu, tuleks seda tõlgendamisel arvesse võtta või võimaluse korral mudelit muuta (Field 2005).

2.1.3 Valim

ESS põhimõtteks on, et riigi valimi suuruseks peab olema vähemalt 2000 üle 15-aastast isikut, tavaleibkondadest üle kogu riigi. Eesti valim koostatakse juhuvaliku teel Rahvastikuregistri andmebaasi alusel. 2004. aasta lõpliku valimi (uuringus osalenud inimesed) suuruseks oli Eestis 1989 inimest.

Käesoleva töö eesmärgist tulenevalt valim selekteeriti ja analüüsi kaasati need vastajad, kes küsimusele *Kui tihti tuleb teie töös ette õhtuti või öösiti töötamist?* andsid positiivse vastuse

ehk valisid vastusevariandi *vähem kui kord kuus, kord kuus, mitu korda kuus, kord nädalas, mitu korda nädalas* või *iga päev*. Taustagrupina võeti vaatluse alla need, kes töötavad vaid päeval ajal ehk valisid antud küsimusele vastates vastusevariandi *mitte kunagi*. Tähele tuleb panna, et nimetatud küsimust küsiti vaid neilt, kelle viimase seitsme päeva põhitegevus oli mistahes tasustatud töö.

Käesoleva analüüsi valimi suuruseks on 1005 vastajat, kellest õhtusel/öisel ajal töötavad 332 (73%) meest ja ainult päeval ajal 124 (27%) meest. Naistest töötavad õhtusel/öisel ajal 307 (56%) ja ainult päeval ajal 242 (44%) naist.

2.2 Analüüsiskeem

Õhtuse/öise töö ja selle juhuslikkusest ja regulaarsusest tulenevate mõjude võrdlevaks väljaselgitamiseks jagati vastajad kolme gruppi:

I grupp – Regulaarselt/pidevalt õhtuti/öösiti töötavad inimesed (vastusevariandid *kord nädalas, mitu korda nädalas, iga päev*)

II grupp – Juhuslikult/ebaregulaarselt õhtuti/öösiti töötavad inimesed (vastusevariandid *vähem kui kord kuus, kord kuus, mitu korda kuus*)

III grupp – Õhtusel/öisel ajal mittetöötavad inimesed (vastusevariant *mitte kunagi*)

Kahe esimese grupi näol on tinglikult moodustatud kaks kategooriat: juhuslik ehk eeldatavalt suuremat paindlikkust võimaldav mittetüüpiline tööaeg ja regulaarne ehk seega jäigem ja ettemääratum mittetüüpiline tööaeg. Edasise analüüsi käigus uuritakse, kas nimetatud vormides õhtuse ja öise töötamise eristamine leiab ka statistilist kinnitust.

2.2.1 Tunnused

1. Kui tihti tuleb teie töös ette õhtuti või öösiti töötamist?

Vastusevariandid: 1) mitte kunagi, 2) vähem kui kord kuus, 3) kord kuus, 4) mitu korda kuus, 5) kord nädalas, 6) mitu korda nädalas, 7) iga päev

Analüüsis kasutatud skaala: 1) regulaarselt õhtuti/öösiti töötamine, 2) juhuslikult õhtuti/öösiti töötamine, 3) ei tööta õhtuti/öösiti

2. Vastaja elab koos abikaasa/elukaaslasega?

Vastusevariandid: 1) jah, 2) ei

3. Kas teiega elab koos mõni teie 12-aastane või noorem laps?

Vastusevariandid: 1) jah, 2) ei

4. Vanus

ESS andmestikus on välja toodud vastajate sünniaasta, millest moodustati tunnus 'Vanus' (aastates), millest omakorda moodustati järgmised vanusgrupid: 1) kuni 25, 2) 25-34, 3) 35-44, 4) 45-54, 5) 55-64, 6) üle 64

5. Kui tihti tuleb teie töös ette nädalavahetustel töötamist?

Vastusevariandid: 1) mitte kunagi, 2) vähem kui kord kuus, 3) mitu korda kuus, 4) iga nädal
Analüüsis kasutatud skaala: 1) mitte kunagi, 2) kord kuus või harvem, 3) mitu korda kuus või sagedamini

6. Kui tihti tuleb teie töös ette ületundide tegemist lühiajalise etteteatamisega?

Vastusevariandid: 1) mitte kunagi, 2) vähem kui kord kuus, 3) kord kuus, 4) mitu korda kuus, 5) kord nädalas, 6) mitu korda nädalas, 7) iga päev
Analüüsis kasutatud skaala: 1) jah, 2) ei

7. Kui palju sooviks töötada võrreldes praeguse tööajaga?

ESS andmestikus on olemas tunnused reaalse ja soovitava nädalas töötatavate tundide arvu kohta. Soovitavast nädala töötundide arvust lahutati reaalne nädala töötundide arv. Saadud vahe põhjal moodustati uus tunnus, kus negatiivsed väärtused kodeeriti vastusevariandiks 'Soovib töötada vähem' (1), väärtus '0' kodeeriti vastusevariandiks 'Soovib töötada samapalju' (2) ja positiivsed väärtused kodeeriti vastusevariandiks 'Soovib töötada rohkem' (3).

8. Kui tähtis on teie jaoks töö valikul suur sissetulek?

Vastusevariandid: 1) üldse ei ole tähtis, 2) ei ole tähtis, 3) ei ühte ega teist, 4) on tähtis, 5) on väga tähtis
Analüüsis kasutatud skaala: 1) ei ole oluline, 2) ei ole oluline ega ebaoluline, 3) on oluline

9. Kui tähtis on teie jaoks töö, kus on head väljavaated edutamiseks?

Vastusevariandid: 1) üldse ei ole tähtis, 2) ei ole tähtis, 3) ei ühte ega teist, 4) on tähtis, 5) on väga tähtis
Analüüsis kasutatud skaala: 1) ei ole oluline, 2) ei ole oluline ega ebaoluline, 3) on oluline

10. Kui tähtis on teie jaoks töö valikul töö, mis võimaldab töö- ja perealaseid kohustusi kombineerida?

Vastusevariandid: 1) üldse ei ole tähtis, 2) ei ole tähtis, 3) ei ühte ega teist, 4) on tähtis, 5) on väga tähtis
Analüüsis kasutatud skaala: 1) ei ole oluline, 2) ei ole oluline ega ebaoluline, 3) on oluline

11. Kuivõrd te nõustute järgmise väitega...inimese peamiseks prioriteediks peaks olema tema perekond?

Vastusevariandid: 1) olen täiesti nõus, 2) olen nõus, 3) ei nõustu ega ole vastu, 4) ei ole nõus, 5) ei ole üldse nõus

Analüüsis kasutatud skaala: 1) olen nõus, 2) ei ole poolt ega vastu, 3) ei ole nõus

12. Kui sageli leiate, et töö ei võimalda teil pühendada piisavalt aega oma elukaaslasele ja perekonnale?

Vastusevariandid: 1) mitte kunagi, 2) peaaegu mitte kunagi, 3) mõnikord, 4) sageli, 5) alati

Analüüsis kasutatud skaala: 1) mitte kunagi, 2) mõnikord, 3) tihti või koguaeg

13. Kui sageli on teil perekondlike kohustuste tõttu raske tööle keskenduda?

Vastusevariandid: 1) mitte kunagi, 2) peaaegu mitte kunagi, 3) mõnikord, 4) sageli, 5) alati

Analüüsis kasutatud skaala: 1) mitte kunagi, 2) mõnikord, 3) tihti või koguaeg

14. Kui tõene on järgnev väide teie praeguse töö kohta...saan ise otsustada, millal tööd alustan ja millal lõpetan?

Vastusevariandid: 1) ei ole üldse õige, 2) natuke õige, 3) üsna õige, 4) täiesti õige

Analüüsis kasutatud skaala: 1) ei ole üldse õige, 2) natuke õige, 3) õige

3 ANALÜÜS

3.1 Kes töötavad õhtusel ja öisel ajal?

Esmalt selgitati välja, kas juhuslikult ja regulaarselt õ/ö töötavate inimeste vahel saab välja tuua erinevusi soo ja vanuse ning perega seotud näitajate nagu kooselulisuse ja lapse olemasolu lõikes. Samuti vaadati, missuguste ametialade esindajad ühel või teisel viisil töötavad.

Sagedusjaotusi uurides selgub, et juhuslikult õ/ö ajal töötab rohkem mehi kui naisi (Lisa 1). Sel viisil töötab 202 (44%) meest ja 156 (29%) naist. Vastupidine on aga olukord regulaarse õ/ö ajal töötamisega, sel viisil töötab 130 (29%) meest ja 151 (27%) naist. Taustakategooriaks valitud õ/ö ajal mittetöötajate grupis on 124 (27%) meest ja 242 (44%) naist.

Vanusegruppide lõikes õ/ö töötamist analüüsides selgub, et nooremates vanusegruppides, nii meeste kui naiste puhul, suuri erinevusi töö regulaarsuse ja juhuslikkuse vahel välja tuua ei saa (Joonised 4 ja 5, Lisa 2). Küll aga tulevad erinevused sisse vanemates vanusegruppides. Naiste võrdlemisi suuremat aktiivsust vanemas eas võib märgata nii regulaarse kui juhusliku õ/ö tööajaga töötajate gruppides. Kui kõikidest regulaarselt õ/ö töötavatest meestest moodustab 55-64-aastaste grupp vaid 7%, siis naistest on 55-64 aastaseid tervelt 16%. Samas kui juhuslikult õ/ö ajal töötavate meeste puhul on vanusegruppide proportsioonid enam-vähem ühesugused, siis naiste puhul eristub tugevalt 45-54-aastaste grupp, mis moodustab 33% õ/ö ajal juhuslikult töötavatest naistest.

Abikaasa või elukaaslasega elab koos 88 (68%) õ/ö ajal regulaarselt töötavat meest ja 41 naist (32%) elab üksinda, samal viisil töötavate naiste puhul on kooselus elavaid naisi 92 (61%) ja üksikuid 59 (39%). Juhuslikult õ/ö ajal töötavate meeste puhul on kooselus elavaid mehi 153 (76%) ja üksikuid 49 (24%), kooselus elavaid naisi 100 (64%) ja üksikuid 56 (36%). Taustagrupid on kooselus elavaid mehi 80 (65%) ja naisi 158 (65%) ja üksikuid mehi 44 (35%) ja naisi 84 (35%).

Vähemalt ühte alla 12-aastast last omavad 56 (28%) juhuslikult õ/ö ajal töötavatest 41 (31%) regulaarselt õ/ö ajal töötavatest meestest, ilma lasteta elavad vastavalt 146 (72%) ja 89 (69%)

meest. Naiste hulgas on laps juhuslikult õ/õ ajal töötajate hulgas 34 (22%) ja regulaarselt töötavate hulgas 41 (24%), lasteta elavaid naisi on juhuslikult õ/õ ajal töötavate naiste seas 122 (78%) ja regulaarselt töötavate naiste seas 110 (73%). Alla 12-aastast last omab taustagrupid 34 (27%) meest ja 71 (29%) naist, last ei ole 90 (73%) mehel ja 171 (71%) naisel.

Ametialade lõikes (ISCO 88 klassifikatsiooni alusel) tehtud analüüs näitab, et meeste seas moodustavad esikolmiku nii regulaarselt kui juhuslikult õ/õ ajal töötajatest oskus- ja käsitöölised, järgnevad seadme- ja masinaoperaatorite juhid ja ettevõtete juhid ning seadusandjad (Joonis 6, Lisa 2). Kõige vähem leiab õ/õ ajal töötavaid mehi ametnike, põllumajandustöötajate ja keskastmespetsialistide seast.

Naiste puhul on juhuslik ja regulaarne õ/õ töötamine kõige sagedasem keskastme spetsialistide (meditsiinitöötajate), tippspetsialistide (pedagoogide) ja teenindus- ning müügitöötajate seas (Joonis 7, Lisa 2), järgnevad juhtide ja lihttöölise ametigrupid. Võrdlemisi vähem leiab õ/õ ajal töötavaid naisi põllumajandustöötajate, ametnike ja oskustöölise seast.

