

# TÖÖ ja PERE

PAINDLIK TÖÖKORRALDUS JA LASTEVANEMATE TÖÖHÕIVE



# Saateks

Urve Palo

Eesti Vabariigi rahvastikuminister



Töö- ja pereelu paindlik ühitamine on ajanõue tänä ja veel enam homme terves euroopalikus kultuuriruumis. Mida edasi, seda enam hakkab see määrama nii riikide kui perekondade toimetulekut ning rahulolu oma eluga, iivet ja laste arenguvõimalusi, nii majanduse kui tehnoloogia- te uuenemist ning kogu ühiskonnas valitsevat

õhkkonda. Mul on väga hea meel, et Eestis on sellest õigel ajal aru saadud ja et tänaseks oleme juba teinud esimesed päris pikad sammud retoorikast praktikasse.

Eestis napib juba praegu töökäsi ja eriti kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid, kellel on värsked ideed ja kes lahendaksid loominguliselt keerukaid ülesandeid. Järjest tähtsamaks saab suurenevas tööandjate konkurentsisis palgatavate inimeste nägemine mitte pelgalt töömesilaste vaid tervikinimestena, kellel on lisaks tööelule ka oma kodune elu ja vajadused.

Vähem vabu töökäsi ja ajusid tähendab seda, et koos majanduse ümberkujundamisega vähem tööjõu- ja rohkem teadmistemahukaks, koos tehnoloogiliste uuenduste ja tootlikkuse tõusuga aitab töö- ja pereelu paindlik sidumine meid välja ohtlikust olukorrast. Nende kahe poole vahel ei peaks valima, vaid need kuuluvad loomulikult igaühe kui terviku juurde loodetavasti ka järjest rohkemate tööandjate silmis. Edukas töö ja pereelu ühitamine annab uue ajendi inimeste enesekindluse tõusule ning toetab sündimuse kasvu, mis omakorda parandab meie demograafilisi väljavaateid tulevikuks.

Inimene pole kindlasti mitte pelgalt tööjõuressurs, nagu ta ei ole ka pelgalt iseenda koduloom. Väärrika inimese väärrikasse ellu kuulub nii mõnuga tehtav töö kui ka pereõnn. Töö ja pereelu parem ühesse inimellu ja 24 tundi ööpäevas mahutamise loob võimalused tunda end õnneliku tervikuna. Õnn on see, kui hommikul tahad tööle minna ja õhtul tahad koju tulla. Ka siis kui töökoht ongi kodus.

Loodan, et see raamat annab töömõistele uusi tähendusi nii aja, koha kui ka sisu mõttes. Samuti saate võrrelda väärtushinnanguid ja peres valitsevat rollijaotust empiirilistes uuringutes väljatoodud suundadega. Siit kaante vahelt saab teada ka seda, kas ja kuidas toetab töö ja pereelu ühitamist ning mittetra-ditsioonilisi töövorme meie seadusandlus.

Head lugemist ning edu oma elu veelgi harmoonilisemaks tervikuks ühendamisel!



# Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel

Marre Karu

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

## 1. Sissejuhatus

Inimeste töö ja pereelu ühitamine on muutunud üheks prioriteediks nii Eestis kui ka mujal Euroopas. Üha sagedamini näeme seda ühe eesmärgina riiklikes strateegiadokumentides, tegevuskavades ja seadustes. On selge, miks töö ja pereelu ühitamine on oluline indiviidi tasandil. Milleks on aga vaja sellesse esmapilgul sügavalt isiklikku ja perekondlikku teemasse sekkuda riiklikul tasandil? Kas pole see iga perekonna enda asi, mil viisil nad oma eraelu korraldavad ning töö ja pereeluga seotud otsuseid langetavad?

Teema olulisus ühiskonnale ilmneb selles, et konflikti töö ja pereelu vahel peetakse ohuks sündimusele ja naiste tööhõivele. Kui töö ja pereelu ei ole võimalik omavahel ühitada, peavad inimesed loobuma kas karjäärist ja tööst või perekonnast ja lastest. Rahvastiku säilimiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on aga tarvis nii kõrget iivet kui ka kõrget tööhõivet. Tööandja huvides on, et meie ühiskonnas sageli meestest kõrgemalt haritud naiste väärtuslikud teadmised ja oskused ei läheks tööturu jaoks kaduma, kuid et samal ajal oleks kindlustatud töötajate juurdekasv ka kaugemaks tulevikuks. Ja kindlasti on ka suure osa inimeste endi sooviks omada nii tööd kui perekonda.

Töö- ja pereelu  
ühitamine on oluline  
nii sündimuse kui ka  
tööhõive seisukohast.

Paindlikud töövormid on üheks viisiks aidata inimestel töö ja pereelu vahelisi konflikte lahendada. Artiklikogumik *Töö ja pere* keskendubki Eesti inimeste töö ja pereelu konfliktile ning paindlike töövormide kasutamise võimalustele ja praktikatele.

Käesoleva artikli eesmärk on tutvustada kogumikus kasutatavaid paindlikkuse kontseptsioone ning arutleda, mismoodi ja mis tingimustel aitavad paindlikud töövormid töö ja pereelu ühitamise probleemi lahendada. Selleks vaatleme kõigepealt põgusalt, mis on töö ja pereelu konflikt ja mida see endaga kaasa toob.

## 2. Töö ja pereelu konflikt

Elame individualistlikus ühiskonnas, kus rõhutatakse kõigi indiviidide valikuvabadust ja võrdseid õigusi. Varasemad traditsioonilised soorollid, mille järgi naine hoolitseb laste ja kodu eest ning mees teenib elatist, on olulisel määral muutunud ning naiste tööhõive on kõikjal suhteliselt kõrge. Nii naised kui ka mehed soovivad end teostada erinevates valdkondades, nautida nii tööelu, pereelu kui ka aega iseendale ja iseendaga.

Inimese ajale konkureerivad erinevad rollid - tahaks teha kõike ja hästi.

Inimesed valivad endale erinevaid rolle ning nende ootused rollide täitmisel on suured – kõike soovitakse teha hästi. Soovitakse olla edukas õpingutes, tööelus ja teha karjääri, olla hea lapsevanem, hea partner oma elukaaslasele, toetav ja tore kaaslane oma sõpradele, hea naaber, aktiivne tervisesportlane, kursis kultuuri ja poliitikaga – ja selle kõige juures ka olla õnnelik. Iga roll nõuab aga aega ja energiat.

Aeg aga on ja jääb ressursiks, mille hulk on piiratud. Ütlusel “aeg on raha” on küll kapitalistlikus ühiskonnas teatud tõepõhi all, kuid arveldamiseks ei ole kellelgi rohkem kui 24 tundi ööpäevas, ükskõik kui suurte rikkuste vastu aega ka ei püüaks vahetada. Nii on inimesed sunnitud valima ja kompromisse tege-

ma. Tekivadki konfliktid erinevate rollide vahel, mis aja pärast konkureerivad, ning inimesed pingutavad, et endast kõigile rollidele piisavalt palju aega ja energiat pühendada. Sageli tähendab see rollide tähtsuse järjekorda panemist ja vähem olulistest loobumist või nende täitmise edasilükkamist.

Üha enam pööratakse tähelepanu konfliktile töö ja pereelu vahel. Inimesed tunnetavad, kuidas kaks olulist eluvaldkonda omavahel põrkuvad, aja pärast võistlevad, vastukäivaid nõudmisi esitavad ning seeläbi stressi ja pinget tekitavad.

Pikka aega on keskendunud pereelu ja kõigi teiste elu aspektide vormimisele ümber tööelu, mis “püha lehmna” on olnud aastakümneid puutumatu. Ideaaliks on olnud täiskohaga töö, mida tehakse 40 tundi nädalas kindlatel töötundidel. Inimesed ihkasid pikka karjääri, mis tähendas kooli lõpetamisest pensionipõlveni ühes töökohas töötamist. Nõukogude ühiskonna ideoloogia ideaaliks oli panna kõik inimesed tööle ning lasta riigil töötavate vanemate eest kodu- ja lastehoiukohustusi täita. Tõsi, see ei rakendunud kunagi päriselt ellu. Ka Lääne Euroopas on vaatamata suhteliselt hästi arenenud teenustele naistel kanda topeltkoormus – pärast palgatööd järgneb teine vahetus kodus (Hochschild, 1990).

Töö on pikka aega olnud “püha lehm”, millega teised rollid on pidanud kohanduma.

Et leevendada seda topeltkoormust ja vähendada perekonnaga seotud kohustusi, on loodud erinevaid süsteeme – lastehoiuvõimalused, riiklik haridussüsteem, tervishoiuteenused jms. Need süsteemid võtavad osa ülesandeid ja kohustusi lapsevanemate õlgadelt ning võimaldavad neil tööl käia. Kuid teenused ei saa üle võtta kogu lapsevanemaks olemist ning seda ilmselt keegi ei soovigi.

Kuid lapsevanemaks olemist ei saa alati lükata õhtutesse ja nädalavahetustesse. Vahel on vaja ootamatult ja viivitamatult lapsele lasteaeda järele minna, teda arsti juurde viia, temaga koju jääda, kooli direktori juurde minna või ka lapsele pallivõistlusel kaasa elada. See kõik võib juhtuda töö ajal, mis tähendab

dab järeleandmisi ja kompromisse tööelus või loobumist lapsevanema rolli täitmisest.

Naistele tähendab  
töö- ja pereelu  
ühitamine sageli  
rabamist kahel rindel.

Naiste kompromissid erinevad meeste poolt tehtavaist. Kuigi naiste tööhõive on lähenemas meeste tööhõive määrale, pole traditsiooniline rollijaotus kuhugi kadunud. Kuigi praeguses ühiskonnas käivad tööl nii mehed kui ka naised, on vastutus koduste ülesannete eest endiselt peamiselt naiste kanda.

Vaatamata sellele, et võrdsed võimalused kõigis eluvaldkondades on kaasaegse ühiskonna väärtusteks ning naiste tööhõive on normaalne nähtus, peetakse naise emarolli endiselt tähtsamaks kui tema rolli töötajana. Naised kohandavad oma tööd koduste kohustustega märksa enam kui mehed (Ghysels, 2004). Mehe kohustuseks peetakse pere ülalpidamist ning tööle pühendumist. Need arusaamad seavad piirangud nii meeste kui naiste valikutele. Meeste viis töö ja pereelu ühitada on see, et lapse sündides hakatakse varasemast rohkem tööle ning igapäevane lapse ja perega koos olemise aeg loovutatakse hoopis ametikohustustele. Naised loobuvad palgatööst kas täielikult või osaliselt või siis püüavad rabada kahel rindel – nii kodus kui tööl.

Mehed hakkavad  
laste sündides  
tavaliselt veelgi  
rohkem tööle.

## 2.1. Töö ja pereelu konflikt Eestis

Kuigi inimesed on idee poolest oma valikutes vabad, sõltuvad nad siiski ühiskonnast, milles nad elavad. Ühiskond on süsteem, mis soosib ja seab prioriteediks teatud rolle ja käitumisviisi. Kapitalistlikus ühiskonnas elamiseks on tarvis käia tööl. Töö on Eestis nagu ka teistes postsovetlikes riikides tähtsam kui varem (Saar Poll, 2001). Eestimaalased on Euroopas kõige pikemaajad töö-



päevi tegevate inimeste seas (Carley, 2006).

Statistikaameti andmetel oli Eestis 2005. aastal 79 900 kõige paremas tööeas olevat 25-54 aastast inimest mitteaktiivsed – nad ei töötanud ega otsinudki tööd. 62% nendest olid naised, kelle üheks oluliseks mitteaktiivsuse põhjuseks on vajadus hoolitseda laste ja teiste pereliikmete eest.<sup>1</sup>

Samal ajal on Eestis madal iive – 2005. aastal oli summaarne sündimuskordaja 1,5<sup>2</sup>. Uuringud näitavad, et tegelikult soovivad nii mehed kui naised saada kaht last, kuid mingil põhjusel nii ei lähe (Kasearu ja Kutsar, 2003).

Ka madala sündimuse üheks võimalikuks põhjuseks on asjaolu, et inimesed ei suuda kõiki endale võetud rolle omavahel kokku sobitada. Rida teisigi Eesti ja Euroopa uuringuid viitavad töö ja pereelu ühitamise raskusele. Euroopa Sotsiaaluuringu andmetel leidis 2004. aastal 88% Eesti elanikest, et inimese prioriteediks peaks olema tema perekond ja samas ligi pooled inimesed tõdevad, et töö ei võimalda neil pühendada piisavalt aega oma elukaaslasele ja perekonnale (Kasearu, 2005). Nii lükatakse pere loomine ning laste saamine lihtsalt paremat hetke oodates edasi, sest laste kasvatamine ei ole kallis ainult finantsiliselt, vaid ka ajaliselt. Sündide edasilükkamine ja sünnitaja keskmise vanuse tõus on aga üheks madala sündimuse põhjuseks. Statistikaameti andmetel oli 1995. aastal ema keskmine vanus lapse sünnil 26 aastat ja esmasünnitajal 23 aastat. Aastaks 2005 olid vastavad näitajad 28 ja 25 aastat (Eesti Statistikaameti aastaraamat, 2006).

Selleks, et tööelu ei välistaks samaaegselt täisväärtuslikku era- ja pereelu või et pereelu ei sunniks tööst loobuma, on hakatud kõikjal Euroopas propageerima ja kasutama paindlikke töövorme.

---

<sup>1</sup> [www.stat.ee/statistika](http://www.stat.ee/statistika)

<sup>2</sup> Summaarne sündimuskordaja - keskmine elussündinud laste arv naise kohta tema elu jooksul, kui kehtiksid konkreetse aasta sündimuse vanuskordajad. Summaarne sündimuskordaja on aasta vanuskordajate summa (5-aastaste vanuserühmade puhul korrutatud viiega).

### 3. Mis on paindlikud töövormid

Paindlikuks töövormiks nimetatakse igasugust töökorraldust, mis erineb tavapärasest regulaarsest (viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas ja kindlas töökohas tehtavast) tööst. Samuti võib töö olla paindlik oma sisult ja tööülesannetelt. Kirjanduses leidub väga erinevaid paindlikke töövormide klassifikatsioon ja liigitusi.

Antud artiklikogumikus vaadeldakse järgnevaid paindlikke töövormide tüüpe:

- ajapaindlikkus;
- kohapaindlikkus;
- lepinguline paindlikkus;
- funktsionaalne paindlikkus.

**Ajapaindlikkus** hõlmab tavapärasest lühemaid tööpäevi, erinevaid töötamise aegu ja määratlemata tööaega.

Tavaliselt peetakse ajapaindlikeks töövormideks osa-ajaga, õhtuti, öösiti ja nädalavahetusel töötamist, määramata tööaja ja vahetustega töötamist. Ebatüüpilistel tööaegadel, tavapärasest lühemate või pikemate tööpäevadega töötamine võib olla regulaarne ja pidev või ebaregulaarne ja ajutine. Osa-ajaga töö võib varieeruda alates ühest tunnist kuni 30 ja enama tunnini nädalas, mis tähendab olulist kvalitatiivset erinevust inimeste elus ning ajajaotuses (Jenson ja Sineau, 2001).

Töö jagamine mitme inimese vahel on töötundide vähendamise üheks erijuhtumiks. Näite võib tuua Saksamaalt, kus on võimalik kahesugune töö jagamine:

- 1) ühte töökohta jagavad kaks või enam töötajat;
- 2) terve grupp töötajaid roteerub erinevate spetsialiseeritud töökohtade vahel, igaüks fikseeritud ajaks (Fuchs, 2004).

Samuti tähendab ajapaindlikkus võimalust kohandada tavapärast tööaega vastavalt töötaja vajadusele, näiteks hiljem tööle tulemist, varem lahkumist. See tähendab, et traditsioonilise tööajaga töökoht võib samuti võimaldada ajapaindlikkust.

**Kohapaindlikkus** tähendab töötamist väljaspool tavapärast töökohta või kontorit.

Siinkohal eristatakse peamiselt kaugtööd ja kodutööd. Kaugtöö (ingl k *telework*) tähendab töötamist töökohast eemal telekommunikatsiooni vahendite (arvuti, internet, telefon jms) abil.<sup>3</sup> Kodutööks nimetatakse kodus töötamist, mis ei hõlma telekommunikatsioonivahendeid. Siia alla mahub näiteks käsitöö tegemine. Kaugtööd võib teha kaugtöökontoris või kodus, samuti võib see toimuda kindla töökohata ning pidevalt ringi liikudes. Kaugtöö ja kodutöö võivad olla pidevaks töökorralduseks, kuid võivad olla ka ajutised.

**Lepingu paindlikkus:** tähtajalised lepingud, renditöö kolmepoolsed lepingud, töötamine võlaõigusliku lepingu alusel, füüsilisest isikust ettevõtjad jms.

**Funktsionaalne paindlikkus** tähendab mitmekesiseid ja muutuvaid tööülesandeid. See tähendab tööülesannete muutmist, töö tegemise kiiruse muutumist, tööülesannete roteerimist töötajate vahel.

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

---

<sup>3</sup> Detailset ülevaadet võimalikest kaugtöö vormidest ning nende kasutusest Eestis vt Ariko Marketingi 2002. aastal tehtud uuringut „Infotehnoloogia, telekommunikatsiooni ja kaugtöö kasutamise mõju tööhõivele”.

Antud artiklikogumikus keskendume peamiselt sellistele paindlike töövormide liikidele, mis mõjutavad otseselt töötavate inimeste töökorraldust, ehk töökohasisele paindlikkusele. Põgusalt on juttu ka töökohavälisest paindlikkusest, mis mõjutab tööhõivet, inimeste otsuseid ja võimalusi tööle asuda ning töökoha kaotamist, kuid millel ei ole otsest mõju nende igapäevasele töökorraldusele.

Artiklikogumikus ei käsitleta tööturu paindlikkust, mis puudutab tööturgu ning selle omadusi laiemalt, kuid mille seost üksikisiku töö ja pereelu ühitamise küsimustega on väga raske analüüsida (eestikeelse ülevaate saamiseks vt nt Eamets, Anspal, Roosalu, 2006).



## KOMMENTAAR

Raul Eamets

TÜ professor

Tööturu paindlikkus on teema, mis on muutumas Euroopa Liidu töö- ja sotsiaalpoliitika võtmeküsimuseks. Nii Lissaboni strateegias kui ka hilisemates dokumentides rõhutatakse vajadust muuta Euroopa tööturg paindlikumaks ja rakendada erinevaid paindlikke töövorme, tehes muudatusi seadusandluses ning suurendades sotsiaalsete partnerite rolli. Üks eesmärke tööturu paindlikumaks muutmisel on kahtlemata ka töö ja pereelu ühildamise võimaluste suurendamine.

Tööturu paindlikkust tuleb hinnata nii makro- kui mikrotasandil. Makrotasandil räägime **institutsionaalsest paindlikkusest**, mis näitab, mil määral sekkub riik tööturu toimimisse: kas tööturu regulatsioonide (töösuhe, töökaitse ning töötusealane seadusandlus) või siis tööpoliitika kaudu. Tööpoliitika osatähtsusel on tööturu paindlikkuses kahetine roll. Kui riik sekkub tööturu toimimisse vähe, on tööturg väga paindlik, sest kogu regulatsioon on jäetud turujõududele. Teisalt, kui riik investeerib efektiivselt töötajate täiendus- ja ümberõppesse, siis muudab see tööturu samuti paindlikumaks, sest töö kaotanud inimesed orienteeruvad kiiremini ümber ning leiavad rutem uue töö.

Kolmandaks hõlmab institutsionaalne paindlikkus ametiühingute mõju tööturule ja sellest tulenevat palga paindlikkust (kas ja kuidas kohanduvad palgad makromajanduslike šokkidega).

Mikrotasandil saame eelkõige rääkida tööturu mobiilsusest ja seda väljendatavatest indikaatoritest. Töötajate mobiilsust näitab inimeste võime liikuda erinevate tööturu seisundite (näiteks töötusest hõivesse ja vastupidi) vahel, aga samuti liikumine erinevate ametite vahel ning geograafiline mobiilsus.

Tinglikult võime rääkida ka ettevõttesisesest mobiilsusest. Selle all peetakse silmas töökohtade mobiilsust, tööaja paindlikkust ning funktsionaalset paindlikkust. Töökohtade mobiilsus näitab, kui lihtne või keeruline on luua ja sulgeda ettevõttes töökohti, tööaja paindlikkus näitab erinevate tööajarežiimide kasutamise võimalikkust, ka on olemas n-ö funktsionaalne paindlikkus ehk kui lihtne on töötajaid ettevõttes roteerida ehk kui asendatavad on inimesed üksteisega. Viimast, n-ö ettevõtte sees toimivat iseloomustabki töövormide paindlikkus.

## 4. Töö ja pereelu ühitamine ning paindlikud töövormid

Kuidas aitavad paindlikud töövormid ühitada tööd ja pereelu? See sõltub konkreetsest paindlikkuse tüübist, aga üldine eeldus on, et ajapaindlikkus võimaldab töötajal pühenduda vajalikul ajahetkel töökohustuste asemel perekonnale. Kohapaindlikkus võimaldab aga vajadusel töötada kodus või mõnes teises kohas, mis samuti annab võimaluse tööd teiste kohustustega kohandada. Funktsionaalne paindlikkus näitab, mil määral saab tööülesandeid jagada ja ümber jagada. See võimaldab töötajale ühelt poolt vaheldust üksluisete ülesannete täitmisel ning teiselt poolt saab tööandja ettevõttesiseselt leida oma töötajatele asendajad. Viimane on oluline töö ja pereelu ühitamise seisukohalt.

Lisaks on oluline erinevate paindlike töövormide omavaheline kombineerimine. Pealtnäha paindlik töövorm ei pruugi töökorralduslikult üldse paindlik olla. Näiteks võib tuua väga konkreetsete tööle tulemise ja töölt lahkumise aegadega osa-ajaga töökoha. Selline töökorraldus jätab küll pereelule rohkem aega, kuid samas ei võimalda reageerida ootamatutele perekohustustele. Samuti võib kodus töötamine tähendada täiesti määramatut tööaega, aga ka määratud ja paindumatut tööaega.

See seos – mida enam on võimalik töötajatel kasutada paindlikke töövorme, seda lihtsam on neil ühitada oma tööd ja pereelu – ei ole aga üks-ühene (Jepsen, 2005).

**Paindlikud töövormid ei taga iseenesest veel töö- ja pereelu õnneliku ühitamist.**

Paindlike töövormide mõju sõltub reaalsest töökorraldusest ja selle õiguslik-majanduslikest tingimustest, inimesele antavast otsustusvabadusest, tema ja ta pere vajadustest (European Foundation, 2006b) ning inimese enda ressursidest paindlikkusega toimetulekuks (Jepsen, 2005). Sealjuures võib eeldada, et

paindlikud töövormid mõjutavad mehi ja naisi erinevalt (Jepsen, 2005). See, kui palju ning millist paindlikkust erinevates riikides kasutatakse, sõltub nende riikide töötururegulatsioonidest (Felstead ja Jewson, 1999), institutsioonidest ja inimeste isiklikest eelistustest (Buddelmeyer jt, 2003).

Väliselt ühesugune olukord (nt õhtuti töötamine) võib erinevatele inimestele, erinevas ühiskonnas ja erineva töökorralduse puhul kaasa tuua täiesti erinevaid olukordi ja probleeme.

Wallace (2003) toob esile mitmed olulised aspektid, millest sõltub see, milline mõju on paindlikel töövormidel töötajatele:

- paindlike töövormide vabatahtlikkus;
- kontroll paindlike töövormide üle;
- paindlike töövormide regulaarsus ja ennustatavus;
- sotsiaalne kaitse;
- toetavad teenused;
- piisav sissetulek;
- ühiskonna suhtumine paindlikesse töövormidesse.

Järgnevalt vaatame, kuidas paindlikud töövormid ning nende mõju inimesele varieeruvad sõltuvalt nimetatud aspektidest.

#### *4.1. Paindlike töövormide vabatahtlikkus, regulaarsus ja kontroll*

Kontroll paindlikkuse üle on üheks olulisemaks teguriks, mis mõjutab paindlike töövormide mõju tööandjale ja töötajale. Nii aja-, koha- kui funktsionaalset paindlikkust saab korraldada mitmeti. Näiteks on suur erinevus, kas töökohast väljaspool töötamine on inimese enda valik ning toimub tema enda poolt valitud kohas ja ajal või määrab inimese tööaja ja koha tööandja iganädalane otsus.

Kui töötaja saab vastavalt vajadusele tööpäeva alustada ja lõpetada tavapärasest hiljem või varem, töötada nädalavahe- tustel või öösiti, lühendada oma tööpäevi või töötada kodus, annab see talle võimaluse kohandada oma tööaega eraelu

Küsimus on, kes kontrollib paindlikku tööaega ja -kohta – kas tööandja või töötaja.

vajadustele. Selline paindlikkus võimaldab töötajal käia arsti juures, tuua ja viia last lasteaeda, töötada vajadusel mõne päeva kodus, kutsuda torumehe koju veevariid likvideerima, ajada asju riigiametites, kus lahtiolekuajad on lühikesed jne.

Kui aga ebatavaline ja muutuv tööaeg või töö tegemise koht ei ole töötaja enda valik, vaid tööandja nõudmine või tingitud töö iseloomust, siis võib see tähendada, et töökorraldus ei vasta töötaja vajadustele ja soovidele ning võib tekkida raskusi tööelu kõrvalt pereelu elamisel.

Lisaks sõltub paindlikkuse mõju töötaja pereelule ja vabale ajale sellest, kui ootamatult muudatused toimuvad ja kui ennustatavad on need töötajale. Muutuv töökorraldus, mille üle töötajal puudub kontroll, võib tekitada probleeme näiteks lastehoiuga, aga ka teiste tööväliste sündmuste ja kohtumiste organiseerimise ning planeerimisega.

Ida-Euroopas kontrollib  
paindlikkust tööandja,  
Lääne-Euroopas  
töötaja.

Hiljutise uuringu järgi domineerib Ida-Euroopas tööandja poolt kontrollitud paindlikkus. Lääne-Euroopas on trend töötajakesksele paindlikkusele, kus juba üks neljandik töötajatest omab kontrolli oma töötundide, töögraafiku, ületundide ning tööaja üle (Wallace, 2003).

Poliitilises diskursuses tehakse mitmel pool, näiteks Rootsis (Eklund, 2004) ja Saksamaal (Fuchs, 2004), vahet vabatahtlikul ja mittevabatahtlikul osa-ajaga töö. Kui inimene töötab sunniviisiliselt osa-ajaga, on sisuliselt tegu osalise töötusega ehk alahõivatusega. Rootsis on sellisel juhul töötajal õigus saada puudujääva tööaja eest töötuskindlustuse hüvist kuni 300 täistööpäeva töötundide ulatuses. Töötuskindlustuse hüvitise saamine on stiimul osa-ajaga töö vastuvõtmiseks, eriti juhul, kui tegu on seni töötanud ning töötuskindlustushüvitist saanud inimesega. Sellise skeemi puudumisel tähendaks osa-ajaga (või marginaalse ajaga) töötamine inimesele olulist sissetulekute vähenemist, kuna ta kaotaks töötuskindlustuse hüvitise. Lisaks pakub süsteem võimaluse olulise sissetulekukaotuseta pühendada rohkem aega laste eest hooldamisele ning pereelu elamisele.



Mitmetes riikides on võimalik hakata ka vabatahtlikult n-ö osalise ajaga töötuks. Tegu on omapärase töötuskindlustushüviste ümberjaotamisega, mis annab töötajatele võimaluse vabatahtlikult (ajutiselt) oma töötunde vähendada. Tööandja kohustub samaaegselt palkama vähendatud töötundide ulatuses seni töötanud inimese. Töötunde vähendanud inimene saab aga loobunud tundide eest töötushüvitist. Sellised süsteemid, kus töötaja ja töötü vahetavad osaliselt oma rollid, on näiteks Belgias, Soomes, Austrias ja Hollandis (Buddelmeyer jt, 2004; Visser jt, 2004).

## 4.2. Sotsiaalne kaitse

Euroopas kujunesid töötajate sotsiaalkaitse süsteemid algselt välja olukorras, kus kõigil töötajatel oli ühesugune töökorraldus – pea kõigi inimeste elu järgis kindlate etappidega rada. Sellest tulenevalt olid sarnased ka probleemid, millele reageerimiseks sotsiaalkaitse oli mõeldud. Üleminek standardiseeritud süsteemilt paindliku ja mitmekesise tööhõive süsteemile on toonud kaasa uued olukorrad ja uued riskid, millest heaoluriik peab oma sotsiaalkaitse süsteemis lähtuma (Beck, 2005).

Kuigi sotsiaalkaitse süsteeme pidevalt reformitakse, pole need siiski jõudnud kõikjal muutuva olukorraga sammu pidada. Seega sõltub paindlike töövormide mõju inimesele sellest, kas töötajale on tagatud sotsiaalne kaitse haiguse ja töötuse puhuks, pensionid, puhkused jms.

Paindlikult töötamine  
võib tähendada  
puudulikku sotsiaalset  
kaitset.

Siiani leidub Euroopas riike, kus nii-öelda marginaalse tööajaga töötajad, kes töötavad vähem kui 16-17 tundi nädalas, ei saa töötuskindlustust või pensioni. Nimetatud piirangut on hakatud küll mitmel pool muutma ning uueks põhimõtteks on pakkuda töötajatele nende tööpanusega proportsionaalset kindlustust sõltumata nende töötundide arvust (Visser jt, 2004). Ebavõrdsust on esinenud ka muudes õigustes, näites õiguses puhkusele. Hollandis ei olnud kuni 2001. aastani osa-ajaga töötavatel inimestel õigust tasustamata lapsehoolduspuhkusele ning õigust tööajaga proportsionaalsele puhkusele tekkis samuti hiljuti (Visser jt, 2004).

Sotsiaalkaitse olulisust on hakatud mõistma tänu 1990ndatel Taanis ja Hollandis alguse saanud ja praegu üha enam idealiseerimist leidvale kaitstud paindlikkuse ehk *flexicurity* mudelile. *Kaitstud paindlikkuse* idee on kombineerida paindlikkust (ingl k *flexibility*) ja töötajate kaitset (ingl k *security*).

Wilthagen ja Tros (2004) defineerivad *kaitstud paindlikkust* kui strateegiat, mis püüab üheaegselt suurendada tööturu, töökorralduse ja töösuhete paindlikkust ning töötajate – eriti nõrgemate rühmade ja tööturult väljas olevate inimeste – sotsiaalset kaitset ja töökoha kaitset.

*Kaitstud paindlikkus* põhineb n-ö kuldsel kolmnurgal: paindlikul tööturul, tugeval sotsiaalkaitasel ning aktiivsel tööturupoliitikal (Hemerijck, 1999; Madsen, 2002). *Kaitstud pandlikkuse* idee on erinevates riikides sama, kuid selle elurakendamine varieerub mõneti riigiti. Siinkohal kasutame *kaitstud paindlikkuse* kirjeldamiseks Taani näidet.

*Flexicurity* ehk kaitstud paindlikkuse mudel =  
paindlik tööturg +  
sotsiaalne kaitse +  
aktiivne tööturupoliitika.

Taanis tähendab paindlikkus väga leebet tööturupoliitikat, mis võimaldab töötajaid tööle võtta ja vallandada lühikese etteteatamisega.<sup>4</sup> See annab süsteemile

paindlikkuse, mis on võrreldav liberaalsete ning reguleerimata tööturgudega Kanadas, Iirimaa, Suurbritannias ning USAs. Taani tööturu paindlikkus seisneb peamiselt aktiivses töötajate mobiilsuses – inimesed vahetavad väga sageli töökohti.

Samal ajal sarnaneb süsteem oma helde sotsiaalkaitse ning aktiivse tööturupoliitika programmide poolest Põhjamaadega. Tegu on mudeliga, mis on liberaalse turumajandusliku paindlikkuse ja traditsioonilise skandinaavia rii-

<sup>3</sup> Hollandis on keskendunud teist laadi paindlikkusele ning eelkõige on soodustatud osa-ajaga töötamist.

kide heaoluriigi vahepeal (Madsen, 2002). Tänu töötuskindlustusele ei ole inimestel vaatamata sagedastele töökohavahetustele olulist vaesusohtu ning tänu efektiivsele aktiivsele tööpoliitikale leiavad nad ka kiiresti uue töö. Üheks oluliseks teguriks sellises ebatüüpiliste töökohtade kõrges sotsiaalses kaitstes on ametiühingute tugevus ning kollektiivlepped (Jenson ja Sineau, 2001; Hemerijck ja Visser, 1999).

Kuna *kaitstud paindlikkuse* mudelit rakendanud riigid on olnud majanduslikult igati edukad, arvatakse, et sotsiaalkaitse mitte ei pärsi, vaid isegi soodustab majanduslikku efektiivsust ja arengut (Treu, 2005). Näiteks kui ajavahemikus 1982-1996 oli EL keskmine töökohtade kasv 0,4% aastas, siis Hollandis oli see 1,6% aastas, sealjuures osa-ajaga ning paindlikud töökohad andsid  $\frac{3}{4}$  sellest kasvust. Aastaks 1996 oli osa-ajaga töötavate naiste ning ka meeste osakaal OECD kõrgeim (Hemerijck ja Visser 1999). *Flexicurity* mudelid on viinud väga kõrge naiste tööhõiveni, loonud väga palju töökohti ning suurendanud osa-ajaga töö populaarsust. Ka kõige liberaalsemad riigid, nt Suurbritannia, on hakanud paindlike töövormide sotsiaalset kaitset tugevdama ning sotsiaaldemokraatlikke reforme tegema (Rhodes, 2001, Wallace, 2003).

*Kaitstud paindlikkuse* populaarsust näitab ka see, et on loodud n-ö *flexicurity* indeks, mis mõõdab ebatüüpiliste töökohtade osakaalu ning neil töötavate inimeste sotsiaalkaitset võrreldes tüüpiliste töökohtadega (Tangian, 2004).

Indeks näitab, et olukord eri riikides on väga erinev. Tangian jagab riigid indeksi põhjal kolmeks. Kõige võrdsem ebatüüpilise ning tavapärase töötaja sotsiaalkaitse tase on Norras, Hollandis, Rootsis, Taanis, Saksamaal, Šveitsis ja Suurbritannias. Samas Portugalis, Poolas ja Itaalias on ebatüüpiline töö küll väga levinud, kuid samas on nende inimeste sotsiaalkaitse suhteliselt madal. Ning kolmanda grupi esindajatena toob ta esile Tšehhi, Austria ja Belgia, kus ebatüüpilised töötajad on diskrimineeritud vähemus. Eesti polnud kahjuks analüüsi kaasatud.

Kaitstud paindlikkuse mudelid on suurendanud tööhõivet ja aidanud kaasa uute töökohtade tekkele.

### 4.3. Teenuste kättesaadavus ja paindlikkus

Erinevate (avalike) teenuste olemasolu, kättesaadavus ja korraldus mõjutavad seda, kas teatud tüüpi paindlikud töövormid aitavad töötajal tööelu ja muid elu aspekte ühitada või mitte. Inimestel on erinevaid vajadusi ning kodanikukohustusi, mille täitmine sõltub riigiametite, kaupluste, haiglate, arstide, juuksurite jms lahtioleku- või vastuvõtuaegadest. Lühikese kättesaadavusajaga teenused tekitavad paindumatu tööajaga inimestele asjaajamisel probleeme. Samas ei pruugi ka paindlik, kuid ebaregulaarne tööaeg kokku sobida teenuste kättesaadavusega.

Lastega peredes on kõige olulisemaks teenuseks lastehoid. Lapsevanemate töö on aasta aastalt korraldatud järjest mitmekesisematel viisidel, kuid lastehoiu teenused on endiselt suhteliselt paindumatud ning eeldavad enamasti regulaarset kaheksast viieni tööpäeva ning pikka puhkust suvel. Üha levinumad on uued töövormid, nagu näiteks renditöö, mille puhul võib olla lastehoiuvajadust raske ette näha ning organiseerida. Samuti võivad tekitada probleeme töökomandeeringud, üleaja töötamine, öised ja öhtused vahetused – ning seda eriti üksikvanematele.

Eesti lapsevanemad tunnevad paindlike lastehoiuteenuste järele suurt puudust (Unt ja Krusell, 2004). Alternatiivsed lastehoiuviisid (nt. lastehoidja) on küll olemas, kuid need on lapsevanematele sageli liiga kallid (Unt ja Krusell, 2004). Võib oletada, et paindlike lastehoiuteenuste vähesus on Eestis üheks eduka töö ja pereelu ühitamise takistuseks.

**Paindlikud teenused  
aitavad kaasa paindlike  
töövormide levikule.**

Holland on paindlike ja erisuguste lastehoiuvõimaluste heaks näiteks. Erasektor on loonud päevahoiukeskused lastele alates 6. elunädalast, mängugrupid 2-3 aastastele, kus lapsed mängivad keskmiselt 2,5-4 tundi nädalas; algkooli lasteaiad alates 4-aastastele eelkooliealistele lastele (OECD, 2002). Samas on Hollandis lastehoiuvõimalused organiseeritud selliselt, et see on sundinud naisi täisaajaga töö asemel käima tööl osa-ajaga (Hemerijck ja Visser, 1999). Holland on Euroopas suure osa-ajaga töötajate hulga eesrinnas.

Taanis seevastu eeldatakse, et kõik lapsevanemad soovivad töötada täisajaga – nii püüavad kõik perepoliitilised meetmed seda soodustada ja kohalikud omavalitsused pakuvad ulatuslikke lastehoiuteenuseid. Hästi on organiseeritud väikeste laste hoid – tervelt 64% poole kuni kahe aastastest lastest osaleb riiklikus lastehoius. Lisaks tavapärastele teenustele saavad lapsevanemad saata lapsed pärast kooli keskustesse, kus laste eest hoolitsetakse. Tegu on koolivälise hooldega ning tervelt 80% 6-9-aastastest lastest käivad neis keskustes. Oluline on ka lastehoiuteenuse kõrge kvaliteet – vanemad näevad selles investeerimist tulevikku, mis aitab kaasa laste arengule, haridusele, soolisele võrdõiguslikkusele ja tulevikus ka tööhõivele (OECD, 2002).

#### 4.4. Piisav sissetulek

Üheks probleemiks paindlike töövormidega töötamisel on madal sissetulek. Eriti puudutab see neid inimesi, kelle töökoha paindlikkus seisneb töötundide vähendamises. See aga on inimeste endi vaba valik ja loomulik nähtus – väiksema tööpanusega kaasneb väiksem sissetulek.

Probleemina on aga välja toodud asjaolu, et osa-ajaga töötajate keskmine tunni-palk on madalam, kui see oleks täis-ajaga töötades. Selline diskrimineerimine on olnud suhteliselt tavapärane ning isegi seadusandlikult kinnistatud. Hollandis näiteks laiendati miinimumpalga- ja sotsiaalkindlustusseadust osa-ajaga töötajatele alles 1993. aastal. Seejärel kahanesis mõne aastaga osa-aja ning täisajaga töötajate palgaerinevus viie protsendini. See muutis osa-ajaga töötamise koheselt populaarsemaks ka meeste hulgas (Hemerijck ja Visser, 1999). Oluliseks arengumootoriks olid ametiühingud ja kollektiivlääbirääkimised.

Osaajaga töötamist  
takistab madal sissetulek.

Ka maksusüsteemid võivad olla kas soodustavaks või takistavaks teguriks paindlike töövormide ning naiste tööhõive levikul. Kui veel mõned aastakümned tagasi oli Euroopas levinud maksusüsteem, mis soodustas ühe leivateeni-jaga peremudelit, siis praeguseks on pea kõikjal individualiseeritud maksusüsteemid (Ghysels, 2004). Rootsis seostatakse 1970ndatel toimunud osa-ajaga

töötajate arvukuse tõusu just maksusüsteemi reformiga, mille tagajärjel hakati töötavaid abikaasasid eraldi maksustama (Eklund, 2004). Lisaks võidavad osa-ajaga töötajad paljudes riikides maksusüsteemist, kuna neile rakenduvad madalamad maksumäärad. (Klammer, 2005). Sellised skeemid vähendavad töötajate väiksematest töötundide arvust tulenevat sissetulekukaotust.

Osa-ajaga töötamine tähendab väiksema sissetuleku tõttu tulevikus madalamat pensioni, mis võib vähendada inimeste soovi osa-ajaga töötada (Buddelmeyer jt, 2004). Saksamaa pensionipoliitika julgustab inimesi oma lähedaste eest rohkem hoolt kandma. Et osa-ajaga töötamisega ei kaasneks madalamad pensionid ja ei tekiks vanaduspõlves vaesusriski, maksab riik alla kolme aastaste laste osa-ajaga töötavate vanemate eest kolme aasta jooksul keskmise töötaja palga tasemel pensionimakseid. Lisanduvad veel osa-ajaga töötamisest saadud tulult makstud maksud, mis tekitab olukorra, kus madalapalgaliste lapsevanemate osa-ajaga töötamine on pensionisüsteemi suhtes isegi ülekompanseeritud (Fuchs, 2004).

#### *4.5. Ühiskonna suhtumine*

Eriline töökorraldus ja paindlikkus võivad esile kutsuda ühiskonna halvakspanu. Öötöö ja nädalavahetusel töötamine võib tekitada etteheiteid eriti lastega naisterahvale.

Üheks traditsiooniliste vaadete näitajaks on see, et väga suur osa Euroopa inimestest näeb naise esmase rollina endiselt pereema ja lapsevanema rolli. Euroopa Sotsiaaluuringu<sup>5</sup> andmete kohaselt leiab 43% Lääne-Euroopa ja 54% Ida-Euroopa inimestest, et naised peaksid olema valmis pereelu nimel oma palgatööd vähendama (Jowell jt, 2005). Siiski varieeruvad traditsioonilised

---

<sup>5</sup> Jowell R and the Central Co-ordinating Team, European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University (2005). Andmed Norwegian Social Science Data Services andmebaasist (<http://ess.nsd.uib.no/>), päring 15.01.2007.

arusaamad naiste rollist Euroopa-siseselt päris tugevalt. Põhjamaades on sellise hoiakuga inimesi vähem (Taanis 20%, Rootsis 22%, Soomes 24%, Norras 27%), Lõuna-Euroopas (Hispaanias 56%, Portugalis 68%, Türgis 75%) ja Ida-Euroopas (Poolas 59%, Ungaris 62%, Sloveenias 43%, Slovakkias 42%) rohkem. Kuna Eesti ühiskonnas pooldatakse endistiivi suhteliselt traditsioonilisi soorolle, siis võib lähedaste ning ümbritsevate inimeste suhtumine osutada tõeliseks probleemiks. 57% Eesti elanikest on veendunud, et naine peaks olema valmis vähendama palgatööd oma pereelu nimel (Laas, 2005), ning 86% elanikest, et perekond peaks olema prioriteediks inimese elus (Kasearu, 2005). Seega paistavad Eesti ja teised Ida-Euroopa riigid silma vastuolulise olukorraga, kus naiste tööhõive on suhteliselt kõrge, vaatamata levinud arusaamale, et naine peab vajadusel pere nimel oma palgatööd vähendama.

Lisaks võib juhtuda, et osa-ajaga töötada eelistavaid inimesi peetakse vähem tööle pühendunuks ning see võib oluliselt piirata töötaja palgatõusu ning karjääri- või võimalusi. Osa-ajaga töötavaid mehi võidakse pidada saamatuteks ning tööalaselt ebaõnnestunuteks. Eriti võib selline arvamus tekkida, kui mehe abikaasa töötab

täiskohaga ning teenib rohkem kui mees. Eestis on 25% naistest ning 43% meestest seisukohal, et meeste palk peab olema suurem kui naiste oma (Hellemaa, 2006).

Osaajaga meestöötaja =  
luuser?

Täiskohaga töötav ema =  
rongaema?

## 5. Paindlikud töövormid ja tööandjad

Kuigi seadusandlus, kollektiivkokkulepped ja ühiskonna soosiv suhtumine võivad paindlikkust soodustada, määravad siiski ettevõtted selle, milliseks kujunevad töö ja pereelu ühildamise võimalused igale indiviidile (OECD, 2001). Uuringud on ka kinnitanud, et organisatsioonikultuur mõjutab töötajate käitumist märksa olulisemalt kui ametlikud ja formaalsed poliitikad (Eaton, 2003). Ka Hochschild (1997) on näidanud, et isegi kui ettevõtte ametlikult soodustab ja pakub erinevaid peresõbralikke meetmeid ja töökorraldust, ei pruugi töötajad tegelikult tunda, et nende kasutamine on võimalik ja soovitatav.

Miks peaks tööandja võimaldama töötajatele paindlikkust, mille üle tal endal puudub kontroll ja ülevaade? Kas ei muuda see ettevõtte või asutuse tööd kontrollimatuks ja määramatuks? Kas pole see oht kasumile ning ettevõtte normaalsele funktsioneerimisele, kui töötajatele anda liialt suur vabadus ise otsustada?

Paindlike töövormide paremaks levikuks on tarvis, et nii tööandjad kui ka töötajad oleksid huvitatud nende rakendamisest. Euroopas on alates 1990ndate teisest poolest keskendunud just osa-ajaga töö tingimuste lõdvendamisele ja subsideerimisele, et julgustada ettevõtteid osa-ajaga tööd kasutama. Näiteks toimus Prantsusmaal ja Hispaanias osa-ajaga töö hüppeline kasv, kui osa-ajaga töötajaid palkavatele ettevõtetele pakuti soodustusi sotsiaalkindlustusmaksest ning lõdvendati piiranguid tööajale (Buddelmeyer jt, 2004).

Erinevate uuringute tulemused näitavad, et paindlike töövormide kasutamisest ja võimaldamisest võidab ettevõtte ka siis, kui riik pole teinud spetsiaalseid soodustusi paindlike töövormide rakendamiseks.

Selgub, et paindlikud töövormid on ettevõttele otseselt kasulikud, kuna need

- vähendavad tööjõu voolavust ja töölt puudumist,
- parandavad töö produktiivsust ja kvaliteeti,
- parandavad toodete ja teenuste pakkumist.

Järgnevalt tutvustan erinevate uuringute tulemusi, mis kirjeldavad paindlike töövormide kasu ning kahju ettevõtetele.

Paindlikud töövormid ja teised peresõbralikud poliitikad vähendavad **tööjõu voolavust** (Stavrou, 2005; Eaton, 2003) ja **tööluuse** (Stavrou, 2005). Ühe hinnangu kohaselt võib tööjõu voolavus maksma minna kuni kahekordse töötaja palgasumma, mistõttu tasuvad töö ja pereelu ühitamisele suunatud meetmed ennast ära (Martinez, 1997). Uuringud on näidanud, et selliste meetmete võimaldamine töötajatele vähendab tööjõu voolavust isegi neil juhtudel, kui inividid ise neid poliitika ei rakendanud (Eaton, 2003). Seega



kulutavad ettevõtted peresõbralikust töökorraldusest lähtudes vähem personaliotsingutele ning uute töötajate väljakoolitamisele ning võivad kogenud ja professionaalse töötajaskonna.

Paindlike töövormidega ettevõtetes on töötajad **lojaalsemad ja parema tervisega** (Houston ja Waumsley, 2004). Töötajad, kes tunnevad, et töökoht hoolitseb nende (tulevaste) perekondlike vajaduste eest rohkem, kui nad seda ootaksid, võivad olla tööle rohkem pühendunud, nähes seda kui vastastikust kingituste tegemist (Heiland ja Macpherson, 2005).

Töökeskkond, mis tuleb vastu väikeste lastega vanemate vajadustele, vähendab töötaja perekonnaga seotud ja tootlikkust pärssivat **stressi**. Keskkond, mis võimaldab meestele oma lastega paremaid suhteid, suurendab nende efektiivsust tööl ning toetab nende suhet oma partneriga. See omakorda tagab, et nende pereelu kandub vähemal määral üle tööellu (Burgess ja Ruxton, 1996) ning suurendab **töötajate heaolu** (European Foundation, 2006a).

Paindlikud töövormid on töötajate poolt hinnatud ning selliste võimalustega ettevõtted omandavad **hea maine**. Sellised töökohad on inimestele meelepärased ning see annab ettevõtetele **eelise tööjõu värbamisel** (Evans, 2001; Eaton, 2003). Seega on tööandjatel võimalik valida suurema hulga kandidaatide seast, mis tõstab tõenäosust leida töökohale kõige sobivam inimene (Heiland ja Macpherson, 2005). Erinevates ettevõtetes on töötaja tähtsus erinev. Just väikestes spetsialiseeritud firmades on personal üheks tähtsamaks varaks, mistõttu on õige inimese leidmine ning hoidmine äärmiselt oluline (Eaton, 2003).

Paindlikud töövormid annavad võimaluse ka paindlikult **reageerida** mitmekesistunud **teenuste ja kaupade nõudlusele**. Ettevõtted peavad kohanema globaliseerumisega ja pakkuma täpselt ajastatud teenuseid (Chung, 2005). Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fondi uuringu kohaselt (2006) kasutasid ettevõtted tööaja paindlikkust muuhulgas selleks, et viia töötajate tööaeg paremini vastavusse töökoormusega ning vähendada tasustatud ületunnitööd.

Erinevat tüüpi paindlikkus võib olla kasulik ja isegi vältimatu teatud tüüpi

töö teostamiseks. Näiteks võimaldab kaugtöö teatud juhtumitel viia töötajad lähemale ettevõttevälistele tööpartneritele, klientidele ja varustajatele (EcaTT, 2000).

### Paindlikkuse rakendamine ei ole ettevõttele probleemi- ja riskivaba.

Kindlasti ei ole paindlike töövormide rakendamine ettevõtjatele probleemi- ja riskivaba. Töötajatele antud vabadus oma tööaega ja -kohta ise määrata muudab keerukamaks ettevõttesisesese töö planeerimise ja organiseerimise. Samuti võib piisavate kontrollimehhanismide puudumisel väheneda töö kvaliteet. Ka on esile toodud, et paindlike töövormide kasutamise positiivne mõju ettevõttele võib oluliselt kahaneda, kui teised samadele töötajatele konkureerivad ettevõtted viivad sisse sarnased võimalused või rahalised kompensatsioonid (Heiland ja Macpherson, 2005).

Seega võib öelda, et paindlike töövormide läbimõeldud rakendamises peitub ettevõtetele oluline kasvupotentsiaal – eriti olukorras, kus on puudus kvalifitseeritud tööjõust.



## KOMMENTAAR

Janno Järve

sotsiaalministeeriumi tööala asekanstler

Kogumiku sissejuhatav artikkel keskendub töö- ja pereelu konfliktile ning toob välja peamised probleemid, mida ühiskonnas normiks kujunenud rollijaotus meie ette seab. Artiklist kumab ühtlasi läbi autori sügav veendumus, et mida rohkem vabadust tööandja töötajatele annab, seda parem on nii töötajatele kui tööandjatele. Ma usun, et töötaja vaatepunktist ei tohiks siin olla mingit kahtlust – mida rohkem töötaja poolt kontrollitavat paindlikkust ehk võimalust ise otsustada, seda lihtsam on töötajal oma aega planeerida. Samuti on selge, et paindlike töövormide leviku osas on Eestis veel palju ära teha.

Paindlikud töövormid tööandja perspektiivist vaadatuna on aga mõnevõrra keerulisem teema – seda enam, et eeskätt otsustab siiski tööandja, kas võimaldada oma töötajatele paindlikke töötamisvõimalusi või mitte. Seetõttu oli igati põnev lugeda artikli neljandat peatükki, kus analüüsitakse, milline võiks olla tööandja reaalne kasu sellest, kui ta võimaldab töötajatele rohkem vabadust. Artiklis on viidatud uuringutele, mis näitavad, et paindlike töövormide kasutamise tulemusena võib muuhulgas paraneda töötajate lojaalsus, väheneda tööjõu voolavus ja töölt puudumine. Uuringute sissetoomine on positiivne eeskätt seetõttu, et uuringutel põhinevat materjali ei ole sellel teemal väga palju avaldatud ning valdav osa paindlike töövorme propageerivatest sõnavõttudest põhineb aksiomaatilisel eeldusel, et nende kasutamine on kasulik nii tööandjale kui töötajale.

Samas on ilmne, et mitmed selles uuringus näidatud positiivsed efektid ei ole paindlike töövormide rakenduma hakkamisega üks-üheselt saavutatavad. Hea personalipoliitika ja paindlike töövormide kui selle ühe osa mõju eristamine töötaja tootlikkusele on väga keeruline. Seetõttu on oluline rõhutada, et paindlike töövormide kasutamine annab positiivseid efekte ikkagi juhul, kui kogu personalipoliitika on läbi mõeldud ning töötajatele on loodud korralik motivatsioonimehhanism tulemusliku töö tegemiseks. Vastasel juhul võivad tulemused olla sootuks vastupidised ning lõpptulemusena suureneb hoopis töötajate ja tööandjate rahulolematust.

Kokkuvõttes on siiski oluline rõhutada, et paindlike töövormide kasutamises peitub oluline potentsiaal tööjõupuuduse leevendamiseks ning nende oskuslikust kasutamisest saab olla kasu nii tööandjale kui töötajale.

## 6. Ülevaade kogumikust "Töö ja pere"

Paindlikud töövormid ei ole võluvitsaks, millega töö ja pereelu ühitamise raskused lihtsalt ületatakse. Paindlikkust saab töökorraldusse tuua mitmel viisil ning mitte alati ei pruugi see töötajate elu lihtsamaks muuta. Ebatavalised töövormid võivad kaasa tuua töötajate nõrgema sotsiaalkaitse või on nad seadustega mõnel muul viisil ebavõrdsesse olukorda asetatud. Inimese ja tema perekonna soovide ja olukorraga mitteametav paindlikkus võib kasu asemel kahju teha.

Paindlikkuse puhul on üheks võtmesõnaks "valikuvabadus."

Nendele ohtudele vaatamata peitub töökorralduse paindlikumas reguleerimises oluline võti, millega saab töötajate töö ja pereelu ühitamisele kaasa aidata. Võtmesõnadeks on individuaalne lähenemine töötajate vajadustele ja valikuvabadus. Mida enam võtab töökorraldus arvesse töötajate vajadusi ning mida enam on töötajal võimalik oma tööd painutada, seda paremini mahuvad teised eluvaldkonnad tööelu kõrvale.

Kas riigil ja tööandjatel on õigust naisi nende traditsioonilistest rollidest välja tirida ning tööle sundida? Kas naised ja noored emad ikka tahavad tööl käia? Käesoleva kogumiku artiklis "**Miks emme läheb tööle – subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused**" näitab **Marion Pajumets**, et töö on oluline ka väikeste lastega naistele. Vastupidiselt üldlevinud arvamusele ei ole ainsaks töötamise soovi põhjuseks rahapuudus. Kuigi naised väärtustavad perekonda väga kõrgelt, on neile rahuloluks vajalikud ka teised rollid. Marion Pajumets toob esile viis peamist põhjuste rühma, miks naised ei soovi keskenduda ainult perekonnale ja lastele, vaid tahavad ka tööl käia.

Miks siis naised ei lähe tööle, kui nad soovivad? Kust tuleb konflikt ja vajadus valida üks või teine roll? Oma teises artiklis "**Mina konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja -konfliktid**" näitab **Marion Pajumets**, et oma isiklike otsuseid tehes võtavad inimesed arvesse ühiskondlikke ja kogukondlikke ootusi. Mehed tajuvad, et ühiskond ootab neilt kui meestelt ja isadelt pühendumist tööle ning raha teenimisele. Naised

tunnetavad aga survet olla üheaegselt hea ema, kes on oma lapsele kogu aeg olemas, ning hea töötaja, kes oleks ka tööle pühendunud ning alati kättesaadav. On suhteliselt keeruline vastata sellistele ootustele ning sealjuures olla õnnelik ja terve.

