

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Mari Kolbakov

**Töö ja pereelu ühitamine väikeste lastega peredes – emade vaatenurk**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: PhD Kairi Kasearu

Tartu 2017

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

Mari Kolbakov

2017

## **Abstract**

### **Connecting work and family life in families with small children- standpoint of mothers**

The purpose of the current bachelor's thesis is to explore what the most difficult situations are for mothers with small children while entering or when returning to job market.

Starting to work while having young children at home at the same time causes many different anxious moments and it causes even more problems while uniting work and family life. Returning to work is influenced by different factors in individual and national levels and all these topics will be more reviewed in the current paper. Conflicts between work and family life are threats towards birthrate and women's participation in employment, and due to this our country hopes to help this situation using family policies.

As this issue is topical, it is important to figure out what those issues of concern are which prevent mothers from returning to work. The best way to find it out is from mothers with youngsters. When eventually solutions to problematic aspects have been found, it will help mothers to return to their work more smoothly and to detect the balance between work and family life.

# Sisukord

Abstract.....	3
Sissejuhatus .....	6
1 Peatükk: kirjanduse ülevaade .....	8
1.1 Teoreetilised lähtekohad .....	8
1.1.1 Eelistuste teooria .....	8
1.1.2 Ülekande teooria .....	9
1.1.3 Konfliktiteooria .....	10
1.2 Tegurid, mis mõjutavad tööle minemist .....	10
1.2.1 Perepoliitika .....	11
1.2.2 Vanemahüvitis ja lapsehoolduspuhkus .....	12
1.2.3 Planeeritavad muudatused vanemapuhkuses ja-hüvitis .....	13
1.2.4 Lapsehoid .....	14
1.3 Töö-ja pereelu ühitamist mõjutavad tegurid .....	16
1.3.1 Tööaeg .....	16
1.3.2 Paindlikud töövormid .....	16
1.3.3 Peresisesed rollid .....	17
1.3.4 Sisemised töömotivatsioonid .....	18
2. Uurimisprobleemi püstitus, eesmärk ja uurimisküsimused .....	20
3. Uurimuse meetodika .....	21
3.1 Uurimismeetod .....	21
3.2 Andmekogumismeetod .....	21
3.3 Intervjueeritavate kirjeldus .....	22

3.4 Uurimuse eetiline aspekt.....	22
3.5 Uurimuse käik.....	23
4. Analüüs.....	24
4.1 Emade töölemineku taust.....	24
4.2 Lapsehoiu kogemused ja tugivõrgustiku olemasolu.....	25
4.3 Töökoha paindlikkus pere-ja tööelu ühitamises .....	27
4.4 Emade enda hinnangul esile kerkivad probleemid .....	29
4.5 Emade seisukoht ja arvamus riigipoolse toetuse osas .....	30
5. Arutelu .....	33
Kokkuvõte .....	36
Kasutatud kirjandus .....	37
Lisa .....	41

## Sissejuhatus

Töö ja pereelu ühitamine on muutunud Eestis ja Euroopas väga oluliseks teemaks. Riigi tasandil on oluline tööjõupuuduse leevendamine, kuna kodused emad on üheks osaks aktiivsetest tööealistest, soovib riik panustada nende kiiremasse tööturule naasmisse. Enamasti seisavad siiski väikeste lastega emad teatud takistuste lävel, mille tõttu tööle suundumine võib ajaliselt kujuneda pikemaks kui tööandjad ja riik eeldavad. Ühiskonna jaoks laiemalt tähendab töö ja pereelu konflikt ohtu sündimusele ja naiste osalemisele tööhõives. Kui töö ja pereelu ei ole võimalik omavahel ühitada, peavad inimesed loobuma, kas karjäärist ja tööst või perekonnast ja lastest. Rahvastiku säilimiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on aga tarvis nii kõrget iivet kui ka kõrget tööhõivet (Karu, 2007).

Statistikaameti 2015. aasta andmete järgi oli vanemahüvitise saajatest 92% naised ja 8% mehed ning 2014. aastal oli lapsehoolduspuhkuse kasutajatest 98% naised ning ainult ligikaudu 2% mehed. Seega, endiselt jäävad väikelapsega koju ja teevad tööelus katkestuse pigem emad kui isad. Emade tööle minemise peamised põhjused on soov parandada majanduslikku olukorda, saada vaheldust kodusele elule, tajuda ühiskonda kaasatust, soov eneserealiseerimiseks või asendatavuse probleematika (Pajumets, 2007).

Enamasti kaasneb väikelapsega kodusolijale tööle minemisega erinevaid murekohti, mis toob kaasa omakorda probleeme sujuval töö- ja pereelu ühitamisel. Tööle naasmist mõjutavad erinevad tegurid nii riigi, kui indiviidi tasandil, millest täpsemalt annan ülevaate oma töös.

Bakalaureusetöös soovin selgitada välja, milliste formaalsete ja mitteformaalsete teemadega on väikeste lastega emad kõige sagedamini silmitsi, millised strateegiad on võetud kasutusele töö- ja pereelu ühitamisel, kuidas on organiseeritud tugivõrgustik, milliseid probleeme tuleb esile ning milliseid lahendusi näevad emad ise, et nende tööle naasmine väikelapse kõrvalt kulgeks sujuvalt.

Kuna antud teema on akuutne, siis on oluline selgitada välja väikeste laste emade hinnang tööellu siirdumisega kaasnevatele tunnetatud valupunktidele. Leides probleemsetele aspektidele lahendused, võimaldab see emadel sujuvamalt naasta ametikohale ja leida tasakaal töö ja pereelu vahel.

Kuigi töö- ja pereelu ühitamise kohta on aastate lõikes ilmnenu nii uuringuid kui artikleid, soovin oma töös jõuda tulemusteni, mis antud ajahetkel kajastavad ning annavad ülevaate eelkõige emade vaatenurgast, kelle peres kasvab alla 3-aastane laps.

Teoreetilises osas annan ülevaate teguritest, mis mõjutavad tööle minemise otsust ja millised aspektid mõjutavad töö- ja pereelu ühitamist. Probleemipüstituses formuleerin uurimisprobleemi, uurimusküsimused ja töö eesmärgi. Metoodika osas kirjeldan uurimus- ja andmekogumismeetodit. Sellele järgneb alla 3-aastaste laste emadega tehtud intervjuude analüüs ja arutelu. Kokkuvõttes toon esile peamised tulemused intervjuudest ja tähelepanekud, mis ilmsid nii teoreetilises kui arutelu osas.

# **1 Peatükk: kirjanduse ülevaade**

## **1.1 Teoreetilised lähtekohad**

Oma töö lähtekohaks võtan kolm teoreetilist käsitlust: eelistuste teooria, ülekande teooria ja konfliktiteooria. Antud teooriate valguses on võimalik selgitada ja avada väikelastega emade otsuste ja valikute tegemise protsessi töötamise ja pereelu ühitamisel. Eelistuste teooria annab raami mõtestamiseks lahti väikeste lastega emade poolt tehtavatest valikutest töö- ja pereelu vahel. Ülekande teooria selgitab töö- ja pereelu mõju üksteise olemusele. Konfliktiteooriast lähtuvalt on võimalik avada peamiseid põhjuseid kahe sfääri omavahelises vastandumises.

### **1.1.1 Eelistuste teooria**

Töö- ja pereelu käsitlemisel on kujunenud klassikaliseks lähenemiseks Catherine Hakim eelistuste teooria. Võib öelda, et tegemist on enim kasutatava teooriaga selgitamiseks naiste tööturu käitumist. Eelistuste teooria kohaselt on naiste käitumine tööturul selgitatav individuaalsete eesmärkide, hoiakute ja valikutealusel.

Hakim (2003) järgi saab naised tööturukäitumise järgi jagada kolme rühma: kohanejad, töökesksed ja kodukesksed.

Adapteeruvasse (kohanejate) gruppi kuuluvad naised eelistavad kombineerida tööd ja pereelu, seadmata kumbagi oma prioriteediks. Antud gruppi kuulub umbes 60% naistest. Nad on ennast erialaselt harinud, kuid samas ei sea tööelu esikohale, vaid soovivad nautida mõlemat keskkonda. Enamus neist eelistavad pärast laste sündi töötada osalise tööajaga või tööajaga, mis võimaldab ühitada töö- ja pereelu. Hakim (2003, 357-358) toob esile, et antud gruppi kuuluvate naiste pereplaneerimist ja tööalaseid otsuseid on võimalik teatud määral kujundada, kuna nad oma otsuste tegemisel arvestavad sotsiaalse keskkonnaga: sotsiaalpoliitika, tööturupoliitika, soolist võrdõiguslikkust tagavad poliitilised meetmed jne. Töökesksete naiste prioriteet on karjäär ja töö ning aktiivne osalemine ühiskonnaelus (poliitika, sport, kunst). Enamus neist on lastetud ning nad tegelevad pidevalt eneseharimise ja arendamisega,

eesmärgiga sellest kasu saada. Perepoliitika kaudu nende naiste otsuseid mõjutada ei saa. Umbes 20% naistest on töökesksed.

Kodukesksete naiste jaoks on kõige tähtsam pere ja lapsed. Enamus neist on suurperede emad. Peale abielu ja lastesaamist, eelistavad nad mitte teha palgatööd, seda ainult välja arvatud juhtudel kui perel on majanduslikke probleeme. Hariduse omandavad nad peamiselt eneseharimiseks. Laste arv sõltub valitsuse sotsiaalpoliitikast, perekonnaliikmete tervisest jne. Tööpoliitika kaudu nende naiste otsuseid mõjutada ei saa. Kodukeskseid naisi on umbes 20%.

Eelistuste teooria annab ülevaate naiste isiklikust eesmärgipärasest pühendumisest tööle, kodule või mõlemale korraga. Ülekande teooria selgitab aga töö mõju pereelule ning vastupidi, seda nii positiivsest kui negatiivsest aspektist.

### **1.1.2 Ülekande teooria**

Ülekande teooria (*spillover theory*) selgitab töö mõju pereelule ja vastupidi. Mõju võib olla nii positiivne kui negatiivne. Positiivse mõjuna võib esile tuua rahulolu, energia ja õnnetunde kandumist kodusest elust tööellu. Negatiivne välismõju on aga see, kui tööelu probleemid kanduvad üle pereellu või kui kodused mured, näiteks abielulahutus, probleemid lastega ja muu selline mõjutab tööelu. Kuigi ülekande teooria on lihtsustatud versioon, annab see kõige algsemad baastõed, mis kinnitavad osaliselt (või täielikult) eeldusi rollikonflikti-, soorolli-, rolli- ja identiteediteooriast (Madsen ja Hammond, 2005).

Mitmed uurimused näitavad, et traditsioonilise soorollide jaotusega ühiskonnas, kus abielus ja väikeste lastega naised osalevad tööelus suhteliselt vähe või töötavad lühendatud tööajaga, tuleb tööl käivatel naistel tegemist teha peamiselt pereelust tööellu kanduvate probleemidega. Niisuguses ühiskonnas, kus valitsevad küll traditsioonilised rollijaotused või ootused, ent naiste tööhõive on samas väga kõrge, kannatavad naised kahesuguse paine all: töö segab kodust elu ja pere segab töötamist (Kinnunen jt., 1995, Narusk 1999, Hansson 2000 kaudu).

