

Tartu Ülikool

Sotsiaal- ja haridusteaduskond

Ühiskonnateaduste instituut

Liis Sildnik

**Kesk- ja kõrgharidusega emade kogemused pärast lapsepuhkust tööturule  
naasmisel**

Bakalaureusetöö sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialal

Juhandaja: PhD Ave Roots

Tartu 2015

Olen töö koostanud iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd,  
põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Liis Sildnik

19.05.2015

## **Abstract**

### **Secondary and higher education mothers experiences returning to the labor market after parental leave**

The aim of this bachelor thesis is to describe the experiences of mothers who are returning to the labor market after child birth. In Estonia, the employment rate of women with small children is among the lowest in the European Union.

Only 27 % of women who have children under two years old in the household are employed, and only 5 % are looking for work. When 3-6 years old children are in the household the percentage of women in employment is 75 %. Households where children are in school age, the percentage of women in employment is similar to the one men have. It can be concluded that since mothers are mostly the ones who are off the labor market for some time when they are at home with children, they are also the ones who face the difficulties of reintegrating to the labor market. To help to ease the reintegration process it is important that mothers have the support from their family, there are child daycare guarantees and flexible forms of working is allowed.

In the empirical part six half-structured individual interviews were carried out among mothers who had reintegrated back to the labor market between years 2011-2014.

Based on the interviews it can be concluded that most of the mothers did not face any major problems when returning to the labor market. They were not discriminated and felt themselves glad to be apart of the working team again. Unfortunately there still are some difficulties with equal sharing of the household chores. Women tend to be the one who do most of it. Therefore they are struggling to be in the labor market and still manage to take care of children and chores.

Keywords: mother, reintegration, labor market, support.

## Sisukord

Abstract .....	3
Sissejuhatus .....	6
I peatükk : kirjanduse ülevaade .....	8
Riikliku tasandi tegurid .....	8
Riikliku sotsiaalpoliitika mõju Soome, Rootsi ja Norra näitel.....	8
Vanemahüvitis.....	9
Lapsehoiuteenused .....	10
Sisemised tegurid .....	11
Töö- ja pereelu ühitamine .....	14
Tööga seotud tegurid.....	16
Paindlikud töövormid.....	16
Emade madalam staatus töökohal .....	18
Staatuskarakteristikute teooria .....	18
Stereotüübid .....	19
Muutuvad standardid.....	19
Normatiivne diskrimineerimine .....	19
Uurimisprobleemi püstitus, uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused .....	20
II peatükk : metodoloogiline lähtekoht .....	21
Andmekogumismeetod .....	21
Uurimuses osalejad .....	22
Uurimuse käik .....	22
Uurimuse eetiline aspekt .....	23
Analüüsimeetod.....	24
III peatükk : analüüs ja arutelu.....	25
Emade kohanemist mõjutavad asjaolud .....	25
Tööle mineku aja ja olukorra kirjeldus.....	25
Sisemised tegurid .....	26
Tööandja ja kolleegide suhtumine.....	29
Erinevate tegurite mõju tööle naasmisele.....	30
Perekonna toetus .....	31

Lastehoiu võimalus .....	32
Vanemahüvitis.....	33
Kokkuvõte.....	34
Kasutatud kirjandus.....	35

## Sissejuhatus

Naiste liikumist tööturul mõjutavad haridussüsteem, tööturu üldine olukord, perekond ja seadusandlus (Gornick jt, 2007). Eestis läbi viidud uuringutest selgub, et meeste osakaal vanemahüvitise, lapse haiguse korral saadava hooldushüvitise ja täiendavate puhkusepäevade kasutamise osas on rohkem kui poole võrra väiksem kui naiste osakaal (Kalkun, 2009). Lapse sündides on võimalik emal-isal valida kumb vanematest hakkab saama vanemahüvitist.

Olgugi, et vanemahüvitise registreerimine ei eelda konkreetse vanema töölt koju jäämist, siis näitab nii vanemahüvitise saajate protsent (aastatel 2004-2012 läbivalt alla 7% isadest) kui ka tööturul hõivatute osakaal, et enim jäävad lastega koju naised. Statistikaameti 2010. aasta andmetel olid tööturul kõige vähem aktiivsed naised, kellel oli leibkonnas kuni kaheaastane laps. Neist naistest oli hõivatud vaid 27% ja vaid 5% otsis tööd. 3–6-aastaste lastega leibkonnas aga tõusis naiste hõiveprotsent järsult ja oli 75%. Leibkondades, kus olid kooliealised lapsed, oli naiste hõiveprotsent meeste omaga sarnane. Eelnevast võib järeldada, et emasid, kui peamiselt tööturult kõrvale jääjaid, puudutavad enim ka probleemid, mis tekivad tööturule naasemisel.

Lähtudes 2009. aastal avaldatud Eesti töö-elu uuringust, siis on ligi 40% Eesti töötajatest kokku puutunud diskrimineerimisega. Ülekaalukaimaks põhjuseks on olnud halvad suhted juhi või juhtidega. Vanust ning sugu tõid diskrimineerimise põhjusena välja ligi 10% vastanutest. Veelgi väiksem, vaid 3%, oli vastanute osakaal, kes olid kogenud diskrimineerimist perekondlikel ja lastega seotud teemadel. Statistikast ning seadustest lähtudes on peale lapse sündi tööturule naasemine probleemivaba, siiski on viimasel ajal meediaski ilmunud erinevaid arvamislugusid, mis juhivad tähelepanu seaduse võimetusele tööandjate ees, kes diskrimineerivad tööle naaseda soovivaid emasid.

Eestis on väikelastega naiste tööhõivemäär Euroopa Liidu üks madalamaid (Kalkun, 2009). Selleks, et naiste tööhõivemäär oleks võrdsem meeste omaga, on vaja riiklikul tasandil mõjutada tööturu- ning sotsiaal- ja perepoliitikat. Täisväärtusliku pereelu ning karjääri ühildamine võiks olla eesmärgiks nii üksikindiviidile kui ka riigile. Hästi toimivast suhtest võidavad mõlemad osapooled.

Põhjalikumaid uurimusi emade tööturukäitumise kohta Eestis veel läbi viidud ei ole. Enda bakalaureusetöös tuginen kesk- ja kõrgharidusega emade kogemustele tööturule naasmisel. Uurin, milliseid tegureid tajuvad tööle naasnud emad toetavate ja takistavatena tööturule naasmisel.

Antud töö esimeses peatükis annan teoreetilise ülevaate erinevatest teguritest, mis toetavad või takistavad emade tööturule naasemist. Töö teises peatükis tutvustan kasutatavat metoodikat ning andmekogumis-ja analüüsimeetodit. Töö empiiriline osa keskendub kuuele poolstruktureeritud intervjuule. Metoodika osale järgneb viimane peatükk, mis põhineb intervjuude tulemustel ning milles arutlen intervjuudes kogutud andmetele tuginedes, milliseid tegureid tajuvad lapsepuhkuselt naasvad emad toetavate ja takistavatena tööturule naasmisel.

## **I peatükk : kirjanduse ülevaade**

Emade tööle naasemist mõjutavate tegurite alla kuuluvad riikliku tasandi tegurid, sisemised tegurid ja tööga soetud tegurid. Riikliku tasandi tegurite alla kuuluvad näiteks rahalised toetused ning lastehoiuteenuse korraldamine. Sisemiste teguritena nähakse emade enda motivatsiooni ning põhjendusi tööle naasmisel. Töökorraldust puudutavad tegurid on seotud erinevate töövormidega.

### **Riikliku tasandi tegurid**

#### **Riikliku sotsiaalpoliitika mõju Soome, Rootsi ja Norra näitel**

Eestis ei ole veel põhjalikumalt uuritud emade tööle taasintegreerumise protsessi. Uuringuid emade taasintegreerumisest tööturule on aga läbi viidud näiteks teistes Euroopa riikides, kus on Eestile sarnane seadusandlus, mis puudutab emade kaitset tööturul. Meile geograafiliselt lähimad uuringud on läbi viidud Soomes, Rootsis ja Norras. Need Põhjamaade riigid on eeskujudeks vastavalt ühiskonna vajadustele välja ehitatud avalike teenuste ning paindliku tööturuga.

Rønsen ja Sundström (2002) käsitlesid enda artiklis Soome, Rootsi ja Norra emade tööhõivemustreid peale esimese ja teise lapse sündi aastatel 1972-1992. Artiklist lähtudes avaldub, et riigi sotsiaalpoliitikal on oluline roll emade taasintegreerumisel tööturule. Eelnevalt mainitud kolmel põhjamaa riigil on pikajaline kogemus vanemapuhkuse ja subsideeritud lastehoiuteenuse pakkumisel. Eesmärgiks on olnud sugude vaheline võrdsus ning emade tööle naasemise lihtsustamine. Kõik uuringus osalenud kolm riiki muutsid kahekümne uurimisaasta jooksul enda sotsiaalpoliitilisi otsuseid ning seetõttu on uuringu tulemustest võimalik näha, kuidas rakendatud muudatused emade käitumist mõjutasid.

Kolme aasta jooksul peale lapse sündi oli nii Rootsis kui ka Norras tasustatud emaduspuhkusel olnute tööturule siirdumise protsent pea poole kõrgem kui nende emade seas, kes ei olnud tasustatud emaduspuhkusel. Rootsi paindliku vanemapuhkuse süsteemi tõttu siirdus suur hulk naisi tööturule ka enne vanemapuhkuse lõppu, sest neil oli võimalus kasutada allesjäänud päevi hiljem juba tööturul olles. Soome näitel siirdusid emad enim täistööajaga tööturule, kuna poole kohaga töötajaid emaduspuhkus oluliselt ei mõjutanud. (Ibid.)

Uuringust selgus, et tasustatud pikk vanemapuhkus võib mõjuda negatiivselt tööturule siirdumisel. Seda juhul kui ema otsustab lisaks tasustatud kuudele kasutatada ära ka tasustamata osa vanemapuhkusest. Põhjused antud käitumisel võivad olla seotud isikliku motiveeritusega, aga võivad tuleneda ka keskkonnast. Näiteks Norra emadel oli teatud perioodil kasumlikum jääda lapsega koju, kui maksta kõrgeid lapsehoiumakse ning jagada end kodu ja töökoha vahel. (Ibid.)

