

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Angela Rebas

**LAPSEHOOLDUSPUHKUSELT ENDISELE
TÖÖKOHALE NAASMINE TALLINNAS JA
HARJUMAAL 2009-2012**

Lõputöö

Juhendaja: Anu Aunapuu

Pärnu 2013

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Töö- ja pereelu käsitlused	5
1.1. Töö- ja pereelu konflikt ning tasakaal	5
1.2. Eelnevad uurimused seoses töö- ja pereelu ühitamisega.....	7
1.2.1. Lapsevanemate arvamused töö- ja pere ühitamisel.....	7
1.2.2. Tööandjate roll töö- ja pereelu ühitamisel	9
1.2.3. Riigi roll töö- ja pere ühitamisel	10
1.3. Töö ja pereelu ühitamine Euroopa Liidus	12
1.4. Eesti õigusaktid töö- ja pereelu ühitamise kohta.....	14
2. Uurimus lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisest	17
2.1. Uurimisküsimused, meetod ja valim	17
2.2. Uuringu tulemused: Lapsevanemate töö- ja pereelu ühitamine	20
2.3. Tööandjate intervjuude tulemused	32
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	38
Kokkuvõte	42
Kasutatud kirjandus.....	44
Lisad	48
Lisa 1. Lapsevanemate ankeet.....	48
Lisa 2. Lapsevanemate üldandmed	52
Lisa 3. Tööandjate poolstruktureeritud teemaintervjuu	53
Summary	55

SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on väga palju räägitud soolisest palgalõhest, mis on Eestis Euroopa Liidu suurim, 2011. aastal 27,3% (Gender pay gap..., 2011), soolisest võrdõiguslikkusest töö- ja pereelus, laste vaesusest, mille kohta lasteombudsman tõi välja, et 2010. aastal elas absoluutses vaesuses 18,6% alaealistest (Vaesus ja sellega seotud... 2011: 30) ja perepoliitika meetmete kaasajastamisest (Laste ja perede arengukava 2012-2020). Vanemahüvitise seadus, mis jõustus 2004. aastal, on tekitanud poleemikat seoses laste sündivusega, keskendumisega vaid prenataalsetele meetmetele, aga ka lastevanemate töölenaasmise võimaluste ja isade lapsehoolduspuhkusele jäämisega. Lapsevanema õigus naasta vanale töökohale ja reaalsed võimalused selle õiguse kasutamiseks mõjutavad kõiki eeltoodud valdkondi ja on tõusnud päevakorda just nende teemade valguses. Eraldi on lastevanemate töölenaasmise temaatika uurimise alla võtnud ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, kelle poole on pöördunud paljud lapsevanemad seoses tööandjate JOKK-skeemidega (juriidiliselt on kõik korrektne) (Delfi 20.01.2013, Eesti Ekspress 20.12.2012, Eesti Päevaleht 19.11.2011). Seetõttu sai lõputöö teemaks valitud väikelaste vanemate endisele töökohale naasmine peale lapsehoolduspuhkust. Kuna 2009. aastal pikendati vanemahüvitise perioodi ühelt aastalt lapse 18-kuuseks saamiseni ja 2008/2009 algas majanduskriis, on valitud uurimuse läbiviimisel ajaperioodiks, mil lapsevanemad soovisid töökohale naasta 2009-2012. Tallinnas ja Harjumaal elab suurem osa Eesti elanikkonnast, mistõttu on valitud see piirkond uurimuse läbiviimiseks.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida väikelaste vanemate tööturule naasmise reaalsel olukorda Tallinnas ja Harjumaal, et tuua välja kitsaskohad väikelastega perede töö- ja pereelu ühitamisel ja leida sobivaid lahendusi. Analüüsis keskendutakse probleemidele töökohale naasmisel nii töötaja kui tööandja poole pealt, teemaga seotud õigusaktidega rahulolule ja muutmist vajavatele aspektidele.

Sellest tulenevalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. tutvuda teoreetilise kirjandusega ja teostada teoreetiline raamistik;
2. anda ülevaade eelnevatest uurimustest ning töö- ja pereelu reguleerivast seadusandlusest Eestis ja Euroopa Liidus;
3. planeerida uurimus, koostada küsimustikud ja valim;
4. viia läbi uurimus ja analüüsida saadud andmeid;
5. uurimusele baseerudes tuua välja peamised järeldused ja teha ettepanekud töö- ja pereelu ühitamise tõhustamiseks.

Lõputöö uurimuse osa on läbi viidud kombineeritud uurimusena, milles lastevanemate andmed on kogutud kvantitatiivse meetodiga (ankeet) ja tööandjate andmed kvalitatiivse meetodiga (intervjuud). Kõik andmed on analüüsitud kvalitatiivsete meetoditega: kategoriseerimine, ristjuhtumianalüüs.

Töö esimeses osas on antud ülevaade töö- ja pereelu konfliktiteooriast ja tasakaaluteooriast. Seejärel on kirjeldatud Eestis tehtud eelnevate uurimuste tulemusi töö- ja pereelu ühitamise, konflikti ja tasakaalu teemadel. Kuna Eesti on alates 2004. aasta 1. maist ka Euroopa Liidu liige ja seetõttu on meil kohustus üle võtta Euroopa liidu direktiivid ja õigus osaleda Euroopa Liidu projektides, siis on esimese osa viimastes alapeatükkides ära toodud Euroopa Liidu ja Eesti seadusandlus ning Eesti võrdlus Euroopa Liiduga.

Töö teises, empiirilises osas on kirjeldatud uurimuse läbiviimine, lapsevanemate andmestiku analüüs ja tööandjatega läbiviidud intervjuude sisuanalüüs. Uurimuse andmetest lähtuvalt on lõpuosas ära toodud tulemused, võimalikud lahendused ja ettepanekud ning soovitatud järgnevad uurimisteemad antud valdkonnas.

1. TÖÖ- JA PEREELU KÄSITLUSED

Esimeses peatükis on toodud ära töö- ja pereelu teoreetilised vaatenurgad, mida peetakse silmas uurimust läbi viies. Töö- ja pereelu konfliktiteooria ja sellele vastanduv töö- ja pereelu tasakaaluteooria on kirjeldatud esimeses alapeatükis. Teises alapeatükis antakse ülevaade olulisimatest eelnevatest uurimistulemustest Eestis lapsevanemate/töötajate, tööandjate ja riigi vaatenurkadest. Seejärel on ära toodud Euroopa Liidu ja Eesti õigusaktid töö- ja pereelu teemal ning statistiline võrdlus, et näidata, millises olukorras on Eesti võrreldes Euroopa Liidu keskmiste tulemustega antud valdkonnas.

1.1. Töö- ja pereelu konflikt ning tasakaal

Töö- ja pereelu on kaks kesket elusfääri inimese elus. Kui inimene loob oma pere, siis võivad töö ja pere hakata omavahel konkureerima. Seda olukorda kirjeldab täpsemalt töö- ja pereelu konfliktiteooria. Samas tuleb leida aega mõlemale olulisele elusfäärile ja rahulolemiseks otsida nende tasakaalustamisvõimalusi. Uurimus baseerubki töö ja pere konflikti ja tasakaalu võimaluste väljaselgitamisel. Kas töö- ja pereelu on omavahel konfliktis, milles see konflikt väljendub ja milliste meetmetega on võimalik ühildada neid kahte elusfääri nii, et tekiks tasakaal.

Töö- ja pereelu konfliktiteooria on üks konfliktiteooria alateooriatest. Konfliktiteoreetiline vaatenurk jälgib ühiskonnasiseseid indiviidide või gruppide vahelisi pingeid ja nende allikaid. Kuna sotsiaalsetes süsteemides leidub igal ajal konkureerivaid huvigruppe, on konflikt ühiskonda sisse kodeeritud (Hess *et al.* 2000: 233). Antud uurimuses on nendeks huvigruppideks töö ja pere. Kuna töö ja pere vastandatakse üksteisele ja mõlema elusfääri täielikuks rahuldamiseks ei jätku piisavalt aega ja energiat, peab inimene valima, kumma sfääri kasuks ta otsustab (Evans,

Bartolomé, viidatud Derr 1980: 297 vahendusel). Töö-pere konflikt on kahesuunaline, pereelu võib mõjutada tööd ja tööelu mõjutada pereelu (Greenhaus *et al.* 2001: 92).

Lisaks sellele, et töö ja pereelu konflikt on kahesuunaline, saab seda jagada veel ajal, pingel ja käitumisel baseeruvaks. Greenhaus ja Beutell (1985) kirjeldasid erinevaid töö ja pere konflikti võimalusi:

- ajal baseeruv töö-pere konflikt,
- pingel baseeruv konflikt,
- käitumisel baseeruv konflikt.

Ajal baseeruv konflikt tähendab seda, et inimene ei saa üheaegselt tegutseda töö- ja peresfääris, mistõttu need kaks nõ. võitlevad inimese aja eest. Töö poolt tulenevalt võivad ajal baseeruv konfliktis oluliseks osutada töötundide arv, paindumatu töögraafik ja vahetustega töö, perepoolse konflikti aluseks võivad olla väikesed lapsed, abikaasa tööga hõivatus, suured perekonnad. Pingel baseeruv konflikt tähendab seda, et tööpingetest tulenevalt ei suuda inimene tegutseda ka hästi pereelus ja vastupidi. Tööst tulenevad põhjused on tööga hakkamasaamine ja piiride tõmbamine ning perest tulenevad on pererolliga hakkamasaamine ja vähene abikaasa toetus. Käitumisel baseeruv konflikt tähendab seda, et tööl oodatakse inimeselt üht käitumisviisi ja ühtesid isikuomadusi, kuid pere väärtustab hoopis teistsugust käitumist ja erinevaid hoiakuid. Kui tööl on olulised pigem objektiivsus ja saladuste hoidmise oskus, siis pere jaoks on tähtis soojus ja avatus.

Kui konfliktiteooria on tihedalt seotud inimese kogemustega, siis töö- ja pereelu tasakaalu teooria on palju üldisem. Rõhuasetus on tasakaaluteoorias töö- ja pereelu kohustuste sidumisel, soovitud tulemuste saavutamisel mõlemas sfääris (Carlson, Crzywacz, Zivnuska 2009 vol. 62). Seetõttu ei ole õige defineerida tasakaalu ka läbi konfliktiteooria mõiste ehk tasakaal ei ole konflikti puudumine. Greenhaus ja tema kolleegid (2003: 513) pakuvad tasakaalu definitsioonina välja järgmise: määr, mille ulatuses on indiviid võrdselt seotud ja rahul nii töö kui pereelu rolliga, sh. sisaldab tasakaal nii ajalist, seotuse kui rahulolu tasakaalu. Võrdne tähelepanu pööramine nii tööle kui perele võib vähendada töö- ja pereelu konflikti (Greenhaus *et al.* 2003: 515).

1.2. Eelnevad uurimused seoses töö- ja pereelu ühitamisega

Eestis on tehtud varem uurimusi seoses väikelaste vanemate töö- ja pereelu ühitamisega, kuid enamasti on vaadeldud väikelaste vanemate arvamusi (Pall 2003, Reinomägi 2003, Tamme 2006, Pajumets 2007, Zackrisson 2007 jt.) vähem tööandjate (Naine, perekond ... 2001, Jürman 2003) ja isade mõtteid (Naine, perekond ... 2001, Karu jt. 2007). Paljud uurimused on seotud paindlike töövormidega kui lahendusega töö- ja pereelu ühitamiseks. Lisaks pakutakse veel mitmeid võimalusi nii riigi- kui tööandja tasandil, mis võiks lahendada lastevanemate probleemid pere- ja tööelu ühitamisel.

Töö- ja pereelu ühitamise temaatikas võib välja tuua kolm osapoolt, kes saavad seda valdkonda mõjutada: töötajad, tööandjad ja riik (seadusandlus, teenused ja toetused). Järgnevalt tuuakse välja mõned uurimused, mis on vaadelnud töötajate vaatekohti, seejärel tööandjate omi ja viimaks ka riigipoolseid samme töö- ja pereelu ühitamisel.

1.2.1. Lapsevanemate arvamused töö- ja pere ühitamisel

Töötajad ehk lapsevanemad jagavad oma elu töö ja isikliku elu vahel, kus olulisimateks rollideks on lapsevanem ja töötaja. Paljud naised lükkavad lapsevanemaks saamist edasi eelkõige töötaja rollist tulenevatel põhjustel. Omandatud haridus „vananeb“ lapsega kodusoldud ajal (Wetzels 1999, viidatud Naine, perekond ... 2001: 39 vahendusel) ja kardetakse väikelastega töötajate diskrimineerimist töökohal (Oras 2003: 79). Lisaks on oluline majanduslik olukord peale lapsevanemaks saamist. Töötajad kardavad last saada, sest arvavad, et ei suuda tagada lastele head haridust (Oras 2003: 79) ja ei tule majanduslikult enam nii hästi toime, sest sissetulekud pereliikme kohta vähenevad (Wetzels 1999, viidatud Naine, perekond ... 2001: 39 vahendusel, Oras 2003: 79). Majanduslik toimetulek mõjutab inimese tunnetust töö-pere konfliktis (Tamme 2006: 38). Isade otsus koju jääda on tingitud eelkõige sellest, kui ema soovib või on sunnitud tööle minema või õpingutega tegelema, naine vajab kodus abi, mees soovib lapsega aega veeta või on tegemist materiaalsete kaalutlustega (Karu jt. 2007: 27). Lapse saamisel kaalutakse läbi erinevad võimalused töö ja pereelu ühitamiseks.

Kui töö- ja pereelu ühitamise esimene etapp, lapse saamine peale töötamist, on läbitud, siis on lapsevanemal, praeguse trendi järgi eelkõige naisel, vaja otsustada, kas ta soovib

jätkata mitmes rollis ja naasta tööle. Paljud naised soovivad peale lapse saamist jätkata ka töösfääris. Enamik naisi (kõrgharidusega 64%, keskharidusega 61%) sooviks peale lapse saamist jätkata tööd osalise tööajaga, kuid oluline on ka paindlik ajagraafik ja tööandja mõistev suhtumine (Naine, perekond ... 2001: 133, 154). Paindlik tööaeg on oluline seega töö- ja pereelu konfliktide tekkimisel, see määrab ära konfliktide suuruse (Tamme 2006: 39). Kuigi paljud naised soovivad tööle naasta, ei soovi nad seda teha väga kiiresti. Nad soovivad olla lapsega üldjuhul kodus kauem kui reaalne situatsioon seda võimaldab (Naine, perekond ... 2001: 136). Uuringus on väidetud, et naise tööle naasmine sõltub tema positsioonist (*ibid.*). Seega ei ole tööle naasmine alati ka ainult naise soovist tulenev valik.

Peamised põhjused, miks väikelapse vanemad (emad) soovivad tööle naasta on raha, vaheldus kodule, kaasatus ühiskonda, enese realiseerimine ja asendatavuse probleematika (Pajumets 2007: 71). Enamik naisi nimetas mitu motivaatorit ilma tähtsuse järjekorda panemata, mistõttu ei saa tuua välja populaarseimat. Paljud naised on sunnitud tööle minema majanduslike raskuste tõttu ja töötada saavad nad eelkõige tänu heale perekondlikule tugistruktuurile (Aidukaite 2011: 74). Töö- ja pereelu ühitamise soov tuleneb nii sisemistest kui ka ühiskondlikest/majanduslikest motivaatoritest (Pajumets 2007: 74-75).

Kui töötajad on saanud lapsevanemateks ja otsustanud tööle naasta, siis tuleb neil jagada oma elu kahe sfääri vahel, mis võib tekitada ka konflikte. EQUAL- projekti (Euroopa Sotsiaalfondi poolt rahastatud programm tööelu ja sotsiaalse kaasatuse edendamiseks) raames läbi viidud uurimus kinnitab, et töötaja ja lapsevanema rollid on primaarsed, kusjuures isadel on need ajaliselt ära jaotatud ja emadel rollid kattuvad (paindlikud töövormid) (Pajumets 2007: 112). Emad võtavad tihti töötaja rolli jaoks aega lapsevanema rolli arvelt, mis lõppeb süütundega, sest selgub tõsiasi, et mõlemas sfääris tõeliselt hästi hakkama ei saada (Pajumets 2007: 112). Sama kinnitavad nii Zackrisson (2007: 40) kui Tamme (2006), et töötundide arv ja töö-pere konflikt on omavahel seoses ehk mida rohkem on inimene tööl, seda vähem aega saab ta olla kodus ja seda suurem on töö-pere konflikt. Töö-pere ajal baseeruv konflikt on just väikelaste vanemate hulgas mõlemal suunal suurim (Zackrisson 2007, Karu 2008).

Zackrisson leidis, et mida suurem on laste arv peres, seda väiksem on pingel põhinev töö-pere konflikt, mida noorem on noorim laps peres, seda kõrgem on pingel baseeruv ning üldine konflikt mõlemal suunal ja mida vanem on noorim laps, seda väiksem on pere mõju töö heaolule (2007: 35). Tamme seevastu väidab, et noorima lapse vanus peres ei tekita töö ja pere vahelist konflikti, väikelapse olemasolu ei ole töö-pere konflikti avaldumise allikas, pigem suurendab konfliktitunnetust kooliealine laps (Tamme 2006: 41). Seega ühest arusaama väikelapse olemasolu ja töö-pere konflikti seosest töötajate kohta läbiviidud uuringud ei paku.

