

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskonna ja sotsiaalse heaolu õppekava

Triinu Roosileht

Eesti vanemapuhkuste kasutamisel ilmnunud probleeme

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Mare Ainsaar, PhD

Tartu 2024

SISUKORD

SISSEJUHATUS	2
1 VANEMAPUHKUSTE EESMÄRK PEREPOLIITIKAS	3
1.1 Perepoliitika olemus.....	3
1.2 Vanemapuhkus Eestis	6
1.2.1 Vanemapuhkuse muudatused Eestis 2022 aprill.....	8
1.3 Eesti puhkuste korra võrdlus Läti, Soome ja Rootsiiga	10
1.3.1 Läti vanemapuhkuste kord	11
1.3.2 Soome vanemapuhkuste kord	12
1.3.3 Rootsi vanemapuhkuste kord.....	13
2 PROBLEEMISEADE.....	15
3 METOODIKA	16
3.1 Andmete kogumine	16
3.2 Uurimuses osalejad	16
3.3 Andmete töötlemine ja analüüs.....	18
3.4 Uuriija refleksioon	18
4 TULEMUSED	20
5 ARUTELU.....	26
KOKKUVÕTE	28
SUMMARY	29
KASUTATUD KIRJANDUS	30
LISAD.....	34
Lisa 1. Veebikeskkonna <i>Zoom</i> intervjuu kavand	34
Lisa 2. Kiri juristile	35
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks.....	36

SISSEJUHATUS

Eesti uue vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste korra muudatused jõustusid 1. aprillil 2022. Muudatuste eesmärgiks on pakkuda peredele rohkem võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks ning valikuvõimalusi vanemapuhkuste ja -hüvitiste süsteemis, mis võimaldab vanematel hoolduskoormust jagada (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022). Valisin antud teema, sest uut vanemapuhkuste- ja hüvitiste süsteemi on seni võrdlemisi vähe uuritud.

Varasemat puhkuste korraldust uurisid Helen Biin jt, (2013). Analüüsi eesmärgiks oli koostada ettepanekud vanemapuhkuse süsteemi uuenduseks, seejuures arvestada töö- ja pereelu ühitamist ning isade osaluse suurendamist. Tänapäevaks on vastavad muudatused vanemapuhkuse süsteemis ellu viidud. 2015. aastal on Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat. Biin jt (2013) poolt koostatud analüüs on rohelse raamatu üks peamistest allikatest.

Töö eesmärgiks on välja selgitada tulevaste lapsevanemate probleemid seoses 2022. aastal kehtima hakanud vanemapuhkuste- ja hüvitiste korra muudatustega. Antud teemat on vaja põhjalikumalt uurida, sest tegemist on uue muutusega ja vanemapuhkuse kasutamise probleemid ei ole veel teada.

Bakalaureusetöös kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete saamiseks viisin läbi seitse intervjuud tulevaste lapsevanematega ja ühe ekspertintervjuu juristiga.

Töö koosneb viiest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldan perepoliitika olemust ja vanemapuhkuse eesmärki, tutvustan Eesti naaberriikide vanemapuhkuste süsteemi, mida võrdlen Eesti süsteemiga, kirjeldan kolme peamist vanemapuhkuse liiki ja toon välja viimase kahe aasta Eesti vanemapuhkuse suuremad muutused. Teises peatükis tutvustan töö eesmärki ja uurimisprobleemi. Kolmandas peatükis tutvustan töö metoodikat. Neljandas peatükis toon välja uurimuse tulemused ja viiendas peatükis arutlen tulemuste üle. Töö lõppeb kokkuvõttega. Soovin tänada kõiki intervjuueeritavaid ja juhendajat Mare Ainsaart, kes aitasid kaasa minu bakalaureusetöö valmimisele.

1 VANEMAPUHKUSTE EESMÄRK PEREPOLIITIKAS

1.1 Perepoliitika olemus

Perepoliitika on valdkond, mis hõlmab endas erinevaid meetmeid, mida institutsioonid kasutavad perede toetamiseks ja nende elukvaliteedi parandamiseks.

Riik saab toetada laste kasvatamist, luues perepoliitika, mis kindlustab lastega peredele sobiva elustandardi, ennetab laste vaesust ja sotsiaalset tõrjutust, lapsevanemad saavad ühitada pere- ja tööelu ning lastele on tagatud kvaliteetne hoiuteenus (Euroopa Nõukogu, i.a). Peresid toetav ehk peresõbralik poliitika tähendab seda, et see aitab ühitada töö-ja pereelu ning võimaldab lapsevanematele aega, vahendeid ja teenuseid (Earle ja Heymann, 2019). Peresõbraliku poliitika alla kuuluvad näiteks tasustatud vanemapuhkus lapse eest hoolitsemiseks, rinnapiimaga toitmise toetamine, igale perele kättesaadav lastehoid ja rahaline hüvitis lapse kasvatamise eest (Earle ja Heymann, 2019).

Ene-Margit Tiit (2023) sõnul on maailmas kaks perepoliitika suunda. Üks suund on keskendunud pigem sündimuse suurendamisele, luues tõhusaid sünnitoetusi. Teine suund on omasem Põhjamaadele, mille eesmärgiks on lastega perede heaolu suurendamine. Keskendutakse lastesõbraliku keskkonna loomisele ja luuakse lastele suunatud teenuseid (Tiit, 2023).

Olivier Thévenon (2011) on kirjutanud võrdleva analüüsi OECD (Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon) riikide perepoliitikast. Oma töös toob ta välja kuus peamist perepoliitikat toetavat eesmärki:

- 1) vaesuse vähendamine ja sissetulekute säilitamine;
- 2) hüvitised lapse majanduslike kulude eest;
- 3) tööhõive edendamine;
- 4) soolise võrdõiguslikkuse parandamine;
- 5) toetus väikelaste arenguks;
- 6) sündimuse suurendamine.

Sõltub riigist ja perede olukorrast, et milliseid eesmärke rohkem tähtsustatakse (Sotsiaalministeeriumi..., 2015).

Eesti perepoliitikat iseloomustab mitmete erinevate sotsiaalpoliitiliste heaolumudelite kombinatsioon (Sotsiaalministeeriumi..., 2015).

Eestis, kus on madal sündimus, rahvastiku vananemine ja väikearvuline elanikkond, tuleb lisaks perepoliitikale tähelepanu pöörata ka rahvastikupoliitika valdkonda kuuluvatele eesmärkidele (Sotsiaalministeeriumi..., 2015). Näiteks Eesti perepoliitikas ei saa tähelepanuta jätta regionaalpoliitikat (Tiit, 2023). Paljud lasterohked pered elavad just maapiirkondades, mistõttu peab Eesti-keskne perepoliitika keskendumale ka maapiirkondade elujärje parandamisele, luues lastele õpi- ja arenguvõimalusi (Tiit, 2023).

Perepoliitika teemad on Eestis olulised. Näiteks 2023. aasta veebruaris kinnitas valitsus 2023-2030 aastateks koostatud Heaolu arengukava, kus on käsitletud ka laste- ja perede heaolu (Sotsiaalministeeriumi..., 2023b). Eelkõige keskendutakse seal perede heaolule, lasterikkusele ja peresuhete väärtustamisele (Sotsiaalministeeriumi..., 2023b). Perepoliitika aitab lastega peredele tagada ka majandusliku kaitse, ennetab vaesust ning aitab välistada sotsiaalset tõrjutust lastega kodus olevatele vanematele. Oluline on luua iga lapse jaoks turvaline ja toetav keskkond, sõltumata pere sotsiaalmajanduslikest tingimustest.

Ühiskonna ootus enamate laste sünni järel kuulub pigem rahvastikupoliitika valdkonda, mille üheks peamiseks teemaks on rahvaarv (Kanter, 2011). Perepoliitika mõju sündimusele on piiratud ja seisneb peamiselt selles, et riik vähendaks sotsiaalseid ja majanduslike takistusi, mille tõttu inimesed loobuvad laste saamisest või lükatakse laste sünni edasi (Kanter, 2011). Riik saab sündimust mõjutada ainult teatud määral, sest laste saamine sõltub paljudest asjaoludest: demograafilised (viljakas eas naiste arv, kooselu alguse aeg jne), individuaalsed (väärtused, eesmärgid, ressursid) ja keskkonnast tulenevad tegurid (normid, seadused, religioon, sotsiaalpoliitika) (Ainsaar ja Oras 2000, viidatud Kanter, 2011: 38 kaudu).

Eesti Heaolu arengukava 2023-2030 järgi panustab Eesti perepoliitikasse keskmisel tasemel võrreldes teiste OECD riikidega. Perekülastuste finantseering tuleb riigieelarvest, et tagada lapsi kasvatavatele peredele heaolu ja ennetada vaesust, ent samal ajal toetada vaesuses olevaid lapsi (Sotsiaalministeeriumi..., 2023a). Näiteks 2022. aastal oli riigi kulu vanemahüvitistele 330 miljonit eurot, mis teeb ligi 1% SKP-st (Raid ja Tammur, 2023). 2024. aastal on Sotsiaalministeeriumis käsil peretoetuste ja vanemahüvitiste põhjalik analüüs, sest viimane terviklik analüüs ilmus 2015. aastal (Raid ja Tammur, 2023). Eestis on kolm riikliku perekülastuste liiki, milleks on peretoetused, vanemahüvitis ja elatisabi (Sotsiaalministeeriumi..., 2023a).

Perepoliitika aitab lastega peredele tagada ka majandusliku kaitse, ennetab vaesust ning aitab välistada sotsiaalsed tõrjutused lastega kodus olevatele vanematele. Oluline on luua iga lapse jaoks turvaline ja toetav keskkond, sõltumata pere sotsiaalmajanduslikest tingimustest.

Vanemapuhkuste eesmärk

Kõikides OECD riikides on vanemapuhkuste süsteem, kus lapsehoolduspuhkusel viibides on tagatud vanemate töökoht ja rahaline tugi (Fluchtmann, 2023). Vanemapuhkusega kaasas käiv vanemahüvitis võimaldab lapsevanemal lapsega kodus olla.

Vanemapuhkustel võib olla erinevaid eesmärke. Üks vanemapuhkuse eesmärk on see, et lisaks hoolitsusele võimaldab vanemapuhkus luua sideme vastsündinuga (Earle ja Heymann, 2019). On oluline, et imiku ja ema (või mõni teine imiku eest hoolitsev täiskasvanu) vahel tekiks turvaline kiindumusuheline (Peaasi kodulehekül, i.a). Lapse ja vanema vaheline side mõjutab last kogu elu jooksul (Earle ja Heymann, 2019). Lapse eest hoolitsev täiskasvanu pakub lapsele turvatunnet, kindlust ja hoitust, kes imiku jaoks ärevatel hetkel teda lohutab ja rahustab (Peaasi kodulehekül, i.a). Sellist laadi positiivne suhe mõjub hästi aju arengule, hilisemas eas mõjutab lapse enesehinnangut, isiksuse arengut ja seda kuidas oskab toime tulla teiste lähisuhetega (Peaasi kodulehekül, i.a). Ajuteadlane Jaan Aru on öelnud, et laste aju areneb mitmekülgsemalt, kui lapsega on kodus lisaks emale ka isa (Turk, 2018). On leitud, et arengumaades ühe kuu võrra pikem tasustatud vanemapuhkus vähendab imikute suremust 13% võrra (Earle ja Heymann, 2019).