## **Vanemahüvitis**

Võrk ja Karu (2009) on välja toonud, et rahaliste toetuste struktuuri muutused viimastel aastatel, eelkõige vanemahüvitise kehtestamine, on toonud kaasa selle, et toetustest üha enam on suunatud lapse sünnihetkele ja esimesele eluaastale. Kui 2000. aastal oli kuni üheaastasele lapsele minev kogutoetus (sh rasedushüvitis, sünnitoetus ja vanemahüvitis) ligi 6 korda suurem kui seitsmeaastase lapse toetus, siis 2008. aastal oli see erinevus juba ligi 16-kordne. Selline muutus toetuste struktuuris aitab kaasa naiste kõrgema tööhõive saavutamise eesmärgile, mille ka valitsus on seadnud. Perele tagatakse lapse sünnijärgsel perioodil lühiajaliselt kõrge sissetulek, mis võimaldab naisel kodus olla ja kompenseerib tema palgakaotuse, kuid seejärel vähenevad toetused oluliselt, mis peaks suurendama naise motivatsiooni kiiresti tööturule naasta.

Praxise 2009. aasta analüüs, mis keskendub vanemahüvitise kasutamisele ning selle mõjule tööturu- ja sündimuskäitumisel aastatel 2004–2007, kasutas analüüsi läbiviimiseks pensioniregistri ja meditsiinilise sünniregistri andmeid. Analüüsi tulemusena saab välja tuua,

et vanemahüvitis on avaldanud mõju naiste tööturukäitumisele. Analüüs näitab selgelt, et vanemahüvitis on vähendanud nende naiste osakaalu, kes lapse esimesel eluaastal töötasu saavad, eriti kõrgemapalgaliste naiste seas. Samuti on näha, et vanemahüvitise maksmise pikendamine on pikendanud naiste lapsehoolduspuhkuse perioodi ning edasi lükanud naiste naasmist tööturule. Samas ei ole mõju töötamisele pikaajaline – peale vanemahüvitise lõppemist tullaakse tööturule tagasi sama kiiresti kui vanemahüvitise kehtestamisele eelnevatel aastatel.

Samuti viitab eelmaninitud analüüs sellele, et üha rohkem naisi käib sünnitamisele eelneval aastal tööl ning saab sotsiaalmaksuga maksustatud tulu – vähemalt osaliselt võib seda selgitada vanemahüvitisega, eriti madalamapalgaliste naiste seas. Näiteks nendest naistest, kes 2002. aastal sünnitasid ja kellel puudus kaks aastat enne lapse sündi palk, läks aasta enne lapse sündi tööle 30%. 2007. aastal sünnitanud naiste puhul oli vastav osakaal juba 45%. Samuti on nende naiste osakaal, kes enne sünnitamist ei ole töötanud ja saavad seega kõige madalamat vanemahüvitist, järjekindlalt vähenenud vanemahüvitise kehtestamisele järgnevatel aastatel (2004. aastal 30%, 2008. aastal 16%). Seega võib järeldada, et vanemahüvitisel on tööturul osalemist soosiv mõju neile naistele, kes varasemalt tööl ei käinud. Teisest küljest on pärast vanemahüvitise loomist vähem neid naisi, kes lapse esimesel eluaastal töötavad, seda eriti kõrgemapalgaliste naiste seas.

## **Lapsehoiuteenused**

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 8 sätestab, et kohaliku omavalitsuse volikogu tagab kõikidele eesti keelt kõnelevatele lastele võimaluse käia sama valla või linna eestikeelses lasteasutuses või lasteasutuse rühmas, kus õppe- ja kasvatustegevus toimub eesti keeles. Ühtlasi ka, et teises keeles võib õppe- ja kasvatustegevus lasteasutuses või lasteasutuse rühmas toimuda kohaliku omavalitsuse volikogu otsusel. Seega lähtuvalt seadusest peab kohalik omavalitsus tagama igale soovijale koha lasteasutuses.

Eelmanitud kohaliku omavalitsuse tasandil pakutav teenus on formaalne lastehoid ehk õigusaktidega reguleeritud lastehoiu tüüp, mis võib olla nii täielikult vanemate kulul või ka osaliselt või täielikult subsideeritud ning teostajatena nähakse lasteaedu, eelkoole või

nendesarnaseid asutusi, koole, peale kooli töötavaid laste päevakeskusi, avalikule või erasektorile kuuluvaid lastehoiude. Lisaks formaalsele lastehoiule eksisteerib ka mitteformaalne lastehoid ehk vanavanemate, muude sugulaste, sõprade ja naabrite poolt regulaarselt või vastavalt vajadusele teostatav lastehoid, mis ei ole seadusandlikult reguleeritud. (Espenberg jt, 2013)

Tagamaks töö- ja pereelu parema ühitamise on lastehoid olulise tähtsusega. On oluline, et kohti jätkuks kõikidele soovijatele ning rahuldatus oleksid ka nende vanemate vajadused, kes töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel. Paraku võib aga laste päevahoiu ja teiste hooldusteenuste pakkumine kohalikele omavalitsustele olla üle jõu käiv. Samuti ei ole teenuste pakkumine piisavalt paindlik. Kuigi Eestis võib seaduse järgi vanem minna tööle osaaajaga, kaotamata sotsiaalsetes garantiides, ei ole lapse päevahoid kohandatud osaaajaga töötavatele vanematele. (Pall, 2005)

Ilma lastehoiuteenuse toeta on vanematel, eelkõige naistel, keeruline siirduda tööturule. Uurimisraportis „Parenting support in Europe“ on Esping-Andersen (2009) välja toonud kaks võimalikku stsenaariumit, mis võivad kaasneda lapsehoiuteenuste puudulikkusega- madal sündimus (*childless low fertility equilibrium*); madala sissetulekuga madala tööhõive tase (*low income–low employment equilibrium*).

## **Sisemised tegurid**

Artiklis „Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused“ toob Pajumets (2007) välja, et viimastel aastakümnetel on naiste ja emade töötamise soovi ja valmisolekut püütud sageli seletada eluorientatsioonidega. Neist mõjukaim on inglise sotsioloogi Catherine Hakim (2002) eelistuste teooria (*Preference Theory*). Eelistuste teooria kohaselt jagunevad naised kolme rühma: kodukeskseteks, kellele lapsed ja kodu on prioriteediks terve elu jooksul; kohanejateks, kes tahavad kombineerida tööd ja pereelu ning kelle karjäär ei ole planeeritud; töökeskseteks, kellele on tööelu esimene prioriteet. Töökesksed naised on sageli järglasteta või kui neil ongi lapsed, suhtuvad naised neisse pelgalt kui normaalsuse väljendusse nagu mehed seda “traditsiooniliselt” teevad. Kahe põhigrupi vahele jäävad kohanevad naised moodustavad väga heterogeense rühma, mis hõlmab naisi, kes ei abiellu või teevad seda suhteliselt vanana. Isegi siis, kui nad töötavad

täisajaga terve oma tööelu ning saavutavad kõrge ametiposti, ei ole nad kuigi pühendunud karjäärile. Kodule orienteerunud naised võivad majandusliku vajaduse tõttu osaleda tööturul, kuid tajuvad, et nende tõeline elu on koduseinte vahel. Hakimi teooriat iseloomustab põhimõte “üks või teine” – naised otsustavad varakult “abielukarjääri” või “ametialasekarjääri” kasuks, korraga ei saa mõlemad orientatsioonid olla tugevad.

Pajumetsa artiklis kirjeldatakse veel ka eelistuste teooriaga sarnast, kuid paindlikuma jaotusega teooriat, mis jagab inimesed orientatsiooni põhjal nelja kategooriasse. Lisaks Hakimi töökesksetele ja kodukesksetele orientatsioonidele on kirjeldatud kaht uut kategooriat – “eristujad” (*eristyjät*) ja “uuendajad” (*uudistajat*), mis asendavad eelistuste teooria kohanevat orientatsiooni. (Kauppinen-Toropainen ja Kandolin 1991, Pajumets 2007 kaudu) Eristujatena käsitlevad Kauppinen-Toropainen ja Kandolin inimesi, kes on ühtmoodi nõrgalt orienteerunud nii tööle kui ka kodule-perele. Uuendajad on aga mõlemas sfääris ambitsioonikad inimesed, kelle puhul ei saa rääkida soovist valida ametialase ja abielukarjääri vahel.

Pajumets (2007) toob välja, et emade töömotivatsioonidele üritab valgust heita ka sotsiaalse identiteedi teooria (*Social Identity Theory*). Artiklis selgitavad Skevington ja Barker (1989) selle abil tööeluga sideme säilitamise olulisust emadele. Teooria järgi on erinevad ühiskonnagrupid paigutunud võimu ja staatuse hierarhiasse. Inimesed loovad identiteedi ja mõõdavad eneseväärikust mitte üksnes indiviidide-, vaid ka gruppidevahelise võrdluse teel. Domineeriva ja kõrgema grupi liikmed ammutavad grupikuuluvusest positiivse sotsiaalse identiteedi ja enesehinnangu. Hierarhias madalamale paigutunud või teiste gruppide poolt allutatud grupi liikmed omavad vähem positiivset sotsiaalset identiteeti ja enesehinnangut. Erinevate gruppide liikmed hindavad oma grupi (ja seal sees iseenda) positsiooni sotsiaalses hierarhias ning püüavad enda staatust mitmel moel tõsta. Üks võimalus on individuaalne ülessuunatud mobiilsus ehk üleminek parema positsiooniga gruppi. Kui omal jõul ühiskonnas kõrgemat staatust saada ei õnnestu, üritavad grupiliikmed kollektiivselt parandada grupi paigutust sotsiaalses hierarhias. Tööturul osalemine ja ametialase identiteedi omamine ning tähtsustamine madalama staatusega emaidentiteedi ees võib olla naistele individuaalne strateegia oma ühiskondliku positsiooni parandamiseks.