Töösfääris esile kerkivad murekohad võivad kaasa tuua rahulolematust ja pinget koduses elus ning vastupidi, sellest tulenevat konflikti on kõige parem seletada konfliktiteooriaga, mis põhjendab lahkhelide tekkepõhjust.

### **1.1.3 Konfliktiteooria**

Võimalikest teoreetilistest lähenemistest on töö ja pereelu ühtesobitamist käsitlevates uurimustes sagedamini kasutusel konfliktiteooria (Barling 1990, Frone jt., 1996, Hansson 2000 kaudu).

Greenhaus ja Beutell (1985) jagavad töö- ja pereelu konflikti kolme kategooriasse: ajast tulenev, pingest tulenev ja käitumisel põhinev. Ajast, kui piiratust ressursist, tuleneva konflikti tähenduses ei saa inimene pühenduda samaaegselt mõlemale sfäärile ja tekib nõ konkurents aja kasutamises. Näiteks, tööaja tõttu pole võimalik osa võtta olulistest lasteaia- või kooliüritustest, mistõttu lapsevanem tunneb end tihti süüdi. Pingest tulenev konflikt tekib, kui ühes alas tekkinud pinge mõjutab käitumist teises sfääris. Näitena võib tuua, et paljud võtavad töömured koju kaasa, mis tähendab, et ärritunud meeleolu kandub kodusse ellu, sarnaselt segavad pereprobleemid keskendumist tööalastes aspektidesse. Käitumisel põhinev konflikt tekib kui käitumine, mis on sobilik ühes elualas, pole kohane või oodatav teises valdkonnas. Näiteks kodus keskkonnas sobilik suhtlemisviis lastega, pole vastuvõetav ametialastes suhetes töökaaslastega ning perega suheldes pole samuti kohane suhtlemisstiil ametialane kõnekeel.

Erinevate rollide poolt esitatavad nõudmised võivad viia ühelt poolt töö - perekond, teisalt perekond - töö konfliktideni. Byron (2005) rõhutab, et tööga seonduvad tegurid mõjutavad tugevamalt tööst tulenevate pingete kandumist perekonna ellu kui pereelu pingete kandumist tööellu, seega töö-perekond ja perekond-töö suunaliste pingete tekkimise aluseks on erinevad põhjused. Siiski tegutsemine pidevas konfliktisituatsioonis loob aga eeldused stressisituatsioonide tekkimiseks ja rahulolematuseks nii pereelu kui tööga (Hansson, 2000).

## **1.2 Tegurid, mis mõjutavad tööle minemist**

Käesolevas alapeatükis annan ülevaate peamistest teguritest, mis kujundavad, suunavad ja mõjutavad väikeste lastega emade tööle minemist. Tegurid saab jagada kaheks: esiteks struktuuralsed tegurid ehk üldine sotsiaalne ja kultuuriline keskkond, sh poliitikad ning teiseks individuaalsed tegurid ehk motivatsioon ja isiklikud eelistused ja väärtushoiakud.

### 1.2.1 Perepoliitika

Perekond kui mõiste, pole üheski seaduses konkreetselt määratletud, seega antud kontseptsioonil puudub kindel definitsioon. Seetõttu lähtun perekonnasotsioloogias levinud käsitlusest tuumperekonna kohta – kaks vanemat ja nende lapsed, kes jagavad ühist majapidamist, kohustusi ja vastutust üksteise suhtes (Kasearu ja Kutsar, 2003). Pereelule avaldab otsest mõju riik koos kehtiva perepoliitika ja seadustega ning ühiskond koos valitsevate hoiakute ja väärtustega. Soolõime teemalehes (2014) on kirjeldatud perekonda kui institutsiooni, mida mõjutavad ühiskonnas toimuvad protsessid ning teisalt perekonnaga toimuvad muutused mõjutavad kogu ühiskonda.

Traditsiooniliselt eristatakse kaht tüüpi perepoliitikat: kahe tuluteenijaga perekonda toetav poliitika ja traditsioonilist meessoost leivateenijaga perekonda toetav poliitika (Korpi, 2000). Kahe tuluteenijaga perekonda toetavad meetmed on näiteks laste päevahoiu teenused ja tasuline vanemapuhkus. Need julgustavad naisi töötama ning ümber jaotama laste eest hoolitsemise rolle nii ühiskonnas kui ka perekonnas. Traditsioonilist meessoost leivateenijaga perekonda toetavad meetmed, -abirahad ja maksusoodustused lastele, eeldavad traditsioonilist tööjaotust nii ühiskonnas kui ka peres. Analüüsi kohaselt kasutab enamik Euroopa heaoluriike perepoliitikas just kaht eelkirjeldatud mudelit. (Korpi 2000, Ellingsaeter 2003 kaudu)

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). Kuigi töö ja pereelu ühitamine võiks olla sooneutraalne küsimus, ei ole see nii. Enamasti räägitakse töö- ja pereelu konfliktist ennekõike seoses naistega, kuna seda seostatakse lastega ning peetakse seetõttu ennekõike naiste elu iseloomustavaks probleemiks (Karu, 2009). Seega võib öelda, et riigis kehtiv perepoliitika on eelkõige emade ehk naiste seisukohalt oluline ja alles seejärel mõjutab see ülejäänud peret.

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, 2009). Euroopa 2020 aasta strateegia üks

peamine eesmärk – 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määra tõstmine 75%-ni – eeldab, et kõrvaldada tuleb kõik barjäärid, mis takistavad naiste osalemist tööturul (Soolõime teemaleht, 2015). Antud strateegia kasutusele võtmine peaks eelkõige suunatud olema just nendele naistele, kes siirduvad väikeste laste kõrvalt tööle. Seetõttu võibki öelda, et perepoliitika üheks eesmärgiks on tagada inimestele juurdepääs taskukohasele lapsehoiuteenusele, aitamaks ühitada pere- ja tööelu, luua mõlemale vanemale tööturul võrdsed võimalused ning seeläbi ennetada vaesust ning lastega kodusolevate vanemate puhul ka ohtu ühiskonnas sotsiaalselt tõrjutuks muutuda (Võrk jt., 2014). Eestis on peamiselt pööratud tähelepanu eelkooliealiste laste hoiuteenuste parendamisele ja täiendamisele. Siiski Soolõime teemaleht (2014) toob esile, et sellest ei piisa võimaldamaks naistel ja meestel valida, kuidas oma töö ja pereelu ühitada. Samuti ei võta üksnes selliste teenuste arendamine arvesse eri eluetappidel inimeste ette kerkivaid raskusi, vaid oluline on välja arendada optimaalsed lapsehoolduspuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemid (Soolõime teemaleht, 2014). Riigi poolt pakutav tugi seisnebki peamiselt laste saamise tõttu töölt eemalviibimise kompenseerimises erinevate puhkuste (rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, lapsehoolduspuhkus) ja hüvitiste (vanemahüvitis) kaudu ning lapsehoiuteenuste tagamises.

### **1.2.2 Vanemahüvitis ja lapsehoolduspuhkus**

Puhkuseseadus määratleb lapsehoolduspuhkuse eeldused ja nõuded. Selle kohaselt on õigus emal või isal endi soovil saada lapsehoolduspuhkust kuni 3-aastase lapse kasvatamiseks. Lapsehoolduspuhkus lõpeb hiljemalt lapse 3-aastaseks saamise päevale järgneval päeval. Kasutada võib seda ühes osas või osade kaupa igal ajal kuni 3-aastase lapse kasvatamiseks. Lapsehoolduspuhkuse ajaks tööleping või teenistussuhe peatub ning töötajale makstakse selle aja eest hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele või lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele (Puhkuseseadus, 2001).

Sotsiaalministeeriumi koduleheküljel annab täpse ülevaate vanemahüvitisest. Hüvitise eesmärgiks on aidata kaasa töö- ja pereelu ühitamisele. Vanemahüvitisega säilitatakse lapsevanemale eelmise kalendriaasta keskmine töötasu juhul, kui vanem hüvitise õigusele tekkimisele eelnud aastal ei töötanud, makstakse talle minimaalses määras tasu. Õigus

vanemahüvitisele on kõikidel vanematel, kuid tasu makstakse sellele, kes on samaaegselt lapsehoolduspuhkusel. Ühes peres saab korraga lapsehoolduspuhkusel olla üks vanem.

Lapse isal on õigus vanemahüvitisele, kui laps on saanud 70 päeva vanuseks. Õigus vanemahüvitisele algab rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpupäevale järgnevast päevast. Kui ema ei saanud rasedus- ja sünnituspuhkust, tekib õigus vanemahüvitisele alates lapse sünnist ja seda makstakse kuni lapse 18 kuu vanuseni. Vanemahüvitist makstakse 435 päeva alates rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpupäevale järgnevast päevast.

Hetkel kehtiv vanemapuhkuse ja –hüvitise seadus on võrreldes teiste riikidega (näiteks Saksamaa, Prantsusmaa) igati lapsekeskset suhtumist soosiv ja võimaldav, võttes arvesse vanemahüvitise saamise pikkust ja hüvitise maksmise määra tõttu. Lisaks pakub see kindlustunnet emadele, kes on tööelust jäänud mõneks ajaks kõrvale, seda nii rahalise sissetuleku seisukohast, kui ka töökoha kindlustamise kaudu.

### **1.2.3 Planeeritavad muudatused vanemapuhkuses ja-hüvitises**

Kuigi praegu kehtivad vanemapuhkuse ja vanemahüvitise võimalused on igati pereelu soosivad tahetakse jõuda tulemusteni, kus emade tööellu panustamine on võrdsustatud isade rolliga, säilitades seejuures pereelu väärtustamist. Sotsiaalministeerium soovib teha mitmeid erinevaid muudatusi praegu kehtivas vanemapuhkuses ja –hüvitise maksmise süsteemis. Soovitakse leida võimalusi, kuidas soosida ja toetada laste saamist ning anda samal ajal peredele piisav paindlikkus töötamiseks ja hoolduskoormuse jagamiseks vanemate vahel (Sotsiaalministeeriumi..., 2017).

Planeeritakse kaotada eraldi rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ja lapsehoolduspuhkus, liites kõik üheks vanemapuhkuseks ja -hüvitiseks. Vanemahüvitist saab kasutada kogu vanemapuhkuse perioodil 3 aasta vältel paindlikult. See tähendab, et on võimalik katkestada ning sobival hetkel taas jätkata. Vanemapuhkusel saavad olla mõlemad vanemad ühel ajal ning samaaegselt on võimalus käia tööl, ilma hüvitise vähenemiseta. Kaotatakse lapsehooldustasu, integreeritakse see vanemahüvitisse ning selle tulemusel pikendatakse hüvitise pikkust 1 kuu võrra, mille kasutusõigus on ainult isadele reserveeritud. Vanemahüvitise perioodi planeeritakse ühte kuud ainult isadele, mis peaks suurendama isa rolli ühiskonnas. Igal töösuhtes vanemal on õigus saada alla iga 8-aastase (k.a) lapse kohta 10

tööpäeva tasustatud lapsepuhkust (mõlema vanema kohta 20 päeva kokku). Puhkust oleks võimalik kasutada nii ühes osas kui osadena alates vanemahüvitise lõppemisest kuni lapse 8-aastaseks saamiseni. Sünnitushüvitise asemel hakatakse maksma ühte vanemahüvitist, millele on seatud alam- ja ülempiir. Lapsendamispuhkuse ja -hüvitamise põhimõtted ühtlustatakse vanemapuhkuse- ja hüvitisega.