3.2 Õhtuse ja öise töö seos teiste paindliku tööaja vormidega

Uurides korrelatsioonikordajaid õ/õ töötamise seose kohta teiste tööaja vormidega, selgub, et õ/õ töötamine on nii meeste kui naiste puhul suhteliselt tugevalt seotud ületunnitööga (korrelatsioonikordajad vastavalt ($r=0,40$ $p\leq 0,01$ ja $r=0,38$ $p\leq 0,01$). Samuti on õ/õ töötamine seotud nädalavahetuse ti töölkäimisega, naistel mõnevõrra nõrgemalt ($r=0,48$ $p\leq 0,01$) kui meestel ($r=0,56$ $p\leq 0,01$). Analüüsides teiste paindlike tööajavormide seoseid õ/õ töötamise intensiivsusega (Joonis 8, Lisa 2), võib öelda, et juhuslik õ/õ töötamine kannab tõepoolest juhuslikkuse pitserit, iseäranis meeste jaoks. Rohkem kui kolmveerand (77%) õ/õ ajal juhuslikult töötavatest meestest teeb ületunnitöid, naiste hulgas on vastav näitaja 66%. Kõige vähem teevad ületunnitöid mehed ja naised, kes õ/õ ajal ei tööta, vastavalt 38% ja 24%. Regulaarselt õ/õ töötamine tähendab kõige sagedamini ka sagedast nädalavahetuse ti töötamist, mitu korda kuus ja sagedamini töötab 78% regulaarselt õ/õ ajal töötavatest meestest ja 73% naistest (Joonis 9, Lisa 2). Samas on juhuslikult õ/õ ajal töötavate meeste ja naiste seas kõige enam neid, kes töötavad aeg-ajalt (mõned korrad kuus) ka laupäeviti ja pühapäeviti. Nii väiti 49% juhuslikult õ/õ ajal töötavatest meestest ja 42% naistest.

Laupäeviti-pühapäeviti mittetöötavate meeste ja naiste hulk on kõige suurem nende seas, kes käivad tööl traditsioonilisel, päevasel ajal (vastavalt 52% meestest ja 62% naistest).

Järgnevalt vaadati lähemalt seoseid tegeliku tööaja pikkuse ja õ/õ töötamise vahel. Nagu tabelist 1 näha, tõuseb nii meeste kui naiste puhul nädalas tehtavate töötundide arv võrdeliselt õ/õ töötamise intensiivsuse kasvuga. Nii mehed kui naised, kes õ/õ ajal ei tööta, töötavad Eestis ametlikuks nädala tööajanormiks kehtestatud töötundide (40 tundi nädalas) lähedaselt – mehed keskmiselt 40 tundi ja naised 39 tundi nädalas. Keskmiselt kõige enam töötavad regulaarse õ/õ tööajaga mehed, neile järgnevad juhusliku õ/õ tööajaga mehed ja seejärel mehed, kes õ/õ ajal ei tööta seejärel regulaarselt õ/õ ajal ja juhuslikult õ/õ ajal töötavad naised. Meeste puhul tähendab nii regulaarne kui juhuslik õ/õ töötamine pikemat tööaega, mis kinnitab juba eespool esitatud väidet, et meeste jaoks võrdsustub paindlik tööaeg pika tööajaga tööga. Keskmiste võrdlemise teel saadud tulemus näitab samuti, et meeste puhul on töö ajalise mahu muut enam seotud õ/õ töö intensiivsuse kasvuga ($F=21,17$ $p\leq 0,01$) kui naistel ($F=6,18$ $p\leq 0,01$).

Tabel 1. Õhtuse ja öise töötamise seos nädalas töötatud tundide arvuga. Allikas: ESS 2004

Õhtuse ja öise töötamise vorm	Mehed	Naised
Ei tööta	40,1 tundi	39,1 tundi
Juhuslik	43,6 tundi	40,5 tundi
Regulaarne	47,6 tundi	42,1 tundi
N	446	543

Et hinnata, kas vastajad on oma tööajaga rahul või soovivad olemasolevast rohkem või vähem töötada, võrreldi olemasolevat tööaja pikkust soovitava. Üldiselt võib öelda, et mida pikem on olemasolev tööaeg, seda enam on neid, kes soovivad vähem töötada (Joonis 10, Lisa 2). Nii näiteks on lühima tööajaga õ/õ ajal mittetöötavate meeste ja naiste seas vaid vastavalt 7% ja 13% neid, kes soovivad töötada vähem kui praegu, kuid regulaarselt õ/õ ajal mittetöötavate seas (kelle tööaeg on kõige pikem) juba vastavalt 23% ja 24%. Kõige enam on oma tööajaga rahul need mehed ja naised, kes õ/õ ajal ei tööta (43% meestest ja 53% naistest selles grupis väitsid, et soovivad oma tööaja pikkust jätta samaks), õhtusel ajal töötamine vähendab mõnevõrra rahulolevate arvu. Siiski soovib küllalt suur grupp (meestest ligikaudu pooled) töötada rohkem kui nad hetkel töötavad. Tõsi küll, õhtune töötamine mõnevõrra kahandab seda soovi.

3.3 Õhtuse ja öise töötamise mõju töö- ja pereelu ühitamisele

3.3.1 Töö- ja pereelu faktorite olulisus õhtuse ja öise töötamise seisukohast

Olles eelnevalt vaadanud õ/ö töötamist sõltuvalt selle juhuslikkusest või regulaarsusest, on järgnevalt püütud välja selgitada õhtuse ja öise töötamise mõjufaktorid töö- ja pereelu ühitamisele. Esmalt vaadatakse, kuidas ühest küljest töövaliku faktorid ja teisest küljest hoiak perekonna väärtustamise suhtes mõjutavad õhtust ja öist töötamist meeste ja naiste puhul.

Joonistelt 11 ja 12 (Lisa 2) võib näha, et suur sissetulek on ülekaalukalt oluline kõigile, olenemata soost ja õ/ö töötamise regulaarsusest või juhuslikkusest. Seda pidas oluliseks 94% regulaarselt ja mõnevõrra vähem ehk 88% juhuslikult õ/ö ajal töötavatest naistest, meeste osas aga tulemused ei erinenud, 91% regulaarselt ja 92% juhuslikult õ/ö ajal töötavatest meestest pidas suurt sissetulekut oluliseks.

Töökohta paindlikkust ja karjäärivõimalusi iseloomustavate näitajate osas võib märgata mõningaid erinevusi nii soo kui õ/ö tööaja jaotumise lõikes. Üsna ootuspäraselt on töö- ja pereelu ühitamist võimaldav töökoht naiste jaoks olulisem kui meeste jaoks. Seda näitab töö- ja pereelu ühitamise kõrgem koht naiste töövaliku faktorite olulisuse 'pingereas'.

Üllatuslikult aga peavad juhuslikult õ/ö ajal töötavad mehed ja naised võrdselt oluliseks, et töökoht võimaldaks töö- ja pereelu ühitamist, nii arvab 81% naisi ja 80% mehi. Samavõrra üllatuslikult hindavad regulaarselt õ/ö ajal tööl käivad naised suhteliselt kõrgelt töö valikul töö- ja pereelu ühitamise võimalust (79%), samas kui nii arvab vaid 66% samasse gruppi kuuluvatest meestest. Tähelepanuväärne on ka heade edutamisvõimaluste suhteliselt vähene tähtsustamine õ/ö töötamise puhul üldse.

Taustagrupi ehk õ/ö ajal mittetöötajate andmeid vaadates saab välja tuua mõningast tendentsi paindlikkuse väiksemast tähtsustamisest võrreldes teiste gruppidega (Joonis 13, Lisa 2).

Sarnaselt teiste gruppidega on ühtviisi olulised kindel töökoht ja suur sissetulek, 98% naistest ja 96% meestest peab oluliseks kindlat töökohta ja 87% naistest ja 96% meestest tähtsustab suurt sissetulekut. Ka selle grupi sees väärtustavad naised töö- ja pereelu ühitamist enam kui mehed, kuid võrreldes teiste gruppidega on töö- ja pereelu ühitamist oluliseks pidajaid kümnendiku võrra vähem nii meeste kui naiste seas. Inimesed, kes töötavad tüüpilisel tööajal väärtustavad häid edutamisvõimalusi vähem kui õ/ö ajal töötajad, eriti suured erinevused

selles osas on naiste puhul. Kui regulaarselt õ/õ ajal pidas edutamisvõimalusi oluliseks 62% naistest, siis päevasel ajal töötavate naiste osas oli vastava näitaja 52%.

Et perekond peab olema peamiseks prioriteediks inimese elus, nõustub valdav enamus nii meestest kui naistest nii õ/õ ajal mittetöötajate kui õ/õ juhuslikult ja regulaarselt töötajate gruppides. Mõnevõrra rohkem on selle väite suhtes kahtlejad regulaarselt õ/õ ajal töötajate grupis, vastavalt meeste seas 14 % ja naiste seas 10% (Joonis 14, Lisa 2).

3.3.2 Töö- ja pereelu konfliktifaktorid õhtuse ja öise töötamise seisukohast

Töö- ja pereelu konfliktifaktorite all peetakse käesolevas analüüsis silmas kahte dimensiooni. Esiteks vaadatakse, kas ja kuidas töö segab vastaja pereelu ja teiseks, kas perekohustuste täitmine takistab edukat tööle keskendumist. Huvitaval kombel selgub tulemustest, et töö jätab sageli vähe aega perega koosolemiseks, kuid vastupidiselt, perekohustuste tõttu töö tegemata ei jää. Et töö jätab vähe aega perega koosolemiseks, tunnevad eelkõige regulaarselt õ/õ ajal töötavad mehed (39%), kel seda tuleb ette keskmisest tihedamini (Joonis 15, Lisa 2). Järgnevad regulaarselt õ/õ tööd tegevad naised (25% arvab, et tihti või koguaeg) ja juhuslikult õ/õ ajal töötavad mehed ja naised tunnevad pigem, et nende töö lubab neil perega koos olla küll, vastavalt 47% ja 45% arvavad, et töö ei takista perele pühendumist.

Mis aga puudutab töö mõjutatust perest, siis arvatakse üsna üksmeelselt, et perekohustused ei takista tööle pühendumist (Joonis 16, Lisa 2). Ligi kolmveerand regulaarselt õ/õ ajal töötavatest meestest ja naistest ja juhuslikult õ/õ ajal töötavatest meestest arvab nii. Veidi eristub juhuslikult õ/õ ajal töölkäivate naiste grupp, kes leiavad teistest enam, et perekohustused takistavad mõnikord tööle keskendumist (36%).

Töötaja vabadust ise oma tööaja üle otsustada on hinnatud selle kaudu, mil määral saavad inimesed ise otsustada, millal oma tööd alustada ja millal lõpetada. Selgub, et mehed üldiselt tunnevad, et saavad ise oma tööaega kontrollida märksa enam kui naised (Joonis 17, Lisa 2). Nii nõustub selle väitega 26% õ/õ ajal mittetöötavatest meestest, kuid 19% samasse gruppi kuuluvatest naistest. Samuti saab oma tööaega ise määrata 20% regulaarselt õ/õ ajal töötavatest meestest, kuid vaid 11% samasse gruppi kuuluvatest naistest. Vaid juhuslikult õ/õ ajal töötavatest naiste hulgas on neid, kes saavad oma tööaega määrata mõnevõrra rohkem – 29%, samas kui samasse gruppi kuuluvate meeste vastav näitaja on 25%.

3.4 Multinomiaalne regressioonanalüüs

Järgnevalt on koostatud kaks regressioonimudelit, mille kaudu on jälgitud kuidas käituvad erinevad argumenttunnused prognoosimaks indiviidide kuulumist ühte või teise õ/õ töötamise intensiivsusega gruppi võrreldes õ/õ ajal mittetöötamisega (valitud taustakategooriaks).

Eelnevalt on jälgitud argumenttunnuste omavahelisi seoseid, et vältida multikollineaarsust regressioonimudelis. Omavahel tugevalt seotud tunnuseid ühte mudelisse ei pandud. Selgub, et suhteliselt tugevalt on omavahel seotud vanus ja lapse olemasolu ($r=0,35$ $p\leq 0,01$), karjäär ja töö- ja pereelu ühitamine töövaliku faktoritena ($r=0,36$ $p\leq 0,01$). Ülejäänud tunnuste omavaheline seos ei ole statistiliselt oluline või on seos väga väike. Seosekordajaid meeste ja naiste puhul eraldi võib näha ka Lisas 3 ja 4.