**Sten Anspali ja Marre Karu** artikkel “**Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis**” näitab ilmekalt, et paindlike töövormide kasutamine on kõikjal Euroopas aina rohkem levinud. Näeme, et kõikjal on seos inimeste tööalase käitumise ning laste saamise vahel, kuid Eesti on üheks neist riikidest, kus pere loomine ja laste saamine mõjutab inimeste tööhõivet eriti tugevalt. Võrreldes paindlike töövormide levikut Eestis näeme, et paljud Euroopas suhteliselt tavapärased töötamise viisid on Eestis suhteliselt haruldased. Ehk on paindlike töövormide vähene levik põhjuseks, miks Eestis naiste tööhõive lapse sündides järsult langeb?

Eesti Õiguskeskuse autorite – **Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha ja Martin Huberg** – artikkel “**Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist**” annab ülevaate paindliku töökorralduse seadusandlikest aspektidest. Kuna õigusaktides „paindlikkuse” mõistet ei eksisteeri, siis soovitatakse rääkida traditsioonilises ja ebatraditsioonilises vormis töötamisest. Tehakse ülevaade peamistest ebatraditsioonilistest töövormidest, nendega seotud õiguslikest ja maksudega seotud küsimustest nii tööandja kui töövõtja vaatenurgast.

Õiguskeskuse autorite teine artikkel räägib väikelaste vanemate kaitstusest seaduses ning võrdleb emade ja isade kaitstust.

See, milline on väikelaste vanemate olukord tööturul, sõltub suuresti tööandjatest. **Alo Naelapea** artikkel “**Paindliku töökorralduse rakendamist mõjutavad tegurid: Eesti ettevõtete kogemused ja praktikad**” näitab, et paljud Eesti ettevõtted näevad paindlikes töövormides positiivset. Kuigi töötajate suurem otsustusvabadus võib tööandjale kaasa tuua raskusi töö organiseerimisel, on paljud tööandjad kogunud, et suurem paindlikkus aitab parandada töötulemusi ning luua organisatsiooni elutervemat õhkkonda. Esineb ka negatiivsemaid hoiakuid ning esile tuuakse mitmeid põhjusi, miks paindlike töövormide kasutamine ei ole võimalik.

**Piret Jürmani** artikkel “**Väikelapse vanemad tööjouturul tööandja pilgu läbi**” küsib, kas töö ja pereelu ühitamine peaks olema ainult isiklik probleem või saavad ka tööandjad omalt poolt kaasa aidata. Artikli aluseks olnud uurin-gust selgub, et kuigi väikelaste emad on tööturul väiksema atraktiivsusega grupp, näevad tööandjad mitmeid lahendusi, kuidas pereinimestega kaasnevaid töökorralduslikke probleeme lahendada.

Kokkuvõttes pakub artiklikogumik põhjaliku ja mitmekülgse sissevaate töö ja pereelu ühitamise problemaatikasse Eestis ning paindlike töövormide ka-sutamiseiga kaasnevatesse probleemidesse. Probleemaatika juured asuvad aga sügaval ühiskonnakorralduses, poliitilistes regulatsioonides, traditsioonides, inimeste teadvuses ja alateadvuses. Nii on olukorra parandamises samuti oma osa mängida tervel ühiskonnal – tööandjatel, poliitika kujundajatel, sotsiaal-partneritel, kõigil Eesti elanikel sõltumata sellest, kas neil on lapsi või mitte.

On selge, et töö ja pereelu ühitamisel on kogu ühiskonda puudutavad taga-järjed – kõrge iive ja tööhõive on praeguse ühiskonnakorralduse alustaladeks. Lisaks on igaühe sooviks elada igati õnnelikku elu. Antud kogumik on üheks sammuks temaatika teadvustamisel, probleemidele osutamisel ning võimalike lahenduste väljapakumisel.



## Kirjandus

- Beck U. (2005) *Riskiühiskond: Teel uue modernsuse poole*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Buddelmeyer H., Mourre G., Ward M. (2004) *Recent Developments in Part-Time Work in EU-15 Countries: Trends and Policy. Discussion Paper No.1415*. Bonn: Institute for the Study of Labour
- Burgess A., Ruxton S. (1996) *Men and their Children – proposals for public policy*. London: Institute for Public Policy Research
- Carley M. (2006) *Working Time Developments – 2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
<http://eiro.eurofound.eu.int/2006/08/update/tn0608101u.html>
- Chung H. (2005) Different Paths Towards Flexibility: Deregulated employment protection or temporary employment. Esitatud ESPANETi konverentsil *Making social policy in the postindustrial age*, 22.-24. september 2005
- Deakin S., Reed H. (2000) *The contested meaning of labour market flexibility: Economic theory and the discourse of european integration*. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 162,
- Eamets R., Anspal S., Roosalu T. (2006) Tööturu paindlikkus ja paindlikud töövormid. *Tööturg 2005: aastakogumik*, Tallinn: Statistikaamet
- Eaton S.C. (2003) If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance. *Industrial Relations*, Volume 42 Issue 2
- ECaTT (2000) *Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe. Final report*. [www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf](http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf)
- Eklund R. (2004) Sweden: part-time work – welfare or unfair? Sciarra S., Davies P., Freedland M. *Employment Policy and the regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis* (lk 258-298) Cambridge: Cambridge University Press
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006a) *Quality of life and employment 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006b) *Working time and work-life balance in European companies: establishment survey on working time 2004-2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

- Felstead A., Jewson N. (1999) Flexible labour and non-standard employment: an agenda of issues. Felstead A., Jewson N. (toim.), *Global Trends in Flexible Labour: Critical Perspectives on Work and Organizations*. London: Macmillan Press Ltd
- Fuchs M. (2004) Germany: Part-time work – a bone of contention. In Sciarra S., Davies P., Freedland M. *Employment Policy and the regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis* (lk 121-155) Cambridge: Cambridge University Press
- Ghysels J. (2004) Some Reflections on equal opportunities and the reconciliation of work and family life. Esitatud ümarlaul *Life Course and Transitional Labour Markets*, Budapest, 19-21 May 2005
- Goudswaard A. (2003) *Flexible labour – sustainable labour? The situation in the Netherlands after twenty years of increasing flexibility*. Hoofddorp: TNO Work and Employment.
- Hahn F. (1998) Labour market flexibility and welfare, *Quaderni del Dipartimento di Economia Politica* No. 223, Università degli Studi di Siena
- Heiland F., Macpherson D.A. (2005) *Do Family-Friendly Firms Perform Better?* <http://mailer.fsu.edu/~fheiland/southern04v6.pdf>
- Helemäe J (2006) *Sooline võrdväärus töösfääris. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute instituut, EV Sotsiaalministeerium
- Hemerijck A., Visser J. (1999) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam : Amsterdam University Press
- Hochschild A. R., Machung A. (1990) *The Second Shift*. Avon Books
- Hochschild A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan /Holt
- Houston D. M., Waumsley J.A. (2004) *Attitudes to Flexible Working and Family Life: Attitudes and Uptake in Men and Women*. Policy Press
- Jenson J., Sineau M. (2001) New Contexts, New Policies. Jenson J., Sineau M. with Bimbi F., Daune-Richard A.-M., Sala V. D., Mahon R., Marques-Peira B., Paye O., Ross G. *Who Cares? Womens Work, Childcare and Welfare State Redesign* (lk 19-55) Toronto: University of Toronto Press Incorporated
- Jepsen M. Work flexibility and the reconciliation of family and working life. What is the role of flexicurity? Esitatud konverentsil *Reconciling labour flexibility with social cohesion*, Strasbourg, november 2005
- Jowell R and the Central Co-ordinating Team, European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City



- University (2005). Andmed Norwegian Social Science Data Services andmebaasist (<http://ess.nsd.uib.no/>), päring 15.01.2007.
- Kasearu K., Kutsar D. (2003) Perekonna ideaalkujundid ja nende realiseerumise võimalikkus. Kutsar D. (toim.), *Millist perekonnapoliitikat me vajame: IPROSEC*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Kasearu K. (2005) Perekond. Ainsaar M., Kutsar D., Harro M. (toim.) *Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 Eesti Raport*. Tallinn: Eesti Tervise- ja Käitumisteaduste Tippkeskus
- Klammer U. (2005) Flexicurity schemes. In *Reconciling Labour Flexibility with Social Cohesion – Facing the Challenge. Trends in social cohesion*, No 15. Council of Europe Publishing
- Laas A. (2005) Hoiakud naiste ja meeste töö ja töötamise suhtes. Ainsaar M., Kutsar D., Harro M. (toim.), *Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 Eesti Raport*. Tallinn: Eesti Tervise- ja Käitumisteaduste Tippkeskus
- Martinez M.N. (1997) *Work-Life Programs Reap Business Benefits*. Human Relations Magazine June 1997
- OECD (1999) *OECD Employment Outlook*. Pariis
- OECD (2001) *OECD Employment Outlook*. Pariis
- OECD (2002) *Babies and Bosses: Australia, Denmark and the Netherlands. Vol 1*. Paris: OECD
- Saar Poll (2001) *Muutused väärtushinnangutes aastail 1990-1999* ([www.riik.ee/rahvastik/](http://www.riik.ee/rahvastik/)) 04.11.2006, Rahvastikuministri büroo
- Solow R.M. (1998) *What is labour market flexibility? What is it good for?* Proceedings of the British Academy, vol 97
- Eesti Statistika aastaraamat 2006, Statistikaamet, Tallinn
- Tangian A.S. (2004) *Defining the flexicurity index in application to European countries*. Discussion paper nr.122. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut. <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2139/>
- Treu T. (2005) New Forms of Labour Flexibility: How Should Labour Law Evolve? Esitatud konverentsil *Reconcling labour flexibility with social cohesion*, European Commission, Strasbourg
- Unt M., Krusell S. (2004) *Lastehoid Eesti peredes*. Rahvastikuministri büroo, Tallinn.
- Visser H., Wilthagen T., Beltzer R., van der Putte E. (2004) The Netherlands: from atypicality to typicality. In Sciarra S., Davies P., Freeland M. (eds.) *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*. (lk 190-223) Cambridge: Cambridge

University Press

Wallace C. (2003) *Work and Flexibility in European Countries*. Sociological Series.

HWF Project, Vienna: Institute for Advanced Studies

Wilthagen T., Tros F. (2004) The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 10(2)



# Miks emme läheb tööle?

## Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused

Marion Pajumets

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus / Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituut

### 1. Sissejuhatus

Eesti kontekstis on võrdlemisi uudne naiste töötamise seletamine sellega, mida töö neile tähendab. Viiskümmend aastat kestnud nõukogude perioodil pidid kõik töövõimelised inimesed töötama sotsialismi edendamiseks. Nõukogude Eesti naistel puudus isegi teoreetiline võimalus valida pere ja töö vahel ning valdav osa väikeste laste emasid oli kohustatud töötama täiskohaga.

Ometi on Eestis hea ema võrdkujuks sageli peetud mittetöötavat kodust ema. Üsna laialt on levinud arusaam, et ema varajane tööleasumine ei mõju hästi lapse arengule ning lapse ja ema vahelisele kontaktile. Samast vaatevinklist on liiks madalale iibele püütud tööl käivate emade süüks veeretada teisigi teravaid sotsiaalseid probleeme – isegi noorte hulgas levivat narkootikumide kasutamist (Hansson, 2001).

On levinud arusaam, et  
ema varajane tööle-  
minek ei mõju hästi  
lapse arengule.

Alles 1980. ja 1990. aastate vahetusel, kui ühiskondlik kord muutus, said Eesti naised jälle võimaluse langetada valikuid töö ja pere vahel enda ja pere soovidest/vajadustest lähtudes. Osa naisi jäigi pärast laste sünnitamist tööst

kõrvale, ilmselt sooviga pöörduda tagasi traditsiooniliste soorollide juurde (Anderson ja Vöörmann, 1996). Perede majanduslikud vajadused sundisid aga 1990ndatel ülekaaluka osa eestlannasid töötama, sõltumata nende eluorientatsioonidest (Hansson, 2001).

Eesti Vabariiki on teiste taasiseseisvunud riikide seast sageli esile tõstetud kui edukalt kulgevate majandusreformidega maad. Kahjuks oli reformidel oma hind. Tänapäevases Eestis on edu, kaasatus ja rahulolu jagunenud erinevate elanikkonna gruppide vahel väga ebavõrdseks (vt Raitviir ja Raska, 2005). Vahetõttu kõige drastilisem tulemus on **demograafiline kriis** viisteist aastat pärast laulvat revolutsiooni. Eesti rahvaarv ulatub vaid veidi üle 1,3 miljoni elaniku ning kahaneb kiiremini kui mujal Euroopas.

Nii ongi viimastel aastatel erinevate Eesti poliitiliste jõudude liidrid nimetanud sündimuse otsustavat tõusu Eesti poliitika esimeseks prioriteediks (Leetmaa ja Võrk, 2003). Mõndagi on noortele peredele ka ära tehtud. Näiteks 2004. aasta 1. jaanuaril hakati maksma vanemahüvitist, mille eesmärk on hüvitada lapsehoolduspuhkusel olevatele vanematele ligikaudu aasta jooksul laste kasvatamise tõttu saamata jäänud tulu ning toetada töö ja pereelu ühitamist (Võrk ja Karu, 2006). Lisaks tõsteti ühekordseid riiklikke sünnitoetusi. Juba suuremate laste toetuseks kahekordistus igakuine lastetoetus ning kohalikud omavalitsused lubavad järjepidevalt investeerida lastehoidu.

Demograafilise kriisi kõrval teiseks suureks (ning osaliselt esimesest lähtuvaks) probleemiks Eestis on **tööjõupuudus**. Mõnel hinnangul (vt Meerits, 2006; Servinski, 2006) hakkab see õige pea pidurdama meie “rahvuslikku uhkust” – kiiret majanduskasvu. Ühelt poolt vananeb rahvastik ning tööturule siseneva elanikkonna hulk jääb arvuliselt alla lahkuvale. Teisalt on Eesti oskustööjõu lähteriik. Tööjõu väljavoolu hoogustas 1. mail 2004 liitumine Euroopa Liiduga, mille üks aluspõhimõtteid on tööjõu vaba liikumine.

Nii ongi mitmed Eesti tööandjad paaril viimasel aastal pooldanud kolmandatest riikidest välistööjõu sisserände korra hõlbustamist (vt Kängsepp, 2006). Sellega kaasneda võivaks ohuks peetakse „venestamise uut lainet“ (Michal, 2001) ning teistes riikides välistööjõu impordile järgnenud sotsiaalseid probleeme. Et neid vältida, soovitatakse reformida kutseharidussüsteemi ning ka-

## Paljud noored naised jäävad pärast laste sünditamist tööturul passiivseks.

sutada efektiivsemalt Eestis olemasolevat tööjõureservi (Niitra, 2000).

Üheks senini vähekasutatud grupiks on laste kasvatamiseks tööelust välja astunud ja välja jäänud kodused naised. Võrreldes Euroopa Liidu keskmiste, eriti aga põhjanaabrite näitajatega jäävad paljud noored Eesti naised pärast laste sünditamist tööturul passiivseteks (Euroopa Komisjon,

2006; Vare, 2005). Makromajanduslikus perspektiivis on parimas tööeas kodused naised Eesti niigi napi tööjõuressursi raiskamine.

Antud artikli eesmärk on selgitada Eesti **väikelaste emade töötamissoovi põhjusi**. Erilist tähelepanu pööran töö subjektiivsele külgetõmbele naiste jaoks. Uurimuse planeerimine lähtus veendumusest, et see, kuidas viljakas eas naised tajuvad end ümbritsevaid sotsiaalseid, majanduslikke ja poliitilisi protsesse ning ühiskondlikke väärtusi, mõjutab tugevalt nende sündimuskäitumist ning töö- ja pereeluga seotud valikuid. Teadmised töö subjektiivsetest tähendustest naistele ning nende ootustest töö suhtes aitavad seega kujundada Eesti riigile praegusel ajahetkel nii olulisi poliitikaid.

Artikkel jätkub mõne hetkel maailmas domineeriva naiste töötamist seletava teooria tutvustusega. Selles kontekstis põhjendan antud analüüsi uudsust ja vajalikkust. Seejärel annan ülevaate uurimuse valimist ja materjali kogumise ning analüüsi meetoditest. Tulemusi tutvustavas peatükis toon välja viis uurimismaterjalis esile kerkinud töötamise motivatsiooni. Seejärel võtan olulisemad tulemused kokku ning seostan need artikli esimeses pooles esitatud teooriatega.

## 2. Uurimuse teoreetiline taust

Viimastel aastakümnetel on naiste ja emade töötamise soovi ja valmisolekut püütud sageli seletada **eluorientatsioonidega**. Neist mõjukaim on inglise sotsioloogi Catherine Hakimii eelistuste teooria (*Preference Theory*) (vt 1991; 1993; 1995; 2000). Selle järgi saavad naised (erinevalt meestest) Ameerika



Ühendriikides ja Ühendkuningriigis valida, kuidas nad soovivad oma elu elada. Hakimi hinnangul, mida on ka palju kritiseeritud (vt Procter ja Padfield, 1999; McRae, 2003; Crompton ja Lyonette, 2005; Duncan, 2005), on nimetatud heaoluriikides naiste endi valikutel nende elustiilile hoopis määravam roll kui ühiskondlikul struktuuril, klassikuuluvusel või muudel makrotasandi mõjuritel.

Eelistuste teooria kohaselt jagunevad naised kolme rühma:

- **kodukeskseteks**, kellele lapsed ja kodu on prioriteediks terve elu jooksul;
- **kohanejateks**, kes tahavad kombineerida tööd ja pereelu ning kelle karjäär ei ole planeeritud;
- **töökeskseteks**, kellele on töö elu esimene prioriteet.

Hakim toonitab, et kodu- ja töökeskseid naisi iseloomustab vankumatu kindlaksjäämine juba varakult valitud elueesmärgile. Töökesksed naised on sageli järglasteta või kui neil ongi lapsed, suhtuvad naised neisse pelgalt kui normaalsuse väljendusse või hobisse – nagu mehed seda “traditsiooniliselt” teevad.

Kahe põhigrupi vahele jäävad kohanevad naised moodustavad väga heterogeense rühma, mis hõlmab naisi, kes ei abiellu või teevad seda suhteliselt vana. Isegi siis, kui nad töötavad täisajaga terve oma tööelu ning saavutavad kõrge ametiposti, ei ole nad kuigi pühendunud karjäärile. Kodule orienteerunud naised võivad majandusliku vajaduse tõttu osaleda tööturul, kuid tajuvad, et nende tõeline elu on koduseinte vahel. Hakimi teooriat iseloomustab põhimõte “üks või teine” – naised otsustavad varakult “**abielukarjääri**” või “**ametialase karjääri**” kasuks, korraga ei saa mõlemad orientatsioonid olla tugevad.

Eelistuste teooriaga sarnase, kuid paindlikuma jaotuse on teinud Soome teadlased Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991), kes jagavad inimesed orientatsiooni põhjal nelja kategooriasse. Lisaks Hakimi töökesksetele – “töönarkomaanid” (*työholistit*) – ja kodukesksetele – “kodukiisud” (*kotikissat*) – orien-

tatsioonidele on nad leidnud kaks uut kategooriat – “eristujad” (*eristyjät*) ja “uundajad” (*uudistajat*), mis asendavad eelistuste teooria kohanevat orientatsiooni.

Eristujatena käsitlevad Kauppinen-Toropainen ja Kandolin inimesi, kes on ühtmoodi nõrgalt orienteerunud nii tööle kui ka kodule-perele. Uundajad on aga mõlemas sfääris ambitsioonikad inimesed, kelle puhul ei saa rääkida soovist valida ametialase ja abielukarjääri vahel.

	TÖÖ- ORIENTATSIOON	
PERE-KODU ORIENTATSIOON	NÕRK	TUGEV
NÕRK	eristujad	töönarkomaanid
TUGEV	kodukiisud	uundajad

Emade töömotivatsioonidele üritab valgust heita ka **sotsiaalse identiteedi teooria** (*Social Identity Theory*). Skevington ja Barker (1989) selgitavad selle abil tööeluga sideme säilitamise olulisust emadele.

Teooria järgi on erinevad ühiskonnagrupid paigutatunud võimu ja staatuse hierarhiasse. Inimesed loovad identiteedi ja mõõdavad eneseväärikust mitte üksnes indiviidide-, vaid ka gruppidevahelise võrdluse teel. Domineeriva ja kõrgema grupi liikmed ammutavad grupikuuluvusest positiivse sotsiaalse identiteedi ja enesehinnangu. Hierarhias madalamale paigutatunud või teiste gruppide poolt allutatud grupi liikmed omavad vähem positiivset sotsiaalset identiteeti ja enesehinnangut.

Emad võivad naasta  
töөлle, et parandada  
oma staatust  
ühiskonnas.

Erinevate gruppide liikmed hindavad oma grupi (ja seal sees iseenda) positsiooni sotsiaalses hierarhias ning püüavad enda staatust mitmel moel tõsta. Üks võimalus on individuaalne ülessuunatud mobiilsus ehk üleminek parema positsiooniga gruppi. Kui omal jõul ühiskonnas kõrgemat staatust saada ei õnnestu,

üritavad grupiliikmed kollektiivselt parandada grupi paigutust sotsiaalses hierarhias. Tööturul osalemine ja ametialase identiteedi omamine ning tähtsustamine madalama staatusega emadentiteedi ees võib olla naistele individuaalne strateegia oma ühiskondliku positsiooni parandamiseks.

Tööelu külgetõmbavust emadele aitavad mõista ka Hochschildi Ameerika Ühendriikide suurkorporatsioonides läbi viidud uurimused (1997, 1989). Ta tõdeb neis, et ühiskond liigub **üha tugevneva töö ja nõrgeneva perekultuuri suunas**. See väljendub selgelt töötaja paisumises pereaja arvelt. Naised tunnevad ennast tööil “esimeseks vahetuseks” kompetentsetena, neid tunnustatakse

Emade ülekoormatus võib viia pereliikmete emotsionaalsete vajaduste eiramiseni.

töötulemuste eest ning nad saavad piisavalt lõõgastuda. Kodus aga ootab naist stressirikas “teine vahetus” – paari-kolme tundi on kokku pressitud kõik majapidamise, laste ja teiste pereliikmetega seotud tööd. Aja ja energia puudus töötavatel emadel võib viia pereliikmete emotsionaalsete vajaduste pikaajalise eiramiseni.

“Kolmandaks vahetuseks” nimetab Hochschild kaasaegsete naiste uut kohustust kõigepealt endale tunnistada ja seejärel lahendada tekkinud pinged laste ja partneriga. Kokkuvõttes vahetuvad tööle ja kodule antavad emotsionaalsed kogemused. Perega veedetud tunde tajutakse stressirohkena, tööaega aga toreda ja lõõgastavana. Vastastikuste koduste väärarvamuste vältimiseks võib naine põgeneda tööle ehk paisutada “esimest vahetust” veelgi “teise vahetuse” arvelt. Selline taktika Hochschildi tähelepanekul aga kuhjab, mitte ei lahenda probleeme.

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



Naiste töötamist väljaspool kodu on soouurijad ja feministliku taustaga teadlased sageli käsitlenud **sugudevahelise võimuvõitluse instrumendina**. Rahvusvahelises plaanis on naiste üha aktiivsemat sisenemist tööturule selektatud nende sooviga omada majanduslikku ja poliitilist võimu, mis puudub koduperenaistel. Traditsioonilise tööjaotusega naistele omistatavate rutiinsete ja lõputute koduste toimetuste ja valikute mõjud ühiskonnale ja riigile on kaudsed, avalduvad pika aja pärast ning siiski ei pruugita neid seostada koduperenaistega. Avalik sfäär, sealhulgas tööelu, võimaldab seevastu otsesemat osalust ühiskondlike otsuste langetamisel.

Võrreldes koduse eluga võimaldab tööelu otsesemat osalust ühiskondlike otsuste langetamisel.

Lisaks soovile omada ühiskonnas meestega võrdset juurdepääsu võimule ja otsustamisele on naiste töötamises nähtud **võimu instrumenti partneritevahelistes suhetes** (vt Pahl, 1993; Potuchek, 1997; Gatrell, 2005). Majanduslik sõltumine meestest võib nõrgestada naiste häält läbirääkimistel pereasjade üle. Seegi võib osutada argumendiks tööellu astumise poolt.

## 2.1. Uurimuse aktuaalsus

Uurimustes naiste töömotivatsioonidest on tihtipeale kasutatud kvantitatiivseid meetodeid ja etteantud vastusevariante. Näiteks jagavad Hollandi teadlased Doorewaard, Hendrickx ja Verschuren (2004) tööle naasvaid naisi töö-, raha- ning suheteorientatsiooni vahel. Selliselt "tellitud" vastusevariandid võivad, aga ei pruugi kattuda naiste tegelike motivatsioonidega. Siinne süvaintervjuudel põhinev uurimus kasutab konstruktsionistlikku perspektiivi – töötamise tähendust analüüsitakse rohujuuretasandilt, intiimsest lähedusest. See tähendab, et väljale ei minda testima olemasolevaid suurejoonelisi teooriad, vaid püütakse (niivõrd kui see on üldse võimalik) jääda avatuks erinevatele tähendustele ja tõlgendustele, mida väikeste laste emad ise töötamisele annavad.

Lisaks on uurimus väärtuslik, sest analüüsib tööle ning perele ja kodule omis-

tatavaid tähendusi **Eesti-spetsiifilises** – postsotsialistlikus, noore ja küllalt liberaalse turumajanduse kontekstis. Eesti naiste poolt tajutud ja taastoodetud tõmbe- ja tõuketegurid võivad erineda neist, mida kogevad naised pikema traditsiooniga demokraatiates.

Emade tööturule  
naasmise põhjused on  
keerukad ja riigiti  
erinevad.

Kolmandaks lülitub väikeste laste emadega peetud avatud vestlustel põhinev artikkel diskussiooni hetkel uurimisvaldkonna keskmises oleva eelistuste teooriaga, eriti selle väitega tugeva tööorientatsiooni ja tugeva pereorientatsiooni vastastikuse välistavuse kohta ning väitega, mille kohaselt eluorientatsioon sünnib naise enda peas ja sotsiaalsest kontekstist sõltumatult.

## 2.2. Andmed ja meetod

Väikelaste emade töömotivatsioone ja naiste poolt tööle antavaid tähendusi analüüsiv artikkel põhineb suurema uurimuse materjalidele, mis kogus teadmisi erinevate töö- ja pereelu ühitamisega seonduvate küsimuste kohta<sup>1</sup>. Artikli andmestik koosneb kahekümnest uutele teemadele avatud, kuid mõne töö- ja pereelu ühitamisega seotud etteantud teemaga intervjuust, kus osalesid koos naine ja mees. Sellise intervjuerimismeetodi kasuks otsustas huvi mõlema vanema seisukohtade vastu ja soov jälgida, kuidas partnerid mõjutavad üksteise arusaamu emaks ja isaks, naiseks ja meheks olemise ning töötamise kohta. Intervjuude käigus said vanemad tõstatada endale olulisi, kuid intervjuerijate poolt ettenägematuid teemasid. Ka intervjuuprotokollis ette nähtud teemade läbimise järjekord lähtus vanemate jutuvoolust. Eesmärk oli viia intervjuu läbi

<sup>1</sup> Uurimus viidi läbi Euroopa Liidu algatuse EQUAL projekti „Paindlikud õppe- ja töövormid – töö ja pereelu ühitamise parimad võimalused” (projekti tunnusnumber: 7.0101-0131) toetusel. Uurimisprotsessi toetas oma nõuannetega Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi Perekonnasotsioloogia osakonna juhataja, PhD Leeni Hansson. Autorit assisteeris Lee Maripuu.

nii, et see sarnaneks vabale, spontaansele vestlusele ning soodustaks vastajate avanemist. Kokku intervjueriti 2006. aasta esimesel poolel neljakümnet eesti keelt emakeelena kõnelevat vanemat, kes üritasid praktikas võimalikult sujuvalt ühendada tööd ja pereelu ning ideaalis ka juurdlesid selle teema üle.

Uurimusse kaasati erineva taustaga peresid, mida ühendavad kaks omadust: esiteks, noorim laps ei ole vanem kui kolmeaastane – niisiis vajab pidevat järelevalvet; teiseks, mõlemad vanemad on kas kaasatud tööellu või üks töötab ja teine plaanib seda lähiajal. Muude näitajate (elukoha, majanduslike võimaluste, laste arvu, haridusliku ja tööalase tausta) osas koosneb valim erinevatest inimestest. Intervjueriti juhte nii era- kui avalikust sektorist, erinevatel aladel töötavaid spetsialiste ning lihttöölisi. Valimisse kuulus kõrgharidusega naised, kellest paar omandasid doktorikraadi, aga ka mitmeid madalama haridustasemega emasid, kellel oli kesk- või lõpetamata keskkharidus.

Kahe naise sissetulek ületas nende partneri oma, mitmel olid partneriga võrdsed sissetulekud, perede enamuses ületas meespartneri teenistus naise oma. Töökoormuse osas jagunesid alla kolme aastase lapse emad enam-vähem võrdsetesse gruppidesse: kuus naist olid intervjuerimise ajal lastega kodused, kaheksa töötas osalise koormusega või paindliku töökorraldusega ja ülejäänud emad tegid traditsioonilisi kaheksatunniseid tööpäevi. Valdavas osas peredest oli kaks last, vähemas üks laps, kahes peres kolm ning ühes viis last. Respondentide elukohad ulatusid Tallinna linnast Lõuna-Eesti taluni.

Soovitud kirju inimgrupi leidmiseks kasutati kombineeritud meetodit. Esiteks kutsuti vanemaid populaarse internetiportaali kaudu andma intervjuu töö- ja pereelu ühitamist uurivas projektis. Et jõuda interneti mittekasutatavate peredeni, võeti appi tuttavate ja nende tuttavate kontaktid. Veelgi erinevamate perekondade leidmiseks pöörduiti ka mõne formaalse võrgustiku poole, mille liikmed soovitasid oma kontaktide hulgast uurimuseks sobivaid inimesi.

Kuigi valimisse kuuluvad väga erineva taustaga vanemad, on see siiski väike ega peegelda tingimata kõigi Eestis tööd ja pereelu ühitavate väikelaste emade töömotivatsioone.

Intervjuudes lepitati kokku telefoni teel. Vestlused toimusid kodudes, vanema-

tele sobival ajal ja kestsid ühest kolme tunnini. Intervjuu keskmiseks pikkuseks oli umbes kaks tundi. Vestlused lindistati ja transkribeeriti. Vanematele lubati raportites ja artiklites anonüümsust. Nii on artiklis kõik isikunimed ja väiksemate kohtade nimed muudetud. Konfidentsiaalsuse eesmärgil ei avaldata ka intervjueritute täpset ametit ega töökohta.

Peredes toimuvate protsesside teoretiseerimisel on kvalitatiivsetest meetoditest seni kõige rohkem (LaRossa, 2005) kasutatud põhistatud teooriat (*Grounded Theory Methods*), millele panid aluse Barney Glaser ja Anselm Strauss (1967). Järgnevas analüüsis lähtutakse kitsamalt Kathy Charmazi (vt 2000; 2002) poolt edasi arendatud **konstruktivistlikust põhistatud teooriast** (*Constructivist Grounded Theory*). See analüüsimeetod suunab tähelepanu vanemate endi subjektiivsele maailmale, seal sisalduvate tähenduste ja protsesside analüüsimisele.

### 3. Uurimuse tulemused

Järgnevalt analüüsin intervjuudes korduvalt üles kerkinud viit peamist põhjusteringi, mis ajendasid väikeste laste emasid osalema tööelus. Nendeks on raha, vaheldus kodule, kaasatus ühiskonda, enese realiseerimine ja asendatavuse problemaatika. Järgnevalt ei esitata viit töömotivatsiooni esinemissagedusest tuletatud olulisuse järgi. Valimi väiksuse tõttu ei oleks see otstarbekas.

#### 3.1. Raha

Raha mängis rolli kõigi emade otsuses tööle minna. Mõnele naisele oli see kõige kaalukam põhjus tööle minna, teised hindasid raha teenimise vajadust vähem oluliseks mõnest muust motivaatorist, kuid siiski nimetamisväärseks.

Kõigi emade otsuses  
tööle minna mängis  
rolli raha.

Intervjuudest kerkis esile kolm peamist raha teenimise motivatsiooni. Esiteks

rääkisid naised seesmiselt tunnetatud vajadusest *oma raha*<sup>2</sup> järele; teiseks soovisid ja paljudel juhtudel pidid naised tööle minema, et osaleda pere laenukoorma kandmisel; lisaks tundsid paljud naised tungivat vajadust rohkem ja luksuselikumalt tarbida.

### 3.1.1. "Oma raha"

Mitmed naised tõmbasid selge vahe enda ja partneri sissetuleku vahele. Selgus, et *oma raha* tähendus naistele ei piirdu tarbimisevõimaluste olemasolu või puudumisega, kuigi seegi oli oluline. Tööelust eemaldumisega kaasnev *oma raha* puudumine riivas naiste sõnul nende **enesehinnangut**. Nad tundsid end võrreldes partneri ja teiste ühiskonnaliikmetega alaväärsena.

Tööelust  
eemaldumisega  
kaasnev *oma raha*  
puudumine riivas  
naiste enesehinnangut.

Kinnitust sai, et majanduslik sõltumine või sõltumatus kujundab naiste ja meeste vahelisi **võimusuhteid** (vt ka Gatrell, 2005: 88-91). Mitmed end ülalpeetavatena tajuvad naised kaotasid osaliselt oma sõnaõiguse. Nad tundsid, et peavad olema meestele tänulikud ja mitte arvustama meest või tema seisukohti. Paraku ei olnud see tänulikkus alati vastastikune, sest nii naised ise kui ka nende partnerid kippusid väärtustama leivateenija rolli kõrgemalt esimese lapsevanema rollist. Seega tekkis naistel **tänuvõlg** meeste ees.

Oma arvamuse väljendamise õiguse ja sissetuleku omamise seotus tõusis tugevalt esile näiteks vestluses Katarina ja Andreasega. Katarina oli intervjuueri-

<sup>2</sup> Siin ja edaspidi on põhitekti sees, kaldkirjas intervjueeritute kasutatud terminid ja laused.

mise ajaks kaks ja pool aastat pojaga kodus olnud. Naine ja mees olid kokku leppinud, et nende laps jääb kolmeks esimeseks eluaastaks emaga koju, sest „see annab talle tulevikuks elujõudu“ ja „muidu ta muutub liiga pidetuks“. Pere tuli majanduslikult vaevaliselt toime, kuid siiski rääkis Katarina, kuidas ta hoidub kritiseerimast mehe kommet kasutada kolmeliikmelise pere ainsat sisetulekut *sööstudeks ja tujuostudeks*:

Tegelikult on ju see Andreease raha, millega me majandame ennast. ... Kui tema midagi endale lubab või käib kuskil väljas või teeb mingeid mõtteid, ... minu jaoks mõttetuid ... sööste, ... mingeid tujuoste või mingeid ... siis ma tunnen, et mul ei ole õigust ... naaksuda. Aga ..., õudsalt tahaks [öelda]<sup>3</sup>..., et ... raha on ju veel ka sellele või sellele asjale vaja. ... Ta on kohati hästi pidurdamatu ... rahaasjades. Aga tal on see õigus, sest see on tema teenitud. Ma tahaks [oma raha teenida], et mul oleks siis ka see õigus mõnikord natuke lõdvemaks lasta kuskilt, et mis siin salata.

Eneseväarikuse kahjustumine, millest need naised rääkisid, ei olnud tingitud sellest, et mehed oleks keelanud raha, kui naised seda küsisid. Vastupidi, näiteks ütles Katarina mees, et talle on ainuvastutus pere majandusliku toimetuleku eest „*ainult au ja privileeg*“. Ka varem klienditeenindajana töötanud Ingrid kiitis oma meest: „*tema käest õnneks ei pea raha küsima, ta annab ise, kui vaja on*“, kuid soovis sellele vaatamata peagi tööle minna. „*Ikkagi oma raha on oma raha*,“ toonitas kahe lapse ema. Mehest sõltumist ning sellega kaasnevat tänuvõlga, mis kallutas võimu mehe poolele, tajusid naised *tobeda, võõra, kohutava, ja alaväärsuskompleksi tekitavana*.

Raha pangaarvel võib olla märk sellest, et ühiskond väärtustab teda ja tema koduseid pingutusi.

*alaväärsuskompleksi tekitavana.*

<sup>3</sup> Siin ja edaspidi on intrjuuväljavõtete sees nurksulgudes autori märkused.

Selgus, et lisaks samaväärsustundele partneriga mõjutab *oma raha* naise enesetunnet positiivselt teiseski aspektis. Raha pangaarvel võib olla naisele märk sellest, et **ühiskond väärtustab teda** ja ta tegevusi. Siia sobib näiteks kahe lapse ema ja firma juhi Hannaliisa meenutus tekkivast alaväärsustundest, kui ta esimese lapsega kodus oli ning vanemahüvitist veel ei makstud:

Kui sa koju jääd, siis sa võid olla küll jube selline enesekindel tüüp ..., aga ... mingil hetkel sa hakkad tunda kuidagi, et .... See emapalk annab ... nii palju ... enesetunde juurde, et sa oled, sa saad ennast nagu kuidagi ... võrdvärsena tunda või kuidagi [tunda, et] ... sinu tööd kodus ikkagi ... et sellel on mingi väärtus ... Tõesti see oli ... hästi positiivne. ... Kui ma Miia-ga olin [lapsepuhkusel], siis ju seda [vanemahüvitist] ei olnud ja. Ja siis see ... häiris, hakkas ikkagi häirima mingil ajal.

Hannaliisa – nagu mitmed teisedki naised, kellega vestlesime – toetas innukalt Eesti vanemahüvitise süsteemi. Ta leidis, et isikliku sissetulekuta elamine ning sealjuures positiivse enesepildi säilitamine eeldab naiselt tavalisest suuremat *enesekindlust*. Raha pangaarvel justkui tõestas naiste jaoks nende *võrdvärsust* teiste ühiskonnaliikmetega.

### 3.1.2. Võlad ja liisingud

Üsna vaestest peredest pärit ning kõrgemasse keskklassi kuuluvad naised rääkisid ühtmoodi, et nende palgaraha on **pere majandusliku toimetuleku ja tarbimistaseme säilitamiseks** asendamatu. Väga paljud naised, kellega vestlesime, maksid pankadele tagasi eluasemelaenu, teised olid hiljuti ostnud perele suurema auto ning tasusid liisingut. Mõned vanemad pidid tagasi maksma ka õppelaenu. Sageli koormasid noori mitmesugused küllalt suured püsikulud, millega kaasnes suure koormusega töötamise kohustus paljudeks aastateks, kui mitte aastakümneteks. Näiteks arutles Jana, riigiettevõtte juht, kelle palk ületas tunduvalt vanemahüvitise ülempiiri, et osali-

Lastevanemaid sundisid suure koormusega töötama laenu- ja liisingukohustused.

selt otsustas tema töölenaasmise ja pooleaastase lapse hoidjale usaldamise pere laenukoorem: „*Laen on paratamatult see, mis tegelikult mobiliseerib seda, seda noort ema sinna tööjõuturule*,” üldistas kahe lapse ema. Suur osa nii jõukatest kui tagasihoidlikes tingimustes elavatest naistest oleks temaga päri olnud.

### 3.1.3. Et ikka võimaldada endale neid asju

Erineva sissetulekuga peredes elavad naised käsitlesid majanduslikku heaolu küllaltki erinevalt. Jõukamad kätkesid heaolu mõiste alla luksusliku tarbimise – reisid, mobiiltelefonid ja firmariided lastele jne. Ka vähem jõukates peredes peeti igapäevaseid ostlemisnaudinguid täisväärtusliku ja õnneliku elu lahutamatuks osaks. Sellist nähtust on Ameerika Ühendriikide sotsiaalteadlased nimetanud “**kulutamiseks töötamise kultuuriks**” (*work to spend culture*). Tarbimiskultusega kaasneb pikkade tööpäevade norm, et võimaldada endale uusimate aja- ja rahanõudlike tegevuste-toodete kogemist (Schor, 1998). Eestissegi jõudnud ameerikalikku tarbimisstiili püüdsid järgida ka majalaenu raskusega alles kohanev Merle ja ta mees Kristjan:

Merle: Kui ma tahaksin [karjääri teha], siis ma tahaksin kindlasti kõrgema palga pärast. Tahaks ikka, et oleks seda raha. Käia reisimas ja võimaldada endale ikkagi neid asju. ... Siia maani me oleme, jah, niimoodi elanud, et ega me ei...

Kristjan: Peost suhu.

Merle: Ma ei ütleks nii. Me ikka oleme suutnud ... piisavalt koguda seda raha. Me poes ei vaata ikkagi rahakotti, et mida me ostame. Ostukärru ma panen ikka seda, mida ma tahan.

Kristjan: Juustu hinda vaatad küll. Et noh päris kõike ei osta. Aga noh, jah, mõistuse piires. ... Kui ma tahan ikka vorsti saada, siis ma lähen ostan vorsti ja kui ma tahan sinki saada, siis ma lähen ostan sinki. ... Ei teki seda dilemmat, et kas ma pean nüüd valima vorsti või.

Partnerite dialoogist võib aimata, et tarbimisel on nende **väärrikusel** oluline



osa. Mees narris sõbralikult oma naist, seades kahtluse alla naise reaalse tarbimisvõime. Merle püüdis oma tarbimisvõime külge seotud eneseväarikust päästa. Tegelikult olid partnerid tarbimise tähenduse ja tähtsuse osas ühel meel.

Tarbimisühiskonnas on majanduslik heaolu suhteline nähtus – heaolu kriteeriumid on subjektiivsed ja paisuvad meedia mahitusel piiramatult. Paradoksaalne majandusliku heaolu nimel töötamise juures oli see, et pere ja laste huvides tehtud kulutused tuli kinni maksta tundides, mida vanemad oleks saanud võlga võtmata veeta koos perega. Pere materiaalse heaolu eest tasuti pereajas ehk järeleandmistega heaolu teises dimensioonis.

Pere ja laste huvides  
tehtud kulutused  
makstakse kinni  
üha kasvavate  
töötundidega.

### 3.2. *Vaheldus kodule*

Vestlustes selgus, et mõnda aega lastele ja kodule pühendunud ning tööelust eemal viibinud naistele võivad kodune elu ja rollid muutuda rüsumaks. Esile kerkis kaks peamist põhjusteringi. Esiteks kirjeldasid naised väikelapse emaks olemise argikogemust kui allumist **lapse „pehmele diktatuurile”**. Seda iseloomustas päevaplaani ettemääratus lapse soovide, tujude ja vajadustest, naise enda soovide ja vajaduste järjekindel tõrjumine ning loógastushetkede nappus. Tööelus väärtustati töö- ja puhkehetkede planeerimist vastavalt oma vajadustele ning võimalust teha töö lõpuni, ilma et keegi alatihiti katkestataks. Esines palgatöö ja pereelu emotsionaalse tähenduse äravahetamist, mida kirjeldavad Hochschild (1997) ning Jurczyk (1998).

Teiseks nägid naised töötamises võimalust pääseda **sotsiaalsest isolatsioonist**.

Intervjueeritud emade enamik pidas endale ideaalseks „**rollidevahelist mobiilsust**”.

### 3.2.1. Mulle on töö puhkus

Paljud emad tajusid väikese lapse emarolli füüsiliselt, eriti aga emotsionaalselt pingelisena. Selgus, et väikelapsele pühendunud naiste päevakava selgroo moodustavad lapse une- ja söömisajad. Paljud emad tundsid, et ei saa kuigi hästi teha igapäevaseid majapidamistöid lapse ärkveloleku ajal. Suuremaid koristamisi ja poeskäike lükkasid isegi leplike laste emad laste uneaegadele. Uneaegadesse pidid mahtuma ka ema isiklikud, heaks enesetundeks vajalikud toimingud, näiteks pesemine ja iluprotseduurid, milleks tähelepanunõudlikud pojad-tütred ei andnud mahti. Samas rääkisid mitmed emad vajadusest lõõgastuda ja võib-olla lapsega koos hoopiski magada, et hiljem jälle reibas olla. Kokkuvõttes kurtsidki emad **liiga napi isikliku aja ja individuaalse vabaduse puudumise üle**.

Näiteks iseloomustas Teele emaks olemist kui „*kakskümmend neli tundi ööpäevas, seitse päeva nädalas töötamist*“. Oma soovi töötada põhjendas ta väiksema töökoormusega töö: „*lapsega väsid nii ära ... tahaks kas või, et üks päev nädalas oleks mu enda päralt või paar tundigi.*“

Lisaks lapsehoiutöö suurele koormusele, mis ei jäta naistele kuigi palju oma aega ja vabadust, frustreris paljusid emasid see, et lapsed nende rutiinseid kodupere-askeldusi pidevalt katkestasid ja nende **aega killustasid**. Näiteks hindas pooleaastase poja kõrvalt väikese koormusega väljaspool kodu lihttööd tegev Anu seda et:

Paljusid koduseid emasid frustreris nende toimetuste pidev katkestamine pereliikmete poolt ja aja killustatus.

ei pea [tööl olles] Siim süles jalutama kogu aeg või ma tahan nüüd süüa teha ja ma praegu ei saa. Noh, ma ei pea nagu mõtlema ... talle, vaid ma saan ... ise seda teha, mida ma hetkel tahan. ... Siin ma pean ju kogu aeg pean temaga arvestama, millal ma saan süüa teha, millal ma saan poodi ta'ga minna, et noh, nüüd ta on väsinud, nüüd ta tahab magada, nüüd me läheme õue. Ma kogu aeg arvestan oma päeva tema järgi. Seal ma lihtsalt lähen ja olen, ... teen hetkel seda liigutust, mida tahan.

Sellist lapse vajaduste poolt juhitust ja kontrolli puudumist oma ajakasutuse üle tajusid naised omalaadse „pehme diktatuurina”. Ühelt poolt on laps nii armas ja oma ning rõõm on talle rahulolu valmistada. Teisalt ei saa ta soovidele vastu astuda, need on seaduseks. Üks isa võrdles väikelapse vajadustest lähtuvat päevaplaani koguni *sõjaväe kogemusega*, sest kummalgi juhul juhitakse ta samme „ülalt“ ja vaikusehetkel ei saa ennustada, kas järgmine häire kostab kahe sekundi või kolme tunni pärast.

Selgus, et mitmed emad kogevad töötamist märksa kergemana ja oma individuaalsete vajaduste ja soovide suhtes tolerantsemana, võrreldes lakkamatu kohustuse ja valmisolekuga teenindada oma last. Mitmed naised tundsid, et töö jätab ruumi nende isiksusele, mille lapsed lämmatasid – peaaesjalikult lapse kasvatamisele pühendunud naised kogesid tööl veedetud tunde *enda* või *vaba ajana* või *puhkusena*, mitte aga tööajana (vt ka Jurczyk, 1998).

Mitmed emad kogesid töötamist vähem pingutavana kui 24/7 laste eest hoolitsemist.

Töö- ja pereelule antavate **emotsionaalsete tähenduste äravahetamise** ilmekaks näiteks oli ettevõtja Kelly, kes elas oma mehe, kuueteist- ja kaheaastase lapsega vaikes ja idüllilises alevikus. Vanemad olid väga õnnelikud, et said pikaajalise ootamise järel tütre. Ema pidas õigeks pühenduda pikisilmi igatsetud pesamunale võimalikult kaua – sellepärast käis ta linnas oma kontoris ainult ühel nädalapäeval. Ülejäänud päevadel ajas ta tööasju kodus, tütre uneajal, kasutades selleks telefoni ja internetti. Kui üks töökaaslane kadestas Kellyt sellise töögraafiku pärast, üllatas naine teda tõsiselt:

Minu jaoks on see üks päev [tööl], see on nagu puhkus onju. Et mina olen muidu ju, ma olen ju kuus päeva järjest tööl [kodus lapsega ], et nüüd ma tulen linna, et minu jaoks on see puhkus.

Kellyt oleks paremini mõistnud pooleaastase poja kasvatamise kõrvalt lihttööd tegev ametnik Anu, kellele:

on see tööl veedetud aeg vaba aeg, jah. Selles mõttes küll. Ta on nagu meeldiv ja kasulik kuidagi koos.

Mõlemad naised ja teised nendesarnased armastasid ja hoidsid väga oma lapsi. See ei takistanud neid aeg-ajalt tundmast, et vastutus ja hoolitsemine kõige kallima eest sarnaneb rohkem tööga kui töö ise.

### 3.2.2. Inimeste sekka!

Mitmed lastele ja kodule pühendunud naised nägid töötamises võimalust **saada välja sotsiaalsest isolatsioonist.**

Suhtlusvaeguse süvendajaks oli nii naiste kammitsetus laste ja nende vajaduste poolt kui ka elukoht maal või väikelinnas. Linna serval asuvas külas elas ja tegi majale juurdeehitust ka Ingrid koos ehitajast abikaasa Kalevi ja väikese poja ja tütreaga. Lastel oli vaid pooleteiseaastane vanusevahe. Poeg käis lähedalasuvas sõimes ja Ingrid ootas, et tütar hakkaks ise potil käima –, siis saaks teda vennaga koos sõime saata. Kui intervjuueerijat huvitasid Ingridi edasised plaanid, kostis naine kindlalt:

Mitmeid emasid ahvatles tööellu kodune sotsiaalne isolatsioon.

Mina lähen tööle. /---/ Tahaks inimestega suhelda. Siin külas ju eriti ei suhtle kellegiga...

Kalev: Läheb tööle, hakkab omale taskuraha teenima.

Siin saab jälgida, kuidas naiste töötamise või mittetöötamise otsus kujuneb **lähedaste inimeste mõjusfääris**, mitte sotsiaalses vaakumis. Kalev proovis Ingridit mõjutada koju jääma, andes mõista, et tema teenistusest piisab perele. Tunda oli, et partnerid olid seda teemat varemgi arutanud. Kalev rääkis aga naisest mööda. Ingridile oli tähtis palk iseenesest, palga suurus aga teisejärguline. Kõige olulisemaks pidas noor naine nelja seina vahelt välja ja inimeste sekka pääseda.

Mul on suhtlemisvaegus. Ma ei kujuta ette, et kui näiteks lapsed käiksid

lasteaias ja mina istuksin siin kodus... Ikka võiks mingi tegevus olla, ma ei kujuta ette, et ei käiks tööl.

Sarnaseid läbirääkimisi pidasid ka Lääne-Virumaal linnalähedases külas elav õpetajaharidusega Kärt ja ta meedikust mees Ragnar. Mehe hinnangul oli naise plaan tööle naasta *”majanduslikult ju täielik jama”*. Ta selgitas, et Kärdi palk on naeruväärselt väike, tööle ja tagasi sõitmiseks kuluva kütuse hind aga kallis ja tõuseb veelgi. Kärt aga oli noorima lapsega kodus olles mõistnud, et *”tegelikult on suht raske kodus olla niimoodi. Ennast harjutada jälle, et inimestest eemale”* ja tõdes, et *”see tekitab ikka päris palju stressi”*.

Ingridile, Kärdile ja paljudele teistele naistele, kellega vestlesime, oli töötamise üks tähtis positiivne külg võimalus laiendada oma suhtlusringkonda, puutuda kokku erinevas vanuses ja taustaga inimestega ja rääkida kaasa perevälistel teemadel. Naised soovisid, et nende rolliampluaa ei oleks piiratud ema- ja partnerirolliga. Nad olid veendunud, et nende elu on rikkam, kui saavad aeg-ajalt astuda koduseinte vahelt töömaailma ja intiimsetest peresistest rollidest töötaja rolli.

Naised soovisid, et nende rolliampluaa ei oleks piiratud ema ja partneri rolliga.

### 3.3. Kaasatus ühiskonda

Mitmed emad nägid töös **ühiskonda integreerumise kanalit**. Üllatavalt paljude vanemate käsitlused ühiskonda kaasatusest ja mittekaasatusest olid Eesti rahva väljasuremise diskussiooni taustal üsna ootamatud. Selgus, et viimastel aastatel demograafidelt ja poliitikutelt pidevalt kuulnud kurtmine rahvuse väljasuremise üle ei ole tõstnud laste ja perele staatust sedavõrd, et vanemad seda kogeksid, vastupidi – õige mitmed emad-isad tundsid, et nende valikud rikuvad üldsuse silmis norme.

Paradoxaalsel kombel kaldusid emad ja isad endale märkamatuult ühiskonna perevaenulikke seisukohti taastootma. Nii käsitlesid mitmed vanemad laste ja koduga seotud maailma oluliseks perele, kuid marginaalseks ühiskonnale kui

tervikule. Seega konstrueeriti hierarhiline suhe, kus kodu ja pere – traditsiooniline naiste pärusmaa – oli töösfäärist madalamalt hinnatud.

Kokkuvõttes vanemad ühtaegu kritiseerisid ning võtsid samas omaks ja taastootsid pere ja ühiskonna käsitlemist **paralleelselt eksisteerivate, omavahel nõrgalt seotud ja erinevalt väärtustatud maailmadena**. Kuna ühiskonda ja peresfääri ei tajutud ühtse tervikuna, otsisid emad ühiskonda kaasatust ja sotsiaalset tunnustust just nimelt tööst ega leidnud seda eesti keele ja kultuuri edasivijate (või majanduslikus perspektiivis tulevaste maksumaksjate) sünnitamises ja kasvatamises.

### 3.3.1. Me oleme luuserid

Mitmed emad-isad rääkisid, et nende otsust luua pere ja loobuda mitmetest isiklikest vabadustest ja võimalustest käsitletakse nende tutvusringkonnas **veidruse**na. Näiteks Tallinnas elava kahe lapse ema hinnangul on: *”see ühiskond ikka ju hästi nagu muudele asjadele orienteeritud ja väga raske on minu meelest niimoodi vastuoolu ujuda kogu aeg. Või noh pikalt.”* Teisedki pealinnas kaht last kasvatavad noored vanemad tajusid endi valikute erandlikkust.

Ants : A võib-olla olen ma lihtsalt mingi jobu [naerab].

Stina: Vahel ma mõtlen kusjuures ka, et kas ma olen mingi imelik või. Ongi, et kas ma olen mingi jobu, et mul need lapsed on. Luuser. Muud ei oska, teed lapsi [naerab].

Enne laste sündi klienditeenindajana leiba teeninud Stina jutust selgub, et laste omamist võivad moodsad ja majanduslikult edukad linnainimesed käsitleda mitte esimese valikuna, vaid **tõestusena valikute puudumisele**. Ka kahe ja poole aastase poja isa ja Katarina mees Andreas tõdes oma perekonna loomise ja lapse saamise eelset ning intervjuu ajaks emotsionaalselt kaugeks jäänud sõpruskonda vaadates, et neile on *”kõik muu nagu tähtis”* võrreldes laste ja perega. Andreas võrdles laste saamist *”julgusega võtta riske”*. Ka teismelise poja ja aasta ja kümne kuuse tütre ema Teele sõnul on Eestis kõige turvalisem elada üksikutel meestel, sest siin valitsevad *”ebardlikult maskuliinsed”* väärtus-

hinnangud:

Väärtustatud on ... üksikisik ... Nendel, kes on üksikud, on ... paremad võimalused. Üksikul mehel on paremad võimalused ... elus hakkama saada ja ... heale järjele jõuda. Et niikui sa oled tropp naine ja kuue lapsega, siis on ... kõõga. Sest kui sul ei ole ... perekonda ümber, siis sa praktiliselt oled ... abitu.