1.2.2. Töandjate roll töö- ja pereelu ühitamisel

Töandjate osa töö- ja pereelu ühitamises lapsevanemate meelest on suhteliselt väike, kuigi täheldati, et töandjapoolne initsiatiiv on väga teretulnud (Reinomägi 2003: 145). Lapsevanemad arvavad, et töandjad ei ole valmis sotsiaalset vastutust kandma majandusliku olukorra tõttu (Pall 2003: 117). Tonsiver (2007: 45) pakub välja, et naised peaksid ise aktiivsemalt erinevaid töö- ja pereelu ühendamise meetmeid töandjatele välja pakkuma, sest see temaatika on töandjatele veel võõras. Lapsevanema tööturule naasmisel peetakse paindliku tööaja ja töökorraldusega töökohtade olemasolu kõige olulisemaks kriteeriumiks, mida saab töandja mõjutada (Naine, perekond ... 2001: 39). Olulisim IPROSECI (Euroopa Liidu programm peremudelite muutuste uurimustest Euroopas) uurimusest välja tulnud töandjapoolne vastutulek oleks vastanute meelest vaba päeva võimaldamine perekonnaga seotud probleemidega tegelemiseks (Reinomägi 2003: 139). Lapsevanemad soovisid töandjalt töö- ja pereelu ühendamiseks paindlikumat töögraafikut, kodustöötamise võimalust teatud perioodil, lastetuba töökohas, rohkem pereüritusi ja suhtumise muutmist töötavatesse väikelastega emadesse (Naine, perekond ... 2001: 156-157). Tonsiveri (2007) uuringus küsitletud emad väitsid, et töandjad suhtusid lapsevanematesse toetavalt ja said aru lapsevanema rolli täitmisest, vaid üks naine kümnest oli kogunud negatiivset suhtumist. Maapiirkondades soovitakse töandjalt abi veel lastehoiu organiseerimisel (Pall 2003: 117).

Töandjalt oodatakse töötaja perekonna ja sellega seonduvaga arvestamist ja perede toetamist (Reinomägi 2003: 139). Vanematele on töandjad suures osas vastu tulnud nende soovide arvestamisel, kuid riigiasutustes on üllatuslikult nende protsent suurem (19%), kelle soovidega ei arvestatud kui eraettevõtluses (6%) (Naine, perekond ...

2001: 142). Väikeettevõtetes arvestatakse pea alati väikelaste vanemate soovidega (*ibid.*) Paljud tööandjapoolsed nõudmised või soovid sõltusid ettevõtte sektorist ja lapsevanema ametipositsioonist (Naine, perekond ... 2001: 145).

Tööandjad eelistavad rohkem lastetuid töötajaid või tööle kandideerijaid kui väikelaste vanemaid (Jürman 2006: 247, 255). Samas rõhutatakse, et tähtsaimateks kriteeriumiteks töötaja valikul on töökogemus ja isiksus, kuigi võrdsete kandidaatide puhul valivad tööandjad pigem ikkagi lastetu kandidaadi (*ibid.*). Üheks suurimaks põhjenduseks võib olla tööandjate hirm väikelapse vanemat (eelkõige ema) palgates, et lapsevanem puudub lapse haiguse tõttu töölt (Naine, perekond ... 2001: 146). Intervjuul tulevad välja ka soolised erinevused, meeste käest üldjuhul ei küsita laste olemasolu (Jürman 2006: 249). Tööandjad ei ole väga teadlikud isade rollist perekonnas, mistõttu nendega väga lapsehooldusküsimusi ei arutata. Tööandjate küsitlusest meeste lapsehoolduspuhkusele jäämise kohta selgus, et tööandjad tõid meeste lapsehoolduspuhkusele jäämise peamisteks põhjusteks materiaalsed kaalutlused ja naise karjääri olulisuse, kolmandaks põhjuseks on tööelust eemaldumise vajadus erinevatel põhjustel (Karu jt 2007: 52-53). Kuigi tööandjad eelistavad lastetuid töötajaid, väidavad nad pigem, et seadustes ettenähtud soodustused väikelaste vanematele ei ole liigsed (Jürman 2006: 254). Sellest võib järeldada, et nad on valmis siiski töö- ja pereelu ühitamisel võtma sotsiaalset vastutust ja rahul praeguse seadusandlusega.

1.2.3. Riigi roll töö- ja pere ühitamisel

Esimesed seadused, mis käsitlesid rasedus- ja sünnituspuhkust Eestis on pärit juba 20. sajandi algusest, vastavalt 1912. aasta haiguskindlustusseadusele oli naistel õigus tasulisele sünnituspuhkusele (Pihlamägi 2011: 125). Esimeses hoolekandeseaduses on toodud ära erinevad teenused ja kohaliku omavalitsuse kohustused seoses rasedate naiste ja üksikemadega, näiteks nõustamisteenus ja toiduainetega varustamine (Hoolekandeseadus 1925). Nõukogude Eestis olid samuti erinevad sünnitoetused, tasuline sünnituspuhkus ja imetavatele emadele kergendatud töötingimused (Viirsalu 1955: 18-19). Taasiseseisvunud Eestis on töö- ja pereelu ühitamise valdkond olnud oluline juba 1992. aastast, mil töölepinguseaduses sätestati erinevad soodustused rasedatele naistele. Suurimad muutused on toimunud seoses Euroopa Liitu astumisega. Tänapäeval on tähelepanu pööratud nii vanemaharidusele, sellele, et oleks võimalus

lapse saamisel olla koos lapsega tema esimesed eluaastad muresemata sissetuleku ja töökoha pärast kui ka isade rollile lapse kasvatamises. Alates 2013. aastast on isadel taas võimalus tasulisele isapuhkusele jääda lapse sünnieelselt või –järgselt (Töölepinguseadus 2009 § 60). Eesti perepoliitilised meetmed katavad traditsioonilisi pereellu sekkumise kategooriaid: peretoetused, sotsiaalkindlustuskaitse, töö- ja pereelu ühitamist reguleerivad seadusandlikud regulatsioonid, lastehooldust võimaldavad meetmed, nõustamisteenused (Reinomägi 2003: 135). Osad peretoetused on seotud Eestis töötasuga ja osad on üldised lapsetoetused (Aidukaite 2011: 72). Perepoliitikas peavad inimesed oluliseks riigi toetust järgmistes punktides (Oras 2003: 83):

- eluaseme soetamine,
- töö leidmine,
- sissetulekute kindlustamine,
- lapse arendamine,
- tulumaksusoodustuste saamine laste arvu järgi,
- päevahoiu garanteerimine,
- lasteaiakoha maksumuse doteerimine riigi või kohaliku omavalitsuse poolt.

Samas tõdetakse, et peredele mõeldud teenused ei ole veel Eestis välja arendatud ja perehüvitiste tase on suhteliselt madal (Aidukaite 2011: 74). Riik on perepoliitiliselt siiski palju juba ära teinud, näitena võib tuua Kredexi laenu väikelastega peredele kodu soetamiseks, Töötukassa erinevad teenused töökoha leidmisel, vanemahüvitis sissetuleku kindlustamiseks, tasuta koolitoit põhikooli lõpuni, töökoha kindlustamine lapsehoolduspuhkuse ajal (Oras 2003). Töö leidmine või tagasisaamine peale lapsehoolduspuhkuselt naasmist võib olla ka otsustav tegur järgmiste laste sünnitamisel (Tonsiver 2007: 52).

Kõige olulisemateks riigi poolt reguleeritud kriteeriumiteks naise tööturule naasmisel peetakse lapsehoiuvõimalusi ja riigi poolt pakutavaid toetusi (Naine, perekond ... 2001: 39). Lasteaedade lahtiolekuajad tekitavad töö- ja pereelu ühitamisel siiski probleeme, sest arvestavad vaid tavalise täistööajaga töötava vanema võimalusi ja suvisel kinnioleku ajal peavad vanemad leidma erinevaid viise lapsehoiuks (Naine, perekond ... 2001: 139-140). Ka Tonsiver (2007) toob välja, et suurim takistus tööle naasmisel on lapsehoiuvõimaluste vähesus alla 3-aastastele lastele.

Kõige laiaulatuslikum rahaline meede töö- ja pereelu ühitamisel on vanemahüvitis. Hetkel toimiv vanemahüvitise süsteem on eriti kahjulik kõrgharitud naistele, kes töötavad kõrgemapalgalistel kohtadel, sest nemad kaotavad oma väärtust kiiremini tööturul ja osalise ajaga töötamine oleks üks väljapääs (Tonsiver 2007: 39). Tonsiver toob lahendusena välja vanemahüvitise maksmise perioodi pikendamise juhul kui lapsevanem käib osalise ajaga tööl ja teenib miinimumpalgast suuremat tulu (2007: 39). Üldiselt on vanemahüvitise suurusega naised rahul, kuid maksmise periood võiks olla nende arvates 2-3 aastat (Tonsiver 2007: 37). Eestis on peretoetusi üheksa liiki: sünnitoetus, lapsendamistoetus, lapsetoetus, lapsehooldustasu, üksikvanema lapse toetus, ajateenija lapse toetus, eestkostel või perekonnas hooldamisel oleva lapse toetus, elluastumistoetus ja seitsme ja enamalapselise pere toetus (Sotsiaalkindlustusamet 2013). Lastetoetuste süsteemi muudeti 2013. aastal, mil lisati üldisele lapsetoetusele veel vajaduspõhise lapsetoetuse taotlemise võimalus (Valitsuse kommunikatsioonibüroo uudised 25.10.2012).

Erinevatest uurimustest on välja tulnud, et töö- ja pereelu ühitamisel on eelkõige tähelepanu pööratud naiste olukorrale. Oluline on arvestada nii lapsevanemate võimalusi ja soove kui ka tööandjate omi. Töö- ja pere konflikt võib tekkida või esile tulla kõige teravamalt nii pere loomise käigus, kus tuleb pere lülitada tööellu kui ka tööle naasmisel kus töö tuleb taas sobitada perega. Töö- ja pereelu ühitamise meetmeid saavad võimaldada nii tööandjad kui ka riik, kuid eelkõige arvestavad lapsevanemad kahe sfääri ühitamisel oma perega, seejärel riigi toetusega. Tööandjate osakaal töö- ja pereelu ühitamisel järjest tõuseb, kuid oleneb siiski palju majanduse hetkeseisust.

1.3. Töö ja pereelu ühitamine Euroopa Liidus

Euroopa Liidu tasandil on töö- ja pereelu ühitamine oluline soolise võrdsuslikkuse kontekstis. See temaatika jookseb läbi ka strateegiadokumendist Euroopa 2020, kus on sätestatud eesmärgid, milleni Euroopa Liit soovib jõuda. Di Torella täpsustab, et töö- ja pere tasakaalu mõiste juures on oluline valikuvabadus, samas kui töö-pere ühitamise mõiste toob selgemalt välja vajaduse kahte sfääri omavahel ühendada ja seega kasutab ta pigem seda mõistet. Euroopa Liidus tuli töö-pere elu ühitamise teema välja Amsterdamis Lepinguga (1997) (di Torella 2010: 26). Kuigi on võetud vastu ka mitmeid direktiive selles valdkonnas, on töö-elu tasakaalu teema pigem niiöelda pehme seaduse

temaatika (aktid, mida riigid ei ole kohustatud üle võtma) (di Torella 2010: 27-28). Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta artiklis 33 on toodud välja töö- ja pereelu ühitamise vajadus: Selleks et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igapäevaelus õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel (2007/C 303/01). Euroopa Komisjon tõi 2008. aastal välja Töö-pereelu tasakaalu paketi, kus toodi välja ettepanekud pikendada minimaalset lapsehoolduspuhkust 14 nädalani, õigust küsida paindlike töövorme peale lapsehoolduspuhkuselt naasmist (di Torella 2010: 48). Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi ülevaates Beijjngi konverentsist Euroopa Liidu naiste tööhõive kohta on välja toodud, et naiste tööhõive on selgelt seoses laste hooldamisega: kui laste arv suureneb, siis töötavate naiste arv väheneb (Review of the implementation... 2011: 8). Jaotamine end töö ja pere vahel viib tihti töö-pere konfliktini. Lahendust nähakse selles, et jagada perekohustusi võrdsemalt meeste ja naiste vahel.

Euroopa Liidu direktiivis 96/34/EÜ ja 2010/18/EL on sätestatud miinimumnõuded töötavate vanemate lapsehoolduspuhkuse ja ametialaste ülesannete sobitamise kohta. Direktiivis on sätestatud lapsehoolduspuhkuse minimaalajaks kolm kuud ja nõue, et lapsehoolduspuhkuse taotlemise või kasutamise tõttu ei tohi inimest vallandada. Lisaks peab alles jääma töökoht või töökoha kadumisel pakkuma samaväärset kohta, ka töötaja õigused peavad alles jääma. Sama direktiivi klausel kolm annab ka loa puududa töölt vääramatul jõu tõttu perekondlikel põhjustel. (Euroopa Liidu Teataja).

2010/18/EL direktiiviga muudeti vanemapuhkuse minimaalne aeg neljakuuliseks, millest vähemalt üks kuu ei tohi olla ülekantav. Lisana on toodud sisse tööle naasmise klausel, milles soovitatakse tööandjatel hoida kontakti töötajaga lapsehoolduspuhkuse ajal ja võtta tarvitusele vajalikud meetmed taasintegreerimiseks. Vanemapuhkuselt naasvatel töötajatel peaks olema võimalus taotleda tööaja ja/või töökorralduse muutmist teatavaks ajavahemikuks. Tööandjad võtavad paindliku töökorralduse taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi.

Järgnevalt on ära toodud olulisimad karakteristikud Eesti kohta Euroopa Liidu keskmistega võrreldes. Eestis nagu Euroopa Liidus keskmiseltki on kahe leivateenijaga pered ülekaalus, neid on natuke üle 50%, ülejäänud on kas töötud või siis mehe poolt

üalpeetavad pered (Kotowska *et al.* 2010: 34). Kõige enam ollakse rahulolematud perele pühendatud aja vähesusega, 44% inimestest Eestis kui 42% Euroopa Liidus toob töö- ja pere tasakaalus välja just selle (Kotowska *et al.* 2010: 45).

OECD andmetel 2007. aastal oli Eestis 100 ema kohta, kes võttis lapsehoolduspuhkust alla kümne isa (Review of the implementation ... 2011: 11). Alla 3-aastastest lastest Euroopa Liidus tervikuna on riigi lasteaedades 27% ja mujal lapsehoiuteenustel 29%, Eestis umbes 25% on riigi lasteaedades ja 40% kasutavad muud lapsehoiuvõimalust. Üle 3-aastastest on Euroopa Liidus umbes 85% lasteaias kas täis- või osalise ajaga ja Eestis on 95%. Osalise ajaga on lasteaias Eestis vaid umbes 10% lastest, samas kui EL-s 40%. (Eurostat 2009) (Review of the implementation ... 2011: 14,15).

Töö- ja pereelu tasakaalu saavutamiseks on vaja kõikehõlmavat ja integreeritud poliitikat, eriti tööpoliitikat eesmärgiga edendada tasakaalu töö ja pere vahel (European Institute for Gender Equality 2011: 17). Teema olulisusele tähelepanu pööramiseks on 2014. aasta kuulutatud Euroopa Liidus töö- ja pereelu ühitamise aastaks (Reconciling Work and Family Life 2013).

1.4. Eesti õigusaktid töö- ja pereelu ühitamise kohta

Seadused kehtestavad alati miinimumnõuded, mis peavad olema täidetud. Nõuetest soodsamaid tingimusi võib inimestele alati pakkuda. Eesti õigusaktides on käsitletud töö- ja pereelu vahelisi suhteid eelkõige töölepinguseaduses (2009), võrdse kohtlemise seaduses (2008), soolise võrdõiguslikkuse seaduses (2004) ja vanemahüvitise seaduses (2004).

Kõik erisused ning töö- ja pereelu ühitamist võimaldavad meetmed on töölepinguseadusega (2009) tööandjatele võimaldatud, kuid need peavad olema kirjas ka töölepingus. Siinkohal tuleb kindlasti ära märkida, et lepingut võib muuta või lepingu võib lõpetada lepingupoolte kokkuleppel või lepingus või seadusega ettenähtud muul alusel (Võlaõigusseadus 2002 § 13). Seega tööle naasev lapsevanem on töölepingus loetud tööandjaga võrdseks partneriks ja ilma tema nõusolekuta ühepoolselt tingimusi muuta ei tohi.

Piirangud täistööajale ja puhkusele peale teatud järjestikust töötamist (iganädalane puhkeaeg, tööaja lühendamine, puhkused) on mõeldud eelkõige inimese tervisliku seisundi jaoks, kuid neid võib võtta ka kui seadusandlikke meetmeid inimeste tööaja ja isikliku elu reguleerimiseks. Väikelapse vanemal on töölepinguseaduse (TLS) § 62 alusel õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolme aastaseks saamiseni ühes või mitmes jaos. Lapsepuhkuse erinevad võimalused on ära toodud töölepinguseaduse paragrahvides 63-65. Eraldi on välja toodud ka isapuhkus, mis 2013. aastast on taas tasuline (TLS § 60).