Teiseks põhimõtteks argumenttunnuste mudelisse valimisel on, et tekiks seletus sõltuva tunnuse prognoosimiseks kahe erineva dimensiooni alusel. Esimeses mudelis on argumenttunnustena kasutatud perefaktorite ja töö paindlikkuse tunnused, lisades tööaja pikkuse, soovitava tööaja pikkuse ja kontrolli omamist tööaja paindlikkuse üle markeerivad tunnused. Teises mudelis on kasutatud sissetuleku ja karjääri tööväärtustunnuseid ning pereelu takistatust töö poolt, samuti lisatud tööaja pikkuse, soovitava tööaja pikkuse ja kontrolli omamist tööaja paindlikkuse üle iseloomustavad tunnused.

Mudel 1 – Perefaktorite ja paindlikkuse mudel

Õ/Õ TÖÖ			MEHED Exp(B)	NAISED Exp(B)
Regulaarselt	Töötaja pikkus		1,14***	1,05**
	Lapse olemasolu ¹	On	0,87	0,78
	Perekohustused takistavad tööd ²	Mitte kunagi	0,98	0,63
	Perekond peab olema prioriteet ³	Olen nõus	0,14**	0,69
	Tähtis töö valikul...võimalus ühitada tööd ja pereelu ⁴	Ei ole oluline Erapooletu	0,75 0,51	0,56 0,79
	Soovitud tööaeg võrreldes olemasolevaga ⁵	Vähem Samapalju	2,44 0,95	0,98 0,77
	Saan ise otsustada oma töötaja üle ⁶	Ei ole üldse õige Natuke õige	2,46** 0,52	1,75 1,81
Juhuslikult	Töötaja pikkus		1,04	1,05**
	Lapse olemasolu ¹	On	0,70	0,57*
	Perekohustused takistavad tööd ²	Mitte kunagi	0,89	0,34***
	Perekond peab olema prioriteet ³	Olen nõus	0,41	0,66
	Tähtis töö valikul...võimalus ühitada tööd ja pereelu ⁴	Ei ole oluline Erapooletu	0,88 0,77	0,48* 0,66
	Soovitud tööaeg võrreldes olemasolevaga ⁵	Vähem Samapalju	5,74** 0,96	0,61 0,56**
	Saan ise otsustada oma töötaja üle ⁶	Ei ole üldse õige Natuke õige	0,86 0,16	0,54* 0,83
N			456	549
R ²			0,22	0,11

***p≤0,01 **p≤0,05 *p≤0,10

Sõltuva tunnuse taustakategooria: 'Ei tööta'

¹Taustakategooria: 'Ei ole'

²Taustakategooria: 'Mõnikord'

³Taustakategooria: 'Ei ole poolt ega vastu'

⁴Taustakategooria: 'On oluline'

⁵Taustakategooria: 'Rohkem'

⁶Taustakategooria: 'Õige'

Mudel 2 – Töõfaktorite ja sissetuleku-karjääri mudel

Õ/Õ TÕÕ			MEHED Exp(B)	NAISED Exp(B)
Regulaarselt	Vanus		0,98	0,99
	Tööaja pikkus		1,13***	1,04**
	Tähtis töö valikul...suur sissetulek ¹	Ei ole oluline	1,85	1,31
	Tähtis töö valikul...head edutamisevõimalused ²	Ei ole oluline Erapooletu	0,67 0,83	0,67 0,83
	Töö takistab pühendamast aega perele ³	Mitte kunagi Mõnikord	0,29*** 0,32**	0,37*** 0,77
	Soovitud tööaeg võrreldes olemasolevaga ⁴	Vähem Samapalju	1,85 0,92	0,93 0,74
	Saan ise otsustada oma tööaja üle ⁵	Ei ole üldse õige Natuke õige	3,63*** 0,66	1,56 1,61
Juhuslikult	Vanus		1,01	0,99
	Tööaja pikkus		1,03	1,04*
	Tähtis töö valikul...suur sissetulek ¹	Ei ole oluline	1,06	1,37
	Tähtis töö valikul...head edutamisevõimalused ²	Ei ole oluline Erapooletu	1,12 1,00	0,89 0,69
	Töö takistab pühendamast aega perele ³	Mitte kunagi Mõnikord	0,56 0,56	0,39*** 0,76
	Soovitud tööaeg võrreldes olemasolevaga ⁴	Vähem Samapalju	4,24** 0,93	0,55 0,59*
	Saan ise otsustada oma tööaja üle ⁵	Ei ole üldse õige Natuke õige	0,97 1,34	0,40*** 0,67
N			456	549
R ²			0,21	0,12

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

Sõltuva tunnuse taustakategooria: 'Ei tööta'

¹Taustakategooria: 'Erapooletu'

²Taustakategooria: 'On oluline'

³Taustakategooria: 'Tihti või koguaeg'

⁴Taustakategooria: 'Rohkem'

⁵Taustakategooria: 'Õige'

3.4.1 Regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötamine

Mudelist 1 selgub, et tööaja pikkus prognoosib nii meeste kui naiste puhul kuulumist regulaarselt õ/õ ajal töötajate hulka. Iga lisanduv nädalas töötatud töötund suurendab tõenäosust kuulumaks regulaarselt õ/õ töölkäijate hulka.

Meeste hulgas prognoosib ka nõustumine väitega, et perekond peab olema peamine prioriteet inimese jaoks ebatõenäolisemalt kuulumist regulaarselt õ/õ ajal töölkäijate hulka, võrreldes nende meestega, kes jäävad antud väite suhtes erapooletuks. Samuti on tõenäolisemalt regulaarselt õ/õ ajal tööl need mehed, kes ei saa otsustada oma tööaja paindlikkuse üle, võrreldes nendega, kel see võimalik on.

Mudeli 2 põhjal võib väita, et mehed, kes on arvamusel, et töö ei takista pühendamast aega perele, ei kuulu regulaarselt õ/õ ajal töölkäijate hulka, võrreldes nendega, kel seda tuleb tihti või pidevalt ette. Töö paindlikkuse või sissetuleku- ja karjääriväärtusi iseloomustavad argumendid ei osutunud statistiliselt oluliseks.

Ka naiste puhul võib mudeli 2 alusel väita, et kui töö ei takista pühendamast aeg perele, pole ka tõenäoline, et naised ei võiks kuuluda regulaarselt õ/õ ajal töötajate gruppi võrreldes nendega, kel juhtub seda tihti või pidevalt.

3.4.2 Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötamine

Mudelist 1 selgub, et vähem töötada soovivatel meestel on võrreldes rohkem töötada soovijatega suurem tõenäosus kuuluda juhuslikult õ/õ ajal töötajate kategooriasse. Ülejäänud sõltumatud tunnused selle grupi puhul statistiliselt oluliseks ei osutunud.

Naiste puhul prognoosib tööaja pikkus ka kuulumist juhuslikult õ/õ töölkäijate hulka. Iga lisanduv nädalas töötatud töötund suurendab tõenäosust, et naised kuuluvad juhuslikult õ/õ ajal töötajate gruppi võrreldes õ/õ ajal mittetöötajatega.

Lisaks nähtub mudelist 1, et last omavad naised kuuluvad väiksema tõenäosusega juhuslikult õ/õ ajal töötajate gruppi võrreldes nendega, kel last ei ole. Samas selgub, et naistel, kes tunnevad, et perekohustused nende tööd ei takista väiksem tõenäosus kuuluda juhuslikult õ/õ ajal töötajate gruppi, kui naistel, kel seda mõnikord siiski ette tuleb. Mudelist 2 nähtub, et ka ilmneb ka vastupidine olukord: neil naistel, kes väidavad, et töö ei takista pühendamast aega perele, on samuti väiksem tõenäosus kuuluda juhuslikult õ/õ ajal töölkäijate gruppi võrreldes nendega, kel tuleb seda ette tihti või pidevalt.

Olemasoleva tööaja pikkusega võrreldes samapalju töötada soovivad naistel on väiksem tõenäosus kuuluda juhuslikult õ/õ ajal töötajate gruppi võrreldes nendega, kes soovivad praegusest rohkem töötada. Samuti ei prognoosi tööaja paindlikkuse üle mitteotsustamine kuulumist nimetatud õ/õ töötamise gruppi, võrreldes nende naistega, kes saavad oma tööaja alguse- ja lõpuaegu ise määrata.

4 ARUTELU

Käesoleva töö tulemused on mõneti ootuspärased kuid nii ühes kui teises mõttes ka üllatavad. Kuna mittetüüpilisel ajal töötamist kui üht paindliku tööajavormi pole Eestis varem nii põhjalikult uuritud, on tulemuste põhjal võimalik üldisemalt hinnata paindliku tööaja olemust ja selle mõjusid inimeste töövälisele elule Eesti ühiskonnas.

Õhtust ja öist töötamist on käesolevas töös uuritud koos. Võimalust nende eraldamiseks ei olnud, kuna ankeedis oli küsimus sel moel fikseeritud. Kindlasti tuleb sealjuures arvesse võtta, et õhtusel ja öisel töötamisel on teatud erisused, mis võivad mõjutada lisaks inimese töö- ja pereelu ühitamisele ka tema tervist, tööga rahulolu ja tulenevalt vanusest ja ametikohast ka väljavaateid karjäärile. Kui õhtuse töötamise puhul ei ole tegemist töölepingus sätestatud tööajaga, kipub see öisest töötamisest suurema tõenäosusega olema etteplaneerimata loomuga ootamatu töö või ületunnitöö.

Paindliku tööaja peamiseks hüveks peetakse töö- ja pereelu ühitamist (Riedmann *et al* 2006, Costa *et al* 2004), millest võidaksid just väikeste lastega vanemad kui võimalik sihtrühm, kes võiksid ka kõige enam olla huvitatud töötamisest paindliku tööajaga. Käesolevas töös uuriti, kas alla 12-aastase lapse olemasolu peres suurendab tõenäosust, et töötatakse mittetüüpilisel ajal. Selgub, et lapse olemasolu pole õhtust ja öist töötamist mõjutav faktor ei meeste ega naiste puhul. Seega võib öelda, et **esimene hüpotees** kinnitust ei leidnud.

Regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavad pigem naised ja juhuslikult õhtusel ja öisel ajal pigem mehed. Kõige levinum on õhtune ja öine töötamine meeste puhul ehituse ja transpordi valdkondades, samuti ka juhtide seas. Naiste puhul võib õhtusel ja öisel ajal töötajaid kõige sagedamini leida müüjate, pedagoogide, meditsiinitöötajate ja puhastusteenindajate seast. Vanuse lõikes õhtusel ja öisel ajal töötajaid analüüsides, peab ütlema, et selgelt ühtegi õhtusel ja öisel ajal rohkem töötavate inimeste vanusegruppi eristada ei saa, veidi enam on õhtusel ja öisel ajal töötajaid 45-54-aastaste seas. Vanus ei osutunud ka õhtuse ja öise töötamise statistiliselt oluliseks prognoosijaks. **Teine hüpotees**, mis väitis, et vanuse kasvamisega suureneb tõenäosus töötada õhtusel ja öisel ajal, kinnitust ei leidnud.

Varasemad uuringud mujal maailmas on näidanud, et erinevad paindliku tööaja vormid on omavahel seotud. Varasemate uuringutega selles osas nõustuvad ka käesoleva analüüsi

tulemused. Selgub, et just regulaarselt õhtuti ja öösi töötamine tähendab ühtlasi nädalavahetustel tööl olemist (mitu korda kuus või sagedamini). Võib arvata, et sellise töötamisviisi puhul on enamasti tegemist graafiku alusel, vahetustega töölkäimisega. Meeldetuletuseks, et regulaarselt õhtusel/öisel ajal töötajaid on kõige enam transpordi, meditsiini ja kaubanduse valdkonnas, kus ettevõtte või asutuse töö laieneb ka õhtusele ajale või toimub ööpäevaringselt. Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötamine on samuti laupäeviti-pühapäeviti töötamisega seotud, kuigi seda tehakse selles grupis harvem – kord kuus või veelgi harvem. Seega võib öelda, et **kolmas hüpotees**, mis väitis, et õhtusel ja öisel ajal töötamisel on seos nädalavahetuseti töötamisega, leidis kinnitust.

Tööaja pikkus on otseselt seotud õhtuse ja öise töötamise intensiivsuse kasvuga. Kõige vähem töötunde töötavad nädalas need, kes õhtusel ja öisel ajal ei tööta, järgnevad õhtusel ja öisel aja juhuslikult töötavad inimesed ja kõige pikem tööaeg on õhtusel ja öisel ajal regulaarselt töötavatel inimestel, mehed kõikides gruppides töötavad veidi rohkem kui naised. Siit tulenevalt saab öelda, et **neljas hüpotees**, mis väitis, et õhtusel ja öisel ajal töötamisel on seos pika tööajaga, leidis kinnitust.