Individualistlikud ja materialistlikud väärtushinnangud soosivad täisealisi, üksikuid inimesi, mitte lapsi ja peresid.

Ka maakohtades elavad vanemad tundsid, et neid ümbritsevad **individualistlikud ja linlikud väärtushinnangud**. Sealgi ei pruugi avalik arvamus osutada kuigivõrd pere- ja lastelembelisemaks. Näiteks nimetasid Lääne-Eestis linnalähedases külas elavad viie lapse vanemad kohe vestluse alguses end lasterikkuse tõttu üldsuse silmis *soodadeks* ja *ebanormaalseks*. Kärt meenutas:

Ma nii mäletan, kui Renate [lastest noorim] sündis, siis mul üks tuttav ütles, et kuidas sa julgesid, et tema tahaks ka, aga mõtle, mis teised ütlevad ...

Kokkuvõttes sidusid emad ja isad laste saamist selgelt **julguse ja riskide võtmisega**, sest tajusid ümbritsevaid väärtushinnanguid väga materialistlike ja individualistlikena ning hindasid sotsiaalset kaitstust ebapiisavaks või koguni olematuks.

### 3.3.2. Ei taha kerjata

Lastega perede toimetulekut ei kergendanud mitmete emade-isade veendumus **lapsevanemate ainuvastutuses** pere eest. Nii mõnedki vanemad pidasid välise abita toimetulekut omamoodi auasjaks. See hõlmas kohalike omavalitsuste poolt

Mõned vanemad pidasid välise abita toimetulekut omamoodi auasjaks.

pakutavate majanduslike toetuste mittekasutamist, mõnel puhul ka avalike lastehoiuvõimaluste eiramist. Mitmed vanemad otsekui tõestasid sel moel perevaenulikuna tajutud ühiskonnale ja **nn õhukesele riigile**, et pere ja lapsed on neile prioriteet, mitte õnnetus ja et nad on võimelised oma valikute eest ise vastutama. Näiteks sobivad hästi Kärdi ja Ragnari hoiakud. Viie lapse vanemad käsitlesid toetuste õigustatud kasutamist *kerjamisena*:

Kärt: Me oleme küll sellised, et me ei, me ei käi kunagi vallas ... mingit toetust [ taotlemas] ...

Ragnar: Et ... suur pere ... võiks ju ka.

Kärt: ... Kas või see kooli söögirahagi, mis oli, siis õpetaja ütles, et me [õpetajad] kirjutame ise avalduse, kui teie ei kirjuta.

Ragnar: ... Kuidagi, piinlik on ... kerjata. /---/

Intervjuueerija: Miks te ei taha neid toetusi vastu võtta? /---/

Ragnar: ... Sa pead ise hakkama saama. ... Keegi ei pea ju ..., riik ei pea ju minu lapsi kasvatama.

Seega võisid vanemad teravalt kritiseerida ühiskonnas levinud individualistlikke ja materialistlikke väärtusi, riigi ja omavalitsuste *olematut* perepoliitikat ning kogukondlike tugivõrgustike nõrkust, ent teisalt ei rutanud nad pakutavat toetust vastu võtma, sest pidasid seda väärituks. Nii toetasid nad tahtmatult liberaalset arusaama, et pere ja ühiskond on kokkupuutepunktita “**paralleelmaailmad**” ning lapsed on iga pere enda, mitte ühiskonna kui terviku hooleks.

### 3.3.3. Et minust mingit kasu ka oleks

Laste ühiskondliku tähtsuse puudulik nägemine laienes laste kasvatajatele ehk siis peamiselt emadele. Nii tundsidki mitmed mõnda aega tööelust eemal olnud emad, et kodus lapsi kasvatades ei ole nad *ühiskonnale kasulikud* või ei ole



piisavalt kasulikud.

Kasulik olemine oli aga end üsna kasututena tundvatele naistele väga oluline. Nad lootsid kodust välja saada, et alles siis tõestada, milleks nad on suutelised. Näiteks unistas end naljatlemisi *jobuks* nimetanud kodune kahe lapse ema Stina õpetajaametist. "*Tahaks ikka mingit ülesannet elus*" ja "*väikest missiooni,*" selgitas ta. Seepeale imestas intervjuueerija:

Tööelust eemal olnud emad tundsid, et kodus lapsi kasvatades ei ole nad ühiskonnale kasulikud.

Aga kas see ei ole missioon, kui sul on kaks last, keda sa kasvatad?

Stina: See on ka missioon, aga see on loomulik või kuidagi . ... Ma ei saa ju jääda, ega ma ei jää elu lõpuni koju, et ma nüüd kasvatan neid kahte last siin ja. Ja siis...

Stina ja mitmed teised naised käsitlesid emarolli täitmist nii *loomulikuna*, et ei pidanud seda saavutuseks. Saavutusena käsitleti aga koduvälisid tööd, mida ei tunnetatud nii loomulikuna.

Laste ja lastehoiu pidamist riigile ja ühiskonnale kasutuks taastoodeti perede endi sees. Mitmed töötavad mehed madaldasid tahtmatult ja endale märkamatu oma lastele pühendunud naiste enesehinnangut. Näiteks kommenteeris viie lapse isa Ragnar oma naise töötamise plaani sõnadega: "...[töötades] sa ikkagi oled ju noh, kellelegi kasulik või midagi noh, et sa ise ka ikka keegi oled, et koduperenaine on ju..." . Ragnari suhtumise taustal pole mingi ime, et ta naine ja viie lapse ema Kärt nägi tööle minemises hin-

nalist võimalust omandada koduperenaise sotsiaalse staatuse kõrvale **väärikam staatus** – seda nii ühiskonna kui ka oma abikaasa silmis.

Mitmed töötavad mehed kippusid endale märkamatu madaldama oma lastele pühendunud naiste enesehinnangut.

Iseäranis negatiivselt mõjutas oma partneri enesehinnangut Andreas. Tema naine kasvas kodus nende kahe ja poole aastast poega. Mees leidis, et peres võiks olla vähemalt kolm last ja ta arvas, et laste seisukohalt oleks väiksed vanusevahed paremad kui suured. Katarina eelistas vähem lapsi ning soovis veidi töötada enne järgmisega koju jäämist. Ise väikestele lastele pühendumisesse ja tööelust väljaastumisse (milleks annab võimaluse Eesti Vanemahüvitise seadus) ei suhtunud Andreas aga kuigi rõõmsalt:

Ma ei ole muidugi sellega nõus, et noh, et ma olen töötu või mingisugune sotsiaalselt mingisugune jama, eksole. Seda ma nagu ei taha.

Lapse eest hoolitseja sotsiaalne identiteet oli Andrease hinnangul ainsa või peamise identiteedina halb variant, sest ta hindas lastele pühenduvate vanemate kui sotsiaalse rühma paigutust sotsiaalsete gruppide hierarhias madalaks (vt Skewington ja Barker, 1989). Keeldudes *“töötu või sotsiaalselt mingisugune jama”* olemisest ei märganud Andreas, et alandas oma koduperenaisest naist. Vestluse hilisemas järgus tunnistas Katarina: *“See jäi nagu kõrva kriipima, just see, et ma ei taha olla töötu või mingi jama, eksole. Ma lisisin sinna mõttes sulgudes “nagu Katarina siin”.*” Katarina toonitas, et et ta ei plaani olla *lastetootmismasin*. Ta sõnas, et talle oli oluline omada töökohta ja kutset ning näha, et *hoolitakse* ning *“sa oled olemas kellegi jaoks”* ja *“su töö läheb kellelegi korda”*. Ilmselt ei kogunud ta seda ihaldatud tunnet last kasvatades.

Kokkuvõttes pidasid vanemad perega seotud identiteeti palju nõrgemaks aktsepteeritava sotsiaalse staatuse ja positiivse minapildi andjaks kui ametialast identiteeti – ehk nagu Ragnar eespool vihjas: *“koduperenaine ju ei ole keegi”*.

### 3.4. Enese realiseerimine

Eelnevalt oli juttu sellest, kuidas väikeste laste emad soovisid teha ühiskonnaga kahepoolselt kasulikku vahetuskaupa – pühenduda ühiskonna heaks tööle ning saada vastu tunne, et neil on selles funktsioon ja aktsepteeritav staatus.

Järgnevates intervjuukatketes ei väärtusta naised töötamist kui andmist-võtmist. See ei välista, et nende naiste töö ei võiks ühiskonna huvisid teenida,

kuid viimane ei olnud naistele endile eraldi eesmärk, vaid pigem kõrvalefekt. Eesmärgid olid **enesekesksed** – paljud intervjuueeritud naistest kasutasid tööd isiklike võimete realiseerimiseks, teised aga oma hobide ja huvialadega tegelemiseks.

### 3.4.1. *Areneda, areneda!*

Paljud emad pidasid õppimist ja arengut endale ülioluliseks ning käsitlesid töösfääri aktiivse ja arendavana. Kodust elu kirjeldati aga sageli passiivse, paigalseisva tiigikesena. Mitu lastega kodus olnud naist nägid pikaajalises tööelust eemalolekus vaimse stagneerumise, isegi **taandarengu riski**. Näiteks tõdes paar aastat tütrega kodus olnud Kärt: *“tõesti mandud siin kodus kuidagi, kogu aeg, päevast-päeva üks ja seesama, üks ja seesama. Inimene, ma arvan, et peab ikka edasi arenema. Et see (tööl käimine) on ikka üks arenguvõimalusi.”* Ka kahe tütre ema ja väikese ettevõtte juht Hannaliisa arvas, et koduperenaiseks jäämine ja kutsetööst loobumine oleks talle *ikka väga jama*. Ta ei pidanud võimalikuks, et saab kodus **ennast realiseerida**:

Mitmed vanemad sidusid pikaajalist tööelust eemal olekut vaimse stagneerumisega.

Ma arvan, et ikka peab olema naisel ka võimalik ennast realiseerida ... kusagil mujal. ... Sa võid mingi perioodi pühenduda ainult perele ja lastele, aga ma arvan, et selliseid inimesi on väga vähe, kes ... väga pikas perspektiivis ainult sellega rahulduvad. ... Tahaks nagu ikka midagi muud ka teha või olla.

Naised väärtustasid töö juures lakkamatut sundi enese täiendamiseks ja “lati kõrgel hoidmiseks” ning käsitasid vaimse potentsiaali olemasolu kui kohustust oma teadmiste ja oskuste piire üha kaugemale lükata. Sarnaseid nõudeid esitati ka oma elukaaslastele. Nõnda ootas Reelika oma ehitajast mehelt ja laste isalt *“et ta arendaks oma halle ajurakukesi”*. Naine oli märganud, et kui meest midagi huvitab, *“võtab ta linnulennult kõik asjad kinni”*. Ka Ruthi äri-

Naised väärtustasid seda, et tööelu paneb neid ennast täiendama ja oma "latti kõrgel hoidma".

tas asjaolu, et ta oskustööd tegev mees ei arendanud ennast maksimaalselt. Ühelt poolt tões teadusvaldkonnas töötav naine, et tema ning ta tugevalt kodule ja perele keskendunud ja tööalast eneseteostust suhteliselt väheoluliseks pidav partner "täiendavad üksteist" ning "mõne teise mehega ilmselt oleks noh see perekond võib-olla lõhki läinud." Ometi tunnistas

Ruth, et talle "ei mahu siamaani pähe, et mees, kes võiks tippteadust teha, seab enda jaoks lati nii madalale." Nukker naeratus huulil rääkis Ruth, kuidas ta kogu aeg loodab, et võib-olla millalgi realiseerib mees lõpuks siiski oma võimeid. **Enese potentsiaali kasutamise norm** oli Ruthil nii tugev ning normi eiramine mehe poolt talle nii talumatu, et naine oli valmis õonestama seda, mida pidas pere koospüsimise valemiks.

### 3.4.2. Osalemine suurte otsuste langetamises

Uurimuse valimisse sattus mitmeid mehi, kes väärtustasid töötamises eelkõige suurte majanduslike või poliitiliste protsesside juhtimist ning vaid üks naine, kellele töö pakkus nii otsese võimaluse osaleda ühiskondlike otsuste langetamises. Janale tähendas töötamine võimu ühiskonnas (vt ka Jurczyk, 1998). Ta elas pealinna läheduses maal, oli riigiettevõtte juht ning intervjuu toimumise ajal kahest lapsest noorimaga kodus. Naine meenutas, ikka veel veidi süüd tundes, kui vaevaline oli talle esmakordne kohanemine tööelust ja ühiskondliku võimu juurest eemalolekuga:

Päris depressiooniks ma seda küll ei nimetaks, aga ma olin ikkagi noh väga ... arvamusel, et minust ei saa ... iialgi ... kodusistujat. Ma tundsin, kuidas ma tegelikult tahan tööle minna ja ma tahan oma endist elu üldse tagasi saada.

Jana tundis, et väärtuslik osa elust ja tema minast on käest libisenud ja seda ei korva kuidagi koduperenaise rutiinsed askeldused. Naine tundis, et kaks tugevat jõudu rebisid teda eri suundades: ühelt poolt töö, juhiidentiteet ja

ühiskondlik võim, teisalt armastus vastsündinu vastu ja lapsele pühenduva ema norm. Ta meenutas tööst eemalolekust tingitud frustratsiooni kuudel, mil keskendus üksnes emarollile:

Mitte et ma kogu aeg jubedalt tahaks poliitikast rääkida või ma ei tea mida arutada, aga ma tunnen sellest puudust. Ma tundsin sellest puudust, mille kallal ma olin töötanud, et ma saaks nagu sellest rääkida kellegagi. Või et mis juhtumas on parajasti või ... mis seadusandluses muutub .... Mul ei olnud ... seda võimalust. Ja ... ma kasutasin muidugi seda, et ma käisin oma kolleegidega rääkimas ..., aga mind nagu ei võetud ikkagi tõsiselt, sellepärast, et ma olin kuskilt, ma olin ära ja ma ei olnud enam nende protsesside sees. Ja ma hakkasin sellest puudust tundma.

Pingeline olukord lahenes sellega, et Jana otsustas süütundest tugevam olla ning läks plaanitud varem osajaga tööle: *“Ja kohe oli jälle kõik hästi,”* ütles naine ja lisas: *“siis oli nagu õhtul hea meel koju tulla ja ma nautisin seda kahte päeva nädalas, mis ma sain oma lapsega tegelikult kodus olla.”*



## Kommentaar

Sofia Joons

muusik ja sotsioloog

Olen Oskari (1 a) kõrvalt proovinud igasuguste töötstega hakkama saada. Ega ma sellist olukorda plaaninud, see lihtsalt kukkus nii välja. Suure kõhu ja möllavate pesapunumishormoonidega valmistusin vaimselt ette kindlaks tööalaseks surmaks. Ma tõesti ei kujutanud ette, kuidas on elada koos nii noore ja abitu inimesega ja siis veel endist viisi teha tööd, mängida viiulit jne.

Oskari esimeste elukuude jooksul selgus, et tegemist on rahuliku ja hea unega lapsega ning algas uinaku ajal töötamise periood. Kõige paremini sobisid meile muusikaotsad. Mängisin viiulit Nukuteatri etenduses ”Trollpoiss” vabaõhumuuseumis. Väljas oli paks lumi, ise olin laval ja Oskar sügavas unes vankriukse taga, piletitädi teda valvamas. Mäletan, kuidas ma esimest korda tajusin, et laval ei ole enam pingeline, vaid hea ja rahulik olla – etenduse ajaks oli lapsega kõik korras ning mulle jäi üle vaid keskendumine ja rolli väljatoomine. See toimis lausa meditatsioonina.

Kevadel õppisime, kuidas koos reisida ning suvel sattusime Gotlandile, Vormsile, Hiiumaale, Saaremaale ja Helsingisse. Avastasin, et Oskar oli koos ringi reisisid palju rahulikum kui kodus olles. Kodus juhtub ikka, et *oota nüüd natuke, emme tuleb kohe, kannata natuke veel ja emme läheb ainult korraks...* Reisil saime olla terved päevad ninapidi koos – mis sest, et laevas, lennukis, rongis või autos.

Sellisel viisil oli töötamine täitsa nauditav. Kõige tobedam kogemus lapse kõrval töötamisest on seotud ühe teadusliku artikli lõpetamisega Oskari esimese elukuu jooksul. Lugesin kunagi, et helilooja Helena Tulve suudab lastega kodus olles isegi muusikat kirjutada ja et tal olevat tekkinud oskus keskenduda oma tööle isegi teadmata, kas saab töötada vaid paar minutit või lausa tund aega järjest.

Mina mõtlesin, et kui Helena saab hakkama, siis peaksin ka mina hakkama saama. Üllatus, üllatus – mind ajas selline tööstiil kohutavalt närvi. Ja siis veel see tunne, et ei keskendu küllalt oma lapsele... Mõttetud päevad! Mulle on töö mõnu tihedalt seotud tööülesannete ära tegemisega ning see stress ja süütunne, mida lõpetamata jäänud artikkel valmistas, olid lihtsalt kohutavad.

Miks siis emme tööle läks? Vist sellepärast, et tekkisid aeg-ajalt perioodiliselt meile mõlemale sobivad tööotsad ning ka sellepärast, et just sellel emmel oli raske piiri tõmmata töö ja hobi/huvi/eraelu vahele juba enne lapse sündi. Nii avastasin, et võin selleski olukorras neid erinevaid elusfääre kombineerida. Ent ainult siis, kui laps tuleb kaasa rändamiseks. Töötamine kodus on vähemalt meile liiga ränk.



### 3.4.3. Mu töö on mu kirg

Enesekesksetest motiividest lähtusid ka need naised, kes kasutasid võimalust töö egiidi all **hobidele pühenduda** ja oma **missiooni järgida**. Esiplaanil oli oma isiklike soovide järgimine, ühiskond ja töö pakkusid selleks legitiimsed konteksti.

*Hobi, suur õnn, see, mille nimel sa elad, üks suur rõõm, esimene kirg* – nii emotsionaalselt kirjeldasid Elo, Iris ja Ruth töö tähendust enda jaoks. Kõik need naised olid kõrgelt haritud ning töötasid kunstnike ja teadlastena.

Selgus, et töösse kui hobisse suhtumine võib väga kergesti viia tavapärase töö- ja töövälise aja eristuse kadumiseni. Need naised ei olnud ühelgi hetkel päris vabad töömõtetest – ükskõik kus nad ka viibisid. Nii kirjeldas Elo: *“Sa teed seda nagu kodus ja igal pool ja igal kellaajal peaaegu. See ei ole selline, et ma lähen ja tõmban ukse kinni.”*

Kuna töö oli Elole, Ruthile, Irisele ning teistele töös hobi nägevatele emadele õnnetunde allikas, konkureeris see nende peredega, mida traditsiooniliselt seostatakse eluõnne ja -mõttega. Nii iseloomustaski Ruthi rahulolematu mees Aivo naise *“teadusetegemise temperamenti puhtakujulise töönarkomaaniana”*.

Kui kahe lapse ema Ruth riskis tööarmastuse ja sellele pühendumise tõttu peresuhetega, siis mitmed naised, kellega vestlesime, riskisid oma tööd esiplaanil hoides pere majandusliku toimetulekuga. Mõned emad toonitasid, et töö on neile *missioon*, mida nad järgivad heas ja halvas. Selline missioonikäsitlus ei olnud siiski ajendatud ühiskonna teenimise altruistlikust ideest. Eesmärk oli pigem endale

truuks jäämine – *oma rea ajamine*, nagu sõnastas Katarina. Vaatamata majanduslikele raskustele ei paindunud naine tegema oma erialale lähedast ja tasuvat, kuid tema missiooniga mittehaakuvat tööd. Oma rea järgimine oli mõnele naisele püha ja selle eiramine sarnanes neile enese odavalt mahamüümisega.

Mõned emad toonitasid, et töö on neile missioon – endale truuks jäämine nii heas kui halvas.



Tööd hobiks ja oma missiooniks aga ka üldisemalt enda realiseerimise kanaliks pidavate naiste enesepilt sõltus tugevalt võimalusest olla regulaarselt tööga seotud (ametialases rollis olemise aja olulisusest nende naiste minakäsitluse konstrueerimisel vt ka Pajumets, 2007). Tööelu katkemine **seadis ohtu nende positiivse minapildi**. Nii kirjeldas Elo tööelust äralõigatust, kui ta tütar oli väga väike, kui *enda surma*:

Lapse saamine on üldse, no minu jaoks ... mõnes mõttes ... see tähendas ... minu surma. Või et kõik see, mille läbi sa ennast nagu varem defineerisid, et kõik tööd ja sõbrad ja ikkagi töö ja eneseharimine jne, kõik see ... jäi kõrvale, sest et ... puudus aeg ja jaks jne.

Kõigil neil naistel olid pered ja mitmel kaks last, keda nad väga hoidsid, ometi tajusid nad täielikku lastele pühendumist **enda suhtes destruktiivsena**. Mõlemal – nii tööil kui perel - oli neile väga suur tähtsus.

### 3.5. Asendatavus tööl

Mõned väikeste laste emad läksid enda hinnangul varakult tööpostile, sest **kartsid konkurentsist välja langeda**. Teisisõnu kartsid emad, et nad on kergesti asendatavad teiste töötajatega, kes on priid vanemakohustustest ja saavad end tööalaselt pidevalt arendada.

Teiseks allusid töö kutsele ning tundsid seetõttu laste ees süütunnet emad, kellel oli vastupidine probleem – nad tundsid, et **on tööpostil asendamatud** ega suutnud külmalt pealt vaadata, kuidas nende „tööpere” hädas oli.

Esimesel puhul leidsid naised, et sattusid lapsega seotud soojade emotsioonide ja tööga seotud külmade kohustuste konflikti, teiste naiste südames konkureerisid aga lapsega seotud soojad emotsioonid sooja suhtumisega töösse. Mõlemas olukorras tundsid emad süütunnet nii lapse kui töö suhtes – emarollile keskendumine põhjustas rahulolematust ning sama kehtis tööle naasmise kohta.

### 3.5.1. Et püsida konkurents

Mõnede väikelaste emadele oli hirm konkurentsist välja langeda arvestatav motivaator pausideta töötamiseks või varaseks tööleminekuks. Selgus, et pideva enesetäiendamise kaudu määratletud professionaalsus satub kergesti vastuollu väikelapse vanema rolli täitmisega. Eriti terav konfliktioht tekib siis, kui töövaldkond areneb tormilise kiirusega, konkurents töötajate seas on tihe ning kui vanem soovib lastele pühenduda pikka aega.

Hirm konkurentsist välja kukkuda sundis mitmeid emasid kiiremini tööpostile naasma.

**Asendatavus** oli peamisi teemasid näiteks vestluses kõrgkooli juures töötava ja vestluse ajal ametlikult kahest lapsest nooremaga lapsepuhkusel olnud Irisega. Sofia oli intervjuu toimumise ajal vaid viiekuune. Naine tunnistas, et oleks heal meelel kaks aastat täielikult tütrele ja koduperenaise rollile pühendunud, ometi ta töötas:

Tegelikult ... ei saa, ... kolm aastat ei saa kindlasti kodus olla. Aga näiteks praegu on neliteist kuud ... vanemahüvitise aeg, et kui isegi ... neliteist kuud ... mitte midagi teha, et siis peab olema väga hea ... tulemus ennem seda ja siis sa pead pärast, nii kui sa selle väikse lapse kõrvalt tööle lähed, et siis ... paned kohe täiega ja topelt, et siis seda järgi teha. See on ka väga keeruline.

Probleem seisnes kahe lapse ema hinnangul tööandja poolt kehtestatud tööalase kompetentsuse hindamise kriteeriumite *perevaenulikkuses*. Irise ja ta kolleegide väärtust töötajatena mõodeti selles, kui palju nad loenguid andsid ja kui palju artikleid avaldasid. Emadele ei tehtud erandeid. Töötajate kompetentsuse hindamise ja konkurentsist püsimise kriteeriumid lähtusid Irise hinnangul **perekonnata ja tööväliste huvide ning kohustusteta töötaja normist**.

Ruth, samuti kahe lapse ema, kes töötas Irisega sarnases valdkonnas, rääkis *kapitalistliku töönarkomaania* normist tööl. "Kui sa ei tee midagi, siis sa ei saa

*mitte midagi,*” konstateeris ta fakti, mis muudab pere omamise nõudliku töö kõrvalt pea võimatuks. Nii rääkisidki Ruth ja Iris **lastetuse normist** oma eriala töötajate seas. “*See on ikkagi kohutav, kohutav töö, mis tehakse,*” kirjeldas Ruth oma kolleegide elu ning järeltas: “*regelikult ei olegi nagu ette nähtud, et sul on mingid lapsed.*”

Kuna lapsed ja pere ei sobinud kompetentse töötaja normiga, üritasid süsteemi suhtes jõuetud emad **käituda nii, nagu neil ei olekski lapsi** – nad ruttasid tagasi professionaalsesse ellu ning jätsid lapsed teiste professionaalide hoole alla.

Kuna lapsed ja pere ei sobinud kompetentse töötaja normiga, üritasid süsteemi suhtes jõuetud emad käituda nii, nagu neil ei olekski lapsi.

### 3.5.2. Sõpru ei saa alt vedada

Paar naist pöördusid Irise kombel tööellu varem, kui nad lapse suhtes ideaalseks pidasid, sest tundsid väga tugevalt, et nende **töö ootab** ja töökaaslased vajavad neid.

Väikese eraettevõtte juht Hannaliisa oli üks vabatahtlikest, kes andis end üles intervjuuks töö- ja pereelu ühitamise teemal. Ta pidas probleemi nii oluliseks, et rääkis nõusse ka algselt vestlusele vastu puigelnud abikaasa. Kohtusime Hannaliisa ja Askoga perele olulise muudatuse lävel. Hannaliisa pidi viie päeva pärast naasema kontorisse täiskoormusega tööle. Pingeid tekitas nelja aasta tagune kogemus vanema tütreaga, kes oli haigestunud pärast ema töölenaasmist. Hannaliisa piinas ennast oletusega, et tütre tervisehädad olid *psühhosomaatilised* ning neid põhjustas ema tööpingetest tingitud *varjatud stress*.

Tööellu kiire tagasi-pöördumise põhjuseks võib olla ema tunne, et töö ootab ja tööpere ei tule temata toime.

Viis päeva enne noorima tütre kõrvalt tööellu sukeldumist kahtlustas Hannaliisa, et ta otsus oli jälle enneaegne. Küsisime Hannaliisalt, mis veenis

teda kahel korral langetama sellist otsust töö kasuks.

Hannaliisa: Huvitav kogemus ... ma arvan selles mõttes, mida teie uurite, on see, et sa ei ole tegelikult neis otsustes [tööle mineku ajastust puudutavates] vaba. ... Sul tuleb nii palju ... väliseid mõjureid, millega sa pead arvestama. ... Sa mõtled küll, et ma teen selle otsuse endast ja lapsest lähtuvalt, aga lõpuks sa pead ... vaatama suurt pilti. ... Ei ole ... tegelikult lihtne seda otsust langetada.

Naine põhjendas oma käitumist *välise mõjurite ja suure pildiga*, millega tuleb tahes-tahtmata arvestada. Samas selgus, et Hannaliisa kolleegide arupärimistele lisas veenvust töö- ja sõprussuhete segunemine töökaaslastega. Hannaliisa tundis, et ta ei saa *“alt vedada ja lõpmatult ära kasutada”* sõprade heatahtlikust. Lisaks tajus ta, et **kuulus firmale**, mida juhtis.

Eks nad ... ikka käisid ja rääkisid kogu aeg, kuidas neil on ikka raske ja paha. ... No me oleme kõik omavahel lähedalt ... sõbrad, et ma ju suhtlen nende inimestega ikka edasi, ... ega ma kontakti ei kaotanud oma töökohaga vahepealsel ajal. Ja siis ikka küsivad, millal sa siis tuled. /---/

Intervjueerija: Oskad sa seda paremini defineerida. See ei ole majanduslik vajadus, vaid see on mingi töökoha või sõprussuhete surve või mis on see peamine tööle minemise argument?

Hannaliisa: See on pigem see, et ... ma arvan, et ma tunnen, et ma kuulun sinna ja siis ma ei taha ... neid ka ... alt vedada või .... Teised inimesed on ennast ... kokku võtnud ja mind asendanud, aga seda ei saa ka ... lõpmatult ära kasutada.

Hannaliisa suhet töösse ja töökaaslastesse ei iseloomustanud formaalne professionaalne hoiak. Naist motiveeris otsuse langetamisel soe emotsionaalne laeng tema enda sees, mitte niivõrd väline surve. Hannaliisa olukorda iseloomustas termin **“hoolitsemise ülekoormus”**, mida inglise sotsioloog Lucy Bailey (Bailey, 2000) kasutab emade kohta, kes tunnevad vajadust ja kohustust emotsionaalselt väga palju panustada nii professionaalses elus kui ka pererollides ja tunnevad mõlemas suunas süütunnet, kui ei suuda endale seatud hoolitsemise topeplnõudmisi täita (emade töötamise kaasneva süütunde kohta vt ka Pajumets, 2007).

## Kommentaar

Barbi Pilvre

ajakirjanik

Naised ei kipu väikeste laste kõrvalt tööle ainult sellepärast, et raha otsas. Väikelastega kodus olevate emade tegemist nimetatakse sageli “kodus istumiseks”. Tegelikult tähendab see kahekümne nelja tunniseid tööpäevi seitse päeva nädalas, pidevat valvelolekut ja ajaplaneerimise võimatust. Nii põgenevad naised tööle tagasi sageli kodusest rutiinist puhkamiseks, suhtlemiseks ja enda väärtuslikuna tundmiseks.

Et keelekasutus peegeldab mõtlemist, näitab väljend “istub lastega kodus” ka seda, et naiste kodutööd (sealhulgas lastekasvatamise raske töö) on teema, mida ei peeta avalikkuses probleemseks. Vaikimisi käibib arusaam, et naised on alati hakkama saanud, ka kahekordse töökoormaga tööl ja kodus. Naisteajakirjad on loonud supernaise kuju, kellel on kolm last, kodu korras, õnnelik abikaasa ja kes teenib spetsialistina tipp-palka ning lisaks lööb glamuuriga jalust kõik sookaaslased.

Pidevalt on kuulda (ennekõike vanemate meeste) iibeteemalisi sõnavõtte, samas edeneb ühiskond ise jätkuvalt laste- ja emadevaenulikkuse suunas. Igaüks teab, et lasterohkus on võrdelises seoses sissetulekute vähenemisega. Ühiskond, mis jutlustab laste saamise üliluslikkust, väärtustab samas kiirust, tõhusust, pühendumust, individualismi, majanduslikku edu. Ühiskonna prioriteetidest räägib näiteks elukeskkond. Kui vaadata meie ümbrust (eriti Tallinna), siis on arengu võtmesõnadeks ”linna parem läbitavus autodele” ja mitte linnakeskonna inimõõde, kus ka lastel oleks hea elada.

Kui avalikkuses räägitakse üht, aga tegelikkus näitab teist, tajuvad ka emad oma lastega tegelemise tööd kui midagi ühiskonnast väljaspool olevat, kõrvalist eralõbu ja tunnevad end väärtuslikena vaid siis, kui osalevad tööelus väljaspool kodu.

Naised on tööjoturule tulnud jäädavalt, vähemalt lääne ühiskonnas, sest nad on tunda saanud vabaduse maitset, mille annab oma raha ja valikute tegemise võimalus. Naised on erinevad ja oleks hea, kui ennast tunneksid täisväärtuslike-  
na (ja mitte süüdlaste ega ohvritena) need, kes tahavad pühenduda lastekasvatamisele, aga ka need, kes emarolli kõrval tähtsustavad elukutset ja karjääri.

## 4. Järeldused

Artikli eesmärgiks oli tähelepanelikult analüüsida, milles näevad väikeste laste emad **töö olulisust ja külgetõmmet**. Tähelepanu keskendasin sellele, kuidas emade töötamise soovi tugevust ja sisu mõjutasid nende arusaamad ümbritsevast **sotsiaalsest kontekstist**, selles toimuvatest protsessidest ja domineerivatest väärtushinnangutest. Uurimust planeerides ja analüüsides lähtusin veendumusest, et see, kuidas noored subjektiivselt tajuvad ümbritsevaid võimalusi ja meeoleolusi, mõjutab nende reaalseid valikuid sündimuse osas ning töö ja pereelu ühitamisel samal määral kui Eesti objektiivsed olud.

Seega on valitud andmekogumis- ja analüüsimeetodi peamiseks eeliseks asjaolu, et esilekerkinud kategooriad peegeldavad ilmekalt **subjektiivset maailma**, milles elavad intervjueeritud Eesti väikelaste vanemad.

### 4.1. Uurimuse kitsendused

Uurimusel on mitmeid olulisi kitsendusi – lisaks aeganõudvale analüüsiprotsessile ei pruugi üleskerkinud motivatsioonikategooriad katta kõigi väikelaste emade kõiki töötamise põhjusi; lisaks ei saa kontrollida, kui oluline on üks või teine üleskerkinud motivatsioon terves populatsioonis; kolmandaks ei võimaldanud vähestelt respondentidelt kogutud andmestik tõmmata seoseid kindlate töömotivatsioonide ja spetsiifiliste naistegruppide vahele.

Uurimuse andmestik koosnes intervjuudest, kus osalesid mõlemad vanemad koos. Valitud andmete kogumise meetod lubas jälgida, kuidas meespartnerid mõjutavad naiste suhtumist töösse ja emarolli ning nende ühitatavusse. Selgus, et meestel on mõnedes peredes küllalt suur roll naise töömotivatsiooni iseloomu ja tugevuse kujunemisel. Seega kujunevad töötamise ja mittetöötamise otsused erinevalt Hakimi eelistuste teoorias (vt 1991; 1993; 1995; 2000) väidetud **läbirääkimiste teel** ega kattu tingimata täielikult naiste isiklike eelistuste või elustiiliorientatsiooniga. Negatiivsest küljest võis partnerite ja abikaasade juuresviibimine kärpida naiste valmisolekut ennast intervjuudel avada. Eriti võisid nad end vaos hoida naissoole mittekohaseks peetud arvamuste väljaütlemisel või oma rahulolematuse väljanäitamisel seoses partneri

võimega täita traditsioonilist leivateenijarolli.

Uurimustulemused ei luba omistada kindlaid töömotivatsioone kindla klassi, haridusliku või muu kuuluvusega väikelaste emadele. Kindlasti mängib siin rolli valimi väiksus, kuid see võib-olla seotud ka Eesti ühiskonna väiksusega.

#### 4.2. Emade töömotivatsioonid

Avatud intervjuudes kerkis esile **viis peamist töötamismotivatsiooni**:

- raha,
- vaheldus kodule,
- kaasatus ühiskonda,
- enese realiseerimine,
- asendatavuse probleematika,

mis erinevad esinduslikes kvantitatiivsetes uuringutes üsna levinud kolmesest jaotusest – raha, suhted, töö (vt nt Doorewaard, Hendrickx ja Verschuren, 2004).

Järgnevalt lühidalt kirjeldatud **viis motivatsiooni** ei ole esitatud esinemissageduse või muul alusel loodud tähtsuse järjekorras.

Esimene viiest esilekerkinud motivatsioonist – vajadus töötada, et **teenida raha** – hõlmas nii vajadust kindlustada pere majanduslik heaolu ja tarbimise tase kui ka vajadust *oma raha* (isikliku sissetuleku) järele. Naised tundsid, et isikliku sissetuleku puudumine võib **riivata nende enesehinnangut ja võrdväarsust partneriga**. Veel enam, mõned naised nägid oma raha olemasolus tõendust sellele, et **riik ja ühiskond väärtustavad neid** ja

Emade käitumine kujuneb välja seesmiste eelistuste ja väliste, näiteks majanduslike mõjurite tasakaalustamisel.

nende panust. Naiste tajutud kohustus kindlustada pere majanduslikku heaolu seab kahtluse alla Hakimi eelistuste teoorias esitatud väite eluorientatsioonide kontekstist sõltumatu kujunemise kohta. Käitumine kujuneb välja seestmistest eelistustest ja välistest, näiteks majanduslike mõjurite tasakaalustamisel.

Väikelaste emad käsitlevad tööd sageli *puhkuse ja oma ajana, lapse eest hoolitsemist aga tööna.*

Teiseks väikeste laste emade tööle motiveerijaks oli **vajadus saada puhkust ja vaheldust kodule** ning sealsetele rollidele. Paljudele emadele oli töötamine oluline, et **murda välja sotsiaalsest isolatsioonist**. Lisaks kogesid paljud väikelapse päevakava järgi elamist ja kultuuriliselt emarolli juurde kuuluvat pidevat

valmisolekut lapse vajadustele reageerida väga koormavana. Mitmed naised tundisid, et töömaailm ja selle reeglid survestavad nende vabadusi märksa vähem ning jätavad nende individuaalsusele enam ruumi. Nii käsitleti tööd korduvalt *puhkuse ja oma ajana*, lapse eest hoolitsemist aga *tööna*. Seega esines emade seas Hochschildi poolt (1989, 1997) kirjeldatud tööle ja perele antava **emotsionaalse tähenduse äravahetamist**.

Kolmanda, küllalt olulise töölemineku põhjusena kerkis üles naiste käsitus tööst kui **ühiskonda kuulumise kanalist**. Vanemad tundisid, et kodu ja pere ning nende eest hoolitsemine on Eesti ühiskonnas madalalt väärtustatud. Kodu ja peresfääri ning kõrgelt väärtustatud ühiskonda ja töösfääri käsitleti omalaadsete **“paralleelmaailmadena”**, mille vahel puudub märkimisväärne kokkupuutepunkt, rääkimata sellest, et ühiskonna heaolu sõltuks kuidagi pereringis toimuvast. Naised, aga ka mehed tundisid, et taasiseseisvunud Eesti Vabariik on **individualistlik ja tarbimisest joovastunud ühiskond**, kus väärtustatakse eelkõige *raha ja asju*. Erineva sotsiaalmajandusliku taustaga vanemad leidsid, et nende otsus omada peret ja lapsi on valitsevate väärtuste valguses “ajast ja arust”. Nii soovisid naised töötada, et omada professionaalset identiteeti emaidentiteedi kõrval või koguni viimase vabandusena.

Laste ja neile pühendunud vanemate kogemine marginaalsena ning ühiskonnale ja riigile kasutuna – kui mitte tülikanagi – viitab sellele, et teadlaste



ja poliitikute arutlused demograafilisest kriisist ning iibe tõstmise riiklikust prioriteetsusest ei ole suutnud vanemaid veenda. Muud ühiskonnast tulevad signaalid on niivõrd perevaenulikud, et jäävad vanematele domineerima.

Korduvalt ja erinevas kontekstis kahtlesid vanemad riigi siiras tahtes hoolitseda laste ja perede eest. Mitmed vanemad vältisid riigi ja omavalitsuse pakutavate laste- ja peretoetuste kasutamist. Seda võib seostada Eestis pärast taasiseseisvumist tugevalt juurdunud liberaalsete, iga inimese isiklikku vastutust toonitavate põhimõtete omaksvõtuga vanemate poolt. Abi mittekasutamist – *mittekerjamist*, nagu ütles viie lapse isa, tajuti enesevääriskuse küsimusena. Käitudes, nagu oleksid toetused ülearused, taastootsid vanemad endile märkamatu **pere ja ühiskonna lahutatust**.

Paljusid vanemaid ei ole veennud poliitikute loosungid laste ja perede väärtustamisest. Argikogemuse perevaenulikkus domineerib ilusate sõnade üle.

Senikaua kui kodu ja ühiskonda konstrueeritakse “**paralleelmaailmadena**” ning laste sünnitamises ja üleskasvatamises ei nähta väärtust ühiskonnale, vaid üksnes iga pere enda õnne ja õnnetust, ei saa ka Eesti iibemure leida positiivset lahendust. Kodu ja ühiskonna kujundamine mittehierarhilise ning tihedalt seotud tervikuna hajutaks vastutust laste üleskasvatamise eest ning julgustaks noori peret looma ja suurendama. Perspektiivis oleks see kasuks ka riigile.

Neljanda tegurina, mis meelitab väikelaste emasid tööturule, kerkis üles vajadus **ennast realiseerida**. Naised mõtestasid tööd isikliku arengu tagajana. Enese potentsiaali kasutamist käsitleti lausa kohustusena iseenda ees. Mõnele naisele andis töö võimaluse enda hobidele pühenduda. See kehtis eriti kunsti ja teaduse valdkonnas töötavate emade puhul. Mõni tööd hobina käsitlev naine oli valmis tööle pühendumise tõttu riskima pereliikmete pahameelega, kes oleksid oodanud suuremat rõhuasetust ema- ja partnerirollile.

Viienda töötamise põhjusena tõusis intervjuumaterjalist esile **töökoha surve**. Ühelt poolt sisaldas see välist survet – emade hirmu emarollile keskendumise tõttu kaotada kvalifikatsioonis või jääda koguni tööst ilma. Mõned naised

oleks heal meelel emarollile ja kodule pühendunud, kui oleks puudunud tööandja või erialaspetsiifiline surve naasta tööellu. Teised emad suhtusid projekti või firmasse kui oma lapsukesse ja kolleegidesse kui pereliikmetesse. “**Hoolitsemise ülekoormuse**” (Bailey, 2000: 61) all emotsionaalselt lookas, jätsid nad lapsed hooldajate vastutada ja läksid tööle, kus tundsid end asendamatuks.

Mõned naised oleksid tööpoole surve puudumisel pühendunud emarollile kauemgi.

### 4.3. Töömotivatsioonide kobarad

Vestlusi analüüsid selgus huvitav tõsiasi, et naised ajendasid töötama mitte üksikpõhjused, vaid erinevate motivatsioonide kobarad. Enamusel naistest oli mitu erinevat töötamise ajendit, mis kerkisid vestluse arenedes üksteise järel esile. Näiteks oli kõigi intervjuueeritud naiste silmis oluline raha teenimine, kuid vaid paarile piirdus töö külgetõmme sellega. Hoopis rohkem kohtasime naisi, kes nimetasid kolme kuni viit erinevat motiivi, mille summast koosnes nende töömotivatsioon.

Oluline on toonitada, et intervjuueerijad püüdsid vältida naistele motivatsioonivariantide ette andmist. Nad ei saanudki vastuseid „tellida”, sest viis põhimotivatsiooni kerkisid esile alles intervjuumaterjali analüüsil. Töömotivatsioonid koosnesid erinevatest komponentidest, erinevaid kombinatsioone tekkis isegi väikese valimi juures väga palju. Töömotivatsioonide kobaras loomus tähendab seda, et naised on nende järgi väga raske liigitada.

Naiste erinevad töömotivatsioonid liituvad kobarateks, mistõttu ei saa naiste töötamise vajadust ignoreerida või vaigistada üksikmeetmetega.

Töömotivatsioonide sisuline heterogeensus muudab keerukamaks arutelu töötamise vabatahtlikkusest või pealesunnitusest. Kuidas on lood näiteks väikese lapse emaga, kes on rahaliselt sunnitud töötama, sest pere ei tuleks teisiti ma-

janduslikult toime, kuid kes samas näeb töös võimalust pääseda sotsiaalsest isolatsioonist? Teda mõjutavad ühtaegu nii väline sund kui ka seesmine vajadus. Kumba pidada olulisemaks? Hakimi (vt 1991; 1993; 1995; 2000) ühe või teise eluorientatsiooni ehk “abielukarjääri” või ametialase karjääri teooria ei leidnud seega kinnitust intervjuudes töötavate või peagi töötada soovivate väikelaste emadega. Enamuse naiste ambitsioonid olid kahesuunalised (vt ka Procter ja Padfield, 1999). Näiteks võib tuua eelnevalt juba tuttava teadlase Ruthi, kes pidas tööd oma hobiks, sattus koguni oma partneriga regulaarselt vaidlustesse selle pärast, et pühendas viimase hinnangul liiga palju aega tööle, ning kes ometi tunnistas: *“Tegelikult ma oma ambitsioonikuses samas tahaks veel lapsi saada”*. Ärimaailmast sobib mõlemasuunalise ambitsioonikuse näiteks kahe lapse ema Hannaliisa, kes tundis end tööl asendamatuna, kuid ei raatsinud otsustada, et ei saa kunagi kolmandat korda emaks.

Valimisse sattus mitmeid teisigi Ruthi ja Hannaliisa sarnaseid nõudlikke naisi, keda Soome sotsioloogid Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991: 300, 310-311) nimetavad “uudajateks”.

#### 4.4. Märkusi poliitikate suunamiseks

Töömotivatsioonide kompleksust ja töötamisvajaduse püsivust peavad arvesse võtma ka poliitikud. Väga **ettevaatlik tuleks olla rahaliste skeemide kasutamise**ga, mis suunavad väikeste laste vanemaid pühendumaks pikaks ajaks üksnes lapsele ja kaotama sideme tööeluga. Näiteks tuleks olla ettevaatlik vanemahüvitise maksmise perioodi pikendamise, kui see taastoodab konservatiivset tööjaotust naiste ja meeste vahel – väikelaste emade täielikku pühendumist lastele ja isade väga ajamahukat keskendumist koduvälisele tööle.

Paljud väikelaste **emad vajavad rollide ja identiteetide paljusust**, et tunda end täisväärtuslikuna. Selle grupi huvidest lähtuvalt tuleks toetustesüsteeme välja töötades soosida töö- ja pereelu ühitamist: paindlike töövormide levikut; piisaval hulgal paindlike, kvaliteetsete ja soodsate lastehoiuvõimaluste lisandumist; võimalusi jaotada vanemahüvitist või sarnaseid sündimust motiveerivaid rahalisi skeeme vanemate vahel; võimalust jagada sellelaadseid rahalisi toetusi erinevate perioodide vahel, lähtuvalt laste ja nende vanemate soovidest ja vajadustest.

## Kommentaar

Leeni Hansson, PhD

Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

Kogu sõjajärgse aja on Eestis naiste töötamist peetud vaat et normiks. See-tõttu mõjub mõneti üllatusena Euroopa Komisjoni 2005. aastal avaldatud uurimus, mille kohaselt kuulub Eesti nende maade hulka, kus emadusel on naiste tööhõivele märgatav negatiivne mõju. (Vt. Anspal ja Karu käesolevas kogumikus). Nende uurimistulemuste põhjal võiksime teha kaks järeldust. Esiteks toetatakse Eestis traditsioonilisi pereväärtusi ning pikalt lapsega koju jääv ema on endiselt paljudele hea ema võrdkujuks. Teiseks soodustab Eesti tänane perepoliitika emade kojujäämist ja/või ei ole see loonud piisavalt võimalusi töö ja pereelu ühitamiseks.

Kuigi enamus Eesti naistest ei kujuta ennast ette 100%-lise koduse emana, on traditsioonilised rollihoiakud üsna laialt levinud. Pere toitjana nähakse endiselt eeskätt meest, kellel peamise sissetuleku toojana on ka suurem otsustamisõigus. Nagu ühest intervjuukatkest selgub, peetakse heaks abikaasaks sellist meest, kelle käest pole vaja raha küsida, vaid kes märkab ise anda. Seega, rahakott on mehe käes ja mees otsustab ka naise vajaduste üle. Oma sissetulekut käsitlevad naised ise pigem taskurahana kui osana perekonna ühisest sissetulekust. Seega ei tähenda väikese lapse kõrvalt tööle naasmine osadele naistele mitte niivõrd võimalust panustada mehega võrdväärselt pere elarvesse, kui teatud isikliku sõltumatuse saavutamise võimalust.

Väikeste laste emade tööle naasmise motiivides on selgeid viiteid Hochschildi teooriale, mille kohaselt tänases individualiseerivas maailmas kipuvad töö ja pereelu kohti vahetama. Lastega kodus olemist käsitlevad ka Eesti naised sageli koormava ülesande või kohustusena, mille juurest tööle pääsemine paistab suure kergendusena.

Sellise mõtteviisi kujunemises võib oma osa olla ka 1990ndate teisel poolel levinud ideoloogial, kus emadust ja laste kasvatamist püüti võrdsustada palgatööga, mille eest riik (tööandja?) peaks emale (töövõtja?) palka maksma. Mõte emaduse väärtustamisest oli iseenesest igati positiivne, ent turumajanduslike terminite kasutamine süvendas arusaama laste kasvatamisest kui kohustusest ja koormast ning pani ilmselt nii mõnegi noore naise kaaluma, kas “töölepingut” üldse ette võtta. 2004. aastal jõustunud vanemahüvitise seaduses sellist terminit nagu emapalk ei kasutata, ent ebaõnnestunud termini toetusel loodud mõttemall näib endiselt üsna levinud olevat.

## Kasutatud kirjandus

- Anderson B.; Vöörmann R. (1996) Women and Equality of the Sexes in Estonia. *International Journal of Sociology*, Vol. 26, No 3: *Estonia's Transition from State Socialism: Nationalities and Society on the Eve of Independence, Part 3: Social and Economic Life* ( Toim. M. Titma, B.D. Silver and B.A. Anderson)
- Charmaz K. (2000) Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods. Denzin N. K., Lincoln Y.S (toim.), *Handbook of Qualitative Research*. (teine trükk, 509-535), Thousand Oaks, CA: Sage
- Charmaz K. (2002) Qualitative interviewing and grounded theory analysis. Gubrium, J. F., Holstein, J. A. (toim.), *Handbook of interview research: Context and Method*. Thousand Oaks: Sage
- Crompton R., Lyonette C. (2005) The new gender essentialism – domestic and family 'choices' and their relation to attitudes, *The British Journal of Sociology*, Vol. 56, No. 4, 601-620
- Doorewaard H., Hendrickx J. ja Verschuren, P. (2004) Work orientations of female returners. *Work, employment and society*, Vol. 18 (1), 7-27
- Duncan S. (2005) Mothering, class and rationality. *The Sociological Review*, Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 50-76
- Euroopa Komisjon (2006) *Indicators for monitoring the Employment Guidelines: 2005 Compendium*
- Gatrell C. (2005) *Hard labour – The sociology of parenthood*. Maidenhead: Open University Press
- Glaser B.; Strauss A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago, IL: Aldine
- Hakim C. (1991) Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, Vol. 7, No. 2 101-21
- Hakim C. (1993) The myth of rising female employment. *Work, Employment and Society*, Vol. 7, No. 1, 97-120
- Hakim C. (1995) Five feminist myths about women's employment, *British Journal of Sociology*, Vol. 46, No. 3, 429-55
- Hakim C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press
- Hansson L. (2001) *Naine, perekond ja töö: Pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes*, Tallinn: TPÜ Kirjastus
- Hochschild A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan /Holt.
- Hochschild A. R., Machung A. (1989) *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin.

- Jurczyk K (1998) Time in Women's Everyday Lives: Between self-determination and conflicting demands, *Time & Society*, Vol 7(2): 283-308
- Kauppinen-Toropainen K, Kandolin I. (1991) Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. *Työ ja Ihminen* 5(1991): 3, 295-312
- Kängsepp L. (2006) BLRT: tööviisa sisseseadmine oleks õige mõte. *Äripäev.ee*, 08.09.2006.
- LaRossa R. (2005) Grounded Theory Methods and Qualitative Family Research. *Journal of Marriage and Family*, Vol 67, November, 837-857
- Leetmaa R., Võrk A. (2003) Peretoetuste mõju pereplaneerimisele ja riigieelarvele. *Poliitikaanalüüs*, Poliitikauuringute PRAXIS väljaanne, Nr 5 / 2003
- McRae S. (2003) Constraints and Choices in Mother's Employment Careers: a Consideration of Hakim's Preference Theory, *British Journal of Sociology*, Vol 54, No 3, 317-338
- Meerits H. (2006) Töötajaid napib, *Eesti Päevaleht Online*, 28. sept. 2006
- Michal K. (2001) Tööjõupuudus takistab arengut, *Paremad Uudised*, jaanuar 2001
- Niitra N. (2000) Võõrtöölised kummitavad Eestit, *Luup Nr 12 (121)*, 16. juuni 2000.
- Pahl R. (1993) Rigid Flexibilities? Work between women and men. *Work, Employment and Society*, Vol 7, 629-642
- Pajumets M. (2007). Identiteedi ja soo konstrueerimine ajajaotuse kaudu – väikelaste vanemate argikonfliktid, sama kogumiku viide
- Potuchek J. L. (1997) *Who Supports the Family? Gender and Breadwinning in Dual Earner Marriages*. Stanford, CA: Stanford University Press
- Procter I. Padfield M. (1999) Work Orientations and Women's Work: A Critique of Hakim's Theory of the Heterogeneity of Women, *Gender Work and Organizations*, Vol 6, No 3, 152-162
- Raitviir T., Raska E. (2005) *Eesti edu hind: Eesti sotsiaalne julgeolek ja rahva turvalisus*. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus
- Servinski M. (2006) Tööjõupuudus on süvenev ja pikaajaline nähtus. *Eesti Päevaleht Online*, 7. august 2006
- Schor J. B. (1998) *The overspent American: Upscaling, downshifting, and the new consume*. New York: Basic Books
- Skevington S., Barker D. (toim) (1989) *The Social Identity of Women*. London: Sage
- Vare T. (2005) Väikeste laste emad ei pea tööelus suguõdedega sammu. *Eesti Päevaleht Online*, 2. okt 2006
- Võrk A., Karu M (2006) Eesti vanemahüvitise mõju sündimus- ja tööturukäitumisele: hindamise võimalused ja esimeste kogemuste analüüs. *PRAXISE Toimetised*, Nr 25

# Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja -konfliktid

Marion Pajumets

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus / Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

## 1. Sissejuhatus

Kaasajale on iseloomulik aja ratsionaalse kasutamise põhimõte – aega ei tohi kaotsi lasta. Aeg on konverteeritav teisteks ühiskondlikult hinnatud ressursideks. Aeg on raha. Aeg on võim. Aeg on võit. Ometi tunnevad paljud, et aega jääb üha vähemaks.

Üks kroonilise ajakitsikuse põhjusi on heaoluühiskondade argielu kasvav keerukus. Ühiskond jaguneb üha rohkemateks sektoriteks, kus valitsevad erinevad loogikad. Endised struktuurid kaotavad juhtpositsiooni ja lisandub üha uusi valikuvõimalusi – paindlikud töövormid, elukestev õpe, uued pere- ja kooseluvormid, enneolematud ruumis liikumise võimalused jne. Inimesed on pidevalt sunnitud endalt küsima, mida nad soovivad ja kuidas nad seda soovivad. Argielu korraldamine on töömahukam kui eales varem ja eeldab eneseteadlikku ajajuhtimist (Jurczyk, 1998).

Argielu korraldamine on töömahukam kui eales varem ja eeldab eneseteadlikku aja juhtimist.

Paljudes heaoluriikides tehtud uuringud rõhutavad keskmise töötaja tööaja

paismist viimastel aastakümnetel. Naiste massiline tööturule tulemine ja töökäte lisandumine ei suutnud takistada keskmist töötaja kasvu töötaja kohta (Hochschild, 1997; Hochschild ja Machung, 1989). Nii tõdetaksegi, et elame töörikkal ja ajavaesel ajastul.

### Elame töörikkal ja ajavaesel ajastul.

Väikelaste vanemad on üks neist sotsiaalsetest rühmadest, kellele aeg on kriitiline ressurss. Emad-isad tunnevad sageli, et pole lihtsalt võimalik teha suurepäraselt oma tööd, olla lastele hoolitsev vanem ja partnerile hea naine või mees. Ja millalgi peab ka majapidamistöid tegema, ideaalis endale veidi aega leidma ja lõppude lõpuks veel magama! Kuidas see kõik kahekümne nelja tunni sisse pressida, – võivad nad juurelda.