Vanemapuhkus tähendab emadele ka seda, et emadel on võimalus last pikemalt rinnaga toita (Earle ja Heymann, 2019). Nii Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) kui ka Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni Lastefond (UNICEF) soovivad rinnapiimaga toitmist alustada esimese tunni jooksul pärast lapse sündi ning jätkata ainult rinnapiimaga toitmist kuni lapse kuuenda elukuuni (WHO, i.a). Rinnapiima saamine on oluline, sest see on ohutu, puhas ja antikehi sisaldav, mis kaitseb last haiguste eest (WHO, i.a). Ka emadele on imetamine kasulik, sest see vähendab sünnitusjärgset depressiooni, parandab füüsilist tervist ning vähendab rinnavähi riski teket elu jooksul (Earle ja Heymann, 2019).

Ka isade osalemine vanemapuhkusel on tähtis. Nad saavad olla kaasatud lapse hooldamisse, jagada partneriga koduseid töid ja toetada emade rinnaga toitmist (Earle ja Heymann, 2019). Uuringud on näitanud, et mida rohkem hoolitsevad ka isad väikelapse eest, seda suurem on lapse ja isa vaheline lähedussuhe ja hilisem osalemine lapse elus (Turk, 2018). Näiteks Rootsi teadlased on leidnud, et isade suurem osalus laste kasvatamisel ja hoolitsemisel on vähendanud

meeste riskikäitumist ja parandanud nende tervisenäitajaid (Turk, 2018). Lapsed, kes sünnivad peredes, kus mõlemad vanemad pühendavad lapse kasvatamisele ja hoolitsemisele oma aega ja lähedust, kasvavad enesekindlamateks täiskasvanuteks (Turk, 2018). Lisaks annab isade vanemapuhkusele jäämine emadele kiirema võimaluse naasmiseks tööturule. Karjäärikatkestused seoses vanemapuhkusele viibimisega on üheks põhjuseks miks naised ei edene karjääril sama kiiresti nii palga kui positsiooni osas (Turk, 2018).

1.2 Vanemapuhkus Eestis

Eestis on seitse erinevat puhkuse liiki lapsevanemale (Tööinspektsiooni..., 2024). Nendeks on emapuhkus, isapuhkus, lapsendaja puhkus, vanemapuhkus, lapsepuhkus (lapse 14-aastasest saamiseni), puudega lapse vanema lapsepuhkus ja tasustamata lapsepuhkus (Tööinspektsiooni..., 2024). Tänu erinevatele vanemapuhkustele on võimalik peredel oma töö- ja pereelu paremini ühitada, seejuures keskenduda rohkem lapsele ning ei pea liialt oma elukorraldust muutma (Sotsiaalministeeriumi..., 2023a).

Selles alapeatükis selgitan hüvitiste maksmise korda ja kolme vanemapuhkuse liiki: 1) emapuhkus, 2) isapuhkus, 3) vanemapuhkus. Lapsevanemate erinevaid puhkusetasusid maksab Eestis Sotsiaalkindlustusamet. Samuti saab (tulevane)lapsevanem planeerida puhkuseid ja kinnitada hüvitiste pakkumisi Sotsiaalkindlustusameti iseteeninduses.

Eestis kehtiva perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse (2018) § 32 lg 1 kohaselt on vanemahüvitise eesmärk tagada last kasvatavale vanemale asendussissetulek, kes kasvatab alla kolmeaastast last või lapsendab lapse ning § 34 lg 2 alusel on õigus hüvitisele lapse sünnihetkest ning seda saada kuni 605 kalendripäeva ulatuses (vt Tabel 1).

Tabel 1. Hüvitiste jaotus Eestis liigi ja päevade järgi

HÜVITISE LIIK	PÄEVADE ARV
Jagatav vanemahüvitis	475
Emahüvitis	100
Isahüvitis	30
KOKKU:	605

Allikas: Autori poolt loodud tabel 2024

Emapuhkust on õigus saada eelnevalt töötanud lapse emal 70 päeva enne sünnitähtaega ja 30 päeva pärast lapse sündi ning seda saab kasutada ainult järjestiku (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024a). Kasutades ära maksimaalse perioodi, on eelnevalt töösuhtes olnud naisel õigus saada emapuhkust 100 kalendripäeva, saades samaaegselt ema vanemahüvitist (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024a). Kui ema otsustab emapuhkusele jääda hiljem kui 30 päeva enne lapse eeldatavat sündi, siis kaotab ta kasutamata puhkusepäevad (Raadik, 2022). Nii lapse kui ka ema tervise huvides on oluline, et ema hiljemalt 31 päeva enne eeldatavat tähtaega puhkaks (Raadik, 2022). Jäädes vähemalt 31 päeva ennem tähtaega emapuhkusele, on puhkuse kestus 60 päeva. Ülejäänud 40 päeva kanduvad jagatava vanemahüvitise perioodi, mida saavad mõlemad vanemad kasutada (Raadik, 2022). Ema vanemahüvitise saamisel ei ole lubatud töötada töölepingu või avaliku teenistuse lepingu alusel ning ema vanemahüvitis sõltub sellest, kui palju tasuti aasta jooksul enne raseduse algust sotsiaalmaksu (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024a). Hüvitise minimaalseks suuruseks on 725 eurot kuus (bruto) ja maksimaalne määr puudub, kuid hüvitise suurus võib kuude lõikes erinev olla, sest arvutatakse päevamäär, mida makstakse ühe kalendrikuu päevade järgi (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024a). Kui emal ei ole olnud enne lapse eeldatavat sünnitähtaega töösuhet, siis emale ei rakendu emapuhkuse õigust (Eesti.ee..., 2024). Mittetöötaval emal tekib ema vanemahüvitise õigus alates lapse sünnist ja seda makstakse 30 järjestikust kalendripäeva (Eesti.ee..., 2024).

Isapuhkus on mõeldud töötavale või mittetöötavale lapse isale või teisele vanemale, kes ei ole ema (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024b). Kokku on õigus isal saada isapuhkust 30 kalendripäeva, mida võib kasutada 30 päeva enne eeldatavat lapse sünnikuupäeva tähtaega või kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni (Tööinspektsiooni..., 2024). Puhkust saab kasutada järjestiku 30 päeva või osade kaupa (Tööinspektsiooni..., 2024). Isa vanemahüvitise saamise ajal ei ole lubatud töötada töölepingu või avaliku teenistuse lepingu alusel (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024b). Hüvitise aluseks võetakse lapse sünnikuupäev ning määr arvutatakse kalendriaasta järgi. Minimaalne hüvitise suurus on 725 eurot kuus ning maksimaalne suurus 4733,53 eurot kuus (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024b).

Vanemapuhkust on õigus saada Eestis last kasvataval vanemal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni (Tööinspektsiooni..., 2024). Samaaegselt on mõlemal vanemal õigus kasutada vanemapuhkust 60 kalendripäeva ulatuses (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024c). Vanema soovil on võimalik vanemapuhkust vahepeal katkestada ning seda uuesti kasutama hakata endale sobival ajal (Tööinspektsiooni..., 2024). Vanemapuhkusega kaasneb ka jagatav vanemahüvitis, mis tähendab, et vanemad otsustavad ise, kumb neist hüvitist saama hakkab

(Sotsiaalkindlustusameti..., 2024c). Jagatava vanemapuhkuse hüvitist saab kasutama hakata alates lapse 31. elupäevast ja kuni kolmeaastaseks saamiseni. Eelnevalt on perel õigus kasutada emapuhkust või isapuhkust. Samuti on võimalik planeerida hüvitamise saamist päevade kaupa ning vanemahüvitise saajat saab vahetada alates uuest kuust (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024c). Vanemahüvitise saamise ajal on lubatud töötada ning kui tulu on kuni 2366,76 eurot kuus, siis vanemahüvitist ei vähendata. Minimaalne suurus 725 eurot kuus ja maksimaalne suurus 4733,53 eurot kuus (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024c). Vanemahüvitise suurust arvutatakse varasema sotsiaalmaksuga maksustatud tulu järgi (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024c).

Eestis on mitmekesine ja perekondi toetav vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste kord. Süsteem võimaldab vanemate vahel hoolduskoormust ühtlasemalt jagada ning tänu emapuhkusele ja isapuhkusele on mõlemal vanemal õigus lapsega kodus olla. Sõltumata pere majanduslikust olukorrast või vanema tööturul osalemisest on riigi poolt tagatud vähemasti miinimum sissetulek.

1.2.1 Vanemapuhkuse muudatused Eestis 2022 aprill

2022. aasta aprillis jõustunud muudatused on 2018. aastal alguse saanud vanemahüvitiste ja lapsepuhkuste süsteemi uuenduste viimane etapp (Panov, 2024). Et kasutada puhkuseid on lapsevanematel oluline aru saada seadusandlusest. Muutused teevad aru saamise keerulisemaks ja sellepärast on allpool veel välja toodud kõige viimased muutused. See on oluline just selle töö kontekstis, sest oma töös uurin puhkuste kasutamist ja lapsevanemate aru saamist oma õigustest. Muutused on nummerdatud.

- 1) Kui varasemalt teati lapsega koju jäämist lapsehoolduspuhkuse nime all, siis nüüd on see ümber nimetatud vanemapuhkuseks. Lisaks on uue nime saanud ka rasedus- ja sünnituspuhkus, nüüd nimetatakse seda emapuhkuseks (Raadik, 2022). Uus mõiste on jagatav vanemahüvitis ja vanemapuhkus. Nüüd on vanematel võimalus olla üheaegselt kuni 60 päeva vanemapuhkusel ja saada vanemahüvitist (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022).
- 2) Kui varasemalt maksis haigekassa ühekordse maksena sünnitushüvitist 140 päeva eest, siis nüüd maksab Sotsiaalkindlustusamet emapuhkuse hüvitist 100 kalendripäeva eest (Raadik, 2022). Nii-öelda „kaduma” läinud 40 päeva liiguvad jagatava vanemahüvitise alla, mis muudab pere jaoks vanemahüvitise väljavõtmise paindlikumaks (Raadik, 2022).