Lisaks reaalsele tööaja pikkusele uuriti ka, kui palju soovitakse ideaalis praeguse tööajaga võrreldes töötada – kas vähem, samapalju või rohkem? Tulemused on tähelepanuväärsed. Esiteks soovivad ligi pooled mehed kõikides gruppides töötada rohkem, kui nad hetkel töötavad. Gruppidevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi meeste puhul ei ilmnenud. Teiseks, naistest soovivad kõige sagedamini praegusest rohkem töötada need, kes töötavad õhtusel/öisel ajal juhuslikult. Kas see võiks tähendada, et soorollid on muutumas just nooremate naiste seas, kes eelistavad pigem töö kui pere kaudu omandatud identiteeti? Või sobiks selle selgitamiseks Reeves'i (2001) väide, et töötamine on tänapäeval seotud huvitavate ülesannete täitmisega sotsiaalselt ja füüsiliselt atraktiivses keskkonnas, kodust elu seevastu iseloomustab fikseeritud ajakava (lastehoid), konfliktid (näiteks koduste tööde pärast), igavad ja tasustamata kodutööd ning tänamatud printsid ja printsessid (lapsed)? Reeves väidab, et on loomulik, et kodusele elule eelistatakse töötamist – tööine elu näikse kui sisenevat post-industriaalsesse ajajärku samas, kui kodune elu jääb maha kusagile industriaalsesse aega (Reeves 2001: 128).

Kas töö- ja pereelu ühitamatuse puhul jääb kannatajaks töö või pere, otsustab muuhulgas ka väärtuste foon, mida inimene kannab. Käesolevas töös uuriti, kas õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed peavad töö puhul enam oluliseks, et see võimaldaks paindlikkust (töö- ja

pereelu ühitamise näol) või on olulisemaks suur sissetulek ja karjäärivõimalused. Teades, et Eesti ühiskonnas domineerivad suures osas veel materiaalsed ja edule orienteeritud väärtused, võib antud küsimusepüstitust pidada provokatiivseks, kuid paindliku tööajaga töötajate puhul võiks arvata, et nad väärtustavad paindlikkust olles ka sel viisil teoorias osas väljatoodud feminiinsete tööväärtuste kandjad. Siiski peab antud küsimuse esimesele poolele vastama eitavalt ja ühtlasi möönma, et **viies hüpotees** leidis kinnitust vaid juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavate naiste puhul. Valdav enamus, sõltumata soost ja õhtuse/öise töötamise vormist pidas kõige olulisemaks töö valikul suurt sissetulekut. Tähelepanuväärne on aga see, et kuigi töö- ja pereelu ühitamine on kokkuvõttes veidi olulisem naiste kui meeste jaoks, edestab see kõikide gruppide puhul tööväärtuste 'pingereas' häid edutamisevõimalusi.

Võib arvata, et suure sissetuleku eelistamine teistele tööväärtustele on üsna ootuspärane Eesti ühiskonnas, kus materiaalsed väärtused pole taasiseseisvusaja algusega võrreldes oma tähtsust minetanud. Kuigi toonane, algava turumajanduse reformidega silmitsi seisev ühiskond oli üsna loomulik pinnas väärtuste pragmatiseerumisele (Rämmer 2005), ei ole 2004. aastaks olukord suurt muutunud ja heade teenimisvõimaluste olulisus töökoha valikul on endiselt suur.

Hoolimata mittetüüpilisel ajal töötamisest, perega koosolemiseks sobiva aja puudumisest ning tunde, et töö segab perega koosolemist (mis sageli õhtusel ja öisel ajal tööviibivate inimeste puhul ka loomulik on), on regulaarselt õhtusel/öisel ajal töötajate gruppi kuuluvate inimeste tööaeg suhteliselt fikseeritud ja ootamatusi ületundide ja etteteatamata tööaja näol tuleb ette harvem kui juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötajate puhul. Samas on regulaarselt õhtusel/öisel ajal töötajate tööaeg ka märksa paindumatum (vähem inimese enda otsustada), kui juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavatel inimestel. Regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötajate gruppi kuulujate töö- ja pereelu ühitamatuse stress on mõnevõrra väiksem. Nende tööaeg on küll pikk ja pingeline ja traditsioonilise (töö)päevase ajaga suhteliselt raskesti ühitatav, kuid fikseeritud tööaeg iseenesest paneb paika piirid tööaja ja vaba aja vahel ning teeb inimese eest 'otsuse', kuidas jagada aega töö ja töövälise elu vahel.

Teistsugune olukord ilmneb siis, kui tööaeg on inimese enda otsustada. Juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed saavad võrreldes teiste gruppidega oma tööaega vabamalt valida. Eriti kehtib see juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötavate naiste kohta. Eelnevast tulenevalt saab kinnitatud **kuues hüpotees**, et juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed saavad oma tööaega vabamalt valida kui regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed. Tulemuseks

on aga kontrolli kaotamine oma aja üle. Suurimat töö- ja peereelu ühitamatusest tingitud stressi võib märgata just nimetatud grupi puhul. Lisaks sellele, et töö takistab perele aega pühendamast, tunnevad juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad naised teistest sagedamini, et aeg-ajalt takistavad perega seotud kohustused ka töötegemist. Seega ei leia kinnitust **seitsmes hüpotees**, et juhuslikult õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed tajuvad töö- ja peereelu konflikti väiksemana kui regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavad inimesed.

Tööaja paindlikkusest tulenevat piiride hägustumist töö ja eraelu vahel on oluliseks pidanud mitmed autorid. Paindlik 'projektiühiskond' toetab mõtet, et töötajad saavad oma tööaega vabalt valida, kuid see toob endaga kaasa selle, et vastutus ja kontroll iseenda üle langeb töötajale ning kasvatab ebakindlust, stressi eduka töö ja töövälise aja ning kohustuste jagamise pärast. Lindgren ja Packendorff (2006) on uurinud projektimeeskondi ja toonud välja tähtaja stressi teema. Paindliku tööaja puhul on tavaliselt seatud põhimõtteks, et töötaja saab ise otsustada, millal ta töötab, kuid töö peab olema valmis teatud tähtjaks.

Projektipõhine töötamine tähendab samuti, et projektidele on seatud kindlad tähtjad, millest peab kinni pidama. Autorid on nimetanud tähtaegu ka "vabaduse lõksuks". Nimetatud uuringu tulemused näitasid, et inimesed kalduvad jätma oma tööd viimasele minutile ehk ajale, mil töö tähtaeg on kohe-kohe kukkumas. Mõned inimesed arvavad, et nad on pingsituatsioonis efektiivsemad ja suudavad kiiresti end mobiliseerida, teistel aga põhjustab tähtaja saabumine suurt stressi. Eriti mõjutab stressi tekkimist ootamatute olukordade ilmumine ajal, mil 'niigi on kiire'. Oma tööaega planeerides arvestatakse tihtipeale ainult 'puhta töö' peale kuluvat aega ning ootamatuid olukordi, katkestusi ja tagasilööke sinna sisse ei planeerita. Loomulikult ei osata neid projekti alguses ka ette näha, aga reaalsus on see, et iga projekti kestel seesuguseid ootamatuid olukordi ilmneb ning tulemuseks ongi, et ei jõuta asajdega õigel ajal valmis, enne tähtaja kukkumist töötatakse kuni läbipõlemiseni. Sellises olukorras, kus ei saa mõeldagi efektiivse ajajaotuse peale töö ja isikliku elu vahel, kipub enamasti kannatajaks jääma viimane – isiklikud ja pere vajadused.

Käesoleva uurimuse raames selgunud tulemuste põhjal on edasine uurimistöö kindlasti vajalik, kuna mitmete käesolevas töös püstitatud teemade osas jäi olemasolevatest andmetest väheseks, et vastata kõigile (ka analüüsi käigus tekkinud) küsimustele. Soovitavalt võiks edasi minna kvalitatiivse uurimismeetodiga, kuna esiteks on paindlikud töövormid Eestis veel vähelevinud ja läbiuurimata, et neid hõlmata tööhõiveuuringutesse katta. Samuti nõuab antud uurimus üheaegselt nii töö- kui peereelu faktorite arvessevõttu, mis jällegi nõuaks eraldi pühendumist vaid antud teemale.

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida paindliku tööaja ühe vormi, mittetüüpilisel ajal töötamise (õhtune/öine töö) mõju töö- ja pereelu ühitamisele Eestis, sõltuvana õhtusest/öisest töötamisest ja selle juhuslikkusest või regulaarsusest. Tulemusi hinnati eraldi meeste ja naiste puhul.

Tulemused näitavad väite, et paindlikud töövormid on heaks võimaluseks töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks, äärmist vastuolulisust. Töö- ja pereelu ühitamatuse stress on väiksem, kui tööaeg on mingilgi moel fikseeritud. Töötaja poolt vabalt määratava tööaja puhul on oht, et kontroll tööaja üle kaob, tekivad äärmuslikud tööga mittehõivatuse ja ülimalt pingelised hõivatuse perioodid (vahetult enne tähtaegu) ja see lõppkokkuvõttes ei kasvata ei tööga rahulolu, sageli jääb kannatajaks ka pere.

Erineva õhtuse/öise tööaja intensiivsusega gruppide vahel võis märgata mitmeid erinevusi. Nii näiteks on tööaja pikkus seotud õhtuse ja öise töötamise intensiivsuse kasvuga. Kõige vähem töötavad nädalas õhtusel ja öisel ajal mittetöötavad inimesed ja kõige rohkem õhtusel/öisel ajal regulaarselt töötavad inimesed. Regulaarselt õhtusel/öisel ajal töötajad töötavad sageli nädalavahetuseti ja juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötajad teevad sageli ületunde. Olemasoleva tööaja pikkusega võrreldes soovivad rohkem töötada kõige sagedamini mehed ja juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötavad naised.

Tööväärtustest peeti kõikides gruppides olulisimaks suurt sisetulekut, järgnesid töö- ja pereelu ühitamine ja head edutamisvõimalused. Töö- ja pereelu ühitamise konfliktifaktoritest arvasid regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötajad teistest enam, et töö takistab pühendamast aega perele. Perekohustusi pidasid teistest gruppidest enam tööd mõnevõrra takistavaks juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötajate gruppi kuuluvad naised.

Töötaja paindlikkus on kõige suurem juhusliku õhtuse/öise tööajaga naiste grupis, kes saavad kõige sagedamini määrata, millal nad oma tööd alustavad ja millal lõpetavad, ka samasse gruppi kuuluvate mehed saavad üsna sageli otsustada oma tööaja üle, kõige väiksem paindlikkus iseloomustab regulaarselt õhtusel ja öisel ajal töötavaid naisi.

Paindlike töövormide arenguga Eestis muutub üha teravamaks küsimus, missugune mõju on paindlikel töötamise viisidel inimeste töövälisele elule. Paindlikud tööviisid peaksid pakkuma võimalusi töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks, selle asemel, et tekitada stressi töö ja perega seotud kohustuste ja aja edutust jagamisest. Selleks aga tuleb paindlike tööviiside propageerimise kõrval pöörata tähelepanu nende võimalikele ohtudele, teadlikkust nende osas tõsta ja takistusi sellega vähendada, et suureneks rahulolu nii töö kui töövälise eluga.

Kasutatud kirjandus

Anspal, S, Karu, M. (2007). *Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis, kogumikus Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*, Seeder, K, Vaher, B (toim), Tallinna Raamatutrükikoda: Tallinn

Baines, S, Wheelock, J. (2000). *Work and employment in small businesses: perpetuating and challenging gender traditions*. Gender, Work & Organization, 7, 1: 45-56.

Beck, U. (2005). Riskiühiskond, TÜ Kirjastus: Tartu.

Blossfeld, H.P, Hofmeister, H. (2005). *Final Report for the GLOBALIFE Project: Five and a Half Years of International Comparative Research*. GLOBALIFE, University of Bamberg (Germany), http://web.uni-bamberg.de/sowi/soziologie-i/globalife/pdf/final_report.pdf, vaadatud 16.06.07

Boisard, B, Cartron, D, Valeyre, A, Gollac, M. (2002). *Time and work: duration of work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Carnoy, M. (2000). *Sustaining the New Economy: Work, Family and Community in the Information Age*, Russell Sage Foundation: New York.