Lisaks on teadlased täheldanud laste kasvatamiseks vajalikuks peetava aja kasvu. Isegi siis, kui vanemad pühendavad oma lastele sama palju või koguni veidi rohkem tunde kui paarkümmend aastat tagasi (vt Bond, Galinsky ja Swanburg, 1998), võivad nad ometi tunda, et annavad liiga vähe. Selle põhjuseks on, et nad ei võrdle oma lastele pühendatavat aega mitte eelmiste põlvkondadega, vaid iseendale kui emale või isale seatud kõrgete standarditega.

Käesolev artikkel analüüsib, kuidas Eesti väikelaste emad ja isad taastoodavad oma mina, naiseks ja meheks olemise norme ja ka neisse programmeeritud konflikte, jagades rutiinselt ja järjekindlalt aega erinevate rolliidentiteetide vahel.

Järgnevalt toon välja valitud teooriad, mis aitavad selgitada, kuidas inimesed aega jaotades konstrueerivad oma mina ning soolist identiteeti. Siis põhjendan antud ajajaotuse analüüsi uudsust ja vajalikkust. Seejärel annan ülevaate uurimuse valimist ja materjali kogumise ning analüüsi meetoditest. Tulemusi tutvustavas peatükis toon välja uurimusmaterjalis kõige jõulisemalt esile kerkinud naiste ja meeste konfliktid aja jagamisel erinevate rollide ja identiteetide vahel. Lõpuks võtan olulisemad tulemused kokku ning seostan need uurimisvaldkonnas domineerivate ja eelpool esitatud teooriatega.



## 2. Uurimuse teoreetiline taust

Miks tekitab ajapuudus ja olemasoleva ajaressursi jaotus nii palju rahulolematust ja probleeme? **Identiteediteooria** (Stryker, 1968) kohaselt jagatakse aega erinevate rollide vahel ja need rollid moodustavadki suuresti inimese minakäsitluse ehk mina (*self*). Küsimusele “kes ma olen?” vastatakse valdavalt rolliidentiteete (*role identity*) loetledes – näiteks ema, raamatupidaja, abikaasa, loodusesõber jne. Aja jagamine rollide vahel tähendab iseenda lakkamatut argipäevast konstrueerimist ning ajakasutuse muutus peegeldab muutusi inimese minakäsitluses.

Küsimusele “kes ma olen?” vastatakse valdavalt rolliidentiteete loetledes.

Identiteediteooria struktuuralse perspektiivi kohaselt (Stryker ja Serpe, 1994; Thoits, 1992) korrastavad inimesed **rolle hierarhilisse süsteemi**. Nii tekib skaala, kus mõned rollid eenduvad, teised taanduvad (*identity salience*). Kõige prioriteetsemasse rolli investeeritakse rohkem aega ja energiat kui teistesse. Kõige vähem olulisteks peetud rollidele ei pruugi üldse aega jätkuda.

Identiteediteooria ekspansionistliku perspektiivi (Adelmann, 1993; Barnett ja Hyde, 2001) kohaselt võivad aga inimesele võrdselt olulised olla kaks või enamgi rolli. Seega ei pruugi kõik inimesed kõikides elufaasides korrastada oma mina rolliidentiteetide hierarhiana. Mitme rolli võrdse tähtsustamise ehk **lateraalse rolliidentiteetide struktuuriga** kaasneb väga tõenäoliselt ka neile rollidele võrdselt suure ajaressursi pühendamine.

Mitmed uurijad on leidnud tõestust mõlemale – nii hierarhilisele kui ka lateraalsele – mina struktureerimise viisile (Marks ja MacDermid, 1996) ning mõlema mina organiseerimise viisi kombinatsioonidele (Graham, Sorell ja Montgomery, 2004). Seega leidub inimesi, kes seavad selgelt ühe rolli teistest ettepoole ja teisi, kellele on mitu rolli korraga primaarsed ning kellele on oluline leida nendele võrdselt palju aega. Lisaks on inimesi, kes asetavad kaks-kolm rolli kõrvuti rollihierarhia tippu ja vähem olulised rollid järgnevad neile hierarhiliselt.

## Rolliidentiteedid ja neile kulutatav aeg kujunevad kompromissina inimese enda eelistuste ning väliste ootuste vahel.

Minas sisalduvad rolliidentiteedid, identiteetide omavaheline struktuur ja neisse tehtavad ajalised investeeringud kujunevad kompromissides inimese iseloomu ja kalduvuste ning teiselt poolt teda ümbritseva sotsiaalse keskkonna ootuste vahel. Inimrühma või kogukonna liikmete minakäsitlustes peegelduvad nii ideoloogiliselt kui ka käitumuslikult selle rühma arusaamad ja ideaalid, kus inimene oma minakäsitlust loob (Erikson, 1980). Inimese eesmärgid, väärtused, seisukohad ja rollid kujunevad välja elukogemuste ning sotsiaalse interaktsiooni teel (Marks ja MacDermid, 1996).

Ka naiseks ja meheks olemise normid on erinevate ajalooliste sotsiokultuuriliste protsesside tulemid, mitte midagi iseenesestmõistetavat või antut (Jurczik, 1998). Ühiskonna erinevad ootused naistele ja meestele, emadele ja isadele toovad kaasa naiste ja meeste erineva käitumise. Esialgu välistena tajutud soospetsiifilised ootused ning tundmis- ja käitumisjuhendid kujunevad sotsialiseerumise ja ootuste omaksvõtu teel suures osas seesmisteks veendumusteks (vt Berger, Luckmann, 1966). Ühiskonnas, kus emarolli peetakse naisele olemuslikuks, suunatakse naissoost liikmeid süstemaatiliselt emaks saama, andma emaidentiteedile oma minakäsitluses prioriteetne koht ning tundma vajadust pühendada emarollile rohkem aega kui näiteks ametialasele rollile või oma isiklikele hobidele. Suure tõenäosusega võtab sellises ühiskonnas elavate naiste enamus need valitsevad normid omaks ja annab emadusele enda identiteedihierarhias kõrgeima positsiooni. Seeläbi taastoodavad naised kultuurispetsiifilist naiseks olemist ja õigustavad seda teiste ühiskonnaliikmete silmis. Kui peaks aga leiduma ühiskond, kus leitakse, et naistele on omane looduses viibimine, siis võtaksid paljud seal elavad naised omaks selle normi, nähes ja näidates end eelkõige matkajatena ja alles seejärel emade või töötajatena.

Ühiskondlikud normid ja ootused mõjutavad lisaks minakäsitluse kuuluvate rollide järjestamisele ka seda, mil viisil naised ja mehed üht või teist rolli mõtestavad ja täidavad. Nii näitavad mitmed uuringud (Järve, 2003; Järve 2004),

et hea ema ühiskondlik määratlus eeldab lapsega koos olemist hoopis rohkem kui hea isa määratlus. See võib vanemarolli ühitamise muude ülesannetega muuta meeste kergemaks kui naistele.

Ühiskondlik “hea ema” määratlus eeldab lapsega koos olemist hoopis rohkem “hea isa” määratlusest.

Erinevalt meeste ajast konstrueeritakse naiste aega traditsiooniliselt “**sõltuva ajana**” (*dependent time*) (Hernes, 1988). Meie ühiskond eeldab, et naised täidavad selle teiste – laste, partnerite, omaste ning isegi töökaaslaste – eest hoolitsemisega. Maskuliinseid ehk traditsioonilisi meeste tegevusvaldkondi iseloomustab “**monokroonne aeg**” – tööde tegemine katkestusteta ja üksteise järel. Sellisele kirjeldusele vastab küllalt hästi töötamine väljaspool kodu, näiteks kontoris. Majapidamistööd ja laste hoidmist iseloomustab aga mitme ülesande paralleelne täitmine, mis muudab aja “**polükroonseks**” (Hall, 1983).

Sarnaselt on Karen Davis (1990) kirjeldanud hoolitsemisega täidetud aega “**tsüklilise**” ja töötamist “**lineaarse ajana**”. Kui hoolitsemisülesanne ise määrab selleks vajaliku aja pikkuse, siis töö lõpuhetke määrab tööülesande väljastpoolt kehtestatud tähtaeg või tööpäeva lõppu tähistav kellaeg. Lisaks võidakse meestele naistega võrreldes omistada meie kultuuriruumis suuremat õigust oma aega kontrollida ja väliste sissetungide eest kaitsta (Sullivan ja Lewis, 2001).

Soospetsiifiliste ajajaotuse normidega on otseselt seotud ka paindlike töövormide kasutamine ja populaarsus just naiste seas. Üksmeel puudub aga selles, kas paindlikud töövormid dekonstrueerivad või taastoodavad traditsioonilist soosüsteemi. Ühelt poolt on osajaga töötamist ja kodus töötamist käsitletud soolise võrdõiguslikkuse instrumendina ja emade positiivse võimalusena omada laste kõrval ametialast rollidentiteeti (vt nt Dooley, 1996). Teised uurijad on paindlikes töövormides näinud kurikavalaid naiste

Paindlikku töökordlust on seostatud sugude ebavõrdsuse ja traditsioonilise tööjaotuse taastootmisega.

ekspluateerimise vorme, mis taastoodavad peresõbraliku maine varjus sugude ebavõrdset ja traditsioonilist tööjaotust. Eriti kodus töötamist on kirjeldatud sattumisenähtena pere ja töö poolt esitatud nõudmiste risttule alla, millele lisanduvad sotsiaalne isolatsioon ning partneri võimu tugevnemine kodus töötava naise üle (Silver, 1993).

Iseendale tööd andvaid, fikseerimata tööaja ja kohaga naisi uurinud Jurczyk (1993) käsitles nende naiste paindlikku töökorraldust koguni “bumerangina”, mis kergenduse toomise asemel mitmekordistab naiste õlul lasuvate erinevate ootuste ja ülesannete koormat. Ta märkas, et “topeltelu” elavad naised näevad end paratamatult tööl ja kodus tekkivate probleemide tõttu läbikukkujatena ega tunne end sugugi uhkete “ajapioneeridena” (Jurczyk, 1998).

Naiste ja meeste tööjaotus on keskne sugudevahelise võimu jagunemise seisukohalt. Erinevad ühiskondlikud sfäärid omavad erinevat juurdepääsu otsustusprotsessidele. Koduperenaiste võime mõjutada seda, milliseks avalik sfäär, riik ja maailm muutub, on väga kaudne. Pühendades oma aega ühele või teisele rollile, määratletakse ühtlasi enda positsioon ühiskonnas. Kaasajal väljendub meeste ja naiste võimuvõitlus rohkem või vähem võitluses selle üle, kellele kuulub üks või teine lõik aega ja kuidas seda kasutada tuleb (*ibid*). See-ga on erinevatele sugupooltele kuuluv võim või selle nappus partnerite argiste läbirääkimiste objekt.

## 2.1. Uurimuse aktuaalsus

Antud ajakasutuse uurimus on Eestis esimene, mis seob ajakasutust identiteeditooriatega. Varasemates uuringutes jälgiti, kuidas mehed ja naised jagavad aega erinevate tegevusliikide vahel, näiteks isiklik tegevus (uni, söömine jms), tasuline töö, õppimine, majapidamine ja perekond (kodused tööd), vabatahtlik töö ning vaba aeg (Järve, 2003). Selles artiklis keskendutakse aga vaid niisuguste tegevuste vahelisele ajaajandusele ja sellega seotud konfliktidele, mis annavad

Ajakasutus näitab erinevate rollide olulisust inimesele.

inimesele rolliidentiteete.

Nii on järgnevatel lehekülgedel fookuses tööaeg (kuna see on seotud ametialase identiteediga), samuti isiklik ja partnersuhteks vajalik aeg (millest esimene haakub hobide ja huvialadega seotud identiteedi ning teine abikaasa/elukaaslase identiteediga) ja loomulikult lapsega veedetav aeg, mis on seotud vanemaidentiteediga. Vaid riivamisi puudutan ajajaotusega seotud probleeme seoses söömiseks, kodutöödeks või uneks vajaliku ajaga – viimased on olulised igapäevaseks toimimiseks, kuid tõenäoliselt ei ole tegu kuigivõrd oluliste identiteedi allikatega.

Teiseks lisab uurimusele väärtust elulähedus – uurimuse andmestik koosneb avatud intervjuudest, mille analüüsimisel pöörati suurt tähelepanu tähendustele, mida väikeste laste vanemad ise andsid oma ajajaotusele ja sellega seotud muredele.

## 2.2. Andmed ja meetod

Ajajaotuse, identiteedi ja soo konstrueerimise seoseid analüüsiv artikkel põhineb intervjuudel, millega otsiti vastuseid mitmele erinevale töö- ja pereelu ühitamisega seotud küsimusele.<sup>1</sup> Meetodi ja valimi kirjeldus on esitatud eelnevas artiklis “Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused”.

Käesoleva artikli temaatikast lähtuvalt väärivad lisaks rõhutamist järgnevad tõigad: vestluse perioodil töötasid enam kui pooled naistest – kolm neist traditsioonilise, ülejäänud ühe või teise ebatraditsioonilise töökorraldusega; kõik mehed töötasid väljaspool kodu, kõik mehed, peale ühe vabakutselise

---

<sup>2</sup> Uurimus viidi läbi Euroopa Liidu algatuse EQUAL projekti „Paindlikud õppe- ja töövormid – töö ja pereelu ühildamise parimad võimalused” (projekti tunnusnumber: 7.0101-0131) toetusel. Uurimusprotsessi toetas oma nõuannetega Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi Perekonnasotsioloogia osakonna juhataja, Leeni Hansson, PhD. Autorit assisteeris Lee Maripuu.

kunstnikust isa, töötasid vähemalt täisajaga. Enamus neist ületas 40 töötundi nädalas.

Ka käesolevas artiklis on peredes toimuvate protsesside teoretiseerimisel kasutatud põhinstatud teooria (Glaser ja Strauss, 1967) edasiarendust, konstruktiivistikku põhinstatud teooriat (Charmaz 2000; 2002).

Esitan tulemusi suures osas ühe paari näitel, sest nii võib lugejal olla lihtsam jälgida ning mõista erinevaid dilemmasid, millega väikeste laste vanemad igapäevaselt silmitsi seisavad. Valitud paari juures joonistusi ilmekalt välja aja-jaotusega seotud probleemid, mis olid terves valimis kõige iseloomulikumat ja kerkisid kõige sagedamini esile. Samuti on see erinevate ühiskondlike ja majanduslike näitajate osas tõenäoliselt ideaalilähedane paar, kellega paljud sarnaneda sooviksid. Artikkel aitab mõista ja mõnel määral dekonstrueerib ideaalset töö- ja pereelu ühitamise mudelit, analüüsisides raskusi, mida Tanel ja Ines igapäevaselt lahendavad ja osaliselt ka taastoodavad.

### 3. Uurimuse tulemused

Naiste poolt esile tõstetud probleemid ja käitumine erinesid sageli meeste omadest. Naised tajusid töö- ja pereelu ühitamist sageli keerulisemana kui nende partnerid. Kõige rohkem tegi neile muret enda jagamine töö ja laste vahel. Kui mehed üldse rääkisid raskustest, siis kurtsid nad eelkõige töö- ja pereaja sissetungi sellesse aega, mida nad vajasisid partnersuhtele ja iseendale.

Kõige rohkem tegi naistele muret enda jagamine töö ja laste vahel.

Kõigepealt aga paar sõna artikli peategelastest – Inesest ja Tanelist, nende perest, tööst ja töö- ja pereelu ühitamisest.

Ines ja Tanel olid vestluse ajal mõlemad umbes kolmekümne viie aastased, haritud ja jõukad, algkoolialise tütre Iti ja pooleaastase Siimu vanemad. Nad

elasid mugavat ja õdusat elu idüllilises äärelinnas, mis oli viimaste aastate kinnisvarabuumi käigus kujunenud hinnatud elukeskkonnaks.

Ines oli ametlikult lapsepuhkusel, kuid jätkas kodus oma tööd haridus- ja teadusvaldkonnas. Ühelt poolt pidas ta tööd oma *hobiks*<sup>2</sup> ja ütles, et see paneb tal *silmad särama*; teisalt tundis ta tööandja poolt pidevat survet ennast ametialaselt tõestada. Ines väärtustas oma paindlikku töökorraldust, kuna see võimaldas olla kohal, kui Siim või teised pereliikmed peaksid teda vajama.

Tanel soostus vestlusega abikaasa palvel, kuid hoiakuga, et “mis sellest töö ja pereelu ühitamisest ikka uurida – oma elu ei tasu ise raskeks mõelda”. Mees mõjus üldse silmatorkavalt lõogastununa ja lustlikuna. Ja seda kindlasti põhjusega. Esiteks oli ta kahtlemata hea isa, mida kinnitas korduvalt ka Ines. Lisaks saatis Tanelit edu traditsioonilistes meestetöodes ning ta pidas vastutusrikast ametit infotehnoloogia arendamisega tegelevas eraettevõttes. Tanel kiitis, kui huvitav on „*muuta mingit majandusvaldkonda*“ ja ütles, et talle „*on rahateenimine küll teisejärguline, kuigi selle eest tasutakse väga hästi, mida ma teen*“. Taneli töökorraldus oli üldiselt traditsiooniline, kui välja arvata see, et ta sõitis igal nädalal kaheks päevaks naaberriigi peakontorisse. Siiski toonitas ta oma töö peresõbralikkust.

### 3.1. Primaarrollide vahelised konfliktid

Väikelaste vanemad käsitasid vanema- ja töötajarolli võrreldes teiste rollide ja identiteetidega endale kõige olulisematena – **primaarsetena**. Selles peatükis analüüsin, kuidas emad ja isad jagasid primaarrollide vahel oma aega; miks nad seda tegid nii, nagu tegid ja milliseid probleeme

Em- ja töötajarolli tajuti konfliktisena, isa- ja töötajarolli suuresti kattuvatena.

<sup>2</sup> Siin ja edaspidi on põhiteksti sees kaldkirjas intervjuueritute kasutatud terminid ja laused.

tekitas selline ajajaotus kahe kõige olulisemana käsitletud rolli vahel.

Ilmnes, et enamus naised ja mehed seab endale ja vastassugupoolele küllalt traditsioonilisi norme ja standardeid. Eeldati, et vanema roll on naistele kõige tähtsam roll, et naised konstrueerivad oma mina eelkõige emaduse külge ning peavad õigeks viibida suurema osa oma ajast koos lastega. Seega käsitleti ema- ja töötajarolli **olemuslikult konfliktsetena**. Meestelt eeldati sageli ameti- ja isarolli võrdset tähtsustamist rollihierarhias ning salliti koguni ametialase identiteedi domineerimist vanemaidentiteedi üle. Oluline oli isa- ja töötajarolli käsitlemine **osaliselt kattuvatena** või üksteisesse sulanduvatena. Kuna head isa tajuti töötavana ja perele leiba teenivana, ei toonud isadele nii iseloomulikud pikad tööpäevad ja lastest eemalolek meeste puhul kaasa märkimisväärset rahulolematust enda kui isaga.

### 3.1.1. Isa- ja töötajarolli kattumine

Reeglina ei tajunud intervjueritud mehed väikelaste isa ja töötaja rolli konfliktsetena. Kõik töötasid väljaspool kodu. Kodu oli neile perele keskendumise, töökoht tööle keskendumise koht. Meeste töötamisele ja lastega koos olemisele pühendatud ajad asetustid üksteise suhtes lineaarselt – need ei põimunud ega kulgenud paralleelselt.

**Meeste aja monokroonsust** toetasid meheks olemise väga tugev konstrueerimine ametialase identiteedi külge, traditsiooniline arusaam meestest kui pere esimestest leivateenijatest ning lastele pühendatava aja jagamine kvantiteet- ja kvaliteetajaks.

#### 3.1.1.1. Tuleb seada prioriteetidid

Mehed tunnetasid küllalt hästi oma võimete piire ja aktsepteerisid seda, et ei suuda korraga kaht erilaadset ülesannet kvaliteetselt täita. Mehed, kes töötasid väljaspool kodu, keskendusid ühes ajahetkes vaid ühe valdkonna probleemidele, vältides nõnda olukordi, kus nad olek-

Mehed aktsepteerisid oma võimete piire ja reeglina vältisid kahe erilaadse rolli üheaegset täitmist.



sid võinud mattuda erilaadsete vajaduste alla. Ülesanded järgnesid üksteisele mõõdukates annustes ja ennustatavas järjekorras ning seega sai neid ükshaaval lahendada.

Taneli elu oli sellise ajakorralduse hea näide. Kui küsisime temalt, mis on talle olnud kõige raskem töö- ja pereelu ühitamisel, leidis ta, et raskused on välditavad, kui püstitada päeva erinevatele osadele erinevad *prioriteetid*:

Kõik [töö- ja pereelu ühitamine]<sup>3</sup> on ... teostatav. Küsimus on lihtsalt selles, et tuleb endale selgeks teha ... prioriteetidid. ...Ei tohi ise ... ennast ... lõhki töötada. Näiteks ... et, tahetakse tööd teha, siis tuleb võtta lapsehoidja. ... Ei ole sellist varianti, et ma tegelen kogu aeg lapsega ja siis teen kogu aeg tööd ka. Noh see on selline pseudo.

Nii kritiseeris mees oma abikaasa, Inese kommet kombineerida pooleaastase Siimu eest hoolitsemist kodus töötamisega. Tanel ise ei soovinud mingil juhul naise eeskuju järgida. Ta leidis, et see oleks *väga ebamugav* ja selgitas: „*Siis kaob selline taju ära töötegemise ja kodusolemise vahel*“. Üks disainer, poja ja tütre isa, kes oli katsetanud kodus töötamist, nimetas seda koguni *enesetapuks* ja lisas: „*siis ei ole [üldse] mõtet tööd teha*“.

Mitmed mehed venitasid rollide vahelist ajalist distantssi veelgi pikemaks „**rollivahetusrituaalide**“ abil. Kui Ines leidis, et abikaasa sõitmine Tallinna ja Helsingi vahet lisab tema õlule traditsioonilisi meestetöid, nagu ahjude kütmine, ja on üldse perele tülikas, siis Tanelile koguni meeldisid iganädalased pikad ametisõidud. „*Mõtted liiguvad, vaikus ja kohin,*” kiitis ta. Mees ei kurtanud kodu ja töökoha vahelise distantssi või ajakulu üle, vastupidi – need moodustasid omalaadse puhverala pere ja tööga seotud maailmade vahele. Tänu „rollivahetusrituaalidele” said Tanel ja mitmed teisedki mehed pärast ühest rollist välja astumist psühholoogiliselt ette valmistuda uude rolli sisenemiseks ning sellega kaasnevate ootuste ja nõudmiste täitmiseks.

<sup>3</sup> Siin ja edaspidi on intervjuuväljavõtete sees nurksulgudes autori märkused.

### 3.1.1.2. Hea isa käib tööl ja teenib leiba

Valimisse kuulunud väikelaste isad veetsid väga suure osa ööpäevast perest eemal, tööl. Üldjuhul nad siiski ei heitnud endale ette, et on pered hüljanud. Isadele tüüpiliselt pikki tööpäevi ja lastest eemalolekut, mida oleks võinud käsitleda isaidentiteedi taandumisena ametialase identiteedi ees, peeti paratamatuseks mehe elus. Enamgi veel, tööle keskendumist käsitleti koguni ühe tõestusena, et mees on vastutustundlik ning hoolitsev isa. Teisisõnu, meeste ametialane- ja isaroll suures osas kattusid – töötamist oluliseks pidades väärtustasid mehed ka isadust ja täitsid neile meie ühiskonnas omistatud **isa-leivateenija rolli**. Nii selgitas üks isa:

Leivateenimist ja perele majandusliku kindlustunde pakkumist käsitleti hea isa peamise tunnuseks.

Kui naine on lastega kodus, see on tema töö, see on tema põhifunktsioon üldse. Aga mees oli see, kes vanastigi pidi selle mammuti maha võtma rajalt eksle, ja tegema seda, et oleks võimalik, et üldse keegi on kodus.

Sageli pidasid just naised loomulikuks enda ja partneri spetsialiseerumist erinevatele eluülesannetele rasedusele ja lapse sünnile järgneval perioodil. Naised ja mehed jagati tööjaotuse ning aja- ja ruumikasutuse alusel **erinevatesse sfääridesse** – meestelt oodati pühendumist ja kompetentsust avalikus, naistelt aga privaatsfääris. Kõnekaks näiteks traditsioonilistest tööjaotusnormidest olid kahe- ja pooleaastase lapse ema ja ta vabakutselise kunstnikust partneri vahel ühtlugu korduvad *probleemid ja tülid*:

Kui sa oled ... lapsega kodus, siis sul on vaja ... garantiid, et ka järgmine kuu tuleb raha ja see [et mees seda kindlustada ei suuda] on nagu hullem asi, kui see, et sa kogu aeg jalus mul oled [naerab].

Meeste puhul ei peetud valeks professionaalse identiteedi seadmist isaidentiteedi ette.

Isarolli fundamentaalsest, mitte pragmaatilisest sidumisest töötamisega räägib asjaolu, et ükski kahekümnest intervjuueeritud isast ei olnud kasutanud ühegi lapse puhul riigi poolt tasustatud lapsega kodus olemise võimalust (vt Vane-mahüvitise Seadus, 2003).

Kui ühelt poolt võis töötamine tähendada vanematele isarolli olulisust mehele, siis suur osa naised ja mehed ei toonitanudki, et mehed peaks seadma isarolli oma rollihierarhia absoluutsesse tippu. Eriti selgelt ilmnis see selles, kuidas nad rõhutasid töö olulisust endale (mehe) või üldse meestele võrreldes laste hoidmisega. Näiteks leidis kahe ja poole aastase poja ema, et mõneks ajaks lastele pühendumise nimel tööst ja karjäärist eemaldumine oleks meeste *muserdavam* kui naistele:

Meesterahvale on ... eriti oluline see positsioon ja töö ja edasijõudmine. See hakkab rohkem muserdama neid [kui nad täielikult tööelust eemalduvad].

Meeste mina organiseerimisest eelkõige ametialase identiteedi ümber räägib ka tõsiasi, et vestlustel väljendasid õige mitmed naised tänulikkust oma partneritele selle eest, et need väärtustasid kõrgelt isaks olemist. Tõenäoliselt toonitati seda, mida ei peetud iseenesestmõistetavaks.

### 3.1.1.3. Isade kvaliteet- ja kvantiteetaeg lastega

Enamasti ei pidanud isad lastega koos olnud tundide hulka kui sellist kuigi oluliseks. Mitmed mehed väärtustasid eelkõige **kvaliteetaega** lastega. Selle all mõeldi piiratud tunde, mil nad jaksavad lapsega *maksimaalselt tegeleda ja neid arendada*. Nii leidis Tanelgi, et Itile ja Siimule, aga ka talle ja Inesele oleks parem, kui nad kärbiks kvantiteetaega vanemarollis ning ostaks selle nagu mistahes teenuse sisse:

Mitmed isad väärtustasid eelkõige lastega veedetava aja aktiivsust ja arendatavust, mitte pikkust.

Mu isiklik arvamus on, et lapsehoidja on ... maksimaalselt parem [kui ise

kogu aeg lapse hoidmine].. ... Sa palkad mingiks ajaks lapsehoidja, kes maksimaalselt tegeleb sinu lapsega, arendab teda. Ja siis sa tuled koju, sa oled samamoodi värske ja tegeled uuesti lapsega edasi. ... Siis lapse, see aeg, millal lapsega aktiivselt tegeletakse, on maksimaalselt pikk. ... Tegelikult ükski inimene ei suuda ju lapsega [kogu aeg koos olla], ... see on mingi müüt ...

Naiste seas torkas erandina silma üks ema, kes konstrueeris aega lastega “melikult”. Temagi eelistas algkoolialise poja ja peagi kolme aastaseks saava tütre *silmaringi arendamist* ja neile *võimaluste näitamist* rutiinsele ja ajamahukale koosviibimisele:

Naine: Kui nüüd selle juurde tagasi tulla, kuivõrd oluline mulle on lastega koos olla, siis ... Sassiga ma käin kontsertidel teinekord. Eelmine kord me käisime teatrimuuseumis ja ... ma püüan nagu ikkagi [arendada] .... tema silmaringi ja huvivid [püüan] talle näidata mingeid võimalusi ja asju.

Intervjueerija: Et sa ei ole rutiinne ema, vaid selline pühapäeva-ema mõnes mõttes?

Väikelapse ema varjas  
tööle pühendumist, et  
vastata ühiskondlikele  
normidele.

Naine: Võib-olla olen. Mulle tegelikult ei meeldi väga see mudel tõesti, et ma ... lihtsalt istun ... lastega teleka ees. Mulle lausa käib see närvidele.

Täisajaga töötavale ning oma rollihierarhias ametialase identiteedi tarvis emaidentiteediga võrdse või koguni

sellest veidi kõrgema koha eraldanud naisele tundus, et erineb teistest emadest ega vasta ühiskondlikele normidele: „Ma ei tea, mulle tundub või võib-olla see, et noh, et nüüd naine ja ambitsioonikas ja noh, et see on kohe tõeline rongaema ja nii edasi.“ Ta kirjeldas, kuidas ta imestuse ja halvakspanu ennetamiseks töö tähtsust endale maha võtab, kui talle keegi selle õudsalt külge poogib. Ta tajus, et avalik arvamus seab tema kui väikese lapse ema dilemma ette – laps või töö – ega salli mõlemasuunalist ambitsioonikust.

Lastega koos olemise aja käsitlemine kvaliteet- ja kvantiteetajana ning viimase defineerimine väheväärtuslikuna võimaldas mitmetel isadel oluliste emotsionaalsete tõrgeteta nimetada tekkinud vaba ajaressurss näiteks tööajaks või pühendada see isiklikele hobidele. Ülalkirjeldatud ema pidi tegema iseendaga märksa rohkem **emotsionaalsed tööd**, et leida töötamiseks lisa-aega tundmata, et röövib seda perelt.

Kui mitmed isad jagasid lastega koos olemise aega oluliseks ja vähem oluliseks ajaks, siis tööaja kvantitatiivsest ja väheväärtuslikust poolest, millest võiks näiteks pere kasuks loobuda, mehed ei rääkinud. Töö juures veedetavaid tunde peeti üldjuhul tervikuna kvaliteetajaks ja asendamatuks.

### 3.1.2. Ema- ja töötajarolli konkureerimine

Ülal nägime, kuidas Tanel ja teised mehed ei seisnud reeglina vastamisi dilemmaga “töö või lapsed”. Nad hoidsid tööaega ja lastega koos olemise aega lahus, seades päeva erinevatele osadele erinevad *prioriteedid*. Inesel ja valdaval enamusel teistest emadest oli aga väga keerukas sellist monokroonset mudelit enda ellu üle kanda. Lastega koosviibimine oli neile lakkamatu prioriteet, mis jooksis punase niidina läbi ööpäeva. Teisalt pidid naised erinevatel põhjustel ka töötama (vt Pajumets, 2007). See tõi kaasa aja **polükroonsuse** – samaaegselt kahe erilaadse rolli täitmise. Rollikonflikti süvendas asjaolu, et “küllastumatuna” konstrueeritud ema-lapseaeg muutis pahatihti tööaja küllastumatuks. Kokkuvõttes tundisid õige mitmed naised “**kroonilist süütunnet**” nii laste kui ka tööandja ees (vt ka Jurczyk, 1998).

Mitmed paindlikult  
töötavad emad  
tundsid “kroonilist  
ajavõlga” nii laste kui  
ka tööandja ees.

#### 3.1.2.1. Naisterahvale on kõige tähtsam just laps

Üldiselt leidsid nii mehed kui naised, et väikesele lapsele on ema kõige tähtsam inimene maailmas – „*väike laps vajab [isast] rohkem ema*“, kõlas tüüpiline

seisukoht. Samas eeldati, et emaidentiteet ja -roll on naiste endi silmis samuti rollihierarhia tipp – *“noh mina arvan, et naisterahva jaoks ongi kõige tähtsam just laps ja perekond”* – toonitas näiteks väikese firma naisjuht ja kahe lapse ema.

Mitmetes vestlustes toonitasid naised, kuivõrd emadus on muutnud nende väärtushinnanguid ja nende mina. Emarolli *uskumatust* võimest prioriteete muuta rääkis teiste seas ka varem karjäärile pühendunud ja ministeeriumis kõrgel kohal töötanud kahe lapse ema:

Lapsed muudavad. See on täiesti uskumatu. /---/ Seda ei oleks mulle olnud võimalik selgeks teha enne, kui need lapsed olid olemas, et sa muutud. Ma ei oleks seda uskunud. Ma ei oleks osanud niimoodi mõelda. Ma ei oleks aru saanud, sellest tundest, sellest tähendusest ja sellisest rollist ja vastutusest, mis tuleb nendega.

Erinevalt isadest ei eristanud emad kvaliteet- ja kvantiteetaega lastega, neile oli tähtis kogu lastega veedetud aeg.

Lisaks sellele, et väikeste laste emadelt eeldati (ja ka emad ise pidasid loomulikuks) emarolli primaarsust, nähti hea ema rolli lastega näost-näkku, käest-kinni koos olemises või vähemalt poegade-tütarde kuuldekaugusel viibimises. See tähendab, et kvantiteetaeg lastega oli emadele

väga oluline. *„Kolme aastaseni kindlasti on hea, kui kogu aeg lähedal oled,“* kõlas emade normatiivne seisukoht. Ines jagas seda ideaali: *“Ma oleksin, praegu mulle tundub isegi nagu paar aastat hea meelega [Siimuga] kodus.”* Emade ja laste argise läheduse väärtustamine tähendab tegelikult, et erinevalt isadest ei eristanud nad kvaliteet- ja kvantiteetaega lastega.

Ema-lapseaja tajumine „küllastumatuna“ tõi kaasa teiste rolliidentiteetide taandumise emarolli ees. Emadust peeti nii domineerivaks valikuks, et selle kõrvale jäi vähe võimalusi ja valikuid. Nii vastandas näiteks kahe lapse ema vanemarollist tulenevate kitsenduste mõju endale ja oma laste isadele:

Ma näen mõlema mehe pealt seda, et ... nemad ajavad oma jora ja ta [isa-

duš] kuidagi ei ole ... eriti mõjutanud [meeste elusid], välja arvatud see, et nad teavad, et nad on isad. ... Mingeid valikuid see minu arust pole küll mõjutanud. Esimese lapse isa, see oli küll hoopis, noh see ei võtnud ... praktiliselt üldse [isadust tõsiselt]. Me olime nii noored ka muidugi. ... Tema ... tegemisi see üldse ei mõjutanud isaks olemine.

Noorema lapse isa põhjendas emadusega kaasnevaid piiranguid *ajafaktoriga*:

Sest ... minu arusaamise [järgi] ...väike laps vajab rohkem ema. Seetõttu [tähendab emadus naistele rohkem kui meestele]. Tekib ajaline mõiste. Ajafaktor. Aega nõuab emal rohkem lapsega koos olemine kui isal.

Lastehoiu emarolli külge konstrueerimise ja seega pere siseasjaks pidamise taga on **“mees-leivateenija” ideoloogia**. Vaid üksikud vanemad suhtusid täieliku heakskiiduga lastesõimesse või väikeste laste pereväliste inimeste hoolde usaldamisse, mis oleks lihtsustanud naiste töötamist meeste kõrval.

### 3.1.2.2. *Ma ei kujuta ette, et ei käiks tööl*

Hoolimata emarollile omistatud tähtsusest ja lastega koos olemise normist, tundsid naised soovi või vajadust töötada. Paljude töömotivatsioon oli väga tugev, sest kätkes tihedalt kokku põimunud seesmisi ja väliseid vajadusi (Pajumets, 2007). Intervjueeritud 20 naist ei pidanud koduperenaise elustiili pikas plaanis kuigi ahvatlevaks. Ka esinduslike valimitega töötanud sotsioloogid on tõdenud, et traditsioonilised tööjaotushoiakud, mis levisid Eestis taasiseseisvumise algusaastatel ning mis eeldasid meestelt pere ülalpidamist ja naistelt täielikku kodustele rollidele pühendumist (Anderson ja Võormann, 1996), taandusid 1990ndatel. Perede majanduslikud võimalused suunasid ülekaaluka osa eestlannasid töötama, olgu nende eluorientatsioonid millised tahes (Hansson, 2001b). Kuid naiste tööga hõivatust ei saa põhjendada üksnes valikute puudumisega. Tegelikult on enamikul Eesti naistel töötamise soov sama suur kui meestel ning suur osa naistest peab tööd ja pereelu ühtviisi tähtsaks (Hansson, 2001a).

Hoolimata emarolli tähtsusest ja ajamahukusest pidasid naised töötamist oluliseks.

Nagu intervjueeritud naiste enamust, ajendasid ka pooleaastasele Siimule pühendumisest unistavat Inest tööd jätkama kaalukad põhjused. Ühelt poolt kurtis ta välist survet – perevaenulik tööandja sunnib teda hingetõmbepausideta töötama. Teisalt oli ametialasel identiteedil Inese minakäsitluses oluline koht. Ta rääkis, et töötamine *võtab nagu silmad särama*, nimetas seda *enese-teostuseks* ja *hobiks*. Ametialase identiteedi olulisust oma minakäsitluses kirjeldas iseäranis ilmekalt üks teine ema, kellel oli olemas tööelust äralõigatuse kogemus:

Lapse saamine on üldse, no minu jaoks nagu mõnes mõttes nagu see tähendas seda minu surma või et kõik see, mille läbi sa ennast nagu varem defineerisid, et kõik tööd ja sõbrad ja ikkagi töö ja eneseharimine ja nii edasi, kõik see nagu jäi kõrvale, sest et nagu puudus aeg ja jaks ja nii edasi.

Et täita nii väikelapse ema kui töötajana naistele seatud ja naiste poolt omaks võetud kõrgeid ootusi, panid paljud naised suuri lootusi paindlikule töökorraldusele, muuhulgas osajaga töötamisele, kodus töötamisele ja tähtajalise lepinguga tööde tegemisele, mille puhul töö pidi etteantud kuupäevaks valmima, kuid tööaeg ja -koht ei olnud kindlaks määratud.

Emad lootsid paindlikus töökorralduses leida lahendust töö-pere konfliktile.

Naised soovisid pendeldada võimalikult mobiilselt kahe rolli vahel – töötada nendel hetkedel, mil laps ei vajanud nende hoolt, näiteks lõunaune ajal ja õhtul pärast lapse uinumist, ent olles siiski valmis lapse ootamatu kutse peale viivitamatult reageerima.

Ineski lubas oma ellu mõlemad nõudlikud rollid, loobus nende selgepiirilisest ajalis-ruumilisest eristatusest ja proovis olla hea kahel rindel. Ta eesmärk oli saada tööasjadega ühele poole siis, kui Iti on kooli ja Tanel tööle läinud ning Siim lõunaunne suikunud. „*Ma laotan kõikidesse tubadesse oma paberid laiali ja siis pisut kogun kokku, kui õhtul teised koju tulevad,*“ kirjeldas ta meetodit, kuidas kodu mõne hetkega kontoriks ja hiljem tagasi koduks muuta.



### 3.1.2.3. Ema- ja töötajarolli „küllastumatus“

Otsustades paindlikult töötamise kasuks, muutsid mitmed naised tahtlikult häguseks ajalised ja füüsilised piirid, mis traditsioonilise töökorralduse puhul eristavad emarolli ametialasest rollist. Emade eesmärk oli olla olemas lapse jaoks ja vähendada ühest rollist teise minekuks vajalikku aega. Üldiselt ei plaaninud emad olla kahes rollis samal ajahetkel, vaid ikka kordamööda. Tegelikuses tekkis aga sageli **polükroonne aeg**. Lapsed katkestasid alalõpmata emade tööaega. Tüüpiliselt kirjeldasid emad **“töörahu puudumist”** järgnevalt:

Iga kord, kui ma arvuti taha istusin, oli kellelgi midagi püksis ja keegi tahtis süüa ja siis ta oli kukkunud ja siis tahtis magama ja mingid sellised asjad. ... Sa pidid kogu aeg katkestama oma [parasjagu käesoleva]... tegevuse. ... Siis oli kohutavalt raske.

Tööaja fragmenteerituse üle kurtis ka Ines. Tanel küll kiitis oma paindlikku tööaega ja tööandja peresõbralikkust, kuid reeglina oli ikkagi Ines see, kes võttis enda töötamiseks plaanitud tundidest aega, et hooldada haigeid lapsi ning ajada kodu ja perega seotud asju erinevates ametkondades. Inese sõnul langesid need ülesanded järjekindlalt tema õlule, sest kõik pereliikmed teadsid, et tema *töörežiimi annab mahutada selliseid asju*. Tööaja pidevate katkestuste tõttu tajusid naised emarolli “küllastumatuna” – lapsed ja pere nõudsid ikka rohkem, vaatamata sellele, kui palju aega neile oli eraldatud. Seega sai intervjuudest tugevat toetust Jurczyku (1998) tähelepanek, et naiste aeg on konstrueeritud pereliikmete vajadustest ja tujudest **“sõltuva ajana”**, mitte naiste endi ajana.

Paindlikult töötamisega võib kaasneda pidev ajasõda töö- ja perekohustuste vahel.

Närvesööv pendeldamine kahe kõige olulisemana käsitletud rolli vahel vähendas märkamatuult mitmete paindlikult töötavate naiste planeeritud tööaega ja langetas allesjääva tööaja kvaliteeti. **“Töörahu” puudumise** tõttu ei saanud naised töid lubatud ajaks tehtud. End tööandja ees **“võlglasena”** käsitledes tundsid naised kohustust iga vaba hetk töölaua taga veeta. Seega muutis „**ema-lapseaja küllastumatus**“ omakorda „**tööaja küllastumatuks**“. Ines

veetis sageli nädalavahetused ja puhkused arvuti taga. Nii nimetas ta oma tööaja paindlikkust *kabe teraga mõõgaks*. Ühelt poolt pidas Ines tööaja paindlikkust *privileegiks* ja oli tänulik Tanelile, et mees on nii *tolerantne* ja talub seda. Teisalt aga protesteeris ta emotsionaalselt:

Aga tegelikult ma ei taha 19.00-22.00 tööd teha. Ja samuti ... eriti kevadel ..., kui on maailma kõige ilusam ilm õues ja ... kõik on läinud sinna maale, sinna tallu ja siis ma istun siin üksinda ja teen oma tööd. ... Ma vihkan seda tegelikult. Aga kui on ... tähtaeg kukil, siis tuleb [ töö ära] teha.

Enamus emarolli kõrvalt töötavatest naistest, eriti aga paindliku töökorraldusega töötavad emad rääkisid karmist „**ajasõjast**“ töö- ja emarolli vahel, mille tulemusena neile ei jää praktiliselt ühtegi vaba momenti. Ka tulevikus tekkida võivad vabad hetked olid mõnel emal töö ja laste poolt ette „broneeritud”.

### 3.1.2.4. Emade „krooniline süütunne“

Varem Eestis läbiviidud esinduslikes kvantitatiivsetes ajakasutusuuringutes on leitud, et töötavate naiste üldine töökoormus, kuhu kuuluvad ka kodutööd ja laste eest hoolitsemine, ületab tunduvalt meeste üldise töökoormuse (Järve, 2003). See ei tähenda siiski, et emad oma tööpanusega rahule jääksid. Vana- ja ametialase rolli konstrueerimine ajaliselt „küllastumatutena“ tõi kaasa süütunde ka selle artikli jaoks intervjuueeritud emade seas. Nii kasutasid mitmed naised enda kohta sõna *rongaema* või leidsid, et laps on *karjeristist minu ohver*. Samas heitsid nad endale ette töö unarusse jätmist. Seega ei tajunud naised endid „ajapioneeridena”, kes oma tarmuka tegutsemisega teostavad teostamatut, vaid pigem ebaõnnestujatena (Jurczyk, 1998). Naised unistasid, et neid *oleks kaks* – kumbki oma rollis ja ei mingit innovaatilisust. Ines oli „kroonilise süütunde“ tüüpiline näide:

Mul on ikka sellega nii, et ühelt poolt on ... süütunne, et kas ma ikka teen ... oma tööd küllalt hästi ja ... küllalt palju .... Aga teiselt poolt on alati see, et kas mul on laste jaoks küllalt aega. ... Ma ei tea, kas ... päris ... ladsalt seda ühitada saabki. /---/ Mõlemalt poolt on süümekad. Kogu aeg kuskil midagi.

Seevastu isad, kes vältisid töö ja perega seotud aegade polükroonsust ja ülesannete põimumist, ei jäänud lõksu „küllastumatute“ rollide vahele ega teinud endale etteheiteid. Tanel vastandus oma abikaasale, pakkudes ilmeka näite meestele üsna iseloomulikust rahulolust oma mõlema sooritusega:

Minul ei ole süümekaid. Mul ei ole seda sorti süümekaid [nagu Inesel].  
... Ma arvan, et ma teen, noh ma olen võib-olla hästi enesekindel, aga ma arvan, et ma teen piisavalt kõike.

Niisiis koorus vestlustest välja huvitav vastuolu – naised ponnistasid **“kahel rindel”** korruga ja tundsid sellele vaatamata, et annavad endast vähe; mehed esitasid endale märksa väiksemaid ootusi, kuid leidsid sellele vaatamata, et panustavad piisavalt. Kuidas seda seletada? Ühelt poolt võis naiste mõlema paralleelse rolli soorituse kvaliteet objektiivselt langeda. Teisalt mängisid naiste rahulolematuses oma osa **kõrged ja omavahel vastukäivad nõudmised**, mida naised ühiskonnast omaks võtsid ja millele igäüks paindlikult vastata püüdis.

Vaatamata korruga  
“kahel rindel”  
ponnistamisele tundsid  
mitmed naised, et  
ei tee piisavalt.

Kokkuvõttes, kui algselt valisid naised paindliku töökorralduse selle persoonraliku maine pärast, siis hiljem soovisid mitmed neist astuda paindlikkuse osas sammu või kaks tagasi. Näiteks üritasid nad endale kehtestada kindlaid tööaegu või jätkasid töötamist kodus, kuid ühes kindlas toas, kuhu keelasid pereliikmetel siseneda. Seega proovisid nad luua koju kontoritingimused. Neid kokkuleppelisi piire kippusid pereliikmed siiski eirama. Kuna traditsiooniliselt kuulub naiste aeg teistele, eeldas paindlikult töötavate naiste “töörahu” austamine tugevat distsipliini esiteks lastelt ja partneritelt, aga ka naistelt endilt.

## Kommentaar

Barbi Pilvre

ajakirjanik

Vaatamata väitele, et soorollid ähmastuvad, muudab laste tulek peresse endiselt enam naiste elu, muu hulgas arusaama iseendast. Rõõmuhetkede kõrval on emaksolemise üks kandvamaid emotsioone lõputu süü ja läbikukkumise tunne, eriti esimese lapse puhul, sest päevapealt tuleb ära õppida täiesti uus roll.

Avalikkuses levitatavad kujutised emadusest ei vasta kaugeltki tegelikkusele, lastekaupade reklaamile-müügile orienteeritud meedia avaldab vaid hoolega lavastatud pilte õnnelikust emmedest. Õpetusi ja näpunäiteid algajale sajab igast ilmakaarest. Kui ema on teinud enne kojujäämist vastutusrikast ja mõtestatud tööd, on rollikonflikt vältimatu. Ühest hetkest on end ratsionaalseks pidav, ennast ja oma elu kontrollima harjunud naine olukorras, kus teda ümbritsevad olud on pehmelt öeldes irratsionaalsed; peagi on samasugune ka tema enda käitumine ja läbisaamine teistega, olgu põhjuseks siis ajukeemia või magamatus. Arusaam enda laialilagunevast isiksusest jõuab samuti kohale ja saamatusetunne süveneb.

Naised loodavad, et võimalus laste kõrvalt kodus oma kutsetööd jätkata parandab olukorda, võimaldades ennast tunda pädevana, kuid see õnnestub vaid siis, kui paar tunnikest on tõesti hoidja abil vabaks võetud ja ei püüta tööd teha ajal, mil laps askeldab arvuti kõrval.

Paljud argielu kangelased võtavad tööasjad ette öösel, kui kõik magavad. Ehkki ema enda seisund sarnaneb koomaga, õnnestubki mõnel midagi töösarnast korda saata, aga järgmine päev nõuab sisse unevõla, liiatigi kui laps öösel enam magada ei lase.

Kui raha otsas, siis on ema töö kodus väikelapse kõrval vältimatu ja emad saavad sellega muidugi hakkama. Pooleteratöö süvendab aga enamasti läbikukkumise ja süütunnet veelgi. Kui raha on, toob olukorda leevendust hoidja.

Naiste elu väikelapse kõrval parandaks ehk moodsam arusaam, et kodus võiks

isadki kvaliteetaja kõrval jagada lastega ka nn kvantiteetaega, mis hõlmab ka koristamist – jättes niimoodi naistele kas või paar tundi päevas oma vaimse ja füüsilise seisundi turgutamiseks ja ka kodust väljas töötamiseks. Isade veedetud aega lastega ei peaks mõtestama kui eriteenet, vaid kui enesestmõistetavust. Masendunud ja surmani väsinud ema pole ju lapsele ega ka oma mehele mingi kaaslane – sellest võiksid aru saada ka naised ise.



### 3.2. Luksus- ja primaarrollide vahelised konfliktid

Vaatamata ametialase ja vanema rolliidentiteedi erinevale konstrueerimisele naiste ja meeste poolt, käsitlesid nii emad kui ka isad teisi rolle ja identiteete vähem olulistena. Partnersuhte, isiklikele hobidele ja lõõgastusele aja leidmist ning vastavate rolliidentiteetide praktiseerimist käsitleti **luksusena**, milleks pahatihti puudus aeg ja energia, sest need väärtuslikud ressursid pühendati peamiselt primaarrollidele.

Naiste ja meeste seisukohad lahknesid mõneti selle suhtes, mil määral võivad primaarrollid sundida üht või teist luksusrolli taanduma. Mitmed naised, kellega vestlesime, tajusid ema- ja töötajarolli „küllastumatutena“ ja tundsid, et neist jääb üle väga vähe aega. Vaadeldes ka varasemate esinduslike kvantitatiivsete uurimuste tulemusi (TPÜ Rahvusvaheliste ja sotsiaaluuringute Instituudi elanikkonnauurimuste “Eesti’ 93”, “Eesti’ 98 ja “Eesti’ 2003”), selgub, et kõigi vanusegruppide naistel on taasiseseisvumisele järgnenud kümnendi jooksul olnud puhkeaega tunduvalt vähem kui meestel. Kõige vähem vaba aega on aga olnud alaealiste lastega töötavatel naistel – ja just alaealiste laste vanematel on ajalised ressursid soo lõikes kõige ebavõrdsemalt jaotunud (Järve, 2004).

Mehed, kellel töötaja- ja isaroll pigem täiendasid teineteist kui võistlesid omavahel, teadvustasid mõnevõrra selgemalt vaba aja ja partneriga koos olemise hetkede vajalikkust ning pooldasid selleks aja võtmist naisest märksa innukamalt.

Mehed teadvustasid vaba aja ja partneriga koos olemise hetkede vajadust rohkem kui naised.

#### 3.2.1. Partnersuhteaja konflikt primaaraegadega

Esile kerkis kaks peamist viisi, kuidas naise ja mehe ühine aeg ja koos sellega nende suhe taandusid primaarsete töö- ja vanemarollide poolt esitatud ajanõuete tõttu. Esiteks selgus, et mitmed mehed paisutasid lisaraha teenimiseks oma tööaega sel määral, et riskisid kontakti kaotamisega laste ja partneriga. Teiseks võtsid mitmed väikeste laste emad **“ajavõlga” partnersuhtelt**, et pühendada laste esimestel eluaastatel väga ajamahukana konstrueeritud ema-lapse suhtele.

### 3.2.1.1. Enda zombi'ks töötamine

Valimisse kuulus palju väikeste laste isasid, kes raha teenimise nimel töötasid ebatraditsioonilistel kellaaegadel, kahel kohal või tegid sageli ületunde. Halvematel juhtudel ei näinudki mehed kiirematel tööperioodidel praktiliselt oma pereliikmeid. „Mõnikord mina tulen uksest sisse, siis nemad [naine ja laps] lähivad magama,“ tões näiteks kaheaastase lapse isa, kes polnud sugugi ainus.

Partnersuhteaja puudus tekitas konflikte nii mõnegi paari omavahelistes suhetes. Üks naine kurtis näiteks, et mees on end *zombiks töötanud* ja lisas valu-liselt: *“Üks on pühendunud üha rohkem tööle, teine ainult perele. Ja päris raske on isegi omavahel nagu seda ühist pinda juba leida”* Teine naine tunnistas, et tema ja ta müügimehena ja tulemustasu eest töötav partner *viimasel ajal õudsalt kisivad* ning nende vahel on kogunenud *palju lahendamata probleeme*. Meeski tunnistas:

Tekib ikka [lahkhelised]. ... Mõlemal on [pikad tööpäevad]. ... Päev otsa, minul on kaks telefoni pluss siis veel arvuti, millega teed tööd ja .... Lõpuks on ... sellest rääkimisest ja kuulamisest ... vot siinamaani [kõriauguni]. Ja õhtul [kodus] ... tahaks ... rahulikult telekat vaadata ja...

Naine: Ja siis olen mina, kes tahan rääkida ja...

Mees: Ja siis hakkab see, nämm-nämm-nämm-nämm [imiteerib naise töö-relemist].

Naine: Siis tema ei taha rääkida ja ongi probleem ... . Noh millest me räägime?!

Mees: Põhimõtteliselt ... üks räägib, teine heal juhul kuulab.

Sellised **“üksteisest mööda elamise” juhtumid** esinesid mitmes peres, kus mees oli pere ainukese töötajana objektiivselt sunnitud töötunde pereaja arvelt

Ühe partneri keskendumine tööle ja teise pühendumine perele võib viia võõrandumiseni.

paisutama või siis tundis subjektiivselt vajadust vastata traditsioonilise leivateenija ideaalile, teenides nii palju, et naise sissetulekud muutusid pere toimetuleku seisukohalt kõrvalisteks.

Meeste töötundide paisutamine ei üllatanud, sest võis peegeldada ühtaegu nii ametialase identiteedi eendumist meeste minakäsitluses kui ka leivateenimise külge tugevalt seotud isarolli käsitamist olulisima rolli ja identiteedina. Paradoksaalselt võisid oma poegade ja tütarde lapsepõlve “maha” või „mööda“ töötada isad, kes pidasid lapsi kõige kallimaks väärtuseks oma senises elus.

### 3.2.1.2. Mehe ja laste konkurents naise ajale

Erinevalt “hea isa” käsitlusest eeldas intervjuudes esile kerkinud “hea ema” definitsioon ema suurt ajalist pühendumist lastele ning see on teine seletus vanemate napile kahekesi olemise ajale. Mitmed emad rääkisid nimelt, et nad *ei raatsi* võtta partnersuhteks aega, mida saaks kasutada ema-lapse ajana. Mitmed naised pidasid perioodi, mil lapse ja ema vahel on eriline kontakt, väga lühikeseks. Näiteks kahetses üks naine, kes plaanis saata poja alles poole aasta pärast sõime, et laps *hakkab pesast välja lendama*. Emadele, kes tajusid teravalt ema-lapse erilise läheduse mööduvust, ei eksisteerinud sellist väheväärtuslikku ja seega vaba ajaressurssi nagu kvantiteetaeg. Nii soovisidki mitmed emad partnersuhtelt lapse jaoks “aega laenata” ja hiljem, kui tütar või poeg suurem, ajavõlg endale ja mehele “tasuda”.

Mitmed väikelaste emad võtsid partnersuhtelt “ajavõlga”, lootes seda hiljem “tagasi maksta”.