Tööelu külgetõmbavust emadele aitavad mõista ka Hochschildi (1989) Ameerika Ühendriikide suurkorporatsioonides läbi viidud uurimused. Ta tõdeb neis, et ühiskond liigub

üha tugevneva töö ja nõrgeneva perekultuuri suunas. See väljendub selgelt tööaja paisumises pereaja arvelt. Naised tunnevad ennast tööil “esimeseks vahetuseks” kompetentsetena, neid tunnustatakse töötulemuste eest ning nad saavad piisavalt lõõgastuda. Kodus aga ootab naisi stressirikas “teine vahetus” – paari-kolme tundi on kokku pressitud kõik majapidamise, laste ja teiste pereliikmetega seotud tööd. Aja ja energia puudus töötavatel emadel võib viia pereliikmete emotsionaalsete vajaduste pikaajalise eiramiseni. “Kolmandaks vahetuseks” nimetab Hochschild kaasaegsete naiste uut kohustust kõigepealt endale tunnistada ja seejärel lahendada tekkinud pinged laste ja partneriga. Kokkuvõttes vahetuvad tööle ja kodule antavad emotsionaalsed kogemused. Perega veedetud tunde tajutakse stressirohkena, tööaega aga toreks ja lõõgastavana. Vastastikuste koduste väärarvustuste vältimiseks võib naine põgeneda tööle ehk paisutada “esimest vahetust” veelgi “teise vahetuse” arvelt. Selline taktika Hochschildi tähelepanekul aga kuhjab, mitte ei lahenda probleeme.

Sarnaselt Hochschildiga rõhutab ka Jurczyk töömaailma emotsionaalset hinnalisust naistele võrreldes kodumaailmaga. Uurides naisi, kellel lasub kohustus hoolitseda laste või vanurite eest, leidis ta, et nad tajuvad väljaspool kodu ja kindlatel kellaaegadel töötamist “privileegi” ja isegi “oma ajana”. Töötamine pakub naistele ainulaadse, objektiivselt legitiimse ja subjektiivselt soodsa põhjenduse tõrjumaks piiratud ajavahemikul pereliikmete nõudmiste laviini. (Jurczyk 1998, Pajumets 2007 kaudu)

Naiste töötamist väljaspool kodu on soouurijad ja feministliku taustaga teadlased sageli käsitlenud sugudevahelise võimuvõitluse instrumendina. Rahvusvahelises plaanis on naiste üha aktiivsemat sisenemist tööturule seletatud nende sooviga omada majanduslikku ja poliitilist võimu, mis puudub koduperenaistel. Traditsioonilise tööjaotusega naistele omistatavate rutiinsete ja lõputute koduste toimetuste ja valikute mõjud ühiskonnale ja riigile on kaudsed, avalduvad pika aja pärast ning siiski ei pruugita neid seostada koduperenaistega. Avalik sfäär, sealhulgas tööelu, võimaldab seevastu otsesemat osalust ühiskondlike otsuste langetamisel. Lisaks soovile omada ühiskonnas meestega võrdset juurdepääsu võimule ja otsustamisele on naiste töötamises nähtud võimu instrumenti partneritevahelistes suhetes. (Pahl, 1993; Potuchek, 1997; Gatrell, 2005, Pajumets 2007 kaudu) Majanduslik sõltumine meestest võib nõrgestada naiste häält läbirääkimistel pereasjade üle. Seegi võib osutada argumendiks tööellu astumise poolt. (Ibid.)

## Töö- ja pereelu ühitamine

Kirss, Karu, Turk ja Tarum (2013) lähtudes kolmandast Euroopa elukvaliteedi uuringust, mis viidi läbi aastatel 2011-2012, on toonud välja, et nii meestel kui naistel on rohkem probleeme töö- ja pereelu ühitamisel kui peres kasvavad ka lapsed. 15% lastega mehi kogesid probleeme, samal ajal kui lasteta peredes koges probleeme 11% meestest. Lastega naistest koges probleeme 17% vastanutest ning lasteta vastanutest 13%. Kui töö- ja pereelu ühitamine ehk tasulise töö ja perekondlike kohustuste korraldamine viisil, et mõlema eluvaldkonnaga seotud kohustused saaksid täidetud, on häiritud, siis järgneb sellele töö- ja pereelu konflikt ehk olukord, kus tasulise tööga seotud kohustused segavad perekondlike ja majapidamisalaste kohtuste täitmist või vastupidi. (Espenberg jt, 2013)

Greenhaus ja Beutell (1985) leidsid, et on kolm põhilist faktorit, mille korral esineb töö- ja pereelu rollide vahel konflikt: ühe rolli poolt nõutav pühendatav aeg teeb keeruliseks teise rolli poolt seatud nõudmiste täitmise; ühes rollis osalemisest põhjustatud pinget teeb keeruliseks teises rollis esitatud nõudmiste täitmise; ning ühe rolli poolt nõutud spetsiifiline käitumine teeb keeruliseks teise rolli nõudmiste täitmise. Seega jagavad Greenhaus ja Beutell töö- ja pereelu konfliktid kolme kategooriasse: ajast tulenevad, pingest tulenevad ja käitumuslikku laadi.

Kõik, mis mõjutab rollisiseselt isiku aega, pinget või käitumist, saab tekitada konflikti antud rolli ja mõne teise rolli vahel. Seejuures on rollidevaheline konflikt intensiivsem, kui nõudmiste täitmatajätmisega kaasnevad tugevad negatiivsed sanktsioonid. Negatiivseteks sanktsioonideks võivad olla pereliikmete või töökaaslaste suhtumise muutumine või ebameeldiv käitumine piiriületajaga, aga ka näiteks süütunne, mida piiriületaja ise tunneb. (Ibid.)

Töö- ja pereelu konflikti põhjustavad faktorid võivad mõjutada üksteist ka vastastikku: näiteks ajast ning pingest tulenevad konfliktid võivad omavahel seotud olla. Töökohapoolselt vastutusrikas positsioon ning suur töökoormus ja perekonnapoolselt suurt ajalist pühendumist nõudev roll (näiteks väikese lapse vanemana), võivad põhjustada nii pingest tulenevat konflikti kui ka ajapuudusest tulenevat konflikti. (Ibid.)

Olukorras, mis vastandab töö- ja pereelu toimimist, nähakse naiste puhul pigem taandumist tööelust ning keskendumist pereelule (Rosen ja Jerdee 1974 läbi Greenhaus ja Beutell 1985).

2013. aastal ilmunud vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüsi raport toob välja, et jättes kõrvale rahvuse, panustavad kodutöödele, see tähendab perekondlike kohustuste täitmise ja majapidamisse, selgelt enam aega naised. Kui naistel on perekonnale ja majapidamisele kuluv aeg peaaegu võrdne vabale ajale pühendatud ajaga, siis meestel on vaba aeg ligi kaks korda pikem kui perekonnale pühendatud aeg. Ühtlasi mõjutab laste olemasolu selgelt perekondlikele kohustustele pühendatavat aega ning seetõttu pühendavad naised päevas meestest enam kui tunni võrra rohkem aega perekondlikele kohustustele. (Espenberg jt, 2013)

Raportist selgub, et mida enam tajutakse endal olevat liiga suurt osa kodutöödest, seda enam tajutakse pere-tööelu konflikti. Kuna naised panustavad rohkem aega peresfääri, samal ajal kui mehed panustavad seda töösfääri, siis tunnetavad naised töö- ja pereelu konflikti tugevamalt. (Ibid.)

Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta analüüsi tulemustest lähtuvalt saab välja tuua, et lapse olemasolek muudab töö- ja pereelu ühitamise keerulisemaks. Lisaks võib ka abikaasa või elukaaslase olemasolu mõjutada seda, milline on inimese pereelu ning sellega kaasnevad kohustused. Konflikt on suurem neil, kellel on olemas elukaaslane või abikaasa, kuna abikaasa või elukaaslase olemasolu viitab aktiivsema perekonnaelu ja sageli ka laste olemasolule. Uuringu andmed ei võimaldanud väikese valimimahu tõttu analüüsida kas lastega, kuid elukaaslase või abikaasata inimeste ehk üksikvanemate töö- ja pereelu konflikt erineb kahe vanemaga perede omast. Samas saab uuringu tulemustest siiski järeldada, et abikaasa või elukaaslase puudumine ei tähenda töö- ja pereelu konflikti puudumist. (Karu, 2009)

Töö- ja pereelu ühitamise teemale on üha enam hakatud riikide tasandil tähelepanu pöörama, kuna on jõutud arusaamani, et tegu ei ole vaid inimeste isiklikku elu mõjutava probleemiga, vaid sellel on ka mõju ühiskonna tasandil (Karu, 2007). Ajapuudus ning töö- ja pereelu konflikt sunnib inimesi millestki loobuma ning tegema valikuid, millel on oma mõju näiteks sündimusele, naiste tööhõivele aga ka rahvastiku tervisele. (Ibid.)