- 3) Enne 2022. aasta aprilli said vanemad lapse 71-päevaseks saamisel otsustada, et kumb vanematest saab vanemahüvitist. Uue muudatusega on jagatava vanemahüvitise õigus nii emal kui isal ning lapsevanemad saavad otsuse langetada juba lapse 31. elupäevast (Raadik, 2022). Lisaks saab vanemahüvitise saamist kasutada päevade kaupa kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022). Paindliku vanemahüvitiste väljavõtmisega on tagatud, et vanemad saaksid soovi korral ka lapse kõrvalt end tööga kursis hoida (Turk, 2018).
- 4) Veel üks suurem muudatus puudutab lapsepuhkusepäevade süsteemi. Varasemalt oli lapsevanematel kahe peale kokku kolm või kuus lapsepuhkusepäeva aastas, olenevalt lapse vanusest (Tiits ja Liiv, 2021). Uue muudatusega saavad mõlemad vanemad eraldi 10 lapsepuhkusepäeva ühe lapse kohta, mida saab kasutada kuni lapse 14-aastaseks saamiseni (Tiits ja Liiv, 2021). Mis tähendab, kui varasemalt aegusid lapsepuhkuse päevad igal aastal, siis nüüd lapsepuhkuse päevi ei arvestata enam aasta kaupa, vaid päevad jaotuvad lapse 14-aastaseks saamiseni (Raadik, 2022). Tähele tuleb panna, et lapsepuhkusepäevi arvestatakse tööpäevades.
- 5) Seoses muudatusega on kõik riiklikud perehüvitised ja -puhkused koondunud Sotsiaalkindlustusameti alla (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022). Nüüdsest on Sotsiaalkindlustusameti iseteeninduses võimalik oma hüvitisi ja puhkusi planeerida. Lisaks on seal võimalik näha kõiki vanemahüvitisi ja -puhkusi, milleks vanemal õigus on (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022). Kuna taotlemised suunati Sotsiaalkindlustusameti alla, siis nüüdsest hakkab Sotsiaalkindlustusamet ise töötajaid teavitama töötaja puhkusesoovist (Sotsiaalkindlustusameti..., 2022). Töötavale emale teeb vanemahüvitiste pakkumuse Sotsiaalkindlustusamet 80 kalendripäeva enne lapse eeldatavat sünnitähtaega (Sotsiaalkindlustusameti..., 2024).
- 6) 2024. aastal on jõustus veel kaks muudatust. Alates 1. jaanuarist on samasoolistel paaridel õigus perehüvitistele võrdselt teiste vanematega (Panov, 2024). Isa vanemahüvitist saab kasutada vanem, kes ei ole ema (Panov, 2024). Teine muudatus on suunatud mitte bioloogilisele vanemale. Nimelt on ühe lapse bioloogilisel elukaaslasel õigus taodelda perehüvitisi (Panov, 2024). Tingimusel, et kooselu on ametlikult registreeritud ja kantud rahvastikuregistrisse (Panov, 2024).

Jõustunud muudatused pakuvad peredele rohkem paindlikkust ja mugavust. Tänu uutele muudatustele saavad lapsevanemad kasutada puhkust endale sobival ajahetkel ja osaliselt. Tänu lapsepuhkusepäevade muudatusele ei pea vanemad muretsema, et kiire töötempo tõttu

aeguvad tasustatud puhkepäevad, vaid saavad kasutada omale sobival ajal kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Vanemapuhkust kasutades on peredele jäetud võimalus tulu teenimisele, et peredel oleks võimalus ennast majanduslikult kindlustada. Isadele on antud suurem roll lapsekasvatases, mis aitab edendada soolist võrdõiguslikkust tööl ja kodus. Vanematel on paremad võimalused tasakaalustada töö- ja pereelu. See aitab vältida olukorda, et vanem on liiga pikalt tööturul eemal, mis võib mõjuda negatiivselt vanema karjäärivõimalustele ja sissetulekule.

1.3 Eesti puhkuste korra võrdlus Läti, Soome ja Rootsiga

Järgnevas alapeatükis selgitan Läti, Soome ja Rootsi vanemapuhkuste korda. Peamiselt keskendun emapuhkuse, isapuhkuse ja vanemapuhkuse kirjeldamisele ning toon välja nende puhkuste raames makstava hüvitiste summa. Võrreldavateks riikideks valisin Eesti naaberriigid, millest Soomes ja Rootsil on Eestiga võrreldes kõrgem ja Lätis üsna sarnane elatustase. Iga alajaotise lõpus on toodud välja riigi vanemapuhkuste süsteemi võrdlus Eestiga. Riikide võrdluses olen keskendunud peamiselt Tabelis 2 välja toodud vanemapuhkuste liikide ja hüvitiste maksmise korrale.

Tabel 2. Puhkusepäevade kestus riigiti

Riik/puhkus päevades	Eesti	Läti	Soome	Rootsi
Emapuhkus	100	112	40	98
Isapuhkus	30	10	0	10
Vanemapuhkus	475	19 kuud	320	480

Allikas: Tabeli koostas töö autor, andmed pärinevad International Network on Leave Policies & Research kodulehelt

Tabelis 2 on märgitud kolm vanemapuhkuste liiki ja puhkuse periood päevades. Puhkuseliikide valikul sai määravaks asjaolu, et emapuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus on kõigis neljas riigis esindatud. Erandina toon välja Läti, kus vanemapuhkuse perioodi arvestatakse kuudes, seejuures 19 kuud kehtib ühe vanema kohta. Teistes riikides on vanemapuhkuste päevade arv mõlema vanema peale kokku. Eestis, Lätis, Soomes ja Rootsis on last sünnitaval vanemal õigus emapuhkusele. Emapuhkuse eest saadav päevade arv sõltub riigi vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste korrast. Eestil, Lätis ja Rootsil on isapuhkuse jaoks ettenähtud kindel

puhkusepäevade arv. Soomes on süsteem muudetud vanemate jaoks niivõrd paindlikuks, et isadel ja emadel on võrdne arv päevi lapsega kodus olemiseks, mistõttu kaotati isapuhkuse mõiste. Ka vanemapuhkuse eest saadav päevade arv on riigiti erinev, kuid süsteem on igas riigis paindlik, mis võimaldab vanemapuhkust kasutada vanemate jaoks endale sobival viisil.

1.3.1 Läti vanemapuhkuste kord

Lätis on rasedus- ja sünnituspuhkuse (emapuhkus) periood 112 päeva. 56 päeva enne ja sama palju pärast sünnitust (Upite, 2023). Keelatud on võtta tööle lapseootel naist kaks nädalat enne eeldatavat tähtaega ja kaks nädalat pärast sünnitust. Eeldatav sünnit tähtaeg tuleb kinnitada arstliku tõendiga (Upite, 2023). Kui naine on eelnevalt töötanud, makstakse talle sellel perioodil 80% töötasust, mis on arvatud tema keskmise palga alusel. Kui naine on iseenda tööandja, makstakse talle 80% kindlustusmaksetest, mis on tehtud 12 kalendrikuu jooksul (Upite, 2023). Viimase puhul makstakse hüvitist kahes osas: 56 päeva enne sünnitustähtaega ja 56 päeva pärast tegelikku sünnikuupäeva (Upite, 2023). Kui naine sünnitab enne rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämist, on tal õigus saada pärast tasustatud sünnitus- ja raseduspuhkust (Upite, 2023). Kui laps sünnib varem, pikendatakse vastavalt rasedus- ja sünnituspuhkuse aega ja hüvitist (Upite, 2023).

Isapuhkuse periood on 10 tööpäeva enne ja pärast sündi. Puhkust tuleb taotleda hiljemalt kuus kuud pärast lapse sündi ja hüvitist kuus kuud pärast puhkuse esimest päeva (Upite, 2023). Töötavate meeste puhul makstakse 80% varasemast keskmisest töötasust, millelt on makstud 12 kalendrikuu jooksul kindlustusmakseid (Upite, 2023). Kui mees on iseenda tööandja makstakse talle 80% kindlustusmaksetest, mis on tehtud 12 kalendrikuu jooksul (Upite, 2023).

Lapsehoolduspuhkus (vanemapuhkus) on Lätis 19 kuud vanema kohta. Puhkus on individuaalne õigus, mida makstakse vastavalt vanemahüvitise andmise tingimustele (Upite, 2023). Pärast lapse sündi makstakse kolme eraldi hüvitist: 1) vanemahüvitis; 2) sünnitoetus; 3) lapsehooldustoetus (Upite, 2023). Vanemahüvitise puhul on perel võimalus valida kahe perioodi vahel. Esimene periood on 19 kuud, millest 15 kuud võib kasutada kuni lapse 1,5-aastaseks saamiseni ning ülejäänud osa kuni lapse kaheksa-aastaseks saamiseni (hüvitise suurus 43,75% eelmisest sissetulekust) (Upite, 2023). Teine periood on 13 kuud, millest 9 kuud võib kasutada kuni lapse üheaastaseks saamiseni ning ülejäänud osa kuni lapse kaheksa-aastaseks saamiseni (hüvitise suurus 60% eelmisest sissetulekust) (Upite, 2023). Lapsehoolduspuhkust saavad vanemad, kes on sotsiaalkindlustussüsteemis (Upite, 2023). Ühegi hüvitise puhul makseid ei maksustata.

Eesti ja Läti vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemid on loodud selliselt, et mõlemal vanemal on võimalus osaleda pärast lapse sündi lapse kasvatamises. Nii Lätis kui ka Eestis on sünnitaval vanemal õigus emapuhkusele enne eeldatavat sünnitähtaega kui ka pärast sünnitust. Eestis 70 päeva enne eeldatavat sünnitähtaega ja 30 päeva pärast sündi. Lätis 56 päeva enne eeldatavat sünnitähtaega ja 56 päeva pärast sündi. Eestis on isapuhkust võimalik kasutada 30 päeva, Lätis 10 päeva. Kui Eestis sõltub hüvitise suurus sellest, kui palju sotsiaalmaksu tasuti aasta jooksul enne raseduse algust, siis Lätis on emapuhkuse ja isapuhkuse hüvitise suurus 80% varasemast keskmisest töötasust, millelt on 12 kuu jooksul makstud sotsiaalmaksu. Kui Eestis on hüvitised tulumaksuga maksustavad, siis Lätis mitte. Samuti on Lätis vanematel võimalus valida kahe perioodi vahel, kuidas nad soovivad vanemapuhkust kasutada, Eestis on aga etteantud päevade arv, mida võib vanemate vahel jagada vastavalt oma soovile kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Üldiselt arvan, et Eesti süsteem on kohati paindlikum, sest vanematel on rohkem valikuvabadust.

1.3.2 Soome vanemapuhkuste kord

Soomes on raseduspuhkuse (varasemalt rasedus- ja sünnituspuhkus) perioodiks 40 tööpäeva. Puhkust võib võtta 30 päeva enne sünnitähtaega, aga mitte hiljem kui 14 päeva enne eeldatavat tähtaega (Lammi-Taskula jt, 2023). Kui indiviidi aastane sissetulek jääb vahemikku 10 665 - 64 048 eurot, siis makstakse 90%. Kui aastane sissetulek on suurem, makstakse 32,5%. Kui vanem ei tööta või sissetulek on alla 10 665 euro makstakse 31,99 eurot tööpäeva kohta (Lammi-Taskula jt, 2023). Rasedustoetust ei maksta päevade eest, mil lapsevanem töötab. Kõikide puhkuseliikide puhul koosneb üks kalendrinädal kuuest tööpäevast. Puhkuse kasutamise paindlikkus puudub ning puhkusepäevi tuleb võtta järjestikku (Lammi-Taskula jt, 2023).

2022. augustis kaotati Soomes isapuhkuse mõiste, kuna lapsehoolduspuhkus jagatakse võrdselt vanemate vahel (Lammi-Taskula jt, 2023). Ühe lapse eest makstakse vanemahüvitist 320 tööpäeva eest. Kui lapsel on kaks vanemat, kellel on õigus vanemahüvitisele, jagatakse vanemahüvitise päevad vanemate vahel võrdselt, st mõlemal on õigus 160 päevale (Lammi-Taskula jt, 2023). Mõlemal vanemal on õigus soovi korral 160-st päevast 63 päeva kanda üle teisele vanemale. Samal ajal on lubatud saada hüvitist maksimaalselt 18 päeva jooksul. Esimese 16 lapsehoolduspuhkuse päeva eest makstakse mõlemale vanemale 90% sissetulekust (Lammi-Taskula jt, 2023). Edasi makstakse 70% kui isiku aastapalk jääb vahemikku 13 713-41 629 eurot. Kui aastane sissetulek jääb 64 048 euroni, siis makstakse 40% ja üle selle 25%.