Ineski tões, et temal ja Tanelil on pärast Siimu sünni jäänud *seda omavahel olemise aega nii väheks*. Paraku tundis ta, et on:

... juba ... oma ... hädapärase aja [ametialases rollis] ära olnud. ... Ma ei saa ometigi ... lihtsalt minna mehega puhkama, [sest] ma olen ju niikuinii oma [hädapärase aja lastest eemal olnud]. ... Praktiliselt kunagi niimoodi ei juhtunud [et oleks läinud mehega puhkama]. ... Selles mõttes on tõsi küll [et mehega omavahelist aega napib].



Nagu valdav enamus emasid, pidas ka Ines ideaaliks seda, et ta oleks Siimule olemas kui mitte ööpäevaringselt, siis lõviosa ajast. Ametialast rolli pidas Ines emarollist vähem oluliseks, ent siiski primaar-, mitte luksusrolliks. Kuna Ines tundis tööandjapoolset survet *kogu aeg näidata*, et ta vaatamata pisikesele Siimule erialaselt *ikkagi areneb*, pidi ta süütundega võideldes osa ajast “laste arvelt” tööle pühendama. Nii ei jäänudki Inesel luksusrollideks just palju ajaresse. Endale ja Tanelile aja võtmine tähendas Inese käsitluses lastelt selle aja “ära võtmist”, milleks neil oli täielik õigus ja mida agressiivne töö juba niigi oli kärpinud.

Tanel aga tundis, et tema ja Inese vaheline suhe jääb **laste varju**. Talle näis, et võistleb Iti ja Siimuga Inese loetud aja ning energia pärast. Lastega konkureerimine joonistus eriti selgelt välja, kui jutuks tuli kolmanda lapse saamine. Ines teadis kohe, et soovib veel kord emaks saada ja andis mõista, et on selle nimel valmis kaaluma oma põneva, kuid *nõudliku* ja *perevaenuliku* töö vahetamist mõne *mittepretensioonika* vastu. Tanel aga seisis kindlalt pere laienemise vastu. Põhjuseks ei osutunud niivõrd soov säästa abikaasat ametialase- ja emarolli ühitamise süvenevast konfliktist. Tanel leidis hoopis, et Ines ei suuda oma ellu korraga mahutada väikese lapse emarolli ja partnerirolli:

Kui nüüd otse nii võtta, ... miks ma ...kolmandat last ... kindlasti ... ei taha, et [ põhjus] ongi ..., et sa [pöördub Inese poole] ... sead endale prioriteetideks sada protsenti ... lapsed ja töö. Et siis mingid omavahelised suhtelused nagu [heidad kõrvale]. ... Tegeletakse koos lastega, seda küll, aga ... naise-mehe suhted või see lükkub siis ... väga tagaplaanile.

Mitmed mehed leidsid,  
et konkureerivad  
lastega naise  
napile ajale.

Mees leidis, et Inesel jätkub talle seda vähem tähelepanu, mida rohkem peres on lapsi. Taneli tähelepanekul olid juba Iti ja Siim talle *mingil määral isegi armukadedad*. Ta selgitas: „*Ma tahan nagu ise ka nagu eksisteerida. Peale selle, et ma eksisteerin ainult laste nimel.*”

Intervjueritud lapsi esiplaanile seadvate naiste seas torkas silma üks traditsioonilise töökorraldusega aasta ja kaheksa kuuse poja ema, kes teadlikult väl-

tis endale ja lapsele paarisuhtelt “ajavõla võtmist”:

See suhe on tegelikult hästi oluline säilitada nii ... , et teineteise jaoks ... ka piisavalt armastust jaguks, ... mitte ainult lapsele. ... Väga paljud ... paarisuhted lähevad nässu [sellepärast], et naine ... on liiga palju lapsele ... pühendunud. Siis mees tunneb ennast üksijäetuna või vastupidi [mees on liiga lastele pühendunud]. Kuigi seda [viimast] on vist harvem.

Nagu mitmed naised, kellega vestlesime, ei olnud Ines partnersuhtega tegelemise tulevikku lükkamist teadvustanud märkimisväärse probleemina. Ta käsitles töövaba aega „pereajana“ ja väärtustas seda väga kõrgelt. Nagu mitmed teisedki naised, ei märganud ta, et sellise “**pereaja katuse**” **varjus** sattusid vanemate omavahelised huvid ja tegevused süstemaatiliselt tagaplaanile, sest keskenduti valdavalt lastele (vt ka Bond, Galinsky ja Swanburg, 1998).

### 3.3. Isikliku aja konflikt primaaraegadega

Paljud vanemad, nii ka Ines ja Tanel, ei tõstatanud vestlusel isikliku aja küsimust, ilma et intervjuueerijad oleksid neid küsimustega suunanud. See ei tähenda tingimata, et neil puudus vajadus ainult endale kuluvate ajaressursside järgi. Pigem käsitleti seda **ebarealistliku unelmana**, millest ei tasu rääkidagi. Enamus naisi, aga ka mitmed mehed lükkasid isiklike hobide ja huvialadega tegelemise edasi määratlemata tulevikku, kui kunagi võib-olla jääb olulisemate rollidentiteetide praktiseerimisest aega üle. Tüüpiliseks näiteks oli firmajuhist kahe lapse ema:

Isiklike hobide ja huvialadega tegelemist lükati sageli määratlemata tulevikku.

Tõepoolest ongi ... [kuna] ma tunnen, et ... [töövälis] aega on niigi nii vähe, siis ma eelistan seda veeta ... parem kas perega või abikaasaga, kui et ma lähen ... üksi kuskile.

Õige mitmed vanemad lükkasid isiklikele hobidele ning lõõgastusele pühen-

dumist edasi vaatamata sellele, et rõhutasid ohates selle olulisust enda heaolule.

Aga seda [isiklike hobisid] peab samas endal meeles pidama. ... Tegelikult see on minu enda vaimse tervise jaoks ... lihtsalt vajalik .... Raske on neid [ajajaotusega seotud] valikuid teha.

Üksikud vanemad “**näpistasid**” **endale aega uneajast**, mida käsitleti üldjuhul iseendale kuuluvana. Unetundidest loobumine oli oma aja loomise taktika, mis ei lisanud ajakonflikte ja süütunnet.

Mitmetes vestlustes selgus, et meestele on primaarrollide ning isikliku aja ja rollide konflikt vähem terav kui naistel.



## Kommentaar

Sofia Joons

muusik ja sotsioloog

Enne Oskari (1 a) sündi olin üliharva kodus. Ülikool, erinevad tööotsad ja esinemised võtsid ja olid võtnud praktiliselt kogu mu aja juba ligi 10 aastat ja ma ootasin ema-puhkust väga. Koduse ema elu tundus eksootiline. Muidugi avastasin üsna kohe, et ema-puhkus ja lapsega kodus olemine on kõike muud kui puhkamine, siiski tundsin end üllatavalt vabana. Paarikuiselt magas Oskar tundide viisi väljas vankris ja kuna meil ei olnud aeda, kuhu teda panna, käisin ma temaga jalutamas. Siis jäi aeg enam-vähem seisma. Jõudsin teha palju, mida ma eri tööotsadega jännates ei jõudnud. Kohvitasin sõbrannadega, avastasin uusi linnaosasid, külastasin kolleege ja käisin isegi paar korda vastavatud Kumus. Kui hormonaalne pauk ja eufooria olid vaibunud, avastasin, et mitte ainult laps, vaid kõiksugu kodutööd olid sattunud minu kätte ja et küsimusel-argumendil “aga mis siis saab, kui mina olen tööl jälle ja kõik on ära harjunud/hellitatud minu koduteenustega?” puudus veenmisjõud. Sest milleks muretseda praegu – tööle lähed ju alles aasta pärast? Jah, seda küll, aga tean ka, kui raskesti kodused harjumused muutuvad.

Meie pere soorollid on üsna lähedal „Harju keskmisele”. Oskari isa räägib nendevahelisest kontaktist, võrdleb end teiste isadega ja leiab, et saab põhimõtteliselt hästi oma pojaga hakkama, juhul kui väga vaja. “Väga vaja” on mõistagi sama suhteline mõiste kui “hea kontakt” ja kui tähtajad hakkavad kukkuma, võtab isa mõneks ajaks isaks olemisest puhkuse ja varjatud üksik-ema saab kuidagi ikka hakkama.

Olen mitu korda tabanud end mõtisklemas selle üle, mida ema-puhkus ja ema-palk (või õigemini vanemapalk) teevad meie soorollidega, ja avastanud, et need loovad traditsioonilist koduperenaise rolli. Selle rolli kõrvalt on küll raske tööle tagasi minna, aga vist suhteliselt kerge üksikema rolli asuda, kui just issid ei ole nõus veetma rohkem kvantiteetaega kodutööd tegemas ja issiks olemas.. Ei tea, kas nutta või naerda selle iroonilise vastuolu üle!

Oskar on küll alles aastane, aga mina olen juba vaikselt hakanud unistama ajast, mil Oskar on lasteaias ja mina tööl. Kummaline mõelda, et saan kunagi taas vähemalt mingil määral oma aja valitsejaks. Müts maha lasteaias leiuataja ees!

### 3.3.1. Meeste suhteline õigus oma ajale

Pärast Eesti riigi iseseisvumist on Eesti meestel võrreldes naistega üldise töökoormuse (palgatöö pluss kodutööd) suhtelise tagasihoidlikkuse tõttu olnud paremad võimalused lõõgastumiseks, harrastusteks ja eneseteostuseks kui naistel (Järve, 2003). Traditsiooniliselt omistatakse meeste suuremat õigust isiklikule ajale kui naistele (Sullivan ja Lewis, 2001). Selline **sooliselt ebavõrdne ajaressurside jaotus** ilmnes ka intervjueritud vanemate seas. Meeste töövälisest aega ei konstrueeritud nii tugevalt “sõltuva ajana” nagu naiste aega. Näiteks kirjeldas üks kahe ja poole aastast tütar kodus kasvatav ja lapse uneaegadel kodukontorist oma väikest ettevõtet juhtiv naine, kuidas proovib säästa õhtul töölt koju tulevat abikaasat majapidamistöedest ja ka väikese tütre nõudmistest:

Ma olen ... püüdnud, et ... kui mees [töölt koju jõuab], tal on ... omad asjad, millega ta tahab ... tegeleda, ... siis ... ma olen püüdnud vähemalt [korraldada nii], et sa saad ka oma asjadega tegeleda ...

Naine küll teadvustas enda ja partneri ebavõrdset õigust isiklikule ajale:

See on ... ka niisugune ... vastuolu. ... Ühelt poolt, kui ta tuleb õhtul hilja töölt koju, siis ma tahaks, et nii, nüüd palun tegeleks lapsega onju. Et mina nüüd võiks ... [lapsel] puhata niimoodi...

kuid leppis sellega:

Aga teistpidi ma saan aru, ... tal on [selja taga] nii pingeline päev. Ta on maha sõitnud kokku üle 100 km. Ta on 12 tundi praktiliselt tööl olnud eksle. Ta tuleb koju ja see [laps] hüppab talle sõna otseses mõttes hopsiti külge ja issi, kiigume ja hüppame ja laulame ja. ... See võib ka teda ... väsitada. Ja ... kui [mees] tahaks ... võibolla arvutis ... oma ... asju ... vaadata ja .. ma ... ütleks talle, kuule nii, hakka nüüd koristama ... oleks [mu käitumine] ka nagu natuke halb.

Traditsiooniliselt omistatakse isadele võrreldes emadega suuremat õigust isiklikule ajale.

Meeste tööd ja selle eest saadavat teenistust väärtustati väga kõrgelt, seetõttu **premeeriti** mehi kui leivateenijaid ajaga, mida nad võisid kasutada oma äranägemise järgi. Naiste väiksemat õigust isiklikule ajale saab seletada kodus tehtavate tööde – eelkõige laste kasvatamise, aga ka kodukontorist töötamise – suhteliselt madala staatusega. Kodus paindlikult töö tegemise madalam väärtustamine traditsiooniliste töökorraldustega võrreldes on kooskõlas hüpoteesiga, mis käsitleb paindlikke töövorme kaasaegsete ekspuuteerimise vormidena (Silver, 1993). Lisaks viitab see individualistlike, pere loomist ja laste saamist mittesoosivate väärtuste tugevusele Eesti ühiskonnas (vt ka Pajumets, 2007).

Konservatiivset kultuurilist normi, mille kohaselt mehed ehitavad oma mina eelkõige ametialase identiteedi ja -leivateenijarolli ümber ning võivad tööväliselt aega kasutada ka muuks peale lastega tegelemise, kinnitas ka mitmete naiste väide, et nad *peavad mehele au andma*, kuna nood loobuvad hobidest ja lõõgastustest ning *püsivad pere juures*. Meeste töövälise aja lähedastele pühendamist peeti **kingituseks**, mitte kohustuseks. Seevastu ei

kiitnud ükski mees oma naist, et see peab lastega olemist või töö tegemist olulisemaks trennist, võistlustel või sõbrannadega baaris käimisest. See oli **norm**.

Meeste töövälise aja  
perele pühendamist  
peeti kingituseks, mitte  
kohustuseks.



## Kommentaar

Kristina Täht

rahvastikuministri nõunik

Perega koosolemise aja hindamist väärtuslikumaks rahateenimisest takistavad meestel nii traditsiooniline meheroll kui ühiskonnas valitsevad materiaalse edu mudelid. Seepärast tuleks töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tutvustamine suunata eeskätt meestele.

Poliitikate väljatöötamisel tuleb silmas pidada, et töö ja pereelu ühitamise võimaluste suurendamine läbi paindliku töökorralduse ei pruugi naisi nende koduse ja töörolli täitmisel õnnelikumaks teha, vaid nagu näitavad uuringu tulemused, tekitada hoopis rollikonflikte ja pidevat süütunnet.

See, et naiste kodune töö on nii tasustamata kui ka kõigi osapoolte poolt madalalt hinnatud, võib saada üheks takistuseks ühiskonna arengule tervikuna. Tundub, et praegu on “revolutsiooniline” olukord, kus vanad väärtused **enam** ei kehti, aga uued **pole veel** sisse töötatud. Naine soovib endiselt olla superema oma lastele ja hea perenaine, kuid samal ajal sunnib “ühiskond” teda enesehinnangu päästmiseks tõestama end ka tööalasel.

Kui rolliootus mehele on endiselt traditsiooniline, siis naised on endale võtnud lisaks traditsioonilisele ema- ja naiserollile uue lisarolli ehk tunginud oma kõrgetel kotsadel töökohtadele, mis olid enne vaid meeste pärusmaa. Seda topeltrolli ei saa aga edukalt täita seni, kuni mehed ei sahistu susse rohkem kodutöid tehes kodus.

Leian, et riik saab ja peab lastekasvatamist ja kodusolemist sarnaselt palgatööga väärtustama. Selles mõttes on vanemahüvitisel lisaks rahalisele siirdele ka väärtusi muutev efekt: lapsega kodusoleva lapsevanema töö on samavõrd väärtustatud, nagu töö käies.



## 4. Järeldused ja arutelu

Jagades aega erinevate rollide vahel, konstrueerisid vanemad oma mina naisena või mehena. Lisaks õigustasid ning mõnel juhul vaikselt ka reformisid uurimuses osalejad erinevatele sugudele ning isa ja ema rollidele pandavaid ühiskondlikke ootusi ja norme. Läbi ajakasutuse konstrueeritud naistele ja meestele iseloomulikud minakäsitlused ei olnud sugugi probleemivabad. Intervjueeritud emad ja isad kogesid ja taastootsid argiselt erinevaid ajajaotusega seotud konflikte. Suures osas elasidki vanemad nii eraldi kui ka paaris läbi paratamatuid vastuolusid ajalooliselt väljakujunenud, inertsete normide ning tänase ülikomplitseeritud maailma poolt naiste ja meeste ette paisatavate vajaduste ja võimaluste vahel.

### 4.1. Primaarrollide konfliktid

Reeglina pidasid nii naised kui ka mehed vanemarollile ja ametialasele rollile aja leidmist olulisemaks teineteisele ja iseenesdale aja leidmisest.

Primaarrollide –  
vanema- ja töötaja  
rollide – konflikt oli ise-  
loomulikum naistele.

Väikeste laste emad tundsid ühiskondlikku survet ja seesmist soovi asetada emaroll oma rollihierarhia tippu (**hierarhiline suhe** emarolli ja teiste rolliidentiteetide vahel). Ema ja väikese lapse suhet peeti sageli nii lastele kui ka emadele olulisemaks isa-lapse suhtest. Mitmed isad omistasid enda ametialasele rolliidentiteedile väga kõrget staatust ega tundnud vajadust konstrueerida enda mina tugevalt isaidentiteedi ümber. “Healt isalt” ootas enamus naisi ja mehi, et ta oleks pere peamine leivateenija (isa- ja ametialase rolli **lateraalne struktureerimine**).

Lisaks mina erinevale struktureerimisele, mis ilmnes paljude vanemate seas, konstrueeriti väikelapse ema- ja isarolli ajalisel erinevalt. Kuna meestelt oodati pere ja lapse huvides töötamist (isa ja ametialase rolli **kattumine**), ei käsitletud nende puhul perest eemal – tööpostil – viibimist (tööaja ja lapsega olemise aja eristatus, aja **monokroonsus**) isaidentiteedi tõrjumisena ning lapse



hülgamisena. Isarolli lahtihaakimist lastega veedetud tundide arvust soodustas lastega veedetava aja dekonstrueerimine kvaliteet- ja kvantiteetajaks ning viimase määratlemine suhteliselt väheväärtuslikuna.

Naistelt seevastu oodati laste esimestel eluaastatel nendega koos viibimist. Emad, kes olid töö tõttu (vt samade emade töötamise põhjuste kohta Pajumets, 2007) lapsest eemal, tundsid end seetõttu süüdi ja kahtlesid, kas nad ikka on “head emad” (ema ja ametialase rolli **konfliktus**). Et olla lastele kättesaadavad, üritasid mitmed emad töötada paindlikult (lapsega olemise aja ja tööaja **polükroonsus**). Lastepoolsed katkestused ema planeeritud tööajas („ema-lapseaja küllastumatus“) viisid selleni, et töö ei saanud õigeaegselt valmis. Et ajavõlga tasa teha, töötasid emad öösiti ning nädalavahetustel („tööaja küllastumatus“). Enese jagamine kahe konfliktisena konstrueeritud rolli vahel ja sotsiaalne arusaam naiste ajast kui pereliikmete vajadustest ja tujudestki “sõltuvast ajast” (Jurczyk, 1998) tõi paljudele naistele kaasa “kroonilise süütunde”.

#### 4.2. Primaarrollide ja luksusrollide konfliktid

Lähtuvalt primaarrollide erinevast ajasurveast naistele ja meestele lahknesid ka ajavarud, mida väikelaste emad ja isad olid valmis pühendama luksusrollidele.

Mitmed primaarrollide konfliktisuse tõttu ajahätta jäänud naised broneerisid lähitulevikuski tekkida võivad vabad hetked lapsele või tööle. Iseenda hobilidelt ja partnersuhtelt “ajavõla võtmist” ajendas mitme ema käsitlus ema ja väikelapse vahelisest suhtest kui millestki väärtuslikust, kuid ülikiiresti mööduvast. Naised plaanisid ajavõla tasuda siis, kui lapsed on suuremaks kasvanud (luksusrollide **tõrjutud positsioon** rollihierarias). Mitmed mehed olid aga rahulolematud, kui naised nende omavahelise suhte tahaplaanile lükkasid.

Tänuks leivateenimise eest premeeriti mehi isikliku ajaga.

Lisaks partnersuhte ja selleks vaja mineva aja suuremale tähtsustamisele tundsid mehed naistest mõnevõrra enam tungi ja õigust tegelda oma isiklike hobi-

de ja huvialadega (luksusrollide **suhteliselt kõrge positsioon** rollihierarhias). Mitmed kodus töötavad naisedki leidsid, et meestel on neist suurem õigus pärast tööd näiteks trennis või sõpradega baaris käia. Meeste privileeeritust võib seletada sellega, et meeste väljaspool kodu tehtud tööd väärtustati kõrgemalt naiste kodus tehtavatest töödest ja tegevustest. Mehi **premeeriti** nende (naiste tööst tähtsamana käsitletud) töö eest vabade ajaressurssidega. Seega võib väita, et isikliku aja sooliselt ebavõrdne jaotus kõneleb laste kasvatamise **madalast väärtustatusest** ning palgatöö ja raha **kõrgest staatusest** meie ühiskonnas.

Mitmete rohkem kui täiskoormusega töötavate meeste võimalusi pühendada partnersuhtele või hobidele kärpis ajaliselt väga nõudlikuna konstrueeritud leivateenijakohustus. Töötundide venimine võis kaasa tuua vanematevahelisi konflikte ja olukordi, kus vanemad üksteist vaevu nägid (“üksteisest mööda elamine”).

### 4.3. Konservatiivsed normid versus avardunud vajadused

Väikelaste vanemate aja jaotamine erinevate rolliidentiteetide vahel peegeldas traditsiooniliste soorollide tugevust Eesti ühiskonnas ja nende omaksvõttu ja levitamist vanemate poolt.

Naiste puhul väljendus ühiskondlike ootuste ning reaalse soovide ja vajaduste konflikt kõige teravamalt ema- ja ametialase rolli **vastastikuselt vaenulikkuses**.

Emadust konstrueeriti naiste mina defineeriva rolliidentiteedina; lisaks peeti ideaalseks, et ema on kakskümmend neli tundi ööpäevas lapse läheduses. Enamus intervjueritud emadest tundis aga tugevat, tihtipeale mitmest alapõhjustest koosnevat vajadust osaleda tööelus. Paljud emad pidid töötama, et koos mehega säilitada pere majanduslik heaolu. Emarolli ajanõudlik definitsioon, naise aja käsitlemine “teiste ajana” ja töötamise vajadus satuvad paratamatult vastuollu ja tulemus on naiste “krooniline süütunne”.

Traditsioonilised soorollid on Eestis tugevad ja neid taastoodavad sageli vanemad ise.

Paindlikult töötamine oli naiste viis lahendada **individuaalsel tasandil struktuurset vastuolu** töötamise vajaduse ja äärmiselt ajanõudlikuna defineeritud emarolli vahel. Professionaalsete ja perega seotud ülesannete vahelistest formaalsetest eraldusjoontest loobumine mitmekordistas sageli naiste üldist töökoormust ja kõigutas nende enesekindlust. Naised ei tunnustanud end innovaatiliste ja julgete “ajapioneeridena” (Jurczyk, 1993), kes ületavad struktuuralseid vastuolusid, vaid heitsid enesele ette isiklikku läbikukkumist.

Kuigi mehed käsitlesid töö- ja pereelu ühitamist vähem problemaatilisena, ei avarda konservatiivsed ootused nendegi valikuid ja võimalusi. Mehe ja isa “headuse” tugev sidumine leivateenijarolli ja -identiteediga piiras mitmete isade võimalusi luua lastega lähedane side. Teisedki uurijad (Järve, 2003) on toonitanud, et Eesti mehi murrab paremas elueas kirjutamata nõue olla majanduslikult edukas ning tunnete ja nõrkushetkede varjamine. Eesti meeste varajane suremus, alkoholismi, enesetappude kasv jms riskitegurid osutavad **traditsioonilise mehemalli kriisile** ühiskonnas.

Traditsiooniline mees-leivateenija ideoloogia – naiste ja meeste konservatiivse tööjaotuse alus – muutub väga visalt. Seda kinnitab ka asjaolu, et üheski valimisse kuulunud peredest ei kasutanud isa riigi poolt pakutud ja rahaliselt kompenseeritud lapsepuhkust.

Sooliselt võrdväärsemat ajajaotust on seostatud laiemalt sotsiaalse turvalisuse ja demokraatia tasemega ühiskonnas. Neis riikides, kus domineerivad **post-materialistlikud väärtused** (sealhulgas võrdne suhtumine naistesse ja meestesse ning inimestevaheline solidaarsus) ning kus valitseb pikaajaline ja ühtlane majanduslik turvalisus, jaotuvad ka üldine töökoormus ja vaba aeg mõlema suurima ühiskonnarühma vahel ühtlasemalt. (Järve, 2003). Pärast sotsialistlikku korda neoliberaalsesse kreeni kaldunud Eestis kostuvad üle pika aja jälle võrdsete võimaluste, sotsiaalse sidususe ja solidaarsuse loosungid. Pehme väärtuste tugevnemine ühiskonnas tooks kaasa vanemarollide väärtustamise töörollide kõrval ja emade-isade ajakonfliktide leevenemise.

## Kasutatud kirjandus

- Adelmann P. K. (1993) Psychological Well-Being and Homemaker vs. Retiree Identity Among Older Women. *Sex Roles*, Vol. 29, No. 3-4, 195-212
- Anderson B.; Vöörmann R. (1996) Women and Equality of the Sexes in Estonia. *International Journal of Sociology*, Vol. 26, No 3: *Estonia's Transition from State Socialism: Nationalities and Society on the Eve of Independence, Part 3: Social and Economic Life* ( Toim. M. Titma, B.D. Silver and B.A. Anderson)
- Barnett R. C., Hyde J. S. (2001) Women, Men, Work, and Family: A New Theoretical View. *American Psychologist*, No. 56, 781-796
- Berger P. L., Luckmann T. (1966) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, New York: Anchor Books
- Bond J. T., Galinsky E., Swanberg J. E. (1998) *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Charmaz K. (2000) Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods. Denzin N. K., Lincoln Y.S (toim.), *Handbook of Qualitative Research*. (teine trükk, 509-535), Thousand Oaks, CA: Sage
- Charmaz K. (2002) Qualitative interviewing and grounded theory analysis. Gubrium, J. F., Holstein, J. A. (toim.), *Handbook of interview research: Context and Method*. Thousand Oaks: Sage
- Davis K. (1990) *Women, Time and the Weaving of the Strands of Everyday Life*. Aldershot: Avebury
- Dooley B. (1996) At work away from work. *The Psychologist*, Vol. 9, No. 4, 155-8
- Erikson E. H. (1980) *Identity and the life cycle*. New York: W. W. Norton & Company
- Glaser B., Strauss A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago, IL: Aldine
- Graham C. W., Sorell G. T., Montgomery M. J. (2004) Role-Related Identity Structure in Adult Women. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 4(3), 251-271
- Hall E. T. (1983) *The Dance of Life: The Other Dimension of Time*. Garden City, NY: Anchor Press: Doubleday

- Hansson L. (2001a) Töötavate naiste probleemidest 1990ndate aastate tööturu. Hansson L. (toim.). *Mitte ainult võitjatest*, Tallinn: TPÜ RASI
- Hansson L. (2001b) *Naine, perekond ja töö: Pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes*, Tallinn: TPÜ Kirjastus
- Hernes H. (1988) (toim) *Frauenzeit – Gebundene Zeit*, Bielefeld: AJZ-Verlag
- Hochschild A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan /Holt
- Hochschild A. R., Machung A. (1989) *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin
- Jurczyk K. (1998) Time in Women's Everyday Lives: Between self-determination and conflicting demands, *Time & Society*, Vol 7(2): 283-308
- Jurczyk K. (1993) *Bewegliche Balancen – Lebensführungsmuster bei "flexiblen" Arbeitszeiten*. Kogumikust Jurczyk K., Rerrich M.S. (toim) *Die Arbeit des Alltags*, Freiburg: Lambertus
- Järve M. (2003) Ajakasutus läbi sooprisma Eestis ja Euroopas. *Ariadne Lõng*, IV aastakäik, Nr 1/2, 21-38
- Järve, M. (2004). Vaba aeg ja kultuuritarbimine. Kogumikust Hansson, L. (toim.) *Valikud ja võimalused: Argielu Eestis aastatel 1993-2003*, Tallinn: TPÜ Kirjastus
- Marks, Stephen, R.; McDermid, Shelley, M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 58, No. 2 (may) 417-432
- Pajumets M. (2007) Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused, sama kogumiku viide
- Silver H. (1993) Homework and Domestic work, *Sociological Forum*, Vol. 8, No. 2, 181-204
- Stryker S. (1968) Identity Salience and Role Performance: The importance of Symbolic Interaction Theory for Family Research. *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 30, No. 4 (Nov.), 558-564
- Stryker S., Serpe, R. T. (1994) Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts *Social Psychology Quarterly*, Vol. 57, No. 1 (Mar.), 16-35
- Sullivan C., Lewis S. (2001) Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work and Organization*, Vol. 8, No. 2 (April), 123- 145



Thoits, Peggy, A. (1992). Identity Structures and Psychological Well Being: Gender and Marital Status Comparisons, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 55, No.3 (Sep.), 236-256

Vanemahüvitise Seadus (2003) Vanemahüvitise Seadus, Elektrooniline Riigi Teataja, 22.12.2003, 82, 549  
<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=688483> (väljaprint Internetist 14.11.2006)

# Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis

Sten Anspal, Marre Karu  
Poliitikauringute Keskus PRAXIS

## 1. Sissejuhatus

Paindlike töövormide olulisust on viimasel ajal hakatud üha enam teadvustama kogu maailmas ja ka Eestis. Põhjusi on sellel mitmeid. Naiste tööturuosalus on Euroopa riikides pidevalt kasvanud, sündimus aga kahanenud ning rahvastik vananenud. See on töö- ja pereelu ühitamise muutnud võtmeküsimuseks mitmete erinevate poliitikaeesmärkide saavutamisel.

Oluline samm töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks on töö paindlikumaks muutmise. Paindlike töövormide levimisele on kaasa aidanud ka infotehnoloogia areng, mis on teinud võimalikuks uusi töötamise viise. See, ning samuti teenustesektori osakaalu kasv tööstussektorite arvel, on loonud potentsiaali, kaasamiseks tööturule töötajaid, kelle teadmised ja oskused jääksid traditsiooniliste töövormidega piirdudes kasutamata. Selliste gruppide hulka kuuluvad väikelaste emad, aga ka puuetega töötajad jt.

Paindlik töökorraldus  
võimaldab kaasata  
tööturule riskirühmi  
ja leevendab  
tööjõupuudust.

Eestis lisab paindlikele töövormidele olulisust ka viimastel aastatel teravalt esile kerkinud tööjõupuuduse probleem, mis viitab vajadusele võimalikult efektiivselt kasutada tööturult eemal viibivat tööjõuresurssi.

Nagu tööturu üldine paindlikkus, on ka töövormide paindlikkus väga mitmetahuline mõiste. See võib hõlmata väga erinevaid ebatüüpilisi töötamise vorme – nii selliseid, mis on soodsad eelkõige töötaja seisukohast, kui ka selliseid, millest löikab kasu eeskätt tööandja. Eri riikides esineb paindlikkus erinevates vormides. Ka ühel ja samal töövormil, nagu näiteks osaajaga töö võib olla erinevates riikides erinev tähendus ja roll. Mis ühes riigis on mugavaks töö- ja pereelu ühitamise lahenduseks, võib teises kujuneda pereemadele pigem madalalt tasustatud ning kehvade karjääriväljavaadetega töötamisvõimaluseks. Riikidevahelised võrdlused annavad ettekujutuse erinevatest paindlikkuse saavutamise võimalustest ning osutavad võimalike lahenduste paljususele.

Käesolevas artiklis anname ülevaate erinevate paindlike töövormide levikust Eestis ja teistes Euroopa riikides, sealjuures pöörame erilist tähelepanu nende rollile töö- ja pereelu ühitamisel – eeskätt väikelaste vanemate näol, kelle tööhõive situatsioonile ka enam tähelepanu pööratakse. Esmalt esitame lühikokkuvõtte lapsevanemate tööhõive arengutest. Seejärel vaatleme erinevaid töökohavälise ja -sisese paindlikkuse vorme.

## 2. Tööhõive arengud Euroopas

### 2.1. Muutused naiste tööturukäitumises

Üheks olulisemaks töötamist puudutavaks muutuseks kõikjal Euroopas on viimase kolmekümne aasta jooksul olnud naiste tööturukäitumise muutumine. Vahemikus 1970-1995 tõusis naiste tööhõive OECD riikides 44%lt 60,8%ni (Ahn ja Mira, 2002). Üha enam naisi ei piirdu vaid tasustamata majapidamistöõde ja

Üha enam Euroopa naisi on asunud palgatööle ja ei piirdu ainult koduperenaise rolliga.



lapsehoiuga, vaid on asunud meeste kõrval palgatööl.

Meeste tööturuosalus on sealjuures alates 1970ndatest olnud suhteliselt stabiilne (Algan ja Cahuc, 2005). Naiste tööhõive tõusu põhjusena tuuakse esile individualiseerumist, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse teadvustamist, naiste haridustaseme tõusu, traditsiooniliste väärtuste ja soorollide nõrgenemist, rassistumisvastaste vahendite plahvatuslikku kättesaadavust, mis naistele esimest korda ajaloos on võimaldanud kontrolli oma raseduse üle, ning ka teenindajate ja ametnike töökohtade arvukuse olulist tõusu, mis on naistele märksa vastuvõetavamad kui füüsilist jõudu vajavad lihittööd.

Vaadates eraldi Ida- ja Kesk-Euroopa riikide ehk n-ö üleminekuriikide arenguid, võime aga naiste hõive osas näha hoopis teistsuguseid trende. Võrreldes 1985. aastaga on nii meeste kui naiste tööhõive aastaks 2000 oluliselt vähenenud. Sealjuures on sooline erinevus majanduslikus aktiivsuses suurenenud – naiste tööhõive on võrreldes meeste tööhõivega vähenenud. Eriti drastilised muutused on tabanud Lätit, kus meeste ja naiste tööhõive oli peaaegu võrd-sel tasemel 68-69%, kuid kus praegu leiame 15-protsendipunktilise erinevuse naiste kahjuks. Ka Leedus on naiste tööhõive meeste omast oluliselt rohkem langenud. Ainsana on soolised erinevused vähenenud Sloveenias, kuid seal oli aastal 1985 ka sooline erinevus aktiivsusmäärades kõige suurem.

Töötavate naiste hulk ning meeste ja naiste tööhõive tase on riigiti alati varieerunud. Ka muutused tööturukäitumises toimuvad erineva kiirusega ning kui mõnedes riikides on vahe meeste ja naiste hõives kahanenud peaaegu olematuks, on siiski riike, kus traditsiooniline tööjaotus on tugevamalt püsima jäänud.

Ahn ja Mira (2002) jagavad riigid naiste osaluse järgi tööturul:

- kõrge osalusega riigid, kus naiste osalus vahemikus 1970-1996 oli kõrgem kui 60% (USA, Kanada, Suurbritannia, Rootsi, Norra, Taani, Soome ja Šveits);
- keskmise osalusega riigid, kus osalus samas ajavahemikus jäi 50-60% vahele (Saksamaa, Prantsusmaa, Austria, Portugal, Jaapan, Austraalia, Uus-Meremaa);

- madala osalusega riigid, kus vaid alla poole naistest osales tööturul (Itaalia, Hispaania, Holland, Belgia, Kreeka, Iirimaa).

Aastaks 2004 ei olnud enam ühtegi Lääne-Euroopa riiki, kus 25-54 aastaste naiste tööturuosalus oleks jäänud alla 50% (vt tabel 1). 2004. aastal oli 76% „vana” Euroopa Liidu riikide naistest majanduslikult aktiivsed, st nad kas töötasid või otsisid tööd (meestest 92%) (OECD, 2005). Samas oli töökoht olemas 69% naistel ning 87% meestel. Kõigis Lääne-Euroopa riikides on toimunud üheaegselt naiste tööhõive tõus ning meeste ja naiste hõive erinevuse vähenemine. Suurim tõus naiste tööhõives on toimunud Hollandis, kus 1970ndate alguses oli see OECD madalaim, vaid 29% (Hemerijck ja Visser, 1999) ning aastaks 2004 on Hollandis naiste tööhõive tõusnud 75 protsendini.

Meeste tööhõive on Euroopas kõikjal suhteliselt kõrge. Madalaim on meeste tööhõive Poolas (74%), Lätis, Slovakkias ning Ungaris. Kõikjal mujal jääb meeste tööhõive 81-90% vahele.

Naiste tööhõive varieerub erinevates riikides 58 protsendist 81 protsendini. Kõige kõrgem on see Põhjamaades, jäädes meeste tööhõivest maha vaid 5-8 protsendipunkti võrra. Samal ajal ei ulatu Lõuna-Euroopas naiste tööhõive kõrgemale 59 protsendist ning ka erinevused meestega on seal suured. Ida-Euroopa naiste tööhõive tase ületab küll Lõuna-Euroopa taseme, kuid jääb näiteks Ungaris ja Poolas alla Euroopa keskmise. Samas on edumeelseks näiteks Sloveenia, Eesti ja Leedu, kelle vastavad näitajad on võrreldavad Põhjamaade omadega.

Kontinentaalsed ning liberaalsed riigid ei järgi selget mustrit. Naiste tööhõive varieerub neis riikides suhteliselt kõrgel tasemel ja sooline tööhõive erinevus jääb 14-20 protsendipunkti kanti. Keskmiselt on tööhõive sooline lõhe (Euroopa Komisjoni indikaator) aastal 2004 EL25 riikides ligi 17 protsendipunkti ehk keskmiselt on naiste tööhõive meeste tööhõivest 17 protsendipunkti võrra madalam. Uutes liikmesriikides sealjuures on lõhe väiksem (11pp võrreldes EL15 17 protsendipunktiga) (Euroopa Komisjon 2005b). Eesti koos teiste Balti riikide ning Rootsiaga on selles osas Euroopas esirinnas.

*Tabel 1. Naiste ja meeste majanduslik aktiivsus ja tööhõive, 2004*

	25-54 majanduslikult aktiivsed %		25-54 tööhõive %		Naiste ja meeste hõive erinevus, protsendipunktides
	M	N	M	N	
Austria	92,9	79,6	89,4	75,8	-13,6
Belgia	91,8	74,8	85,8	68,5	-17,3
Tšehhi Vabariik	94,6	80,9	89,2	73,4	-15,8
Taani	91,5	84,8	87,6	79,8	-7,8
Soome	90,1	84,5	83,8	78,2	-5,6
Prantsusmaa	93,5	79,8	86,9	72,5	-14,4
Saksamaa	93,0	79,7	83,9	72,1	-11,8
Kreeka	94,6	67,6	89,3	57,6	-31,7
Ungari	85,0	70,9	80,5	67,0	-13,5
Iirimaa	91,8	68,0	87,8	65,8	-22
Itaalia	91,4	63,6	86,7	57,8	-28,9
Luksemburg	95,2	68,5	92,5	64,6	-27,9
Holland	93,7	77,9	90,2	74,6	-15,6
Poola	87,8	76,0	73,9	62,6	-11,3
Portugal	92,2	80,6	87,4	74,9	-12,5
Slovakkia	93,8	84,1	80,0	69,3	-10,7
Hispaania	92,5	68,3	86,1	58,9	-27,2
Rootsi	90,0	85,3	85,0	80,9	-4,1
Türgi	89,2	28,4	81,2	26,3	-54,9
Suurbritannia	91,0	76,7	87,7	74,2	-13,5
Eesti	90,1	83,2	81,6	76,2	-5,4
Läti	89,7	83,1	80,4	75,5	-4,9
Leedu	90,7	86,8	81,7	77,3	-4,4
Sloveenia	91,0	86,1	86,4	81,2	-5,2
EL-25	91,9	75,4	85,2	68,5	-16,7
EL-15	92,4	75,0	86,4	68,8	-17,6

*Allikas: Euroopa Komisjon, Employment In Europe 2005.*

## 2.2. Lapsevanemate tööhõive

Laste ja perekonna olemasolu peetakse üheks kaalukamaks teguriks, mis naisi tööturust eemal hoiab – lapse saamine on sündmus, mis muudab naiste tööturukäitumist ning positsiooni. Samas ei määra võrreldes aastakümnete taguse ajaga lapsevanemaks olemine enam nii üheselt seda, kas naine käib tööle või mitte – emade tööhõive on oluliselt tõusnud. Isade tööhõive muutub laste saamise ja pere loomisega vähe, kuigi mõningail juhtudel on märgatud, et isad asuvad pere loomise järel rohkem tööle.

Kõrgeimad emade tööturunäitajad on OECD (2001) andmeil Põhjamaades, võrdlemisi madalad aga Lõuna-Euroopa riikides. Emade tööhõive oli keskmiselt 45%, isadel 90%. Alla 6-aastaste laste emade tööhõive on küll endiselt isade omast poole madalam, kuid kasvab kiirelt — erinevus väheneb keskmiselt 1 protsendipunkti võrra aastas. Üksikvanemate tööhõive on keskmiselt pisut kõrgem kui paarisuhetes emadel.

*Tabel 2. Lastega perekondade tööhõive\* 1999. aastal valitud riikides*

	Paarisuhtes vanemad	Paarisuhtes emad	Üksikvanemad	Kõik emad alla 6-aastaste lastega	Ilma lasteta naised
USA	77,4%	60,6%	67,7%	61,5%	85,2%
Soome (1998)	74,2%	57,7%	64,9%	...	58,8%
Itaalia	68,8%	44,9%	72,2%	45,7%	43,1%
Poola	68,2%	49,5%	33,3%	47,6%	63,0%
Suurbritannia	75,1%	61,3%	36,8%	55,8%	74,3%
Saksamaa	70,9%	51,4%	49,7%	51,5%	67,3%
Prantsusmaa	72,9%	56,8%	51,6%	56,2%	64,7%
* arvestatud vaid perekondi, kus keegi pole üle 60 aasta vana, lastena arvestatakse alla 20 aastaseid, täiskasvanuina üle 20 aastaseid					

*Allikas: OECD 2001.*

Üldine trend on, et lastetud naised töötavad suurema tõenäosusega kui lastega naised. Siiski ei ole see seos alati ja igal pool kehtiv. Näiteks Itaalias ületab üksikvanemate tööhõive tugevalt lastetute naiste ning paarisuhetes naiste tööhõive, ulatudes 72,2 protsendini. Teistes riikides (Poolas, Suurbritannias, Saksamaal) on üksikvanemate tööhõive jällegi madalam kui lastetute või paarisuhetes emade hõive. Seega ei ole pere struktuuri ja laste ning tööhõive vaheline seos ilmselt universaalne, vaid varieerub riigiti. Lisaks perekonnastruktuurile erineb emade tööhõive tase ka haridustasemetel lõikes ning üldiselt töötavad kõrgemalt haritud emad kõikjal rohkem kui madalama haridusega emad.

Kuigi paarisuhetes olevate emade tööhõive on madalam kui näiteks lastetute naiste või mõnel pool ka üksikvanemate tööhõive, on ühe leivateenijaga perekondade osakaal peretüüpide hulgas vahemikus 1989-1999 oluliselt vähenenud. Peamiselt tähendab see, et lisaks isale käib täiskohaga tööl ka naine (kahe leivateenijaga perekonnad), kuid paljudes riikides on ka 1,5 leivateenijaga (üks vanematest töötab osajaga) perede hulk kasvanud (OECD 2001).

Euroopa Komisjoni indikaator „lapsevanemaks olemise mõju tööhõivele” näitab, et alla kuue aastaste laste olemasolu perekonnas mõjutab oluliselt 20-50 aastaste inimeste tööhõivet, arvestamata inimeste perekonnastaatust (Euroopa Komisjon, 2005). Indikaatori järgi on peaaegu kõigis riikides lastega meeste tööhõive suurem kui lastetute meeste tööhõive (keskmiselt 10 protsendipunkti); lastega naiste tööhõive aga madalam kui lastetute naiste oma (keskmiselt 13 protsendipunkti).

Laste olemasolu peres mõjutab aga kõigis riikides vanemate käitumist erineval määral. Uutes liikmesriikides on mõju naistele oluliselt suurem kui vanades (erinevus 20pp). Kõige suurem lastega ja lasteta naiste tööhõive vahe on Tšehhis (39pp), kõrge on see ka Eestis (29pp). Võrdluseks, Lätis on lastega naiste tööhõive vaid 4 protsendipunkti võrra väiksem ning Sloveenias lausa 8 protsendipunkti võrra suurem. Mehed uutes liikmesriikides aga töötavad laste olemasolul suurema tõenäosusega ning kõige suurem lastega ja lasteta meeste tööhõive

**Laste olemasolu mõjutab vanemate tööhõivet riikide kaupa erinevalt.**

erinevus on Eestis, kus laste sündimine perre paneb mehed rohkem tööle või sünnivad lapsed suurema tõenäosusega peredesse, kus isal on töökoht.

Euroopa Liidu n-õ vanades riikides on lastega naiste tööhõive keskmiselt 12 pp madalam kui lasteta naistel. Meeste puhul on erinevus ligi 10 protsendipunkti ehk pea samasugune kui uutes liikmesriikides. Suurbritannias ja Saksamaal on naiste tööhõive rohkem mõjutatud laste olemasolust kui teistes EL15 riikides (vastavalt 24 pp ja 20 pp). Kõige sarnasem on lastega ja lasteta naiste tööhõive Portugalis, Taanis ja Itaalias, kusjuures Portugalis on omapärane olukord – lastega naised töötavad suurema tõenäosusega kui lasteta.

Kuna riikide vahel on märgatavad erinevused, võib eeldada, et lisaks üldistele globaalsetele trendidele sõltub inimeste käitumine ka konkreetse riigi ühiskonnast, sealsetest tingimustest, väärtustest ja võimalustest. Muuhulgas mõjutavad naiste tööturukäitumist ka tööturu iseloom ning erinevad sotsiaalpoliitilised ning tööpoliitika meetmed, mis kujundavad keskkonda, milles inimesed oma tööturu ja perega seotud otsuseid teevad ning samuti mõjutavad tagajärgi, mida üks või teine otsus endaga kaasa toob. Üheks faktoriks, mis võimaldab naistel töö ja pereelu ühitada ehk teisisõnu korraga nii tööl käia kui lapsi kasvatada, peetakse töökorralduse paindlikkust.

Järgnevalt vaatleme paindlike töövormide levikut erinevates riikides ning selgitame, kas riikides, kus naistel ning lapsevanematel on võimalus paindlikel töökohtadel töötada, on nende tööhõive kõrgem kui riikides, kus domineerivad tüüpilised töökohad ning paindlikkus on madal.

### 3. Paindlike töövormide levik

Kuigi meeste ja naiste tööhõive tase Euroopas on muutumas üha sarnasemaks, ei saa siiski öelda, et nende olukord tööturul on ühesugune. Statistika näitab, et lisaks palgaerinevustele ning ametialade jagunemisele meeste ja naiste töödeks iseloomustab naiste tööhõivet meeste tööhõivest oluliselt enam paindlikkus

Ebatüüpiline töö on feminiseerunud.

ning ebatüüpilisus (Hakim, 1996; Hatt, 1997). Ebatüüpiline töö on tugevalt feminiseerunud (Jenson ja Sineau, 2001). Võrreldes meestega töötavad naised sagedamini osaaja, määratud ajaks sõlmitud lepingute ning samuti teistsuguste ebatüüpiliste töötingimustega kohtadel.

Olukord on keerulisem, kui vaadata lisaks lepingutüüpidele ka töökohasest paindlikkust, sh ka sellist, mis peitub väliselt tavapärase regulaarse kaheksatunnise tööpäeva sees. Ühest ning selget vastust küsimustele, kes ning kui palju paindlikkust omab, ei saa anda, kuna paindlikkuse definitsioonide paljususe tõttu on statistika väga erinev (Rosenberg, Lapidus 1999). Püüame olukorda selgust tuua, vaadates erinevat tüüpi ning erinevalt defineeritud paindlikkuse statistikat.

Esmalt käsitleme töökohavälisest paindlikkust, eelkõige eri tüüpi lepinguid. Seejärel pöörame pilgu töökohasisesele paindlikkusele, mis mõjutab inimest igapäevaselt tööpäevade vältel läbi varieeruva või ebatavalise töötamise koha ja/või tööaja. Juhime tähelepanu sellele, et käsitluse all on vaid kõige tavapärasemad ning kõige enam uurimist leidnud paindlikkuse vormid ning et tegelikkuses on töökohtade paindlike töökorralduste variatiivsus märksa laiem.

### 3.1. Töökohaväliline paindlikkus

Sõltuvalt riigi regulatsioonidest on ettevõtetel vajadusel võimalik oma töötajate koosseisu mitmetel viisidel reguleerida ning seega erineval moel töökohavälisest paindlikkust tagada. Sageli tuuakse välise paindlikkuse numbrilise indikaatorina esile lühiajaliste, määratud ajaks sõlmitud lepingute, projektipõhise töö ja muu tavapärasest alalisest lepingust erineva töösuhte osakaalu kogu tööhõivest. Näiteks lähtuvad Kalleberg jt (1997) ebestandse töö defineerimisel just lepingu iseloomust (tähtajaline, lühiajaline, nõudmiseni töö, füüsilisest isikust ettevõtjad jms) ning leiavad, et 1995. aastal töötas USAs 34% naistest ning 25% meestest sellistel töökohtadel.

Kõige tavapärasemaks lepinguks on kõikjal jätkuvalt alaline tööleping, sellele järgneb füüsilisest isikust ettevõtja staatus ning seejärel määratud ajaks sõlmitud lepingud. On ka erandlikemaid lepingu tüüpe, kuid need puudutavad



keskmiselt vaid 10% töötajatest (Wallace 2003). FIE staatusega inimesi on EL15 riikides keskmiselt 17% hõivatutest. Uutes liikmesriikides on neid keskmiselt pisut rohkem (umbes viiendik hõivatutest), Eestis kümnendik (Euroopa Elu-ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003).





## Kommentaar

Kadri Seeder

Eesti Tööandjate Keskliit

FIEde staatuse üle on Eestis viimasel ajal palju vaieldud. Riik on toetanud FIEks saamist, tehes FIEna alustamise hästi lihtsaks. Seda on hakatud ära kasutama töösuhete paindlikumaks muutmiseks. FIEna töötamine on paindlik nii tööandjale kui ka töövõtjale, kuid vähendab samal ajal töövõtja sotsiaalseid garantiisid. Töötajaid motiveerib FIEks hakkama võimalus suurendada oma sissetulekuid, kuna mitmeid väljaminekuid on võimalik näidata ettevõtlusega seotud kuludena ning vähendada seeläbi maksukoormust.

Maksuameti andmetel teenisid 2005. aastal füüsilisest isikust ettevõtjad ehk FIED keskmiselt 2275 krooni maksustatavat tulu kuus, mis oli vähem kui riigi miinimumpalk.

Pikka aega ei laienenud FIEdele tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seadus – FIED vastutasid oma tööohutuse ja -tervise eest isiklikult, mis oli soodne tööandjatele.

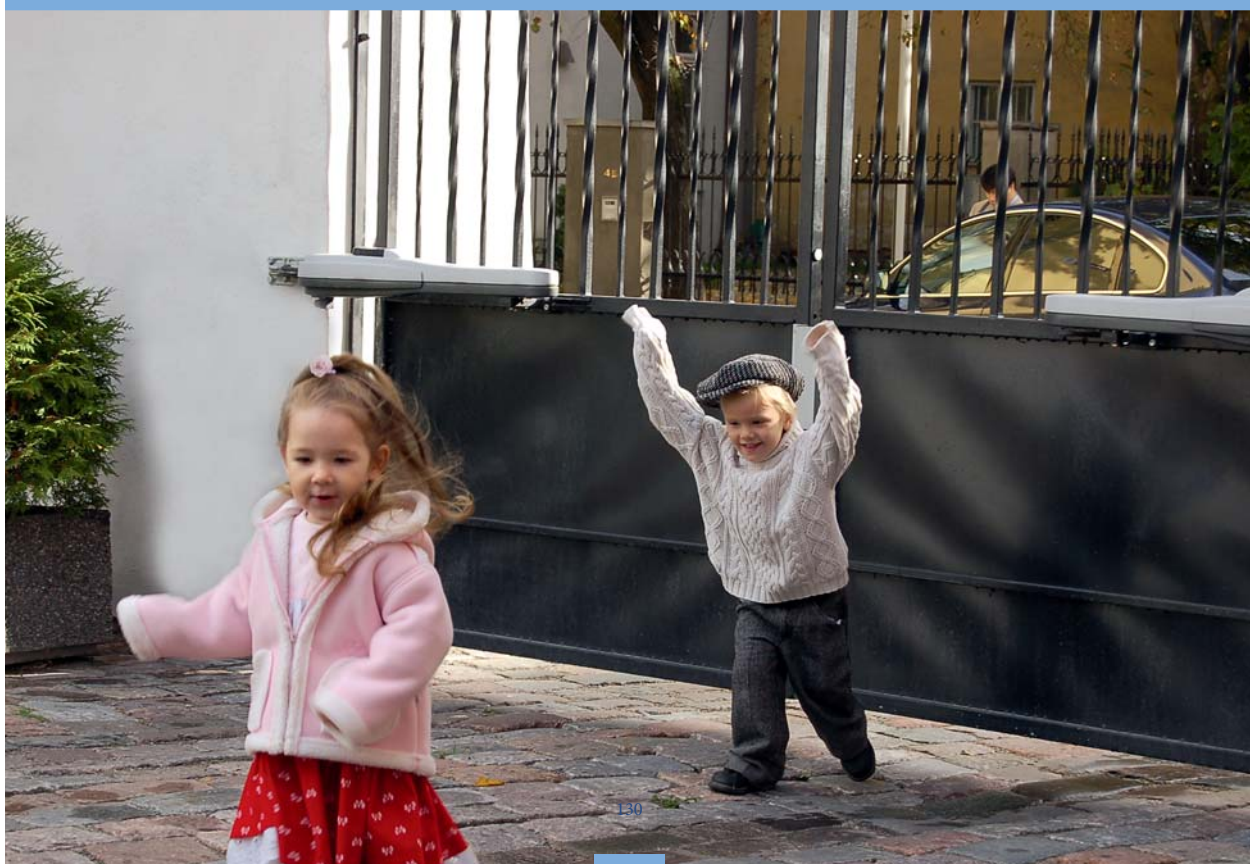
Palju poleemikat tekitas minimaalse sotsiaalmaksu kuumäära tõstmine 2006. a, kuna see puudutab otseselt FIEsid. Olenemata sellest, kas midagi teenitakse, peavad FIED tasuma sotsiaalmaksu seadusega kehtestatud miinimum kuumääralt. Kuni 2006. aastani oli selleks kuumääraks 700 krooni, 2006. a tõsteti see 1400 kroonile ja 2007. a kehtib kuumäär 2000 krooni. Minimaalne kuumäär puudutab ka riigi poolt kindlustatud. Kuumäära tõstmist nõudsid Tööandjate Keskliit ja Ametiühingute Keskliit.

Tööandjate Keskliit ning Maksu- ja Tolliamet on hukka mõistnud FIEna töötamise, st tegeliku töölepingulise suhte varjamise ning seeläbi kulude optimeerimise.

Maksu- ja Tolliamet seisukoht on, et kui majanduslike suhete vorm ei ole kooskõlas nende sisuga ja FIEks vormistatu jätkab töötamist tööandja kontrolli all, annab maksukorralduse seaduse § 84 maksuhaldurile õiguse kvalifitseerida ettevõtja tulu ümber palgatuluks. Sel juhul lähtub Maksu- ja Tol-

liamet seisukohast, et tegemist on varjatud töölepinguga, ning FIEle tehtud väljamaksed loetakse tema palgatuluks, millest ei tohi mahaarvamisi teha ning sotsiaalmaksu kohustus lasub ettevõtjal. (Vt Maksu- ja Tolliameti pressiteade: Maksuhaldur juhib tähelepanu riskidele tööandja surve FIE-ks astumisel, 18.10.2006, <http://www.emta.ee/?id=4535>).

Küsimus on aktuaalne ka mujal Euroopas – kiiresti muutuvad turusituatsioonid nõuavad paindlikke töösuhteid ja FIEd on üheks selle väljundiks. Samas ei saa mööda vaadata kulude optimeerimise probleemist ja sotsiaalse kaitse langusest FIEde puhul.