Euroopa Komisjon on märkinud, et töö- ja pereelu ühitamise poliitika on peamine lahendus pikaajastele majanduslikele ja demograafilistele probleemidele. Töö- ja pereelu ühitamiseks sobivate tingimuste loomisele suunatud poliitika tulemuseks peaks lisaks töö edukamale kohandumisele perekohustustega olema ka töö- ja pereelu parem tasakaalustatus ja ka inimeste suurem rahulolu oma eluga. Välja on toodud, et töö- ja pereelu ühitamise poliitikates on kõige olulisem on soodustada peresisest hoolitsemiskohustuste ümberjaotamist meeste ja naiste vahel. („Euroopa elukvaliteedi...2007“)

## **Töoga seotud tegurid**

### **Paindlikud töövormid**

Paindlikud töövormid on üheks meetmeks, mis aitab inimestel töö- ja pereelu vahelist konflikti lahendada. Varasemad traditsioonilised soorollid, mille järgi naine hoolitseb kodu ja laste eest ning mees teenib elatist on olulisel määral muutunud kõigis Euroopa riikides. Vaatamata sellele, et võrdsed võimalused kõigis eluvaldkondades on kaasaegse ühiskonna väärtuseks ning naiste tööhõive on normaalne nähtus, peetakse naise emarolli endiselt tähtsamaks kui tema rolli töötajana, mistõttu naised kohandavad oma tööd koduste kohustustega oluliselt enam kui mehed. („Euroopa elukvaliteedi...2007“)

Paljud varasemad uuringud on näidanud, et inimeste tööalane käitumine muutub pärast laste saamist igal pool, aga Eestis on sellel inimeste tööhõivele eriti märkimisväärne mõju. Eesti puhul on mujal Euroopas tavapärased paindlikud töövormid pigem haruldased, mis võib olla ka põhjus, miks naiste puhul tööhõive pärast laste saamist märgatavalt langeb. (Anspal ja Karu, 2007)

Töö- ja pereelu ühitamine on oluline nii töötaja kui ka ettevõtja jaoks, sest nii juhust kui töötajast sõltub ettevõtte käekäik ja edu. Töö- ja pereelu vahelist tasakaalu on võimalik saavutada ainult siis, kui töökohal aktsepteeritakse töötaja vajadusi täita oma perekonnaga seonduvaid kohustusi. Aidates töötajatel saavutada tasakaalu töökohustuste ja pereelu

vajaduste vahel, saab tööandja vastutaks pühendunud ja efektiivsed töötajad. („Euroopa elukvaliteedi...2007“)

Paindlikuks töövormiks nimetatakse igasugust töökorraldust, mis erineb tavapärasest regulaarsest (viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas, kindlas töökohas tehtavast) tööst. Samuti võib töö olla paindlik oma sisult ja tööülesannetelt. Leidub erinevaid paindlikke töövormide klassifikatsioone ja liigitusi: ajapaindlikkus; kohapaindlikkus; lepinguline paindlikkus; funktsionaalne paindlikkus. Ajapaindlikkus hõlmab tavapärasest lühemaid tööpäevi, erinevaid töötamise aegu ja määratlemata tööaega. Tavaliselt peetakse ajapaindlikeks töövormideks osaajaga, õhtuti, öösiti ja nädalavahetusel töötamist, määramata tööaja ja vahetustega töötamist. Samuti tähendab ajapaindlikkus võimalust kohandada tavapärasest tööaega vastavalt töötaja vajadusele, näiteks hiljem tööle tulemist, varem lahkumist. See tähendab, et traditsioonilise tööajaga töökoht võib samuti võimaldada ajapaindlikkust. Kohapaindlikkus tähendab töötamist väljaspool tavapärasest töökohta või kontorit. Siinkohal eristatakse peamiselt kaugtööd ja kodutööd. Kaugtöö tähendab töötamist töökohast eemal telekommunikatsiooni vahendite (arvuti, internet, telefon jms) abil. Kaugtöö ja kodutöö võivad olla pidevaks töökorralduseks, kuid võivad olla ka ajutised. Lepinguline paindlikkus: tähtajalised lepingud, renditöö lepingud, töötamine võlaõigusliku lepingu alusel, füüsilisest isikust ettevõtjad jms. Funktsionaalne paindlikkus: tähendab mitmekesiseid ja muutuvaid tööülesandeid. See tähendab tööülesannete muutumist, töö tegemise kiiruse muutumist, tööülesannete roteerimist töötajate vahel. (Karu, 2007)

Ajapaindlikkus, kohapaindlikkus ja funktsionaalne paindlikkus on nii-öelda töökohasisene paindlikkus, mis mõjutab inimesi juba konkreetsel töökohal töötades. Lepinguline paindlikkus on töökohaväline paindlikkus, mis puudutab töötajate tööle võtmist ning vallandamist, aga ka seda, kas rakendatakse üldse töösuhte või võlaõigussuhte põhimõtteid ning on suures ulatuses reguleeritud õigusaktidega. (Ibid.)

Osaajaga töötamise võimaldamine on Eestis tööandja ning töötaja vahelise kokkuleppe küsimus, tööandjal puudub kohustus selle võimaldamiseks (Pall, 2005). Euroopa sotsiaaluuringute andmetel kasutab Eestis kodus töötamise võimalust u 10% töötajatest, väikelastega naistöötajatest u 7%. Kaugtööd teeb 5% töötajatest ja väikelastega naistöötajatest

3,8%. Osaajaga töötab 9% töötajatest, kellest 34% osaajaga töötajatest on mehed, 66% naised. Töötavatest väikeste lastega naistest 7,4% töötas 2004. aastal osaajaga, lasteta naistest 13,6%. 17% Eesti naistest on töötanud osaajaga, et hoolitseda laste eest. (Anspal, 2006)

### **Emade madalam staatus töökohal**

Arvukad uuringud on tõestanud, et naistel, kes on emad, on väiksemad eduvõimalused tööturul. (Correll, Benard ja Paik, 2008). Sotsiaalpsühholoogilised teooriad püüavad seletada põhjusi, miks emad on tööturul teistega võrreldes halvemas olukorras.

### **Staatuskarakteristikute teooria**

Diskrimineerimise põhjuseid mõtestavad lahti teooriad, mille järgi omistatakse ühiskonnas näiteks teatud tunnuse ühe kategooria inimestele rohkem kompetentsi ja väärtust kui tunnuse mõnele muule kategooriale. Antud staatuskarakteristikute teooria (*Status Characteristics Theory*) kohaselt on mehed naistest kõrgemalt väärtustatud. (Delameter, 2003 Correll, Benard ja Paik, 2008 kaudu). Erineva staatusega gruppidele omistatakse erinevaid ootusi ülesannete täitmise osas. Kõrgema staatusega grupi liikmete saavutusi hinnatakse ka siis subjektiivselt kõrgemaks kui need on objektiivselt samaväärsed madalama staatusgrupi esindajatega. Tulenevalt antud teooriast liigitatakse ka emasid madalama staatusgrupi esindajateks. Emasid tajutakse vähem kompetentsetena võrreldes isade ja lasteta naistega. Ootused ideaalsele tööliselisele ja ideaalsele emale lähevad lahku. Ideaalselt tööliselt oodatakse jäägitut pühendumust tööle, ent ideaalselt emalt pühendumust oma lastele. Emade rolli võiksid antud teooria raames täita ka mehed, sest ei hinnata mitte laste hooldaja sugu, vaid fakti, et hooldaja tähelepanu ei ole keskendunud vaid tööle. (Correll, Benard ja Paik, 2008)

## **Stereotüübid**

Ka stereotüüpidest lähtuvalt hinnatakse mõningaid ühiskonna gruppe kompetentsemateks kui teisi. Näiteks kategoriseeritakse naisi kas koduperenaisteks, keda peetakse soojadeks, ent ebakompetentseteks või vastandlike omadustega karjäärinaisteks. Lähtuvalt teooriast peavad naised nägema vaeva, et seda stereotüüpi murda. (Correll, Benard ja Paik, 2008) Naiste stereotüübile on omastatud omadussõnad nagu soe, hoolitsev, ühiskondlik (Heilman ja Okimoto, 2008 Correll, Benard ja Paik, 2008 kaudu). Meestele sobilikud tööd nõuavad aga stereotüübist lähtuvalt kedagi, kes on konkuretsi armastav ja kindlameelne. Isikuomaduste mittedobivus jätab teooria kohaselt kõrgemini tasustatud tööd naistele kättesaamatuks. Kuna emadele omistatakse veelgi tugevamalt kõiki naistele omaseid stereotüüpeid iseloomujooni, siis nähakse emasid kehvade kandidaatidena stereotüüpsetele meeste töödele. (Ibid.)

## **Muutuvad standardid**

Muutuvate standardite (*Shifting Standards*) (Biernat ja Fuegen, 2001) kohaselt on emad kahekordselt ebasoodsas olukorras, sest sool põhinev stereotüüp takistab karjääriedu tööl ning kõrgemad ootused emale kui lapsevanemale muudavad keeruliseks saavutamaks „parema” lapsevanema tiitli. Sageli võrdlevad emad oma abikaasade panust lastega tegelemisel üldisemalt teiste meeste panusega, ent jätvavad võrdlemata teiste isade ja emade panused, avaldades seeläbi panusele suuremat kiitust (ibid.).

## **Normatiivne diskrimineerimine**

Correll ja Benard (2010) lähtuvad stereotüüpteooriast, mis kirjeldab inimesi läbi kahe dimensiooni, kompetentsi ja soojuse. Autorid tõestavad enda artiklis normatiivse diskrimineerimise (*Normative Discrimination*) teooriat, mis väljendab emadele osaks saavat kahekordset diskrimineerimist. Isegi kui emad ületavad stereotüüpteooriast tulenevad eelarvamused ning jõuavad ametikohale, mida peetakse eelkõige mehele sobilikuks töökohaks, kannatavad nad diskrimineerimise all, mis langeb neile osaks tööandjate poolt.

Diskrimineerimise põhjuseks on stereotüübi murdmine, millega ema võib end näidata kindlameelse ja domineerivana. Eelmainitud iseloomujooned ei lase emasid tajuda kui malbeid ja soojasid inimesi, vaid kui isekaid ja külmi töötajaid. Kui emad täidavad kriteeriumid, mida neilt ei oodata, ent ei vasta stereotüübile, mida neilt oodatakse, siis võib kannatada emade sissetulek. (Ibid.) Uuringutest selgub, et eelkõige naissoost tööandajad maksavad kõrgemat palka samaväärselt tublidele töötajatele, kes pole emad, kui neile, kes on. Uuringud viitavad, et sellise käitumise põhjuseks on hirm mitte saavutada samaväärset edu, mida võrdluse all olev sarnane inimene on saavutanud (Parks-Stamm, Heilman ja Hearn, 2008 Benard ja Correll, 2010 kaudu). Veel ühe uuringu tulemustest on võimalik järeldada, et emasid, kes töötavad poole kohaga peetakse siiski emalikemateks kui neid, kes töötavad täistööajaga. Täistööajaga isadele negatiivset hinnangut nende isadusele ei antud (Etaugh ja Folger, 1998 Benard ja Correll, 2010 kaudu). Isadust ja täistööajaga töötamist peetakse mehe puhul normaalseks ja seepärast ei mõjuta see ka mehe võimekust olla hoolitsev isa (Townsend, 2002 Benard ja Correll, 2010 kaudu). Veelgi enam, olles edukas nii tööturul ning samal ajal kanda isarolli muudab mehe teiste silmis lahkemaks ning väljendusrikkamaks, ent siiski maskuliinseks- „uueks isaks“ (Coltrane ja Adams, 2008 Benard ja Correll, 2010 kaudu). Ühendades täistööaja ning isarolli hindab ühiskond neid mehi küpsemateks ja stabiilsemateks ning näeb tööalaselt juhirollides (Coltrane, 2004 Benard ja Correll, 2010 kaudu).