Nagu töölepinguseaduse § 3-s (2009) on juba üldsätete all kirjas, on tööandja kohustatud võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja tagama kaitse diskrimineerimise eest. Võrdse kohtlemise seadus (2008 § 2 lg 3) ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi või töötajate huvide esindamise tõttu. See tähendab, et nii mees- kui naistöötaja võib kasutada kõiki seaduses ettenähtud soodustusi väikelaste vanematele. Antud kontekstis on see paragrahv oluline, sest töötajat ei tohiks diskrimineerida näiteks tööle tagasi võtmisel või mõnes muus situatsioonis seetõttu, et tal on väikesed lapsed. Tööandja ega kolleegid ei tohiks teha üldistavaid järeldusi tööülesannete määramisel või töökoha tagasi andmisel peale lapsehoolduspuhkust vaid seetõttu, et töötaja on väikelapse vanem. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (2004) § 6 lg 2 ütleb samuti, et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu.

Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega (Soolise võrdõiguslikkuse seadus 2004 § 3 lg 1). Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi (Soolise võrdõiguslikkuse seadus 2004 § 11 lg 1). Tööle naasmisel ei tohi inimest töölt vabastada seetõttu, et ta on lapsevanem. Samuti peaks tööandja siis vastavalt eelnevatele seadusepunktidele

tähelepanu pöörama organisatsioonikultuuri kujundamisele, kus on oluline osa ka töö- ja pereelu ühitamisel.

Vanemahüvitise seaduse (VHS) üks otsene eesmärk on töö- ja pereelu ühitamine (Vanemahüvitise seadus 2004 § 1). Inimene, kes on saanud lapsevanemaks, saab tänu vanemahüvitise maksmisele pühenduda lapse esimes(t)el eluaasta(te)l lapsevanemarollile kaotamata seejuures töökohta ja sissetulekut. Samas toetab seadus ka seda, et inimene peaks enne lapsevanemaks saamist töötama, et saada hüvitist (suuremas määras) ja seega otseselt ühitab töö-ja pereelu. Vanemahüvitisele on õigus peale lapse 70-päevaseks saamist mõlemal vanemal (VHS § 2 lg 2). Vanemahüvitise maksmise perioodil on lapsevanemal õigus saada ka muud tulu teatud määras, ehk lapsevanem võib olla hõivatud ka tööga sel ajal kui ta on lapsehoolduspuhkusel, täpsem arvutuskäik on kirjas seaduses § 3 lg 7.

Eesti seadusandluses on juba tehtud sel aastatuhandel märgatavaid edusamme töö- ja pereelu ühitamise suunas, võttes vastu mitmeid uusi seadusi. Samas on vaja tegeleda veel laste- ja peretoetuste süsteemi arendamisega, mis toetaks töö- ja pereelu ühitamist ning arendada välja ka mitmekülgsamad teenused, eriti mis puudutab lapsehoiuvõimalusi (Kutsar, Tarum 2011). Laste ja perede arengukavas 2012-2020 on 4. ja 5. strateegilise eesmärgi all ära mainitud mõlemad, nii toetuste ja teenuste arendamine kui ka töö- ja pereelu ühitamise edendamine soolisel tasandil ja lapsehoiuvõimaluste arendamise läbi (Sotsiaalministeerium 2011). Töö- ja pereelu ühitamise seisukohast on oluline, et töötatakse välja nii väikelastega perede toetamine peale vanemahüvitise lõppemist kui üksikvanemaga perede poliitika (Laste ja perede arengukava 2011: 50).

2. UURIMUS LAPSEHOOLDUSPUHKUSELT TÖÖLE NAASMISEST

Töö teine osa hõlmab uurimuse läbiviimist. Esimene alapeatükk kirjeldab uuringu läbiviimist lapsevanemate ja tööandjate hulgas. Teises alapeatükis tuuakse välja uurinu tulemused lapsevanemate vastuste põhjal. Kolmas peatükk sisaldab tööandjate intervjuude analüüsi. Seejärel on ära toodud järeldused ja ettepanekud.

2.1. Uurimisküsimused, meetod ja valim

Uurimuse eesmärgiks on analüüsida väikelaste vanemate tööturule naasmise reaalsel olukorda Tallinnas ja Harjumaal, et tuua välja kitsaskohad väikelastega perede töö- ja pereelu ühitamisel ja leida sobivaid lahendusi. Analüüsis keskendutakse probleemidele töökohale naasmisel nii töötaja kui tööandja poole pealt, teemaga seotud seadusandlusega rahulolule ja muutmist vajavatele aspektidele. Sellest tulenevalt olen püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- Kui suur osa/paljud tööle naasta soovivad lapsevanemad on saanud tagasi oma vana töö lepingus kokkulepitud tingimustel?
- Kui paljud tööle naasta soovivad lapsevanemad on kogenud probleeme vanale töökohale naasmisega?
- Millised on peamised probleemid, mis takistavad lapsevanematel naasta töökohale samadel tingimustel, mis olid enne lapsehoolduspuhkusele jäämist?
- Millised on peamised põhjused, miks tööandjad lõpetavad töölepingu tööle naasta sooviva lapsevanemaga või pakuvad talle teisi töötingimusi?
- Mida arvavad lapsevanemad ja tööandjad praegusest seadusandlusest, mis on seotud vanema tööle naasmisega?
- Missuguseid lahendusi nähakse probleemide lahendamiseks lapsevanemate ja tööandjate poolt?

Lapsevanematelt kogusin andmeid ankeetidega (Lisa 1), mis olid koostatud Eformularis ja *googledocs*'i keskkondades. Ankeete levitasin foorumite kaudu ning lumepallimeetodil tuttavate kaudu. Ankeet koosnes kolmest osast: üldandmed, töö- ja pereelu ühitamine ja sellega seotud probleemid tööle naasmisel, rahulolu seadusandlusega. Küsimustikus oli nii valikvastustega kui avatud küsimusi. Andmete kogumise periood oli september 2012- märts 2013. Selle aja jooksul panin küsimustiku kahel korral foorumitesse (Perekool, Nupsu, Perefoorum, Facebooki sügislapsed 2010, juunikad 2010, juunikad 2011). Küsimustik on nii eesti- kui venekeelne. Valimi moodustasid lapsevanemad, kes on aastatel 2009-2012 soovinud lapsehoolduspuhkuselt oma vanale tööle naasta. Kokku vastas 120 lapsevanemat.

Lapsevanemate ankeedile tuli kokku 120 vastust, neist 118 olid naised ja 2 mehed. Vastanutest 30 elavad Harjumaal ja 90 Tallinnas. Noorim vastaja oli 20- aastane ja vanim 51- aastane. Kõige rohkem oli vastajaid vanuses 29, neid oli 16. Vastajatest ligi pooled, 57, olid ametipositsioonilt spetsialistid. Vastanutest 46 ei saanud naasta tööle samadel või parematel tingimustel kui töölepingus kirjas (vt. Tabel 1). Seega rohkem kui 1/3 vastanutest koges probleeme tööle naasmisel või jäi üldse oma endisest töökohast ilma. Vastanute täpsem kirjeldus on lisas 2.

Tabel 1. Lastevanemate tööle naasmine samadel või parematel tingimustel kui töölepingus 2009-2012 (autori koostatud).

Naasmine samadel tingimustel	Arv	Protsent
Ei saanud tööle või sai halvematel tingimustel	46	38%
Sai samadel või parematel tingimustel tööle tagasi	74	62%
Kokku	120	100%

Et töölenaasmise teemat paremini lahata ja kaasata arutellu kõik osapooled, viidi läbi intervjuud tööandjatega. Kokku on tehtud viis probleemikeskset intervjuud. Probleemikeskset intervjuud iseloomustab keskendumine konkreetsele sotsiaalsele probleemile, antud juhul lapsevanemate tööle naasmise võimalikkus peale

lapsehoolduspuhkust, eesmärgile ja uurimisprotsessile orienteeritus (Laherand 2008: 196). Tööandjate esindajateks on personalijuhid (4) ja osakonna juhataja (1). Intervjueeritavatest 4 on naised ja 1 mees. Ettevõtetest on 4 Tallinnast ja 1 Harjumaalt ning neist 1 on riikliku taustaga ning 4 eraettevõtet. Ettevõtetest 4 on suurettevõtted ja 1 keskmise suurusega ettevõtte. Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 8. märts kuni 4. aprill 2013. Intervjuu keskmine pikkus oli 45 minutit ja intervjuud viidi läbi tööandja kontoris. Intervjuud olid poolstruktureeritud intervjuud, intervjueeritavad said e-maili numbriliste küsimuste ja teemadega, millest intervjuus juttu tuleb. Ettevõtted valiti juhuvalimi ehk selle järgi, kes nõus olid intervjuud läbi viima. Oluline oli ettevõtte valdkond, et saaks esindatud erinevad valdkonnad. Tööandjatega võeti ühendust telefoni teel, kokku võeti ühendust 6 tööandjaga, kellest 1 keeldus intervjuust.

Intervjuude analüüs põhineb ristjuhtumianalüüsil ja põhistatud teorial. Põhistatud teooria puhul kogutakse andmed ja seejärel luuakse kategooriad, et analüüsida andmeid (Jupp 2006:131, Pidgeon and Henwood 2004: 627 vahendatud Hardy and Bryman kaudu, Flick 2006: 296). Põhistatud teooria baasil on välja töötatud temaatiline kodeerimine, mille aluseks on erinevate sotsiaalsete gruppide erinevad vaated (Flick 2006:307). Antud uurimuses on uuritud erinevates valdkondades tegutsevate tööandjate vaateid ja võimalusi seoses väikelaste vanemate töökohale naasmisega. Tähtsuse kategoriseerimine eeldab, et intervjuu on kodeeritud kategooriateks (Kvale 1996: 192). Analüüs algab avatud kodeerimisega. Läbi kategooriate ja alakategooriate on selgitatud ka täpsemalt üldised probleemid ja olenevalt valdkonnast või muust iseärasusest kerkinud teemad. Intervjuud on lindistatud. Selleks, et intervjuusid analüüsida on kõik intervjuud eelnevalt transkribeeritud. Kategoriseerimiseks on transkribeeritud intervjuud trükitud ja kategooriad tähistatud tekstis erinevate värvidega ning loodud tabelid erinevate kategooriate kohta.

Lastevanemate ankeetide analüüs on tehtud MS Exceli abil. Kasutatud on kombineeritud meetodit, andmete kogumisel on kasutatud kvantitatiivset meetodit, kuid enamik andmeanalüüsist moodustab ristjuhtumi analüüs (*cross-case analysis*). Ristjuhtumi analüüsi on kasutatud ka tööandjate intervjuudes tulemuste selgitamisel ja võrdlusel. Ristjuhtumi analüüs põhineb erinevate juhtumite võrdlusel, sarnasuste ja erinevuste kategoriseerimises. Analüüsimeetodiks on valitud ristjuhtumi analüüs

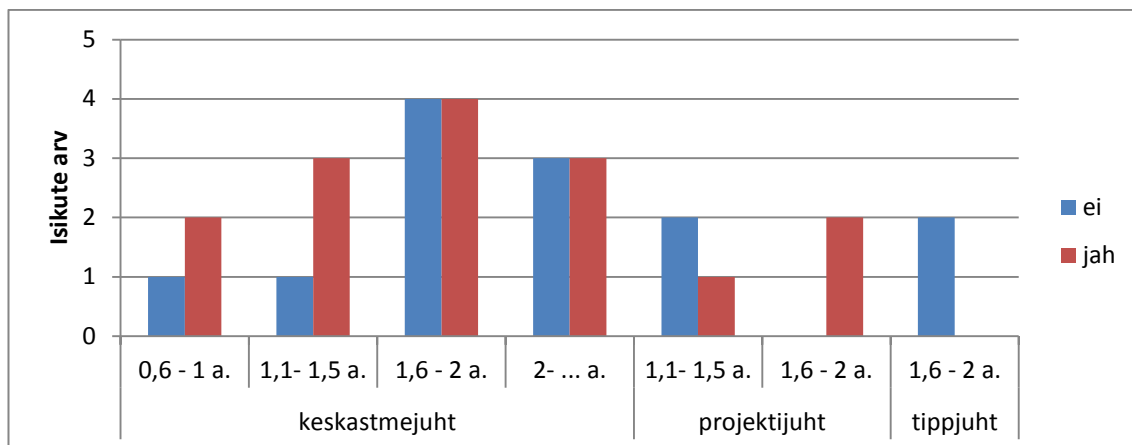
seetõttu, et ankeetide vastused ei ole kvantitatiivselt mõõdetavad, vaid kvalitatiivselt võrreldavad.

2.2. Uuringu tulemused: Lapsevanemate töö- ja pereelu ühitamine

Suurem osa vastanutest (43%) alustas tööandjaga läbirääkimisi 2012. aastal, et naasta tööle. Väikseim oli 2010. aastal tööle naasta soovijate arv. Kuna uuring on läbi viidud 2012-2013 ja vastatud on eelkõige internetifoorumites, siis see, et 2012. aastal tööle naasta soovijate hulk on suurim, oli igati ootuspärane.

Lapse vanus tööle naastes oli valdavalt üle ühe aasta. Kõige rohkem (42%) läksid tööle lapsevanemad, kelle laps jäi vanusevahemikku 1,6 kuni 2 aastat, ehk siis peale vanemahüvitise lõppemist. Sellest võib järeldada, et vanemahüvitis mõjutab lapsevanemate tööle naasmise aega. Sellele grupile järgnes 31%-ga üle 2- aastaste laste vanemate grupp. Seega 73% lapsevanematest kasutab vanemahüvitise aega täiel määral ära ja võimalusel jääb (või on ka sunnitud lapsehoidmisvõimaluste puudumise või muu põhjuse tõttu) kauemaks lapsega koduseks.

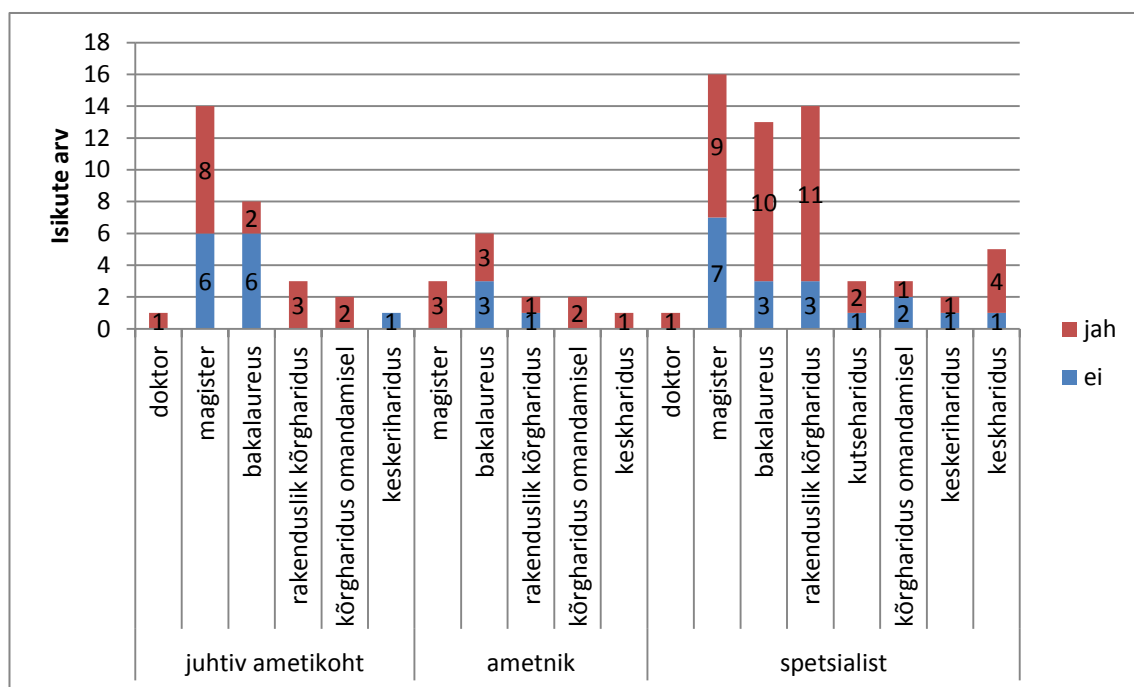
Eelnevates uuringutes oli märgitud, et positsioon mõjutab tööle naasmist. Antud uuringust ei tule välja see, et kõrgemal ametikohal töötanud inimesed oleksid läinud varem tööle tagasi. Jooniselt 1 on näha, et kuni 1,5 aastase lapse kõrvalt soovis tööle naasta 10 inimest, enamik neist keskastmejuhid. Kokku oli vastanutest juhtival kohal 28 inimest (tippjuhid, keskastmejuhid ja projektijuhid). Keskastmejuhid, kes soovisid tööle naasta enne lapse 1,5 aastaseks saamist, said üldjuhul endisele tööle tagasi. Siit võib küll järeldada seda, et positsioonist tulenevalt olid inimesed kas sunnitud või soovisid varem tööle minna. 28-st juhtival positsioonil olnud inimesest ei saanud oma vanale töökohale naasta 13, ligi pooled. Sellest võib järeldada, et juhtival positsioonilt naasta samale töökohale on keeruline.