Need, kelle aastane töötasu on enne sünnitust alla 13 713 euro, saavad minimaalsed summat, milleks on 31,99 eurot nädalase päeva kohta (Lammi-Taskula jt, 2023). Lapse sünnitanud vanemal on õigus lapsehoolduspuhkusele alles pärast raseduspuhkust. Teisel vanemal on õigus puhkusele alates lapse sünnist. Vanemahüvitist saab kasutada paindlikult kuni lapse kaheaastaseks saamiseni (Lammi-Taskula jt, 2023).

Nii Eesti kui Soome vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteem võimaldab lapsevanematel lapsega kodus olla. Soomes on emal õigus 40 puhkusepäevale ja seda võib kasutama hakata 30 päeva enne eeldatavat lapse sünnitähtaega. Eestis kuni 100 päeva ning võib kasutama hakata 70 päeva enne eeldatavat sünnitähtaega. Eraldi on Eestis isadele mõeldud isapuhkus 30 päeva, kuid Soomes isapuhkuse mõiste puudub. Küll aga, on Soomes vanemapuhkuse raames isadel õigus 160 päevale, millest 97 päeva peavad nad ise ära kasutama ja 63 võivad soovi korral kanda teisele vanemale. Eestis on võimalik saada erinevate vanemapuhkuste peale kokku 605 puhkusepäeva, kuid Soomes 360 puhkusepäeva. Kui Eestis sõltub hüvitise suurus sellest, kui palju sotsiaalmaksu tasuti aasta jooksul enne raseduse algust, siis Soomes sõltub see teenitud aastasest tulust. Üldiselt võib öelda, et Eesti ja Soome vanemapuhkuste süsteemid on hästi arenenud ja peresõbralikud. Siiski on üllatav, et Soomes on puhkusepäevade arv väiksem kui Eestis.

1.3.3 Rootsi vanemapuhkuste kord

Rootsis on emal õigus saada puhkust vähemalt seitse nädalat enne sünnituse eeldatavat kuupäeva ja seitse nädalat pärast sünnitust (Nordic..., i.a) Vähemalt kaks nädalat enne või pärast sünnitust peab vanem jääma emapuhkusele (Duvander ja Löfgren, 2023). Selle perioodi kasutamine on kohustuslik, ent isik võib otsustada ise kas ta soovib vanemahüvitisest osa võtta (Duvander ja Löfgren, 2023). Lisaks on rasedatel võimalus võtta tähtajatut puhkust, kui töö ohustab loodet ja muud tööd ei ole võimalik pakkuda (Duvander ja Löfgren, 2023). Kui naise jaoks on töö füüsiliselt raske, siis Rootsi Sotsiaalkindlustusamet võib anda kuni 50 päeva puhkust raseduse viimase 60 päeva jooksul. Selleks on vaja arstitõendit ning sel perioodil makstakse 77,6% töötasust (Duvander ja Löfgren, 2023).

Isapuhkus on mõeldud selleks, et teine vanem saaks juures viibida sünnitusel, hoolitseda pere eest kuni ema on haiglas või osaleda lapsehoolduses (Duvander ja Löfgren, 2023). Puhkust on võimalik saada 10 päeva. Puhkust võib kasutada esimese 60 päeva jooksul pärast lapse sündi (Duvander ja Löfgren, 2023). Makstakse 77,6% töötasust kuni 393 730 Rootsi krooni (33 885

eurot) aastas ja maksimaalne päevamakse on 1175 Rootsi krooni (101 eurot) (Duvander ja Löfgren, 2023).

Igal vanemal on individuaalseks vanemapuhkuseks 240 päeva (Duvander ja Löfgren, 2023). Kokku 480 päeva. Lapse esimese eluaasta jooksul on vanematel võimalus võtta vanemapuhkuse hüvitist samal ajal 30 päeva jooksul (Duvander ja Löfgren, 2023). Kuni lapse 18 kuu vanuseni ei ole kohutus lapsevanemal töötada (Nordic..., i.a). Vanemapuhkuse 390 päeva puhul põhineb vanemahüvitis enda sissetulekust. Ülejäänud 90 päeva jooksul on hüvitis miinimumtasemel (Duvander ja Löfgren, 2023). Lapse neljandaks eluaastaks peab olema ära kasutatud 390 päeva. Ülejäänud 90 päeva saab kasutada kuni lapse 12-aastaseks saamiseni. Kõigil Rootsis elavatel vanematel on õigus saada tasuta lastehoolduspuhkust (Duvander ja Löfgren, 2023). Näiteks immigrandid, kes saavad riiki alla 12. aastaste lastega, saavad 200 päeva tasuta puhkust üle aastase lapse puhul ja 100 päeva üle kaheaastase vanuse puhul (Duvander ja Löfgren, 2023).

Rootsis ja Eestis on emal võimalus emapuhkusele peaaegu sama päevade arv, Rootsis 98 päeva ja Eestis 100 päeva. Isadele mõeldud puhkus on Eestis 30 päeva ja Rootsis 10 päeva. Vanemapuhkuse kasutamine on Rootsis tunduvalt paindlikum. Esiteks on Rootsis kasutada rohkem puhkustepäevi ja kasutamisevõimalused on mitmekülgsemad. Kui Eestis sõltub hüvitise suurus sellest, kui palju sotsiaalmaksu tasuti aasta jooksul enne raseduse algust, siis Rootsis sõltub hüvitise suurus enda sissetulekust. Üldiselt saab öelda, et Rootsi vanemapuhkuste süsteem keskendub väga palju soolisele võrdõigusslikkusele, keskendutakse peresõbralikule perepoliitikale ja vanematele on loodud väga head tingimused lapse kasvatamiseks. On näha, et Eesti on võtnud väga palju eeskju Rootsi vanemapuhkuste süsteemist. Võrreldes Soome ja Lätiga, siis Eesti süsteem sarnaneb kõige rohkem Rootsi omale.

2 PROBLEEMISEADE

2022. aasta aprillis jõustusid vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemis muudatused, mille eesmärgiks on hõlbustada lapsevanema töö- ja pereelu ühitamist, võimaldada lapsega paindlikult kodus olla ning vanemate vahel hoolduskoormust võrdsemalt jaotada. Tegemist on niivõrd uue muudatusega, mistõttu 2022. aasta aprillis jõustunud vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste muudatuste korrast tulenevad probleemid ei ole veel teada.

Uurimisküsimus:

- 1) Mis probleemid võivad tulevastel lapsevanematel tekkida seadusandlusest arusaamisel?

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada tulevaste lapsevanemate probleemid seoses 2022. aastal kehtima hakanud vanemapuhkuste- ja hüvitiste korra muudatustega. Viimane vanemapuhkuste korda puudutav analüüs on läbi viidud 2013. aastal (Biin jt, 2013). Analüüsi eesmärgiks oli leida erinevaid viise, kuidas vanemapuhkuste korralduse muutmise abil suureneks isade osalus ja paraneksid võimalused töö- ja pereelu ühitamiseks (Biin jt, 2013). Tegemist oli kujundava poliitikaanalüüsiga, kus kaalutleti erinevate võimaluste üle süsteemi muutmiseks ja ümberkujundamiseks ning võeti arvesse kaasnevat mõju tööandjate, riigi kui ka ühiskonna suhtes (Biin jt, 2013).

Tänaseks on varasema analüüsi eesmärgid täidetud. Uute muudatuste kohaselt on antud isadele rohkem võimalusi osaleda lapsekasvatamisel ning süsteemi on muudetud paindlikumaks, et tänapäeval on vanematel võimalus ühitada rohkem töö- ja pereelu. Uue süsteemi korra kohta ei ole varasemalt uurimust läbi viidud, mistõttu on oluline välja selgitada uue muudatuse kitsaskohad.

3 METOODIKA

Bakalaureusetöös kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit, sest selline viis võimaldab paremini uurida inimeste arusaama muutuste süsteemist ja arvamust uuritava teema suhtes ning võimaldab intervjuude abil kaardistada inimeste jaoks esile kerkinud probleeme.

Kvalitatiivne uurimismeetod võimaldab koguda andmeid küsimustele, millele kvantitatiivse meetodi kaudu vastust leida ei saa (Strömpl, i.a). Näiteks saab keskenduda inimeste subjektiivsetele kogemustele ja tegevustele (Strömpl, i.a). Subjektiivne tähendab inimese vaatepunktist lähtuv; isiklikul arvamusel põhinev (Sõnaveeb, 2024).

3.1 Andmete kogumine

Bakalaureusetöö jaoks kogusin andmeid poolstruktureeritud intervjuude abil. Poolstruktureeritud intervjuud on mugav kasutada, see võimaldab vajadusel muuta küsimuste järjekorda ning küsida lisaküsimusi (Lepik jt, 2014).

Võrreldes teiste andmekogumismeetoditega, võimaldavad intervjuud kõige rohkem paindlikust ning andmekogumist vastavalt olukorrale reguleerida (Laherand, 2008). Kuna käesolevas töös uurin inimeste teadlikkust ja arvamust teemal, mida ei ole varem uuritud, siis andmete kogumine intervjuude abil oli kõige mõistlikum. Lisaks võimaldavad intervjuud inimesel ennast vabalt väljendada ning intervjuueerijal on võimalus vastuseid täpsustada (Laherand, 2008). Enne intervjuude läbiviimist koostas inervjuuküsimused. Oluline on, et küsimused oleksid argikeeles sõnastatud ega ei sisaldaks keerulisi mõisteid (Laherand, 2008).

Probleemide paremaks kaardistamiseks viisin läbi eksperdiintervjuu juristiga. Sellist tüüpi intervjuu viiakse läbi, kui uurijana soovitakse oma ala ekspertteadmisi kindlas valdkonnas (Laherand, 2008). Pidasin vajalikuks juristi kaasamise uurimusse, kuna ta orienteerub minu uuritavas teemas hästi ning oskab välja tuua peredel esinevaid probleeme seoses vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemis.

3.2 Uurimuses osalejad

Uuritavaks sihtgrupiks olid tulevased lapsevanemad, kuna nende jaoks on tegemist aktuaalse teemaga. Uurimuse kontekstis pole oluline, kas intervjuueeritaval on varasemalt lapsi, oluline on vaid see, et ta oleks hetkel lapseootel. Osalejate leidmiseks kasutasin mugavusvalimit. Tegemist on mittetõenäosusliku valimiga, mis tähendab, et sihtgrupis olevatel inimestel ei pea

olema võrdsed võimalused valimisse sattuda (Rämmer, 2014). Mugavusvalimisse satuvad peamiselt need inimesed, keda on uurijal lihtne kätte saada, näiteks tuttavad, perekond jne (Rämmer, 2014).

Intervjuude läbiviimiseks võtsin kirja teel ühendust kolme tuttavaga, keda teadsin olevat lapseootel. Selgitasin tulevastele lapsevanematele enda uuritavat teemat ja küsisin nende nõusolekut uurimuses osalemiseks. Lisaks tegin enda sotsiaalmeedia platvormil *Facebook* postituse, kus tutvustasin enda uurimuse teemat ja palusin huvi tundvatel inimestel endaga ühendust võtta. Algselt reageeris üleskutsele viis inimest, kuid hiljem üks inimene keeldus intervjuus osalemisest. Osaleja ei põhjendanud oma keeldumist, vaid palus intervjuu järgmisele päevale lükata. Sobiva kellaaja kohta uurides osaleja enam ei vastanud.