Castells, M. (2000). *Materials for an exploratory theory of the network society*, British Journal of Sociology, 51, 1: 4-24.

Cromie, S. (1987). *Motivations of aspiring male and female entrepreneurs*, Journal of Occupational Behaviour, 8, 3: 251-61.

Crompton, R. (2002). *Employment, flexible working and the family*, British Journal of Sociology, 53, 4: 537-58.

Crouch, C. (1999). *Social Change in Western Europe*, Oxford: Oxford University Press.

Costa, G, Åkerstedt, T, Nachreiner, F, Baltieri, F, Carvalhais, J, Folkard, S, Frings Dresen, M, Gadbois, C, Grsech Sukalo, H, Härmä, M, Kandolin, I, Silvério, J. (2004). *Flexible working hours, health and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project*, Chronobiology International, 21, 6: 831-44

Cott, N.F. (1987). *The Grounding of Modern Feminism*, Yale University Press: New Haven & London

Esping-Andersen, G. (2000). *Interview on post-industrialism and the future of the welfare state*, Work, Employment and Society, 14, 4: 757-69.

Jowell, R, Henrichsen, B, Mohler, P, Stoop, I, Saris, W, Billiet, J, Malnar, B (2004). ESS 2004 andmestik, Euroopa Sotsiaaluuringu koduleht, www.europeansocialsurvey.org

Field, A.P. (2005). *Discovering statistics using SPSS*, London: Sage.

Flores, F, Gray, J (2000). *Entrepreneurship and the Wired Life: Work in the Wake of Careers*, London: Demos.

Granovetter, M, Swedberg, R (1992). *The Sociology of Economic Life*, Colorado: Westview Press.

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.

Hofmeister, H. (2002) *Mandatory Flexibility in a globalizing World: Mid-Life Women's Labor Force Involvement*. Globalife Project. Germany: Otto Friedrich University of Bamberg.

Humm, M. (1995). *The Dictionary of Feminist Theory*, Prentice Hall: Harvester Wheatsheaf.

Irwin, S, Bottero, W. (2000). *Market returns? Gender and theories of change in employment relations*, *British Journal of Sociology*, 51, 2: 261-80.

ISCO-88 Ametialade klassifikaator (*International Standard Classification of Occupations*), Statistikaameti koduleht, www.stat.ee.

Kalleberg, A. (2000) *Changing Contexts of Careers: Trends in Labour Market Structures and Some Implications for Labour Force Outcomes*, teoses *Generating Social Stratification: Toward a New Research Agenda*, Kerckhoff, A (ed). Colorado, USA: Westview Press

La Valle, I, Arthur, A, Millward, C, Scott, J, Clayden, M. (2002). *Happy families? Atypical Work and its Influence on Family Life*, Bristol: Policy Press

Le Bihan, B, Martin, C. (2004). *Atypical working hours: consequences for childcare arrangements*. *Social Policy and Administration*, 38, 6: 565-590

Liljeström, M (2003). *Soosüsteem*, teoses *Võtmesõnad*, Koivunen, A, Liljeström, M (toim), Eesti Keele Sihtasutus: Tallinn

Lindgren M, Packendorff, J. (2006) *What's new in new forms of organizing? On the construction of gender in project-based work*, *Journal of Management Studies*, 43, 4: 841-66.

Lutterus, H. (2007). *Töötamise eri vormid õiguslikust aspektist I ja II*, Eesti Tööandjate Keskliit, projekti Choices & Balance koduleht www.cb.ee/index.php?id=2040, vaadatud 18.05.07.

Lühendite loetelu seaduse pealkirja järgi, Justiitsministeeriumi koduleht <http://www.just.ee/10700>, vaadatud 14.04.07.

Majanduskavu ja tööhõive tegevuskava 2005-2007 Lissaboni strateegia rakendamiseks, heaks kiidetud Vabariigi Valitsuse poolt 13.10.2005, Tallinn 2005.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised 2006-2010, Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, Brüssel 01.03.2006.

Norlander, K (2003). *Some reflections on gender relations*, Gender and Power in the New Europe – the 5th Feminist Research Conference, Lund University, Sweden, 20-24.08.2003.

Okin, S.M. (1991). *Gender, the Public, the Private*, teoses *Political Theory Today*, Held, D (ed.), New York: Sage.

Palgaseadus, vastu võetud 26.01.1994, viimane redaktsioon 01.02.2007, avaldatud RT I 2007, 2, 6.

Perrons, D. (2003). *The new economy and the work-life balance: conceptual explorations and a case study of new media*, *Gender, Work and Organisation*, 10, 1: 65-93

Phillips, A. (1991). *Engendering Democracy*, Cambridge, Polity Press.

Reeves, R. (2001). *Happy Mondays? Putting the Pleasure Back into Work*, London: Momentum

Regini, M (2000). *The dilemmas of labour market regulation*, teoses *Why Deregulate Labour Markets?* Esping-Andersen, G; Regini, M (eds.), Oxford Scholarship Online Monographs, pp 11-30.

Riedmann, A, Bielenski, H, Szczurowska, T, Wagner, A. (2006). *Working time and work life balance in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Roosalu, T. (2005). Tööajapaindlikkus Euroopa riikides: vahekokkuvõtte tulemustest, Soolise võrdõiguslikkuse kompetentsikeskuse koduleht, gender.sm.ee, vaadatud 16.06.2007.

Rose, N. (1993). *Government, authority and expertise in advanced liberalism*, *Economy and Society*, 22, 3: 283-99.

Rubbery, J, Smith, M, Fagan, C. (1998). *National working-time regimes and equal opportunities*, *Feminist Economics*, 4, 1: 103-26.

Ruddick, S. (1980). *Maternal Thinking*, *Feminist Studies*, 6: 342-64.

Rämmer, A. (2005). *Eestlased hindavad raha rohkem kui inimsuhteid*, *Postimees*, 30.03.2005.

Sennet, R. (1998). *The Corrosion of Character*, Norton and Co: London.

Siitam, N. (2001). *Uus seadus lubab töötajal ise oma tööaega korraldada*, *Äripäev*, 29.10.2001.

Statistika andmebaas, Statistikaameti koduleht, www.stat.ee, vaadatud 14.04.2007

Talves, K, Laas, A. (2004). *Maanaiste ettevõtlus: uuringu aruanne*, INTERREG IIIB projekt *FEM – naisettevõtjate kohtumised Baltimere regioonis*, Tartu.

Tooding, L.M. (2007). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*, TÜ Kirjastus: Tartu.

Töö- ja puhkeaja seadus, vastu võetud 24.01.2001, viimane redaktsioon 06.04.2006, avaldatud RT I 2006, 14, 112.

Võlaõigusseadus, vastu võetud 21.09.2001, viimane redaktsioon 01.01.2006, avaldatud RT I 2005, 61, 473.

Värk, A. (2007). Tööaja paindlikkus, Statistikaameti infoleht 1/2007

What is meant by flexible work? (2000). Flexibility Ltd. koduleht <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/index.htm>, vaadatud 18.04.07.

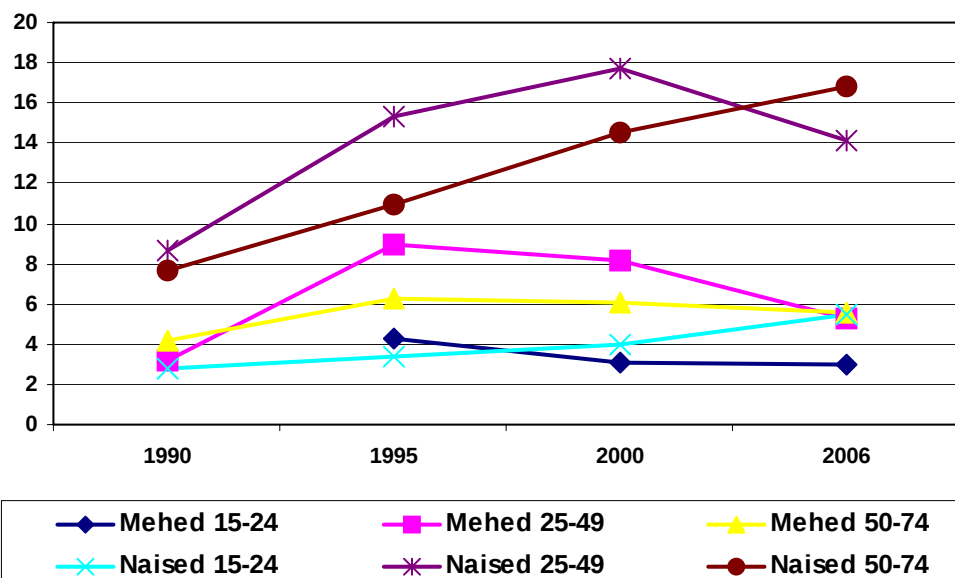
Lisa 1. Tunnuste sagedusjaotused

		Mehed	Naised
Õhtune/öine töötamine	Ei tööta Töötab juhuslikult Töötab regulaarselt	124 (27%) 202 (44%) 130 (29%)	242 (44%) 156 (29%) 151 (27%)
Partneri olemasolu	On Ei ole	321 (70%) 134 (30%)	350 (64%) 199 (36%)
Lapse olemasolu	On Ei ole	131 (29%) 325 (71%)	146 (27%) 403 (73%)
Vanus	Kuni 25 25-34 35-44 45-54 55-64 üle 64	61 (13%) 108 (24%) 101 (22%) 107 (24%) 65 (14%) 14 (3%)	42 (8%) 101 (18%) 140 (26%) 161 (29%) 85 (15%) 20 (4%)
Nädalavahetuseti töötamine	Mitte kunagi Kord kuus või harvem Mitu korda kuus või sagedamini	96 (21%) 152 (34%) 205 (45%)	208 (38%) 125 (23%) 211 (39%)
Ületunnitöö	Jah Ei	237 (61%) 152 (39%)	227 (44%) 294 (56%)
Kui palju sooviks töötada võrreldes praeguse tööajaga?	Vähem Samapalju Rohkem	72 (17%) 168 (39%) 187 (44%)	88 (17%) 249 (47%) 187 (36%)
Kui tähtis on töö valikul...suur sissetulek?	Ei ole oluline** Ei ole oluline ega ebaoluline** On oluline	10 (2%) 24 (5%) 418 (93%)	18 (3%) 42 (8%) 486 (89%)
Kui tähtis on töö valikul...töö, kus on head väljavaated edutamiseks?	Ei ole oluline Ei ole oluline ega ebaoluline On oluline	89 (20%) 108 (24%) 253 (56%)	107 (20%) 127 (23%) 309 (57%)
Kui tähtis on töö valikul...töö, mis võimaldab töö- ja perealaseid kohustusi kombineerida?	Ei ole oluline Ei ole oluline ega ebaoluline On oluline	67 (15%) 77 (17%) 302 (68%)	60 (11%) 64 (12%) 417 (77%)
Inimese peamiseks prioriteediks peaks olema tema perekond	Olen nõus Ei ole poolt ega vastu Ei ole nõus*	406 (89%) 42 (9%) 7 (2%)	484 (89%) 49 (9%) 12 (2%)
Töö ei võimalda pühendada piisavalt aega oma elukaaslasele ja perekonnale	Mitte kunagi Mõnikord Tihti või koguaeg	179 (45%) 125 (31%) 95 (24%)	239 (50%) 160 (33%) 82 (17%)
Perekondlike kohustuste tõttu on raske tööle keskenduda	Mitte kunagi Mõnikord Tihti või koguaeg*	300 (78%) 75 (20%) 7 (2%)	336 (73%) 118 (26%) 7 (1%)
Saan ise otsustada, millal tööd alustan ja millal lõpetan	Ei ole üldse õige Natuke õige Õige	221 (57%) 76 (20%) 93 (24%)	345 (67%) 72 (14%) 101 (19%)

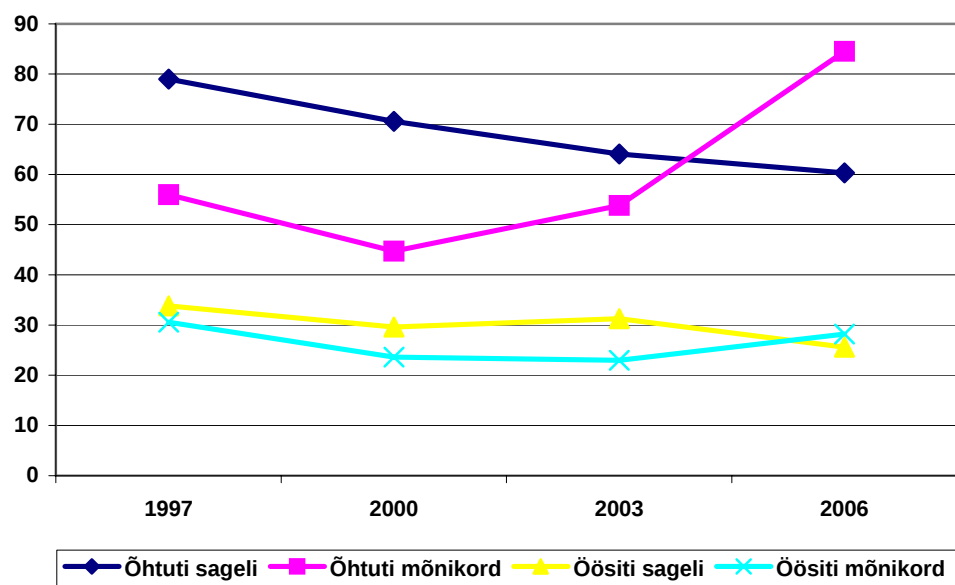
* Väärtused on regressioonanalüüsist eemaldatud liiga väikese vastajate arvu tõttu.