Joonis 1. Tööle naasmise võimalikkus juhtiva positsiooni ja lapse vanuse järgi (autori koostatud).

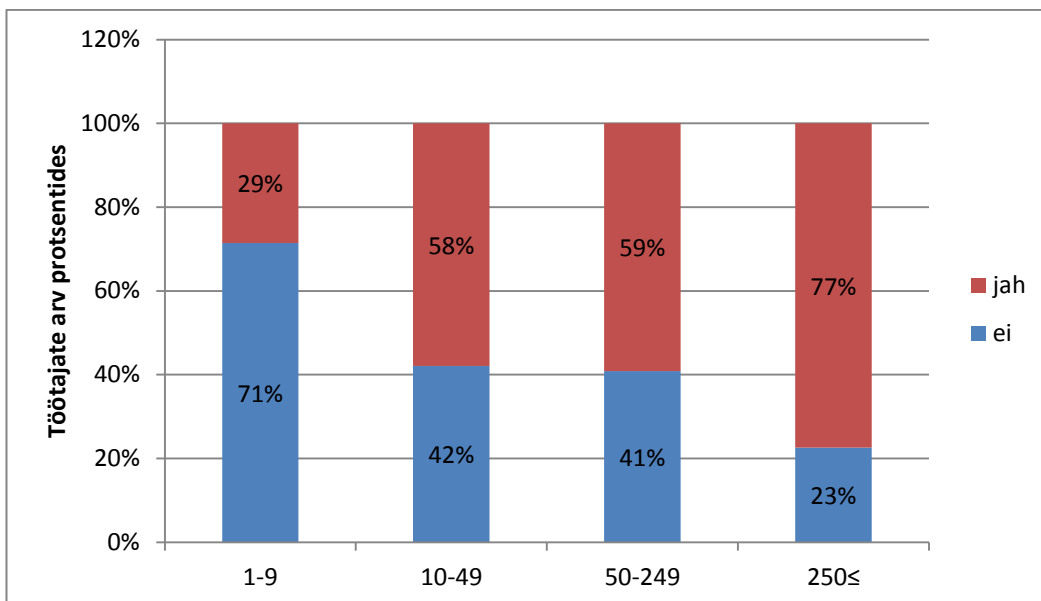
72% vastanutel oli kõrgharidus (bakalaureus, rakenduslik kõrgharidus, magister või doktor). Hariduslikult vana töökoha tagasisaamisel oli kõige suurem vahe saanute ja mittesaanute vahel neil, kellel oli rakenduslik kõrgharidus, 22-st said tagasi vanale töökohale 18 inimest. Neist suurem osa, 14 töötas spetsialistidena ja tagasi vanale ametikohale ei saanud vaid üks ametnik ja kolm spetsialisti. Joonisel 2 on ära toodud vastanute töölesaamine positsiooni ja haridustaseme järgi. Vastanutest 100 inimest töötab kas juhtival ametikohal, ametniku või spetsialistina. Vastanutest kõige rohkem on spetsialiste, kellel valdavalt on kõrgharidus. Ka ametnikena ja juhtival positsioonidel töötavad eelkõige kõrgharidusega töötajad. Antud kohtadel on inimesed pigem oma töökoha tagasi saanud. Joonisel jäävad silma bakalaureuse kraadiga juhtivatel positsioonidel ja ametnikena töötanud inimesed, keda on kokku 14 ja kellest oma töökoha tagasi on saanud viis. Üldiselt võib siiski öelda, et tööle naasmise võimalikkus ei ole seotud haridusliku taustaga, mis puudutab positsiooni. Küll aga on näha tendents, et oluliselt kergem on naasta tööle inimestel, kellel on rakenduslik kõrgharidus. Vastanutest vaid kahel oli ka doktorikraad ja nemad mõlemad said oma töö tagasi. Kuna doktorikraadiga vastanuid oli väga vähe, siis ei saa teha üldistavaid järeldusi. Jooniselt 2 jäid välja klienditeenindajad, oskustöölised ja lihttöölised, keda oli vastanute hulgas kokku vaid 20. Neist oskustöölisi oli kolm ja nemad naasid kõik oma vanale töökohale olenemata hariduslikust taustast. Klienditeenindajatest enamik ei saanud oma vana töökohta tagasi, vaid kaheksast kaks, kellel oli rakenduslik kõrgharidus, võeti tagasi vanale töökohale samade või paremate tingimustega. Lihttöölisi oli vastanute hulgas

kolm ja neist üks sai tööle tagasi. Kuna klienditeenindajate seas olid esindatud pea kõik haridusastmed, siis võib öelda, et siingi haridus ei olnud töökoha tagasisaamisel määrav. Oskustöölisi oli vastanute hulgas küll vähe, kuid kuna neil kõigil oli erinev haridus, siis võib oletada, et oskustöölised on tööandjate seas hinnatud ja neil on kergem oma vana töökoht tagasi saada.



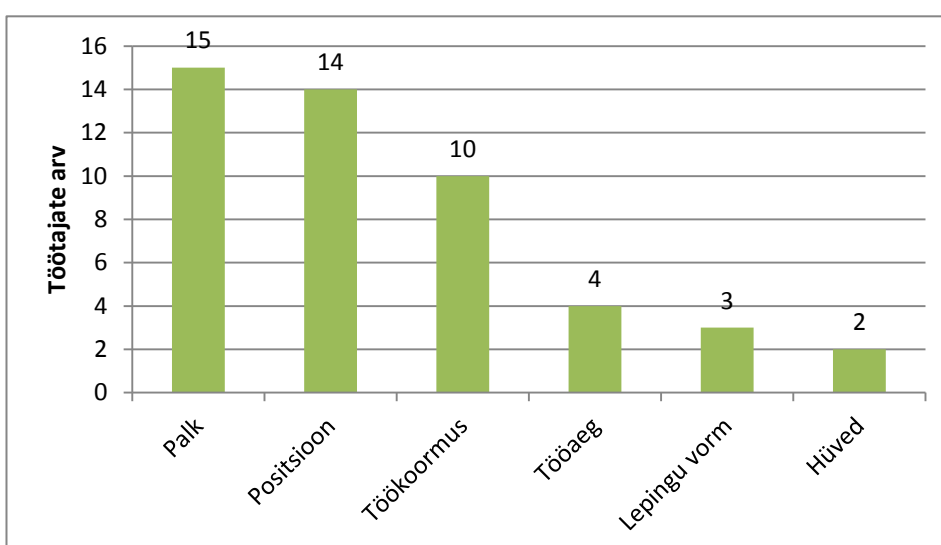
Joonis 2. Tööle rakendumine positsiooni ja haridustaseme järgi (autori koostatud).

Kui tööstaaž ei näidanud mingeid erinevusi selles, kas saadi tööle tagasi või mitte, siis töötajate arv ettevõttes mõjutab tööle naasmist palju rohkem. Mikroettevõtetes, kus töötajaid on alla kümne, oli vastajaid kõige vähem, kuid tööle neist seitsmest vastajast sai tagasi kaks, samas kui suurettevõtetes, kus oli töötajaid üle 250 sai tööle 31-st töötajast 24. Kõige rohkem vastajatest olid tööl ettevõtetes, kus oli töötajaid 50-249. Järgnev tabel näitab protsentuaalselt igast ettevõtte suurusest, kui paljud said vanale töökohale endistel tingimustel ja kui paljud mitte. Sellest võib järeldada, et mida suurem on ettevõtte, seda lihtsam on tagasi saada endist töökohta endistel tingimustel peale lapsehoolduspuhkuselt naasmist.



Joonis 3. Tööle naasmise võimalikkus ettevõtte suuruse järgi (töötajate arv) (autori koostatud).

Edasi on uuritud täpsemalt 46 inimese vastuseid, kes vastasid, et ei saanud oma tööd tagasi samadel või parematel tingimustel. Vastanutel paluti märkida, milliseid lepingutingimusi sooviti muuta tööandja poolt nende tööle naasmisel, võis valida mitu varianti. Enim muudeti lepingus palganumbrit (15 inimesel), sellele järgnes 14 korral mainituna positsioon. Töökoormust muudeti kümnel inimesel. Teised valikuvariandid jäid kõik alla kümne.



Joonis 4. Naasmisel muudetud lepingutingimused (vastuste arv) (autori koostatud).

Tööandja poolt tulenevatest probleemidest oli selgelt esikohal töökoha puudumine, ettevõtte enam ei tegutsenud või siis inimesed koondati mõnel muul põhjusel. 21 inimest vastas nii, see on ligi pooled vastajatest. Sellest võib järeldada, et töökoha tagasisaamisel mängis rolli ka 2008. aastal alanud majanduslangus. Endist palka ei suudetud maksta 11. inimesele, mis kinnitab jällegi järeldust ettevõtete majandusliku olukorra kohta. Samas oli koondatute hulgas ka neid, kes täiendasid oma vastust ja selgitasid koondamise tagamaid tööandjate JOKK-skeemitamisega.

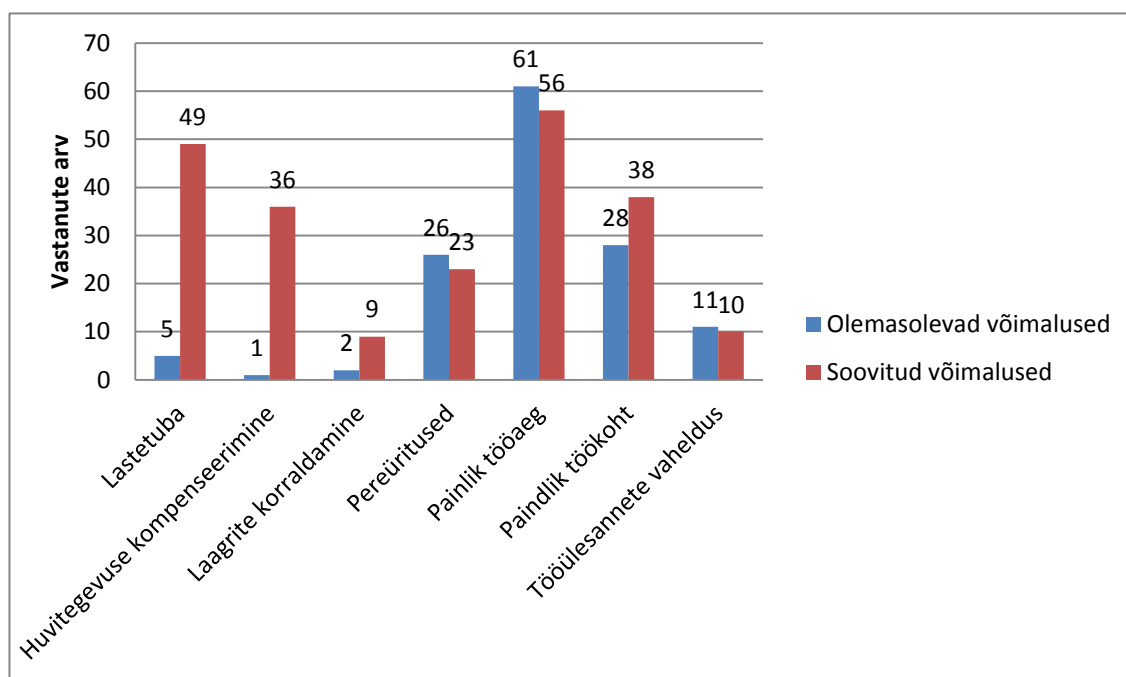
Inimeste isiklikud põhjused töökoha tagasisaamisel nii suurt rolli ei mänginud kui tööandja poolt tulenevad põhjused. Kõige rohkem oli probleeme lasteaiakoha või siis lapsehoidja leidmisel, kuid seda vastust valis vaid 8 inimest. Muude probleemide all toodi veelkord ära erinevad lapsehoiuprobleemid nagu töö- ja kodu vahel jooksmine lapsehoiu võimaluse puudumise tõttu või hoidja leidmine, sest laps ei taha lasteaias olla. Mainiti ka ära ülemuse ja kolleegide erinev suhtumine võrreldes enne lapsehoolduspuhkusele jäämist. 40-aastane naine kirjeldab oma tööandja käitumist: *„vana töökohta ei antud tagasi, sõlmiti uus leping uuele positsioonile ja samal päeval, kui selle alla kirjutasin, siis koondati ära, kõik see toimus päeval, kui lapsed said 3 aastaseks. Varemalt olid tööandjaga selged kokkulepped, et naasen tööle ja koht minu jaoks on olemas.“*

Eelnevast võib järeldada, et töö- ja pereelu ühitamisel tulenevad konfliktid pigem tööandjast ja tööst tulenevatel põhjustel. Tööandjatest tulenevate probleemide tõttu ei ole võimalus paljudel juhtudel endisele töökohale naasta ja seega tekib konflikt töö- ja pereelu vahel ning ei ole võimalik tasakaalustada töö- ja pereelu. Kuivõrd tööandjad on võimelised pakkuma töö- ja pereelu ühitamise meetmeid ja milliseid meeteid lapsevanemad tööandjalt enim soovivad, on kirjeldatud järgnevalt.

Järgnevad küsimused ankeedis, millele vastati, olid suunatud kõigile vastajatele, ka neile, kes said oma töökoha tagasi samadel või parematel tingimustel. Uuriti, kuivõrd vastanud hoidsid end kursis tööl toimuvaga lapsehoolduspuhkuse ajal ja mil viisil nad end kursis hoidsid. Kõige populaarsem viis ennast asjadega kursis hoidmiseks oli suhtlus kolleegidega, seda võimalust kasutas 82,5% vastanutest, samas tuli uurimusest välja, et 15,8% ei hoidnud ennast tööl toimuvaga kuidagi kursis. Seega inimesed üldiselt teavad, mis töö juures toimub, kui nad on lapsehoolduspuhkusel. Samas siiski pea iga

viies inimene pühendub lapsehoolduspuhkusel viibides täielikult perele. Viis inimest lisas, et nad siiski töötasid kas samas kohas või sarnasel erialal ka lapsehoolduspuhkuse ajal nii palju kui see oli võimalik. See võimalus ei ole siiski väga levinud.

Kuna kolleegid olid populaarseim viis enda kursis hoidmiseks tööl toimuvaga ja 99 inimest vastas, et kolleegid suhtusid naasmisse hästi, siis võib järeldada, et töötajate läbisaamine kolleegidega on hea ja üldiselt lapsega koju jäämine kolleegide suhtumist ei mõjuta.



Joonis 5. Töandjate poolt pakutavad ja lapsevanemate poolt soovitud töö- ja pereelu ühitamise meetmed (autori koostatud).

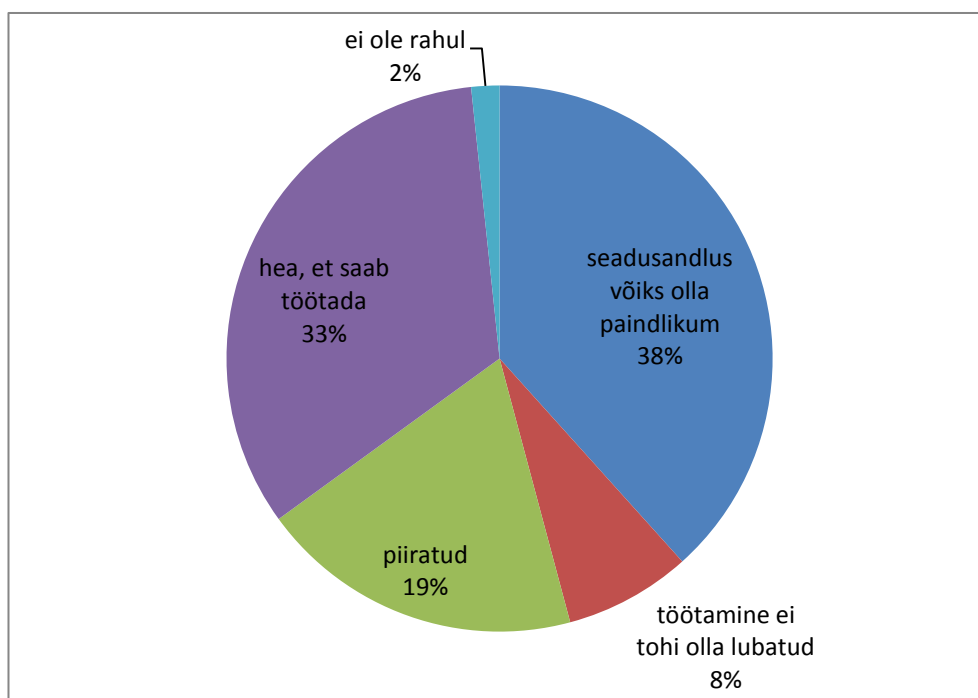
Joonisel 5 on kujutatud vastanud isikute endiste töandjate poolt pakutavad töö- ja pereelu ühitamise meetmed ja võrdlusena lapsevanemate soovitud meetmed, mida töandjad võiksid veel pakkuda. Töö- ja pereelu ühitamiseks pakkusid kõige rohkem ettevõtted tööaja paindlikkust (61 vastajat), sellele järgnes juba märka vähema vastanute arvuga töökohta paindlikkus. Huvitegevuse kompenseerimist esines vaid ühel juhul ja igasugused meetmed puudusid 32 vastanu töandjatel. Lisaks mainiti veel seda, et last saab võtta töö juurde kaasa vajadusel, töandja kompenseerib haigusepäevi ja töandja maksis ka ühel juhul neli kuud peale vanemahüvitise lõppu toetust.