Seega planeeritava muudatuse üheks eesmärgiks on isa, kui rolli, senisest rohkem väärtustamine, mille mõju avaldub igati positiivselt isa ja lapse suhte kujunemiseks ning läbi selle mõjutab emade töösfääri naasmist sujuvamalt, andes aluse töö ja pereelu ühitamiseks.

#### **1.2.4 Lapsehoid**

Lastehoiuteenustel ning sellel, mis vanuserühmale need on mõeldud, mõjutab suuresti seda, kas tööturule naasta soovivad vanemad peavad tööle minekut edasi lükkama või kasutama kallemaid eraviisil pakutavaid lastehoiuteenuseid (Krusell, 2011).

Tööle naasmisel on emade jaoks kõige olulisem see, et laps oleks samaaegselt turvaliselt ja hästi hoitud. Lastehoiu võib jagada kaheks: formaalseks või mitteformaalseks. Mitteformaalne lastehoid on vanavanemate, muude sugulaste, sõprade, naabrite poolt regulaarselt või vastavalt vajadusele teostatav lastehoid, mis ei ole seadusandlikult reguleeritud (Bryson jt., 2010). Eestis on paljude teiste Euroopa riikidega võrreldes üsna hästi arenenud lastehoiusüsteem (Plantega 2009, Järviste 2010 kaudu). Koolieelse lasteasutuse seaduse § 10 (RT I, 30.12.2015, 22) järgi on valla- või linnavalitsuse kohustus tagada vanemate soovil kõigile pooleteise- kuni seitsmeaastastele lastele, kelle elukoht on selle valla või linna territooriumil ning ühtib vähemalt ühe vanema elukohaga, võimaluse käia teeninduspiirkonna lasteasutuses. Viimastel aastatel puudutab kohtade puuduse probleem eelkõige alla 3-aastaseid lapsi ning suuremaid linnu ja nende lähiümbruse valdasid eelkõige Harju-, Tartu- ja Pärnumaal (Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, 2015). Kuna linnas elab ja töötab rohkem inimesi, siis seetõttu võib nende emade jaoks olla see suureks takistuseks tööle naasmisel.

2000ndate esimesel poolel läbiviidud uuring näitas, et alla 3-aastaste laste puhul püüavad töölkäivatest lapsevanematest pooled hakkama saada iseenda ja lähima pereringi abiga, seda peamiselt turvalisuse pärast ja vähese maksvuse tõttu (Unt ja Krusell, 2004). Ülejäänud

kasutavad kõige sagedamini lasteaiateenuseid, soodsuse tõttu võrreldes lapsehoidjaga ja sotsiaalsete suhete loomise pärast. Väga vähestel peredel on lapsehoidja peamiseks lapsehoiuvõimaluseks, pigem kasutatakse seda täiendava abina (Unt ja Krusell, 2004). Alushariduse ja lapsehoiu uuringu lõpparuandest 2015 selgub, et lapsevanemate eelistused sobivaimale regulaarsele lapsehoiuvõimalusele erinevad alla 3-aastaste (1 aasta ja 6 kuu kuni 2 aasta ja 11 kuu vanuste) laste puhul. 47% lapsevanematest leiab, et selles vanuses lapsed peaksid samuti olema peamiselt ainult koos oma vanematega või harjuma teiste täiskasvanute ja lastega pigem vanavanemate (60%) ja lapsehoidjate (54%) abiga.

Kraav ja Lahikainen (2010) kirjeldavad vanavanemate osatähtsuse tõusu, kui soovi aidata tööga seotud vanemaid perekonnakohustuste täitmisel. Konkreetseid statistilisi andmeid vanavanemate kui lapsehoidjate kohta on raske leida, kuid siiski sagedasti on nemad abiks lastelaste hoolitsemise või hoidmise eest hetkedel, mil vanematel pole võimalik seda teha. Saaritsa 1990ndate teisel poolel avaldatud artiklis „Vanavanemate kasvatus eelistused ja roll perekonnas“ ilmneb, et vanavanemate abi kasutatakse hea meelega, kuid paljud neist on täisajaga töötajad, kelle vaba aeg on planeeritud (Saarits, 1998). Euroopa Komisjoni raporti (2013) järgi muudab aktiivse tööea pikenemine vanavanemate jaoks panustamise lastehoidu järjest keerulisemaks.

Seega väikeste lastega pered saavad loota järjest vähem vanavanemate toele. Alushariduse ja lapsehoiu lõpparuandest (2015) tuuakse välja ühe küsitletava seisukoht lasteaiakoha olukorra kohta: *Kohtadega kindlustamine peaks olema oluliselt parem, kuna tasuta hoidjatest vanavanemad on pensioniea jätkuvat tõusu arvestades õige pea kättesaamatu luksus.*

Lapsevanemad tunnevad suurt puudust paindlikest lapsehoiuteenustest, eriti kaheaastaste laste vanemad: soovitakse rohkem võimalusi just lühiajaliseks lapsehoiuks, seda eriti erandolukorras (Unt jt., 2004). Seega on tugivõrgustikul oluline roll erandkorras ette tulevate probleemide korral, näiteks väikelapse ootamatu haigestumine, logistiliste probleemide aitamisel jne. Suurbritannias läbi viidud uurimuse kohaselt, vaatavad tööl käivad nooremad vanavanemad (55-64a) nädala lõikes rohkem ajaliselt lapselapsi, kui eakamad ja mitte töölkäivad vanavanemad (Bryson jt., 2010). Sellest võib järeldada, et antud vanuse vahemikus on vaimne ja füüsiline valmisolek oluliselt parem lastelaste hoidmiseks ja nendega tegelemiseks, kui antud vanusegrupist vanematel inimestel.

## **1.3 Töö-ja pereelu ühitamist mõjutavad tegurid**

### **1.3.1 Tööaeg**

Eestimaalased on Euroopas kõige pikemaid tööpäevi tegevate inimeste seas (Carley 2006, Karu 2009 kaudu). Euroopa sotsiaaluuringu (2006) kohaselt on Eestis võrreldes teiste riikidega kõige vähem neid, kes kiidavad heaks alla kolmeaastase lapsega emade täiskohaga töötamise (Võrdõigusvolinik, 2014).

Soolise võrdõiguslikkuse uuringu (2013) kohaselt peetakse kõige sobilikumaks elu korralduseks peres, kus on koolieelikust lapsi, mehe täisajaga ja naine osaajaga töötamist. Antud uuringust nähtub, et võrreldes meestega tõdevad naised selgelt sagedamini raskusi perekondlike kohustuste tõttu olla vajadusel nädalavahetustel või hilja tööl. Seega üldised hoiakud toetavad selgelt naiste suuremat panust laste hoidmisel ja kasvatamisel ning sellevõrra väiksemat koormust töösfääris. Kui hoiakuid kõrvutada tegeliku käitumisega, siis ilmneb sarnane trend. Leibkonnas, kus on kuni kaheaastane laps, töötavad naised enamasti osaajaga just seetõttu, et hoolitseda laste või hoolt vajavate täiskasvanute eest (Krusell, 2011). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. aasta uuringu raporti järgi hindasid töötajad kõige keerulisemaks väikeste laste emade või isade jaoks osaajaga töötamist (42%) ning väikeste laste isade võimalusi jääda lapsehoolduspuhkusele kuni lapse 3-aastaseks saamiseni (40%).

### **1.3.2 Paindlikud töövormid**

Naiste tööturule naasmist mõjutab paindlikkus ametikohal, kuna tööle siirdutakse väikelapse kõrvalt, kelle hoiuajad on määratletud kindlate kellaaegadega. Seega peab perekond leidma lahenduse, mis pakub kõigile osapooltele rahulolu. Paindlikuks töövormiks nimetatakse igasugust töökorraldust, mis erineb tavapärasest regulaarsest (viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas ja kindlas töökohas tehtavast) tööst. Paindlike töövormide erinevad tüübid on: ajapaindlikkus; kohapaindlikkus; lepinguline paindlikkus ja funktsionaalne paindlikkus. Ajapaindlikkus hõlmab tavapärasest lühemaid tööpäevi, erinevaid töötamise aegu ja määratlemata tööaega. Kohapaindlikkus all mõistetakse töötamist väljaspool tavapärasest

töökohta või kontorit. Lepingu paindlikkus tähendab erinevaid lepingu tüüpe: tähtajalised lepingud, füüsilisest isikust ettevõtjad jne. Funktsionaalne paindlikkus tähendab mitmekesiseid või muutuvaid ülesandeid. (Karu, 2007)

Kuigi paindlikkust võib pidada töö- ja pereelu ühitamist toetavaks teguriks, siis näiteks ajapaindlikkuse puhul, mis võib tähendada ka töötamist ebaregulaarsel ajal ehk nt õhtuti või varahommikul, võib see hoopis suurendada probleeme laste hoidmise organiseerimisel (Le Bihan ja Martin, 2004).

Eestis pole tööandjal kohustust võimaldada osaajaga töötamist, kuid vastastikuse kokkuleppe alusel on see võimalik (Pall, 2005). 2015 a tööandjate seas läbi viidud Praxise uuringust selguvad peamised põhjused, miks ei võimaldata töötamist osalise ajaga. 79% juhtumitest on takistuseks eelkõige töökorraldus, 7% sellega kaasnev administratiivne koormus ja 3% toovad põhjenduseks sotsiaalmaksupoliitika. Lisaks sellele on lihtsam tegeleda väiksema hulga täistööajaga töötajatega kui suurema grupi mittestandardse töökorraldusega (Statistikameti teemaleht, 2007). Samas selgub ka, et osalist tööaega ja kaugtöö tegemise korraldamist võimaldatakse eelkõige naistele.

Eesti tööjõu-uuringu 2015. a andmetest selgub, et osaajaga töötas vähemalt ühe alaealise lapsega naistest 15%. Laste vanuse järgi eristusid teistest need naised, kelle leibkonnas oli alla 3-aastane laps. Nii väikeste laste kõrvalt töötavatest naistest töötas osaajaga ligi kolmandik.

Seega võib öelda, võimalusel väikeste lastega emad kasutavad valikut töötada osaajaga, kui antud variant nende töökoha poolt ja ametiülesannetes on teostatav.

Riikides, kus ametiühingutel on suurem mõjuvõim, on töö-ja pereelu ühitamise meetmed kirjutatud kollektiivlepingutesse, eriti juhtudel, kui riiklikul tasandil pakutavad võimalused töö ning pereelu ühitamiseks on vähesed (Soolõime teemaleht, 2014).