Intervjuud viisin läbi *Zoom* keskkonnas individuaalselt iga osalejaga eraldi. Intervjuud salvestasin läbi *Zoom* keskkonna helifailina. Kõikidele intervjuueeritavatele sobis osaleda veebiintervjuul. Otsustasin veebiintervjuude kasuks, sest see oli mugavaim lahendus nii mulle kui ka intervjuus osalejatele. Üks osaleja, kes minuga ise ühendust võttis mainis kohe alguses, et ta on nõus osalema juhul kui ta ei pea kodust lahkuma.

Kokku viisin aprilli kuu jooksul läbi seitse intervjuud. Kõik intervjuudes osalejad olid lapseootel naisterahvad vanusevahemikus 23-32. Seitsemest osalejast neljal oli tegemist esmarasedusega.

Intervjuude arvus ei olnud arvulist piirangut, vaid määravaks osutus see, kui info hakkas korduma. Lisa 1 juurest on leitav veebikeskkonnas *Zoom* läbi viidud intervjuude kavand (vt Lisa 1).

Konfidentsiaalsuse huvides on töö analüüsi osas intervjuueeritavad tähistatud tähega N. Number tähe taga viitab sellele, mitmes intervjuueeritav inimene oli. Peale töö valmimist lubasin helifailid kustutada.

Kuna vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteem puudutab väga palju ka seadusandlust, otsustasin ühendust võtta juristiga. Juristiga võtsin ühendust e-posti teel. Kirjutasin oma soovist temaga läbi viia ekspertintervjuu silmast silma ja tutvustasin töö eesmärki (vt Lisa 2). Paraku ei olnud jurist nõus vestluse salvestamisega, mistõttu ei ole võimalik töö analüüsi osas lisada juristi tsitaate. Kohtusime 30.04.2024 juristi tööruumis ja kokku vestlesime 1,5 tundi. Kõik märkmed tegin paberi peale. Juristiga kohtumise ajaks oli mul läbi viidud intervjuud tulevaste lapsevanematega. Kohtumisele minnes võtsin kaasa eelnevatel intervjuudel välja tulnud probleemid, et neid juristiga arutada. Mul puudus kindel intervjuu kava, ent panin enda jaoks

kirja teemapunktid, millest soovin vestelda ja millele ootasin ekspert vastuseid. Konfidentsiaalsuse huvides ei avaldata töös juristi nime ega töökohta.

3.3 Andmete töötlemine ja analüüs

Andmeid analüüsi kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil, täpsemalt temaatilist analüüsi tehes. Temaatiline analüüs võimaldab analüüsida teksti teemade kaupa, sealjuures tekstist üles leida nii-öelda peidetud tähendused ja uurida intervjuueeritavate tõlgendusi teemast (Kalmus jt, 2015).

Keskmine intervjuu pikkus oli 12 minutit ja otsustasin helifailid käsitsi transkribeerida. Transkribeerimine tähendab helifaili maha kirjutamist (Linno, i.a). Otsustasin käsitsi transkribeerida seetõttu, et olla veendunud teksti korrektsuses. Teadsin, et paaris helifailis oli heli katkendlik ning uurijana pidin mitu korda üle täpsustama, mida täpsemalt öeldi. Seetõttu ma isegi ei kaalunud automaatset transkribeerimist. Isegi kui helifailid ei oleks olnud katkendlikud oleksin ma ikkagi käsitsi transkribeerinud, sest soovisin olla kindel, et kõik intervjuueeritavate öeldu on õigesti kirjas. Tihti tuleb ka automaatselt transkribeeritud teksti parandada ja käsitsi ümber kirjutada (Linno, i.a). Esmases transkribeerimises kirjutasin üles kõik intervjuueeritava öeldu. Seejärel hakkasin teksti töötlemas, kust eemaldasin sõnakordused ja muutsin teksti visuaalselt paremini loetavaks.

Juristiga kohtumise ajal oli mul ainus võimalus kõik tema öeldu paberi peale kirja panna. Kohtumiselt koju jõudes kirjutasin koheselt kõik arvutisse ümber.

Andmeid analüüsi avatud kodeerimise kaudu, mille eesmärgiks on süveneda intervjuueeritava mõttemaailma ja seda mõista (Kalmus jt, 2015). Koodid loodi andmete põhjal ning seejärel jagati koodid kategooriatesse. Igale koodile anti oma värvi, et oleks parem tekstist üles leida ja koode teineteisest eristada.

3.4 Uurija refleksioon

Kvalitatiivsetes uuringutes on üheks oluliseks aspektiks uurija reflekstiivsus. See tähendab seda, et uurija analüüsib oma rolli uurimuses ning proovib mõista, kuidas see võib uuringut mõjutada (Laherand, 2008).

Töös kasutasin mugavusvalimit, mistõttu kolm intervjuueeritavat seitsmest olid minu tuttavad. Alguses tegelikult ma pelgasin seda, et intervjuueerin tuttavaid inimesi. Kartsin, et intervjuu

võib muutuda lihtsalt lobisemiseks, aga õnneks seda ei juhtunud. Esimese intervjuu viisin läbi tuttava inimesega. Minu jaoks oli see mugav proovikivi, sest ma ei olnud varasemalt kedagi intervjuerinud. See andis julgust ja enesekindlust edasiste intervjuude jaoks. Nii palju ma eksisin, et ma hakkasin küsima liiga suunavaid küsimusi ning tõin näitena välja neid asju, mida ma soovisin vastusena kuulda. Sellest õppisin seda, et tegelikult ei ole vaja näiteid tuua kui küsimus on võimalikult hästi sõnastatud. Enda jaoks oli raske mitte hakata kaasa rääkima või arutlema teema üle.

Intervjueeritavatega suheldes jäin ma väga viisakaks. Seletasin neile põhjalikult läbi viimise protsessi ning tänasin neid nii intervjuu alguses kui ka lõpus. Juba esimesest kontaktist proovisin saavutada võimalikult vaba ja mugava õhkkonna intervjueeritava jaoks. Ilmselt sellele aitas kaasa ka see, et intervjuud toimusid veebikeskkonnas. Intervjueeritavad said tunda ennast turvaliselt ja tulevane vanem sai intervjuu ajaks valida endale mugava koha ja tunda ennast hästi.

Juristiga kohtuma minnes oli mul endal kerge närv sees. Eelkõige seetõttu, et kuidas ma kõik olulise kirja saan ja meelde jätan. Jurist oli äärmiselt meeldiv. Ruumi sisenedes pakkus ta koheselt istet ja kohvi. Uuris kas mul on kiire ja mainis, et vestleme niikaua kui vaja. Kuna ma olin e-kirjas talle saatnud intervjuud puudutavad teemad, siis hakkas ta ise koheselt vestlema. Enamus ajast ma kuulasin aktiivselt ja tegin märkmeid. Kui ma ei saanud päris täpselt aru, mida jurist mõtles, siis palusin tal uuesti üle rääkida. Vältimaks olukorda, et kirja saab vale informatsioon.

Üldiselt ma arvan, et minu kui uurija roll õnnestus. Ma valmistusin intervjuudeks ette, et tagada sujuv vestlus, hoida fookus paigas ja jätta professionaalne mulje intervjueeritavale. Valmistusin küll intervjuudeks ette, aga tagantjärele mõeldes tunnen, et intervjuu kava oleks võinud olla põhjalikum, sest osad lisaküsimused ma mõtlesin intervjuu käigus juurde. Olin pühendunud ja minu eesmärk oli intervjuude käigus saada võimalikult põhjendatud vastuseid. Ühe intervjuu puhul ma tundsin, et see eriti ei õnnestunud, kuna intervjueeritava vastused olid väga napisõnalised ja küsides täpsustavaid küsimusi, siis ei osatud oma vastust põhjendada. Tegemist oli viimase intervjuuga ja tulemuste peatükist on näha, et talle olen saanud viidata vaid ühe korra.

4 TULEMUSED

Selles peatükis analüüsin intervjuusid. Järgnevalt on esitatud intervjuudest ja juristiga vestlusest välja tulnud probleemid, mis tekitavad tulevates lapsevanemates enim segadust. Tulemused on esitatud probleemide kaupa. Kolm punkti (...) tsitaadi ees tähistab tsiteeritavale tekstile eelnenut osa, mis analüüsi kontekstis ei ole oluline.

Palju ebaselgust mõistete osas

Uued muudatused vanemapuhkuste süsteemis on kaasa toonud ka mitmete mõistete muutumist. Paraku tekitab muutus inimestes segadust. N1 tõi välja:

„Minu arust keeruline on see, et no ma ei tea kui tihti, aga muudetakse neid nimesi, et on vanemapuhkus, vanemahüvitis siis järsku on jagatav vanemahüvitis. Et nad muudavad neid nimesi ja lõpuks ei saagi aru, mis asi on mis’’.

Samuti viitas probleemile N4: *„Need mõisted on jube keeruliseks läinud’’*. Mõistete valesti kasutamine või mitte mõistmine võib tähendada seda, et neid ei olda omale selgeks tehtud. Võib tähendada ka seda, et mõisted on loodud sihtgrupile ebaselgelt. Juristiga vestlusest selgus, et naised, kes on mitmendat korda lapseootel saavad päris hästi süsteemist aru, ent peamiselt ajavad neid segadusse muutunud mõisted. Jurist mainis, et esmalt teeb ta peredele mõisted selgeks, et mõistetakse teineteist ühtemoodi.

Näiteks juristi sõnul ei saada aru mis vahe on vanemapuhkusel, isa vanemapuhkusel ja ema vanemapuhkusel. Arvatakse, et kui näiteks isa jääb vanemapuhkusele, siis tegemist on isapuhkusega. Jurist täheldas ka seda, et siiani on inimestel kasutuses sõna „dekreet’’, mis pärineb nõukogude ajast ja tähendab sünnituspuhkust (uue mõistena emapuhkust). Ta andis soovitusi, et Sotsiaalkindlustusameti lehel võiks paralleelselt kirjas olla uus mõiste ja sulgudes vana mõiste. Eesmärgiga, et inimesed saaksid iseseisvalt kodulehelt lugedes aru millega on tegemist.

Õigete mõistete kasutamine ja mõistetest arusaamine on vajalik, et tagada sujuv ja ühemõtteline vestlus erinevate osapoolte vahel.

Erijuhtumite puhul informatsiooni vähe

Erijuhtumite all pean silmas, kui laps sünnib enneaegsena, sureb sünnitusel või pärast sünnitust. Ühest intervjuust selgus, et pere on läbi elanud imiku surma. N2 tõi välja:

„Omast kogemusest tõden, et peaks rohkem seletama lahti hüvitistega seotu selles osas kui laps sureb peale sünnitust. Sellest räägitakse väga põgusalt ning sellega seoses oli eelmisele rasedusele järgnenud ajal väga palju küsimusi”.

Tekkinud küsimustega seoses võeti ühendust Sotsiaalkindlustusametiga. N2 lisas:

„Olen paar korda helistanud Sotsiaalkindlustusametile, et teha selgeks alla 3 aastase vahega sündinud laste puhul kehtiv vanemahiivitise arvutamise kord. Eelkõige seetõttu, et oleme sellel puhul erijuhtum, kuna laps suri peale sünni”.