Kõige rohkem sooviti vanemate poolt samuti paindlikku tööaega, sellele järgnes lapsehoiu võimaluse pakkumine tööandja poolt ja seejärel paindlik töökoht. Ka eelnevatest uuringutest on välja tulnud, et paindlik tööaeg on olulisim töö-pere ühitaja. Laagrite korraldamine tööandja poolt ja tööülesannete vaheldus ei osutunud väga populaarseteks valikuteks. Neist kahest vastusteblokist võib teha järelduse, et tööaja paindlikkus on nii pakutud kui soovitud töö- ja pereelu ühendamise meede, kuid kuna see kätkeb endas mitmeid erinevaid variante, siis ei pruugi pakutud variandid alati just töötajatele sobida. Tööaja paindlikkuse alla käib nii vahetustega töö, graafiku alusel töö, täis- ja osajaga töötamise võimaldamine kui ka vabadus valida täiesti ise tööaeg nii kellaaajaliselt kui tööpäeva pikkuse poolest. Huvitegevuste kompensatsioon ja lastehoiuvõimalused olid kaks meedet, mida lapsevanemad sooviksid tööandjate poolt rohkem, kuid mida realselt pakuti väga vähestes ettevõtetes. Võrreldes, eelnevate uurimustega tundub hetkel soov lastehoiu võimaluse pakkumise järele tööandjate poolt suurem vajadus olevat.

Seaduste kohta oli lapsevanematel mitmeid erinevaid ettepanekuid. Vanemahüvitise kohta ütlesid täpselt pooled vastanud, et see aeg on liiga lühike, 59 vastanut pidas seda õige pikkusega perioodiks ja vaid üks vastanud arvas, et vanemahüvitise periood on liiga pikk. Vanemahüvitise väljaarvutamise kohta väitsid 96 vastanut, et see on õiglane ja 13, et ebaõiglane ning vaid 11 inimest leidis, et see süsteem on keeruline. Samas tehti mitmeid tähelepanekuid, mainiti, et vanemahüvitise suurust mõjutab haiguslehel olek, inimesed võltsivad andmeid, et saada suuremat vanemahüvitist, tehti ettepanek, et vanemahüvitis kestaks lapsehoolduspuhkuse lõpuni ja oleks kõigile näiteks miinimumpalga ulatuses, teine vastaja lisas, et hetkel on ülempiir liiga suur vanemahüvitisel. Samas öeldi ka, et ülemmäära ei tohiks kehtestada, tehti ka märkus, et peale vanemahüvitise lõppemist on väga väike võimalus saada last riiklikusse lasteaeda.

Vanemahüvitise saamise perioodil töötamisvõimalustega inimesed pigem ei olnud rahul, 59% leidis, et töötamisvõimalused on piiratud. Neist enim, 46 inimest leidis, et seadusandlus võiks olla paindlikum. Samas 40 inimest avaldas arvamust, et on hea, et üldse on antud võimalus töötamiseks. Vaid 9 lapsevanemat arvas, et töötamine ei tohiks olla lubatud vanemahüvitise perioodi ajal. Seega inimesed pigem töötaksid ka väikese lapse kõrvalt kui oleks selleks rohkem võimalusi. Eelnevalt tehtud uuringust on samuti

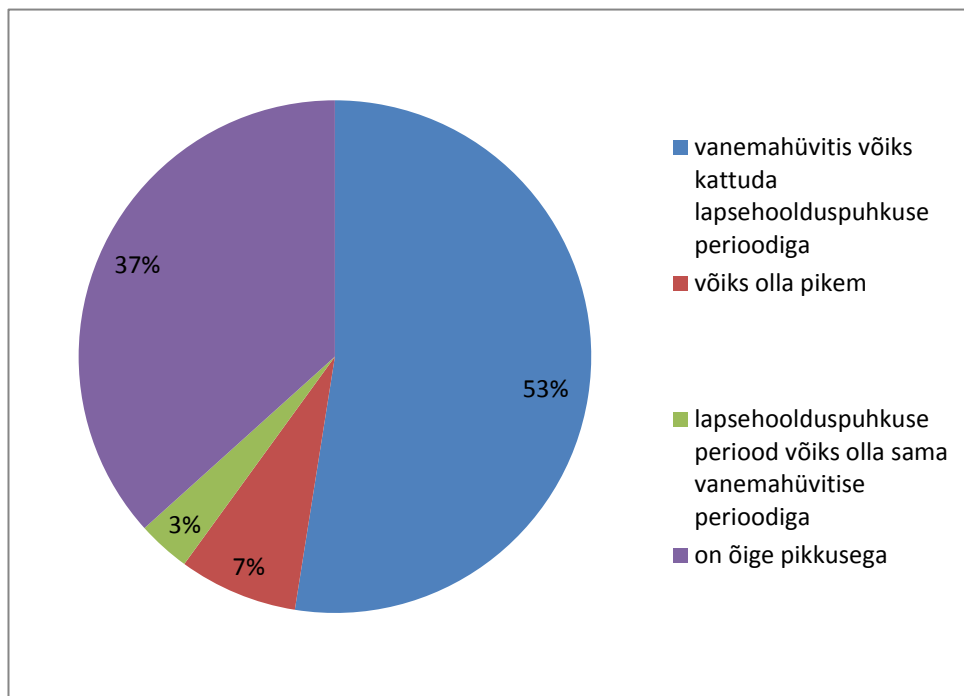
selgunud, et vanemad, eelkõige ema, lähevad hea meelega väikelapse kõrvalt tööle, kuid sooviksid paindlikku tööaega rohkem. Samas on jõutud ka tulemuseni, et emad ei suuda töötaja ja lapsevanema rolliga koos nii hästi hakkama saada kui nad tahaksid, mistõttu vähesed töötamisevõimalused vanemahüvitise perioodil võivad olla töö- ja pereelu edasise eduka ühitamise valguses isegi kasulikud.



Joonis 6. Lastevanemate rahulolu töötamisvõimalustega vanemahüvitise saamise perioodil (autori koostatud).

Joonisel 7 on näha, et üle poolte vastajatest leiab, et vanemahüvitise periood võiks olla kolm aastat ja kattuda lapsehoolduspuhkuse perioodiga. Lapsehoolduspuhkuse perioodi pikkusega on rahul 36,67% vastajatest. Sellest võib järeldada, et vanemad oleksid rahul ja saaksid lastega veeta kodus rahulikult kuni kolm aastat kui ka vanemahüvitis kestaks sama kaua. Seega lapsehoolduspuhkuse kasutamine sõltub suuresti vanemahüvitise maksmise perioodist. Siin võib tuua põhjuseks pere majandusliku seisuga järsu muutumise, mis sunnib vanemaid tööle minema varem kui nad seda sooviksid. Kui vanemahüvitis lõppeb, siis paljudel juhtudel ei ole lapsevanemal majanduslikult võimalik lapsehoolduspuhkust kuni lapse 3 aastaseks saamiseni välja võtta. Ka eelnevatest uuringutest on tulnud välja just see tõik, et lapsevanemad on majanduslikel

kaalutlustel pidanud naasma tööle soovitud varem (vt eelnevad uurimused, lapsevanemad).



Joonis 7. Lapsevanemate arvamus lapsehoolduspuhkuse pikkuse kohta (autori koostatud).

Ankeedi lõpus olid esitatud ka avatud küsimused, millele ei olnud kohustuslik vastata. Vastanutest 60 selgitasid, kuidas on vanemahüvitis nende töö- ja pereelu aidanud ühitada. Vastused saab jagada mitmesse erinevasse kategooriasse. Ühe teemana toodi ära, et ilma vanemahüvitiseta ei oleks last sündinud, sest inimestel ei ole lihtsalt majanduslikult võimalik väikese lapsega kodus olla. 27-aastane spetsialist vastab:

„Kui ei oleks vanemahüvitist, oleks lapse saamine edasi lükkunud kaugemasse tulevikku. Vanemahüvitis tagas majandusliku kindluse lapsega kodusoleku ajaks.“

Lisaks eelnevale mainiti veel, et vanemahüvitis mõjutas palju just teise ja kolmanda või enama lapse sündi. Kaheksa vastanut märkis selle ära. Näiteks 31-aastane klienditeenindaja peab vanemahüvitist väga oluliseks kriteeriumiks pere suurendamisel:

„Väga on aidanud. Kolmandat last ilma VH-ta ilmselt sündinud ei oleks ja teine oleks sündinud märkimisväärselt hiljem.“

Kõige rohkem mainiti ära see, et vanemahüvitis aitas majanduslikult toime tulla ja ei pidanud muretsema rahalise poole pärast. Vastuseid, kus majanduslik olukord ära mainiti otse, oli 25. Lisaks oli paljudes vastustes ka kaudselt aru saada, et vanemahüvitis oli oluline majandusliku olukorra tõttu. 29-aastane spetsialist toob välja, et tänapäeval on siiski oluline kahe leivateenijaga perekond, sest muidu lihtsalt ei saa hakkama:

„Vanemahüvitis aitab ikka palju, eriti kui on vaja maksta kodulaenu, siis ei ole mehel vaja end tööga ülekoormata.“

Samas paljud toovad lisaks laenude maksmisele ja muudele suurenenud väljaminekutele lisaks ka pere emotsionaalse heaolu kasvu, näiteks 34-aastane spetsialist kirjutab:

„Tänu vanemahüvitisele ei olnud lapsehoolduspuhkusele jäädes peres rahalisi probleeme ning pereelu sujus tavapäraselt kuni vanemahüvitise lõppemiseni. Kuna väikelapsele on parim olla koos emaga (isaga) vähemalt kolme aastaseks saamiseni, siis võiks vanemahüvitis olla tagatud mõnevõrra kauem kui perekond soovib siiski lapsele pakkuda kauem turvalist keskkonda kasvamiseks.“

Oli ka neid, kes väitsid, et vanemahüvitis ei ole oma eesmärki täitnud, ehk vanemahüvitis ei ole nende töö- ja pereelu ühitamisele kaasa aidanud. Mõned vastanutest ei leidnud seost töö- ja pereelu ühitamisel vanemahüvitise maksmisega ja osad vastajatest tõid ära, et nad oleksid lapse saamise kasuks otsustanud ka siis kui vanemahüvitist ei oleks. Nii kirjutab 31-aastane keskastmejuht:

„Vanemahüvitis ei ole avaldanud otsest mõju töö- ja pereelu hüvitamisele, kuna lapsega oleks olnud poolteist aastat kindlasti kodus ka ilmavanemahüvitiseta.“

Tööturule naasmise kohta tuli üldiselt vähe vastuseid, kuid see-eest mõjutas vanemahüvitis tööle naasmist nii positiivses kui ka negatiivses võtmes. Oma kogemusi kirjeldavad vastajad järgnevalt:

„Tegelikult negatiivselt mõjus. vanemahüvitiseperiood oli muretu ja peale seda oli väga keeruline tööturule tagasi naasta, kuna töökohad väga pole huvitatud naistest, kel väikesed lapsed.“ Naine, 29 a, spetsialist

„On võimaldanud kodus olles vähesel määral tööd edasi teha. Nii on tööle naasmine oluliselt kergem.“ Naine, 32 a, keskastmejuht

Paljud vastajad tõid välja kõige olulisemana hoopis selle, et nad saavad väärtuslikku aega veeta koos oma lapsega.

„Vanemahüvitis on hea kindlustunne lapse 1,5 aastaseks saamiseni. Vanem saab lapsega olla kodus ja ei pea liiga vara last hoidu panema ning saab nautida lapsega koos olemist ja tema arenemist.“ Naine, 28 a, spetsialist

Uuringu tulemustest nähtub, et lapsevanemad on üldiselt rahul vanemahüvitise rolliga töö- ja pereelu ühitamisel ja on leidnud erinevaid vaatekohti sel teemal. Samas on toodud ära, et vanemahüvitis üksi ei määra seda, kas lapsi saadakse või mitte. Lapsesaamine on väga suur elumuutev otsus, seetõttu oli mitu vastajat, kes ütlesid, et nad oleksid lapsesaamise kasuks otsustanud ka siis kui vanemahüvitist ei makstaks. On ka neid, kes leiavad, et vanemahüvitise periood peaks olema siiski kas pikem või paindlikum.

Seadustega rahulolu teema all uuriti ka, mida peaks veel muutma seda valdkonda reguleerivates õigusaktides. Vastanutest 17 lapsevanemat leidis, et tuleks soodustada paindlikkust nii tööaja kui töökoha suhtes. 35-aastane spetsialist kirjutab:

„Võiks mõelda osalise tööaja võimaldamisele. Tööandjad vabatahtlikult ei kipu värsketele emale osalist tööaega pakkuma, kui riik annaks tööandjale selleks erinevaid soodustusi, võiks tööandjad motiveeritumad olla. Näiteks SM soodustus vms.“

Oluline oli lasteaiakohtade ja lapsehoiu teema. Selle kohta tehti kümme märkust. Sooviti, et lasteaiakoht oleks garanteeritud, mitu vastajat lisisid, et juba 1,5-aastasele lapsele peaks olema lasteaiakoht kindlustatud. Lisaks toodi välja ka mõned ettepanekud:

„Lapsehoiu toetuste maksmise süsteem võiks olla lihtsam. Nõue, et hüvitatakse vaid registreeritud lapsehoidja teenus võib takistada hüvitise kasutamist maapiirkondades.“

Pigem võiks piisata ka arvest ja dokumentidest, mis näitavad et teenust on kasutatud, kes on teenuse osutaja ja tõestus, et talle on makstud.“ Naine, 27 a, klienditeenindaja

„lasteaiakohti juurde, või suurendada toetust eralasteadade osas, põhjalikumat järelvalvet eralasteadade osas. Tööle naastes sai mitmeid eralasteaedu läbi käidud ja need on liiga kergekäeliselt üles loodud. Arvestades kui väikeste lastega seal tegemist on peaks järelvalve/kontroll olema rangem vähemalt sama range kui riiklikes lasteaedades.“ Naine, 32 a, klienditeenindaja

Paljud lapsevanemad tõdesid, et oleks vaja lihtsalt praegust seadusandlust täita, rangemalt selle täitmist kontrollida ja teha teavitustööd lapsevanemate hulgas nende õigustest ja kohustustest. Hetkel on teadmatus nii lapsevanemate kui tööandjate juures suhteliselt suur.

„Peaks rangemalt reglementeerima seda, et sama töökoht ja palk peavad säilima. Paraku tean paljusid juhtumeid, kus ka riigiasutustes ei ole emadele naasmisel sama kohta võimaldatud.“ Naine, 27 a, spetsialist

„Pigem oleks vajalik inimeste koolitamine ja teadlikkuse tõstmine oma õiguste osas.“ Naine, 31 a, keskastmejuht

Vanemahüvitise seaduses leiti samuti mitmeid puudujääke. Sooviti vanemahüvitise perioodi pikendamist. Veel toodi ära töötamisvõimaluste paindumatus vanemahüvitise perioodil. Tehti mitmeid ettepanekuid, kuidas võiks soodustada töötamist sel ajal, kui lapsevanem saab vanemahüvitist.

„Rohkem võimalusi ka vanemhüvitise ajal töötamiseks, praegused seadused justkui karistavad neid naisi, kel oleks võimalik ja soov varem tööturule naasta. Kuigi 1,5a vanemahüvitise periood on hea, siis kuna enamusel pole täna reaalselt võimalust oma 1,5 a kuskile hoidu või hoidja kätte jätta, siis võiks ka hüvitise periood olla pikem, kuid iga aastaga väheneda. Nt Leedus on 1a - 90%, 2-70%, 3-40% palgast. See annaks mingi kindlustunde, pikemaks ajaks kui pole võimalik tööle minna. Kuid samas motiveeriks ka varem juba tööturule naasma kui soov on olemas.“ Naine, 30 a, keskastmejuht

Lisaks vanemahüvitise perioodi pikendamisele ja töötamisvõimaluste suurendamisele võeti rahaga seotud teema üles ka seoses lastetoetustega. Lapsevanemad tõdesid, et toetused on väga väikesed. Veel tuli mitmete lapsevanemate käest tagasisidet lapse haiguse ajal võetava hoolduslehe ja sel ajal saadava hüvitise teemal:

„Töötuskindlustus- ja haigekassahüvitiste arvutamine pärast lhp-d võiks toimuda enne LHP-d oleva sissetuleku järgi (sama nagu VH), kuna miinimumpalga järgi arvutamine viib naised-lapsed allapoole vaesuspiiri, tagatised toimetulekuks vaat et puuduvad.“
Naine, 39 a, spetsialist

2.3. Tööandjate intervjuude tulemused

Tabelis 2 on toodud ära tööandjate üldiseloomustus töötajate arvu, ettevõtte vanuse, tegevusvaldkonna ja lapsehoolduspuhkusele jääjate järgi. Oluline oli leida ettevõtteid nii tootmise kui teeninduse valdkonnas. Üks teenindusettevõtte pakub riigi poolt nõutud teenuseid, ülejäänud on eraettevõtted, mis on tegevad nii teenindus (3)- kui tootmissektoris (2).