### **1.3.3 Peresisesed rollid**

Perekonnasotsioloogia klassikud (vt nt Steinmetz jt., 1990) väidavad, et peresisesed rollid ja võimusuhted sõltuvad nii abikaasade sotsiaalmajanduslikust staatusest ja majanduslike ressursside olemasolust kui ka konkreetsest perekonnatsüklist. Viimases osas on eriti oluline aeg, mil peres on väikesed lapsed, kuna traditsiooniliselt on eeldatud, et ema on peres see, kes laste sünni järel keskendub enam peresfäärile (Hansson, 2010).

2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu uuring näitab, et mehed vastutavad kodus tööde eest, mis ei nõua igapäevast ajakulu. Naiste kodutööd on aga igapäevaselt aega- ja tähelepanu nõudvad (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, 2005).

Varasemalt tehtud elanikkonnaküsitluste tulemustest tuleneb, et peredes on üheks suuremaks lahkkelide ja tülide allikaks kodutööde jaotus (Hansson ja Kelam, 2004).

Toetudes eelnevale uuringule ja perekonnasotsioloogia klassikutele võib öelda, et ühiskonnas levib siiski arusaam emast- kui persoonist, kelle kohustus on keskenduda perele. Enamasti hõlmab see endas igapäevaste kodutööde tegemist sõltumata sellest, kas need tegevused on aeganõudvad või mitte.

Isaks olemine sisaldab tihti mõistet lapsehooldus kohustuste jagamist. Coltrane ja Adams (2001) uurisid kooliealiste lastega perekondasid, mille tulemusel leidsid isade käitumisel põhinevad erisused. Nad leidsid kaks põhilist erinevust, mida nad määratlevad järgnevalt: üles kasvatav lapsekeskne käitumine (ik *nurturing child-centered behavior*), mis tähendab kodutöodes aitamist, transportimist ja privaatseid jutuajamisi ning täiskasvanu-keskne käitumine (ik *adult-centered behavior*), mis sisaldab mängimist, vabaajategevusi ja televiisori vaatamist. Kui käitumine on lapsest lähtuv, siis tõenäoliselt mehed jagavad majapidamistöid ja laste eest hoolitsemist (Matta ja Knudson-Martin, 2006).

2013. aasta soolisevõrdõiguslikkuse monitooringu uuringuraportist selgub, et hoiak mees kui peamine pere toitja püsib. Siiski võrreldes 2009. aasta uuringuga ilmneb väike suundumus hoiaku taandumise poole nii naiste kui meeste puhul. Siiski on märgata meeste puhul mõnevõrra tugevamat seisukohta hoiaku püsimisel võrreldes naistega. Matta ja Knudson-Martin (2006) on leidnud, et isade reaalne käitumine on kammitsetud sotsiaalselt konstrueeritud soorollide poolt. Seega võib öelda, et kui ühiskond on valmis muutusteks ning riik omalt poolt soodustab erinevate meetmetega võrdõiguslikkust töö- ja eraelusfääris, kujunevad ümber inimeste hoiakud ja arusaamad igapäevaelu rollidest.

#### **1.3.4 Sisemised töömotivatsioonid**

Ühiskonnas, kus emarolli peetakse naisele olemuslikuks, suunatakse naissoost liikmeid süstemaatiliselt saama järeltulijaid, andma oma identiteedile minakäsitluses prioriteetne koht ning tundma vajadust pühendada emarollile rohkem aega kui näiteks ametialasele osakaalule või oma isiklikele hobidele. Suure tõenäosusega võtab sellises ühiskonnas elavate naiste

enamus need valitsevad normid omaks ja annab emadusele enda identiteedihierarhias kõrgeima positsiooni. Seeläbi taastoodavad naised kultuurispetsiifilist naiseks olemist ja õigustavad seda teiste ühiskonnaliikmete silmis (Pajumets, 2007).

Emad, kes pühendavad ennast peamiselt lastele ja kodusele elule, kuuluvad Hakimi (2003) teooria kohaselt kodukesksete naiste rühma.

Hoolimata emarollile omistatud tähtsusest ning lastega koos olemise normist, tunnevad naised soovi või vajadust töötada. Pajumest (2007) väidab, et paljude naiste töemotivatsioon oli väga tugev, sest kätkes tihedalt kokku põimunud seesmisi ja väliseid vajadusi.

Seega võib siin märgata sarnasusi Hakimi eelistusteteooriaga, mille kohaselt suurem osa naisi kuuluvad kohanejate gruppi, ehk soovitakse võrdselt teha nii tööalast karjääri kui pühendada end perele.

Pajumets (2007) poolt läbiviidud uuringu tulemusel selgusid viis peamist tegurit, miks emad naasevad tööle: raha, vaheldus kodule, kaasatus ühiskonda, eneserealiseerimine ja hirm asendatavuse pärast tööl. Rahal on tähtis roll tööle mineku otsusel. Paljud naised tunnetasid vajadust omada oma raha, aitamaks perel laenukoormust tasuda või ka soovist elada luksuslikumat elu. Tööle minek on vaheldus kodusele elule, seda võib võtta kui puhkust ja võimalust pääseda kodusest isolatsioonist. Ühiskonda kaasatuse all mõteldakse sotsiaalse tunnustuse vajadust ja soovi olla ühiskonnale kasulik. Eneserealiseerimise vajaduse eesmärgiks on ennast arendada, täiendada ja olla kohal tähtsate otsuste tegemisel. Emad tunnevad sageli hirmu oma ametikoha alles jäämise ees. Kardetakse oma koha asendatavust kellegi teisega või ei taheta alt vedada oma kolleege.

## **2. Uurimisprobleemi püstitus, eesmärk ja uurimisküsimused**

Väikelaste vanemate töölemineku otsus on otseses seoses sellega, kuidas suudetakse tagada ning korraldada samaaegselt laste hoidmine ja nende eest hoolitsemine. Soolõime lehest (2014) ilmneb, et riigi poolt kasutusel olevad meetmed ja inimeste enda hoiakud avaldavad suurt mõju tööturul osalemisele, sündimusele ja väljakujunenud soolise ebavõrdsuse jätkumisele või vähenemisele.

Riigi poolt on kehtestatud mitmeid seadusi, mis peaksid tagama alla 3-aastaste laste vanematel normaalse töö- ja pereelu ühitamise. Siiski kaasneb sellega mitmeid erinevaid formaalseid ja mitteformaalseid probleeme, mida kõike pole võimalik seadustega ega riigi tasandil reguleerida.

Töö eesmärk on selgitada välja, millised on emade hinnangul kõige keerulisemad olukorrad seoses väikeste laste kõrvalt tööturule sisenemisel või naasmisel ja millised on peamised lahendused.

Uurimuse eesmärgist lähtuvalt ja tulenevalt kirjanduse ülevaates esitatud teooriatest, sõnastan järgnevad uurimusküsimused:

Millised on emade hinnangul peamised probleemid väikelapsega kodusolemise järel tööturule sisenemisel või naasmisel?

Milliseid erinevaid tegevuspraktikaid (nt tugivõrgustik, paindlik tööaeg jne) emad rakendavad ja kuidas nad hindavad antud tegevuste ja riigipoolse toe efektiivsust?

## **3.Uurimusemetoodika**

### **3.1 Uurimismeetod**

Käesolevas uurimuses kasutati kvalitatiivset uurimisviisi eesmärgiga mõista uuritava kogemusi, arusaamu ja tõlgendusi (Silverman, 2004), sest töö eesmärgiks on teada saada emade endi seisukohti ja kogemusi tööle naasmisel, väikelapse kõrvalt. Kvalitatiivsed uuringud on suunatud inimeste kogemuste, arusaamade ja tõlgenduste mõistmisele ning aitavad anda inimestest, sündmustest või ilmingutest tervikliku ja detailirohke pildi (Laherand, 2008). Oma töös kasutan kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit. Antud valiku tegemisel lähtusin põhimõttest valida selline analüüsiviis, mis võimaldab anda probleemile või uurimisülesandele parima vastuse (Hirsjärvi jt., 2005). Suunatud sisuanalüüsi eesmärgiks on kinnitada või edasi arendada olemasolevat uurimisteema teoreetilist raamistikku (Laherand, 2008).

### **3.2 Andmekogumismeetod**

Andmekogumismeetodina kasutan poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu suureks eeliseks on võimalus täpsustada saadud vastuseid, küsida lisaküsimusi ja paluda seisukohti põhjendada (Hirsjärvi jt., 2005). Intervjuu küsimuste kava olin eelnevalt ette valmistanud, vajadusel kasutasin täpsustavaid küsimusi. Intervjueeritavatega võtsin ühendust nii sotsiaalmeedias kui e-meili teel, kellest ühte tunnen isiklikult ja teist põgusalt. Ülejäänutega kokkupuude on eelnevalt puudunud, nende kontaktid sain läbi tuttavate. Tutvustasin ennast ja oma uurimustööd ning andsin teada umbkaudsest ajast, mis võib minna intervjuu tegemisele. Lisaks andsin teada, et uurimuse viin läbi neile sobival ajal ja kohas. Sotsiaalmeedias saadetud kirjadele saadeti kiiresti vastus oma nõusoleku või mitte nõusoleku kohta, e-maili vastamise aeg oli pikem.

Intervjuudest kolm viisin läbi aprillikuus ja kolm maikuu alguses 2017. a. Intervjueeritavateks olid emad, kes elavad Põlva maakonnas, on tööle naasnud alla 3-aastase lapse kõrvalt ja kes antud hetkel töötavad. Lugesdes transkribeeritud intervjuusid, märkisin ära sarnasused ja erinevused, mis tekstis ilmnisid ning eraldasid olulise materjali mittevajalikkust. Seejärel

moodustasin kategooriad lähtuvalt uurimusküsimustest ja lõin seosed nende vahel. Analüüsi sisus on kasutatud lõike intervjuudest, mis on esitatud muutmata kujul.

### **3.3 Intervjueeritavate kirjeldus**

Tegemist on eesmärgipärase uurimusega, see tähendab valimi koostamist kindlal eesmärgil, kus uuritavad nähtused valitakse üldkogumist valimisse mingi sisulise kriteeriumi teel (Õunapuu, 2014). Kriteeriumist lähtudes valisin välja emad, kelle peres on antud hetkel 3-aastane või noorem laps ja kes ise käivad tööl. Intervjuu tegin kokku kuue emaga, kellest kolmega sain kokku nende endi töö juures töövälisel ajal ja kolme puhul kohtusime nende endi kodus.

Emal Anne (36) kahe lapse ema naasis tööle 0,5 kohaga 1a 9k ja 6a laste kõrvalt, kus oli varasemalt töötanud umbes 9a klienditeenindajana. Tööaeg E-R 10-14

Emal Liina (25) alustas tööd uues kohas täiskohaga 2a 1k lapse kõrvalt, vahetas töökohta kui laps oli 2a 4k hetkel assistent-logistik. Tööaeg E-R 8-17

Emal Elena (29) naasis tööle 0,5 kohaga 1a 6 k lapse kõrvalt, kus oli varasemalt töötanud umbes 5 aastat ämmaemandana. Tööaeg 24 h järjest 4korda kuus.