** Väärtused on regressioonanalüüsi jaoks liidetud liiga väikese vastajate arvu tõttu ühes väärtuses

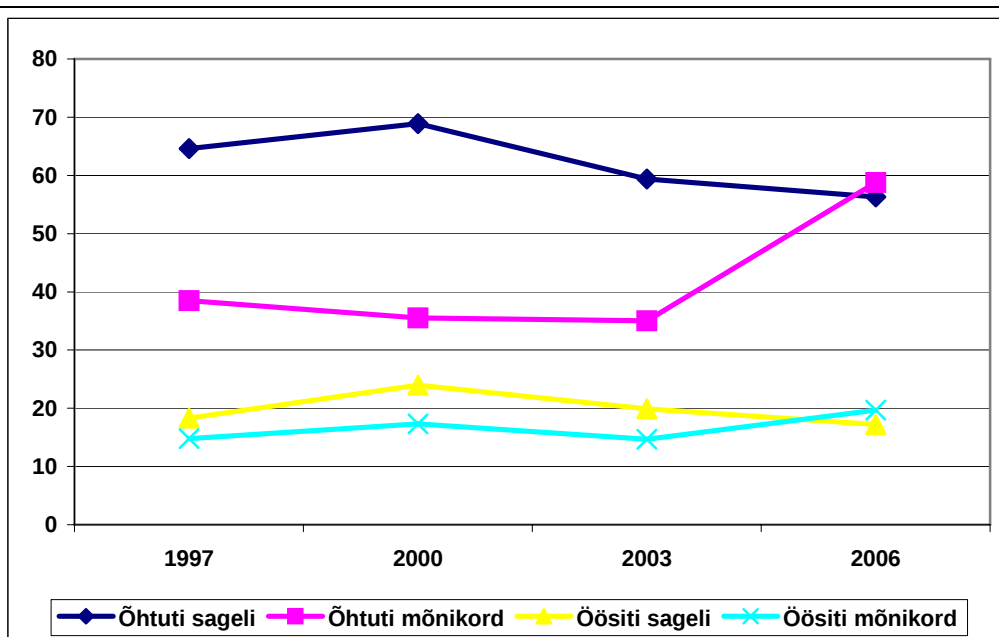
Lisa 2. Joonised



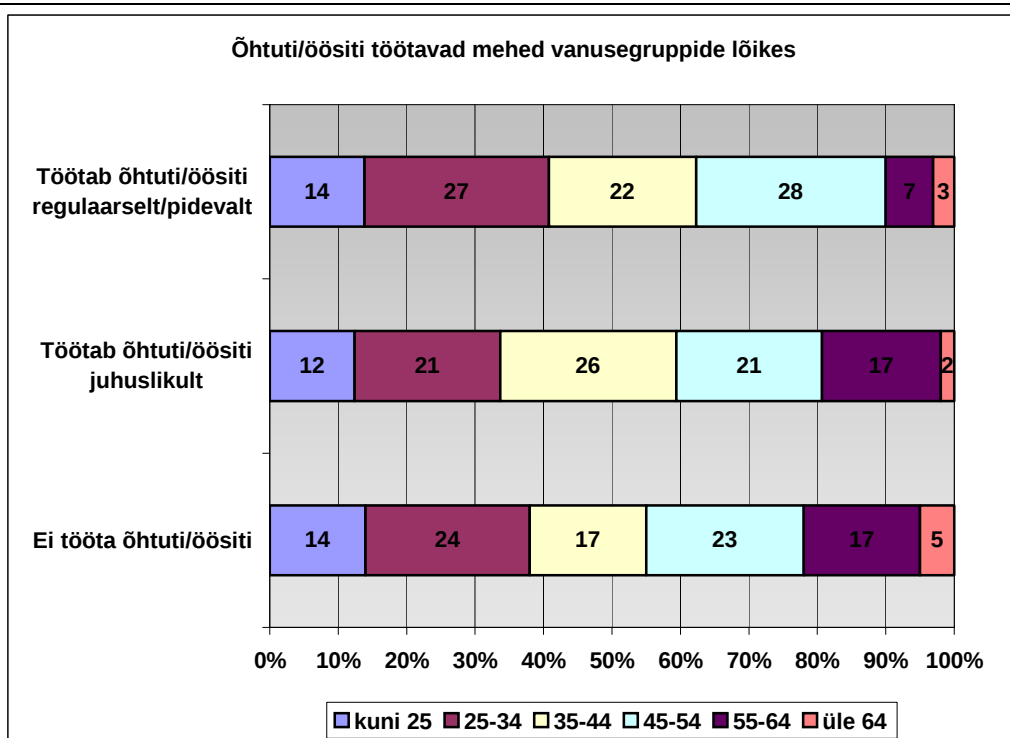
Joonis 1. Osaajaga töötamine soo ja vanuse lõikes 1990-2006, tuhandetes
Märkus: 1990. aasta kohta meeste andmed puuduvad. Allikas: Statistikaamet



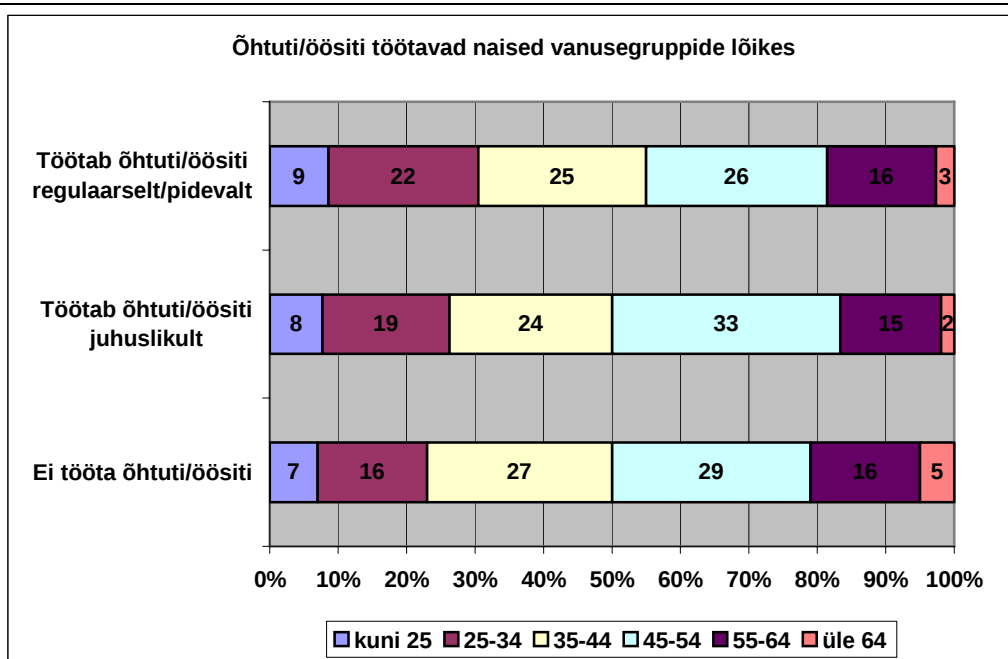
Joonis 2. Töötamine õhtusel ja öisel ajal (mehed), tuhandetes.
Allikas: Statistikaamet



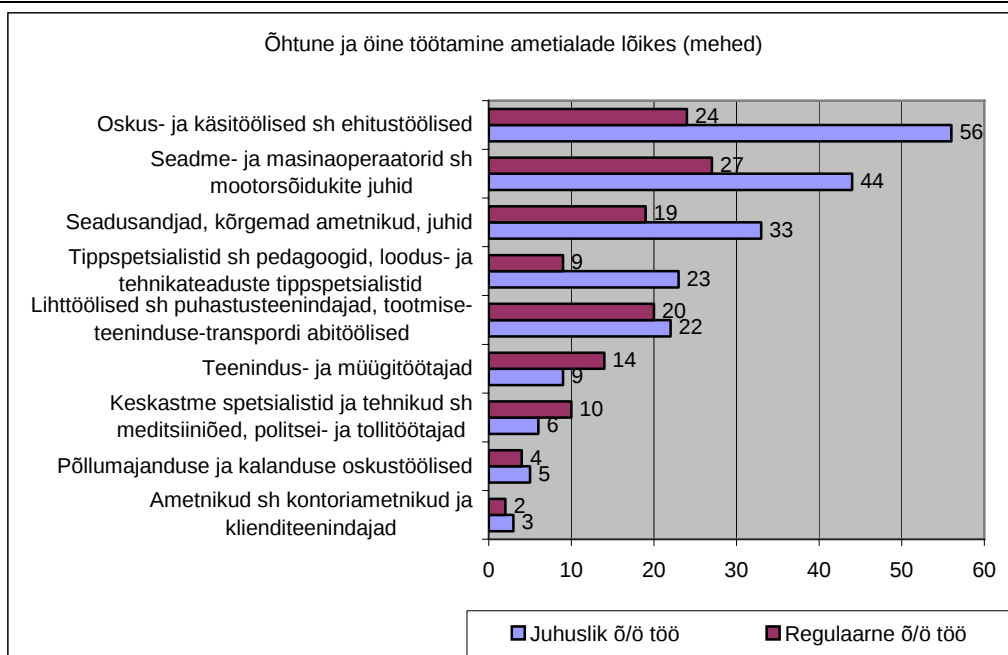
Joonis 3. Töötamine õhtusel ja öisel ajal (naised), tuhandetes
Allikas: Statistikaamet



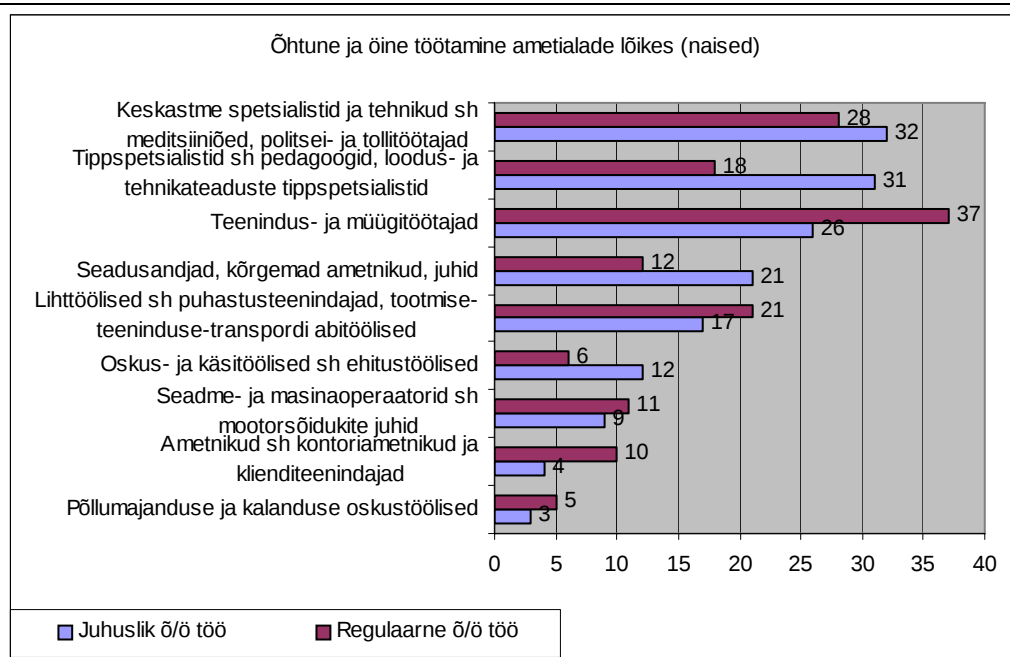
Joonis 4. Õhtuti ja öösiti töötavad mehed erinevate vanusegruppide lõikes, %
Allikas: ESS 2004