Tabel 2. Intervjueeritud ettevõtete üldiseloomustus (autori koostatud).

Ettevõtte/ iseloomustavad kategoriad	Töötajate arv	Vanus	Tegevus- valdkond	LHP-I olijate arv 2008-2012
1	180	85 a	Jaekaubandus, tootmine, teenindus	61
2	120 osakonnas	53 a	Jaekaubandus, teenindus	4 inimest 2012 seisuga
3	2388	Üle 200 a	Teenindus	569
4	300	14	Tootmine	2012 u. 20 in.
5	300	11	IT teenused	26

Üldiselt antud intervjuude põhjal võib järeldada, et ettevõtjad ei pea otsest arvestust selle kohta, kui palju inimesi neil lapsehoolduspuhkusel on ja kui paljud neist inimestest tulevad või soovivad tulla tagasi tööle peale lapsehoolduspuhkust. Intervjuudes öeldi enamasti suhteline arv (*ca*, umbes). Viieist intervjuust kahes öeldi, et lapsehoolduspuhkusele on keerulisem jääda neil, kellele on raske asendajat leida, tekib vastutuse küsimus. Tööandjad siiski ütlevad, et enamus töötajatest tuleb tagasi vana tööandja juurde peale lapsehoolduspuhkust. Teenindajatest on tagasi tulnud 2/3 (tööandja nr. 2), tööandja nr. 3 ütleb, et ligi 100% töötajatest tuleb tagasi.

Seoses lapsehoolduspuhkusele jäämisega on oluline alateema ka meeste lapsehoolduspuhkusele jäämine. Viiest ettevõttest neljas oli jäänud mehi lapsehoolduspuhkusele. Kuna ühes ettevõttes osakonnas töötavad vaid naised, siis selle ettevõtte esindajalt ei saanud ka täpsemalt küsida antud valdkonna kohta. Esimese ettevõtte näitel jäi lapsehoolduspuhkusele mees, kes töötas juhi positsioonil, teistel olid spetsialistid ja ettevõttes nr 4 ka tootmistöölised jäänud lapsehoolduspuhkusele. Üldiselt on need üksikud juhtumid kui isad jäävad lapsega koju. Põhjustena toovad tööandjad välja peamiselt selle, et naised on sunnitud tööle minema. Sama tulemuseni on jõudnud ka eelnevad uurimused, mees jääb lapsehoolduspuhkusele kui naine peab õppima või töötama.

Tööandja nr. 3 kirjeldab ühte näidet: *„Mul tuli lihtsalt üks juhus nagu meelde, kus siis meie üks IT-töötaja jäi lapsehoolduspuhkusele, sest seal tõenäoliselt naine pandi nagu sundi, et sa kas tuled tagasi või me hakkame pärast nagu asju niimoodi ajama, et sul ei ole kuskile tagasi tulla. Ja siis nagu naine läks tööle ja mees jäi lapsehoolduspuhkusele.“*

Tööandjad on seisukohal, et meestel on pigem raskem jääda lapsehoolduspuhkusele kui naistel, kuid see oleneb positsioonist, kus mees töötab, peremudelid, kus mees pärit on. Neli tööandjat tõi ära ka selle, et ühiskond ei ole valmis veel selleks, et mehed jäävad lapsega koju. Stereotüübid mehe ja naise rollist on juurdunud, mistõttu on meestel psühholoogiliselt raskem jääda lapsehoolduspuhkusele ja teisalt toodi ka ära, et see käib mehe ego pihta. Tööandja nr. 1 vastab: *“/.../ Ja noh ikkagi see stereotüüp ju on, et mees peab pere ülal pidama jne ja stereotüüp, et mees on rohkem karjäärile orienteeritud. Nii et ma arvan, et meestel on raskem jääda, aga mul on väga hea meel, et neid otsuseid mehed on teinud./.../“*

Samas toovad tööandjad välja, et kui isad jäävad lapsehoolduspuhkusele, siis see periood on tavaliselt lühem kui naistel. Seetõttu isad ka naasevad üldjuhul vanale töökohale. Nende otsus koju jääda lapsega on rohkem kalkuleeritud.

Kõik tööandjad toovad välja, et töötajal on võimalik naasta samale ametipositsioonile, kuid kuna ettevõttes võib olla struktuur muutunud, siis võib juhtuda, et osakond/projekt on muutunud, kuhu naastakse. Kui töötaja on pikemalt ära, siis võib ka juhtuda, et

sellist ametikohta enam ei ole, kust ta lahkus, seetõttu ei saa tööandja samuti garanteerida sama töökohta. Graafikujärgsete tööaegadega töödel on võimalik naastes töötada kas osaajaga või siis vaid ühes vahetuses (tootmine). Tootmisettevõtetes osalist tööaega tootmistööliste ei rakendata, küll aga võimaldatakse töötada hommikus vahetuses, mis sobib lasteaia aegadele.

Kontakti hoidmine tööandjaga lapsehoolduspuhkuse ajal oleneb tugevalt töötaja naturist, kui töötaja ise huvitub, siis ta suhtleb kolleegidega, hoiab silma peal e-maili teel saabuvatel teadatel. Koosolekutel ja koolitustel käimist ei ole, pigem on koolitus esimene vahend tööga kurssi viimisel siis kui töötaja on otsustanud juba naasta. Kolmel ettevõttel on kontaktihoidmisvõimalusena välja toodud e-mail, ühel ettevõttel on e-maili aadress olemas vaid kontoripoolsetel töötajatel, ka *intranet* ja kolleegidega suhtlus on kontaktihoidmisvõimalustena välja toodud, samuti erinevad üritused, kuhu oodatakse ka lapsehoolduspuhkusel olijaid.

Tabel 3. Kontaktivõimalused lapsehoolduspuhkuse ajal ettevõtte tegemistega kursis (autori koostatud).

Tööandja/ kontaktivõimalused	E- mail	Intranet	Ülemuse kontakt	Kolleegid	Üritused	Koolitused, koosolekud
Nr. 1	x	x	x		x	x
Nr. 2			x	x		
Nr. 3	x	x				x
Nr. 4				x		
Nr. 5	x	x			x	

Töö- ja pereelu ühitamise võimalusi on tööandjatel mitmeid, kohati ei oska tööandjad ise kõiki võimalusi ära tuua just selle küsimuse all. Seetõttu võib järeldada, et tööandjad ei ole antud valdkonda oma ettevõtte kultuuris jõudnud läbi mõelda ja sellele ei ole väga palju üldjuhul tähelepanu pööranud. Paindlikkus tööajas märgiti ära kõigi tööandjate poolt, kolmes ettevõttes on peredele mõeldud jõulupidu ja suvepäevad, kahes ettevõttes on võimalik töötada ka osaliselt kodus (paindlik töökoht). Kahe tööandja poolt on

lapsevanematele pakutud võimalust sportida koos lapsega. Tööandjad nr. 2, 4 ja 5 pakuvad veel lisaks erinevaid rahalisi toetusi. Tööandja nr. 4 toob välja ka tasustatud vabad päevad erinevate sündmuste puhul, mis on seotud perega. Tööandja nr. 5 kirjeldab töö- ja pereelu ühitamise meetmeid oma ettevõttes: „*Jõulupidu, suvepäevad, mis on peredele. /.../ Meil ei ole nagu lastetuba siin kontoris, aga tihti käiakse ka lastega siin tööl. Siis on meil igasugused rahalised toetused, et a la kui sul sünnib laps, siis ettevõtte kingib kindlad boonused, kui abiellud, siis ettevõtte rõõmustab sinu üle. Kui sa lõpetad kooli. Kõik sellised inimese elus tähtsad sündmused. Meil on paindlik tööaeg, ses mõttes et meil ei ole 9-17 kohalkäimine, vaid inimene tuleb 8-ks tööle, siis ta võib vabalt päeval ära minna, käia lastel lasteaias järgi ja ta siia tuua, et see on siuke hästi-hästi paindlik. Põhimõte on see, et töö oleks tehtud ja kõik oleks korras, et keegi ei jälgi, kes kus millal on. Meil on kokkulepe spordiklubiga, et ettevõtte maksab mingi summa inimese ja tema lapse eest spordiseltsile ja siis saab käia uisutamasa, ujumas jms toremaid sportlikke asju tehakse. Töötajatel on igast erinevad soodustused, mis meil on, aga mis on just perega seotud...“*

Ka lapsevanemate küsitluses tuli välja, et kõige enam pakuvad tööandjad paindlikku tööaega. Tööandjate intervjuudest nähtubki, et paindlik tööaeg on kõigil võimalik, kuid olenevalt ettevõttest tähendab see kas osaaajaga tööd, osaliselt kodus töötamise võimalust, graafikujärgset tööd (saab ise oma graafikut määrata või graafikutegemisel kaasa rääkida) või konkreetses vahetuses tööd. Töötajatel, kes pakuvad graafikujärgset või vahetustega tööd, ei ole võimalik töö iseloomust tulenevatel põhjustel pakkuda kodus töötamise võimalust või ka osalise tööajaga tööd.

Ükski tööandja ei paku ega toeta lapsehoidmisvõimalust. Tööandjal nr. 1 oli olemas oma lastehoid 2008. aastal ehk enne käsitletavat perioodi, kuid majanduskriisi tõttu vähenes ka nõudlus töötajate kiire tagasituleku järgi ja seetõttu ei pakuta ka enam seda teenust. Samas kinnitas tööandja, et ettevõtmise oli koostöös aktiivsete lapsevanematega tehtud ja vajadusel võiks selle teenuse uuesti ellu tuua. Tööandja nr. 3 tõi samuti välja, et lapsehoiuteema on neil aastaid töö- ja pereelu ühitamise teemana päevakorral olnud, kuid majanduslik olukord ei võimalda neil seda teenust pakkuda. Kolm tööandjat viiest tõid lapsehoiu teema välja kui murekoha vanemate

töölennaasmisel ja arvasid, et sellega peaks riik ja/või kohalik omavalitsus tõhusamalt tegelema.

Töötajate üldine aktiivsus ettepanekute tegemisel tuleb välja rohkem rahulolu-uuringutes või arenguestlustel. Samas kinnitavad tööandjad, et töö- ja pereelu koha pealt üldiselt ettepanekuid ei ole tehtud, pigem on need töökeskkonnaalased ettepanekud, mida tullakse tegema. Tööandjate intervjuudest võib järeldada, et kommunikatsioon on tööandjate ja töötajate vahel siiski suhteliselt nõrk.

Seoses organisatsioonikultuuri edendamisega on uuritud lisaks töötajate aktiivsusele ka ettevõtte osalemist pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkursil, mida korraldavad iga-aastaselt Sotsiaalministeerium, ajakiri Pere ja Kodu ning ajaleht Äripäev alates 2000. aastast. See on üks suurim töö- ja pereelu ühendamisele tähelepanu pöörav konkurss, mis on mõeldud tööandjatele. Küsitletud viiest tööandjast oli vaid üks sellel konkursil osalenud, üks mõelnud osalemisele ja kolm ei olnud konkursiga kursis. Kõik viis tööandjat tõdesid aga, et konkursil osalemine ja tiitli võitmine on igaljuhul ettevõttele heaks märgiks. Samas tööandja nr. 3 tõdes, et konkursil osalemiseks peab olema ka sobiv pakett, võimalused töötajatele pakkuda erinevaid meetmeid töö- ja pereelu ühitamiseks, mis neil paraku hetkel puudub. Tööandja nr. 5 on aga konkursil osalenud ja tõi välja, et see andis tagasisidet, et ollakse personalipoliitikaga õigel teel. Tööandja kommenteerib konkursil osalemist: „/.../ *On räägitud, et see mis meie ettevõtte väärtused olid ja mis me oleme ettevõttes teinud, see oli kuidagi ... Andis nagu mõista, et meil on nende teemadega paremini kui eesti keskmisel ettevõttel. /.../ See andis nagu kinnitust, et me oleme on HR poliitikaga ka õigel teel. Ise arvad küll, et teed igast ägedaid asju ja inimesed on õnnelikud, /.../ see on endale ka tagasisideks, et ikka on hästi. Vahel nagu muretsed, et mõned asjad võiks veel paremini olla. Ma arvan, et nagu tunnustus ja natuke tagasisidet ja eks ikka igale ettevõttele meeldib kuskile nimetatud ja mainitud saada /.../“*

Viimase alateemana on välja toodud rahulolu seadusandlusega. Vanemahüvitise seaduses on ära toodud vanemahüvitise maksmise periood, mis on kuni lapse 18 kuuseks saamiseni. Viiest tööandjast neli toovad välja, et vanemahüvitise perioodi pikendamine on mõjunud selgelt ka töötajate naasmisele, enamasti tullakse tagasi tööle just poolteist aastat peale lapse sünni. Enne vanemahüvitise perioodi lõppemist üldjuhul

tagasi ei tulda, kuigi on ka üksikuid erandeid. Sama tulemus saadi ka lapsevanemate andmete analüüsist.

Vanemahüvitise perioodi pikkusega ollakse tööandjate poole pealt rahul. Kõik tööandjad nõustuvad, et 18 kuud on mõistlik aeg lapsega kodus olemiseks. Üllatuslikult toovad aga kaks tööandjat välja, et tegelikult võiks see aeg isegi pikem olla. Tööandja nr. 2: *„/.../Kas või kaks aastat näiteks ja ka aasta veel, et sa siis ise otsustada, kas sa oled nõus lapsega olema veel aasta. Et kaks oleks ideaalne, aga noh mina olen jällegi seda meelt, et tore, et see on 1,5 aastat./.../“*

Töötamisvõimalustega vanemahüvitise perioodil on tööandjatel väga erinevad kogemused. Tööandja nr. 1 toob välja, et töötaja kaotab oma sissetulekus ja seetõttu seda varianti ei harrastata ning ollakse pigem kodus lapsega, töötamisvõimaluste muutmise koha pealt ei oska ettepanekuid teha. Tööandjad nr. 2 ja 4 ei ole töötamisvõimaluste küsimisega töötajate poolt kokku puutunud, tööandja nr. 4 lisab veel, et praegusel juhul ei annaks see tööandjale midagi ka juurde. Tööandja nr. 5 toob välja, et seda kasutavad pigem isad mingite tööülesannete lõpetamiseks. Tööandja nr. 3 aga väidab, et viimasel ajal on töötamisvõimaluste küsimine pigem tõusuteel trendiks muutumas, kuid kuna mängumaa on ahtake, siis ei ole töötajatele eriti võimalusi pakkuda. Samas ta arwab ka, et töötamisvõimaluste paremaks muutmise vanemahüvitise perioodil ei ole hea mõte: *„Tegelikult see on ohtlik trend. Me liigume sellega niuksesse ameerika mudelisse, kus siis tööaeg oleks nagu piiramatult ja töötajast võetakse nagu kõik välja. Et noh, ma ikkagi... Ma arvan seda et kui sul on väike laps siis täna on riik leidnud nii palju raha ja nii palju võimalust, et sa saaksid 1,5 aastat täiesti rahulikult kodus. Sul piltlikult öeldes säilib keskmine palk. Et noh, inimene on alati rahulolematu. Et tahaks ju veel. Jaja... Neid võimalusi otsitakse. Aga ma arvan, et seda ei peaks nagu nii niiöelda tolereerima. Et sealt oleks veel võimalik pealt teenida. Et see on ikka pigem ikkagi laps ja kui see võimalus on antud siis ole kodus ja kasvata, ole lapsega. Ja tuled siis tööle kui 1,5 aastat läbi on. kaks aastat või kolm aastat, kuidas keegi. /.../“*

Kaks tööandjat arvasid, et vanemahüvitis on oma eesmärgi täitnud töö- ja pereelu ühitamisel, üks arvas, et ei ole ja kahe tööandjaga ei tulnud eesmärgi täitmine otseselt jututeemaks.

Lapsehoolduspuhkuse pikkus, kolm aastat, ühelegi tööandjale probleem ei olnud. Tööandja nr. 1 ütles, et tootmise poole peal kasutatakse rohkem lapsehoolduspuhkuse maksimaalpikkust ära, kuid üldine trend on siiski see, et vanemahüvitise lõppedes tulevad töötajad tagasi. Vaid tööandja nr. 2 ütles, et teenindajad on enamasti lapsega kolm aastat kodus. Teised tööandjad väitsid, et vaid üksikud kasutavad ära võimalust kolm aastat kodus olla. Seega mõjutab lapsevanemate töölenaasmist rohkem vanemahüvitise perioodi pikkus.