Emal Liisu (36) nelja lapse ema naasis tööle täiskohaga 10 k, 2a, 4a ja 10a laste kõrvalt, kus oli varasemalt töötanud umbes 7 aastat koristajana. Tööaeg E-R, enda valitud kellaajal.

Emal Birgit (28) naasis tööle 2a lapse kõrvalt täiskohaga, kus oli varasemalt töötanud 1 aasta lasteaiaõpetajana. Tööaeg E-R, 2 vahetuses: 7.30-14; 12-18

Emal Kätlin (24) naasis tööle 2a 5k lapse kõrvalt 0,5 kohaga, kus oli varasemalt töötanud 1 aasta klienditeenindajana. Tööaeg E- P, graafikujärgselt.

### **3.4 Uurimuse eetiline aspekt**

Intervjueeritavad olid teadlikud uurimuse eesmärgist ja konfidentsiaalsusest. Kõikide osalejate käest sain suusõnalise nõusoleku intervjuu läbiviimiseks. Vastajate nimesid, täpsemaid elu- ja töökohta andmeid ei avaldata. Intervjueeritavate nimed on asendatud pseudonüümidega ja nende tegelik elukoht ning töökoht on jäetud mainimata. Nende jutus öeldud nimesid muutsin konfidentsiaalsuse tagamiseks.

### 3.5 Uurimuse käik

Ajaliselt kestsid intervjuud 20- 40 minutit, eelnevalt lisandus väikene sissejuhatus. Intervjuude salvestamiseks kasutasin diktofoni, mille kasutamisest teavitasin meie kokkusaamise alguses. Diktofon võimaldas hilisemal transkribeerimisel salvestist mitmeid kordi taaskuulata. Jutu salvestamine diktofonile üllatas mõningal määral 2 intervjuueeritavat, kuid selgitades selle vajalikkust ja hilisemat salvestuse kustutamist, polnud see kellegi jaoks probleemiks. Intervjuueeritavad olid avatud ning üldine õhkkond vaba. Peale esimese intervjuu transkribeerimist sain aru, et olin kahes kohas pikema pausi ajal võib-olla suunanud küsimuse vastust, oma poolse kommentaariga ja oma seisukoha avaldamisega. Edaspidi jälgisin ennast rohkem, et antud viga mitte rohkem korrata. Pärast esimest intervjuud mõistsin, et intervjuu lõpus peab andma intervjuueeritavale soovi korral võimaluse lisada antud teema kohta midagi, mida me hetkel ei käsitlenud aga tema arvates võib olla oluline. Arusaam antud vajadusest tekkis siis, kui pärast diktofoni sulgemist avaldas intervjuueeritav veel mõne mõtte-arusaama, mis seostus tekkinud vestlusega.

## 4. Analüüs

Analüüs on koostatud intervjuude tulemuste ja uurimusküsimuste põhjal. Analüüsi tulemusel tuli esile viis peamisest kategooriat, mis tekkisid intervjuude kodeerimise tulemusena. Kõige pealt kirjeldan emade tööle naasmise konteksti ehk tegevuspraktikaid. Teisena analüüsin lapsehoiu ja tugivõrgustiku võimalusi, seejärel käsitlen ema tööaja mõju väikeste lastega peredes. Viimastena toon välja emade enda hinnangul esile kerkivate probleemide tausta ja nende endi arvamuse riigi poolse toetuse kohta.

### 4.1 Emade töölemineku taust

Tuginedes uurimuse tulemusel võib öelda, et peamine põhjus väikelaste emade tööle naasmisel on majanduslikust olukorrast tulenev vajadus ning emade soov saada vaheldust kodusele elule. Otsus naasta tööellu on tulnud üldiselt kõigil loomuliku jätkuna peale vanemahüvitise perioodi lõppemist. Varasemalt ei ole sellele väga tähelepanu pööratud ega pikemat arutelu elukaaslase või abikaasaga pole toimunud.

Intervjuudest selgus, et kahe ema (Anne ja Liina) puhul oli töölemineku otsus loomulik nähtus, peale seda kui laps oli läinud sõimerühma. Anne jätkas oma tööd ettevõttes, kus varasemalt oli töötanud 9 aastat. Ta oli lapsega kodus olnud aja jooksul tihedas suhtluses oma kolleegidega ja kursis ettevõtte igapäevaeluga, tuli tööle naasmise otsus iseenesestmõistetavana. Liina alustas tööotsinguid paralleelselt lapse lasteaiaga harjutamiseperioodil, oma eelnevasse kohta ei soovinud ta tagasi minna, sest tööaeg ning liikuv töö polnud enam sobilik tema jaoks. Kuna lasteaias sujus kõik harjutamise perioodil vägagi hästi ja peagi oli leitud ka erialane töö, kuhu oodati tööle, suundus ema tööturule.

*Anne: /.../ aeg see poolteistaastat sai täis, laps lasteaeda. Raha on põhiline onju, mis motiveerib tööle minema. Ma ei ole täiskohaga olen poolekohaga, et lihtsalt natukene kodust eemale ..... ei, tegelikult ei saa öelda, et ainult raha kui poolekohaga olen tööl /.../*

Elena otsus tööle minna, tuli eeskätt majanduslikust vajadusest. Vanemahüvitis oli lõppenud talvisel perioodil, mil pere väljaminekud olid kõige suuremad. Kuigi abikaasaga ei olnud

varasemalt arutatud, kuna täpsemalt tööle naasta, oli tol hetkel päevakorras mitmeid tegureid, mis soodustasid tööle mineku otsust. Olulisel kohal oli ka enda ametialane täiendamine.

Liisul oli abikaasa ametlikult lapsehoolduspuhkusel ja vanemahüvitise saaja ning kuna tööaeg võimaldas tööl käimist enda jaoks sobival ajal, oli otsus tööle naasta loomulik nähtus pereelus.

## **4.2 Lapsehoiu kogemused ja tugivõrgustiku olemasolu**

Üldiselt võib öelda, et emad otsivad võimalusi, kuidas mitte panna alla 2-aastast last lasteaeda, kuigi samaaegselt tahetakse või mõnel juhul ka peab, majandusliku toimetuleku tõttu suunduma tagasi tööellu. Lasteaia asemel üritatakse toime tulla perekonna siseselt ja vajadusel kaasata lähimat tugivõrgustikku. Lapsehoidja teenust kasutatakse pigem hädaolukorras ning lühiajaliselt, põhjusteks on nii maksumus kui väikelapsele usaldusväärse hoidja leidmine.

Uurimuses osalenud emadel pole olnud probleeme lasteaiakohaga oma elukohas. Küll aga on Liisul, kes esimese lapsega Tallinnas elas kogenud muresid, mida tingis lasteaia ootejärjekord. Laste sotsiaalsete suhete ja oskuste tõttu, on emade jaoks oluline väikelapse käimine sõime- või aiarühmas. Siiski antakse mõista, et väikelapse jaoks on nädal liiga pikk aeg, kui käia tuleb kohal igapäevaselt hommikust õhtuni. Nenditakse, et praegusel ajal on vanavanemad tööealised, mistõttu erinevate lapsehoiu leidmiste viis ja pidev kombineerimine on igapäevaselt aktuaalne teema töötavatel vanematel, seda eriti haigusperioodidel.

Anne noorem laps läks lasteaeda 1a 9k vanuselt, lasteaias käib ta igapäevaselt koos 6a õega. Samas linnas elavad nii laste isapoolne vanaema kui emapoolne vanaisa, kes mõlemad töötavad täiskohaga ja lapsi hoiavad pigem õhtusel ajal, kui vanematel on vaja kuskil käija. Haiguste perioodil on ema ise lastega kodune.

Liina laps läks lasteaeda 1a 10k, kuna ema suundus peagi uuele ametikohale ja lasteaiarühmas algas just siis haigustepuhang, oli ülimalt oluline tema jaoks tugivõrgustik. Tugivõrgustik oli ja on küllaltki suur, kaasates nii vanavanemaid, õde, venda ja vennanaist, aga kõik käivad täisajaga tööl ja alati pole võimalik graafikuid ühildada. Kuna uuel ametikohal polnud võimalik kogu aeg haiguslehel olla ja lapse hoiu tagamine antud ajaks oli üha keerulisem, võeti vastu otsus palgata lapsehoidja.

*Liina: /.../ tugivõrgustik on ülioluline, sest ilma selleta sa ei tee mitte midagi..., ja tegelikult oli mul ikkagi ... ma arvan päris kõva tugivõrgustik. Aga ega tööl käisid ikkagi kõik ja lõpuks võtsime nohuperioodideks lapsehoidja /.../*

Elena läks tööle 1a6k lapse kõrvalt, lapsehoidu ta nii väikest panna kindlasti ei soovinud. Lapsehoidjaks on tööl olemise ajal põhiliselt abikaasa, vahel on kaasatud ka vanavanemad. Vanavanemate lapsehoiu osakaal on suurem, siis kui emal on vaja minna kuskile, kuhu last ei saa kaasata. Tugivõrgustik koosneb töölkäivatest inimestest, kuid siiani on hetkel toime tulnud lapsehoiu korraldamisega. Plaanis viia sügisest laps waldorflasteaeda, mitte küll igapäevaselt, vaid mõned korrad nädalas mängimiseks. Ema seisukohaselt alla 2a laps ei ole valmis igapäevaseks lasteaias olemiseks, kuid tõdeb, et üksikemadel polegi teist valikuvarianti.

Liisu naasis tööle kahe väiksema lapse kõrvalt, kellest noorim oli 10 kuune ja suurem 2 aastane. Tööle naasmisel jäi isa lapsehoolduspuhkusele. Vajadusel hoidis last ka vanaema, kelle paindlik tööaeg võimaldas vastavalt vajadusele abistada lapsevanemaid. Antud hetkel on noorim laps saanud 2a ja alates kevadest harjub lasteaiaga.

Birgiti laps läks 1a 11k sõimerühma. Olles ise tööl lasteaias, siis oma last ta 5 päevaks hommikust õhtuni lasteaeda jätta ei soovi. Kõige suuremat abi nii puhkepäeva tegemiseks, kui kergemate haiguste hetkeks, saab ta oma vanaemalt ehk lapse vanavanaemalt. Kuna tegemist on 80 pensionäriaga, on tal üldiselt alati võimalik last vaadata. Vajadusel on abiks ka lapse vanaemad ja tädi. Kui tegemist on tõsisema haigusega, jääb ema üldiselt ise haiguslehega koju, tarvidusel saab mehega kodusolekut jagada.

Kätlini laps läks sõimerühma 2a 3k. Otsus, et alustada lasteaiateed selles vanuses, oli põhjalikult kaalutletud ja läbi arutatud pereringis. Ema tööl käimine võimaldas, lapsele teha mitmeid puhkepäevi nädalas. Samuti oli tugivõrgustikuga eelnevalt kokkulepitud, et vajadusel on toetus nende poolt olemas.