## **Uurimisprobleemi püstitus, uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused**

Eelnevatele uuringutele tuginedes võib öelda, et emade tööturule tagasi tulemist mõjutavad riiklikud tegurid, isikliku motivatsiooniga seotud sisemised tegurid ning töövormiga seotud tegurid. Antud töö eesmärk on uurida milliseid tegureid tajuvad peale lapsepuhkust tööturule naasnud emad toetavate ning takistavatena.

Eelnevale toetudes sean oma uurimustöö ülesandeks leida vastuseid järgnevale uurimisküsimusele: millised tegurid aitavad ja millised takistavad emadel peale lapsepuhkust tööle naasta?

## **II peatükk : metodoloogiline lähtekoht**

Kuna töö eesmärgiks on teada saada emade tööle taasintegreerumise kogemusi, kasutan uurimismeetodina kvalitatiivset lähenemisviisi. Kvalitatiivse meetodi eeliseks on paindlikkus, mis kogemuste uurimisel väga oluline on. Kuna uuringus osalenute taustad on erinevad ja igaühe kogemused samuti, on keeruline ette aimata saadavat infot. Kvalitatiivne uuring on suunatud inimeste kogemuste, arusaamade ja tõlgenduste mõistmisele ning viiakse seepärast läbi uuritava loomulikus keskkonnas. (Laherand, 2008)

Kvalitatiivne uuring võimaldab kirjeldada ja tõlgendada inimeste isikliku ja sotsiaalset kogemust, ei soovita kontrollida eelnevalt püstitatud hüpoteeside paikapidavust suure valimi kaudu (Smith, 2006).

### **Andmekogumismeetod**

Käesoleva töö andmekogumismeetodiks on poolstruktureeritud intervjuud.

Poolstruktureeritud intervjuu käigus vesteldakse intervjuueeritavatega etteantud teemal, võimaldades intervjuueeritavatel jagada oma kogemusi, tundeid, teadmisi ja hinnanguid antud teema piires. Poolstruktureeritud intervjuu ülesehituse fikseerimiseks koostatakse intervjuu kava, kuid küsimuste sõnastus ja nende esitamise järjekord on intervjuu läbiviimisel vabalt varieeruv (Berger, 2000). Intervjuu kavas defineeritakse esmalt intervjuu põhiküsimused ning erinevatele uurimisaspektidele vastavad küsimused defineeritakse alateemadena iga valdkonna lõikes. Teemade kohta esitatakse intervjuu käigus lisaküsimusi, mis võimaldavad jälgida, et kõik teemas huvipakkuvad aspektid kaetud saaksid. Lisaküsimused võimaldavad intervjuueerijal esitada täpsustavaid küsimusi, kui intervjuueeritava antavad vastused on liiga pealiskaudsed. See tagab intervjuu käigus saadava informatsiooni arusaadavuse ning detailsuse (Berger, 2000).

## Uurimuses osalejad

Tegemist on eesmärgipärase valimiga, mille puhul lähtusin kriteeriumist, et uuringus osaleja on naine, kes peale lapse sündi on suundunud tagasi tööturule. Valimit kitsendasin vaid nii palju, et keskendusin emadele, kes on suundunud tööturule ajavahemikus 2011-2014 aastal. Seda eelkõige seetõttu, et eeldasin kogetu värskest. Kokku küsitlesin kuut ema.

Piret (29) jätkas samal ametikohal 3 kuud peale lapse sündi. Projektijuht. Kõrgharidus. Enne lapse sündi töökohas töötanud 3 aastat.

Mai (37) jätkas samas ettevõttes, ent teisel ametikohal 1 aasta ja 8 kuud peale lapse sündi. Telefonioperaator. Keskkharidus. Enne esimese lapse sündi töökohas töötanud mõned kuud. Sai kaks last järjest ilma vahepealse tööle naasemiseta.

Miina (27) jätkas samal ametikohal 1 aasta ja 6 kuud peale lapse sündi. Õpetaja. Kõrgharidus. Enne lapse sündi töökohas töötanud 1 aasta.

Sille (37) alustas tööd uues ettevõttes 2 aastat ja 3 kuud peale lapse sündi. Raamatupidaja. Rakenduskõrgharidus.

Andra (33) jätkas samal ametikohal 9 kuud peale lapse sündi. Riigiametnik. Kõrgharidus. Enne lapse sündi töökohas töötanud 3 aastat.

Liisa (32) jätkas samal ametikohal 1 aasta ja 5 kuud peale lapse sündi. Riigiametnik. Kõrgharidus. Enne lapse sündi töökohas töötanud 4 aastat.

## Uurimuse käik

Kriteeriumitele vastavad emad leidsin isiklike kontaktide kaudu. Ma küll tundsin põgusalt kahte intervjueeritavat, ent varasemalt pole me antud teemal vestelnud, seega puudus mul igasugune eelnev teadmine seoses võimalike esilekerkivate teemadega. Kuna selgus, et kõik

emad, kellega ühendust võtsin, ei sobinud minupoolse püstitatud põhilise kriteeriumiga, tööle taasintegreerumise aeg ei olnud täidetud, siis kõikide kontaktidega enesetuvustusest kaugemale ei jõutud. Ühtlasi üritasin kaasata valimisse võimalikult erineva taustaga inimesi. Sarnasuste tõttu välistasin nii mõnegi intervjuu.

Kaks intervjuud viisin läbi 30. aprillil, kolm 5. mail ning viimane intervjuu toimus 6. mail. Intervjuude pikkus oli vahemikus 15-35 minutit. Viis intervjuud viisin läbi osalejate töökohtades ning ühe intervjuueeritavaga kohtusime kohvikus. Kuigi olin murelik, et osalejad ei tunne end töökohas vesteldes mugavalt ning see võib mõjutada intervjuude kvaliteeti, siis õnneks see paika ei pidanud. Minu hinnangul olid intervjuueeritavad avatud ning see peegeldus ka meie vestluses. Esimese intervjuu läbiviimisel olin ärevuses ning ebakindel, mistõttu ei küsinud ka väga täiendavaid küsimusi, ent õnneks osutus vestluspartner heaks intervjuueeritavaks ning avaldas enda mõtteid sel määral, et lisaküsimusteks polnudki vajadust. Järgnevate intervjuude puhul olin julgem ning vajadusel küsisin küsimusi lisaks. Kuigi intervjuueeritavatel tähelepanuväärseid kõrvalekaldeid põhiteemast ei olnud, siis lisaküsimused olid eelkõige suunava loomuga. Kuna tunnetasin enda reaktsioonide olulisust intervjuu kulgemisel, siis soovisin intervjuueeritava mõtteid mitte segada ning pigem olla aktiivne kuulaja.

## **Uurimuse eetiline aspekt**

Pöördudes võimalike intervjuueeritavate poole, tutvustasin uuringu tausta ning olles saanud nõusoleku osalemiseks, selgitasin ka intervjuu läbiviimise protseduuri. Eraldi rõhutasin uurimuses osalejatele anonüümsust ja konfidentsiaalsust. Kõikidelt osalejatelt sain suusõnalise nõusoleku intervjuude läbiviimiseks. Intervjuueeritavate nimed on asendatud pseudonüümidega ning elukoht on jäetud mainimata.

## **Analüüsimeetod**

Kogutud materjali analüüsimiseks kasutan suunatud sisuanalüüsi meetodit, kus andmete lihtsustamiseks on loodud temaatilised grupid teksti edasiseks kodeerimiseks. Suunatud sisuanalüüsi eesmärgiks on kinnitada või edasi arendada teoreetilist raamistikku. Olemasolev teooria või senised uurimused aitavad teha oletusi huvipakkuvate muutujate ja nendevaheliste suhete kohta. (Laherand, 2008)

Peale transkriptsiooni ja kodeerimist viisin omavahel sobivad teemad ühise põhikategooria alla ning seejärel lõin alakategooriad. Analüüsi sisu ilmestamiseks ja täpsustamiseks kasutan lõike intervjuudest. Välja jäetud tekstiosade tähiseks on /.../. Emade intervjuulõigud on esitatud muutmata kujul.

### **III peatükk : analüüs ja arutelu**

Analüüsi aluseks on intervjuude käigus kogutud andmed ning analüüs lähtub uuringu alguses püstitatud uurimisküsimusest. Analüüsis toon välja millised olid emade tööle naasemise kogemused ning seejärel pöoran tähelepanu teguritele, mida emad tajusid tööle naasemisel toetavate ja raskendavatena.

#### **Emade kohanemist mõjutavad asjaolud**

##### **Tööle mineku aja ja olukorra kirjeldus**

Piret jätkas samal ametikohal 3 kuud peale lapse sünni, kuna nii oli peres varasemalt kokku lepitud. Siiski pidi lõplik otsus naasemise aja kohta olenema lapse iseloomust. Piret ise soovis tööle naasta, ent vähem oluline polnud ka abikaasa toetus. Piret nentis, et naasemise põhjuseks oli soov mitte teha karjääri pikemat auku.

Mai jätkas samas ettevõttes, ent teisel ametikohal 1 aasta ja 8 kuud peale lapse sünni. Naasemise põhjustena tõi Mai välja konkreetselt ühe- vanemahüvitise lõppedes oli tal plaan naasta tööle. Nii ka läks.