1996. aastal oli Euroopa Liidus keskmiselt 85% töötajatest tööl alalise töölepinguga, mis tähendab, et keskmiselt 15% inimestest töötas n-ö ebastandardsete lepingutega. Madalaim sellist laadi töökohtade osakaal oli Suurbritannias, Luksemburgis ning Austrias (kõigis ligi kümnendik). Kõige rohkem oli 1996. aastal ebatüüpilisi lepinguid Hispaanias (40%) ja Prantsusmaal (22%) (Goudswaard ja Nanteuil, 2000).

Kõige rohkem on tavapäraseid alalisi lepinguid Rootsis ja Hollandis (üle kolmveerandi töötajatest), kus on sihikindlalt püütud alalisi lepinguid soodustada. Ka Tšehhis, Ungaris ning Sloveenias töötab alalise lepingu alusel vähemalt kaks kolmandikku töötajatest (Wallace, 2003). Ebatavalised lepingud on väga laialdaselt levinud Bulgaarias ja Rumeenias (rohkem kui kolmandikul töötajaist), sealjuures on Rumeenias lisaks viiendik töötavatest inimestest füüsilisest isikust ettevõtjad. Siiski, keskmiselt on FIE staatus enam levinud Lääne-Euroopas ning Ida-Euroopa riikidest Tšehhis. Kõikjal on FIEks olemine rohkem meeste kui naiste pärusmaa.

Paljudes riikides on suur ka nende inimeste hulk, kellel pole üldse lepingut, nt Suurbritannias puudub leping igal seitsmendal, Ungaris, Bulgaarias ja Rumeenias igal kümnendal töötajal (Wallace, 2003).

Kuigi mittealaline töö on kõigis OECD riikides oluliseks tööturu osaks, on riikide vahel väga suured erinevused (OECD 2002b). Hispaanias on iga kolmas töökoht määratud ajaga, Luksemburgis, Slovakkias ja USAs aga vähem kui iga kahekümmes. Vaadates meie naaberriike Lätit ja Leedut, leiame eest suhteliselt suure määratud ajaks sõlmitud töötajate hulga (ligi kolmandikul töötajaist). Traditsioonilise alalise töölepinguga töötas 2002. aastal vaid 56% lätlastest ning 63% leedulastest, Eesti töötajaist 70% (Antila ja Ylöstalo, 2003). Eesti Tööjõu-uuringu andmetel on selliste lepingute osakaal suurem (89%). Tähtajalisi lepinguid on Eesti töötajatest 7,2% (ETU 2005), neist 58% sõlmitud omal soovil (Tööelu Baromeeter, 2005).

Lisaks tuleb tõdeda, et nii määratud ajaks sõlmitud lepingute kui ka lapsehoolduspuhkuste tõttu on karjäärikatkestused paindlikkuseks, mis on selgelt naiste "reserveeritud" (Jepsen, 2005).

### 3.2. Töökohasisene paindlikkus

Töökohasisest paindlikkust on märksa raskem defineerida ja mõõta kui töökohavälist paindlikkust, kuna sisemine paindlikkus võib olla peidus ka kõige tavapärasemate viis päeva nädalas ja kaheksa tundi päevas püsiva lepinguga töökohade töökorralduses. Järgnevalt vaatame kahe kõige suuremat tähelepanu saanud sisemise paindlikkuse liigi – aja- ja kohapaindlikkuse – levikut Euroopas ja Eestis.

Töökohasisest paindlikkust mõõdetakse tavaliselt aja- ja kohapaindlikkusega.

#### 3.2.1. Ajapaindlikkus

Ajapaindlikkus on andmete ja analüüsidega kõige paremini kaetud ja kirjanduses kõige enam käsitlust leidnud paindlikkuse liik. Enamasti kasutatakse ajapaindlikkuse indikaatorina osaajaga töötavate inimeste osakaalu (Wallace, 2003) kui ühte kõige lihtsamini mõõdetavat näitajat. Osaajaga töö on enamasti defineeritud kui töötamine alla 35 tunni nädalas (samas tuleb arvestada, et osadel töödel loetakse täistööajaks alla 35-tunnist töönädalat).

Tegelikkuses on ajapaindlikkusel rohkem mõõtmeid kui osa- ja täisajaga töö. Kui nimetada "tavapäraseks" ja mittepaindlikuks tööks esmaspäevast reedeni kaheksast viieni töötamist, siis paindlikuks või ebatavaliseks võib nimetada tööaega, mis sellest hälbib. Järgnevalt vaatame, kui paljud inimesed käivad tööl nädalavahetustel, öösiti ja õhtuti, väga pikkade või lühikeste aegadega, ebaregulaarselt või lühikese teatamisajaga.

##### 3.2.1.1. Osaajaga töö

Osaajaga töötajate hulk on viimase kolme kümnendi jooksul Lääne-Euroopas oluliselt tõusnud. Näiteks 1973. aastal oli Saksamaal osa-ajaga töötajaid 10%, aastaks 2001 oli see tõusnud 18%ni kõigist töötajatest (Fuchs 2004). Prantsusmaal tõusis osaajaga töötajate osakaal 70ndatel 6 protsendilt 17 protsendini 1999. aastal (Laulom 2004). Sarnaseid arenguid on mujalgi. 2003. aastal Saksamaal läbiviidud uuringu järgi on enamik tööandjaid püüd-

nud töötunde reguleerida selliselt, et see vastaks töötajate pereelu vajadustele. 90% Saksamaa ettevõtetest võimaldas mingisugust ajapaindlikkust. Võimalus ületundi-  
de arvelt vaba aega saada eksisteeris  $\frac{3}{4}$  firmades ning see oli ka kõige levinumaks  
töökohapoolseks vastutulekuks. Lisaks on ettevõtteid, kus töötajad saavad valida  
töö alguse ja lõpu aega, osaajaga tööd või sõlmida mitteametlikke kokkuleppeid  
ülemuste või teiste töötajatega (Klammer, 2005).

Aastal 2004 töötas Euroopa Liidu "vanades" liikmesriikides osaajaga 7% töötava-  
test meestest ning 31% töötavatest naistest (Euroopa Komisjon, 2005b). EL 25  
riikide naistest töötab 30% osaajaga (Jepsen, 2005). Nagu näha, iseloomustavad  
lühikesed töötunnid peamiselt naiste tööd – 78% kõigist osaajaga töökohtadest  
on naiste käes. Ligi pooled EL 15 alla 6-aastaste laste tööl käivatest emadest oma-  
vad osaajaga töökohta (OECD, 2001).

Sageli armastatakse esile tuua Põhjamaid  
kui paindlikkuse ja osaajaga töö kantse.  
Kui vaadata meeste ja naiste tööhõivet  
eraldi, siis 2004 OECD andmete põhjal  
joonistuvad meeste ja naiste puhul välja  
erinevad pildid. Meeste osaajaga töö vallas  
on peamiseltks liidriteks tõesti Põhjamaad  
(osaajaga töötas Taanis 12%, Norras 10%  
töötavatest meestest), kuid ka liberaalsed riigid ei jää oluliselt alla (Suurbritannia  
10%, USA 8%). Kuid nii naiste kui meeste osaajaga töötamise osatähtsuse osas  
hoiab konkurentsituul esikohta Holland. Hollandis töötab osaajaga tervelt 60%  
naistest ning 15% meestest.

Kõige rohkem  
töötatakse osaajaga  
Hollandis.

Naiste osas järgnevad Hollandile aga neli kontinentaaleuroopa riiki (Šveits, Saksa-  
maa, Belgia, Luksemburg) ning kaks libe-  
raalse heaoluriigi esindajat (Suurbritannia  
ja Iirimaa), enne kui järg jõuab esimese  
Põhjamaa, Norra kätte. Rootsis on vaid  
iga viies ning Soomes vähem kui iga kuues  
naine osaajaga tööl. Seega ei ole Põhjamaa-  
de väga kõrge naiste tööhõive tase (ainult)  
osaajaga töökohtade teene ning osaajaga

Põhjamaades eelista-  
takse funktsionaalset  
paindlikkust ja  
täisajaga tööd.

paindlikkus nende riikide viisiks paindlikkust töötajatele pakkuda. Hoopis enam eelistatakse funktsionaalset paindlikkust (Strandh ja Boje, 2003). Hollandis seevastu on just osaajaga töö mänginud naiste tööhõive järsus kasvus olulist rolli.

Lõuna-Euroopas ning endistes sotsialismimaades on osaajaga töötamine märksa marginaalsem kui mujal Lääne-Euroopas. Tšehhis, Ungaris ja Slovakkias töötab osaajaga vaid ligikaudu 5% naistest ning 2% meestest. Poola seevastu on pea samal tasemel Hispaania ning Soomega (18% naistest, 8% meestest). Eestis töötab osaajaga veidi üle 7% töötajatest (ETU 2005).

Kui vaadelda leibkonna tasandit, oli 2003. aastal Euroopa Tööjõu-uuringu andmetel EL 25 riikides keskmiselt 45% kõigist leibkondadest sellised, kus mõlemad partnerid käisid täiskohaga tööl (Aliaga, 2005). Leibkondi, kus mees töötab täiskohaga ja naine osaajaga, oli laienenud Euroopa Liidus keskmiselt viiendik, kusjuures kõige levinum oli selline tööjaotus Hollandis (44%), Suurbritannias ja Saksamaal (ligi kolmandik leibkondadest). Uutes EL liikmesriikides domineerib kahe täiskohaga töötajaga perekonnamudel, eriti Sloveenias, Slovakkias ja Tšehhis, kus selliseid paare on kaks kolmandikku ja enam. Ka Portugalis, Soomes ja Prantsusmaal töötavad enam kui pooled paaridest. Eestis oli samade andmete põhjal selliseid paare 62%. Uutes liikmesriikides, kus osaajaga töö on vähem populaarne, oli 1,5 töötajaga leibkondi vaid 2-10%, sh Eestis 4%. Leibkondi, kus mõlemad partnerid töötasid osaajaga, oli kõikjal väga vähe, keskmiselt 1-2%, erandiks vaid Leedu ja Holland 4 protsendiga. Sealjuures püsib paljudes riikides tavapärase tööjaotus, kus ainult mees töötab (Maltas kaks kolmandikku, Itaalias ligi pool, Ungaris ja Luksemburgis kolmandik leibkondadest).

### *3.2.1.2. Osaajaga töö ja lapsevanemad*

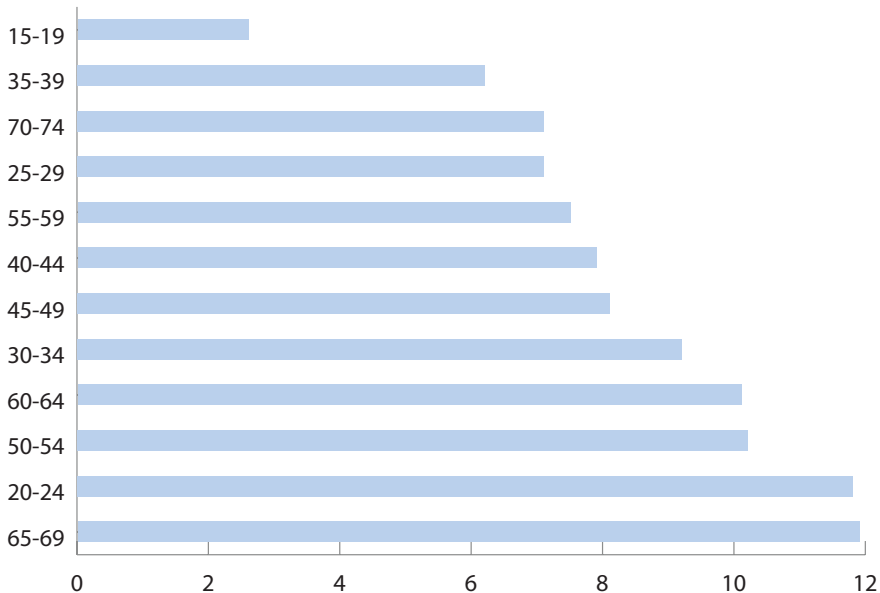
Eelnevast ei saa aga eeldada, et kõrge osaajaga tööga ühiskondades on naised valinud sellise töö laste ja pereelu kohustustega paremini toime tulemiseks ning et neis riikides on emad suutnud oma ajakasutusse tasakaalu luua. Väikeste lastega hakkama saamine ei ole ainsaks põhjuseks, miks osaajaga tööd eelistatakse. Seda näitab ka asjaolu, et latati ei ole osaajaga töötajate osakaal kõige kõrgem lapsesaamisvanuses naiste hulgas. Näiteks Portugalis on osaajaga töötamine populaarsem vanemate inimeste hulgas (41 ja vanemad). Prantsusmaal ning Taanis on osaajaga töö kõige levinum 16-20 aastaste seas, mis ilmselt näitab, et osaajaga töötatakse peamiselt

õpingute kõrvalt. Hollandis, kus osaajaga töö on niivõrd populaarne, töötab 21-25 aastastest naistest vaid 18,9% osaajaga ning osakaal tõuseb koos vanusega, ulatudes 36 ja vanemate hulgas üle poole (Ariza, de la Rica ja Ugidos, 2003). Tõik võib mõistagi viidata ka sellele, et naise vanus lapse sünnil on tõusnud või hoopis sellele, et osaajaga tööd eelistavad pisut vanemas eas lastega emad või et osaajaga töö ei ole üldse lastekasvatamisega seotud.

Osaajaga tööd eelistavad lisaks lapsevanematele ka õppurid ja vanemad inimesed.

Eestis moodustavad osaajaga töötajatest üle 45-aastased rohkem kui poole, oluline grupp (u 12%) on ka 20-24 aastased, kelle hulgas enamik on õppurid (ETU 2005).

Joonis 1. Osaajaga töötajate vanuseline jaotus Eestis, 2005



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005, autorite arvutused.

Uurimaks, kas osajaga töötamine aitab tööd ja pereelu ühitada, analüüsisid Ariza, de la Rica ja Ugidos (2003), kuidas see mõjutab laste saamise otsust. Selgus, et Belgias, Saksamaal, Iirimaal, Itaalias ja Hollandis said need naised, kes osajaga töötasid, suurema tõenäosusega lapse. Osajaga töökoht aga ei paistnud töö ja pereelu ühitamist mõjutavat Taanis, Prantsusmaal, Kreekas, Portugalis, Hispaanias ja Suurbritannias. Mitmetes riikides naiste tööturukäitumine emaks saades muutub. Belgias, Iirimaal ja Hollandis kasutavad vastündinud lastega emad teistest aktiivsemalt osajaga töötamise võimalusi. Samas Saksamaal, Itaalias ja Suurbritannias on osajaga töötamas pigem suuremate laste emad.

Euroopa Liidu 15 riigis töötavad ligikaudu pooled alla kuue aastaste laste emadest osajaga töökohtadel (OECD, 2001). 1992. aastal töötas ainult 14% lasteta naistest osajaga, kui samas tervelt kolmandik lastega naistest töötas osalise tööajaga. Samas on üksikemade olukord teistsugune ning nad on pigem üle-esindatud tavapärase täisajaga töökohtadel (72% võrreldes 66% naiste keskmisega) (Jenson ja Sineau, 2001). Eestis töötavad väikelaste emad pigem täisajaga, kuni kuue aastaste lastega emadest töötas osajaga ainult 11,1% (ETU, 2005)

Osaajaga töö võib olla vabatahtlik või pealesunnitud. Nende naiste hulk, kes erinevates riikides töötavad osajaga mittevabatahtlikult – põhjusel, et nad ei suuda leida täisajaga töökohta –, varieerub suurel määral. Suurbritannias, Hollandis ja Saksamaal on selliseid naisi väga vähe, 3-8%. Samas toob Hispaanias veerand osajaga töötavatest naistest põhjuseks suutmatuse leida täisajaga töökohta, Prantsusmaal 41,1%. Peamiseks põhjuseks osajaga töötamiseks on vajadus teha majapidamistöid: Belgias, Iirimaal, Hollandis, Saksamaal ja Iirimaal nimetas kolmandik kuni pool osajaga töötavatest naistest seda põhjust (Ariza, de la Rica ja Ugidos, 2003).

Eesti osajaga töötajate hulgas on vabatahtlikult osajaga töötajaid ehk neid, kes toovad osajaga töötamise põhjuseks soovimatuse töötada täisajaga, ainult 28%. Sealjuures on neid oluliselt rohkem naiste kui meeste hulgas. Rohkem kui pooltel osajaga töötajatest ei ole see aga isiklik eelistus. Tellimuste või töö vähesus ja täisajatöö mitteleidmine on väga levinud osajaga töötamise põhjused; vajadus hoolitseda laste eest on aga põhjusena üpris marginaalne.



Tabel 3. Osaajaga töötamise põhjused Eestis, 2005\*

	Mehed	Naised	Kokku
Ei soovi täistööajaga töötada	21,8%	30,0%	27,7%
Tellimuste, töö, materjali või tooraine vähesus	28,2%	23,9%	25,1%
Ei ole täisajatööd leidnud	23,3%	20,7%	21,5%
Õpingud	16,6%	12,5%	13,6%
Vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest	0,3%	7,0%	5,1%
Enda haigus, vigastus või invaliidsus	8,8%	2,3%	4,1%
Muu	1,0%	1,7%	1,5%
Lapsehoolduspuhkus	0,0%	1,9%	1,4%

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2005, autorite arvutused.

\* Välja on jäetud töötajad, kelle tööle loetakse täisajaga tööks vähem kui 35-tunnist tööädalat.

Osaajaga töö võib olla pealesunnitud valik, mitte paindlik lahendus. Teisalt aga on piiratud ka valikuvõimalused inimestel, kes töötavad täisajaga, kuid eelistaksid töötada osaajaga. Eestis on sagedasemad takistused töökoormuse vähendamist soovivatel inimestel väiksema koormusega kaasnev madal sissetulek, mis ei võimaldaks ära elada (66% vastanutest). Samas on takistuseks ka töödandja vastuseis (23%) (Tööelu Baromeeter, 2005).

Kuigi osaajaga töö võiks potentsiaalselt olla lahenduseks töö- ja pereelu ühitamisel, on see tänapäeval Eestis (sel määral, kui seda üldse vabatahtlikult rakendatakse) muude paindlikkust vajavate probleemide lahenduseks (näiteks õpingute rahastamine). Erinevalt mitmetest Euroopa riikidest ei kasuta lapsevanemad seda oluliselt paindlikkuse saavutamise vahendina.

### 3.2.1.3. Kui palju töötunde?

Järelduste tegemist selle kohta, kuidas osaajaga töö aitab erinevates riikides kaasa töö ja pereelu ühitamisele, raskendab asjaolu, et osaajaga töö sisuline tähendus võib olla väga varieeruv. Osaajaga tööd võib teha ühest tunnist kuni 30 ja enama tunnini nädalas, mis aga tähendab olulist kvalitatiivset erinevust inimeste elus ning ajaajautuses (Jenson ja Sineau, 2001). Enamik osaajaga töötavaid inimesi veedavad tööl 20–29 tundi nädalas (Hakim, 1996). Samas juhib Hakim (1996) tähelepanu sellele, et suhteliselt suur hulk Inglismaal osaajaga töötavatest inimestest, eriti naistest, on n-ö „marginaalsed töötajad” – nad töötavad alla 10 tunni nädalas. Selline töö ei tähenda olulist lisa leibkonna sissetulekutele, ei anna võimalusi karjääriks ning paljudes riikides ka korralikku sotsiaalkaitset. Samas on tegu majandusliku aktiivsusega, mis hoiab inimese tööturuga seotuna ning sotsiaalselt ärksana.

Osaajaga töö võib tähendada ka vaid paari töötundi nädalas.

Sarnase tähendusega on ka vabatahtlik ning tasustamata töö, mis on Lääne-Euroopas suhteliselt populaarne, kuid mida tavaliselt tööturustatistikas ei arvestata. Suurbritannia näitel võib öelda, et vabatahtlik töö on enam levinud osaajaga töötajate hulgas (Hakim, 1996), mis võib viidata sellele, et vaba aega, mida tänu osaajaga tööle saavutatakse, ei pühendata alati lastele ning perele.

Vaadates töötundide pikkust, selgub, et EL15 riikides töötavad nii mehed kui naised oluliselt vähem kui uutes liikmesriikides või EL kandidaatriikides Bulgaarias, Rumeenias ja Türgis. Samas jäävad kõigis piirkondades naiste töönädalad lühemaks kui meestel (tabel 4). Skandinaavia riikides on osaajaga töötamise põhjuseks sageli ajutine tööaja lühendamine töötaja enda palvel ning keskmiselt pole osaajaga töökohtadel töötatud tundide arv oluliselt madalam täistööajast. Mandri-Euroopas on sellised töötundide vähendamised haruldased ja paljud osaajaga töötajad töötavad pidevalt poole koormusega. Hispaanias, Suurbritannias, Hollandis, Taanis ja Saksamaal on suhteliselt tavapärased väga lühikesed töönädalad (Hakim, 1997).

Tabel 4. Keskmine töötundide arv nädalas, 2003

	Naised	Mehed
EL15	35,6	42,6
EL uued liikmesriigid	42,2	45,8
Kandidaatriigid	46,7	51,9
Eesti (2005)	38,4	41,1

Allikas: Saraceno, Olagnero, Torrioni 2005; ETU 2005

Neid numbreid vaadates tuleb aga silmas pidada, et statistika ei näita alati seda, kui teatud hulk inimesi töötab osajaga töökohtadel täistöökohta kõrval, mistõttu võib osajaga töökohtade arv tööturul olla alahinnatud (Rosenberg ja Lapidus, 1999).

Samuti ei pruugi statistikas kajastuda, kui inimene omab mitut osajaga töökohta, mis tegelikkuses tähendab tavapärasest hoopis pikemat tööaega. Nende inimeste hulk, kes töötavad rohkem kui 45 tundi nädalas, oli Euroopa Liidus 2000. aastal 14% (Paoli ja Merllie, 2000). Eesti Tööjõu-uuringu statistikas on siiski võimalik eristada nii osajaga tööd põhitöökohta kõrvalt kui ka kõigil töökohtadel kokku. Eestis on 57,5 protsendil mitmel osajaga töökohal töötavast inimesest töötunde kokku alla 35, mis vastab osajaga töötamise definitsioonile; ülejäänud aga töötavad täistööajaga, kusjuures 8,2 protsenti neist töötavad üle 45 tunni nädalas. Kokku on nädalas üle 45 tunni töötavaid inimesi Eesti töötajate hulgas 14,3%.

Hollandis, kus osajaga töö on kõige populaarsem, on keskmine töötundide hulk madalam kui üheski teises riigis (31-32 tundi nädalas). Sealjuures jaguneb suur osa osajaga tööst kahte gruppi: 1) 20-tunnised töönädalad ehk poolepäevane töö; 2) 30-35 tundi nädalas ehk 4-päevane töönädal. Naised töötavad "väikestel" alla 20-tunniste töönädalatega kohtadel sagedamini kui

mehed (30% võrreldes 7% meestega) (Hemerijck ja Visser, 1999). Ka Eestis on osaajaga töö populaarseim vorm töötamine „poole kohaga” ehk 20 tundi nädalas, mida teeb 45% osaajaga töötajatest. 16% neist töötab 30 tundi nädalas, alla 20 tunni töötajaid on ligikaudu veerand.

Vaadates Eesti lähinaabreid selgub, et tegu on väga töökate inimestega. Lätis töötab 36% naistest ning 49% meestest enam kui 41 tundi nädalas. Osaajaga tööd ehk alla 30-tunnist töönädalat omas 2002. aasta Tööelu Baromeetri andmetel pea 10% naistest ning 6% meestest. Ka Leedus on olukord ligikaudu sarnane (Antila ja Ylöstalo, 2003). Seega on neis riikides pigem märke ületöötamisest kui osaajaga töötamise populaarsusest. Suurbritannias näitab statistika aga, et eriti pikki tööpäevi teevad isad – tervelt kolmandik neist töötab rohkem kui 49 tundi nädalas (Hogarth jt, 2001).

Balti riikides on populaarne pigem ületöötamine kui osaajaga töö.

Märke sellest, et lastega mehed veedavad tööl pikemaid päevi kui lasteta mehed, on välja toonud teisedki autorid ning lisaks veedavad emad tööturul lühemaid tunde kui ilma lasteta naised. Eestis töötab kuni kuue aastaste laste isadest vähemalt 48 tundi nädalas ligikaudu 17%, lasteta meestel pole vastav protsent oluliselt erinev, ligi 15% (ETU, 2005).

### 3.2.1.4. Kontroll töötundide üle

44% EL15 riigi töötajatest omab kontrolli oma töötundide üle. Kõrgeim on see osakaal Taanis, Rootsis ja Hollandis (veidi rohkem kui pooltel töötajatest), madalaim Hispaanias (kolmandik). Sealjuures on alalise lepinguga tööl olevatel inimestel rohkem otsustusõigust (Paoli ja Merllie, 2001).

Wallace'i (2003) uuring näitas, et uutes EL riikides, kuid ka Suurbritannias omas kontrolli töötundide üle peamiselt tööandja (enam kui poolte respondentide puhul). Hollandis aga oli suhteliselt tavapärane ka see, et inimene otsustab ise või koos tööandjaga oma tööaja üle (42%), kuid ka Rootsis oli otsustamisõigus päris suur. Ka Rumeenias oli ligi 30% töötajatel kontroll oma

tööaja üle, kuid see on pigem suure põllumajandussektori kui tööpoliitika või töökultuuri tulemus.

Meestel ning vanematel inimestel on suurem otsustusõigus oma tööaja üle kui naistel ja noorematel töötajatel (Wallace, Nagaev ja Chvorostov, 2003). Ka kõrgem haridus annab suurema kontrolli ning kõrgemapalgalistel on kõigis riikides suurimad võimalused tööaja üle otsustamisel sõna sekka öelda.

Puhkepauside valikut ei võimaldata tervelt 40%le EL riikide töötajatele. Keskmiselt uute ja vanade liikmesriikide vahel olulist erinevust ei ilmne, küll aga eristuvad Balti riigid, kus autonoomia selles osas on kõige suurem. Samas on Balti riikides EL keskmisest väiksem vabadus valida puhkepäevi (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003). Tabel 5 näitab, et keskmiselt on naistel väiksem kontroll oma tööaja, pauside ja puhkuse üle kui meestel.

*Tabel 5. Valikuvõimaluse puudumine töötundide, puhkepauside ja puhkuse valikul sugude järgi EL\* (%), 2000*

	Mehed	Naised
Puhkepausid	38%	44%
Puhkuse võtmine	45%	47%
Töötunnid	60%	66%

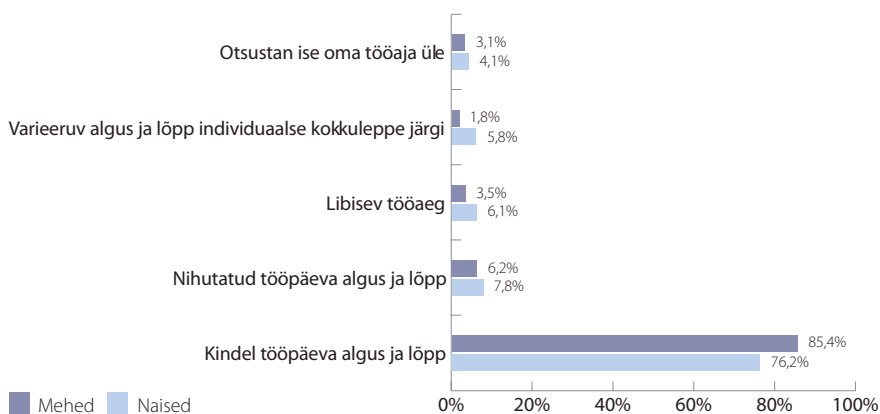
\* Uued ja vanad EL riigid + Rumeenia ja Bulgaaria

Allikas: Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003

Eestis peab 83,3% töötajatest arvestama kindlate tööpäeva alguse ja lõpu aegadega. Vähem esineb tööpäeva alguse ja lõpu nihutamise võimalust, mille korral on fikseeritud tööpäeva pikkus, aga algust ja lõppu on võimalik vali-

da (6%). Veel vähem on levinud libisev tööaeg (4,2%), töötaja varieerumine individuaalse kokkuleppe alusel (3,3%) ning täielik otsustusvabadus (3,2%) (ETU, 2004).

### Joonis 2. Tööpäeva alguse ja lõpu määramine



Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2005, autorite arvutused.

Oma töögraafiku üle saab Eestis täielikult ise otsustada 12,5% töötajatest, ülejäänute puhul ei ole otsustajaks ainult töötaja, vaid töö tegemise aeg on määratud lepingu, kokkuleppe või tellija nõudmistega. Kõrgem on suurema otsustusvabadusega töötajate osakaal osajaga töötajate (27%) ning meeste hulgas (16%) (*Ibid.*).

Samas ilmneb, et hoolimata paindlike töövormide ja ebatüüpiliste töökorral-

duste suhteliselt vähesest levikust Eestis võimaldatakse töötajatele paindlikust tavapärase täisajaga töö raames. Kui 2005. aasta Tööjõu-uuringus küsiti töötajatelt, kas neil on võimalik korraldada tööaega ümber selliselt, et nad saaksid perekondlikel põhjustel ilma korralist või eripuhkust võtmata vabu päevi või muuta tööpäeva alguse- või lõpuaega vähemalt ühe tunni võrra, vastas 38% töötajatest, et üldiselt on see võimalik. Ligikaudu teist samapalju vastas, et see on võimalik harva, üldse polnud seda võimalust aga vähem kui veerandil vastanutest.

### 3.2.1.5. Ebatüüpilised tööajad

Lisaks töötundide hulgale mõjutab inimesi väga olulisel määral see, millal nad oma tööd teevad. Ka neil inimestel, kelle töötundide hulka nädalas ei saa nimetada ebatavaliseks, võivad olla tavapärasest erinevad tööajad, mis kas lihtsustab või raskendab töö kõrvalt täisväärtusliku pereelu elamist. Sageli võivad erinevad ajapaindlikkused esineda koos. Näiteks tähendab paljudel juhtudel osajaga töö nädalavahetustel töötamist (Jenson ja Sineau, 2001).

Ebatavalised tööajad – öösiti, öhtuti ja nädalavahetusel töötamine – on rohkem levinud uutes Euroopa Liidu riikides, eriti Balti riikides, Poolas ja Kreekas (vt lisa 3). Eelnevalt nägime, et osajaga töötamine ei ole nendes riikides kuigi tavapärase, mis tähendab, et ebatavalised tööajad on peamiselt täiskoormusega töökohtade omaduseks.

Töötamine öösiti, öhtuti ja nädalavahetustel on rohkem levinud uutes EL riikides.

EL15 riikide seas on raske mingeid seaduspärasid esile tuua. Teistest tõusevad esile vaid Soome, Suurbritannia, Iirimaa ning Rootsi, kus kõiki ebatavalise tööaja vorme esineb sagedamini kui mujal. Seega on Rootsis ja Soomes küll vähe osajaga töötajaid, kuid vaatamata sellele töötab sisuliselt väga suur osa töötajatest paindliku tööajaga. Kõige vähem töötavad inimesed väljaspool traditsioonilist tööaega Portugalis, Küprosel, Saksamaal ja Luksemburgis.

Ebatavalistest tööaegadest on kõikjal tavapäraseim laupäeviti töötamine. Poo-

led EL15 ning 62% Ida-Euroopa riikide töötajatest käivad vähemalt kord kuus laupäeviti tööl. Pühapäeviti töötab 27% EL15 ning 38% uute liikmesriikide, Bulgaaria ja Rumeenia töötajatest. Ka öötöö on rohkem levinud uutes EL liikmesriikides ning Bulgaarias ja Rumeenias, keskmiselt 23% inimestest töötab vähemalt ühel ööl kuus. Öhtuti töötab vähemalt korra kuus nii EL15 kui uutes liikmesriikides keskmiselt 46-47% inimestest.

Töötamine öhtuti, öösiti või nädalavahetustel ei ole töötajale automaatselt negatiivne. 2004. aasta Tööjõu-uuringu andmetel leiavad umbes pooled Eesti töötajatest, et öhtuti, öösiti ning nädalavahetustel töötamine on neile mugav seoses isikliku elu korraldusega (laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine, õpingud jm). Kuni kuue aastaste laste emadest peab selliseid töökorraldusi mugavaks vaid kolmandik.

Pooled töötajatest  
leivad, et ebatüüpilisel  
ajal töötamine on  
neile mugav.

### 3.2.1.6. Ebaregulaarne tööaeg

Tööaja regulaarsuse osas on erinevused vanade ja uute liikmesriikide vahel väikesed, kuigi EL uutes liikmesriikides ning Rumeenias ja Bulgaarias on regulaarsust pisut rohkem (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003). Statistikast selgub, et väga suur osa Euroopa Liidu riikide töötajatest ei tööta väga rangelt fikseeritud töögraafiku alusel. 40% inimestel varieerub töötundide arv päevas, ligikaudu kolmandikul ei ole töö algus- ja lõpuaeg fikseeritud ning pea igal neljandal muutub töögraafik vähemalt kord kuus. Kõige vähem ebaregulaarsust võib näha Portugalis, Hispaanias ja Iirimaa, kõige rohkem aga Soomes, Rootsis, Austrias ja Saksamaal. Vahetustega töötab EL riikides 19% inimestest (*Ibid.*).

Wallace jt uuring (2003) näitas, et kuigi enamasti töötunnid ei varieeru, on siiski suhteliselt kõrge ebaregulaarsuse tase Ungaris (36,7%) ja Rumeenias (29,5%), madalaim aga Bulgaarias (7,7%). Ka vahetuses töötamine on sagedasem postsotsialistlikes riikides, kuid samuti Suurbritannias. Ida-Euroopas töötavad vahetustega rohkem naised, Lääne-Euroopas mehed (Wallace, 2003). Eesti töötajatest töötas 2004. aastal vahetustega 16,9%, mehi ja naisi



oli nende hulgas ligikaudu võrdselt (naiste osakaal 54,8%) (ETU, 2004).

Ebaregulaarsust toovad ka hooajaline töö ja väga lühiajalised juhutööd, mis on suhteliselt marginaalsed, kuid väärivad siiski tähelepanu kui potentsiaalselt paindlikkust, ent ka ebastabiilsust pakkuvad töövormid. Eestis peab oma tööd alaliseks (pidevaks) 97,4% töötajatest, hooaja- ja juhutööde osa on umbes 1,7 protsenti (ülejäänud tööd moodustavad peamiselt katseajal ja praktika raames töötamine) (ETU, 2005). Ebaregulaarsus esineb ka sellise töövormina nagu nõudmiseni töö, mille korral töötaja kutsutakse tööle ainult vajaduse korral, kusjuures pidev töö olemasolu ei ole garanteeritud ja ei sõlmita ka töölepingut. Eestis töötab sellises vormis 3,2% töötajatest (ETU, 2004).

### 3.2.1.7. Rahulolu tööajaga

Lisaks statistikale erinevate paindlike töövormide kohta on oluline küsida ka inimeste endi subjektiivseid hinnanguid töö- ja pereelu kokkusobivuse kohta. Ka tavapärase täistööajaga töö raames võib töötajatele olla võimaldatud piisavalt paindlikkust, kuid statistikas see ei kajastu. Töötingimuste uuringus (2000) küsiti inimeste käest, kui hästi nende tööaeg sobib pere ja sotsiaaleluga.

*Tabel 6. Töötaja kokkusobivus töövälise elu ajaga (%), 2000\* pluss Rumeenia ja Bulgaaria*

	EL uued riigid*	EL vanad riigid	Eesti
Väga rahul	26%	34%	32%
Üsna rahul	51%	47%	45%
Ei ole eriti rahul	15%	14%	19%
Ei ole üldse rahul	6%	5%	4%

\* pluss Rumeenia ja Bulgaaria

Allikas: Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003

Kõige suurema rahulolematusega paistsid silma lõunaeurooplased ning eelkõige kreeklased, kellest tervelt 42% polnud eriti või üldse rahul oma tööaja ning pere- ja sotsiaalelu sobitamisega. Ka Hispaanias ja Itaalias on suurel osal inimestest probleeme kahe eluvaldkonna vahelise tasakaalu leidmisega (vastavalt 29% ja 25%). Suurimat rahulolu oma töötundidega väljendasid taanlased, kellest vaid 10% ei pidanud oma tööaegu pereelu kohustustega kokkusobivaks. Samas leidis tervelt 64%, et nende töötunnid sobivad *väga hästi* pere- ja sotsiaaleluga.

Suhteliselt suurt rahulolu avaldasid Mandri-Euroopa – Austria, Luksemburg, Holland ja Belgia –, kus rahulolevaid oli 86-87%, ning liberaalsed riigid Suurbritannia ja Iirimaa (85-86% rahulolevaid). Soomes ja Rootsis oli rahulolevaid vastavalt 83% ja 82%.

Eestis on Tööelu Baromeetri 2005. aasta andmetel oma tööajaga täiesti rahul ligi 32% ning peaaegu rahul 53,3% töötajatest. Täiesti või peaaegu rahul olevate töötajate protsent on ligikaudu võrdne nii naiste kui meeste hulgas (85%), sealjuures täiesti rahul olevaid on naiste hulgas mõnevõrra rohkem kui meeste hulgas.

**Paindlikult töötavad inimesed on rohkem rahul oma töö- ja pereelu ühitamisega.**

ühitamisel 59% kaugtöö tegijatest, 42% osajaga töötajatest ning 23% tava-pärase täistööajaga töö tegijatest. Nende hulgas, kes saavad piisavalt valida või muuta oma tööaega, on täiesti rahul 47%, samas kui neist, kes tööaega muuta ei saa või saavad ebapiisavalt, on täiesti rahul vaid 23%.

Töötajatelt küsiti ka seda, kui rahul nad on tööaja paindlikkusega, mis võimaldaks ühitada tööd ja pereelu. Keskmiselt on sellega peaaegu või täiesti rahul ligi 73% töötajatest.<sup>1</sup> Nagu aga võikski arvata, sõltub see oluliselt töövormist ning töötajale võimaldatavast paindlikkusest. Täiesti rahul on paindlikkusega töö ja pereelu

### 3.2.2. Kohapaindlikkus

Kohapaindlikkust on märksa vähem analüüsitud kui ajapaindlikkust, kuigi see on oluline töökoha omadus, mis sõltuvalt olukorrast võib kas aidata või takistada pere- ja tööelu ühitamist.

Eristatakse lihtsalt kodus töötamist ning kaugtööd (ingl k *telework*). Kaugtöö all mõistetakse töötamist väljaspool tööandja ruume, olles tööandjaga ühenduses infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahendite abil. Kodutöö ja kaugtöö mõisted on mingil määral kattuvad: kodutöö võib olla kaugtöö, kui tööandjaga suheldakse meili teel, kuid ei pruugi, kui suhtlust tööandjaga pole. Samuti võib kaugtöö toimuda kodus, kuid ka mõnes muus kohas väljaspool tööandja ruume.

Väljaspool tööandja ruume töötas 2000. aastal pidevalt 1% ning aeg-ajalt (vähemalt veerand tööajast) 5% Euroopa Liidu uute ja vanade riikide töötajatest. Pidevalt teeb kaugtööd rohkem inimesi Euroopa Liidu uutes liikmesriikides kui vanades (vastavalt 5% ja 3%), aeg-ajalt teeb kaugtööd 11% uute ning 8,5% vanade EL riikide töötajatest (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003).

Kaugtöö on rohkem levinud uutes EL riikides.

Wallace jt (2003) poolt läbi viidud küsitluse kohaselt töötab Rootsis ja Hollandis kodus 5-6%, Suurbritannias 8% töötajatest, Sloveenias, Ungaris ja Tšehhis 9-10%. Bulgaarias on neid inimesi tervelt 17%, aga see on ilmselt suure põllumajandussektori tõttu selles riigis. Samas on teistel allikatel põhinevad hinnangud (osaliselt) kodus töötamisele hoopis teistest suurusjärgudest. Antila ja

---

Sarnane tulemus saadi ka Euroopa Töötingimuste Uuringus 2005, mille andmetel leiab Eesti töötajatest 75,8%, et nende tööaeg sobib hästi või väga hästi kokku pere- ja sotsiaalsete kohustustega. See on ligi 5 protsendipunkti madalam kui EL15 keskmine, kuid veidi üle uute liikmesriikide keskmise (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2006)

Ylöstalo (2003) andmetel töötab Lätis aeg-ajalt või osaliselt kodus 28% ning Soomes 26%. Ainult kodus töötab mõlemas riigis vaid 1% töötajatest. Eestis töötab kodus vähemalt pooltel tööpäevadel 4,5% töötajatest ning harvem ligi 5%.

Hinnangud kaugtöö leviku kohta varieeruvad. Ühtedel andmetel puudutab kaugtöö 6% Euroopa töötajatest (EcaTT, 2000). Teistel andmetel teeb kaugtööd vähemalt veerandi oma tööajast iga kümnes kuni viieteistkümnes füüsilisest isikust ettevõtja ning 4% kõigist töötajatest. Eesti andmetel tegi 2005. aastal kaugtööd 5,4% töötajatest. Täiskohaga kaugtööd tegi Euroopas vaid 1% töötajatest.

Mitte-igapäevane kaugtöö on rohkem levinud (5% töötajatest) ning eriti Põhja-Euroopa riikides. Suurbritannias teeb kümnendik inimestest vähemalt veerand oma tööajast kaugtööd, mis on Euroopa kõrgeim protsent (Saraceno, Olagnero ja Torrioni, 2005). Vaatamata suhteliselt suurele kodus töötavate inimeste hulgal jääb suurem osa kaugtööst marginaalseks, vähemalt naistele – kaks kolmandikku kaugtööd tegevaest naistest töötab vähem kui 16 tundi nädalas (Hakim, 1996). Eestis sarnast tendentsi ei ilmne, nii kaugtöötajate kui kodus töötajate hulgas töötab üle kolmveerandi töötajatest täisajaga.

Kaugtöö on rohkem levinud teatud kutsealadel ning kõrgematel ametikohtadel. Juhid ja professionaalid teevad kõige sagedamini kaugtööd (Saraceno, Olagnero ja Torrioni, 2005). Kõrgemal positsioonil olevatel inimestel on tavaliselt suurem vabadus oma töökohta valida (Antila ja Ylöstalo, 2003).

Tüüpiline kaugtöö tegija on hästi haritud ja kõrge ametipositsiooniga mees.

Ainult 25% kõigist Euroopa kaugtöö tegijatest on naised. Enamik kaugtöö tegijatest on hästi haritud ja kõrge positsiooniga mehed. Samas on igal teisel kaugtööd tegeval naisel alla kuue aastane laps. 22% pidevalt kodus töötavatest inimestest omavad alla kuue aastast last, kui keskmiselt on 17% tööjõust kodus väike

laps (EcaTT, 2000). Ka Eestis on kaugtöö tegijate hulgas ülekaalus mehed (ligikaudu kaks kolmandikku) ning kõrgema haridustasemega inimesed (55%). Naiste osakaal on meil kõrgem kui Euroopas (kolmandik kaugtöö tegijatest on naised), kuid kaugtöö pole neil enamasti seotud väikelaste eest hoolitsemisega

— vaid viiel protsendil kaugtööd tegevatest naistest on alla kuue aastased lapsed.

Wallace'i (2003) andmetel sai peaaegu veerand vastajatest otsustada, kus nad oma tööd teevad. Kõige levinum oli see Rumeenias (33%), Rootsis (26%) ja Hollandis (26%). Sarnaselt ajapaindlikkusele on ka kohapaindlikkuse puhul teatud grupid paremas olukorras. Kõrgema sissetuleku ning haridusega inimesed omavad rohkem vabadust töökoha üle otsustamisel, nagu ka mehed, võrreldes naistega (Wallace, Nagaev ja Chvorostov, 2003). Inimeste antud hinnangud selle kohta, kui palju neil on otsustusõigust erinevate tööga seotud aspektide üle, viitavad sellele, et tegelikkuses on paindlikkust töökohal märksa rohkem, kui standardne statistika seda näitab.

### 3.2.3. Kontroll tööülesannete üle

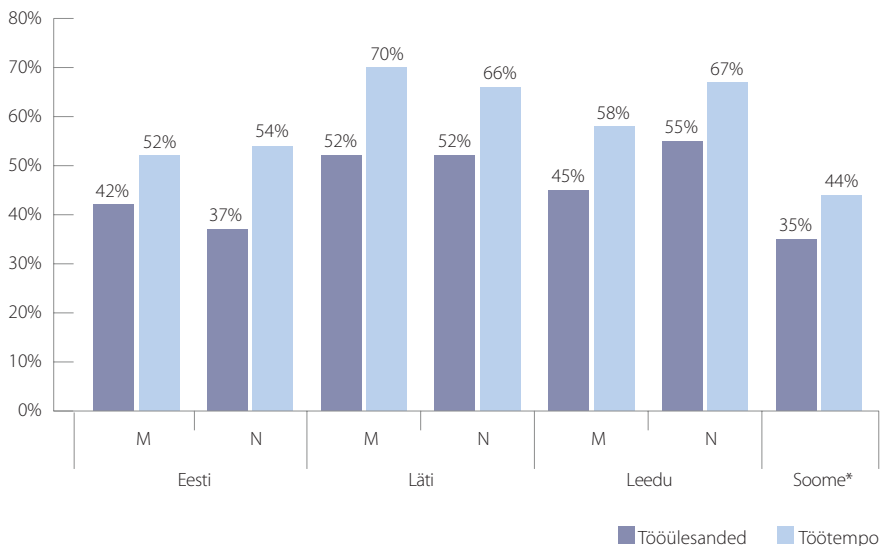
Uute EL liikmesriikide töötajatel on mõnevõrra väiksem võimalus kontrollida ja muuta oma tööülesandeid ning nende iseloomu kui EL15 riikide töötajatel (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2003). Kõige rohkem autonoomiat on inimestel seoses töörütmi, vaid 28% uute ning 30% vanade liikmesriikide töötajatest ei saa oma tööritmi muuta. Tööülesannete järjestust ei saa muuta 40% uute riikide ning 35% vanade riikide töötajatest ning vastavalt 37% ning 29% ei saa valida töömeetodeid. Samas on riikide vahel olulised erinevused – Maltas näiteks saab tervelt 93% töötajatest oma tööülesandeid valida.

Uute EL liikmesriikide töötajatel on vähem otsustusõigust oma tööülesannete üle.

Ka Balti riikide vahel on erinevused suhteliselt suured. Kõige rohkem kontrolli tööülesannete üle on Leedu meestel (55%), kõige vähem Eesti naistel (37%) (joonis 3). Lätis on pooltel töötajatel, nii meestel kui naistel, kontroll oma tööülesannete üle. Enam kui pooltel kõigi kolme riigi meestel ja naistel on võimalus ise reguleerida oma töötempot, kusjuures suurem kontroll on Läti ja Leedu naistel, väiksem aga Eesti naistel. Kõigis kolmes riigis on töökohasise autonoomia neis kahes aspektis suurem kui Soomes.

### 3.2.4. Töötajapoolne või tööandjapoolne paindlikkus?

Joonis 3. Täielik või üsna suur kontroll tööülesannete ja töötempo üle, % palgatöötajust, 2002.



\*Meeste ja naiste keskmine

Allikas: Tööelu Baromeeter, 2002; Antila ja Ylöstalo, 2003

Vaagides seda, kui palju eelpool kirjeldatud paindlikkusest on n-ö hea paindlikkus, mis annab töötajatele rohkem otsustusvõimet ning võimalusi kohandada oma tööelu pereelu vajadustele, tuleb tõdeda, et Ida-Euroopas domineerib siiski tööandjapoolne paindlikkus, kus tööaeg, töökoht ja tööülesanded on kontrollitud tööandja poolt. Lääne-Euroopas toimub samas liikumine tööandjakesksetl paindlikkusest töötajakesksele (Wallace, 2003).

Vahemikus 1990-1995 suurenes Euroopas oluliselt inimeste tööalane auto-

noomia, kuid sellest ajast on saavutatud tase stabiliseerunud (Paoli ja Merllie, 2001). Üks neljandik töötajatest omab kontrolli oma töötundide, töögraafiku, ületundide ning tööaja üle (Wallace, 2003). Endistes Nõukogude Liidu liikmesriikides oli n-ö halb paindlikkus omane pigem meeste ning Lääne-Euroopas naiste töökohtadele (Wallace, 2003).

Lisaks sellele, millised võimalused on ettevõtetes ja seadustes ette nähtud, sõltub tegelik paindlikkus ka sellest, mil määral inimesed tunnetavad võimalust ja vabadust olemasolevaid poliitikaid kasutada (Eaton, 2003). Paraku ei ole väga palju informatsiooni selle kohta, kui palju vabadust inimesed tunnetavad olemasolevate võimaluste ära kasutamiseks. Kuulus

Paindlik töökorraldus  
sõltub ka inimeste  
tahtest kasutada antud  
võimalusi.

Hochschildi poolt tehtud uuring näitas, et peresõbralikud poliitika ja töökorraldus ei pruugi alati töötajate poolt kasutust leida, isegi kui ettevõtte selleks kõik võimalused loob (Hochschild, 1997). Sama kinnitab hilisem uurimus (Dex, 2003) – tervelt 25% ettevõtetest, mis enda väitel pakkusid mingisugust paindlikku töökorraldust, ütles, et mitte ükski töötaja polnud neid võimalusi kunagi kasutanud. Teisisõnu võib paindlike töökorralduste puhul probleemiks olla nende soodustuste ning võimaluste *mittetaotlemine* – inimestel on küll võimalus ning õigus muuta oma töökorraldust, kuid mingitel põhjustel seda ei tehta, isegi kui ollakse töökorraldusega rahulolematud (*mittetaotlemise* kontseptsiooni ja põhjuste kohta vt lähemalt nt Dex, 2003; Karu, 2005).

## 4. Kokkuvõte

Lääne-Euroopa riikides on viimaste kümnendite jooksul naiste tööhõive pidevalt kasvanud. Mitmetes riikides on suur osa naiste hõivest saavutatud osajaga töö suure osakaalu abil ning seda töötamise vormi kasutab üle poole töötavatest väikelaste emadest EL15 riigis. Samas leidub ka riike (Põhjamaad), kus osajaga töö roll on väiksem ning ka lapsevanemate kõrge hõive on saavutatud pigem täistööaja tingimustes. Ida-Euroopa riikides on naiste hõive trend olnud vastupidine: naised on siirdunud nõukogude aja täistööhõive seisundist

väiksema tööturuosaluse suunas. Jätkuvalt aga töötatakse neis riikides rohkem täistööajaga ja pikki tunde, samas on väiksem kontroll tööülesannete üle.

Eestis kasutatakse mitmeid teistes riikides tavapäraseid paindlikke töövorme suhteliselt vähe. Madal on osajaga töö osakaal, kusjuures erinevalt mitmetest Lääne-Euroopa riikidest ei kasuta naised Eestis enamasti osajaga tööd laste kasvatamise ja tööelu ühitamiseks, vaid see on pigem vanemaealiste ning õppurite hulgas levinud töötamise vorm. Suhteliselt suur on ka mittevabatahtliku osajaga töö osakaal. Samas leiab ka osa täisajaga töötajatest, et sooviks oma töökoormust vähendada, kuid see ei ole võimalik. Kaugtöö osakaal on Eestis Euroopa üldise tasemega võrreldav, kuid selleski osas ületab töötajatepoolne nõudlus tööandjate poolt pakutavaid võimalusi.

**Eestis toimib paindlikus reeglina mitteformaalsel kujul täisajaga töösuhte raames.**

Eelnevast ei saa aga järeldada, nagu oleks Eestis levinud töövormides paindlikkus täiesti puudulik. Pigem on tõendeid sellest, et paindlikkus esineb Eestis tavapärase täisajaga töösuhte raames võimalusena vajaduse korral kohandada oma tööaega. Positiivne on ka Eesti töötajate suhteliselt kõrge rahulolu oma tööajakorraldusega. Siiski võib väita, et arenguruumi paindli-

ke töövormide arendamiseks Eestis veel on, samuti potentsiaali suurendada nende abil olemasolevate töötajate motiveeritust ning kaasata tööturult eemal olijaid.





## KOMMENTAAR

Tiina Ormisson

Tööturuameti peadirektor

Vaatamata sellele, et Eestis on tööpuudus peaaegu olematu, on mitteaktiivsete osakaal elanikkonnast lubamatult suur. Kahtlemata on paindlikud töövormid (osaajaga töö ja kaugtöö) sobilikud just nendele inimestele, kellel tulenevalt tervislikest või perekondlikest põhjustest on täistööajaga töötamine raskendatud kui mitte võimatu (väikelaste emad, haige pereliikme hooldajad jne). Kaugtöö tooks leevendust nende piirkondade tööjõu/tööpuudusele, kus ettevõtlus on vähem arenenud ning raskendatud on ka mujal tööl käimine (saared, ääremaad).

Miks siis ikkagi on Eestis paindlikku töövormiga töötajate osakaal hõives nii madal (naistel 10,6 ja meestel 5%), samas kui Hollandis on 75% töötavatest naistest rakendatud osaajaga töödele?

Kindlasti on põhjusi palju: mitteaktiivsesse gruppi kuuluvad inimesed on tihti ise tagasihoidlikud, kardavad ennast tööle pakkuda, võib-olla ei ole nendeni jõudnud informatsioon riigi poolt pakutavatest võimalustest ümberõppeks, praktikaks jne. Tööandjatelt nõuab paindlike töövormide juurutamine lisakohustusi, tihti ka investeringuid ning eelkõige süsteemi ümberkorraldamist. Samuti on ka selliseid ettevõtteid ja ameteid, kellele nimetatud süsteem ei sobi ja/või nõuaks selle juurutamine liiga palju lisakulusid.

Arvan, et Eestil tasuks järgida Taani eeskujuga, kes on tööhõives osaajaga töötajate osakaalult Euroopas II kohal. 2005. aastal töötas 45% Taani naistest erinevates paindlikes töövormides. Mis siis on Taani edu saladus? Taani on suutnud juurutada viimasel ajal palju kiidetud *flexicurity* mudelit: töösuhted on paindlikud ja turvalised mõlemale tööturu osapooltele, nii tööandjale kui töövõtjale. Kui töövõtja ja tööandja ei sobi üksteisega, on lihtne töösuhet lõpetada. Samas võtab sotsiaalsüsteem töö kaotanud isikud kohe üle, pakkudes neile erinevaid võimalusi enda arendamiseks ja uute tööoskuste omandamiseks, mis aitab inimesel uuesti tööturule naasta. Loomulikult on sellel süsteemil ka puudusi – näiteks on Taanis keskmine töösuhete pikkus võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega lühem –, kuid plussid kaaluvad miinused siiski üle.

Lõpetuseks tahan öelda seda, et paindlikud töösuhted on suuresti eelduseks paindlikele töövormidele. Ehk siis – mida kergem on probleemide korral töösuhet lõpetada, seda suurem hulk tööandjaid on valmis tööle võtma töötajaid, kes sooviksid töötada osaajaga tööl.