Kui uurisin intervjuu lõpus ettepanekute kohta, siis lisas N2: *„Võib- olla rohkem lahti seletada need kurvad erijuhtumid, kui laps sureb emaülas, sünnitusel või peale sündimist, et selle kohta on SKA lehel väga vähe infot”.*

Jurist viitas erijuhtumite osas detailile, mis puudutab enneaegsete laste sünni. Isal on õigus kasutada isapuhkust 30 päeva enne eeldatavat lapse sünnitähtaega (või kuni kolme aastaseks saamiseni). Kui isa otsustab kasutada puhkust 30 päeva enne, ent laps sünnib enneaegsena, siis justkui isal puudub õigus isapuhkusele. Võimalik kasutada korralist puhkust, kuid seda ei pea tööandja võimaldama. Antud olukorra puhul puudub selgitus Sotsiaalkindlustusameti kodulehel, kuidas kasutada isapuhkust kui laps sünnib enneaegsena.

Kuna erijuhtumid puudutavad väiksemat osa ühiskonnast on erijuhtude kohta vähem informatsiooni. Enamasti keskendutakse levinumatele juhtumitele. Tuleb pöörata rohkem tähelepanu ulatuslikumale info kättesaadavusele erijuhtumite korral, et vähendada peres lisapingeid esile kerkivate küsimuste näol.

Palju on jäetud tööandjate õlule

Tööandja on ise kohustatud endale selgeks tegema vanemapuhkuste korra, et ta oskaks oma töötajatele võimalikult õiget nõu anda. Tööandja peab olema võimalikult hästi kursis, et töötaja ei kaotaks rahaliselt ja puhkusepäevades. Abivahendiks tööandjale on Töölepingu seadus ja Tööinspektsiooni amet.

Ühe intervjuueeritava jutust selgus, et ta oli iseenda tööandja ja kuna ta ei olnud süsteemiga päris hästi kursis, siis eelmise rasedusega kaotas ta päris mitu kuud rahaliselt. Antud olukord juhtus intervjuueeritavaga 2021. aasta oktoobris ehk enne vanemapuhkuste ja vanemahiivitiste süsteemi muudatusi. N1 tõi välja:

„...mul oli nii, et ma olin töötu olnud kogu aeg, mul oli ettevõtte ja ma ei maksnud palka. Ja siis oli nii, et täpselt enne lapse sünni maksin palka ja siis ma oleksin saanud tegelt võtta

sünnituspuhkuse, kuna ma olin ametlikult tööl, aga ma ei teadnud seda ja siis ma sain 2,5 kuud vähem raha lihtsalt. Ja Sotsiaalkindlustusametist ei öeldud seda, ma ei tea kas naine seal ise ei teadnud. Ja alles siis kui laps oli käes siis öeldi, et oleksid võinud võtta sünnituspuhkust. Muidu peaks vist ettevõtte seda teadma, aga kuna mul on oma ettevõtte, siis ma ei teadnud sellest midagi. Ise ka rumal, et ei uurinud''. Kuigi intsident juhtus intervjueeritava enne muudatusi, siis antud näide ilmestab olukorda, et ka iseenda tööandjad peavad olema süsteemiga kursis, et mitte kaotada puhkusepäevi ja hüvitisi. Praeguse rasedusega on intervjueeritav olnud terve aeg töötü.

Uurides tulevaselt lapsevanemalt, kui arusaadav on vanemapuhkuste süsteem, siis toodi koheselt välja tööandja teadmiste puudulikkus. N4 tõi välja:

„Tööandjad või ämmaemandad võiksid olla rohkem kursis. Sest nii palju praeguse rasedusega, et kui ma küsisin, kuidas nende asjadega on, et kas ma pean mingeid avaldusi tegema, siis tegelikult tööandja ei osanud mind aidata''. Ka N6 lisas: „...nad on ju ikkagi esmased inimesed, kes meiega kokkupuutuvad selles valdkonnas''.

Ka jurist nõustus intervjuudest välja tulnud probleemiga, et tööandjad peavad väga palju endale ise selgeks tegema ning see on keeruline. Ta oskas näitena tuua olukorra, kus laps sündis vabaabielust. Ametlikult saab lapse isaks siis, kui ta on pärast lapse sündi registrisse kantud. Küll, aga tekkis olukord, kus isa oli juba kasutanud isapuhkuse võimalust, kuid puudus registris sissekanne. Tööandja seisukohast keeruline olukord, sest mis ta siis teeb kui mees on sisuliselt põhjusetu puudunud töölt kuu aega.

Küll aga, selgus ühest intervjuust, et tööandja on teinud tulevastele lapsevanematele töölt emapuhkusele jäämise protsessi võimalikult mugavaks. N5 tõi välja:

„Samas Sotsiaalkindlustusameti lehel oli ka kirjas, et millal peab täpsemalt tööandjat teavitama, aga mul endal tööandja poolt on siuke siseveeb, et kus on info ja juhendmaterjal ja selgitatud, et mida peab vormistama, minnes emapuhkusele. Ja personaliosakonnaga suhtlesin ka mingi hetk ja sain ka täiesti adekvaatset infot et mida-kuidas pean tegema''.

Sotsiaalkindlustusameti kodulehel leitav informatsioon on keeruliselt seletatud ja liiga üldine

Sotsiaalkindlustusameti koduleht on peamine infoallikas tulevastele lapsevanematele. Eriti, mis puudutab vanemapuhkuste- ja hüvitiste süsteemi. Sealne info on usaldusväärne, uuendatud õigeaegselt ning peaks vastama paljudele küsimustele, mis vanemal võib tekkida. Sellega

nõustus ka üks intervjuus osaleja kui ma uurisin, et kuidas ollakse rahul Sotsiaalkindlusameti lehelt saadava informatsiooniga. N5 tõi välja:

„Võib- olla see info mida nagu rohkem levitada, ongi see, et info mis on kõige ajakohasem, et seda saab Sotsiaalkindlustusameti lehelt”.

Paraku oli ka neid tulevasi lapsevanemaid, kelle jaoks ei ole Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt saadav info lihtsasti mõistetav. N6 tõi välja:

„Alguses küll ei olnud, et ma käisin neid artikleid ja kuidas neid nagu arvutatakse, et neid käisin mitmeid kordi läbi, neid foorumeid ja asju. Oligi, et kaua saab alguses isa olla, kaua saab ema olla, kõik need jagatavad asjad jne”. N1 lisas: *„Tegelt on raskelt seletatud, võiks olla rohkem lihtsamalt seletatud”.*

Ühest intervjuust selgus, et süsteem tehti enda jaoks selgeks täpselt nii palju kui vaja. N1 tõi välja:

„Ma tean mis mul endal vaja, kindlasti mingid asjad on mul nagu segased, aga ma olen endal plaani paika pannud, et kuidas meie seda kasutame ja need on meil selgeks tehtud”.

Juristiga vestlusest ilmnas asjaolu, et lapsevanemate jaoks on väga oluline individuaalne nõustamine. Inimest huvitab ainult tema lugu, et mis on talle kõige kasulikum viis lapsega koju jäämiseks. Jurist mainis, et lapsevanemad on palju rahulolevamad ja kindlamad tuleviku ees, kui neile süsteemi seletada nende juhtumist tulenevalt. Sotsiaalkindlustusamet ei paku inimestele üks ühele nõustamist. Võimalus on helistada Sotsiaalkindlustusameti infoliinile, kuid sealt ei saa spetsialisti nõu - mõnikord suunatakse edasi, mõnikord mitte. Siinjuures pakkus jurist välja lahenduse, et kui helistada infoliinile, siis kõne alguses on tal võimalus valida teema, mille osas nõu vajab (hüvitised, vanemapuhkus, pension jne) ning ta suunatakse otse valdkonna spetsialisti juurde. Lisaks tõi ta välja, et kõik näited, mida Sotsiaalkindlustusamet oma kodulehel tutvustab on väga üldised ning paljudel inimestel ei ole nendest näidetest kasu. Paraku ei ole igal perel võimalik juristi teenust kasutada. Juristi nägemuse kohaselt võiks harivates saadetes (näiteks „Impulss”) vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste kord läbi käia, kus seletatakse juriidiliselt põhiasjad lahti.

Tähelepanekud intervjuudest ja juristiga vestlusest

Üks probleem, mis lapsevanematel võib juhtuda on siis, kui sündimas on järgmine laps ja eelmise lapsega ei ole veel vanemahüvitis lõppenud ehk tekib nii-öelda kattuv hüvitiste aeg.

Sellisel juhul makstakse ikkagi ühekordselt ja päevad edasi ei kandu, mistõttu pere mingi arvu hüvitise päevi kaotab.

Kui tulevasel emal toimub kergemale tööle üleminek, siis ta saab vastava haiguslehe Tervisekassast. Kui ema suundub haiguslehelts otse emapuhkusele, siis emapuhkusega tegeleb Sotsiaalkindlustusamet. Lisaks on selle kõige juures ka tööandjal oma roll. Omavaheliselt palju selgitamata ala, et kõik kolm kokku haagiks. Keeruline kirja panna, et kõik ühtselt aru saaks.

Kui ma uurisin, et mis praeguses süsteemis on tulevase lapsevanema jaoks ebaselge, siis ta viitas ühele ebaselgele punktile isapuhkuse ja jagatava vanemapuhkuse kasutamise osas. N6 tõi välja:

„Praegu on vaata emapuhkus ja isapuhkus, ma sain aru, et isa saab jääda vanemapuhkusele, siis kui ta on ära kasutanud oma isapuhkuse 30 päeva või on neist loobunud, et ta ei saa neid kuidagi üle kanda. Et seda ma ka kuskilt lugesin. Et ei saa kombineerida isapuhkust ja vanemahüvitist. Et peab kas ühest loobuma või siis ära kasutama enne kui isa jääb”.

Ehk et kui isa soovib kasutada jagatavat vanemahüvitist, peavad tal olema ära kasutatud isapuhkuse päevad. Uurides selle kohta juristilt, siis ka tema ütles, et selle kohta ei ole kuskil mingit põhjendust, et miks peab enne isapuhkuse ära kasutama.

Ka lapsepuhkuse päevade arv tekitas tulevasel emal küsimusi. N6 tõi välja: *„Ma ei teagi, ettepanek. Minu arust see reegel või seadus, ma ei tea kuidas neid nimetatakse, ühesõnaga see, et mingi on kindel arv kuni 14-aastaseks saamiseni, et vanasti oli nagu aasta peale see, kui ma nüüd ei eksin. Võib-olla eksin. Et see on suht totter”.* Viimase juhtumi puhul tundub, et ei ole päris hästi süvenetud muudatusse. Muudatuse eesmärk on anda mõlemale vanemale individuaalselt lapsepuhkusepäevad, päevad ei aegu ning saab kasutada kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Varasemalt oli ühel vanemal kindel arv päevi aastas, mis aegusid igal aastal.

Intervjuude positiivse tulemusena tooksin välja selle, et kõigist seitsmest intervjuust selgus lapsevanemate teadlikkus uutest muudatustest ja oldi muudatustest midagi kuulnud. Järgnevalt toon välja kõikidest intervjuudest välja tulnud teemast teadlikkuse aspekti.

N1 ütles: *„Noo enam-vähem küll ma arvan, nii palju kui ma lugenud olen”.*

N2 ütles: *„Olen teadlik, võib-olla päris kõikide muudatusega pole kursis, aga kõige omale vajalikuga vast ikka”.*

N3 ütles: *„Ja, sellest ma olen teadlik. Et ma olen täitsa nendega kursis ja olen täitsa neid arutanud siin erinevate inimestega”.*

N4 ütles: „*Jah, mingisugused muutused toimusid, seda ma tean*”.