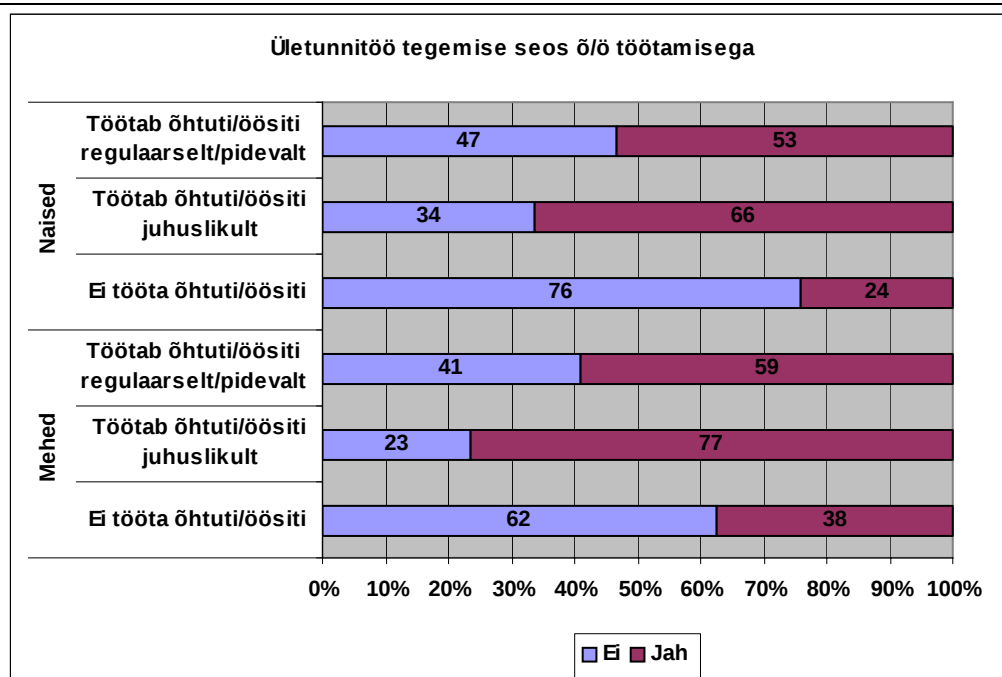
Joonis 5. Õhtuti ja öösiti töötavad naised erinevate vanusegruppide lõikes, %
Allikas: ESS 2004



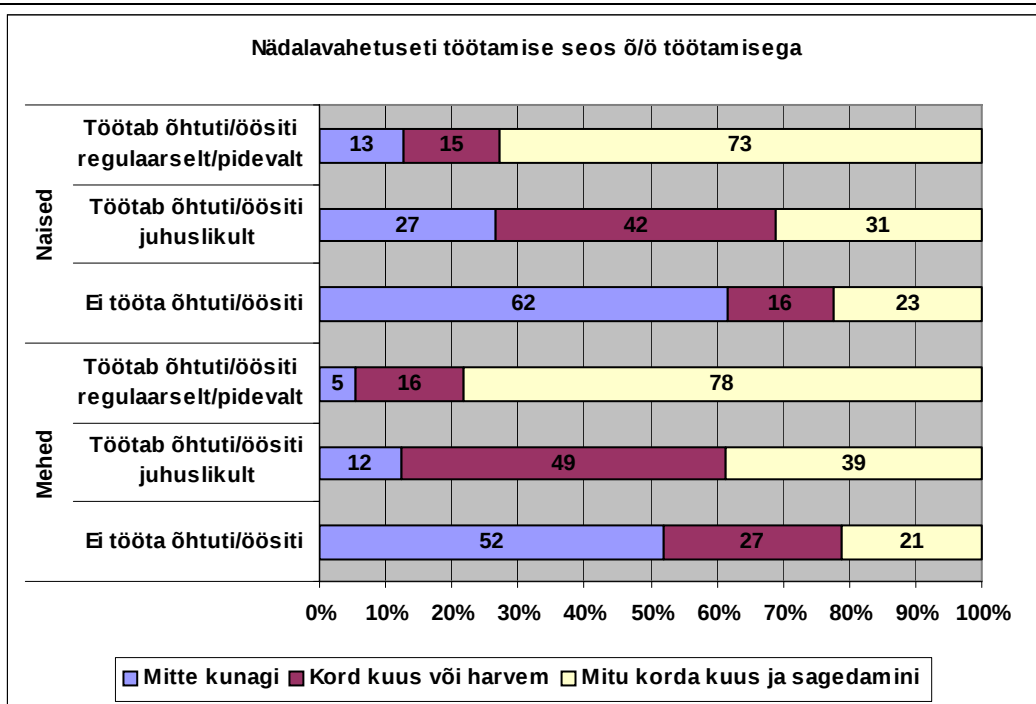
Joonis 6. Õhtune ja öine töötamine erinevate ametialade lõikes, mehed, %
Allikas: ESS 2004



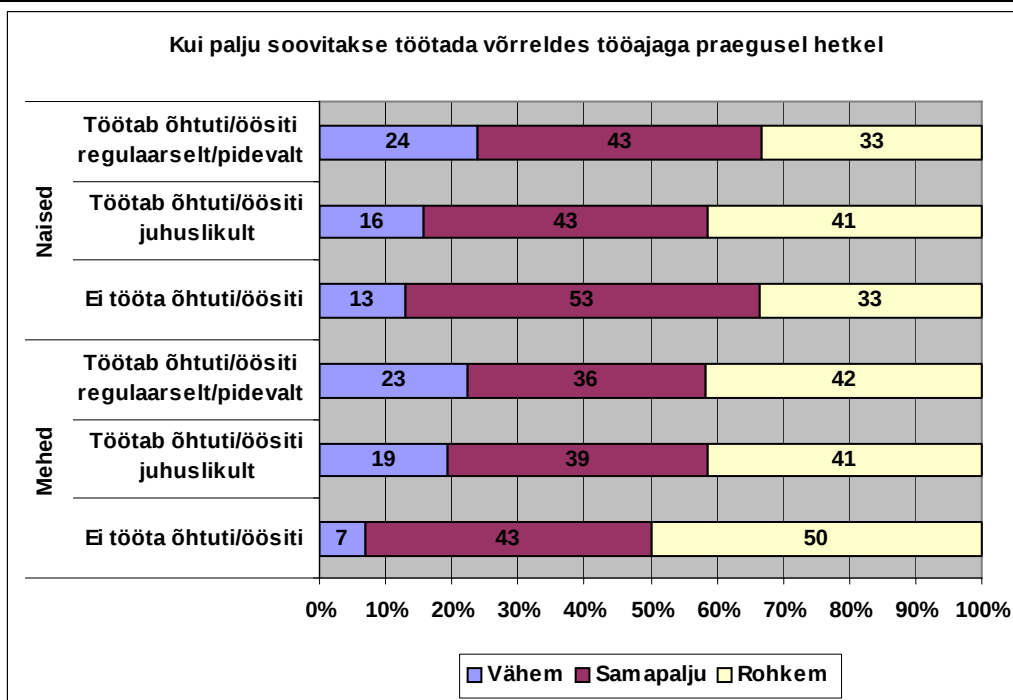
Joonis 7. Õhtune ja öine töötamine erinevate ametialade lõikes, naised, %
Allikas: ESS 2004



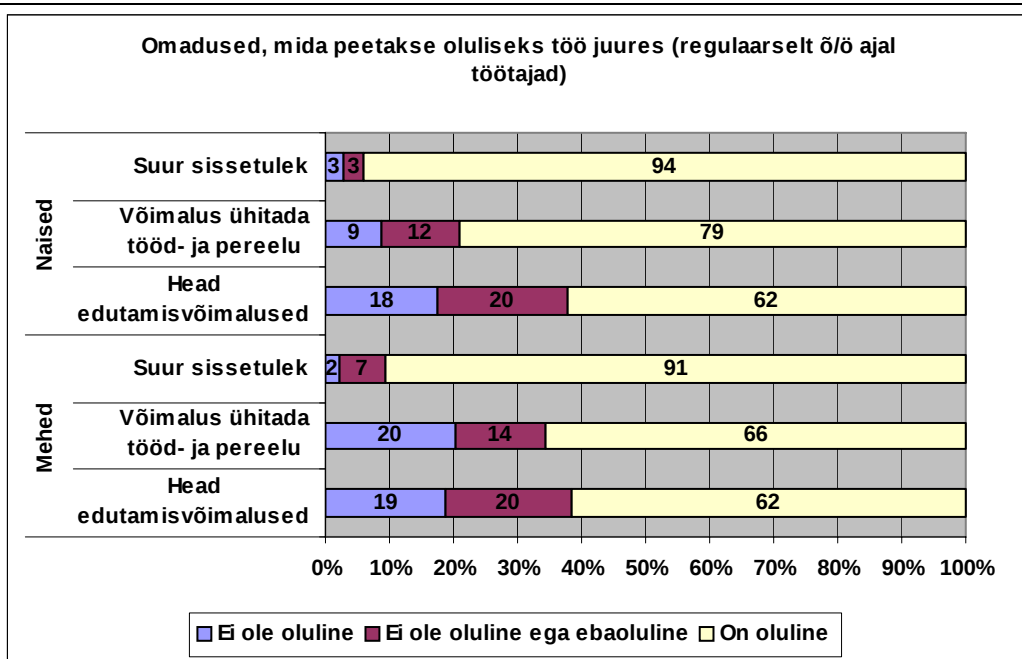
Joonis 8. Ületunnitööde tegemise seos õhtuse ja öise töötamisega, %
Allikas: ESS 2004



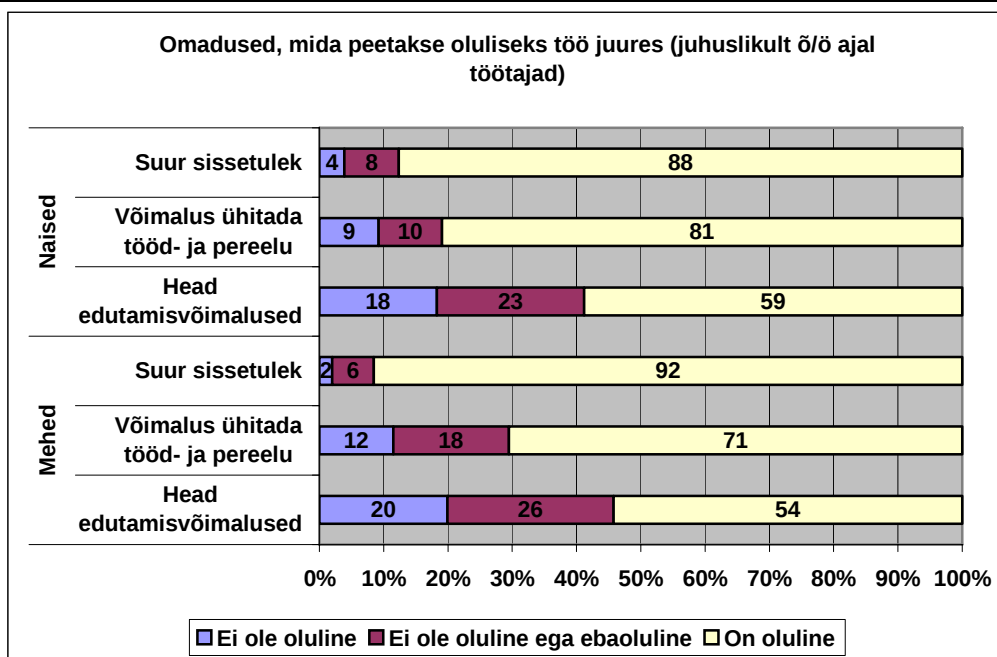
Joonis 9. Nädalavahetusesti töötamise seos õhtuse ja öise töötamisega, %
Allikas: ESS 2004