## Kasutatud kirjandus

- Ahn N., Mira P. (2002) A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics* 15: 667-682
- Algan Y., Cahuc P. (2005) The Roots of Low European Employment: Family Culture? *Discussion Paper No.1653*. Bonn: Institute for the Study of Labour
- Aliaga, C. (2005) Statistics in Focus: population and social conditions. *Eurostat* 4/2005.
- Antila J., Ylöstalo P. (2003) Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. *Labour Policy Studies*, Ministry of Labour, Finland
- Ariza A., de la Rica S., Ugidos A. (2003) *The Effect of Flexibility in Working Hours on Fertility: A Comparative Analysis of Selected European Countries*. <http://www.ehu.es/FAEII/workingpapers/wp2003-08.pdf>
- Crnikovic-Pozaic S. (2005) Flexibility and Globalization Challenge: which Way Forward for Transition Countries? Esitatud konverentsil *Reconciling labour flexibility with social cohesion*, Strasbourg, november 2005
- Dex S. (2003) *Families and work in the twenty-first century*. York: Joseph Rowntree Foundation
- Eaton S. (2003) If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance. *Industrial Relations*, vol. 42, No.2
- ECaTT (2000) Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe. Final report. [www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf](http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf)
- Eesti Tööjõu-uuring 2004*. Statistikaamet.
- Eesti Tööjõu-uuring 2005*. Statistikaamet.
- Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond (2003) Tööttingimused liituvates ja kandidaatriikides. <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2003/06/et/1/ef0306et.pdf>
- Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond 2006. 2005 European Working Conditions Survey. Statistical annex. [http://www.eurofound.eu.int/docs/ewco/4EWCS/4WCS\\_Annex\\_statistical\\_annexEU25.pdf](http://www.eurofound.eu.int/docs/ewco/4EWCS/4WCS_Annex_statistical_annexEU25.pdf)
- Euroopa Komisjon (2005a) Indicators for Monitoring the Employment Guidelines: 2004-2005 compendium. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/)

- employment\_strategy/indic/compendium\_jer2004\_en.pdf
- Europa Komisjon (2005b) *Employment in Europe 2005*
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) Third European Working Conditions survey on working conditions [http://www.eurofound.eu.int/ewco/3wc/3wcindex\\_3.htm](http://www.eurofound.eu.int/ewco/3wc/3wcindex_3.htm) (14. november 2005)
- Fuchs M. (2004) Germany: Part-time work – a bone of contention. Sciarra S., Davies P., Freedland M. *Employment Policy and the regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis* (lk 121-155) Cambridge: Cambridge University Press
- Goudswaard A., de Nanteuil M. (2000) *Flexibility and Working conditions : A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Hakim C. (1996) *Key Issues in Womens Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. Cambridge: The Athlone Press Ltd
- Hakim C. (1997) A Sociological perspective on part-time work. Blossfeld H-P, Hakim C., *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the USA* (lk 22-70). Oxford: Oxford University Press
- Hatt S. (1997) *Gender, Work and Labour Markets*. London: MacMillan Press Ltd.
- Hemerijck A. (2005) Recalibrating Europe's Semi-Sovereign Welfare States and the Role of the EU. Ettekanne – IWM, Viin, 13. detsember 2005
- Hemerijck A., Visser J. (1999) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Hochschild A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan /Holt
- Hogarth T., Hasluck C., Pierre G. (2001) *Work-Life Balance 2000: Results from the Baseline Study. Research report No 249*. Institute for Employment Research
- Jenson J., Sineau M. (2001) New Contexts, New Policies. Jenson J., Sineau M. with Bimbi E., Daune-Richard A.-M., Sala V. D., Mahon R., Marques-Peira B., Paye O., Ross G. *Who Cares? Womens Work, Childcare and Welfare State Redesign* (lk 19-55) Toronto: University of Toronto Press Incorporated
- Jepsen M. Work flexibility and the reconciliation of family and working life. What is the role of flexicurity? Esitatud konverentsil *Reconciling labour flexibility with social cohesion*, Strasbourg, november 2005

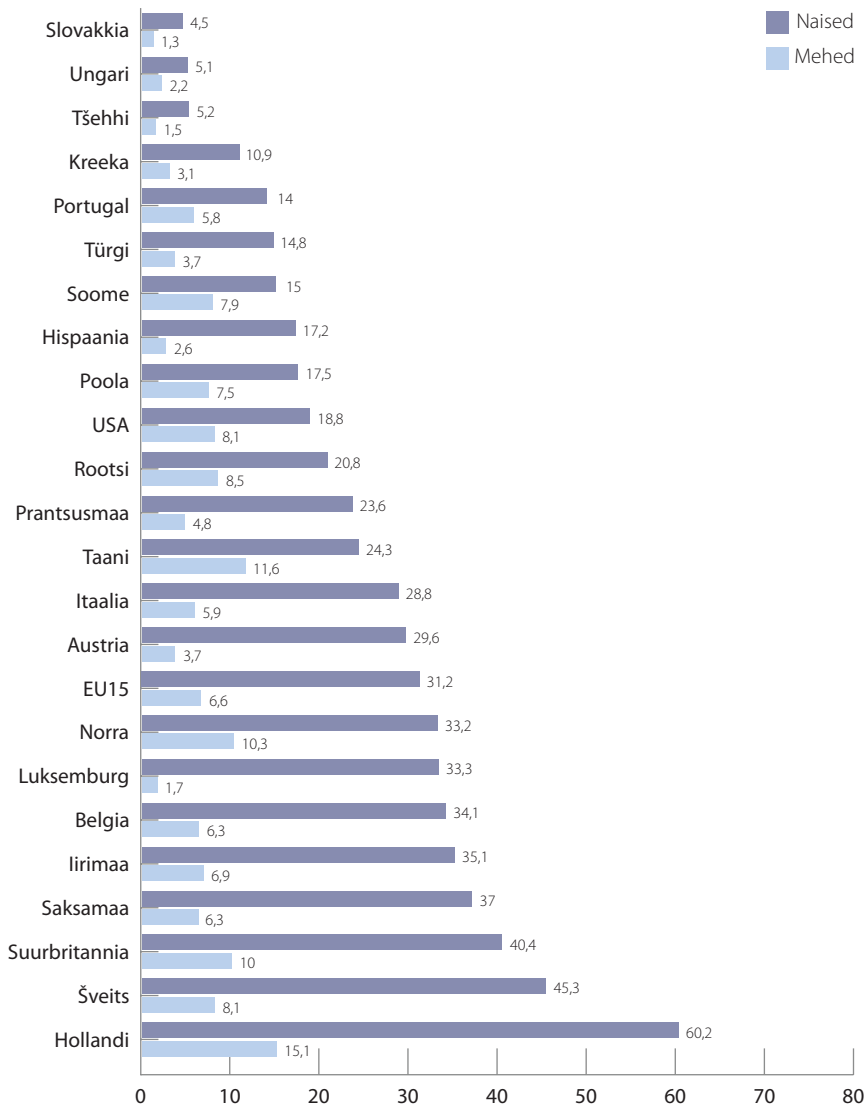
- Kalleberg A.L., Rasell E., Cassirer N., Reskin B.F., Hudson K., Webster D., Appelbaum E., Spalter-Roth R.M. (1997) *Nonstandard Work, Substandard Jobs: Flexible Job Arrangements in the U.S.* Washington: Economic Policy Institute
- Karu M. (2005) Taotlemine ja mittetaotlemine – kas sotsiaaltoetused jõuavad sihtrühmadeni? 21. sajandi sotsiaalpoliitika: uued riskid, uued valikud. *Acta Politica*, nr 2. Tallinn: TLÜ Riigiteaduste osakond
- Klammer U. (2005) Flexicurity schemes. In *Reconciling Labour Flexibility with Social Cohesion – Facing the Challenge. Trends in social cohesion* (lk 157-190), No 15. Council of Europe Publishing.
- Laulom S. (2004) France: Part-Time Work – no longer an employment tool. Sciarra S., Davies P., Freedland M. *Employment Policy and the regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis.* (lk 85-120) Cambridge: Cambridge University Press
- Michaud P-C., Tatsiramos K. (2005) Employment dynamics of Married Women in Europe. *Discussion Paper No.1706.* Bonn: Institute for the Study of Labour
- OECD (2001) *Employment Outlook.* Paris: OECD
- OECD (2002b) *Employment Outlook.* Paris: OECD
- OECD (2005) *Employment Outlook,* Paris: OECD
- Paoli P., Merllie D. (2001) *Third European survey on working conditions 2000.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Ruminska-Zimny E. (2002) *Gender Aspects of Changes in the Labour Markets in Transition Economies. United Nations Economic Commission for Europe, Economic Commission for Europe. Agenda Item 2*
- Saraceno C., Olagnero M., Torrioni P. (2005) *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Strandh M., Boje T. (2003) *Households, Work and Flexibility: Critical review of the literature: Sweden. Sociological Series.* HWF Project, Vienna: Institute for Advanced Studies
- Urban S. (2005) Labour market flexibility and socio-economic performance: a European perspective. Esitatud konverentsil *Reconciling labour flexibility with social cohesion.* Strasbourg, november 2005



- Vladmirova K. (2005) Security/insecurity of the individual and the organisation of family life. Esititud konverentsil *Reconciling labour flexibility with social cohesion*. Strasbourg, november 2005
- Wallace C. (2003) *Work and Flexibility in European Countries*. *Sociological Series*. HWF Project, Vienna: Institute for Advanced Studies
- Wallace C., Nagaev S., Chvorostov A. (eds) (2003). *HWF Survey Comparative Report, vol 1*. HWF Project, Vienna: Institute for Advanced Studies

## Lisad

Lisa 1. Osaajaga töö meeste ja naiste lõikes, % kogu tööhõivest.





Lisa 2. Osaajaga töö, % kogu tööhõivest, 2004.

Koht "naiste edetabelis"	Riik	Naised	Mehed	Riigi koht "meeste edetabelis"
1	Holland	60,2	15,1	1
2	Šveits	45,3	8,1	6
3	Suurbritannia	40,4	10,0	4
4	Saksamaa	37,0	6,3	12
5	Iirimaa	35,1	6,9	10
6	Belgia	34,1	6,3	13
7	Luksemburg	33,3	1,7	22
8	Norra	33,2	10,3	3
9	EL15	31,2	6,6	11
10	Austria	29,6	3,7	17
11	Itaalia	28,8	5,9	14
12	Taani	24,3	11,6	2
13	Prantsusmaa	23,6	4,8	16
14	Rootsi	20,8	8,5	5
15	USA	18,8	8,1	7
16	Poola	17,5	7,5	9
17	Hispaania	17,2	2,6	20
18	Soome	15,0	7,9	8
19	Türgi	14,8	3,7	18
20	Portugal	14,0	5,8	15
21	Kreeka	10,9	3,1	19
22	Tšehhi	5,2	1,5	23
23	Ungari	5,1	2,2	21
24	Slovakkia	4,5	1,3	24

Allikas: OECD (2005)

Lisa 3. Ebatavalised tööajad EL15 ja CC12 riikides, % töötajatest, 2000.

	Öötöö (kell 22-05)	Õhtune töö (kell 18-22)	Pühapäeval	Laupäeviti	Osaajaga
Belgia	21,0	45,4	29,6	46,4	17,5
Taani	15,9	39,5	34,5	34,6	19,3
Saksamaa	17,8	38,9	22,3	48,4	17,0
Kreeka	23,3	66,7	43,1	69,7	5,3
Itaalia	15,3	44,6	22,3	62,7	10,2
Hispaania	19,2	56,9	22,0	50,6	14,9
Prantsusmaa	18,4	45,2	27,1	51,9	15,0
Iirimaa	19,7	51,3	31,2	54,6	15,8
Luksemburg	16,4	34,7	26,2	49,5	14,3
Holland	18,0	48,9	27,0	40,6	33,3
Portugal	14,9	34,0	19,2	45,7	10,8
Suurbritannia	22,2	46,7	32,7	53,7	21,1
Soome	25,8	59,8	40,2	48,4	11,0
Rootsi	18,5	55,3	38,1	41,1	22,5
Austria	19,3	41,4	19,4	50,7	15,5
EL-15	18,7	46,4	26,8	51,8	16,7
Bulgaaria	27,0	41,4	35,6	51,4	10,3
Küpros	16,1	28,7	23,9	46,8	6,4
Eesti	28,4	55,5	47,1	57,8	8,2
Leedu	22,5	51,1	43,3	62,0	10,5
Läti	29,1	55,8	47,7	65,0	9,6
Ungari	18,8	34,4	29,6	48,5	5,8
Malta	16,7	31,7	26,9	60,1	12,7
Poola	21,9	50,7	39,4	70,8	5,5
Rumeenia	24,3	48,5	32,3	68,1	9,0
Sloveenia	18,8	41,2	25,7	56,1	8,7
Slovakkia	23,9	42,8	34,2	34,2	7,3
Tšehhi	23,7	44,3	34,4	26,0	7,5
CC12	23,0	46,9	37,5	62,1	7,4

Allikas: Euroopa töötingimuste uuring (2000) [http://www.eurofound.eu.int/ewco/3wc/3wcindex\\_3.htm](http://www.eurofound.eu.int/ewco/3wc/3wcindex_3.htm)



Lisa 4. Ajapaindlikkus Euroopa Liidu riikides, 2000.

	Varieeruv töötundide arv päevas	Töö algus- ja lõpu-aeg ei ole fikseeritud	Töögraafik muutub vähemalt kord kuus	Pikad, üle 10- tunnised tööpäevad	Vahetus- tega töö	Töö ja pereelu ei ühitu
Belgia	40,1	30,1	19,7	32,8	9,7	13,9
Taani	58,4	29,2	21,0	35,4	8,6	9,7
Saksamaa	43,5	32,6	35,8	29,6	19,4	16,0
Kreeka	34,9	36,2	14,2	40,8	17,4	41,7
Itaalia	36,9	38,3	17,9	32,9	21,4	24,8
Hispaania	31,8	29,7	15,1	25,7	21,9	28,5
Prantsusmaa	41,9	33,0	20,1	31,4	18,9	20,1
Iirimaa	31,6	32,1	19,0	39,4	16,8	14,1
Luksemburg	33,6	32,2	17,1	28,2	16,3	13,4
Holland	45,1	41,3	16,4	35,9	11,6	13,5
Portugal	27,2	30,4	5,8	24,6	8,1	15,1
Suurbritannia	39,5	36,6	24,0	37,2	23,0	14,8
Soome	52,5	44,2	30,2	52,0	20,3	16,8
Rootsi	48,9	35,1	46,0	47,0	17,1	17,8
Austria	48,5	41,7	20,1	36,8	14,1	13,3
EL-15	40,4	34,6	23,8	33,0	19,3	19,0
Allikas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions						

Lisa 5. Vanemaks olemise mõju tööhõivele, protsendipunktides, 2003.

	Mehed	Naised
EL25	-10,0	13,6
EL15	-9,8	12,2
Uued liikmesriigid	-11,4	20,0
Austria	-7,7	6,2
Belgia	-9,9	6,6
Küpros	-8,4	8,0
Tšehhi	-8,6	38,9
Saksamaa	-8,1	19,7
Taani	-7,9	2,9
Eesti	-16,4	28,8
EL	-14,8	5,6
Hispaania	-12,7	8,5
Soome	-14,5	12,9
Prantsusmaa	-10,0	9,9
Ungari	-8,5	37,1
Itaalia	-13,9	5,1
LT	-9,1	4,0
Luksemburg	-13,4	8,4
LV	-12,5	19,0
Malta	-5,1	22,6
Holland	-4,7	11,3
Poola	-14,0	12,0
Portugal	-11,6	-2,1
Sloveenia	-13,3	-7,9
Slovakkia	-7,5	30,2
Suurbritannia	-5,8	23,9

Vanemaks olemise mõju tööhõivele on defineeritud kui erinevus lasteta ning lastega (0-6 aastaste) inimeste tööhõive vahel. Vanusegrupp 20-50.  
Allikas: Tööjõu-uuring, Eurostat. Euroopa Komisjoni indikaatorid

# Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist

Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha ja Martin Huberg  
Eesti Õiguskeskus

## 1. Sissejuhatus – traditsioonilise ja ebatraditsioonilise töövormi eristamine

„Paindlikkus” ei ole Eesti tööjõumaastikul võõras mõiste. Paindlikkus töösuhetes pakub rohkemal või vähemal määral kõneainet nii töötajaile, tööpakkujatele kui ka tööjõu vahendajatele. Töösuhete paindlikkuse mõistet kehtivast seadusandlusest siiski ei leia. Kuna töötamise paindlikkuse hindamine kipub üldjuhul olema subjektiivne – erinevad töötajad ja tööandjad näevad paindlikkust isemoodi –, siis paindlikkuse võimalikult objektiivsel määratlemisel võiks lähtuda pigem sellest, kas töö tegemise vormi saab pidada traditsiooniliseks või mitte. Traditsiooniliseks peaks tinglikult lugema töölepingulisi suhteid, mille poolteks on töötaja ja tööandja, mis on sõlmitud määramata ajaks ning täistööajaga ehk kaheksatunnise tööpäevaga. Seega ebatraditsiooniliste töösuhete all saab silmas pidada kõikvõimalikke kõrvalekaldeid sellest n-ö tüüpilisest ning kindlaraamilisest töösuhete mudelist. Traditsioonilise ja ebatraditsioonilise töövormi eristamisel saab lähtuda erinevatest aspektidest: pooltevahelise lepingu liigist, töö tegemise tähtajast, tööaja kestusest, töökorraldusest ning töökoha paiknemisest.

Paindlikkuse määratlemisel võiks lähtuda sellest, kas töövormi saab pidada traditsiooniliseks või mitte.

## Võlaõigusliku lepingu alusel töötamine on reeglina paindlikum, kuid töötaja garantiid on väiksemad.

Töö tegemine on võimalik erinevate lepingute alusel. Tööseadusi – eelkõige EV töölepingu seadust (edaspidi „töölepingu seadus”)<sup>1</sup> – rakendatakse töölepingu alusel töötavate isikute suhtes. Muudele lepingutele, mille alusel on võimalik teha tööd või osutada teenuseid, kohaldatakse võlaõigusseaduses sätestatud. Töölepingu seadus ja teised tööseadused tagavad töö-

tajatele suuremad sotsiaalsed garantiid (nt puhkus, hüvitised, teatud juhtudel töölepingu lõpetamise keeld jmt). Samas, kuna võlaõigusliku lepingu korral puudub töö tegija ja tellija vahel alluvussuhe, siis on sellise lepingu alusel töötamine reeglina paindlikum. Töösuhet lubab paindlikumaks muuta nii poolte võimalus määrata ise sõlmitava lepingu sisu kui õigus muuta lepingutingimusi ka juba töösuhte kestel.

Üheks töölepingu oluliseks tingimuseks on **tööaja fikseerimine** töölepingus. Tööaja üldiseks riiklikuks normiks on kaheksa tundi päevas ehk 40 tundi nädalas. Teatud töötajate gruppidele on aga seadusega ette nähtud lühendatud tööaeg. Töötaja ja tööandja kokkuleppel on võimalik rakendada osalist tööaega. Vahetustega tööd, samuti osalise tööaja kokkuleppelist rakendamist võiks tinglikult pidada ebatraditsiooniliseks töötamise vormiks.

Lisaks tööajale tuleb töölepingus sätestada ka **piirkond või asukoht**, kus töötaja peab oma tööülesandeid täitma, teisisõnu töökoht. Kõige levinum on töö tegemine tööandja territooriumil või ruumides. Kui töö on liikuva iseloomuga, võib töö tegemise koht olla määratud ka suurema piirkonnaga. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida ka muus töötamiskohas kui tööandja ruumid,

<sup>1</sup> Ülemnõukogu 15.04.1992 seadus, jõustunud 01.07.1992 (RT 1992, 15/16, 241)

näiteks töötaja kodus. Töötamist väljaspool tööandja ruume või territooriumi võib samuti pidada ebatraditsiooniliseks.

Üheks olulisimaks töökohaga seotud tööandja kohustuseks on luua töö tegemiseks **ohutud töötingimused**. See tähendab, et tööandja peab looma sellise töökeskkonna, kus on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilib ka töötaja töövõime ning heaolu. Kõik nimetatud kehtib ka siis, kui töötaja täidab tööülesandeid kodus või muus kokkulepitud kohas, mis ei ole tööandja asukoht. Kuigi seadus töötamise asukoha kokkuleppimisele piiranguid ei sea, võib tööohutuse ja tervisekaitse nõuete täitmine väljaspool tööandja kontrolli all asuvaid ruume või piirkondi osutuda tegelikkuses problemaatiliseks.

Kodutöö puhul võib tööohutuse ja tervisekaitse nõuete täitmine osutada tööandja poolt problemaatiliseks.

Töö tegemine lepingu alusel on üldjuhul tasuline. Töölepingu korral on tasulisus kohustuslik ja töötaja **palgatingimused** (palgamäär, lisatasud ja juurde-maksud, sh seaduse alusel kinnipidamisele kuuluvad maksud, ning palga arvutamise viis ja maksmise kord) ning nende muudatused tuleb määrata kindlaks töölepingus. Tööandja ruumides töötavatele töötajatele ja kodus töötavatele töötajatele võivad olla kehtestatud erinevad palgamäärad, kuid need peavad olema põhjendatud. Iseenesest lepivad tööandja ja töötaja palgamääras ning arvutamise viisis kokku töölepingu sõlmimisel, kuid ei saa jätta tähelepanuta, et seaduse kohaselt on töötajal õigus nõuda sama või võrdväärse töö eest võrdset tasustamist ning võrdse tasustamise põhimõtte rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist.

Tähtajaline tööleping on võimalik ainult seadusega ettenähtud kindlatel tingimustel.

Töö tegemiseks sõlmitud leping võib olla **tähtajatu või tähtajaline**. Traditsiooniliseks saab pidada siiski määramata ajaks sõlmitud töölepingut, kuivõrd määratud ajaks sõlmitud ehk tähtajaline leping on pigem erand ning seetõttu

siis ka ebatraditsiooniline. Määratud ajaks saab töölepingu sõlmida üksnes seaduses loetletud kindlatel alustel. Seevastu töö tegemiseks või teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõiguslikud lepingud on reeglina sõlmitud just teatud tähtjaks.

Analüüsid traditsioonilisi ja ebatraditsioonilisi töövorme ning kaaludes ühe või teise vormi eelseid ja puudusi, tuleb silmas pidada ka **maksudega seotud aspekte**. Töö tegemisest saadavat tasu on võimalik maksustada tulu- ja sotsiaalmaksuga ning töötuskindlustus- ja kohustusliku kogumispensioni maksetega. Millised maksud ja maksed rakenduvad, sõltub töösuhte iseloomust (kas tegemist on töölepingulise suhtega või nt töövõtulepinguga), töösuhte pooltest (kas töö tegija on füüsilisest isikust ettevõtja ning kas tasu on tema ettevõtlustulu või mitte) ning näiteks ka töö tegija "soovist" (kohustusliku kogumispensioni puhul, kui osadele isikutele on antud võimalus II sambaga liituda).

Lisaks eelpool nimetatud maksudele ja maksetele on füüsilisest isikust ettevõtja puhul võimalik ka käibemaksuga maksustamine. Käibemaksu aspekt seondub käesoleva artikliga ka "tavaliste" töösuhete puhul, kuid mitte tasu maksustamise aspektist, vaid töötaja poolt tehtud kuludelt tasutud käibemaksu tööandja poolt sisendkäibemaksuna mahaarvamist silmas pidades (eriti pidades silmas erinevaid kaugtöö vorme). Kuna tüüpilise töösuhte puhul ei ole tegemist käibemaksuseaduse mõistes ettevõtlusega, siis ei ole töötasude käibemaksuga maksustamine võimalik.

Eeltoodust nähtuvalt võib lugeda **traditsiooniliseks töötamist** tähtjatu töölepingu alusel päevas kaheksa tunni vältel tööandja ruumides või territooriumil. Teistsuguselt kokkulepitud töötamist saab aga tinglikult pidada **ebatraditsiooniliseks või ka paindlikuks töövormiks**, mille näiteks on töö osalise tööajaga, ajutine töö, kodune töö, töötamine võlaõigusliku lepingu alusel, jne.

Käesolevas artiklis anname ülevaate traditsioonilisest töövormist väljapoole jäävate suhete õiguslikust regulatsioonist ning analüüsime paindlikult töötamise juriidilisi võimalusi, ebatraditsioonilise töötamise erisusi traditsioonilisest töövormist ja töö tegijatele ühel või teisel juhul seadustega ettenähtud tagatise.

Antud töö raames käsitleme siiski vaid eraõiguslikke töösuhteid, kuna riigiteenistujate ja ametnike ametilepingud alluvad teistsugusele regulatsioonile.

## 2. Tööaja paindlikkus

Alljärgnevalt on esitatud ülevaade lühendatud ja osalise tööajaga töötamisest, graafiku alusel töötamisest, ületunnitööst ning iseseisva otsustuspädevusega töötajate tööajakorraldusest.

Kuigi kehtivad õigusaktid ei defneeri töösuhete paindlikkuse mõistet, ei tähenda see, et seadus ei võimalda pooltel töösuhet paindlikumaks muuta. Tööandja ja töötaja saavad traditsioonilist töösuhet paindlikumaks muuta ennekõike kokkuleppeliselt, modelleerides tüüpilist töölepingut vastavalt oma soovidele ja vajadustele.

Üheks töö paindlikumaks muutmise võimaluseks on üldisest tööajanormist **lühema tööaja kehtestamine**. Teatud töötajatele on lühendatud tööaeg nähtud ette seadusega, kuid enamikel juhtudel on selles võimalik leppida kokku töölepingus. Osalise tööaja rakendamise korral tuleb järgida **mittediskrimineerimise põhimõtet**, mis tähendab, et osalise ajaga töötavale isikule tuleb tagada täistööajaga töötava isikuga samaväärsed tingimused ja tagatised, töötajat ei tohi kohelda ebavõrdselt seetõttu, et ta ei tööta täistööajaga. Sarnaselt täistööajaga töötajaga lähtutakse osalise tööajaga töötajale palga maksmisel samuti kas töötatud ajast (ajapalk) või tehtud töö hulgast (tükipalk), tagades mõlemal juhul töötajale töölepingus kokkulepitud palgamäära.

Osalise tööajaga töötajaid tuleb kohelda samaväärselt täistööajaga töötajatega.

Töötajatele, kelle töö ei eelda tööülesannete täitmist kindlatel kellaegadel, võidakse lepinguga anda **iseseisev otsustuspädevus**. Sellisel juhul on töötajal õigus ise otsustada oma tööülesannete täitmise aja üle, neile ei kehti tööandja juures kehtestatud üldine töökorraldus.

Ka töökoha loomine väljapoole tööandja asukohta võimaldab olulist paindlikkust, kuid siinjuures on kindlasti üheks suuremaks probleemiks tööohutuse tagamine ja sellekohane vastutus.

## 2.1. Töötamine lühendatud tööajaga

**Lühendatud tööaeg on töö- ja puhkeaja seadusega<sup>2</sup> ette nähtud alaealistele ja neile täisealistele isikutele, kelle töö on seotud raskete töötingimuste ja vaimse pingega.** Lühendatud tööaeg on kehtestatud allmaatööl, tervistkahjustavatel ja eriseloomuga tööl töötavatele isikutele ning koolide ja muude lasteasutuste õpetajatele, kasvatajatele ja teistele õppe- ja kasvatusalal töötavatele isikutele, samuti tervishoiuteenuse osutajaga sõlmitud töölepingu alusel töötavatele psühholoogidele ja logopeedidele. Lühendatud tööajaga töötajatele on sätestatud tööaja kestuse piirnorm, mis vastavalt seadusele on kuni 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas. 13-17 aastasi alaealisi on lubatud tööle rakendada 4–6 tunniks päevas, sõltuvalt vanusest.

**Lühendatud tööajaga töötajatele kehtivad samad tagatised** mis täistööajaga töötajatele (nt töölepingu lõpetamise korral kehtivad samad etteteatamistähtajad ja seaduses sätestatud juhul õigus hüvitisele). Erinev võib olla põhipuhkuse pikkus. Näiteks koolide ja muude lasteasutuste õpetajatele ja teistele pedagoogidele ning raviasutuste pedagoogikaspetsialistidele antakse pikendatud põhipuhkust kuni 56 kalendripäeva. Allmaatööl, tervistkahjustavatel ja eriseloomuga tööl töötavatel isikutel on õigus lisapuhkusele, mille pikkus (3-14 kalendripäeva) oleneb konkreetsest tööst.

Lühendatud tööaeg on küll erand 40-tunnise töönädala üldmudelist, kuid iseenesest paindlikuks ei saa seda ilmselt lugeda, sest tavapärasest lühem tööaja-

---

<sup>2</sup> Vastu võetud 24.01.2001. a seadusega (RT I 2001, 17, 78), jõustunud 1.01.2002, osaliselt 1.09.2002.



norm on kehtestatud seadusega. Samas teatava paindlikkuse see siiski annab – seda just töötaja pikema põhipuhkuse ja vaba aja naol.

Lühendatud tööaega – st kaheksast tunnist väiksemat tööajanormi – ei tohiks segamini ajada osalise tööajaga, millest on juttu järgmises alapeatükis.

## 2.2. Töötamine osalise tööajaga

**Osaline tööaeg on tööandja juures kehtestatud tööajanormist lühem tööaeg, mida rakendatakse töötaja ja tööandja kokkuleppel.** Tulenevalt töö- ja puhkeaja seadusest võidakse osalises tööajas leppida kokku juhul, kui tööandja ei vaja täistööajaga töötajat (sh ka töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel), aga ka siis, kui töötaja ise ei soovi täistööajaga töötada. Mõlemal juhul sõltub töötaja töötundide arv poolte kokkuleppest.

Lühendatud tööaeg on kehtestatud seadusega, osaline tööaeg on tööandja ja töövõtja vahelise kokkuleppe küsimus.

Töölepingu seadus näeb osalise tööaja rakendamise võimaluse ette samuti töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel, kuni 3 kuuks aastas. Tööaja vähendamiseks nimetatud põhjusel on vajalik nii töötaja kui tööinspektori nõusolek ning töötajaid esindava organisatsiooni või isiku arvamus. Nende puudumisel peab tööandja maksma töötajale hüvitist saamata jäänud palga ulatuses.

Osalise tööaja kehtestamisest on tööandja kohustatud teatama töötajale kirjalikult vähemalt 2 nädalat ette. Töökorralduse muudatustega mittenõustumisel on töötajal õigus nõuda töölepingu lõpetamist. Osalise tööaja rakendamisel ei või tööaja kestus olla alla 60% töölepingus ette nähtud tööaja normaalkestusest.

Muudel juhtudel, st siis, kui tööaja vähendamise põhjuseks ei ole töömahu või tellimuste ajutine vähendamine, ei ole tööinspektori nõusolekut ega töötajate esindaja arvamust vaja; kriteeriumiks on üksnes **poolte kokkulepe**.

## Osalise ajaga töötajatele kehtivad samad tagatised mis täistööajaga töötajatele.

Samuti ei pea osalise tööaja kehtestamisest töötajale eraldi ette teatama ning tööaja kestus võib olla vähem kui 60% töölepingus ettenähtud tööaja kestusest. Mingeid piiranguid osalise ajaga töötavale isikule seadus ei sätesta – talle kehtivad kõik samad tagatised mis täistööajaga töötajale (nt on tal samuti õigus vähemalt 28-kalendripäevasele puhkusele, töölepingu lõpetamise korral kehtivad samad etteteatamistähtjad ja seaduses sätestatud juhul õigus hüvitisele.)

Lühendatud tööajaga ja osalise tööajaga töötamise puhul tuleb silmas pidada **maksustamise aspekti**. Üldjuhul peab tööandja maksma sotsiaalmaksu tegelikult makstavalt palgatulult. Juhul, kui see jääb alla sotsiaalmaksu kuumäära, mis 2006. aastal oli 1400 krooni kalendrikuus, peab sotsiaalmaksu tasuma kuumääralt (Sotsiaalmaksuseadus § 2 lg 2 ja § 2<sup>1</sup>). Riigikogus vastu võetud sotsiaalmaksuseaduse muudatustega<sup>3</sup> tõsteti kuumäära alates 2007. a 2000 kroonini, 2008. a kehtestatakse see aga juba riigieelarvega ning ei või olla väiksem kui 75% eelarveaastale eelnenud aasta 1. juulil kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtestatud kuupalga alammäärast. Alates 2009. a ei või riigieelarvega kehtestatav kuumäär olla väiksem kui eelarveaastale eelnenud aasta 1. juulil kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtestatud kuupalga alammäär.

Osaajaga töötajate palgalt peab maksma sotsiaalmaksu vähemalt miinimumkuumääralt.

Kui töötajal on töösuhted mitme tööandjaga, siis rakendub tööandja minimaalne sotsiaalmaksukohustus üksnes selle tööandja suhtes, kes arvestab töötaja kirjaliku avalduse alusel ka tulumaksuvaba tulu. Minimaalse sotsiaalmak-

<sup>3</sup> Vastu võetud 7.12.2006.a. seadusega (RT I 2006, 61, 459) , jõustunud 01.01.2007

sukohustuse osas peab arvestama ka sellega, et see ei mõjuta tulumaksukohustust ning töötuskindlustusmakske ning kogumispensionimakske maksmise kohustust.

Kui osaline tööaeg on kehtestatud töömahu või tellimuste ajutise vähenemise tõttu, siis on töötajale seadusega ette nähtud teatud **lisatagatised** – näiteks on tööandjal keelatud töötajale ette teatada tema koondamisest ajal, mil talle on kehtestatud osaline tööaeg, samuti on tööandjal keelatud kehtestada osalist tööaega ajal, mil töötajale on teatatud tema koondamisest. Palka makstakse osalise tööajaga töötajale tavaliselt töötatud tundide või tehtud töö eest, kuid see ei peaks olema madalam lepingujärgsest tunni- või tükipalga määrast ega seaduses sätestatud miinimumtunnipalgast.

Töötaja õigus nõuda tervislikel põhjustel ja arsti otsuse alusel ajutist töötingimuste kergendamist või teisele tööle üleviimist tuleneb töölepingu seadusest.<sup>4</sup> Kuna tööaega võib lugeda töötingimuste hulka, siis võib töötaja nõue seisneda ka tööaja lühendamises. Palgavahe hüvitatakse töötajale ravikindlustusseaduses sätestatud korras. Kui tööandjal ei ole võimalik töötaja töötingimusi kergendada, sh võimaldada talle osalist tööaega, ja selle asjaolu on tuvastanud ka tööinspektor, siis on töötaja tööst haiguslehe alusel vabastatud. Eestis kehtiv töölepingu seadus näeb ette ka seda, et tööandja peab võimaluse korral arvestama täistööajaga töötaja taotlust viia ta üle osalise tööajaga tööle ning osalise tööajaga töötaja taotlust viia ta üle täistööajaga tööle või suurendada tema töötundide arvu.

Töölepingu seaduse kohaselt **ei tohi osalise tööajaga töötajale kohaldada töösuhtes ebasoodsamaid tingimusi** kui võrreldavale täistööajaga töötajale, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis

Töötaja võib taotleda enda üleviimist osalise tööajaga tööle.

<sup>4</sup> Sarnane võimalus on tagatud ka teistes riikides, nt Soome tööaja seadusest tulenevalt peab tööandja leidma võimaluse osalise tööaja kehtestamiseks, kui töötaja taotleb seda sotsiaalsetel või tervislikel põhjustel.

tulenevad seadusest või kollektiivlepingust. „Võrreldav” on töötaja, kes teeb sama tööandja juures samasisulist või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava töötaja määramine sama tööandja juures osutub võimatuks, määratakse võrreldav töötaja kollektiivlepingus sätestatud korras. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse aga võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja. Seadusest tuleneb tööandja kohustus teavitada töötajate esindajaid ja täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalustest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalustest. Siingi tuleb arvestada töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi.

Nõuded osalise tööajaga töötajate kaitsmiseks diskrimineerimise eest on sätestatud ka rahvusvahelisel tasandil. **Euroopa Liidu direktiiviga 97/81/EÜ** rakendatakse tööandjate ja töövõtjate katusorganisatsioonide vahel sõlmitud osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet, mille eesmärk on vältida osalise tööajaga töötajate diskrimineerimist ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti, samuti soodustada osalise tööajaga töö arendamist vabatahtlikkuse alusel ja aidata kaasa paindlikule tööaja korraldusele tööandjate ja töötajate vajadusi arvesse võtval viisil.

Raamkokkuleppe järgi peaksid tööandjad muuhulgas võimalusel arvestama töötajate taotlusi minna täistööajalt üle osalisele tööajale ning töötajate taotlusi minna osaliselt tööajalt üle täistööajale või pikendada nende tööaega; samuti hõlbustama üleminekut täistööajalt osalisele tööajale või vastupidi, nt teatama ettevõttes olevate osalise tööajaga ja täistööajaga töötamise võimalustest; võtma kasutusele meetmeid osalise tööajaga töötamise lihtsustamiseks ettevõtte kõigil tasanditel, kaasa arvatud kutseoskust nõudvad ja juhtimisülesanded, ning võimaluse korral osalise tööajaga töötajate kutsealase väljaõppe saamist lihtsustavaid meetmeid, et suurendada edutamisvõimalusi ja kutsealast mobiilsust.

---

<sup>5</sup> Konventsiooniga on ühinenud 11 riiki, teiste hulgas Soome ja Rootsi. Eesti seda konventsiooni ratifitseerinud ei ole.

Eespool kirjeldatust nähtuvalt on direktiivi regulatsioon toodud üle ka Eesti õigusesse.

Osalise ajaga töötamine on reguleeritud ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) **osalise tööaja konventsiooniga**.<sup>5</sup> Konventsiooni kohaselt peavad riigid seaduste ja praktikaga tagama, et osalise tööajaga töötajate palgatingimused oleksid samaväärsed täistööajaga töötajate palgatingimustega. Samuti peavad osalise tööajaga töötajatele olema võrdväärselt tagatud muud õigused, mh rasedusega seotud tagatised (hüvitised, puhkused), tasuline puhkus jmt. Rahalisi hüvitisi arvestatakse seejuures proportsionaalselt tööaja või palga alusel.

Euroopa tööandjate ja töövõtjate vaheline kokkulepe soodustab paindlikult töötamist vabatahtlikkuse alusel.

### 2.3. Töötamine tööaja summeeritud arvestusega ja graafiku alusel

**Kui tööajanormi täidetakse kokkuleppeliselt tööpäevast pikema ajavahemiku jooksul, kohaldatakse vastavalt töö- ja puhkeaja seadusele tööaja summeeritud arvestust.** Sellisel juhul võib tegemist olla kas vahetustega tööga või siis erineva pikkusega tööpäevadega. Tööaja summeeritud arvestust on sobilik kohaldada ennekõike siis, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik kinni pidada tööpäeva või töönädala üldisest normist. Tööaja summeeritud arvestuse ajavahemiku kehtestab tööandja, koostades vastava tööajakava kogu arvestusperioodi või vähemalt iga kalendrikuu kohta, ning teeb selle töötajatele teatavaks hiljemalt viis päeva enne arvestusperioodi või kalendrikuu algust. See kohustus on olnud problemaatiline **renditööfirmadele**, kes organiseerivad sageli asendustööd ettevõtetes töötajate haigestumisel või muul põhjusel puudumisel. Seega ei ole tööjõu vajadust ja ka töö ajakava võimalik nii pikalt ette näha.

Kui arvestusperioodiks soovitakse võtta **neljast kuust pikem ajavahemik**, peab tööandja kooskõlastama tööaja summeerimise tingimused tööinspektoriga. Tööaja summeeritud arvestuse korral koostatud tööajakava tuleb teha töötajatele teatavaks enne arvestusperioodi või kalendrikuu algust. Juba kord

koostatud ja teatavaks tehtud graafikut saab hiljem muuta kokkuleppel.

Tööaja summeerimisel peab arvestama, et vahetus võib kesta üldjuhul kuni 12 tundi. Siiski on lubatud osadele töötajatele kohaldada **kuni 24 tunnist vahetust**, kuid seda üksnes teatud tingimustel. Tööinspektori nõusolekul võib üle 12 tunnist vahetust kohaldada valve- ja turvatöötajatele, tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele, tuletõrje- ja päästetöötajatele ning töötajatele, kelle suhtes on selline võimalus ette nähtud kollektiivlepingus. Sellisel juhul tuleb töötajale anda **kompenseeriv puhkeaeg**. Kui kokku on lepitud tööaja summeeritud arvestuses, siis saab **ületunnitööks** lugeda arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid. Vastavalt seadusele tuleb töötajale maksta palka vähemalt üks kord kuus. Seda ka juhul, kui tööaja arvestusperiood on pikem kui kalendrikuu.

Vahetustega töö puhul on **puhkeaja andmine** reguleeritud mõnevõrra teistmoodi kui üldise tööajanormi korral. Näiteks katkematus tööprotsessis, kui töö toimub kolmes vahetuses, võib täisealisele töötajale puhkamiseks ja einetamiseks ettenähtud vaheaja kestus olla 20 minutit. Samuti võib vahetustevahelise ja iganädalase puhkeaja kestus erineda üldisest. Tööaja summeeritud arvestuse korral peaks iganädalase puhkeaja kestus olema vähemalt 36 järjestikust tundi, erandid on lubatud üksnes tööinspektori nõusolekul. Sellisel juhul peab puhkeaeg kestma vähemalt 24 järjestikust tundi.

Graafikujärgne töö on paindlik ennekõike siis, kui tööandja arvestab graafiku koostamisel ka töötajate soove ja vajadusi.

Summeeritud arvestus **ei võimalda rakendada „muutuvat” tööajanormi** ehk töötaja töölerakendamist vastavalt tööandja vajadusele ning sellele, kuivõrd viimasel on parajasti tööd anda. Töölepingu seaduse § 26 lg 1 p 7 kohaselt peab pooltevahelises kokkuleppes sisalduma konkreetne kokkulepe töötaja tööajanormi kohta (kokkulepitud töötundide arv mingis ajavahemikus) ja see ühtlasi tähendab seda, et tööandja peab töötaja-

Graafikujärgne töö on paindlik, kui graafiku koostamisel on arvestatud töötajate soovidega.

le tagama sellele vastava töötasu, seda ka juhul, kui tööandjal ei ole võimalik töötajat mingil põhjusel täie koormusega tööle rakendada.

## 2.4. Ületunnitöö

**Töö- ja puhkeaja seaduse (TPS) kohaselt loetakse ületunnitööks töötamist üle kokkulepitud tööajanormi.** Tööaja summeeritud arvestuse korral on ületunnitööks arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid. Seega on ületunnitööga tegemist juhul, kui tööaeg ületab töölepingus kokkulepitud tööaega. Ületunnitöö on lubatud ennekõike üksnes **poolte kokkuleppel** – töötaja nõusolekut ei ole vaja vaid juhul, kui ületunnitöö tegemise vajadus tuleneb vääramatust jõust tingitud asjaoludest, kui selline töö on ajutine ja tuleb teha viivitamatult. Vääramatu jõud (*force majeure*) on asjaolu, mida töötaja ja tööandja ei saanud mõjutada, nt loodusõnnetus, tulekahju vmt.

Vahetustega töö korral võib ületunnitöö tegemise vajadus tekkida ka olukorras, kus **järgmise vahetuse töötaja ei ilmu tööle.** Sellisel juhul on töötaja kohustatud jätkama tööd ületunnitööna kuni 4 tundi, kui töös ei või tekkida vaheaega. Kuna tööandja on kohustatud pidama ületunnitöö arvestust iga töötaja ja iga ületunnitöö juhu kohta, siis peab töötaja teatama vahetustöötaja tööle ilmumata jäämisest tööandjale. Kuna vahetustöötaja mitteilmumist saab käsitleda takistusena tööprotsessis, millest tuleb tööandjat viivitamatult informeerida, siis tuleneb vastav teatamiskohustus töötajale tegelikult ka töölepinguseadusest.

**Ületunnitööle on keelatud** rakendada rasedat, alaealist ja töötajat, kellele see on keelatud arsti otsusega. Isikut, kes kasvatab alla 12-aastast või puudega last või hooldab räielikult töövõimetut isikut, võib rakendada ületunnitööle üksnes tema nõusolekul, välja arvatud juhul, kui ületunnitöö tegemise vajadus on tingitud vääramatust jõust.

Töö- ja puhkeaja seadus sätestab **ületunnitöö piirnormid.** Seaduse kohaselt ei või nädalane tööaeg koos ületunnitööga ületada keskmiselt 48 tundi neljakuu- lise arvestusperioodi jooksul. Kehtestatud piirnorm tuleneb otseselt Euroopa Liidu direktiivist 93/104/EÜ. Tööinspektori nõusolekul võib sellest pikemat

arvestusperioodi kohaldada valve- ja turvatöötajatele, tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele ning päästeteenistujatele. Sellisel juhul on töötaja arvestusperioodiks kuni kuus kuud. Töötajat ei ole lubatud rakendada ületunnitööle üle nelja tunni päevas. Vahtuse kestus koos ületunnitööga ei tohi ületada 12 tundi. Vääramatust jõust tingitud vajaduse korral ületunnitöö piirnorme ei rakendata. Piirnorme võib ületada loodusõnnetuse või tootmisavarii ennetamiseks või nende tagajärgede kiireks kõrvaldamiseks; õnnetusjuhtumi, tööseisaku, tööandja asjade hävimise või rikkumise ärahoidmiseks; ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks eespool nimetatud vääramatu jõu juhtudel; ning töötaja nõusolekul 200 tunni ulatuses aastas (TPS § 9). Viimane on võimalik juhul, kui tööandja ei nõua töötajatelt vastavate kokkulepete sõlmimist ja täiendavat ületunnitööst keeldumine ei kahjusta töötaja olukorda, täiendava ületunnitöö tegemine ei tekita üleväsimust ega kahjusta töötaja tervist.

Tööandja peab sellise töö tegijate üle eraldi arvestust ja esitab vastava arvestuse tööinspektorile ning töötajaid esindavale organisatsioonile nende nõudmisel. Töötajal on õigus keelduda täiendava ületunnitöö tegemisest ning tööinspektoril on õigus täiendavat ületunnitööd keelata või piirata, kui nimetatud tingimusi või üldiseid tööohutuse ja töetervishoiu nõudeid ei täideta.

**Ületunnitööga nõustumine näitab paindlikkust ennekõike töötaja poolt,** kuid arvestades seda, et ületunnitöö iga tunni eest tuleb töötajale maksta vähemalt 50% lisatasu (TPS § 14), ei ole töötajad sageli ületundide tegemise vastu. Alternatiiviks lisatasule võib olla ka vaba aja andmine.

Kui töölepingus on lepitud kokku osaline tööaeg, nt 20 tundi nädalas, aga töötaja töötab sellest rohkem, tuleb maksta talle ületundide eest seadusega ettenähtud suuruses lisatasu või vormistada töölepingu muudatus. Kui on ette näha töömahu kõikumist päevade ja nädalate lõikes, on otstarbekas jätta töötajale iseseisev otsustuspädevus oma töötaja üle, mis võimaldab mitte maksta ületundide eest lisatasu.

Ületunnitöö on paindlikkus töötaja poolt, mille eest tuleb maksta lisatasu või anda vaba aega.



## 2.5. Iseseisev otsustuspädevus

Iseseisva otsustuspädevuse andmine töötajale on kahtlemata üks paindlikumaid töötamisviise. **Vastavalt töö- ja puhkeajaseadusele on iseseisva otsustuspädevusega isikud, kelle töö iseloom võimaldab otsustada oma töö iseseisva täitmise ning sellest tulenevalt ka tööajakorralduse üle** (TPS § 1 lg 3). Sellisteks isikuteks on reeglina nt juhtimisülesandeid täitvad töötajad – direktorid, juhatajad, loomingu- ja teadustöötajad, õppejõud, kodus töötavad isikud jne. Kas töötaja kuulub iseseisva otsustamispädevusega töötajate hulka või mitte, otsustatakse töölepingu sõlmimisel või juba olemasoleva töölepingu muutmisel.

Kuna õigusaktid ei defineeri, mis on iseseisva otsustuspädevuse täpsem sisu ja millised töötajad saavad iseseisvat otsustuspädevust omada, võidakse vastav õigus anda väga erineva iseloomuga tööd tegevatele isikutele. Kindlasti ei ole kohane iseseisvat otsustuspädevust võimaldavat sätet rakendada nende töötajate suhtes, kellel on vaja töötada kellaajaliselt kindlaks määratud ajavahemikus. Tööandjal ei ole lubatud anda töötajale formaalset iseotsustamisõigust selleks, et mitte arvestada tema poolt tehtavat ületunnitööd.

Iseseisva  
otsustuspädevuse  
andmine töötaja üle on  
töötajale üks  
paindlikumaid  
töötamise viise.

Tulenevalt sellest, et iseseisva otsustuspädevuse juurde kuulub eelduslikult ka töötaja õigus ise määrata oma tööaeg, ei kehti nende suhtes tööandja üldine töökorraldus. Küll aga kehtib ka nendele töötajatele kokkuleppeline tööajanorm, mis võib olla kas üldine riiklik või sellest lühem tööajanorm. Kuigi töötaja ei allu tööandja kehtestatud üldisele tööaja korraldusele, ei võta see tööandjalt kohustust järgida ka iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Samuti ei või jätta tähelepanuta, et nimetatud isikud jäävad siiski alluma tööandja juhtimisele ja kontrollile – iseseisev otsustuspädevus ei anna töötajale iseseisvust tööülesannete täitmise osas. Otstarbekas on määrata töölepingus töökorralduslikud küsimused, nt

töökoosolekutest etteteatamise ajad, tööaruannete esitamine vms.

Iseseisva otsustuspädevusega isikute puhul on erinevalt tavatöötajast võimalik **jätta kohaldamata mõningad seadusest tulenevad töö- ja puhkeaga käsitlevad sätted**. Kui töösuhete pooled on kokku leppinud, et töötaja kuulub iseseisva otsustuspädevusega töötajate hulka, siis ei kohaldata tema suhtes ületunnitöö, õhtusel ja öisel ajal töötamise, tööajakorralduse kohta käivaid sätteid, samuti tööpäevaseseid, tööpäevadevahelisi ja iganädalasi puhkeegade kohta käivat regulatsiooni. Sellisel juhul võivad nende töötajate tööalased kohustused olla kindlaks määratud vaid ülesannete ringina või eesmärgidena, mida tuleb saavutada. Iseseisva otsustuspädevuse puhul peab töötaja arvestama sellega, et kuna ta omab oma tööaja planeerimisel täielikku otsustusõigust, siis tal ei ole näiteks võimalik nõuda tasu ületunnitöö või õhtusel- ja öisel ajal töötamise eest. Otsustuspädevuse osalise kohaldamise võimalust seadus ette ei näe.

### 3. Kaugtöö

**Kaugtöö (ingl k *telework*) all mõistetakse üldiselt sellist töö tegemise viisi, kus kaasaegseid infotehnoloogiavahendeid kasutades täidetakse lepinguliselt tööülesandeid väljaspool tööandja poolt loodud töökohta.**<sup>6</sup> Kuigi seadus kaugtöö mõistet ei kasuta, on see käibel teoorias ja jaguneb üldmõistena omakorda paljudeks erinevateks töö tegemise vormideks.

Kaugtööd võib iseloomustada järgmiste tunnuste kaudu. Esiteks on kaugtöö **töökorralduse vorm või töö tegemise viis**. See tähendab, et kaugtöö ei kujuta endast mingisugust erilist tööliiki ning seda mõistet ei saa kasutada oma elukutse või ametikoha kirjeldamiseks. Kaugtöötamine tähendab lihtsalt isiku töötamist teatud mittetraditsioonilisel viisil – tööülesanded on samad, mis

---

<sup>6</sup> Kaugtöö mõiste selline määratlus lähtub Euroopa sotsiaalpartnerite Euroopa Ametiühingute Keskliidu (edaspidi ETUC), Euroopa Ettevõtjate Keskliidu (edaspidi UNICE), Euroopa Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Keskliidu (edaspidi UEAPME) ja Avaliku Sektori Osalusega Ettevõtete Euroopa Liidu (edaspidi CEEP) esindajate vahel 16. juuli 2002. a allkirjastatud kaugtööd puudutava raamkokkuleppe punktis 2 sätestatud kaugtöö definitsioonist.

oleksid olukorras, kus töötaja teeks tööd tööandja ruumides. Töölähetusi või sagedaste ringsõitudega seotud tööd ei loeta üldiselt eraldi kaugtöö vormiks.

Teiseks kaugtööd iseloomustavaks tunnuseks on **moodsa tehnoloogia kasutamine** – töövahenditeks on arvuti, faks, telefon, Internet, diskett ning CD-ROM. Sel viisil töötamine tähendab kaugside abil sõnade, lausete, tervete tekstide, jooniste, kavandite jms edastamist ning vahetamist, mitte kehalises vormis materjalide ja toodete üleandmist (Blanpain, 1997).

Kolmandaks tunnuseks on **töö tegemine töölepingu või muu töösuhte kontekstis**. Selle tunnusega määratletakse kaugtöö tegija õiguslik staatus. See kriteerium jätab kaugtöö tegijate hulgast välja FIE'd ja käsunduslepingu alusel töötavad inimesed.

Neljandaks ning peamiseks kaugtööd iseloomustavaks tunnuseks on **töö tegemine väljaspool tööandja territooriumi ja ruume** – kodus, raamatukogus, hotellis, transpordivahendites jms kohas.

Kaugtöö vormis töötamiseks ei loeta aga olukorda, kus töötajad, kes konsulteerivad või annavad muud informatsiooni telekommunikatsioonivahendite vahendusel, viibivad samal ajal tööandja ruumides (Blanpain, 1997). Töö tegemise kohas tuleks kaugtöö tegijal ja tööandjal omavahel kokku leppida ning kui lähtuda eeldusest, et kaugtöötaja on tööandjaga töölepingulises suhtes, siis peaks võimalik töökoht olema pooltevahelise kokkuleppega määratletud ka töölepingus.

Eestikeelses tööõigusalas kirjanduses on avaldatud arvamust, et ka kaugtöötajad ning oma tööülesandeid kodus täitvad töötajad kuuluvad iseseisvat otsustuspädevust omavate töötajate kategooriasse – eelkõige seetõttu, et nad on vabad ise korraldama oma tööaega ja töö tegemise viisi (Siigur, 2003). Samas teatud kaugtöö vormide puhul, nagu näiteks kõnekeskused, ei ole töötajaid töö iseloomust lähtudes võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötajate hulka arvata.

Töötaja kaugtööle asumine võib tingida ka teatud muudatusi nii tööandja poolt loodud töökorralduses kui ka töötaja elukorralduses. Seetõttu tuleb

kaugtöö vormis tööle asudes või töötajat tööle suunates töösuhte pooltel arvestada kahe olulise põhimõttega. Esiteks peab kaugtöö vormis tööle asumine olema töösuhte pooltele vabatahtlik. Vabatahtlikkuse nõue tähendab aga ka kaugtöö vormis töötamise lõpetamise kokkulepet, mille kohaselt peavad mõlemad töösuhte pooled olema nõus ka kaugtöö tegija tagasipöördumisega tööülesandeid täitma tööandja ruumidesse. Nimetatud kokkulepe võiks täpsustatud kujul kajastuda kaugtööd puudutavas töölepingus.

Teiseks oluliseks põhimõtteks on kaugtöötaja võrdse kohtlemise põhimõte, st **kaugtöö tegijat tuleb kohelda võrdselt tööandja ruumides sarnast tööd tegevate töötajatega**. Töölepingu alusel kaugtöö vormis töötavale töötajale kohalduvad kõik tööseadustest tulenevad töötaja õigused ja kohustused. Samas on reaalsuses kaugtöötaja üle kontrolli teostamine enamasti keerukas ja tööandjal puudub tegelikult täpne ülevaade, mis ajal ja millistes tingimustes töötaja töötab. Kaugtöötamise korral võib problemaatiliseks osutada rahvusvahelisel ja siseriiklikul tasandil kehtestatud **tööohutuse ja tervisekaitse nõuete reaalne täitmine**, kuna kaugtööd on võimalik teha väga paljudes eri kohtades, kus kas või koha eripära tõttu ei ole võimalik kõiki kõne all olevas valdkonnas kehtestatud nõudeid täita.

Kaugtöö peab olema  
vabatahtlik ja  
kaugtöötajat ei tohi ko-  
helda ebavõrdselt.