N5 ütles: „*Ja neid muudatusi toimub kogu aeg. Et sellesuhtes, olen teadlik, et muudatusi on toimunud*”. N6: „*Ja, ma olen neid lugenud*”.

N7 ütles: „*Ja, ma olen neid vaadanud, aga peast kohe nii ma vist ei oskaks öelda, et mis nüüd uus süsteem ja mis vana*”.

Teadlikkus antud teemast näitab seda, et tulevased lapsevanemad viivad juba raseduse aeg ennast kurssi vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste teemaga. Nende jaoks on vajalik olla informeeritud süsteemist, et nad saaksid võimalikult paindlikult riigi poolt pakutavad korda enda ja pere jaoks ära kasutada.

5 ARUTELU

Järgnevas peatükis arutlen intervjuudest kogutud tulemuste üle. Täpsemalt, et mis asjaoludel probleemid võisid tekkida. Samuti pakun välja võimalikke lahendusi.

Intervjuudest selgus, et üheks probleemiks osutus mõistete ebaselgus. Uute mõistete kasutusele võtmine on tekitanud tulevastes lapsevanemates segadust. Ilmselt seetõttu, et uusi mõisteid tutvustati 2022. aasta aprillis ning lapsevanem saab olla ainult siis uutest mõistetest teadlik, kui ta on neid muudatusi lugenud. Rohkem ei ole kuskil mõistete muutumise kohta informatsiooni välja toodud. Sotsiaalkindlustusameti kodulehel uuendatakse informatsiooni pidevalt, mistõttu leian, et uute mõistete juures võiks olla ka varasem nimetus. Näiteks vanemapuhkus (lapsehoolduspuhkus). Tänu teadmatusetele kiputakse mõisteid valesti kasutama. Näiteks on tänini rahvasuus kasutusel mõiste emapalk, kuigi õigusaktides sellist mõistet ei kasutata (Turk, 2018). Emapalk tähendab vanemahüvitist: kuna tihtipeale on lastega kodus just emad, siis traditsioonilistest soorollidest tulenevalt öeldakse vanemahüvitise kohta emapalk (Turk, 2018). Kui inimestes valmistab õigete mõistete kasutamine siiani segadust, siis leian, et olukorda on võimalik parandada. Lisaks võiks olla Sotsiaalkindlustusameti kodulehel erinevate alajaotiste (näiteks ema vanemahüvitis ja emapuhkus) all link, mis suunab muudatustega tutvuma. Kasutades õigeid mõisteid on inimeste omavaheline kommunikatsioon selge ja üheselt arusaadav.

Intervjuudest tuli välja, et erijuhtumite puhul jääb lapsevanematele informatsioon puudulikuks. Erijuhtumid on need, kui laps sünnib enneaegsena, sureb sünnitusel või pärast sünnitust. Selliseid sündmusi juhtub küll harva, kuid, kuid seda haavatavamad on vanemad. OECD andmetel on imikusuremus tuhande elussündinu kohta Eestis Euroopa madalamaid (Meres, 2021). Vaadates surnultsündide statistikat, siis 2022. aastal oli surnultsündide arv 24, ent 15 aastat varem 65 surnultsündi (Statistikaamet, i.a). Õnneks on arv langenud pea 2,5 kordselt. Perekonna jaoks on tegemist traagilise sündmusega, mistõttu sellistel hetkedel peab olema vajaminev informatsioon võimalikult lihtsasti mõistetav ja kiirelt kättesaadav. Selge ja kergesti leitav informatsioon vähendab stressi ja segadust. Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt on võimalik leida üldine info hüvitiste maksmise korra kohta kui laps on varakult lahkunud, kuid ma leian, et ka seal peaks olema info leinamise kohta ja suunamine vastavate spetsialistide poole.

Varasemas analüüsis (Biin jt, 2013) hinnati ka tööandjate vajadusi vanemapuhkuste- ja hüvitiste süsteemi kontekstis. Tööandjad peavad olema oma põhitegevuse kõrvalt kursis väga

paljude erinevate õigusaktidega. Hoolimata teemakohase informatsiooni võrdlemisi heast kättesaadavusest on probleemi põhjuseks ilmselt tööandja madal motivatsioon ennast vanemapuhkuse teematikaga kurssi viia. Samuti võib põhjus olla selles, et tööandjatele suunatud vanemapuhkustega seotud kommunikatsioon ei ole olnud piisav. Leian, et igal tööandjal peaks olema toetav personalispetsialist, kes oskab töötajaid sel alal nõustada. Kuna vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemi muudatuste korra üheks eesmärgiks oli töö- ja pereelu ühitamine, siis tööandjana on oluline olla teemaga kursis, et võimaldada töötajale võimalikult sujuvat emapuhkusele/isapuhkusele/vanemapuhkusele siirdumist. Töötajate heaolu on oluline, kuna suurem töötajate heaolu tähendab tõenäoliselt suuremat töö efektiivsust ja suuremat usaldust tööandja suhtes.

Selgus, et üheks probleemiks on tulevaste lapsevanemate jaoks ka Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülg. Sealne informatsioon on keeruliselt kirjutatud ja välja toodud näited (nt kuidas arvutada ema vanemahüvitist) on liiga üldised. Sotsiaalkindlustusamet on valitsusasutus, mistõttu sealne informatsioon on kirjutatud korrektset keeles. Tegemist on ühe peamise koduleheküljega, kust tulevane lapsevanem leiab vastused oma küsimustele. Seetõttu tuleks kommunikatsioonis tähelepanu pöörata sellele, et informatsioon oleks arusaadav kõigile lapsevanematele. Selgus informatsioonis aitab vältida olukordi, kus lapsevanemal puudub arusaam enda puhkuste ja hüvitistega seotud õiguste osas: see on oluline seetõttu, et lapsevanemad teeksid otsuseid, mis teenivad parimal võimalikul moel nende huve. Läbipaistev ja piisavalt lahti seletatud süsteem kasvatab inimestes rohkem usaldust riigi vastu. Lahenduseks võib olla ressursside suunamine Sotsiaalkindlustusameti infoliini arendamisele, kuhu inimesed saavad erinevate murede korral pöörduda ja küsida nõu valdkonna spetsialistilt. Mida rohkem inimesi saavad spetsialisti poole pöördudes oma probleemidele lahenduse, seda rohkem julgetakse tõenäoliselt nõuandeliini kasutada.

Paljud uurimuse käigus esile kerkinud murekohad saavad alguse inimeste vähesest teadlikkusest. Nagu eelnevates peatükkides mainitud, siis teema on keeruline ning sellest arusaamine nõuab süvenemist, isiklikku huvi ja rohkem juriidilist lahtiseletamist. Leian, et juriidilise nõustamise teenus peredele ja tulevastele lapsevanematele on vaja muuta kõikidele kättesaadavamaks. Mõistan, et kõiki eriolukordi Sotsiaalkindlustusameti kodulehel lahti kirjutada ei olegi võimalik: informatsiooni ülekülluses on inimestel tõenäoliselt veelgi keerukam orienteeruda. Seetõttu leian, et toimivast infoliinist oleks inimestele väga palju abi.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada tulevaste lapsevanemate probleemid seoses 2022. aastal kehtima hakanud vanemapuhkuste- ja hüvitiste korrast aru saamisega.

Seoses uue muudatusega on vanemapuhkuste süsteem muutunud paindlikumaks ja isadele on antud suurem võimalus olla kaasatud lapse kasvatamises. Eesti, Läti, Soome ja Rootsi vanemapuhkuste- ja hüvitiste süsteemid on küllaltki arenenud. Soome ja Läti süsteemid pakuvad mõnevõrra vähem paindlikkust ja majanduslikku tuge kui Eestis ja Rootsis. Samas viimased sarnanevad omavahel rohkem paindlikkuse ja rohkemate valikuvõimaluste osas.

Töö meetodiks valiti kvalitatiivne uurimisviis, kuna uuritav teema puudutab indiviidide arvamust ja hoiakuid. Andmete kogumiseks viidi läbi seitse intervjuud tulevaste lapsevanematega ja üks ekspertintervjuu. Ekspertintervjuu viidi läbi juristiga, kuna ta oskab muudatuste korra kohta välja tuua puudujääke tema poole pöörduvate klientide kaudu. Andmete analüüsiks kasutati temaatilist sisuanalüüsi.

Intervjuude analüüsist selgus, et peamised esile kerkinud probleemid tulevaste lapsevanemate jaoks olid seotud uute mõistete, mitte üldiselt informatsioonist arusaamisega. Samuti toodi esile, et erijuhtumeid puudutav informatsioon on Sotsiaalkindlustusameti kodulehel napp. Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt leitav informatsioon on keeruliselt sõnastatud, seal välja toodud näited on perede jaoks liiga üldised ning palju bürokraatiat on jäetud tööandjate õlule.

Vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste teema on keeruline ja nüansirohke ning seda kõikide jaoks arusaadaval viisil sõnastada ongi tõenäoliselt keeruline. Intervjuudest esile tulnud probleemid on olulised, kuid uurimusest ei ilmnenu otseselt uusi või põhjanevaid avastusi. Siiski ilmnemid mõned asjaolud, mida saaks praeguses olukorras parandada. Näiteks võiks lapsevanemate teadlikkuse suurenemisele kaasa aidata praegusest selgem kommunikatsioon Sotsiaalkindlustusameti kodulehel. Lisaks oleks tarvis Sotsiaalkindlustusameti infoliini arendamisele suunata senisest enam ressursse, et rohkemad inimesed saaksid erinevate murede korral pöörduda valdkonna spetsialisti poole pöörduda ja vahetult nõu küsida.

Käesolevas töös koguti infot üsna piiratud sihtgrupilt, kuid põhjanevate järelduste leidmiseks ja soovitude väljatöötamiseks tasuks valimisse kaasata ka neid lapsevanemaid, kes on uue süsteemi järgi vanemapuhkusel viibinud. Samuti tasuks kaaluda poliitikakujundajate kaasamist. Seetõttu on kindlasti vaja vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste teemat põhjalikumalt edasi uurida.

SUMMARY

The aim of this bachelor's thesis was to identify the problems which future parents face in connection with the changes to the parental leave and benefits system that came into effect in 2022. With the new changes, the parental leave system has become more flexible, and fathers have been given a greater opportunity to be involved in raising a child. The parental leave and benefit systems in Estonia, Latvia, Finland and Sweden are relatively well developed. The Finnish and Latvian systems offer somewhat less flexibility and financial support than those in Estonia and Sweden. However, the latter are more like each other in terms of flexibility and more options.

The research method chosen was a qualitative research approach, as the topic involves individuals' opinions and attitudes. To collect data, seven interviews were conducted with future parents, as well as one expert interview. The expert interview was conducted with a lawyer, who could highlight potential problems in the system based on feedback from clients. The data was analysed using thematic content analysis.

The analysis of the interviews revealed that the main issues raised by future parents were related to new concepts, not generally understanding the information. It was also pointed out that information regarding special cases is scarce on the Social Insurance Board's website. The information found on the Social Insurance Board's website is complexly written, the examples provided are too general for families, and left a lot of bureaucracy to the employers.

The topic of parental leave and parental benefits is complex and nuanced, and articulating it in a way that is understandable for everyone is likely challenging. The problems highlighted in the interviews are important, but the research did not reveal any new or groundbreaking discoveries. However, some aspects emerged that could be improved in the current situation. For example, clearer communication on the Social Insurance Board's website could help increase parents' awareness. Additionally, more resources should be directed towards developing the Social Insurance Board's information line so that more people can turn to a specialist in the field and seek direct advice in case of various concerns.