Miina jätkas samal ametikohal 1 aasta ja 6 kuud peale lapse sünni, kuna oli plaaninud, et naaseb tööle peale vanemahüvitise laekumise lõppu.

Sille alustas tööd uues ettevõttes 2 aastat ja 3 kuud peale lapse sünni, kuna leidis, et ei soovi naasta enda vana tööandja juurde. Ta tundis, et kuna ettevõttes olid vahetunud pea pooled endistest töötajatest, siis ka tema ei tunneks end naastes mugavalt. Põhjuseks mainis ka ära, et ei olnud ettevõtte juhi talendi austaja. Kuna Sille abikaasa oli ametlik vanemahüvitise saaja ning rahalist muret perekonnal ei olnud, siis oli Sillel võimalus lapsega kodus olla. Kuigi enda sõnul oli see aeg väga vajalik nii talle kui lapsele, siis tundis ta ühel hetkel, et sooviks

elavamat sotsiaalelu ning igatses ka tööl käimise rutiini. Uurides töökuulutusi läbis ta kaks konkurssi enne kui tööle sai asuda.

Andra jätkas samal ametikohal 9 kuud peale lapse sünni. Ta soovis küll lapsega kodus olla, ent siiski võimalikult kiiresti ka tööle naasta. Andra asemele ei palgatud asendajat, kuna Andra oli teavitanud ülemust, et kavatses lapsega kodus olla alla aasta. Andra elukaaslane lapsega koju jääda ei saanud, ent kuna laps oli veel väike, siis tuli paluda Andra ema, kes aitaks last hoida. Sõimerühma peale pere ei mõelnud, kuna laps oli veel liiga väike. Andra tunnistas, et kuigi ta ei muretsenud töökoha kaotamise pärast, siis soovis ta hoida nii-öelda kätt pulsil, kuidas töökohas asjad lähevad. Enda peamiseks tööle naasemise põhjuseks peabki Andra huvi enda töö vastu.

Liisa jätkas samal ametikohal 1 aasta ja 5 kuud peale lapse sünni. Tema sõnul oli nende peres kokku räägitud, et tema jääb lapsega vanemahüvitise lõpuni koju. Kuna lapsele saadi toredas sõimerühmas koht, siis naases Liisa tööle lausa 1 kuu oodatust varem.

### **Sisemised tegurid**

Uuringust ilmnis, et emade enesetunne taas tööle asudes oli hea. Enamjaolt emad ootasid tööle naasemist, kirjeldades seda kui äärmiselt värskendavat ning põnevat aega. Kuigi kõige enam naasesid emad tööle praktilise põhjendusega, et vanemahüvitise laekumine lõppes, siis selle kõrval mitte vähem oluline oli enesearenduse vajadus ning soov taas tunda end väärtuslikuna ka väljaspool kodu. Oodati suhtlemist kolleegidega ning toodi välja, et kuulumistunne kollektiivi on töötajale väga tähtis. Vähemalt kolme ema näitel saab öelda, et lisaks emarollile on naistele väga oluline ka eneseteostus. Meenutati, kuidas veel lapsega kodus olles, elevusega oodati taas tööga tegelemist ning enese kurssi viimist äraoleku ajal toimunud muudatustega. Nägin intervjuueritavates Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991) välja toodud uuendajate rolli, kuna kõik emad tundusid ambitsioonikad inimesed, kelle puhul ei saa rääkida soovist valida ametialase ja abielukarjääri vahel.

Uut infot sooviti omandada võimalikult kiiresti, ent kuna lapse näol oli tegemist uudse lisakohustusega, siis ei saanud järgida varasemalt sisse kujunenud rutiini. Tuli arvestada

ettearvamatute tööpäeva katkestustega ning samuti mainiti ära, et kodused kohustused, näiteks söögitegemise ja koristamise näol, ei tundunud enam nii prioriteetsed kui varem. Kogutud info põhjal võib järeldada, et intervjuueeritud emad tundsid tööle naasemisest rõõmu, ent tööeluga taas kohanemine ning tööl käimisega kaasnev ajakulu ning vastutus põhjustas koduses elus rohkem pingelisi olukordi. Ebameeldivaid enesesüüdistusi lapsevanemluse ja töö ühendamisel toetab Biernat ja Fuegen (2011) muutuvate standardite teooria, mille kohaselt on emad kahekordselt ebasoodsas olukorras, sest sool põhinev stereotüüp takistab karjääriedu tööl ning kõrgemad ootused emale kui lapsevanemale muudavad keeruliseks saavutamaks „parema” lapsevanema tiitli. Emad puutusid kokku ka ebakindluse ning muretsemisega lapse heaolu pärast. Eriti olulise murekohana tuli see välja ema jutust, kes kasvas last üksinda.

Antud uuring ei toetanud staatusteooriat, mis näeb ette, et emasid tajutakse vähem kompetentsetena võrreldes isade ja lasteta naistega. Intervjuueeritavate kogemuste põhjal võib teha järelduse, et töökaaslased ja tööandjad ei suhtu tööle naasunud emasse mitte kuidagi halvemini kui teistesse töötajatesse. Küll aga võib välja tuua kaks vastanduvat suhtumist. Esmalt, et tööandja ei tunne töötaja isikliku elu vastu huvi ning sellele vastanduv positiivne ning tähelepanelik hoiak tööandja poolt. See väljendus näiteks abi pakkumises seoses tööalaste ülesannetega. Emadus mõjus kolleegidele ka liitvalt, sest laste teemalised vestlused andsid tõuke üksteisega paremini tuttavaks saada. Need emad, kes vastasid, et töökaaslased ja tööandja ei tundnud nende isikliku elu vastu huvi, ei väljendanud aga, et nad oleksid end seepärast tööl halvemini tundnud. Ei olnud negatiivset suhtumist või diskrimineerimist. Laste käekäigu vastu tunti huvi, ent sellele ei pööratud liigselt tähelepanu. Intervjuudest järeldatuna oli neutraalsus ka emade enda eelistus. Ei soovitud liigset tähelepanu, ent siiski loodeti, et vajadusel tulevad tööandjad ja kolleegid emade soovidele vastu.

Piret tunnistas, et kuna tööle naasemine toimus kuidagi nii kiiresti, siis polnudki tal aega analüüsida, et kuidas ja kas ta mõtteviis oli muutunud. Nüüd juba umbes 1,5 aastat hiljem ja tagasi mõeldes, tõi ta välja, et kuna tal olid tööpäevad üsna hästi kodu ja töö vahel ära jagatud, siis olid tal töö tegemiseks ette nähtud kindlad tunnid, mis sundisid teda olema konkreetsel ajal maksimaalselt efektiivne. Emotsionaalselt ei tundnud Piret ennast tööle tulles mitte kuidagi eriliselt, ent tunnistas, et oli ära ka väga lühikest aega.

*./.../ Ega mul endal nagu ei olnudki väga midagi, aga teised ikka uurisid, et kas kahju ei ole või/.../*

Mai tundis end tööle naastes hästi. Ta oli arvestanud kindla tähtaja kukkudes uuesti tööle minemisega. Kuna ta teadis, et talle on töökoht alles, ent ta peab tööülesannete muutumise tõttu läbima lühikese kordusõppe ja sooritama testi, siis tundis ta sellepärast kerget ärevust, ent üldiselt oli tal väga hea meel jälle end nii-öelda tuulutada ja midagi uut õppida. Ta ei muretsenud lapse heaolu pärast, kuna päevasel ajal oli laps sõimerühmas ning vajadusel, näiteks haiguse korral, said lapsega koju jääda ka teised pereliikmed.

Miina tundis end tööle naastes alguses veidi ebakindlalt, kuna muretses pidevalt lapse heaolu pärast. Miina ei ela lapse isaga koos ning isa ei mängi lapse elus ka mingit olulisemat rolli. Tema abile loota ei saanud. Miina vanemad elavad teises linnas, seega ka nendelt polnud abi loota. Olgugi, et tal on vanematega hea suhe, siis kiireloomulistemates olukordades pidi ta ise hakkama saama. Laps käis küll töökoha lähedal asuvas lasteaias, ent pingeid tekitasid just olukorrad, mil laps oli tõbine, sest siis pidi Miina end töölt vabaks võtma. Jättes kõrvale mured lapsehoiu pärast, siis üldiselt tundis Miina end töökeskonnas hästi. Tore oli vanu kolleege kohata ning tunda kuhugi kuulumise tunnet.

*/.../ Kui lapsel kõik hästi oli tervisega, siis ma nagu liialt päeva jooksul ei mõelnud talle, aga see ju on nii, et kui külmetus või midagi muud, siis muretsed juuksed halliks/.../*

Sille alustas tööd täiesti uues kollektiivis. Ta ise hindas kohanemist meeldivaks. Olgugi, et kõik oli uus- keskkond, inimesed, isegi töö tegemist tuli veidikene meelde tuletada, siis ta ei näinud kohanemises probleeme. Ta rõhutas, et oleks tundnud ennast kindlasti ebamugavamalt naastes vanasse kollektiivi.

*/.../ Uus algus oli, jah. No ega ma ei oleks tahtnud tagasi minna ka, sest seal ei oleks sobinud, et mul laps on/.../*

Andra tundis end tööle naastes tõeliselt hästi. Ta meenutas, et oli väga tore taas tööellu sukelduda. Ta mainis ka ära, et taas tööle minemine justkui tõstis ta enesehinnangut. Lapse pärast Andra muretsema ei pidanud, kuna tema ema hoidis last. Siiski nentis ta, et esimese poole aasta jooksul tuli ikka ette, et ta läks varem töölt koju või mängis enda tegemisi natukene ümber, et saaks hiljem tööle minna. Seda siis juhul kui laps oli tõbine või lihtsalt tujust ära.