Rohkem seadusandluse muudatusi ei osanud tööandjad välja pakkuda. Tööandja nr. 4 ütles vaid, et tööandja peale on pandud palju kohustusi. Samas tõi ta ka välja selle, et lapsehoolduspuhkuse aega loetakse tööstaaži sisse, mis võib näiteks koondamise korral olla teiste töötajate suhtes ebaaus. Tööandja nr. 1 tõi peale intervjuu lindistamist välja ka selle, et koondada võiks saada ka juba alla kolme aastase lapse vanemate, kuid näiteks võiks siis rahaline hüvitis lapsevanemale olla suurem. Üldiselt olid tööandjad seadusandlusega rahul ja ei olnud samuti leidnud erilisi murekohti seoses töö- ja pereelu ühitamisega.

Seoses murekohtadega tuli nelja tööandjaga jutuks ka lapsevanemate hoolduslehe võtmine lapse haigeks jäämisel. Kõik tööandjad väitsid, et see ei ole valdav probleem ja kaks tööandjat tõi välja, et pigem on see probleem konkreetsete üksikute töötajatega, mitte kõigi väikelastevanematega. Üldjuhul on lapsevanematel lapse haigusperioodideks olemas tugistruktuur ja seetõttu ei ole valdav enamus lapsevanematest koguaeg kodus. Probleem on siis kui tugistruktuur puudub või laps on tõesti rohkem haige kui üldiselt väikelapsed. Toodi ka välja see, et üldiselt ei peeta arvestust, kas töötaja on ise haige või on haige lapsega kodus. Tööandja nr. 5 tõi välja, et kodus on rohkem emad haigete lastega. Seega Hanssoni (2001) uuringut antud uuring ei toeta, sest tööandjate kogemus väikelaste vanematega näitab, et lapsevanem üldjuhul ei ole pidevalt hoolduslehel.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Lapsevanemate küsitluste tulemusest lähtuvalt võib kinnitada, et lapsevanemate töölenaasmine peale lapsehoolduspuhkust on problemaatiline teema. Hoolimata töölepinguseadusest tulenevast nõudest, et lapsevanemale peab säilitama töökoha

lapsehoolduspuhkuselt naasmisel, siiski 38% lapsevanematest ei ole saanud tööle naasta. Samas tuleb tõdeda, et 46-st inimesest 21 ei saanud tööd tagasi töökoha puudumise tõttu. Ka lapsehoolduspuhkusel olevad isikud ei ole kaitstud tööandjate majandusliku olukorra halvenemisel koondamisest. Seega ei ole praegune olukord, kus väikelapsevanemad ei saa naasta endisele töökohale seotud vaid töötaja staatusega (lapsevanem), vaid peegeldab üldist tööturuolukorda. Kui eeldada, et tööandjad koondasid väikelapse vanemad vaid sel põhjusel, et tõesti enam endist töökohta ei olnud, siis ligikaudu 20% ehk iga viies lapsevanem ei saanud töökohta tagasi samadel või parematel tingimustel. Seda on siiski ka liiga suur hulk.

Küsimustikesse oli toodud sisse kommunikatsiooniteema, mille alusel võib väita, et töötajate ja tööandjate omavaheline suhtlemine on väga vajaduspõhine ja selget tööandja- või töötajapoolset initsiatiivi märgata ei ole kommunikatsiooni arendamises. Usaldusliku suhte loomine, ettepanekute julge tegemine, omavaheline suhtlemine erinevate kanalite kaudu ka lapsehoolduspuhkuse ajal on organisatsioonikultuuri osa, mis vajab veel arendamist.

Õigusaktidega olid üldjoontes rahul nii töötajad kui tööandjad. Mõlemad pooled kaldusid arvamusele, et vanemahüvitise periood võiks olla pikem ja lapsehoolduspuhkuse periood on sobiva pikkusega. Vanemahüvitise olemasoluga oldi rahul. Ka tõid mõlemad pooled välja lasteaiakohtade probleemi, millega peaks tegelema just riik. Samas tuli küsitlusest välja, et lapsevanemad sooviksid lapsehoiuvõimaluste leidmisel abi ka tööandjalt.

Tööandjalt soovitud meetmed töö- ja pereelu ühitamiseks kattusid eelnevates uuringutes mainitud meetmetega. Nii tööandjad kui lapsevanemad tõdesid, et paindlik tööaeg on esmane töö- ja pereelu ühitamist soodustav meede, mida tööandjal on pakkuda. Siiski oli see ka enim soovitud meede, mida võiks tööandja pakkuda lapsevanemate meelest.

Lõputöö tulemustest lähtudes teeb autor järgnevad ettepanekud lapsevanematele, tööandjatele ja riigi esindajatele. Lapsevanematele ettepanekud, mida nad võiksid teha ja mida võiks levitada Perekooli foorumis:

- Hoidke end kursis ettevõttes toimuvaga lapsehoolduspuhkusel olles.

- Kui soovite naasta endisele töökohale, uurige tööandja poolt pakutavaid erialaseid enesetäiendamise võimalusi (koolitused, infopäevad, koosolekud vms) ja kasutage neid vastavalt võimalustele.
- Kasutage ära erinevaid võimalusi (Perekooli loengud, tasuta juristide konsultatsioonid, Eesti Töötukassa konsultatsioonid) enda kursis hoidmiseks lapsevanema õigustest ja kohustustest seoses töötamisega.

Tööandjatele ettepanekud töö- ja pereelu ühitamisel, mis võiks esitada Tööandjate Keskliidule, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingule:

- Panustage organisatsioonikultuuri arendamisel aega ja muid ressursse kommunikatsiooni arendamisele töötajate ja tööandja vahel.
- Mõelge läbi ettevõtte töö- ja pereelu ühitamise pakett, et tõsta töötajate kindlustunnet ja seeläbi suurendada töötamise efektiivsust.
- Suurem koostöö lapsevanema, tööandja ja kohaliku omavalitsuse vahel lasteaiakohtade võimaldamisel on kasulik kõigile kolmele osapoolle.
- Andke teada lapsehoolduspuhkusel olevatele lapsevanematele ettevõtte halvast majanduslikust olukorrast, et lapsevanematel oleks võimalik varakult valmistuda vajadusel leidma uut töökohta.

Ettepanekud riigile ja/või kohalikele omavalitsusele, mis võiks esitada soolise võrddõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule, sünnitushaiglate perekooli läbiviijatele, Tallinna ja Harjumaa kohalikele omavalitsustele:

- Tehke rohkem koostööd kohalike tööandjatega lapsehoiuvõimaluste arendamisel.
- Vanemahüvitise perioodi paindlikkus võimaldaks lapsevanematel planeerida oma töö- ja pereelu ühitamist välistades majandusliku olukorra halvenemise ja vähendaks lasteaiakohtade vähesuse probleemi.
- Maksusoodustused ettevõtetele, kes võtavad väikelapsevanema tööle vanemale soodsamatel tingimustel (osaline tööaeg, kaugtöö võimalus).
- Teavitada väikelapse vanemaid nende õigustest ja kohustustest seoses tööle naasmisega.

Vanemahüvitise perioodi paindlikkuse all on mõeldud hüvitise perioodi pikendamist proportsionaalselt hüvitise maksmise vähenemisega, võimalusel ka vanemahüvitise perioodi pikendamist praegustel tingimustel.

Kuna antud uuringus ei ole täpsemalt käsitletud tööandjate teadlikkust töö- ja pereelu ühitamisel, tööaja paindlikkuse võimaluste ja soovide vahelist olukorda ega ka praeguseid või tulevasi koostöövõimalusi lapsevanemate, tööandjate ja riigi vahel, siis neid teemasid tuleks edaspidi täpsemalt uurida. Uuringust selgus, et tööandja pakuvad paindlikku tööaega, kuid lapsevanemad ka soovivad kõige enam paindlikku tööaega töö- ja pereelu ühitamise meetmena. Seega tulevasteks uuringuteks teen ettepaneku uurida täpsemalt, milliseid paindlikku tööaja vorme tööandjad pakuvad ja milliseid lapsevanemad veel soovivad ning kas soovitud vormid on nende tööandjate poolt võimalikud olenevalt ettevõtte tegutsemise valdkonnast, suuruselt ja muudest teguritest. Töö- ja pereelu ühitamisel on olulised kõik kolm osapoolt, lapsevanemad, tööandjad ja riik. Seetõttu on oluline uurida ka nende omavahelist kommunikatsiooni ja koostöövõimalusi.

KOKKUVÕTE

Uurimuse eesmärgiks on analüüsida väikelaste vanemate tööturule naasmise reaalsel olukorda Tallinnas ja Harjumaal, et tuua välja kitsaskohad väikelastega perede töö- ja pereelu ühitamisel ja leida sobivaid lahendusi.

Uuringu tulemustest selgus, et väikelaste vanemate tööturule naasmine on suur ja mitmetahuline probleem, sest 38% lastevanematest ei ole saanud naasta oma endisele töökohale. Probleem on mitmetahuline, sest töökoha säilitamine on olnud tööandjatele keeruline majandusliku olukorra tõttu. Väikeettevõtetel on keeruline hoida alles töökohta, tööandja eelistab mõnel juhul lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendustöötajat ja töökohale naasmisel võib osutada probleemiks hoopis lasteaiakohtade vähesus. Isegi kui lapsevanem saab tagasi oma endise tööandja juurde, on muutunud tema palganumber või positsioon. Töökohast tulenevatest probleemidest tekib töö- ja pereelu ühitamise konflikt.

Töö- ja pereelu tasakaalu aitab säilitada tööaja paindlikkus ja vanemahüvitise periood. Vanemahüvitise perioodil makstud hüvitis annab võimaluse väikese lapsega kodus olla ilma majandusliku olukorra pärast muretsemata. Tööle naastes on paljudel lapsevanematel võimalus kasutada paindlikku tööaega. Samas soovivad lapsevanemad siiski just seda võimalust rohkem tööandjatel. Töö- ja pereelu ühitamiseks soovitakse ka lapsehoiuteenuse võimaldamist tööandja poolt, kuid seda pakuvad vaid vähesed. Kui vanemahüvitise periood oleks pikem, siis aitaks see veelgi tasakaalustada ja ühitada töö- ja pereelu, arvavad nii tööandjad kui lapsevanemad.

Antud uuringu tulemustest oleks kasu tööandjatele, kes saaksid tulemusi kasutada oma ettevõttekultuuri arendamisel, et pakkuda rohkem võimalusi töö- ja pereelu ühitamisel ning olla seejuures kursis lapsevanemate soovidega. Tööandjatele suunatud infopäeval või töö- ja pereelu ühitamist käsitleval konverentsil võiks tuua välja uuringu tulemused,

et tööandjad teadvustaksid endale, millisel määral lapsevanemad soovivad teha nendega koostööd ja et ka nendel lasub sotsiaalne vastutus läbi töö- ja pereelu ühitamise tõhustamise kaasata naisi tööturule, vähendada soolist ebavõrdsust, suurendada töötajate kindlustunnet, et suurendada laste sündivust.

Riigisektorile annab antud uuring järjekordse kinnituse, et tuleb tegeleda lastehoiuvõimaluste suurendamisega. Antud uurigutulemused võivad olla olulised soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule, sest tema tegeleb antud problemaatikaga.

Lapsevanematele on oluline antud uuring seetõttu, et tulemustest selgub, et kommunikatsioon tööandjaga võib ennetada probleemide tekkimist. Kui lapsevanem on teadlik, et tööandjal ei ole võimalust pakkuda talle endist töökohta majanduslikel põhjustel, et tööandjal on võimalul pakkuda töötajale enesetäiendamisevõimalusi, millised õigused on lapsevanemal, siis saab juba enne vanemahüvitise perioodi lõppemist tegutseda vastavalt tekkinud olukorrale. Samuti annab uuring kindlustunnet suurettevõtetets tööl olevatele töötajatele lapse planeerimisel, sest nendes on suurem tõenäosus töökohale naasta. Ja üldine positiivne meelestatus vanemahüvitise perioodi pikkuse ja kasutamise kohta tööandjate seas peaks samuti töötajaid rahustama ning andma kindlustunnet pere planeerimisel.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Aidukaite, J.** 2011. „Balti heoluriik“ pärast kahtkümmet muutuste aastat. – Eesti Inimarengu Aruanne 2010/2011. Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet. Tallinn: Eesti Koostöökogu, lk 71-74.
2. **Caracciolo di Torella, E.** 2010. Reconciling work and family life in EU law and policy. New York: Palgrave Macmillan.
3. **Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., Zivnuska S.** 2009. Human relations vol. 62 (10). Is work-family balance more than conflict and enrichment? US: Sage Publications, pp. 1459- 1486.
4. Euroopa Liidu Põhiõiguste harta. Eur-Lex. [<http://eur-lex.europa.eu/et/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303ET.01000101.htm>] 08.02.2013
5. **Flick, U.** 2006. An introduction to qualitative research. London: SAGE Publications
6. Gender pay gap in unadjusted form. 2011. [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340&toolbox=type>] 26.04.2013
7. **Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D.** 2003. Journal of Vocational Behavior. Vol 63 Issue nr 3. The relation between work-family balance and quality of life, pp. 510-531.
8. **Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Collins, K.M.** 2001. Journal of Occupational Health Psychology vol 6 (2). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. US: Educational Publishing Foundation, pp. 91-100
9. **Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J.** 2000. Sotsioloogia. Külim.

10. Hoolekandeseadus 1925. Hoolekande seadus 3 ptk
[<http://www.hot.ee/seadustekogu/skvii-2-1.html>] 30.04.2013
11. **Jürman, P.** 2006. Väikelapse vanemad tööjõuturul tööandja pilgu läbi. – Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Toim. Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus, lk 243-271.
12. **Karu, M.** 2009. Töö-ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
13. **Karu, M., Biin, H.** 2007. Isad ja lapsehoolduspuhkus. Poliitikauuringute keskus PRAXIS. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Isad_ja_vanemapuhkus/Karu_Kasearu_Biin_Isad_ja_lapsehoolduspuhkus_PRAXIS.pdf] 26.04.2013
14. **Kotowska, I.E., Matysiak, A., Styrac, M.** 2010. Family Life and Work. Second European Quality of Life Survey. Luxembourg : Publications Office of the European Union
15. **Kruuse, M.** 2013. Võrdõigusvolinik: tööjõuturul kasutatakse lapsevanemate haavatavust ära. – Delfi, 20.01.2013
[<http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/vordoigusvolinik-toojouturul-kasutatakse-lapsevanemate-haavatavust-ara.d?id=65543070>] 20.01.2013
16. **Kutsar, D., Tarum, H.** 2011. Riigikogu toimetised nr. 23. Eesti vanemahüvitis Euroopa Liidu tööhõive strateegilise eesmärgi taustal. [<http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14434&op=archive2>] 15.02.2012
17. **Kvale, S.** 1996. Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing. London: SAGE
18. **Laherand, M.-L.** 2008. Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk.
19. Laste ja perede arengukava 2012-2020. 2011
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/lapsed/laste_kaitse/Laste_ja_perede_arengukava_2012-2020.pdf]
20. Naine, perekond ja töö 2000. 2001. Pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes. Toim. Hansson, L. Tallinn: TPÜ kirjastus.