*Kätlin /.../ ilma tugivõrgustikuta- see koosnes ikka väga paljudest inimestest, poleks samaaegselt tööl olla saanud. Kõige suurem abi on mul oma emast. Ta käib ka graafiku järgi tööl. Üldiselt kõik haigused oleme kuidagi omavahel ära jaganud, ümber mänginud oma graafikuid. Ma ei kujuta ette, mismoodi ilma tema toetuseta hakkama saaks /.../*

Seega võib järeldada, et väikelaste emade jaoks on lapsehoid ja tugivõrgustik omavahel justkui põimunud, olulised on nii formaalsed kui mitteformaalsed lapsehoiuvõrgustikud. Võib öelda, et ema tööellu tagasi siirdumisest ja lapse lastehoidu minemisest alates tehakse algust peamise tugivõrgustiku välja töötamisega. Vanavanemate osatähtsus ja tugi lastelaste hoiul on vägagi oluline, selle põhjuseks on peresisene usalduslik suhe ning tänu sellele püsivad erivanuses põlvkonnad lähedastena. Alla 3-aastane laps jäetakse pigem pikaks tööpäevaks tugivõrgustiku hoolde kui viiakse igapäevaselt lasteaeda. Sellest lähtudes soovitakse leida või saavutada tööandjaga kokkuleppe, mille tulemusel on võimalik leida aega rohkem pere ning eelkõige väikelapse jaoks.

### **4.3 Töökoha paindlikkus pere-ja tööelu ühitamises**

Väga oluline on emade jaoks töökoha- ja ajapaindlikkus. Uurimuses osalenud emad on leidnud endale hetkel töökoha, mille tulemusel jääb neil aega nii laste kui pereelu jaoks. Tööandjad on vastutulelikud ja võimaldavad vastavalt ametikohale ja –ülesannetele paindlikku tööviisi. 6 intervjuueeritavast emast 3 käivad tööl poolekohaga. Mis võimaldab neil olla enamuse päevast ise koos lastega ja millega nad ise on väga rahul. Täiskohaga töötavatest emadest üks käib tööl üldiselt varahommikul, mil lapsed veel magavad või õhtul hiljem, mil abikaasa on kodus lastega. Teisel on kahes vahetuses toimiv graafik, mis annab võimaluse kohandada vajadusel lapsehoiu temaatikat. Kolmanda ametikohast tulenevalt on võimalik teha nii kodus tööd, kui ka laps kaasa võtta vajadusel. Paindlikul tööajal ja –kohal on oluline roll ka selles, kuidas emad saavad hakkama samaaegselt koduste toimetustega.

Ema Anne jätkas tööd samas kohas klienditeenindajana. Varasema täiskoha asemel, mis tähendas tööaega vastavalt graafikule, siirdus ta peale lapsehoolduspuhkust 0.5 kohaga tööle, kindlaks määratud päevadel ja ajavahemikul. Tööle naastes olid tal teatud tingimused seatud, eelkõige just tööpäevade ja töötamise kellaaegade suhtes, mida tööandja on aktsepteerinud ja siiani igati vastu tulnud.

*Anne: /.../ mul on tõesti hästi vedanud, et tööandja on vastutulnud. Ma saan aega oma laste jaoks, minu jaoks oligi oluline, et mina olen võimalikult palju lastega koos. Mitte see, et nad on päev otsa lasteaias ja nädalavahetusel vanaema juures ja mina aind rügan tööd /../*

Ema Liina alustas uusi tööotsinguid, et leida sobivama ajaga tööd. Varasem amet oli küllaltki liikuva iseloomuga ja kellaajad polnud kindlalt määratletud, pärast lapse lasteaeda harjutamise perioodi asus ta tööle täiskohaga uues kohas. Töökoht küll võimaldas vajadusel teha kodus tööd, lapse haiguste kõrvalt, kuid samas ametikoht eeldas ka reaalsel kohal olemist.

Kuigi Liina töökoht oli erialane ja enesearendamise võimalus oli suur ning talle see väga meeldis, vahetas ta töökohta. Selle eeliseks on paindlikkus, vajadusel saab lapse kaasa võtta töö juurde, võimalus on teha kõike tööd läbi arvutiprogrammide kodus, samas saab kontoris minna alles õhtul, mil abikaasa on kodus lapsega.

*Liina /.../ kuna see aeg oli väga stressirikas terve pere jaoks tegelikult. Elukorraldus oli täielikult muutunud. Ja tekkis võimalus lihtsalt töökohta vahetada /.../*

Elena naasis tööle algselt 0.5 kohaga, intervjuu tegemise järgsel nädalal pidi tööd alustama täiskohaga. Poolekohaga töötamine tähendab 4 korda kuus 24 h vahetusi. Töökohas võimaldati ise valida endale tööpäevad, kuna abikaasa on kodus nädalavahetustel, siis lapse heaolu silmas pidades, otsustas ta töötada just sellelajal.

Birgit jätkas tööd täiskohaga lasteaiaõpetajana. Laps käib samas lasteaias ning ülepäeva on võimalik tal viia ta hiljem kohale, mis on ema jaoks ülioluline, võttes arvesse lapse väljapuhkamisvõimalusi. Ka elukaaslane käib graafikujärgselt nädala kaupa tööl, siis annab see võimaluse toimida ajaga eeskätt lapse huve silmas pidades.

Liisu naasis tööle täiskohaga, tema ametikoht ja tööandja võimaldavad tal ise valida oma tööaega. Olles varasemalt töötanud pealinnas kindla graafiku järgi, on praegune töökoht igati soosiv töö- ja pereelu ühitamisel.

*/.../ ma olen väga rahul, saan tööle tulla nii hommikul kell 4.00, kuid vajadusel ka alles õhtul hilja. Minu tegemistest tööl ei sõltu keegi peasi, et iga päev tehtud saab, kuna või kuidas see pole teiste jaoks niivõrd oluline /.../*

Kätlin naasis tööle varasema täiskohaga töötamise asemel 0.5 kohaga graafikujärgselt, mis tähendas töötamist ka nädalavahetustel. Tehes pikki päevi tööl, oli enamus nädalapäevadest siiski vabad. Vajadusel andis teiste kolleegidega oma graafikut ümber sättida, samuti oli tööandja vastutulelik, kui seoses lapsega oli vaja teha muudatusi tööplaanides.

Seega võib öelda, et kõikide emade jaoks, kes osalesid antud uurimuses, on vägagi oluline tööaeg ja töökoha paindlikkus. Uurimuse tulemus näitab, et võimaluse korral töandja võimaldab ka osaajaga tööd. Lisaks sellele, on töandjad vastutulelikud väikeste lastega emadele, nii aja- kui kohapaindlikkuse poolelt seda juhul, kui nende ametikoht seda võimaldab. Emade jaoks on need väga tähtsad aspektid, sest selle tulemusel määratletakse lastega koosolnud aeg. Võttes arvesse antud vanusegrupi lapsi ja eriti lasteaia teed alustavate puhul on see väga oluline, sest see on alustalasid lapse ja vanema lähisuhtele. Käesoleval alateema olulisus seisneb veel kodutööde tegemises. Kuna tööle naasmine ja väikene laps hoomab enda alla suurema osa päevast, võimaldab ameti- või töökoha paindlikus tulla emal toime ka igapäevaste majapidamistöödega, mille koormus on suuretõenäosusega suurenenud peresiseste rollide muudatuste näol.

#### **4.4 Emade enda hinnangul esile kerkivad probleemid**

Intervjueeritavad emad puutusid kokku tööturule sisenedes erinevate murekohtadega. Ühe ühtse omadusena võib välja tuua lapsehoiu tagamise just sellel perioodil, kui laps on jäänud haigeks ja emad on alles naasnud tööle tagasi. Kuigi ükski töandja pole antud emadele etteheidet sellel teemal teinud, tunnevad emad seda pigem sisemiselt ja teevad mõningal määral etteheiteid endale. Proovitakse esialgu pigem mitte jääda ise haiguslehele lapsega, põhjendades seda kui soovi kolleege oma tööga mitteülekoormata.

*Liina: /.../ siis ta hakkas haigeks jääma ja kõik läks keeruliseks. Tuled tööle, elad sisse, sinuga harjutakse ära ja siis oled sunnitud töökohta vahetama, sest enda stress on nii suur. Pidevalt mõtled, kuidas homme päev hakkama saada, kes saab vaadata last ... koju jäädes, kuidas töö saab tehtud, haige lapse kõrvalt lihtsalt ei tule välja see. Ei arvuti taga, ei telefonile vastamine ega 2-aastane siis aru saa /.../*

Teisena võib välja tuua olulisemad muutused, mis mõjutasid pereelu iga päeva korraldamist. Enamus emade peredes toimusid muudatused peresisestes rollides, sest siiani olid emad olnud kodused ja teinud kõike ise. Emade tööle naasmisel kandusid osad kodused kohustused isadele üle. Põhiliselt tähendas see laste hoidmist ja vaatamist aga ka kergemate kodutööde tegemist. Kogemused ja isade panus pereellu oli vägagi erinev, lahknev oli ka emade rahulolu antud olukorraga. Alates sellest, et isal tuli võtta kõik ema kohustused enda kanda ja emal olid

seetõttu suured süümepiinad ning lõpetades sellega, et ema tundis endal topeltkoormust peale tööle siirdumist.

*Elena: /.../ vahepeal ta hommikumantlis vihasena ikka tõmbab tolmuimejaga. Eks ta ikka koristab ja teeb süüa aga tal on teised vaated, tal polegi sellist sundlust. Ta hoolitseb näiteks auto eest, et oleks korras ja tangitud. Samas kui tulen koju on söök tehtud ja nõud pestud /.../*

Liina pereelus toimusid kõige suuremad muudatused.

*/.../ ma oleks ammu sussid püsti visanud Egerti asemel! Ta koormus tõusis kõvasti, põhimõtteliselt tegi kõike tema. Alates hommikul lapsega ärkamisest kuni õhtusöögi nõude pesemisega. Koosolemist oli väga vähe. Mind peaaegu, et polnudki ... See oli õudne aeg, terve pere oli stressis. Ise olin väsinud, abikaasa oli väsinud, laps hakkas tõrjuma, ikka kohe kõvasti. Ma ikka nutsin kõvasti /.../*

Emad tunnetavad mõningaid probleeme naastes tööle väikelapse kõrvalt. Nende kogemused on erinevad ja neis on leitavad teatud ühised jooned. Olulisel kohal on elukaaslased/abikaasad, kelle toetus ja suhtumine on emade vaatepunktist otsustava tähtsusega, edasises pere- ja tööelu ühitamises.

Samas on emadel teatud teemadele erinev nägemus. Osad emad võtavad isade poolset panust iseenesest mõistetavana ja ootuspärase käitumisena, teised aga eelistavad käituda oma soorolli kohaselt ehk siis majapidamistöödega tegeleda. Erisus ilmnes ka lapsehoiu temaatika all, kus mõnede emade jaoks on loomulik, et töölkäivad vanavanemad osalevad lastelaste hoidmisel, teised aga üritasid vältida liigset vanavanemate koormamist.

#### **4.5 Emade seisukoht ja arvamus riigipoolse toetuse osas**

Rahul ollakse vanemahüvitisega, esile toodi perioodi pikkust ja hüvitisest, mis on võrdsustatud eelneva sissetulekuga. Positiivse poole pealt tõsteti esile lasteaia kohtade kättesaadavust, antud emade elukoha järgses asulas.