*/.../ Ma mäletan kui õhinas ma ikka olin! Ootasin tõesti!/.../*

Liisa on hea näide rollikonflikti läbielajast, kuna süüdistas ennast lapse üksi jätmises ning seda eelkõige tööle naasmise kiirete aegade tõttu. Ta rääkis, et tööle naasmine oli tema jaoks emotsionaalselt raske. Ta ei olekski osanud oodata, et see nii raske on. Kuigi leiti väga tore sõimerühm ning ta teadis, et laps on hea hoole all, siis ikkagi kippusid päeva jooksul nukrad mõtted pähe. Enda sõnul tundis ta lapse ees süümepiinu. Seda eelkõige esimesel kahel kuul peale tööle tagasi minemist. Iseenesest tööle tagasi minemine ja töö tegemine talle muret ei valmistanud. Muidugi tuli end hetkeseisuga kurssi viia, ent see mõjus kuidagi värskendavalt. Mingit uut infot omastada. Õhtu lõpuks oli ta küll tavaliselt nii väsinud, et oleks võinud enda sõnul püstijalu magama jääda, aga õnneks selline sisseelamise periood ei kestnud kaua.

*/.../ Ma tundsin end hästi, aga nüüd kui tagasi mõtlen, siis ikka imestan, et kõike jõudsin, sest noh, ega vähe teha ei olnud/.../*

### **Tööandja ja kolleegide suhtumine**

Piret tundis, et kolleegid ei suhtunud temasse kuidagi teisiti kui varem. Loomulikult nad teadsid, et Piretil on nüüd ka tähtsaid tööväliseid kohustusi, aga halvemini ega paremini keegi küll suhtuma ei hakanud.

*/.../ Ma ei tea kas see on nüüd hea või halb, aga minu tööandja pole küll kunagi minu isikliku elu vastu huvi tundnud. Kuna ma olin otsustanud, et tulen tagasi siis ta suhtus minusse nagu igasse teise töötajasse/.../*

Mõnel korral on laps ka tööl kaasas käinud ning näiteks koosoleku ajal mööda lauda ringi roomanud. Keegi ei ole halvustavaid kommentaare teinud ega kuidagi muud moodi enda arvamust väljendanud. Kuna amet eeldab paar korda aastas ka hilisõhtuseid töötunde, siis nendest Piret siiski alguses loobus. Ju töökaaslased siiski mõistsid, miks ta neil ei osalenud.

Mai leidis, et tema töökohas on vägagi tavaline, et üks ema naaseb peale lapsepuhkust tööle. Kuna tal oli kõik lapsega seotu kellaaja pealt ära korraldatud ning ta oli tööandjaga enda vajadused läbi arutanud, siis ei tekkinud tal mingeid probleeme. Töökaaslased olid äärmiselt toetavad ning üleüldiselt peab Mai ettevõtet väga peresõbralikuks. Toimuvad erinevad töötajate lastele suunatud konkursid ning firma pidudel peetakse ka lapsi alati meeles.

Miina ei tundnud, et tööle naastes kolleegid temasse kuidagi teistmoodi oleksid suhtunud. Kui mingi muutus oli, siis pigem oli see positiivne. Talle tundus, et varasemast rohkem pöörati tähelepanu tema vajadustele ning tema üllatuseks pakuti isegi abi mõningaste tööülesannete tegemisel.

Kuna Sille asus peale lapsega kodus olekut tööle uues kollektiivis, siis oli tal raske kommenteerida, et kas suhtumine temasse oleks olnud teine, kui ta ei oleks ema. Siiski ei oleks ta ette kujutanud teistsugust vastuvõttu uue töötajana. Tööle asudes rääkisid nad ülemusega ka lapsest ning Sillel oli võimalus enda vajadustest märku anda.

*/.../Igati ikka uuriti jah, et kuidas mis olukorras toimib ja no öeldi ikka kohe, et kui peab jooksuma, siis peab/.../*

Andra tundis, et üldiselt ei muutunud töökeskkonnas seoses lapse saamisega midagi ning temasse ei suhtunud varasemaga võrreldes kuidagi teistmoodi. Isegi kui ta tuli mõnel päeval hiljem tööle või läks varem ära, siis vähemalt temale ei tulnud keegi ütleva, et see probleem oleks. Ta tõi välja, et ka töökaaslaste seas on emasid ning et laste tõttu on nad ehk isegi rohkem tutvunud kui muidu töö tarvis vajalik oleks.

Liisa sõnul tema kolleegide suhtumises mingeid muutusi ei tundnud. Loomulikult küsiti lapse kohta, aga üldiselt oli naasedes kontor täpselt samasugune kui lapsehoolduspuhkusele minnes. Seda ka suhtumises temasse.

## **Erinevate tegurite mõju tööle naasmisele**

Töö uurimisküsimus oli püstitatud selgitamiseks välja emade arvates kõige toetavamaid ning takistavamaid tegureid tööle naasemisel. Intervjuudest ilmnes, et kõige suurema tõuke ja julgustuse annab emadele perekonna toetuse olemasolu, teise olulise tegurina kerkis esile lastehoiukoha garanteeritus ning kindlat rolli mängib ka vanemahüvitise laekumine.

## Perekonna toetus

Perekonna toetust hindasid intervjueeritavad tähtsaimaks teguriks tööle naasemisel. Vähemal või rohkemal määral tundsid toetust kõik intervjueeritavad. Perekondliku toetuse all peeti silmas mitte ainult verbaalset heakskiitu, vaid ka tegusid, mis väljendaksid emadele füüsiliselt, et partner panustab kodustesse töödesse ja lapsehoidu sarnaselt lapse emaga. Intervjueeritud emade enamik tõi välja, et suusõnaline heakskiit oli põhiline, mis neile osaks sai. Näiteks ütles Piret, et abikaasa oli küll toetav tööle tagasi minemise teemadel, oli isegi tema olnud see, kes selle variandi välja pakkus, ent jutust koorus, et naastes tagasi tööle on naisel vähe abi sellest kui mees toetab vaid sõnadega. Tuge ja abi pakkumist võiks olla ka üleüldistes kodustes tegemistes.

*/.../ Ei noh, sellesmõttes, et, noh, kuidas ma ütlen, ma ei saa öelda, et nagu igati toetav, sest seda toetust, see toetus nagu ei ole ainult, ainult see, et nii tore, et sa lähed ja, jah ma korra nädalas hoian siis ise last pool päeva, et see toetus võiks nagu olla suurem kõige muu arvelt mida lisaks veel kodus tegema peab muul ajal, aga, aga noh, see ei oleks jah mõeldav et mul oleks selline partner, kes arvab, et naise koht on kodus istuda ja tema toob leiva lauale ja no, ma ei tea, see on ikkagi kinni mitmes inimeses. Meile oli see loogiline ja normaalne variant /.../.*

Lisaks perekonna toetusele toodi välja, et oluline roll on tugivõrgustikul üldisemalt. Tugivõrgustik ei pea moodustuma ainult pereliikmetest. Sinna võivad kuuluda ka usaldusväärsed sõbrad, kes saavad vajadusel abiks olla. Eriti hästi ilmestab tugivõrgustiku kasutamist Miina hakkama saamine peale tööle naasmist. Kuna Miina vanemad elavad teises linnas ning lapse isa lapse kasvatamisel ei osale, siis arvas ta sellest nii: */.../ jaah...muidugi ma mõtlen, et kui, kui mu vanemad oleksid siin, siis noh...oleks ju poole vähem muret...aga tegelikult ei ole üldse hullu. Saan ju abi paluda ka sõbrannadelt, et noh, kui vaja on, siis nad ikka aitavad/.../.*

Võib välja tuua, et kindlamalt tundsid end emad, kes olid abielus või elasid elukaaslasega koos. Kuigi kõik partnerid elasid ning töötasid Eestis ja pikemaid eemalolekuid perest ette ei tulnud, siis tuli intervjuudest välja, et probleemiks on siiski isade vähene kodus viibimine ning pereellu panustamine. Põhjusena toodi välja tööl viibimine. Meeste soovi töötada võib näiteks selgitada kinnistunud soorollidega, mille tõttu peetakse suurema palga teenimist

meeste ülesandeks ning lastega kodus olemist naiste esmaseks rolliks. Uurimistulemuste järelalusena saab välja tuua, et „leivateenija“ rollist enam, sooviksid emad isasid koju aitama ning enda ja lapsega aega veetma. Andra tõi välja, et tema jaoks oli väga oluline, et mees märkaks nii teda kui last. *.../ma ei tahtnud, et ta ainult tööl oleks, ma ju nagu tahtsin, et ta ikka meiega ka koos oleks! Ta kiitis mind küll, aga jah/.../.*

### **Lastehoiu võimalus**

Teise olulise tegurina toodi intervjuudes välja, et lapsel peab olema turvaline hoiukoht. Olgu hoidjaks siis keegi usaldusväärsetest lähedastest või garanteeritud kohaliku omavalitsuse tasemel pakutud hoiukoht. Sille tõi välja, et tema jaoks oli väga oluline, et laps elaks selle protsessi võimalikult valutult üle. Kodu lähedal asuvas lasteaias käidi korduvalt testimas, kuidas laps ümbritsevale reageerib.

*.../No me käisime ikka jah, ega ta saab teistega hästi läbi ja siis ma sain ka veidi eemalt piiluda, et mis nägu ta on, kui noh, kohe emmet ei näe! Täitsa rahulik oli. Ei no jaa, see on ikka väga oluline. Kuhu ma ta siis muidu jätaksin/.../.*

Uuringust ilmnas, et emad olid õnnelikud, et neil oli läinud kohtade saamisega niivõrd hästi. Siiski olid nad kindlad selle õnne juhuslikkuses ning eeldasid, et kõik teised emad ei ole nendega sarnased. Ühe ema sõnavõtust tuleb välja, et see oleks justkui õnnemäng, saada oma lapsele lasteaiakoht välja valitud lasteaeda soovitud ajaks: *.../Mulle tundub, et seal mingisugune auk on, selles teenuses, aga kuna üldiselt mul läks väga hästi, et umbes nii nagu mul seda kohta vaja oli, siis ka sain/.../.*

Pea poolte emade lapsed käisid eralasteaedades. Siinkohal kiideti süsteemi paindlikkust ning loodeti, et sarnane doteerimine on võimalik ka edaspidi. Liisa tõi välja enda arvamuse kohtade kättesaadavuse osas: *.../eks see ole vist ikka lapsevanemas ka kinni, et kas ta saab selle koha või ei saa. Ise peab ka uurima ja otsima, ega nüüd nii suur puudus ka nendest kohtadest pole. ja kui tavalisse ei saa, siis saab erasse panna ju. See makstakse kinni ju/.../.*

## Vanemahüvitis

Vanemahüvitise teema tundus kõige enam intervjueeritavate arvamusi lahku viivat. See tundus olevat ka keeruline asi, millest rääkida, sest transkribeerimise käigus tuli selle teema juures vaieldamatult kõige rohkem üles märkida pause ning ka laused venisid pikkadeks ning hüplikuteks.