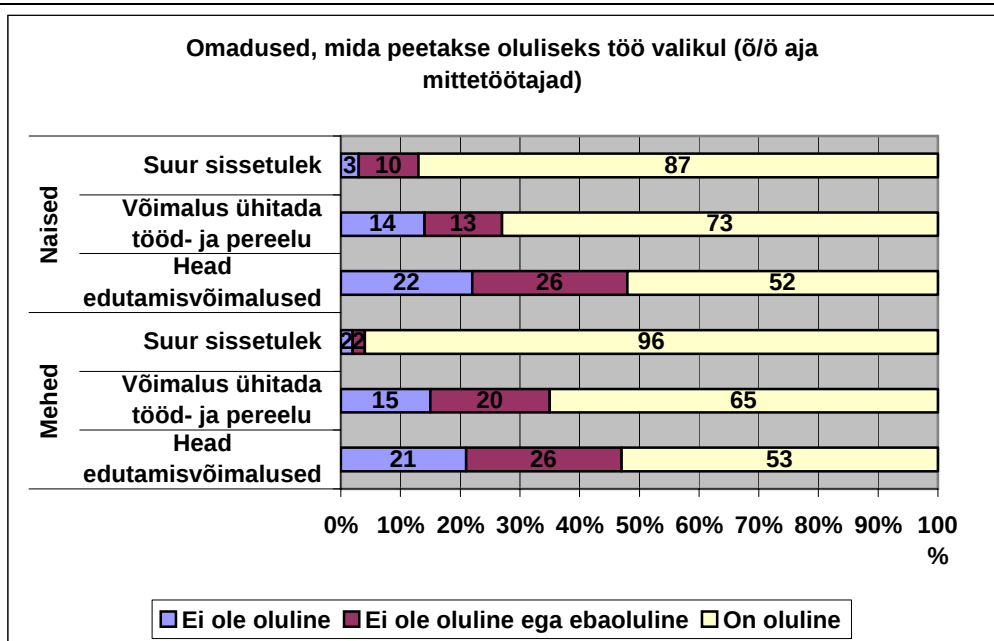
Joonis 10. Soovitava tööaja pikkus võrreldes praeguse tööajaga seoses õhtuse ja öise töötamisega, %
Allikas: ESS 2004



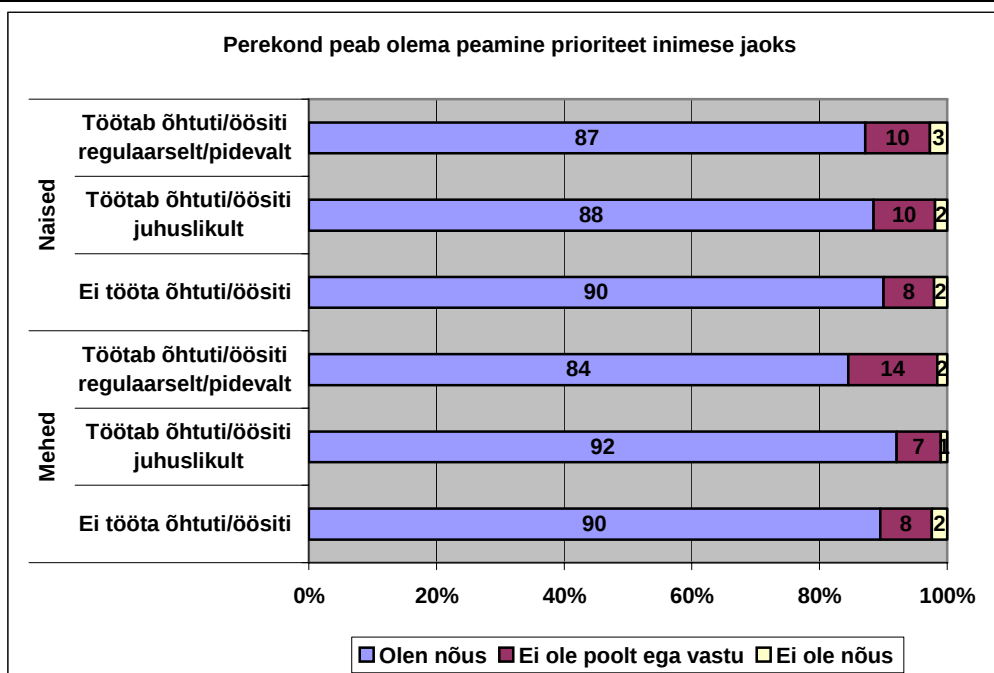
Joonis 11. Omadused, mida peetakse oluliseks töö valikul (regulaarselt õhtusel/öisel ajal töötajad), %
 Allikas: ESS 2004



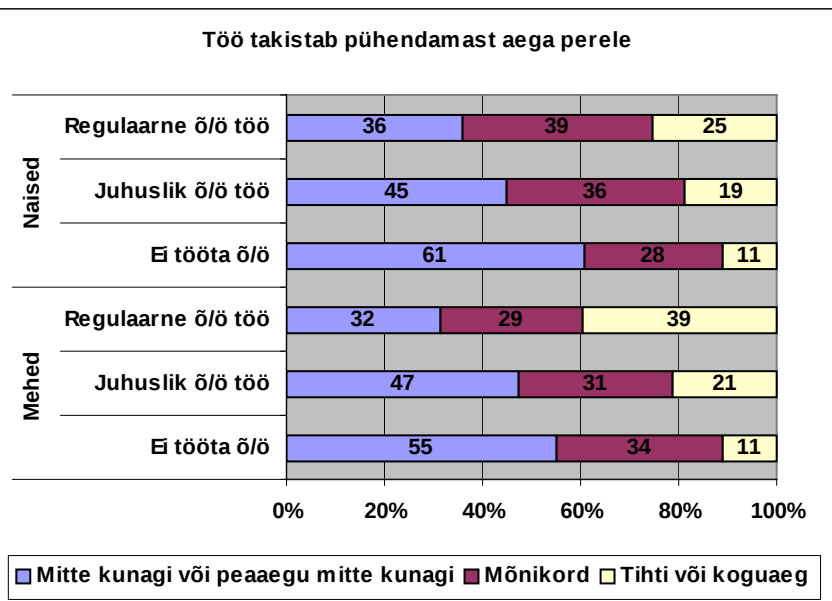
Joonis 12. Omadused, mida peetakse oluliseks töö valikul (juhuslikult õhtusel/öisel ajal töötajad), %
 Allikas: ESS 2004



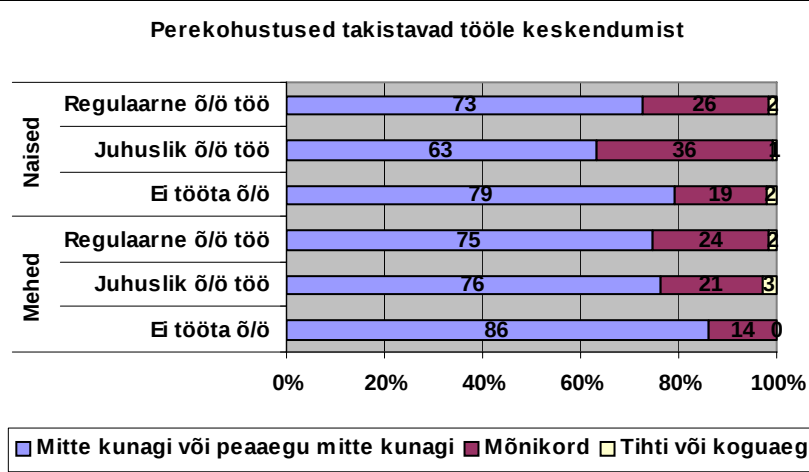
Joonis 13. Omadused, mida peetakse oluliseks töö juures (õhtusel/öisel ajal mittetöötajad), %
Allikas: ESS 2004



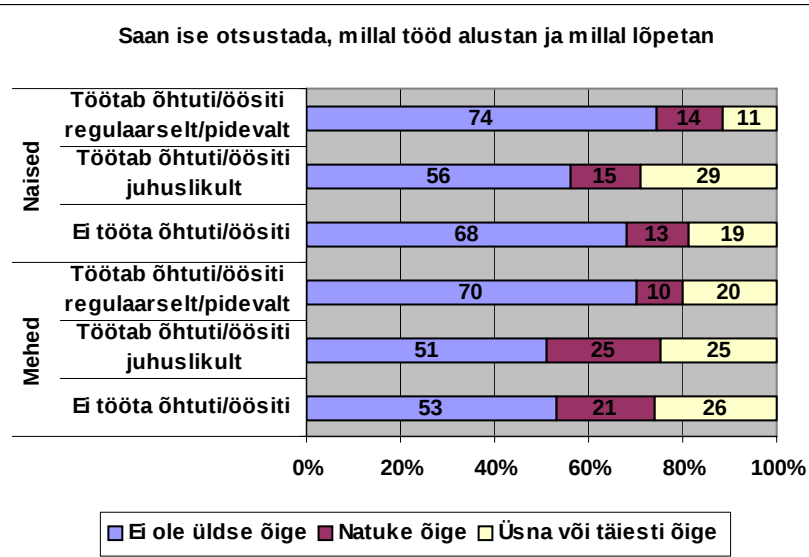
Joonis 14. Nõustumine väitega, et perekond peab olema inimese peamine prioriteet seoses õhtusel ja öisel ajal töötamisega, %
Allikas: ESS 2004



Joonis 15. Kui sageli takistab töö pühendamast aega perele, %
Allikas: ESS 2004



Joonis 16. Kui sageli takistavad perekohustused tööle keskendumist, %
Allikas: ESS 2004



Joonis 17. Nõustumine väitega, et saab ise otsustada, millal oma tööd alustada ja millal lõpetada, %
Allikas: ESS 2004

Lisa 3. Tunnustevahelise korrelatsiooni tabel (mehed)

	Lapse olemasolu	Vanus	Töö valikul oluline suur sissetulek	Töö valikul oluline karjäär	Töö valikul oluline töö- ja pereelu ühitamine	Pere peab olema peamine prioriteet	Töö takistab pühendamast aega perele	Perekohustused takistavad tööd	Soovitav tööaeg	Saab otsustada oma tööaja
Lapse olemasolu	---									
Vanus	0,271**	---								
Töö valikul oluline suur sissetulek	-0,203**	-0,205**	---							
Töö valikul oluline karjäär	-0,151**	-0,304**	0,377**	---						
Töö valikul oluline töö- ja pereelu ühitamine	-0,131**	-0,130**	0,150**	0,402**	---					
Pere peab olema peamine prioriteet	0,115*		-0,109**		-0,255**	---				
Töö takistab pühendamast aega perele	-0,169**			0,140**			---			
Perekohustused takistavad tööd	-0,105*				0,103*			---		
Soovitav tööaeg		-0,142**	0,130**						---	
Saab otsustada oma tööaja paindlikkuse üle			-0,188**							---

**p≤0,01 *p≤0,05

Lisa 4. Tunnustevahelise korrelatsiooni tabel (naised)

	Lapse olemasolu	Vanus	Töö valikul oluline suur sissetulek	Töö valikul oluline karjäär	Töö valikul oluline töö- ja pereelu ühitamine	Pere peab olema peamine prioriteet	Töö takistab pühendamast aega perele	Perekohustused takistavad tööd	Soovitav tööaeg	Saab otsustada oma tööaja
Lapse olemasolu	---									
Vanus	0,411**	---								
Töö valikul oluline suur sissetulek			---							
Töö valikul oluline karjäär		-0,199**	0,414**	---						
Töö valikul oluline töö- ja pereelu ühitamine	-0,181**	-0,221**	0,231**	0,317**	---					
Pere peab olema peamine prioriteet		-0,088*				---				
Töö takistab pühendamast aega perele	-0,110*			0,092*	0,096*		---			
Perekohustused takistavad tööd	-0,183**	-0,117*			0,165**	0,175**		---		
Soovitav tööaeg	0,101*				-0,104*		-0,135**	-0,150**	---	
Saab otsustada oma tööaja paindlikkuse üle			-0,113*				-0,111**			---

**p≤0,01 *p≤0,05