Enamus emade seiskohalt on pooleteiseaastane liiga väikene lasteaeda panekuks. Selles vanuses lõpetatakse vanemahüvitise maksmine, mis tähendab, et paljud on sunnitud siiski minema tööle, kindlustamaks perele toimetulek. Emad eelistaksid kodus olla vähemalt 2

aastat, mille sisse jääks lapsehoiuga harjutamise periood. See annaks neile kindlustunde lapse ning iseenda kohanemisel uue olukorraga. Kuigi oldi rahul vanemahüvitise perioodiga, sooviti seda pikendada kuni lapse 2 eluaastani. Pakuti välja, et hüvitisemäär võiks olla väiksem võrreldes vanemahüvitisega, kuid siiski säiliks osaline sissetulek, mis võimaldaks minimaalse toimetuleku.

Elena arvates võiks olla rohkem spetsialiseerunud lasteaedu sõimerühmade osas. Kuna rühmad on liiga suured, ei pruugi laps saada piisavalt tähelepanu. Uurimusest selgus, et osades kohtades on esitatud nõuded lapse arengule (nt mähkmevaba), mis alla 3-aastaste laste vanematele võib olla takistuseks tööle naasmisel. Tuginedes laste vanusele on kõikide vanemate jaoks oluline, et laps usaldatakse isikute (õpetajate) hoolde, kes vastutavad lapse heaolu eest igal ajahetkel, vaatamata laste ealistele iseärasustele või arvule rühmas. Tööturule naasmise protsess võib ajaliselt pikemaks kujuneda, nii lasteaia personali poolse suhtumise kui vanemate usaldamatuse tõttu.

Birgiti arvates võiks riik reguleerida väikelastega emade puhkepäevi. Seda nii tööpäevade suhtes kui suvisel vaheajal. Lähtudes oma uurimuses osalenute emade laste vanusest võib järeldada, et selles vanuses vajavad järeltulijad rohkem turvalises keskkonnas olemist oma emaga kui aastaringselt lasteaias käimist. Kui seadusega reguleerida antud laste vanuses emadele vabad päevad nädalavahetusena või kokkuleppel muud nädalapäevad, väheneks sellega lastevanemate süütunne nii oma laste kui kolleegide ees. Puhkuseseaduses hetkel on reguleeritud kuni 14-aastaste lastevanemate õigused ja alla 3-aastaste laste puhul rakendatakse peamiselt lapsehoolduspuhkust.

*Birgit /.../ töö ei peaks käima nädalavahetustel kui on väikesed lapsed . Ja lapsed tahavad suvel puhata, see 3-6 lapsepäeva on liiga vähe /.../*

Kätlinile meeldiks kui lapsehoolduspuhkusest määratakse teatud osa ainult isadele. See lähendaks isa ja last emotsionaalselt, mille tulemusel emadel oleks kergem tööellu integreeruda. Toetudes Sotsiaalministeeriumi poolt planeeritavatele muudatustele, peaks tulevikus isade kaasatus pere- ja tööelu ühitamisse suurenema, mille resultaadil emade naasime tööle väikelaste kõrvalt muutub lihtsamaks.

*/.../ oled 2aaastat olnud iga päev kodus koos temaga ja siis järsku, lähed terveks päevaks lahku. See on raske. Ja kohe hakkad paralleelselt töö asju ajama ja kodused asjad on endiselt sinu õlul. Võtab ikka kõvasti läbi. Kui riik toetaks meetmetega ja mehed võtaks suhtumise üle /.../*

## 5. Arutelu

Uurimuse eesmärgiks oli teada saada väikelaste emade vaatenurka töö- ja pereelu ühitamisest, eelkõige peredes, kus on kasvamas alla 3-aastane laps. Tuginedes teoreetilise kirjandusele ning antud töö uurimuse osale, arutlen olulisemate tulemuste üle.

Tuginedes uurimuses osalenud naiste põhjendustele, miks otsustati alla 3-aastaste laste kõrvalt tööle naasta võib märgata sarnasusi Pajumets (2007) välja toodud viie peamise põhjusega. Uurimuses osalenud naiste intervjuudes tulid selgelt esile kolm Pajumetsa (2007) esitatud põhjust: raha, vaheldus kodule ja enese realiseerimine. Peamiseks põhjuseks, miks tööellu tagasi siirduti oli raha. Vanemapuhkusel olnud emadel oli vanemahüvitise maksmise periood ning kogutud ressursid lõppenud. Kõige enam soovisid naised oma isiklikku raha omada, kuid otsus tuli ka reaalselt majanduslikust vajadusest, pangalaenude ja muude maksude tasumiseks ei piisa ainult ühe inimese sissetulekuallikast. Seega esmase kriteeriumina tuuakse esile materiaalsed aspektid ja seetõttu vajaduse taastada töösuhe.

Kõik emad soovisid vaheldust kodusele elule, isegi kui seda ei mainitud esimese põhjusena. Kuna emad olid oma lastega keskmiselt umbes poolteist aastat kodus olnud võib oletada, et igapäevasele rutiinsele tegevusele sooviti vaheldust. Üks töötav ema tõi lisaks konkreetselt välja soovi end pidevalt arendada ja kursis olla muutustega ehk siis ka eneserealiseerimine on oluline.

Pajumets (2007) uurimuses väljatoodud põhjendused kaasatus ühiskonda ja asendatavuse kartus, ei kajastunud minu uurimuses olevate emade jutust. Seega võib öelda, et emad ei tundnud end tõrjutuna muust ühiskonnast, olles tööelust eemal ja lapsega kodus pikemat aega ning ei kardetud oma töökohast ilma jääda.

Motivatsioonid tööellu siirdumiseks on sarnased, kuid oma olemuselt on isikud erinevad.

Hakim (2003) jagab naised eelistuste teooria kohaselt kolme gruppi: kohanejad, töökesksed ja kodukesksed. Tuginedes oma uurimuses osalenutele võib öelda, et tegemist on kohanejatest naistega ehk kuulutakse adapteeruvasse gruppi. Soovitakse pühenduda nii töö- kui pereelule, tõstmata kumbagi esile, tahtes samaaegselt mõlemas sfääris toime tulla kenasti. Ainult üks

ema mainis, et kui raha poleks probleemiks võiks ta võib-olla ollagi kodune. Samas on tema jaoks olulisel kohal enese arendamine, siis Hakimi grupeeriingult sobib ta ka kodukesksete naiste jaotisse, kes on nõus töötama kui pere majanduslikuks heaoluks on see vajalik. Uurimuses osalenutest polnud keegi pühendunud ainiti tööle või karjäärile, järelkult töökesksed naised antud uurimuses puuduvad. See on põhjendatav selektsiooni efektiga, kuna intervjueriti ainult väikelaste emasid, kes olid hiljuti (taas)alustanud töötamist.

Võttes arvesse uurimuses olevate emade laste vanuseid ja kõikide emade töölkäimist on loomulik, et emad peavad end hetkel jagama nii töö kui kodu vahel. Seega pole võimalik antud hetkel koheselt keskenduda ainiti tööle. Samuti võib öelda, et emade soov omada siiski oma isiklikku raha ning saada vaheldust kodusele elule annab märku, et tegemist pole kodukesksete naistega. Olles pikemaajaliselt koduses miljões, kaasneb emade tööle minekuga keskkonnamuutus, mis omakorda mõjutab edasist kodust elu nii positiivsest kui negatiivsest aspektist.

Tuginedes uurimusele võib öelda, et emade käitumine sarnaneb ülekandeteoorias välja toodud punktidele. Kui emad on rahul oma tööga ning selle korraldusega, kandub rahulolu üle pereellu. Keskkonnavaheldus on aspekt, mis teatud juhtudel loob tugevamaid positiivseid tundeid kodusesse miljõesse. See näitab, et rutiinseks muutunud olukord võib emadele mõneti mõjuda rusuvalt ning vaheldus, mida kogetakse tööl muudab ka koduse elu positiivsemaks.

Uurimusest nähtub siiski ka töö negatiivne välismõju kodusele elule. Kui tööalaselt ei suju kõik planeeritult nii nagu ema seda loodab, kogetakse rõhuvat raskustunnet ka pereelus. See aga viib ema enda sisemuse konflikti.

Tuginedes uurimusele võib öelda, et emad kogesid kõige enam ajast ja pingest tulenevat konflikti. Ühe ema puhul oli märgata mõlema konflikti esinemist samaaegselt. Kõige enam kogeti ajapuudusest tulenevat konflikti, enim võis seda märgata täistööajaga töötava ema puhul. Seda võib pidada üsna loomulikuks, sest kõik olid eelnevalt olnud kodused, mis andis võimaluse ise oma aega planeerida vastavalt vajadusele. Antud hetkel pidid nad aga seadma tööalased kohustused peamiseks ja ülejäänud aja jagama pere ja koduste toimetuste vahel, mis on väga suur muutus nende elus. Uurimuses selgus, et teatud olukordades võib märgata pingest tulenevat konflikti. Kõige enam põhjustas seda lapse haigestumine, see segab enda 100% tööle pühendumist, sest samaaegselt võivad mõtted minna nii lapsehoiu probleemaatika

peale kui tervisega seotud muredele. Võib öelda, et lapse haigestumine on kui lakmuspaber, mis näitab ära kui hästi on perekond suutnud ehitada üles töö- ja pereelu ühitamist toetava mitteformaalse tugisüsteemi ja kui hästi saadakse hakkama tavapärasest erineva olukorraga.

Intervjuudes esile kerkinud teemade valguses võib öelda, et hetkel kavandatavad muudatused puhkuste (rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsehooldus-, isapuhkus), kokku koondamise ja vanemahüvitise maksmise perioodi paindlikkuse näol on igati väikelastega pere- ja tööelu ühitamist toetavad. Selgelt tuli antud töös esile, et emade jaoks on tööaja paindlikkus (ise võimalik valida, leppida tööandjaga kokku sobilik tööaeg, kombineerida töötamise aegasid lapse isaga nii, et need omavahel ei kattuks jne) väga oluline kriteerium tööle naasmisel. Seega tagaksid planeeritavad seaduse muudatused emade jaoks parema võimaluse kombineerida osajaga töötamist ja lapsega osaliselt kodus olemist pikema perioodi jooksul.

Antud töös käsitletud teema puhul on küll tehtud varasemaid uuringuid ja arvamused (Kairi Lume lõputöö (2016) „Naiste emotsionaalne heaolu ning toimetulek pere- ja tööelu ühildamisel Audru valla näitel”; Liis Sildnik (2015) „Kesk- ja kõrgharidusega emade kogemused pärast lapsepuhkust tööturule naasmisel” jne), kuid siiski võiks spetsiifilisemalt uurida alla 3-aastaste laste vanemate võimalusi tööturul ning põhjalikumalt lapsehoiu võimalusi tugivõrgustiku raames.

## Kokkuvõte

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli jõuda tulemusteni, millised on emade hinnangul kõige keerulisemad olukorrad seoses väikeste laste kõrvalt tööturule sisenemisel. Töö koosneb teoreetilisest ülevaatest ja uurimuslikust osast.