Kuigi vastuolulise, ent siiski ära märgitud tegurina, toodi välja vanemahüvitise saamine. Uringuaruandes „Vanemahüvitis: kasutamine ning mõjud tööturu- ja sündimuskäitumisele 2004–2007“ toodi välja, et vanemahüvitis on vähendanud naiste tööle naasemise protsenti esimese aasta jooksul peale lapse sündi. Ka mõned antud uuringu intervjueeritavad olid kodus enne lapse sündi kalkuleerinud mis oleks nende perele kasumlikuim.

Näiteks sünnitades kaks last järjestikku nii, et sündide vahele ei jää rohkem kui 2,5 aastat, teenib vanem hüvitist edasi samal määral, mis peale esimest last, seega tema tulud ei kahane. Mai kommenteeris enda pere valikut nii: */.../ ma sain teise lapse ju kohe otsa. Et kolme aastaga kaks last. Ma ei olnud üldse vahepeal tööl, ma ei tahtnud, et mul see hüvitise suurus kahaneks/.../.*

Vanemahüvitise rolli üksikvanema hakkamasaamisel tunnistasid kõik intervjueeritavad. Eelkõige rõhutati toetusest tulenevat majanduslikku kindlustunnet. Ainukene intervjueeritud üksikvanem kinnitas vanemahüvitise rolli olulisust: */.../Ma ei kujuta ette, et seda süsteemi ei oleks, me vist oleme kõik sellega nii ära harjunud juba, aga no tõesti noh, ma ei oleks muidu saanud endale lubada nii pikka lapsega kodus olemist. Millest ma siis elanud oleksin /.../.*

Kuna arvamused vanemahüvitise kui tööle naasvate emade jaoks olulise teguri osas lahknesid ning mitmed emadest vastasid, et nende puhul vanemahüvitise saamine ei olnud mitte kuidagi kalkuleeritud ning ei mõjutanud neid ka tööle tagasi minemise otsusel, siis toon välja ka näiteks Liisa arvamuse: */.../ Ei ega ma sellepärast küll tööle ei läinud, et saaks rohkem raha, ma ju ikka ise tahtsin ja oli aeg ka noh, tõesti oli vaja/.../.*

## Kokkuvõte

Kuna Eestis nähakse endiselt lastega koju jäämas rohkem naisi kui mehi ning seda ühiskonnas kinnitunud fenomeni toetab protsentuaalselt ka naiste osakaal vanemahüvitise saajate osas, siis lähtuvalt informatsioonist oli oluline uurida emade motiveeritust tööturule naasmisel ning välja selgitada tegurid, mis toetavad ja takistavad tööle naasmist.

Teooria kohaselt ei tule tööturult eemal viibitud aeg karjäärile kasuks. Pikem eemalviibimine võib tähendada oskuste kadu ning võib seetõttu kahjustada ka naise konkurentsivõimelisust tööturul. Lisaks on see eelarvamuste allikaks tööandjatele ja kolleegidele, kelle suhtumine võib muutuda, kuna emades nähakse piiriületajaid ehk erinevate rollide vahel pendeldajaid. Võimalik, et töö- ja pereelu ühitamine osutub keeruliseks, kuna ühiskonnas kinnitunud soorollid omistavad endiselt naistele rohkem kohustusi kodutööde ning lastega tegelemisel. Kuigi isad võivad olla verbaalselt tööle naasmist toetavad, siis tegelikkuses ei pruugi nad mõistagi, milliseid muutuseid see pere jaoks toob. Lisaks kaaslaste muutunud arvamusele võivad ka emad ise sattuda enda tekitatud rollikonflikti, kuna tunnevad süümepiinu ühe rolli parema täitmise pärast, võrreldes teiste rollidega.

Käesolevas bakalaureusetöös uurisin kesk- ja kõrgharidusega emade kogemusi tööle naasmisel. Lisaks milliseid tegureid tajuvad peale lapse sündi tööle naasnud emad toetavate ning takistavatena. Otsustusprotsessis, kus emad kaaluvad tööturule naasmise erinevaid variante, on mitmeid tegureid, mis emade käitumist mõjutada võivad. Läbi viidud uuringu tulemuste põhjal on olulisemateks teguriteks perekonna toetuse olemasolu, turvalise lastehoiu garanteeritus ning vanemahüvitise laekumine.

Julgus tagasi tööturule minna sõltub paljuski loodud keskkonnast. Toetav tugivõrgustik ning teenused ja toetused, mis lubavad emal end sõltumatuna tunda, on hädavajalikud, et kasvaks emade tööhõive ka väikelaste kõrvalt.

## Kasutatud kirjandus

Anspal, S. (2006). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühildamisel. Ettekanne. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis koduleht. (<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2007-Paindlikud-toovormid-too-ja-pereelu-uhildamisel.pdf> Vaadatud 30.05.2015)

Anspal, S., Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis. Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis koduleht. (<http://www.praxis.ee/tood/choices-balance-paindlikud-toovormid-too-ja-pereelu-uhitamisel/> Vaadatud 30.05.2015)

Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.

Berger, A.A (2000). Media and communication research methods an introduction to qualitative and quantitative approaches.

Biernat, M., & Fuegen, K. (2001). Shifting standards and the evaluation of competence: Complexity in gender-based judgment and decision making. *Journal of Social Issues*, 57, 707-724.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? 1. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.

Eesti töö-elu uuring 2009. (2011). Sotsiaalministeeriumi koduleht. ([https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/toimetised\\_20113.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20113.pdf) Vaadatud 22.03.2015)

Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs. (2013). SA Poliitikauuringute Keskus Praxis koduleht. (<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Vanemapuhkuste-susteem.pdf> Vaadatud 23.03.2015)



[ja pereelu konflikt toekoordalus ja toeoandjate toetused toeoetajatele 2009 PRAXIS.pdf](#) Vaadatud 25.05.2015)

Karu, M., Kasearu, K., Biin, H. (2007). Isad ja lapsehoolduspuhkus. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis koduleht. ([http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/Isad\\_ja\\_vanemapuhkus/Karu\\_Kasearu\\_Biin\\_Isad\\_ja\\_lapsehoolduspuhkus\\_PRAXIS.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Isad_ja_vanemapuhkus/Karu_Kasearu_Biin_Isad_ja_lapsehoolduspuhkus_PRAXIS.pdf) Vaadatud 23.03.2015)

Kirss, L., Karu, M., Turk, P., Tarum, H. (2013). Parenting support in Europe. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis koduleht. (<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2012-Parenting-support.pdf> Vaadatud 22.03.2015)

Koolieelse lasteasutuse seadus. Riigi Teataja I, 20.11.2014, 11.

Laherand, M-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: Infotrükk.

Laste ja perede arengukava 2012-2020. (2011). Sotsiaalministeeriumi koduleht ([http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed\\_ja\\_pered/laste\\_ja\\_perede\\_arengukava\\_2012\\_-\\_2020.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/laste_ja_perede_arengukava_2012_-_2020.pdf) Vaadatud 01.05.2015)

Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? (2011). Statistikaamet. Rahvatervishoiu raamatukogu koduleht. (<http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4642/1/Statistikaamet2011.pdf> Vaadatud 18.04.2015)

Pajumets, M. (2007). „Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused“. Kogumik „Töö ja Pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive“. Tallinn : AS Ajakirjade Kirjastus. 35-78

Pall, K. (2005). Töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides. Acta Politica Estica Nr 2, 2005. ([publications.tlu.ee/index.php/actapoliticaestica/article/download/24/22](http://publications.tlu.ee/index.php/actapoliticaestica/article/download/24/22) Vaadatud 30.05.2015)

Rønsen, M., & Sundström, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers—a comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population/Revue europeenne de demographie*, 18(2), 121-152.

Smith, J. A. (2006). *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods*. London: SAGE. 258 lk.

Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course. *American journal of sociology*, 106(6), 1731-1760.

The experiences of women returning to work after maternity leave in the UK. A summary of survey results. (2008). Uuring valmis Liz Morrise magistratöö raames Aston Business School'i juures.

Võrk, A., Karu, M. (2009). Peredele suunatud rahalised toetused: mõju ebavõrdsusele, sündimusele ja tööturukäitumisele. Poliitikauuringute Keskus Praxis väljaanne. [http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine\\_ja\\_kodanike%20Chiskond/Kodanike\\_ja\\_poliitikakujundajate\\_dialog\\_V%209CF/VorkKaru\\_nr1\\_2009\\_korrigeeritud.pdf](http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine_ja_kodanike%20Chiskond/Kodanike_ja_poliitikakujundajate_dialog_V%209CF/VorkKaru_nr1_2009_korrigeeritud.pdf) (Vaadatud 25.05.2015)

Võrk, A., Karu, M., Tiit, E-M. (2009). Vanemahüvitis: kasutamine ning mõjud tööturu- ja sündimuskäitumisele 2004–2007. Praxise toimetised nr I/2009. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2009-Vanemahuvitise-kasutamine-ja-moju-tooturule-ja-sundimusele.pdf> (Vaadatud 25.05.2015)

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, **Liis Sildnik**

(sünnikuupäev: 26.04.1989)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

**„Kesk- ja kõrgharidusega emade kogemused pärast lapsepuhkust tööturule naasmisel“**

(bakalaureusetöö)

mille juhendaja on **Ave Roots**,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 01.06.2015