21. Nõukogu direktiiv 2010/18/EL. – Euroopa Liidu Teataja [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:ET:PDF>]
22. Nõukogu direktiiv 96/34/EÜ. – Euroopa Liidu Teataja [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:ET:HTML>]
23. **Oras, K.** 2003. Perekonda soovitatav laste arv ja ootused riigi perepoliitikale. – Millist perekonnapoliitikat me vajame? IPROSEC. Toim Kutsar, D. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 71-87.
24. **Pajumets, M.** 2007. Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja –konfliktid. – Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Toim. Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus, lk 79-118.
25. **Pall, K.** 2003. Sugulussidemetel põhinevad eneseabi võrgustikud. – Millist perekonnapoliitikat me vajame? Toim Kutsar, D. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 115-124.
26. **Pihlamägi, M.** 2011. Rahvusvahelise tööorganisatsiooni standardid ja nende mõju Eesti tööseadusandlusele kahe maailmasõja vahel. Acta Historica Tallinnensia, 16, 109-135. [http://www.kirj.ee/public/Acta_hist/2011/issue_1/acta-2011-16-109-135.pdf] 09.04.2012
27. Reconciling Work and Family Life. [<http://eyf2014.wordpress.com/european-year-2014/>] 25.03.2013
28. **Reinomägi, A.** 2003. Perede hinnangud eesti perepoliitikale ja võimalustele selle täiustamiseks. – Millist perekonnapoliitikat me vajame? IPROSEC. Toim. Kutsar, D. Tartu Ülikooli Kirjastus.
29. Review of the implementation of the Beijing platform for action : women and economy ; Reconciliation of work and family life as a condition of equal participation in the labour market : main findings. 2011. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
30. **Simson, P.** 2011. Mari-Liis Sepper: sinu võitlus aitab hiljem teisi. – Eesti Päevaleht, Delfi, 19.11.2011 [<http://www.epl.ee/news/arvamus/mari-liis-sepper-sinu-voitlus-aitab-hiljem-teisi.d?id=61866734>] 23.03.2013

31. Soolise võrdõiguslikkuse seadus 2004. – Riigi Teataja I osa 2004, nr 27, art 181.
32. Sünnid, surmad ja loomulik iive, aasta. Statistikaamet.
[<http://www.stat.ee/34268>] 13.03.2012
33. **Zackrisson, T.** 2007. Töö-pere ja pere-töö konflikt ja rikastamine: seos otsese juhi toetuse ja tööaja paindlikkusega : magistritöö organisatsioonikäitumises /; juhendaja : Kadi Liik ; Tallinna Ülikool, sotsiaalteaduskond, psühholoogia osakond. Tallinn: Tallinna Ülikool.
34. **Tamme, U.** 2006. Töö-pere konflikt ja sellega seotud tegurid : magistritöö organisatsioonikäitumises, juhendaja : Kadi Liik ; Tallinna Ülikool, sotsiaalteaduskond, psühholoogia osakond. Tallinn: Tallinna Ülikool
35. **Tonsiver, T.** 2007. Töö- ja pereelu ühendamist võimaldava poliitika olulisus ja võimalused Eestis. TÜ rahvamajanduse instituut. (Bakalaureusetöö).
36. Töölepinguseadus 2009. – Riigi Teataja I osa 2009, nr 5, art 35.
37. Vaesus ja sellega seotud probleemid lastega peredes. Ülevaade Statistikaameti andmete ja kohalike omavalitsuse lastekaitsetöötajate süvaintervjuude põhjal. 2011. Lasteombudsman
[http://lasteombudsman.ee/sites/default/files/ylevaade_vaesus_ja_sellega_seotud_probleemid_lastega_peredes.pdf] 25.04.2013
38. Vanemahüvitise seadus 2004. – Riigi Teataja I osa 2003, nr 82, art 549 ja Riigi Teataja I osa 06.12.2012, nr 22.
39. **Vedler, S.** 2012. Lõpetage väikelaste vanemate kiusamine! – Eesti Ekspress, 20.12.2012 [<http://www.ekspress.ee/news/paevauudised/eestiudised/lopetage-vaikelaste-vanemate-kiusamine.d?id=65431176>] 23.03.2013
40. **Viirsalu, E.** 1955. Naine ja noorsugu okupeeritud Eestis. Stockholm: Eesti Rahvusfond.
41. Work, family, and the career : new frontiers in theory and research. 1980. Toim. C. Brooklyn Derr. New York : Praeger : The relationship between professional life and private life P.A.L. Evans, F. Bartolomé, pp. 281-317.
42. Võlaõigusseadus 2001. – Riigi Teataja I osa 2001, nr 81, art 487.
43. Võrdse kohtlemise seadus 2008. – Riigi Teataja I osa 2008, nr 56, art 315.

Lisa 1. Lapsevanemate ankeet

Olen Angela Rebas, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži tudeng. Pöördun Teie poole palvega osaleda uuringus "Väikelaste vanemate töökohale naasmine lapsehoolduspuhkuse lõpetamisel Tallinnas ja Harjumaal 2009-2012". Uuringu eesmärgiks on analüüsida väikelaste vanemate tööturule naasmise reaalselt olukorda Tallinnas ja Harjumaal, tuua välja kitsaskohad väikelastega perede töö- ja pereelu ühitamisel ning leida sobivaid lahendusi.

I Küsimustik lapsehoolduspuhkuselt tööle naasta soovinud vanematele (valikvastused ja avatud vastused)

1. Üldandmed:

Vanus:

Sugu: mees/ naine

Elukoht: Tallinn/ Harjumaa

Haridustase: Põhiharidus/keskharidus/keskeriharidus/kutseharidus/kõrgharidus omandamisel/rakenduslik kõrgharidus/bakalaureus/magister/doktor

positsioon enne lapsehoolduspuhkusele jäämist:
lihttööline/oskustööline/klienditeenindaja/spetsialist/ametnik/projektijuht/keskastmejuht /tippjuht

lapse vanus tööle asumisel (aasta ja kuu):

tööle naasta soovimise aasta:

tööstaaž ettevõttes kust lapsehoolduspuhkusele jäite: kuni 2 aastat/ 3-5 aastat/6-10 aastat/ rohkem kui 10 aastat

kui palju töötajaid oli ettevõttes, kust jäite lapsehoolduspuhkusele: 1-9/10-49/50-249/250≤

Kas Te saite naasta oma töökohale vastavalt seadusele samadel või parematel tingimustel?

- Jah (Palun jätkake küsimusega 4)
- Ei

2. Lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööle naasnud vanemate probleemid

2.1. Millised töölepingus olevad tingimused muutusid või milliseid sooviti muuta tööle naasmisel tööandja poolt?

- tööaeg,
- positsioon,
- palk,
- lepingu vorm,
- töökoormus,
- hüved,
- muu: täpsustage

2.2. Milliseid vahendeid Te kasutasite enda kurssi viimisel hetkeolukorrast töö!

- e-mail,
- suhtlus kolleegidega,
- osalemine koosolekutel või muudel firmaüritustel,
- firma kodulehekülg,
- muu: täpsustage

2.3. Kuidas suhtusid kolleegid Teie soovi tagasi tulla?

- hästi,
- ükskõikselt,
- halvasti

2.4. Millised tööandja poolt tulenevad probleemid takistasid teil töökohale naasta samadel tingimustel?

- vana töökohta enam ei ole,
- ei suudeta maksta sama palju palka,
- leiti parem asendaja,
- töökoormus liiga suur lapse kõrvalt töötamiseks,
- muu: täpsustage

2.5. Millised pere/ isikliku elu probleemid takistasid teil töökohale naasta samadel tingimustel?

- lasteaia kohta ei ole/lapsehoidmise võimalus puudub
- tööaeg ei sobi lapsehoidmise ajaga,

- endine palk ei võimalda toime tulla,
- terviseprobleemid,
- muu: täpsustage

2.6. Milliseid probleeme esines veel seoses töökohale naasmisega? (avatud vastus)

2.7. Milliseid töö- ja pereelu ühitamiseks sobivaid meetmeid Teie tööandja (vanal töökohal) pakub?

- Paindlik tööaeg
- Paindlik töökoht
- Tööülesannete vaheldus
- Pereüritused
- Muu: täpsustage

3. Lapsepuhkuselt tööle naasnud vanemate hinnangud nende tööle integreerumisega seotud seadusandluse kohta

3.1. Kuidas olete rahul vanemahüvitise maksmise perioodi pikkusega?

- liiga lühike,
- paras,
- liiga pikk

3.2. Kuidas olete rahul vanemahüvitise summa väljaarvutamise põhimõtetega? (Alam- ja ülemmäära seadmine, vanemahüvitise arvestamise aluseks võetud periood (sünnitusele eelneva aasta sissetulek))

- õiglane,
- ebaõiglane,
- lihtne,
- keeruline
- muu: täpsustage

3.3. Kuidas olete rahul töötamisvõimalusega vanemahüvitise maksmise perioodil? (Vanemahüvitise suuruse arvutamine sissetulekute järgi vastavalt Vanemahüvitise seaduse 2004 § 3 lõige 7)

- võimalused on liiga piiratud töötamiseks,
- hea, et on võimalus töötada,
- vanemahüvitise maksmise perioodil ei peaks töötamine olema lubatud,

- ei ole üldse rahul,
- seadusandlus võiks olla paindlikum tulu saamise osas,
- muu: täpsustage

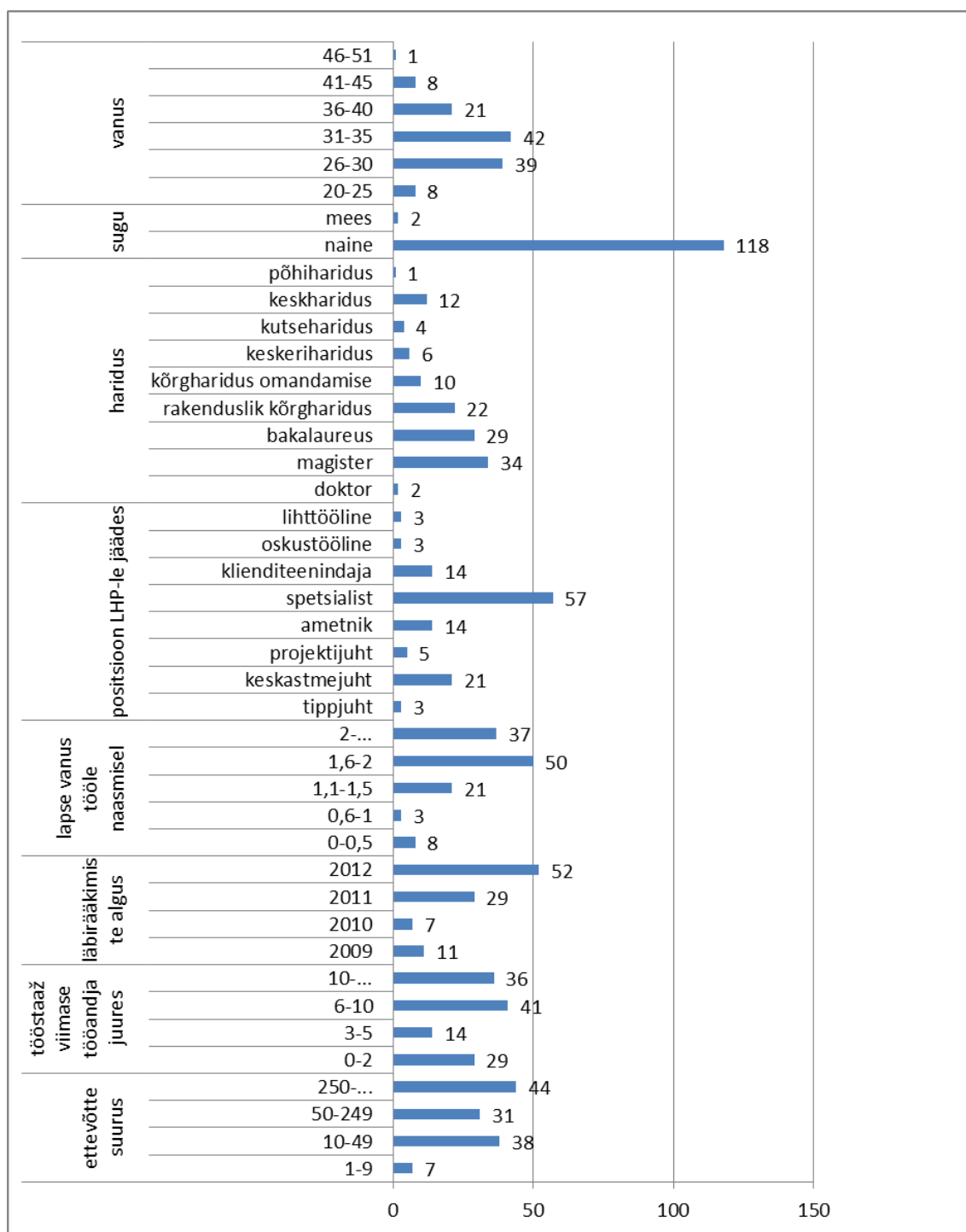
3.4. Mida te arvate lapsehoolduspuhkuse maksimaalpikkusest?

- võiks olla pikem,
- vanemahüvitise maksimaalpikkus võiks kattuda lapsehoolduspuhkuse pikkusega (3 aastat),
- õige pikkusega periood,
- lapsehoolduspuhkus võiks kesta sama kaua kui makstakse vanemahüvitist (lapse 18 kuuseks saamiseni),
- võiks olla lühem

3.5. Kuidas on vanemahüvitis kaasa aidanud Teie pere töö- ja pereelu ühitamisele?
(avatud vastus)

3.6. Milliseid muudatusi või uuendusi vajaks seadusandlus seoses väikelaste vanemate töölenaasmisega? (avatud vastus)

Lisa 2. Lapsevanemate üldandmed



Lisa 3. Tööandjate poolstruktureeritud teemaintervjuu

1. Üldandmed:

ettevõtte suurus,
ettevõtte vanus,
millises sektoris ettevõtte tegutseb

2. Vanemapuhkuse järgselt tööle naasnud emade töölepingu lõpetamine ja sellega seotud probleemid

- 2.1. Kui palju inimesi on alates 2008. aastast jäänud teie ettevõttes lapsehoolduspuhkusele?
- 2.2. Kui palju inimesi on soovinud töökohale naasta lapsehoolduspuhkuselt tulles ajavahemikus 2009-2012?
- 2.3. Kui paljud inimesed on saanud tagasi oma töö samasugustel tingimustel nagu olid enne lapsehoolduspuhkusele jäämist?
- 2.4. Millised probleemid või takistused on ilmnunud tööle naasta soovivate lapsevanematega?
- 2.5. Milliseid tingimusi olete muutnud töölepingus (poolte kokkuleppel), et pakkuda lapsehoolduspuhkuselt naasvale inimesele tööd?
- 2.6. Miks te olete pidanud muutma tingimusi et pakkuda lapsehoolduspuhkuselt naasvale inimesele tööd?
- 2.7. Millistel põhjustel olete pidanud lõpetama töölepingu lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajaga?
- 2.8. Milline on olnud töötaja(te) pädevus ja informeeritus ettevõttes toimuvast tööle naasmisel?
- 2.9. Milliseid vahendeid olete pakkunud töötajale pädevuse hoidmiseks ja informeeritud olemiseks?

3. Ettevõtete võimalused töö- ja pereelu ühitamiseks

- 3.1. Millised töö- ja pereelu ühitamise võimalused on ettevõttes olemas?
- 3.2. Millised töö- ja pereelu ühitamise võimalusi te veel näete/ olete kaalunud?
- 3.3. Kas olete osalenud Sotsiaalministeeriumi, ajaleht Äripäeva ja ajakirja Pere ja Kodu pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkursil (korraldatud aastast 2001)?
- 3.4. Kuidas saavad töötajad kaasa rääkida ettevõtte kultuuri kujundamisel seoses töö- ja pereelu ühitamisega? Milliseid ettepanekuid on tehtud ja kas on kuulda võetud??

4. Rahulolu seadusandlusega, mis puudutab väikelaste vanemaid

- 4.1. Kuidas olete rahul vanemahüvitise maksmise perioodi pikkusega?
- 4.2. Kuidas olete rahul töötamisvõimalusega vanemahüvitise maksmise perioodil?
- 4.3. Mida te arvate lapsehoolduspuhkuse maksimaalpikkusest?
- 4.4. Milliseid muudatusi või uuendusi vajaks seadusandlus seoses väikelaste vanemate töölenaasmisega?

SUMMARY

RETURNING FROM PARENTAL LEAVE TO THE FORMER POSITION IN TALLINN AND HARJU COUNTY 2009-2012

Angela Rebas

During the last years it is spoken about the employers' schemes how they, according to the law, get rid of the parents who would like to return from parental leave to their former positions. To understand, why it is such an actual issue, it is questioned parents as well employers. Estonia has the largest gender pay gap, as well as one of the highest child poverty rate in the European Union, but parental leave allowance is one of the longlasting one. All these issues have given the impulse to modernize family policies, raised the debate of the focusing prenatal measures and of the fertility rate, but also taken under discussion the possibilities of returning to the labour market for the parents and the improvement of the paternal leave.

The aim of the diploma thesis is to analyze the real situation of returning from parental leave to the former position in Tallinn and Harju county during the period from the year 2009 to 2012, to bring out the problems of reconciling work and family life of the families with children under six years and to find sufficient solutions. In the analysis are being taken into consideration both the parental and the employers' point of view in the fields of returning to work, their satisfaction with law and the necessary changes to be done in order to improve the reconciling of family and work.

The research paper is a combined study. In the study were questioned 120 parents and five interviews with employers were made. Collecting data from parents was made in quantitative method. Parents answered the questionnaire via Internet. Analysis of

parental data and employers data is made with qualitative method, categorizing and cross-case analysis.

38% of respondents (46 people) did not get back to their former position or got it back with worse conditions than in the formerly written contract. Of these, 21 parents were not able to return to work, because the position no longer existed. Thus the study may be greatly influenced by the economic crisis. It is easier to return to a big company and with an applied higher education, 18 of 22 respondents according to this education got their former position back. 73% of the parents wanted to return when their child was 1,5 years old or older. From employers parents expect more flexible working time, child care opportunities and flexible working place (figure 5).

Employers said that most of the workers want and get also back their former position. For the reconciliation of work and family employers mostly offer flexible working time. There are also different events for families and financial support. According to interviewed employers most of the workers want to return right after parental leave allowance ends. Employers think that parental leave allowance's length is appropriate and could be even longer. All of them are content with law and they didn't make any suggestions to change anything. Employers also didn't see any problems with parents taking a certificate for care leave. They said, it is not a big problem with all the parents, but with some certain employees.

The main issues that need to be dealt with are communication and co-operation between three parties: state, employers and employees (parents). Parents need to know their rights and possibilities, employers need to fulfill their obligations and discuss their possibilities more open-mindedly with the state and parents, state needs to inform the employers and employees about the obligations, rights, possibilities related to the reconciliation of work and family. State and employers need to co-operate more in order to increase childcare possibilities.

Although there has been much done in the field of reconciling work and family, there are still many issues that are needing improvement in the system.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Angela Rebas, sünnikuupäev: 24.10.1985

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

Lapsehoolduspuhkuselt endisele töökohale naasmine Tallinnas ja Harjumaal 2009-2012, mille juhendaja on Anu Aunapuu,

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

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

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

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

Pärnus, 14.05.2013