Emade tööle minek alla 3-aastaste laste kõrvalt on oluline samm mõlema osapoole jaoks, kaasates muudatustesse terve pere iga päeva olukorra ümberstruktureerimise ja teatud olukordades hõlmab see ka vanavanemate elu muutust. Lähtudes uurimusest saab öelda, et kui emad on oma tööelu korralduse ja paindlikkusega antud etapis rahul, toimub tööle siirdumine emade jaoks kergemalt. Antud ümberkorraldus on tähtis, sest jätkata tuleb varasema koduse elu asemel nii töö- kui koduste toimetustega. Määravaks saab siin elukaaslaste/abikaasade suhtumine ja toetus.

Väikeste laste emade tööle minek saab teoks siis, kui on leitud sobilik ja toimiv lapsehoiu variant. Emadel peab jääma kindlustunne, et lapsega on kõik samaaegselt hästi ja uue olukorraga harjumine toimub sujuvalt. Tuginedes oma uurimusele on alla 2-aastane laps liiga väike, et igapäevaselt kasutada lastehoidu ning seetõttu üritatakse vanemahüvitise perioodi lõppedes püsida veel lapsehoolduspuhkusel. Vajadusel naastakse siiski tööellu, kombineerides erinevaid lapsehoiu võimalusi. Märkimisväärne vajadus lapsehoiu tugisüsteemide toimumiseks saab alguse eeskätt lasteaiate alustamisega. Tugivõrgustik, eelkõige vanavanemad on need, kes aitavad lapsi hoida haiguste perioodil. Olukorra muudab probleemseks vanavanemate tööealisus.

Käesoleva uurimustöö põhjal võib öelda, et alla 3-aastaste laste emadel on töö ja pereelu ühitamine keeruline seoses senise elu ümberstruktureerimisega. Raskustest saadakse üle peamiselt tööandja ja tugivõrgustiku vastutulekute ning toetusega.

## Kasutatud kirjandus

Bryson, Caroline, Mike Brewer, Luke Sibieta, ja Sarah Butt. (2010). *The role of informal childcare: A synthesis and critical review of the evidence*. London: Nuffield Foundation.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 2, 169-198.

Coltrane, S., Adams, M. (2001). Men's family work: Child-centered fathering and the sharing of domestic labor. In R. Hertz & N. Marshall (Eds.), *Work and family: Today's realities and tomorrow's visions* (pp. 72–99). Berkeley: University of California Press.

Espenberg, K., Ainsaar, M., Kasearu, K., Lilleoja, L., Nahkur, O., Roots, A...Vihalemm, T. (2013). Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs. Tartu: RAKE.

*Euroopa Komisjoni raport: Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Barcelona eesmärgid. Väikelaste hoiuteenuste arendamine Euroopas jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu edendamiseks* (2013). Brüssel: Euroopa Komisjon. Kasutatud 25.11.2016 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52013DC0322>

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.

Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*, Vol. 29, No. 3.

Kasutatud

10.12.2015

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.811&rep=rep1&type=pdf>

Hansson, L. (2000). Naised pere ja töö vahel. *Sotsiaaltöö* 2000/6. Sotsiaalministeerium.

Hansson, L., Kelam, A. (2004). Perekond ja pere. Hansson, L. (toim.). *Valikud ja võimalused: argielu Eestis aastatel 1993–2003* (lk 25-47). Tallinn: TPÜ Kirjastus.

Hansson, L (2010). Töö ja pereelu ühitamine. R. Marling, L. Järviste, K. Sander (toim.). *Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II* (lk 40-46). Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Kasutatud 12.12.2015 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/teel\\_tasak\\_yhiskonda\\_ii\\_eesti.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/teel_tasak_yhiskonda_ii_eesti.pdf)

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

Järviste, L. (2010). Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009.aastal. *Sotsiaalministeeriumi toimetised* (lk 14). Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Kaha, K., Linno, T., Raju, M., Pärtel, K., Kall, K., Petti, K.... Salla, J. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. *Uuringuraport* (lk 68). Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kasutatud 10.05.2017 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/soolise\\_vordoiguslik\\_kuse\\_monitooring\\_2013\\_uuringuraport\\_ja\\_ankeet.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/soolise_vordoiguslik_kuse_monitooring_2013_uuringuraport_ja_ankeet.pdf)

Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. B. Vaher., K. Seeder (toim.). *Töö ja Pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive* (lk 5-34). Kasutatud 05.01.2017 [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/too\\_sisu\\_low0.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/too_sisu_low0.pdf)

Karu, M. (2009). *Töö-ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs*. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutatud 20.11.2015 [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/Too-ja\\_pereelu\\_konflikt/Toeoe-ja\\_pereelu\\_konflikt\\_toeokorraldus\\_ja\\_toeoeandjate\\_toetused\\_toeetajatele\\_2009\\_PRAXI\\_S.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Too-ja_pereelu_konflikt/Toeoe-ja_pereelu_konflikt_toeokorraldus_ja_toeoeandjate_toetused_toeetajatele_2009_PRAXI_S.pdf)

Kasearu, Kairi (2013). Töö iseloomu ja perestruktuuri mõju töö- ja pereelu ühitamisele. *Ariadne Lõng: nais- ja meesuurtingute ajakiri*, 1, 82–91.

Kasearu, K.; Kutsar, D. (2003). Perekonna ideaalkujundid ja nende realiseerumise võimalikkus. Kutsar, D. (Toim). *Millist perepoliitikat me vajame?* (lk 88 –103). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Koolieelse lasteasutuse seadus (RT I, 30.12.2015, 22), RT I 1999, 27, 387 Kasutatud 20.01.2017 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015022>

Kraav, I., Riitta, A. (2010). Peresuhted lapse silmade läbi. E. Krull, I. Kraav, M. Taimalu., K. Trasberg (toim.). *Õnnestav õpetus* (lk 163-175). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Krusell, S. (2011). Töö- ja pereelu ühitamine kui naiste ülesanne? Pöder, K. (toim.). *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu?* (lk 59-82). Tallinn: Statistikaamet.

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

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

Madsen, S. R., Hammond, S. C. (2005). The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara: Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 151-179.

Matta, D.S., Knudson- Martin, C. (2006). Father Responsivity: Couple Process and the Construction of Fatherhood. *Family Process*, 45, 19-37.

Pajumets, M. (2007). Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused. B., Vaher., K., Seeder (toim.). *Töö ja Pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive* (lk 35 - 78). Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus

Pall, K. (2005). Töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides. *Acta Politica Estica*, Nr 2, 43-53.

Kasutatud

05.02.2017

[publications.tlu.ee/index.php/actapoliticaestica/article/download/24/22](http://publications.tlu.ee/index.php/actapoliticaestica/article/download/24/22)

Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat. (2015). Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kasutatud 05.11.2016 [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed\\_ja\\_pered/Perehuvitised/peretoetuste\\_teenuste\\_ja\\_vanemapuhkuste\\_roheline\\_raamat\\_2015.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Perehuvitised/peretoetuste_teenuste_ja_vanemapuhkuste_roheline_raamat_2015.pdf)

Puhkuseseadus (RT I 2008, 56, 313), RT I 2001, 42, 233. Kasutatud 10.05.2017 <https://www.riigiteataja.ee/akt/12904341#para29>

Töölepingu seadus (RT I, 28.04.2017, 1), RT I 2009, 5, 35. Kasutatud 12.12.16 <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030?leiaKehtiv>

Silverman, D. (Ed.). (2004). *Qualitative research. Theory, method and practice*. London: SAGE Publicationc Ltd.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005. (2006) Tallinn: Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja EV Sotsiaalministeerium Kasutatud: 04.03.2017 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/svo\\_monitooring\\_2005.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/svo_monitooring_2005.pdf)

Soolõime teemaleht (2014). Töö ja pereelu ühitamine. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei Kasutatud 02.02.2017 <http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/04/5-TEEMALEHT-T%C3%B6-ja-pereelu-%C3%BChitamine.pdf>

Sotsiaalministeeriumi kodulehekül, Kasutatud 05.02.2017 <http://sm.ee/et/vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-taiustamine>

Sotsiaalministeeriumi kodulehekül, Kasutatud 07.01.2017 <https://www.sm.ee/et/vanemahuvitis>

Themas, A., Tarum, H., Soo, K., Reisberg, L., Aksen, M., Puolokainen, T.... Themis, E. (2015). *Alushariduse ja lapsehoiu uuring*. Tartu: Tartu Ülikool

Unt, M., Krusell, S. (2004). *Lastehoid Eesti peredes*. Tallinn: Rahvastikuminiistri büroo Kasutatud 29.11.2015 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/lastehoid\\_eeesti\\_peredes\\_01.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/lastehoid_eeesti_peredes_01.pdf)

Vörk, A., Paulus, A., Leppik, C. (2014). *Peredele mõeldud toetuste ning alushariduse ja lapsehoiu rahastamise mõju analüüs vaesusele ja töötamise stiimulitele 2014*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutatud 10.12.2016 [http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed\\_ja\\_pered/Perehuvitised/vorkpaulusleppik\\_perepoliitikaanalyyis\\_pikkraport\\_18\\_okt2014.pdf](http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Perehuvitised/vorkpaulusleppik_perepoliitikaanalyyis_pikkraport_18_okt2014.pdf)

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimismeetod sotsiaalteadustes* E. Kärner (toim.). Tartu Ülikool

# Lisa

## Intervjuu kava

### 1. Tööle naasmise põhjused

Alustame ehk sellest, et Sa räägid kuidas sündis tagasi tööle minemise otsus?

Kui vana siis oli laps? Tööle naasmise põhjus (sisemised tegurid, rahaline olukord jne)?

### 2. Lapsehoiu küsimus

Kuidas muutus pere elukorraldus seoses teie tööle naasmisega?

Kuidas on lahendatud lapsehoid samaaegselt?

Mis osutus teie jaoks seoses väikese lapse kõrvalt tööle asumisega keeruliseks ja mis arvatust lihtsamaks? (Millised on sellega kaasnevad positiivsed ja negatiivsed aspektid?)

### 3. Tugivõrgustiku vajalikkus ja olemasolu

Eelnevalt sa mainisid, et teid aitab ... Aga kas on veel kedagi?

Kuidas teie (nt ema) teid aitab ja toetab?

### 4. Peresisesed rollid, peale teie tööleminekut

Kuidas on teie tööle naasmine muutnud koduste igapäevatoimetuste kaotust pereliikmete vahel?

### 5. Tööaja paindlikkus

Kuidas on hetkel korraldatud teie tööaeg ja töötamine?

Mis oleks ideaal?

Mida saaks töökorralduse poole pealt muuta/teha?

### 6. Takistused tööturule naastes

Millised takistused ja olukorrad on olnud kõige raskemad tööturule naastes?

Kuidas olete need lahendanud ?

### 7. Riigi roll väikelaste emade tööle naasmisel

Kuidas saaks riiklikult paremini toetada väikeste lastega vanemate töötamist?  
Milliseid soovitusi te oskaksid anda? Mida võiks muuta?

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

Mina, Mari Kolbakov,

Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töö ja pereelu ühitamine väikeste lastega peredes – emade vaatenurk,

mille juhendaja on Kairi Kasearu,

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

Tartus 01.06.2017