In this work, information was collected from a rather limited target group, but to draw fundamental conclusions and develop recommendations, it would be worth including parents who have been on parental leave under the new system. It would also be worth considering the involvement of policymakers. Therefore, it is definitely necessary to further investigate the topic of parental leave and parental benefits in more detail.

KASUTATUD KIRJANDUS

Biin, H., Karu, M., Masso, M., Veldre, V. (2013). Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs. Aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Duvander, A.-Z. ja Löfgren, N. (2023). Sweden country note. In Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Kasutatud 04.05.2024, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2023/Sweden2023.pdf

Earle, A. ja Heymann, J. (2019). *Paid parental leave and family-friendly policies*. UNICEF. Kasutatud 03.05.2024, <https://www.unicef.org/media/95086/file/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>

Eesti.ee kodulehekül. (2024). *Ema vanemahüvitis ja emapuhkus*. Kasutatud 02.05.2024, <https://www.eesti.ee/et/perekond/toetused-ja-huevitis/ema-vanemahuevitis-ja-emapuhkus>

Euroopa Nõukogu. (i.a). *Positiivset lastekasvatust toetav poliitika*. Kasutatud 02.05.2024, [Positiivset lastekasvatust toetav poliitika Euroopa Nõukogu perepoliitika ja laste õigustega seotud õigusaktid](https://www.euroopa.europa.eu/et/poliitika/Euroopa-Noukogu-perepoliitika-ja-laste-ogustega-seotud-ogusaktid)

Fluchtmann, J. (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?* OECD. Kasutatud 05.05.2024, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/67d48024-en/1/3/23/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F67d48024-en&csp=cf1b2c60a6e37adbf8a9ecf7b480f228&itemIGO=oecd&itemContentType=book&utm_campaign=whatsnew-19-may-2023&utm_content=joining-forces-chapter-23&utm_term=pac&utm_medium=email&utm_source=Adestra

Heaolu arengukava 2023-2030. (i.a). Sotsiaalministeerium. Kasutatud 02.05.2024, <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>

Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Sotsiaalse analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. Kasutatud 05.05.2024, <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/>

Kanter, L. (2011). Kuhu on teel Eesti perepoliitika? *Sotsiaaltöö*, 4, 38-40. Kasutatud 22.05.2024, https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/131979502861_Sotsiaaltoe_2011_04.pdf

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

- Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J. (2023). Finland country note. In Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Kasutatud 04.05.2024, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2023/Finland2023.pdf
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). *Intervjuu. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. Kasutatud 04.05.2024, <https://samm.ut.ee/intervjuu/>
- Linno, M. (i.a). *Transkribeerimine*. Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes, Tartu Ülikool. Kasutatud 04.05.2024, [Transkribeerimine – Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes](#)
- Meres, K. (2021). *Imikud on Eestis paremini kaitstud kui mujal maailmas*. Statistikaamet. Kasutatud 03.05.2024, <https://www.stat.ee/et/uudised/imikud-eestis-paremini-kaitstud-kui-mujal-maailmas>
- Nordic Co-operation kodulehekül. (i.a). *Parental benefit in Sweden*. Kasutatud 24.05.2024, <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden>
- Panov, A. (2024). *Vanemahüvitiste ja lapsepuhkuste kord*. Tervise Arengu Instituut. Kasutatud 29.04.2024 <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/vanemahuvitiste-ja-lapsepuhkuste-kord>
- Peaasi kodulehekül. (i.a). *Kiindumussuhe*. Kasutatud 02.05.2024, <https://peaasi.ee/kiindumussuhe/>
- Perehüvitiste seaduse muutumise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus (26.10.2018). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 29.04.2024, <https://www.riigiteataja.ee/akt/126102018001>
- Raadik, H. M. (2022). Vanemahüvitiste ja lapsepuhkuste kord. *Sotsiaaltöö, 1, 28-31*.
- Raid, K. ja Tammur, A. (2023). *Sündimust toetav perepoliitika on laiem kui rahaliste toetuste kasv*. Sotsiaalministeerium. Kasutatud 30.04.2024, <https://www.sm.ee/sundimust-toetav-perepoliitika-laiem-kui-rahaliste-toetuste-kasv#4>
- Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine*. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. Kasutatud 26.04.2024, <https://samm.ut.ee/valimid/>

Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. (2022). *1. aprillil jõustuvad vanemahüvitiste ja vanemapuhkuste süsteemi muudatused pakuvad peredele rohkem paindlikkust*. Kasutatud 14.04.2024, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/uudised/1-aprillil-joustuvad-vanemahuvitiste-ja-vanemapuhkuste-susteemi-muudatused-pakuvad-peredele>

Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. (2024a). *Ema vanemahüvitis ja emapuhkus*. Kasutatud 14.04.2024, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/perehuvitised-ja-muud-toetused/perehuvitiste-ulevaade/ema-vanemahuvitis-ja-emapuhkus>

Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. (2024b). *Isa vanemahüvitis ja isapuhkus*. Kasutatud 14.04.2024, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/perehuvitised-ja-muud-toetused/perehuvitiste-ulevaade/isa-vanemahuvitis-ja-isapuhkus>

Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. (2024c). *Jagatav vanemahüvitis ja vanemapuhkus*. Kasutatud 25.04.2024, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/perehuvitised-ja-muud-toetused/perehuvitiste-ulevaade/jagatav-vanemahuvitis-ja-vanemapuhkus>

Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. (2024d). *Lapsepuhkus ja puudega lapse vanema lapsepuhkus*. Kasutatud 14.04.2024, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/perehuvitised-ja-muud-toetused/perehuvitiste-ulevaade/lapsepuhkus>

Sotsiaalministeerium. (2015). *Peretoetuse, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat*. Kasutatud 02.05.2024, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Perehuvitised/peretoetuste_teenuste_ja_vanemapuhkuste_roheline_raamat_2015.pdf

Sotsiaalministeeriumi kodulehekül. (2024). *Lapsed ja pered*. Kasutatud 25.04.2024, <https://www.sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/lapsed-ja-pered>

Sotsiaalministeeriumi kodulehekül. (2023a). *Perehüvitised ja vanemapuhkused*. Kasutatud 14.04.2024, <https://www.sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/lapsed-ja-pered/perehuvitised-ja-vanemapuhkused>

Sotsiaalministeeriumi kodulehekül. (2023b). *Valitsus kinnitas heaolu arengukava*. Kasutatud 25.04.2024, <https://www.sm.ee/uudised/valitsus-kinnitas-heaolu-arengukava>

Statistikaameti kodulehekül. (i.a). *Surmad*. Kasutatud 03.05.2024, <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/surmad>

Strömpl, J. (i.a). *Üldmetodoloogilised küsimused*. Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes, Tartu Ülikool. Kasutatud 04.05.2024, <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/uldmetodoloogilisi-kusimusi/>

Sõnaveeb kodulehekülj. (2024). *Subjektiivne*. Eesti Keele Instituut. Kasutatud 03.05.2024, <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/subjektiivne/1>

Tiit, E-M. (2023). Kas on veel rohtu, mis avitaks? Miks sünnib Eestis vähe lapsi? *Virumaa Teataja*, 29 august. Kasutatud 05.05.2024, <https://dea.digar.ee/?a=d&d=virumaateataja20230829.2.4.3&e=-----et-25--1--txt-txIN%7ctxTI%7ctxAU%7ctxTA----->

Tiits, K. ja Liiv, H. (2021). *Järgmisel aastal muutub lapsepuhkuste süsteem*. Geenius Meedia OÜ kodulehekülj. Kasutatud 29.04.2024, <https://rmp.geenius.ee/tooigus/too-ja-puhkeaeg/jargmisel-aastal-muutub-lapsepuhkuse-susteem/>

Turk, P. (2018). Emapalgast üha võrdsemaid võimalusi pakkuvaks vanemahüvitiseks. Märka last. Kasutatud 23.05.2024, <https://ajakiri.lastekaitseliit.ee/2018/04/04/emapalgast-uha-vordsemaid-voimalusi-pakkuvaks-vanemahuvitiseks/>

Tööinspektsiooni koduleht. (2024). *Puhkused lapsevanematele*. Kasutatud 15.04.2024, <https://www.tooelu.ee/et/63/puhkused-lapsevanematele#ulevaade-puhkuse-liikidest-lapsevanematele>

Töölepingu seadus (06.07.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 29.04.2024, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

Upite, I. (2023). Latvia country note. In Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. Kasutatud 05.05.2024, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2023/Latvia2023.pdf

World Health Organization: WHO. (i.a). *Breastfeeding*. Kasutatud 02.05.2024, https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

LISAD

Lisa 1. Veebikeskkonna *Zoom* intervjuu kavand

Tere!

Aitäh tulemast! Kui Te olete jätkuvalt nõus salvestamisega, siis ma panen meie kõne salvestama ning võime alustada kui olete valmis.

- 1) Kuidas Teie pere plaanib vanemapuhkust kasutada? Miks just nii?
- 2) Uurin, kas oled teadlik, et 2022 aprillis toimusid muudatused vanemahüvitiste ja lapsepuhkuste süsteemis?
 - a. Millistest muudatustest olete teadlik?
 - b. Kas muudatused on arusaadavad? Palun kirjeldage muudatusi lühidalt. Mis tekitab küsimusi?
- 3) Mis tekitab teie kõige rohkem küsimusi seoses vanemapuhkusega?
 - a. Mis probleeme olete märganud/juba kogenud?
- 4) On Teil mõni küsimus või ettepanek vanemapuhkuste ja vanemahüvitiste korrigeerimise seoses?

Tänan Teid veelkord, et olite nõus küsimustele vastama. Kena päeva jätku!

Lisa 2. Kiri juristile

Tere

Olen Tartu Ülikooli infoühiskonna ja sotsiaalse heaolu õppekava tudeng ning olen kirjutamas oma bakalaureusetööd teemal "Eesti vanemapuhkuse kasutamise plaanid tulevaste lapsevanemate seas". Töö fookus seisneb selles, et kuidas tulevased lapsevanemad saavad aru uutest muudatustest ning mis on murekohad. Lõputöö raames soovin Teiega läbi viia ekspertintervjuu.

Kuna vanemahüvitiste ja lapsepuhkuste kord on läbinud mitmeid muudatusi paari aasta jooksul, siis intervjuu raames puudutaks teemasid, nagu:

- milline on tulevaste vanemate arusaam seadusest eksperdi hinnangu alusel?;
- millised on peamised murekohad, millega tulevased lapsevanemad pöörduvad juristi poole? mis täpsemalt tekitab inimestes segadust?;
- kas teatakse millised õigused on hüvitistele/tööst eemal olemisele?;
- peamised kitsaskohad?

Intervjuu eeldatav pikkus on ligikaudu 30 minutit ja viiksin selle läbi silmast silma. Soovi korral võib intervjuu läbi viia ka interneti vahendusel. Teie nõusolekul salvestaksin intervjuud, et keskenduda kuulamisele ja küsimuste küsimisele. Pärast töö valmimist kustutan salvestuse. Kui Te olete nõus intervjuus osalema, siis paluksin teada anda, mis kuupäeval Teile kohtuda sobib?

Ette tänades

Triinu Roosileht

+372 5305 2619

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Triinu Roosileht,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) minu loodud teose, „Eesti vanemapuhkuste kasutamisest ilmnenu probleeme”, mille juhendaja on Mare Ainsaar, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Triinu Roosileht

27.05.2024