Võimalik probleemide ring kaugtöö maksustamisel on seotud erisoodustusega (erisoodustusi reguleerib tulumaksuseaduse § 48). Erisoodustus on iga- sugune töö- ja teenistussuhtega seoses võimaldatav hüve, mida ei ole palgana maksustatud ja mida saaks põhimõtteliselt käsitleda loonuspalgana.

Erisoodustus on määratlemata õigusmõiste, mille sisustamisel tuleb arvestada iga juhtumi eripära. Kuna kaugtöö puhul toimub küllalt sageli töötaja kantud kulude hüvitamine tööandja poolt, siis peab arvestama, et teatud juhtudel ei tekita hüvitamine maksukohustust, samas kui mõnel juhul tekib tööandjal tulu- ja sotsiaalmaksu maksmise kohustus.

Tööandja kasuks ja huvides tehtud dokumentaalselt tõendatud kulude hüviti-

si ei maksustata. Probleem võib tekkida eelkõige sellisel juhul, kui mingit töös kasutatavat töövahendit vm kasutatakse nii tööandja kui ka töötaja huvides.

Kui on ilmne, et tööandja huvid prevaleerivad töötaja isiklike huvide üle ja maksustamisel töötaja isiklikes huvides saadava hüve ja selle osas tekkiva maksukohustuse leidmine oleks ebamõistlikult kulukas nii maksuhaldurile kui ka tööandjale, siis tuleks lugeda kulutus täielikult tööandja huvides tehtuks ning maksukohustusi ei teki.

Kaugtöötamise erinevaid vorme on mitmeid ja seega on kaugtöötamise kohta ühtse regulatsiooni väljatöötamine isegi ühes tööstussektoris raske, rääkimata riiklikust tasandist. On vajalik, et siseriiklik seadusandlik regulatsioon tagab kaugtöötajatele teiste töötajatega võrdsed õigused ega vabasta tööandjat tema kohustustest, mistõttu **tööandja ja kaugtöötaja vaheliste suhete täpsem kindlaksmääramine peaks jääma ettevõttesiseste kollektiivlepingute või, veelgi parem, individuaalsete töölepingute reguleerimisalasse.**

Arvestamata ei saa jätta üht tööseadusandluse põhiteesi, mille kohaselt on töötajale seaduses sätestatud kahjulikumad kokkulepped kehtetud. Seega ei ole poolte vahelise kokkuleppega töökeskkonna, töövahendite korrasoleku ning nõuetekohasuse eest vastutuse jätmine töötajale praeguse seaduse järgi kehtiv. Samas on kodus töötamise puhul tööandjal keerukas kontrollida töökeskkonna ohutust, tervisekaitse nõuetest kinnipidamist ja töövahendite eesmärgipärast ja reeglite kohast kasutust, rikkumata töötaja privaatsust. Vastutuse jagamise võimalus eeldab kõigepealt muudatust seadusandluses.

## 4. Lepinguline paindlikkus

Eraõiguses kehtiva lepinguvabaduse põhimõtte kohaselt on isikud muuhulgas vabad otsustama, kas ja millist liiki lepinguid nad sõlmivad. Töö tegemine või teenuste osutamine on võimalik erinevate lepingute alusel. Paindlik võib olla nii töölepinguline suhe kui töö tegemine võlaõigusliku lepingu alusel.

**Töölepingulise suhte muudab paindlikumaks** üldisest tööajanormist erinev tööaja kokkulepe, samuti kokkuleppeline võimalus täita tööülesandeid väljas-

pool traditsioonilist töökohta.

Paindlikuks saab tööl käimise muuta ka **tähtajalise töölepingu kaudu**. Tähtajaliselt töölepingu sõlmimise alused on õigusaktides loetletud. Tähtajaliste töölepingute korral kehtib samuti mittediskrimineerimise põhimõte. Tööandjapoolsete kuritarvituste kaitseks sätestab seadus määratud ajaks sõlmitud töölepingu maksimaalse tähtaja ning põhimõtte, mille kohaselt juhul, kui tähtaegne tööleping on sõlmitud sama töö tegemiseks rohkem kui kaks korda järjest, loetakse iga järgmine sama töö tegemiseks sõlmitud määratud tähtajaga tööleping määramata tähtajaga töölepinguks.

See säte on osutunud problemaatiliseks **renditöö** puhul, mida tuleb ka käsitleda kui ebatüüpilist ja paindlikku töösuhet. **Renditöö sisuks on kolme-poolne töösuhe** – töötaja, kellel on töösuhe oma tööandjaga, teeb tööd kolmandale isikule – tellijale, kellele tööandja on teenusepakkujaks.

Kuivõrd renditööl on olemuslikult ajutine iseloom, kuid töölepingu seaduse järgi peaks ajutine leping jääma erandiks, siis seab hetkel kehtiv regulatsioon taolisele töövormile piirangud.

Praktikas on tekkinud **küsimus, mida „sama” töö all mõista**. Kui tavaliselt peaks hindamisel lähtuma sellest, kui suures ulatuses isiku tööülesanded järjestikuste lepingute korral kattuvad, siis renditöötaja puhul on olukord teine. Korduvalt rakendust leidev renditöötaja täidab sageli samasisulisi ülesandeid, kuid teeb seda tavaliselt erinevate tellijate juures, töölepingulises suhtes on ta endiselt rendiettevõttega.

Renditöö on paindlik eelkõige ettevõtjale, kes soovib palgata tööjõudu ajutiselt talle vajalikuks perioodiks ning mitte omada töötajaga töölepingut. Samas on ka sellisel juhul töötaja õigused tagatud – tööandja kohustused on jagatud rendiettevõttest tööandja ja töö tellija vahel. Töötajale annab renditöö võimaluse töötada talle sobival ajal, omamata samas kindlat töösuhet. Seda võimalust kasutavad näiteks tudengid. Samuti on see võimaluseks tööturul vähem konkurentsivõimelistele inimestele, kellele renditööfirma aitab ajutist tööd leida. Teine probleem on tõusetunud renditöötaja töölepingu lõppemisest etteteatamisega. Kuna kehtiva seaduse kohaselt võib tähtajaline leping muutuda vai-

kimisi – kui kumbki pool enne tähtaja möödumist teisele poolele lõpetamissoovist märku ei anna – tähtajatuks, siis lühemaajaliste või töö lõppemisega määratletud lepingute puhul on nõuetekohane lõpetamisteate andmine problemaatiline: töölepingu seaduse kohaselt peaks tähtajalise töölepingu lõpetamissoovist teist poolt informeerima vähemalt 5 päeva enne tähtaja möödumist (kui leping on sõlmitud kauemaks kui 1 aasta – siis 2 nädalat), kuid töötajaid renditakse sageli ka 1-5 päevaks, mis tähendab, et õigeaegne teatamine on objektiivselt võimatu. Teisest küljest ei sätesta seadus töölepingu tähtajale mingisugust miinimumpiiri, mistõttu tekitab 5-päevane etteteatamisaeg **ilmse vastuoluselliste lühiajaliste töölepingute lõpetamise protseduuris** – arvestades asjaolu, et tööandja peab etteteatamistähtajast puudujäävate päevade eest maksma keskmist palka.

Renditöö on paindlik eelkõige ettevõtjale, aga ka mittekindlat töösuhet otsivale töötajale.

Kehtiv õigus kolmepoolse töösuhete regulatsiooni ette ei näe, mistõttu tuleb renditöö puhul kasutada erinevaid töö- ja võlaõiguslikke võimalusi.

**Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsemise paindlikkus määratletakse poolte kokkuleppega, mistõttu on võimalik arvestada mõlema poole vajadusi ning huve.** Taoline vorm sobib üldjuhul erinevate kindlamahuliste või eesmärgiga määratletud projektide teostamiseks, mille käigus jääb töövõtjale vabadus ise vastava töö tegemine korraldada – teostaja võib reeglina valida ise töö tegemiseks sobiva aja ja koha.

Põhimõtteliselt ei sea seadus mingeid piiranguid selliste lepingute tähtaja osas, see on kokkuleppeline. Käsundusleping võib olla ka tähtajatu, mis tähendab, et teenuseid osutatakse seni, kuni leping ühe poole poolt või kokkuleppel lõpetatakse. Samas tuleb pidada silmas seda, et kui töid tehakse või teenuseid osutatakse pidevalt, tööde sisu ning korraldus sarnaneb pigem töötamisele töölepingu alusel, siis on alust arvata, et tegelikult on tegemist töösuhetega ja töövõtjal või käsundisaajal on õigus samasugustele tagatistele kui töötajatel. Kui lepingu sisu ei ole üheselt selge, siis loetakse vaidluse korral, et tegemist on töölepinguga.<sup>7</sup> Praktikast on esinenud probleeme näiteks ajutiste asendus-

## Vahe võlaõigusliku lepingu ja töölepingu vahel on sageli õhkõrn.

töötajate, raamatupidajate, konsultantide, projektijuhtide ning tegevjuhtidega sõlmitud lepingute õigusliku olemuse hindamisel. Samas on valitud lepinguliik väga oluline, kuna sõltuvalt sellest on pooltel väga erinevad õigused ja kohustused.

Võlaõigusliku lepingu alusel töötavale isikule ei laiene töölepingu seaduses, töö- ja puhkeaja seaduses jt tööseadustes töötajale ette nähtud garantiid ja kaitsemehhanismid, nagu näiteks õigus puhkusele, tasu ületunnitöö eest vms. Kõik sellised punktid tuleb lepingusse eraldi kirja panna, kui neid soovitakse rakendada. Samas tuleb siingi arvestada, et kui pooltevaheline kokkulepe hakkab sel kombel enam sarnanema toosuhetega, loetakse see töölepinguks.

Kui töö teostaja ei ole füüsilisest isikust ettevõtjana registreeritud, siis on töö tellija kohustatud pidama kinni võlaõigusliku lepingu alusel töötavale isikule makstavast tasust tulumaksu, töötuskindlustusmaks ning tasuma väljamakstavalt summalt sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaks. Seega on tellija maksukoormus töövõtjaga lepingu sõlmimise puhul sama mis töötaja osas. Samamoodi nagu töölepingu puhul, on ka töövõtu- ja käsunduslepingu puhul tagatud tulumaksuvaba tulu igakuine arvestamine väljamaksete tegemisel. Selleks peab isik esitama väljamakse tegijale kirjaliku avalduse. Maksustamisel peab arvestama ka seda, et võlaõiguslikele suhetele laieneb erisoodustuste regulatsioon (vt tulumaksuseaduse<sup>8</sup> § 48 lg-d 3-4).

Kui võlaõiguslikel alustel tööde tegemine muutub regulaarseks, aga töölepingut ei soovita sõlmida, on mõistlik kaaluda enda registreerimist füüsilisest isikust ettevõtjana, mis annaks võimaluse ülesannete täitmisega seotud kuluisid tuludest maha arvestada ning seeläbi optimeerida oma maksukoormust.

<sup>7</sup> Töölepingu seadus § 8 ja 9

<sup>8</sup> Vastu võetud 15.12.1999. a seadusega (RT I 1999, 101, 903), jõustunud 1.01.2000.



**Füüsilisest isikust ettevõtjana (FIE)** tegutsemise vorm pakub sisuliselt täielikku sõltumatust ja on kohane projektipõhist, individuaalteenust või loominguulist tööd viljelevatele inimestele, samuti isikutele, kel ei ole raskusi endale klientuuri leidmisega ja kes tulevad toime oma töö korraldamisega. Tegevuse alustamine eeldab tavaliselt siiski teatavat algkapitali töövahendite-materjalide soetamiseks, kulutused kaasnevad ka oma teenuste reklaamimisega.

Töömahu suurenemisel võib FIE võtta tööle teisi isikuid, olles ise tööandjaks või sõlmida alltöövõtu lepinguid. Seega peab nentima, et FIE tegevus sarnaneb pigem äriettevõttele ja mitte palgatööle. FIE tegevuse näol ei ole tegemist töötamisega selle sõna tavapärases tähenduses, vaid ettevõtlusega, mis seisneb tegutsemises nii tulu saamise kui ka äri edendamise eesmärgil.

#### 4.1. Sotsiaalsed tagatised

**Võlaõigusliku lepingu** alusel tegutseval isikul on sarnaselt töölepingu alusel töötanud isikule **õigus vanemahüvitisele**. Hüvitise suuruse määrab ära selle maksmisele eelnenud 12 kalendrikuu keskmine tulu, millelt on tasutud sotsiaalmaks. Kui ühe kalendrikuu keskmine tulu on väiksem kui kuupalga alammäär, lähtutakse kuupalga alammäärast. Isikule, kes ei ole üldse tulu saanud, makstakse vanemahüvitist Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammääras.

Kui isik teenib hüvitise maksmise kuul hüvitise määrast suuremat sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu (välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja ettevõtlustulu), siis tuleb arvestada, et vanemahüvitist vähendatakse – taolisel juhul võrdub hüvitise suurus hüvitise ja saadud tulu summa ning arvu 1,2 jagatisega, millest lahutatakse saadud tulu. Hüvitist ei maksta, kui isiku poolt hüvitise saamise kuul saadud tulu ületab viiekordset hüvitise määra.

Võlaõigusliku lepingu alusel tegutseval isikul on õigus ka tööturuteenuste- ja toetuste seaduses<sup>9</sup> sätestatud **töötutoetusele**, kui ta on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva vältel olnud teenuse osutamiseга hõivatud. Ajal, mil isik jätkab töötamist töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel, teda töötuna arvele ei võeta.

Negatiivse aspektina peab kindlasti märkima seda, et erinevalt töötajast ei ole

## Vanemahüvitisele on õigus nii võlaõigusliku lepingu alusel töötaval isikul kui FIEl.

võlaõigusliku lepingu alusel töid tegevale isikule garanteeritud püsiv sissetulek ja stabiilne töö, sest leping võib olla piiritletud kas konkreetse tulemuse või tähtajaga. Kuivõrd tellija peab lisaks töövõtjale makstavale tasule maksma riigile ka sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmaksed, siis eelistatakse sageli sama teenuse või

töö tegijana oma töötajaid või ostatekse teenus sisse mõnelt äriühingult.

Tähele tuleb panna seda, et **võlaõigusliku lepingu alusel tegutsev isik vastutab teenuse või töö tegemisel põhjustatud kahju eest kogu oma varaga**. Juhul kui tellija tehtud töö või teenuse kvaliteediga põhjendatult ei rahuldu, siis ei pruugi töövõtja tasu kokkulepitud ulatuses saada.

Ka **FIEna** tegutsev või tegutsenud isik **saab vanemahüvitist**, kuna vanemahüvitise õigus on vanemahüvitise seadusega<sup>10</sup> ette nähtud igale last kasvatavale Eesti alalisele elanikule. Hüvitise suuruse määrab ära selle maksmisele eelnenud 12 kalendrikuu FIE keskmine tulu, millelt on tasutud sotsiaalmaks. Kui kalendriaasta kohta esitatud tuludeklaratsioonilt peaks ilmnema, et FIE ühe kuu tulu oli kokkuvõttes siiski väiksem kui vanemahüvitise arvestamisel aluseks võetud summa, siis on FIE kohustatud enamsaadud vanemahüvitise tagasi maksma. Kui ühe kalendrikuu keskmine tulu on väiksem kui kuupalga alammäär, lähtutakse kuupalga alammäärast.

Isikule, kes ei ole üldse tulu saanud, makstakse vanemahüvitist Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammääras (Vabariigi Valitsuse 21. detsembri 2006. a määrusega nr 273 on alates 01.01.2007 kuupalga alammääraks kehtestatud 3600 krooni täistööaja korral<sup>11</sup>). Erinevalt töötajatest ja võlaõigusliku lepingu

<sup>9</sup> Vastu võetud 28. septembri 2005. a seadusega (RT I 2005, 54, 430), jõustunud 1.01.2006.

<sup>10</sup> Vastu võetud 10.12.2003. a seadusega (RT I 2003, 82, 549), jõustunud 1.01.2004.

alusel tegutsevatest isikutest ei vähendata tulu saamise korral FIEle makstavat vanemahüvitist.

**FIEl** on ka tööturuteenuste ja -toetuste seadusest tulenevad õigused, sh **õigus töötutoetusele**, kui ta on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva tegutsenud. Samas tuleb arvestada, et isik võetakse töötuna arvele üksnes siis, kui ta on FIEna tegutsemise peatanud või lõpetanud ning ei tööta ega tegutse ka võlaõigusliku lepingu alusel.

FIEna tegutsemisel on mitmed eelised. Üheks olulisemaks eeliseks võlaõigusliku lepingu alusel tegutseja ees tuleb lugeda seda, et FIEl on oma tegevuses iseseisvus ning otsustuspädevus, võimalus maksustamisel ettevõtlusega seoses tehtud kulusid tuludest maha arvata, mislääbi võib riigile tasutav tulumaks osutada väiksemaks, kui see oleks sama tuluga registreerimata isikul. Samas tuleb FIEl tasuda regulaarselt sotsiaalmaksu, seda ka siis, kui tulu puudub. Kui tegemist on konkreetsete ühekordsete tööde või projektidega, siis ei ole FIE sissetulek stabiilne ning tekib probleeme maksude tasumisega. Sageli osutub keeruliseks ka isikliku ja ettevõtluses kasutatava vara ning sellega seotud kulutuste lahus hoidmine, millest aga sõltuvad maksustamisele kuuluvad summad.

Kõige suurem miinus selle ettevõtlusvormi juures on see, et **FIE vastutab oma äri ebaõnnestumise korral kogu oma isikliku varaga**. See tähendab, et ebasoodsatel tingimustel tehtud tehing, teise lepingupoole rikkumine või FIE enda lepingust tulenev vastutus võivad kaasa tuua rasked tagajärjed, halvimal juhul koguni FIE pankroti.

**Veel peab FIE arvestama sellega, et kui ta lõpetab ettevõtlusega tegelemise, siis maksustatakse ettevõtluse käigus soetatud vara, mille FIE on kandnud ettevõtluskuludesse, tulu- ja sotsiaalmaksuga**. Erandina ei toimu maksustamist siis, kui FIE annab ettevõtluse käigus kasutatava vara üle asuta-

---

<sup>11</sup> RT I 2005, 71, 562

tavale või juba olemasolevale äriühingule, kes jätkab tema senist majandustegevust ja sellest tulenevalt omandab osaluse äriühingus.

FIEdele maksustamisel ettenähtud erandeid saavad kasutada ka vabakutselised loovisikud – erinevate kaunite kunstide alal tegutsevad autorid ja esitajad, kes ei tööta töölepingu ega muu püsiva lepingu alusel. Nemad ei pea end FIEna registreerima.<sup>12</sup>

Kokkuvõttes saab öelda, et vaatamata teatavatele kitsaskohtadele seadusandluses, on tööandjal ja töötajal võimalik tuua omavahelistesse suhetesse olulisel määral paindlikkust. Küsimus on pigem selles, kas pooled teadvustavad tavapärase töötamisvormide kõrval ka paindlikumaid lahendusi ning kas ja millises osas nad konkreetsetes suhtes paindlikkust näha soovivad.



<sup>12</sup> Vastu võetud 18.11.2004 loovisikute ja loomeliitude seadusega, jõustunud 01.01.2005 (RT I 2004, 84, 568), vt § 3

Tabel 1: Töölepingu, võlaõigusliku lepingu ja FIEna tegutsemise võrdlus

PEAMISED KRITEREERIUMID	Tööleping	Võlaõiguslik leping (töövõtuleping, käsundusleping jt)	FIE
Lepingu eesmärk	Oluline on tööprotsess.	Leping on suunatud tulemusele (valmis töö) või teenusele.	
Töö tegemise aja, koha, viisi määramine, tööprotsessi korraldus ning juhtimine	Tööd korraldab tööandja, töötaja teeb tööd isiklikult. Töötaja töötingimused peavad vastama seadusega kehtestatud nõuetele.	Töö teostamise korraldab töö tegija (sh FIE) iseseisvalt, reeglina ei pea tööd tegema isiklikult. Seadusest töö teostamise tingimustele nõudmisi ei tulene.	
Tulu või kasumi saamine	Tulu ja kasumi töötaja tegevusest saab tööandja, töötajale makstakse palka, mis ei või olla alla seadusega kehtestatud miinimumi.	Tulu töö teostamise eest saab töö teostaja ise, tasu alampiiri kehtestatud ei ole.	
Töövahenditega varustamine ja nende kuuluvus	Töövahenditega varustab tööandja ja need kuuluvad tööandjale.	Töö teostaja teeb töö üldjuhul oma vahenditega.	
Töö tegemisega kaasneva riski kandmine	Riski kannab tööandja.	Riski kannab töö teostaja.	
Töösisekorrale allumine	Töötaja allub tööandja kehtestatud töö sisekorra-eeskirjadele.	Töö teostaja ei allu tellija töösisekorrale.	
Koosseisu arvamine	Töötaja arvatakse tööandja isikkoosseisu.	Töö teostaja ei kuulu tellija isikkoosseisu.	
Sotsiaal- ja tulumaksu tasumine	Sotsiaalmaksu tasub ja tulumaksu peab kinni tööandja.	Sotsiaalmaksu tasub ja tulumaksu peab kinni tellija.	Maksud tasub FIE ise.

## Kokkuvõtteks

Eespool toodud käsitlusest nähtuvalt võib paindlik olla nii töölepinguline suhe kui töö tegemine võlaõigusliku lepingu alusel.

Töölepingulise suhte muudab paindlikumaks üldisest tööajanormist erinev tööaja kokkulepe, samuti kokkuleppeline võimalus täita tööülesandeid väljaspool traditsioonilist töökohta. Paindlikuks saab töölkäimise muuta ka tähtajalise töölepingu kaudu. Tähtajaliselt töölepingu sõlmimise alused on õigusaktides loetletud.

Ebatüüpilise ja paindlikuma töösuhete liigina peaks käsitleva ka renditööd. Kehtiv õigus kolmepoolse töösuhete regulatsiooni ette ei näe, mistõttu tuleb renditöö puhul kasutada erinevaid töö- ja võlaõiguslikke võimalusi.

Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsemise paindlikkus määratletakse poolte kokkuleppega, mistõttu on võimalik arvestada mõlema poole vajadusi ning huve. Meeles tuleb pidada, et võlaõigusliku lepingu alusel töötavale isikule ei laiene töölepingu seaduses, töö- ja puhkeaja seaduses ja muudes töösuhet puudutavates õigusaktides töötajale ette nähtud garantiid, etteatamistähtjad, tööajanormid jms. Maksustamise puhul kehtitavad aga üldjoontes samad reeglid mis töölepingu puhul, kui töövõtja ei ole FIEna registreeritud.

Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise vorm pakub sisuliselt täielikku sõltumatust. Töömahu suurenemisel võib FIE võtta tööle teisi isikuid, olles ise tööandjaks, või sõlmida alltöövõtu lepinguid. Seega peab nentima, et FIE tegevus sarnaneb pigem äriettevõttele ja mitte palgatööle ja FIE tegevuse näol ei ole tegemist töötamisega selle sõna tavapärasel mõttes, vaid ettevõtlusega, mis seisneb tegutsemises nii tulu saamise kui ka äri edendamise eesmärgil.

Kokkuvõttes saab öelda, et vaatamata teatavatele kitsaskohtadele seadusandluses, on tööandjal ja töötajal võimalik tuua omavahelistesse suhetesse olulisel määral paindlikkust. Küsimus on pigem selles, kas pooled teadvustavad tavapäraste töötamisvormide kõrval ka paindlikumate lahenduste kasutamise võimaluse olemasolu ning kas ja millises osas nad konkreetses suhtes paindlikkust näha soovivad.

## Kommentaar: Seadustesse on vaja tuua rohkem paindlikkust

Heddi Lutterus

Eesti Tööandjate Keskliidu jurist

Euroopas üritatakse leida lahendusi töösuhete paindlikumaks muutmise ja töötaja tagatiste säilitamise vahel ja samad küsimused vajavad ka meil lahendamist. Töölepingu seadus pärineb 1992. aastast. On mõistetav, et võrreldes üheksakümnendatega on majandussuhted ja tööturu osapoolte vajadused ka Eestis oluliselt muutunud, kuid töölepingu seadus nende arengutega kahjuks ei arvesta.

Töölepingu seadus ja teised tööalased õigusaktid ei keela küll paindlikku töö tegemist ja nende raames on võimalik töösuhetesse paindlikkust tuua, kuid takistusi paindlikul töötamisel loovad nad siiski.

Töösuhete paindlikkust takistab ennekõike tööseaduste imperatiivne iseloom. Näiteks piiritleb seadus täpselt tähtjaliste töölepingute sõlmimise võimalused, mille tulemusena ei ole tööandjal sageli võimalik töötajat tähtjaliselt tööle võtta ka siis, kui ajendiks pole pelgalt tööandja vajadus, vaid töötaja on selleks ise selget soovi avaldanud.

Tööõigust läbiv põhimõte on, et töötajat kui töösuhete nõrgemat poolt tuleb kaitsta, mis hõlmab ka keeldu kohaldada töötajale seaduses sätestatust ebasoodsamaid tingimusi. Seadmata kahtluse alla töötajate kaitse vajalikkust, ei luba see põhimõte siiski pooltel ka mõlemapoolse huvi korral kokku leppida seaduses ettenähtust paindlikumas töökorralduses ja muuta traditsioonilist töösuhet vastavalt poolte soovidele ja vajadustele paindlikumaks.

Paindlikkuse puudumine seadustes on loonud olukorra, kus selle saavutamiseks sõlmitakse sageli mitte tööleping, vaid mõni võlaõiguslik leping. Sellega töötajad loomulikult kaotavad oma tagatistes. Ühelt poolt peaks töötajat sellises olukorras kaitsma põhimõte, et vaidluse korral loetakse selline leping töölepinguks, kui tööandja ei suuda vastupidist tõendada või kui teistsuguse lepingu sõlmimine pole ilmne. Teisalt piirab see kaitseklausel poolte tegutsemisvabadust nii, et kui mõlemad pooled on tõepoolest soovinud muu lepingu sõlmida, siis võidakse see ikkagi töölepinguks lugeda.

Tänapäeval on aina enam levimas sellised mittetraditsioonilised töövormid, nagu kodutöö, kaugtöö ja renditöö. Kuna seadused ei reguleeri ei kodutööd, kaugtööd ega renditööd, tekib nende puhul seaduste raamidesse mahtumisega paratamatult küsimusi.

Üheks suuremaks probleemiks on tööandjale kodutöö ja kaugtöö korral töötervishoiu- ja tööohutuse tagamine ja sellest tulenev vastutus. Esimesel juhul tuleb arvestada töötaja õigusega privaatsusele oma kodus, teisel juhul võib töö toimuda väga eri paikades – sisuliselt ei pruugi tööandjal olla võimalik tööohutuse nõuete täitmise eest vastutada. Ka väga üksikasjalike kokkulepete korral töölepingus jääb vastutajaks ikkagi tööandja ja seadus vastutuse jagamist ei luba.

Renditöö on töötamise vormina Eestis kindlalt kanda kinnitanud, kuid siiani on arusaamad renditööst väga erinevad – kellele paindlik töövorm, kolmepoolne töösuhe, kellele tööturuteenus ja kellele seadusest möödahiilimise vahend. Seadus renditööd ja kolmepoolse töölepingu sõlmimist ei reguleeri, mis õigusselgusele ja -kindlusele kaasa ei aita.

Kuna renditööd kasutatakse sageli kiire ja ajutise asendustöö korraldamiseks, ei pruugi renditöö korral alati sobida traditsiooniline tööajakorraldus (nt tööajagraafiku regulatsioon). Kui renditööks sõlmida tähtajalised töölepingud, siis võivad need pärast mitu korda järjest sõlmimist muutuda tähtajatuks – renditööga pakutava töö iseloom on üldjuhul sama ja ka tööandja on sama.

Märkima peab, et mitte ainult tööseadustega ei teki probleeme paindlikkusega, vaid ka maksuseadused ei soosi alati tööandjapoolset paindlikkust. Tööandja poolt töötajale tehtavad soodustused loetakse erisoodustuseks ja need kuuluvad rangelt maksustamisele. Probleemaatiline on näiteks kodutöö korral töötamise seotud kulude (töövahendite kasutamise kulude, eluasemekulude) hüvitamine – tööandjal puudub kindlus, kas ja millises ulatuses loetakse neid kulusid erisoodustuseks.

Tööhõive suurendamiseks on soovitatud suurendada osalise tööaja kasutamist, kuid tähelepanuta on jäänud, et osalise tööaja puhul peab tööandja maksma sotsiaalmaksu ikka miinimummääralt. Seega võib väiksemahulise töötamise



korral töötaja töötasu jääda kordades alla tema pealt makstavale sotsiaalmak-  
sule, välja arvatud siis, kui tegemist on näiteks väikelapsevanemate, õppurite  
või pensionäridega. Ilmselgelt pärsib see tööandja huvi võimaldada paindli-  
kult osalise tööajaga töötamist.

Kuigi tööandjal ja töötajal on võimalik kehtivate seaduste raames tuua töösu-  
hetesse paindlikke lahendusi, siis nagu eelkirjutatust nähtub, on seadustes pii-  
savalt lahendamata kitsaskohti. Lähtekohaks ei tohiksi olla see, kas seadused  
keelavad või mis ulatuses võimaldavad paindlikku töötamist, vaid kas need  
seda ka toetavad ja edendavad.

Paindlike töövormide ja -korralduse kasutamine toimub Eestis pigem n-ö  
inimlikul tasandil – seaduste jäikuse kõrval loob tööturg ise seaduste raames  
või piirimal paindlikkust. See tööturul juba eksisteeriv paindlikkus tuleb üle  
kanda ka seadustesse, et need sobiksid paremini reguleerima ebatraditsioonili-  
si ja üha paindlikumaks muutuvaid töösuhteid ning toetaksid nii töötajat kui  
tööandjat paindlike töövormide kasutamisel.



## Kommentaar

Gaabriel Tavits

Tartu Ülikool

*Kehtivad tööseadused kaitsevad eelkõige töövõtjat, kuna on rajatud põhimõttele, et töövõtja on nõrgem pool. Praeguses tööturusiatusis võib olukord aga vastupidine olla – esiteks on töövõtja jõupositsioonil ja teiseks võib ta ise eelistada mittepüüvat töösuhet. Kas siin peaks muutma seadusi või nende rakendamise praktikaid?*

Siin tuleks muuta mõlemat. Praegune tööseadustik ei anna küllalt palju võimalusi tööandjale töötingimusi muuta ja ka praktika selles osas on suhteliselt jäik. Oluline on eelkõige muuta töölepingutingimusi, kui see peaks muutuma vajalikuks, arvestades muutunud turu olukorda ning ka töölepingu lõpetamise regulatsiooni, näiteks alla 5-aastase tööstaažiga töötajate puhul tuleb vähendada nii etteteatamistähtaega kui ka hüvitise suurust.

*Kuidas suhtuda FIEna töötamise? Ühelt poolt on ju FIE ikkagi ettevõtlusega alustaja, teisalt on see üks paindlikult töötamise vorm, kuigi sellega on probleeme Maksuametil ja Tööinspeksioonil.*

Siin tuleks kohe öelda, et ei saa kahte korruga – inimene on FIE ja töötab veel ka töölepingu alusel. Tegelikult peakski FIEna tegutsev inimene pakkuma oma teenuseid ja oskusi ettevõtluse korras. Samas aga meie maksusüsteem praegu toetab seda, et inimene töötab FIEna ning lisaks on tal veel tööleping põhimõtteliselt samas valdkonnas. Maksusüsteemi huvitab peamiselt see, et oleks tasutud sotsiaalmaks vähemalt miinimummääralt ning et ka tulumak-suga probleeme ei ole. Segaversioon on komplitseeritud, kuid kui inimene pakub oma oskusi ainult FIEna, siis ma siin erilisi probleeme ei näe.

## Kasutatud allikad

- Blanpain, R. The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. Consolidated Report. WP/97/28/EN. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1997. Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf>, 01.03.2006
- Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2006, 10, 64  
*EL nõukogu direktiiv 93/104/EMÜ Tööaja organiseerimise mõningate aspektide kohta – EÜT L 307, 13.12.1993*
- EL nõukogu direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt osajatöö kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta - EÜT L 14, 20.01.1998*
- EN direktiiv 96/34/EC ;  
*European industrial relations observatory on-line, 2004 Annual Reviews. Arvutivõrgus: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/annualreports.html>*
- ILO konventsioon nr 47 – C47 Forty-Hour Week Convention, 1935*  
*ILO konventsioon nr 175 – C175 Part-Time Work Convention, 1994*
- Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus – RT I 1993, 26, 441; RT I 2006, 7, 42
- Loovisikute ja loomeliitude seadus – RT I 2004, 84, 568
- Palgaseadus – RT I 1994, 11, 154; 2005, 39 308
- Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, RT 2000, 25, 93
- Siigur, H. Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontes, 2003
- Sotsiaalmaksuseadus - RT I 2000, 102, 675  
*Soomes töötaja seadus. Working Hours Act (605/1996). Arvutivõrgus: [http://64.233.183.104/search?q=cache:xbYEQB1t4WYJ:www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9960605.PDF+WORKING+HOURS+ACT+\(605/1996\)&hl=et&ct=clnk&cd=1](http://64.233.183.104/search?q=cache:xbYEQB1t4WYJ:www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9960605.PDF+WORKING+HOURS+ACT+(605/1996)&hl=et&ct=clnk&cd=1)*
- Töö- ja puhkeaja seadus – RT I 2001, 17, 78; 2004, 86, 584
- Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus – RT I 1993, 26, 441; RT I 2000, 102, 674
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I 1999, 60, 616; 2004, 89, 612
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus - RT I 2005, 54, 430



# Lapsevanemate kaitstus seadustes ja õigusaktides

Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha ja Martin Huberg  
Eesti Õiguskeskus

## 1.Sissejuhatus

Seadusandja on kehtestanud tööseadustes mitmeid erisätteid last kasvatavate isikute kaitseks. Last kasvatavatele isikutele ette nähtud eriregulatsioon ei ole siiski erinevates tööseadustes ühtne. Erinevates tööõigust reguleerivates õigusaktides on erisusi nii laste vanuse osas, keda kasvatavatele isikutele eriregulatsioon laieneb, kui ka isikute ringi osas, kelle suhtes on kohustus erinorme kohaldada. Näiteks sätestavad ühed normid kaitse alla kolme aastast last kasvatavale isikule sõltumata soost ning teised normid kaitse alla kolme aastast last kasvatavale naisele.

Lastevanemate kaitseks ettenähtud erisätteid leidub nii töölepingu seaduses<sup>1</sup>, töö- ja puhkeaja seaduses<sup>2</sup> kui ka puhkuseseaduses<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Jõustunud 01.07.1992 (RT 1992, 15/16, 241)

<sup>2</sup> Vastu võetud 24.01.2001. a seadusega (RT I 2001, 17, 78), jõustunud 1.01.2002, osaliselt 1.09.2002.

<sup>3</sup> Vastu võetud 4.04.2001. a seadusega (RT I 2001, 42, 233), jõustunud 1.01.2002.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta<sup>4</sup> sätestab töötavate naiste õiguse emaduse kaitsele. Et rakendada tulemuslikult töötavate naiste õigust emaduse kaitsele, kohustuvad lepingupooled:

- tagama kas tasustatava puhkuse, piisavate sotsiaalkindlustus- või riiklike toetuste kaudu, et töötavad naised saavad enne ja pärast sünnitust võtta kokku vähemalt 14 nädalat puhkust;
- tunnistama ebaseaduslikuks, kui tööandja teatab naistöötajale töö lepingu lõpetamisest pärast tööandjale rasedusest teatamist ning enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, või selle, et tööandja teatab naistöötajale töösuhte lõpetamisest, kui etteteatamistähtaeg lõpeb nimetatud ajavahemiku kestel;
- tagama, et oma lapsi rinnaga toitvad emad saavad selleks piisavalt vaba aega;
- reguleerima rasedate, äsjasünnitanute ja rinnaga toitvate emade töötamist öösiti;
- keelama rasedate, äsjasünnitanute ja rinnaga toitvate emade töö all- maakaevandustes ning muudel töödel, mis on oma ohtlikkuse, eba- tervislikkuse või füüsilise raskuse tõttu ebasobivad, ning rakenda- ma abinõusid nende naiste tööalaste õiguste kaitsmiseks.

Alljärgnevalt on esitatud ülevaade hetkel kehtivates Eesti tööseadustest tule- nevast kaitsest väikelapse vanemale. Juhul kui väikelapse vanem ei tööta mitte töölepingu alusel, vaid mõne võlaõigusliku, nagu näiteks käsunduslepingu või töövõtulepingu alusel, siis tema suhtes alltoodud regulatsioon ei laiene.

<sup>4</sup> Vastu võetud 31. mail 2000. a, (RT II 2000, 15, 93)



## 2. Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine

Seadus töölepingu sõlmimise osas väikelaste vanematele mingisugust eriregulatsiooni kehtestanud ei ole, välja arvatud väikelapse vanemate diskrimineerimist keelavad sätted.

Töölepingu seaduses on kehtestatud üldine nõue, mille kohaselt ei tohi tööandja töölesoovijaid ebavõrdselt kohelda töölevõtmise ja töölepingu sõlmimisel ning töötajaid töötasustamisel, töö- või ametialasel edutamisel, korralduse andmisel, töölepingu lõpetamisel, ümber- või täiendõppe võimaldamisel või muul viisil töösuhtes ebavõrdselt, st soo, rassi, vanuse, rahvuse, keeleoskuse, puude, seksuaalse suundumuse, kaitseväätenistuse kohustuse, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, poliitiliste vaadete või erakonda kuulumise, usuliste või muude veendumuste tõttu.

Keelatud on kohelda ebavõrdselt seoses perekondlike kohustuste täitmisega nii töötajat kui ka töölesoovijat.

Seega on keelatud kohelda nii juba töölepingu alusel töötajat kui ka alles töölesoovijat teistest ebasoodsamalt muu hulgas seoses perekonnaseisu ja perekondlike kohustuste täitmisega. Perekonnaseisu alla kuulub kahtlemata väikelaste olemasolu (või nende puudumine). Ometi tuleb tunnistada, et praktikas on selle sätte puhul olnud tänaseni tegemist peaaesjalikult vaid deklaratiivse sättega, mille mittejärgimist tööandjate poolt on üldjuhul raske tõendada.

Töölepingu seadus ei näe ette tööandjale otseseid sanktsioone viimatinimetatud ebavõrdse kohtlemise keelu rikkumise eest, vaid sätestab üksnes töötaja ja töölesoovija õiguse nõuda ebavõrdse kohtlemisega tekitatud varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist tööandjalt. Ilmselt on nii diskrimineerimise keelu rikkumist kui ka varalise kahju, veelgi enam mittevaralise kahju tekitamist tööandja või tulevase tööandja poolt raske tegelikult elus tõendada.

Samas on töölepingu seaduses otseselt loetletud ka juhud, mida selle seaduse

mõttes ei loeta ebavõrdseks kohtlemiseks. Nii ei ole ebavõrdse kohtlemisega tegu juhul, kui antakse eeliseid raseduse ja sünnituse korral, samuti alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu. Ilmselt on mõeldud eeliseid, mida tööandja annab kõnealustele isikutele lisaks neile, mis on niigi seaduses sätestatud, kuna viimati nimetatud eeliste andmisel puudub tööandjal valikuvõimalus ning need on imperatiivsed, st kohustuslikud sätted.

Töölepingu seadusega on ulatuslikult piiratud tööandja lepinguvabadus töölepingu lõpetamisel alla kolme aastast last kasvatava isikuga. Töölepingu seaduses “alla kolme aastast last kasvatava isiku” mõistet defineeritud ei ole ning puudub täpsustus, milliseid isikuid on seadusandja alla kolme aastast last kasvatavate isikute all täpsemalt silmas pidanud. Lisaks emale ja isale võivad alla kolme aastast last kasvatada ka vanaema, tädi jt kolmandad isikud.

Töölepingu seaduses on sätestatud üldine keeld lõpetada määramata ajaks sõlmitud tööleping tööandja algatusel väikelapse vanemaga, st isikuga, kes kasvatavab alla kolme aastast last. Kui tööandja algatusel määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamine on niigi lubatud vaid seaduses sätestatud alustel ja korras, siis tööandja õigust lõpetada ühepoolselt tööleping alla kolme aastast last kasvatava isikuga on veelgi enam kitsendatud. Samas on aga sellest üldisest keelust kehtestatud rida erandeid, mil tööandjal on õigus nii määramata ajaks kui ka määratud ajaks sõlmitud töölepingut siiski ka alla kolme aastast last kasvatava isikuga ühepoolselt lõpetada. Enamjaolt on tööandjal vaja selleks eelnevalt hankida tööandja asu- või elukohajärgse tööinspektori nõusolek.

Tööandjal on keelatud lõpetada töölepingut alla kolme aastast last kasvatava isikuga:

- töötajate koondamisel;
- töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle töösõkuse või tervise tõttu;
- töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu.



Tööandja asu- või elukohajärgse tööinspektori nõusolekul on tööandjal õigus alla kolme aastast last kasvatava isikuga tööleping lõpetada:

- ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel;
- tööandja pankroti väljakuulutamisel;
- katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu;
- töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel;
- töötaja suhtes usalduse kaotamisel;
- töötaja vääritud teo tõttu.

Viimatinimetatutest esimesel kahel juhul on tööinspektori nõusoleku saamine ilmselt pelgalt formaalse iseloomuga ning tulenevalt faktilistest asjaoludest ei ole nagunii võimalik töölepingut täita. Nõusoleku andmisel töölepingu lõpetamiseks peab tööinspektor ilmselt tuvastama, kas esinevad asjaolud, mis võimaldaksid töölepingu tööandja poolt näidatud alusel lõpetada. Samas ei võta töölepingu lõpetamine tööinspektori nõusolekul töötajalt õigust vaidlustada töölepingu lõpetamise õigsust töövaidluskomisjonis või kohtus. Ilma seaduses sätestatud tööinspektori nõusolekuta alla kolme aastast last kasvatava isikuga töölepingu lõpetamine on ebaseaduslik ning annab töötajale õiguse nõuda tööle ennistamist või hüvitist töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest kuni kuue kuu keskmise palga ulatuses.

Töölepingu lõpetamine põhikohaga töötaja töölevõtmisel on ainuke juhtum, mil tööandjal on õigus lõpetada tööleping alla kolme aastast last kasvatava isikuga ilma tööinspektori nõusolekuta. Samas ei sätesta töölepingu seadus ega tulene ka teistest seadustest “põhikohaga töötaja” mõistet. Kuna kohakaas-lusega töötamise võimalus viidi muudatusega seadusest välja, siis võib väita, et kõnealune säte on sisutühi.

Määratud ajaks sõlmitud tööleping ehk tähtjaline tööleping lõpeb üldjuhul tähtaja saabumisega. Tööandjal ei ole keelatud lõpetada tähtaja saabumisel töölepingut ka isikuga, kes kasvatab alla kolme aastast last. Töölepingu lõpetamine viimatinimetatud juhtudel toimub samadel alustel ja korras kui töötajatega, kes alla kolme aastast last ei kasvata. Juhul, kui määratud tähtjaks on

sõlmitud leping teise töötaja asendamiseks ning asendaja kasvatab alla kolme aastast last, on tööandjal õigus leping lõpetada, sealjuures ei ole vajalik tööinspektori kooskõlastus.

Viimatikirjeldatud situatsioon on vastuolus Parandatud ja Täiendatud Euroopa Sotsiaalharta sättega, mille kohaselt peavad lepingupooled tunnistama lepingu lõpetamise ebaseaduslikuks, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest pärast tööandjale rasedusest teatamist ning enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, või selle, et tööandja teatab naistöötajale töösuhte lõpetamisest, kui etteteatamistähtaeg lõpeb nimetatud ajavahemiku kestel. Sotsiaalharta ei tee vahet, kas tegemist on määratud või määramata ajaks sõlmitud töölepinguga.

Siiski on seaduses ette nähtud erisäte seoses tähtajalise lepingu ennetähtaegse lõpetamisega alla kolme aastast last kasvatavale naisele. Nimelt võib ta määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetada ennetähtaegselt, teatades sellest kirjalikult tööandjale ette viis kalendripäeva, seda ka juhul, kui töölepingu tähtaeg ületab kaht aastat.

Alla 3-aastast last kasvataval naisel on õigus lõpetada ka tähtajatu tööleping 5-päevase etteteatamise tähtajaga.

Määramata ajaks sõlmitud töölepingut on töötaja algatusel võimalik üldjuhul lõpetada, teatades sellest tööandjale ühe kuu kirjalikult ette. Alla kolme aastast last kasvataval naisel on õigus lõpetada ka määramata ajaks sõlmitud töölepingut, teatades tööandjale sellest vähemalt viis kalendripäeva ette. Seega on tehtud väikeste lastega emadele töölepingu lõpetamine lihtsamaks kui teistele töötajatele. Viimati nimetatud õigust ei tohi segami-

ni ajada alla kolme aastast last kasvatava isiku õigusega kasutada lapsehoolduspuhkust osade kaupa – lapsehoolduspuhkuse kasutamisel tööleping mitte ei lõpe, vaid peatub ning seaduses etteteatamistähtaegu lapsehoolduspuhkuse kasutamisest etteteatamiseks sätestatud ei ole.

Seega on **ühelt poolt lapsevanemate vallandamine tööandja poolt tehtud**

## raskemaks ning samas antud väikelaste emadele suurem vabadus tööleping lõpetada neile sobival ajal.

Juhul kui tööandja lõpetab töölepingu alla kolme aastast last kasvatava isikuga seaduses sätestatud nõudeid eirates, on väikelapse vanemal (nagu ka igal teisel töötajal, kelle õigusi on rikutud) vastavalt individuaalse töövaidluse lahendamise seadusele<sup>5</sup> õigus pöörduda ühe kuu jooksul arvates töölepingu lõpetamisest töövaidlusi lahendava organi poole nõudega tunnistada töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks ning ühtlasi nõuda kas tööle ennistamist või hüvitust töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest kuni kuue kuu keskmise palga ulatuses. Töölepingu lõpetamist loetakse ebaseaduslikuks asjaolude puudumisel, mille esinemine on seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks või kui seaduses näidatud töölepingu lõpetamise alust on kohaldatud selleks kehtestatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes. Kui töölepingu lõpetamine oli seaduse järgi teatud tingimuste esinemisel keelatud (rasedus jms), on **töölepingu lõpetamine ebaseaduslik ka siis, kui tööandja ei olnud töölepingu lõpetamise ajal keelavatest asjaoludest teadlik.**

### 3. Ületunnitöö, öötöö ja töötamine puhkepäevadel

Töö- ja puhkeaja seaduses sisalduvad erisätted lapsevanematele seoses ületunnitööle rakendamise, töötamisega ööajal ning puhkepäevadel. Järgnevalt toodud kaitse laieneb seaduses sätestatud vanuses last kasvatavatele isikutele sõltumata soost.

Nagu eespool täheldatud, võib alla 12-aastast last kasvatava isiku ületunnitööle, öötööle ning puhkepäevadel tööle rakendada töötaja nõusolekul. Üksnes vääramatu jõu korral võib kõnealust isikut ületunnitööle rakendada ilma viimase

<sup>5</sup> Vastu võetud 20.12.1995. a seadusega (RT I 1996, 3, 57), jõustunud 1.09.1996.

Alla 12-aastast last kasvatavat isikut võib ületunnitööle, öötööle ja puhkepäevadel tööle rakendada ainult tema nõusolekul.

nõusolekuta. Seaduses ei ole sätestatud, mis vormis peaks olema nõusolekut küsitud ning nõusolek antud, seega kehtib vormivabadus. Seadus ei reguleeri ka seda, kas sellist nõusolekut on võimalik töötajalt ette ära võtta juba näiteks töölepingu sõlmimisel ning fikseerida töötaja vastav mööndus kohe kirjalikult töölepingus.

Kuna vastavalt töö- ja puhkeaja seadusele võib ületunnitööd teha nagunii vaid poolte kokkuleppel (sealjuures ei tohi kokkuleppele mittejõudmine kahjustada otseselt ega kaudselt töötaja olukorda), siis jääb ebaselgeks, miks on alla 12-aastast last kasvatava isiku puhul sätestatud eraldi eelduseks töötaja nõusolek – poolte kokkulepe saab olla mõeldav ju samuti vaid juhul, kui mõlemad pooled on sellega nõus.

Isikut, kes kasvatab alla 12-aastast või puudega last või hooldab täielikult töövõimetus isikut, võib rakendada tööle ööajal (töötamine kellaegadel 22.00-06.00) üksnes tema nõusolekul. Piiranguid seoses alla 12 aasta vanust last kasvatava isiku õhtusel ajal (st 18.00-22.00) tööle rakendamisega seaduses sätestatud ei ole.

Puhkepäevadel võib töötajat üldreegli kohaselt tööle rakendada üksnes viimase nõusolekul, välja arvatud vääramatust jõust tingitud ajutiste edasilükkamatute tööde tegemise vajaduse korral. Alla 12-aastast last kasvatavat isikut võib puhkepäeval tööle rakendada vaid töötaja nõusolekul.

Juhul kui tööandja avaldab soovi, et alla 12-aastast last kasvatav isik töötaks puhkepäevadel, kuid töötaja selleks nõusolekut ei anna ning puhkepäeval tööle ei ilmu, ei ole selline töötaja käitumine iseenesestmõistetavalt vaadeldav töötajapoolse töölepingu rikkumisena.

Töö- ja puhkeaja seaduse kohaselt on tööandjal õigus töötajat tööle rakendada rahvuspühäl ja riigipühäl, kui see on vajalik elanike teenendamiseks, katkema-tu tööprotsessi või ajutiste edasilükkamatute tööde tegemiseks vääramatust

joust tingitud vajaduse korral. Rahvuspühal ja riigipühal tööle rakendamiseks eriregulatsiooni alla 12-aastast last kasvatavatele isikutele ette nähtud ei ole ning neid võib tööle rakendada sõltumata nende nõusolekust tingimusel, et ilmnevad TPS § 26 sätestatud asjaolud. Jääb arusaamatuks, miks on seadusandja siinkohal jätnud eriregulatsiooni kehtestamata.

## 4. Vaheajad lapse toitmiseks

Lisaks üldiselt kohaldatavatele tööpäevisestele vaheaegadele on töö- ja puhkeaja seaduses sätestatud lapsevanemate vaheajad lapse toitmiseks. Vaheaja lapse toitmiseks kasutamise õigus on isikul, kes kasvatab alla pooleteise aastast last ning toiteaja kestuseks on vähemalt 30 minutit iga kolme tunni tagant. Seega on vaheaega lapse toitmiseks õigus kasutada nii lapse emal kui ka isal ning arvatavasti ka kolmandal isikul, kes kasvatab alla pooleteise aastast last. Vaheaega lapse toitmiseks saavad kasutada seaduse kohaselt üheaegselt nii isa kui ka ema, kuna seaduses ei ole sätestatud, et kõnealune õigus on korraga tagatud vaid ühele lapsevanematest.

Juhul kui isik kasvatab kahte või enamat alla pooleteise aastast last, on toitmiseks antava vaheaja kestus vähemalt üks tund. Arvatavasti on viimati nimetatud juhtudel silmas peetud eelkõige kaksikute ja teiste mitmikute vanemaid. Seaduse kohaselt on lubatud lapse toitmiseks ettenähtud vaheaegu liita ning kasutada koos puhkamiseks ja einestamiseks ettenähtud vaheajaga või lühendada nende ajavahe-  
mike võrra tööpäeva lõppu.

Vaheaegasid lapse toitmiseks võivad võtta nii alla pooleteise-aastase lapse ema kui ka isa.

Vaheajad lapse toitmiseks arvatakse tööaja hulka ja nende eest makstakse keskmist palka riigieelarve vahenditest. Sotsiaalministri 18. juuni 2001 määrusega nr 61 on kehtestatud “Lapse toitmiseks ettenähtud vaheaegade ja puudega lapse vanemale täiendava tasulise puhkepäeva eest keskmise palga maksmine riigieelarve vahenditest”. Seega ei ole tööandja kohustatud lapse toitmiseks ettenähtud vaheaegade kasutamise eest lapsevanemale palka maksma. Tööandja

peab looma võimalused alla pooleteist aastast last kasvatavatele isikutele kõnealusest seadusest tuleneva õiguse kasutamiseks (sealhulgas olenevalt töö iseloomust leidma asendaja ajaks, mil töötaja kasutab vaheaegu lapse toitmiseks).

Kohustus võimaldada rinnaga toitvatele naistele vaheaegu lapse toitmiseks või töötundide vastavat lühendamist on sätestatud ka ILO emaduse kaitse konventsioonis ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta.

## 5. Lapsehoolduspuhkus

Puhkuseseaduses on sätestatud lapsevanema õigus lapsehoolduspuhkusele, täiendavale lapsepuhkusele ja täiendavale palgata lapsepuhkusele. Tööandja on kohustatud andma seaduses sätestatud tingimusi täitvatele lapsevanematele puhkuse neile sobival ajal.

Erinevalt töölepingu seadusest ning töö- ja puhkeaja seadusest on puhkuseseaduses loobutud kasutamast mõistet “last kasvatav isik” ning selle asemel räägitakse emast-isast. Lapsehoolduspuhkust saab kasutada kas ema või isa – mõlemad lapsevanemad seda korraga teha ei saa. Juhul kui ema või isa ei kasuta lapsehoolduspuhkust, võib puhkuse anda lapse tegelikule hooldajale, kes seaduslikul alusel elab Eesti Vabariigis (nt vanaemale). Reeglina kasutab lapsehoolduspuhkust ema.

Lapsehoolduspuhkus lõpeb hiljemalt lapse kolmeaastaseks saamise päevale järgneval päeval, sealjuures võib lapsehoolduspuhkust kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal kuni kolme aastase lapse kasvatamiseks. Seaduses

**Vanemate õigus tulla ja minna lapsehoolduspuhkusele ilma etteteatamise tähtajata paneb tööandja keerulisse situatsiooni.**

ei ole sätestatud mingeid piiranguid ühe osa kestuse kohta lapsehoolduspuhkuse osalise kasutamise korral, samuti ei ole sätestatud etteteatamistähtaegu ega üldse töötaja teavitamiskohustust lapsehoolduspuhkuse osalisest kasutamisest või naasmisest lapsehoolduspuhkuselt. Lapsehoolduspuhkuse osalise kasutamise korral ei ole töötaja kohustatud teatama

tööandjale, kui pikalt lapsehoolduspuhkusel viibida soovitakse.

Sisuliselt võib ema või isa või vanemad vaheldumisi kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni kasutada päeva pealt etteteatamisega lapsehoolduspuhkusi osade kaupa enda äranägemisel, mis asetab aga tööandja äärmiselt ebameeldivasse situatsiooni – kuna tööandja peab säilitama lapsehoolduspuhkusel viibijale töökoha, siis on ta kohustatud töö vastavalt ümber korraldama, sealjuures leidma lahenduse lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendaja suhtes (nt lõpetama temaga töölepingu). Töötaja võib igal ajal lapsehoolduspuhkuse lõpetada ja tööle tagasi tulla ning tööandja on kohustatud ta kohe tööle tagasi võtma, samas võib töötaja soovi korral kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni lapsehoolduspuhkusele tagasi minna.

Lapsehoolduspuhkuse ajaks tööleping või teenistussuhe peatub ja töötajale makstakse selle aja eest hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele või lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele. Kuna tööleping puhkuse ajaks peatub, siis lapsehoolduspuhkusest naasmisel kehtib tööleping edasi täpselt samadel tingimustel kui enne lapsehoolduspuhkusele minekut, välja arvatud siis, kui pooled ei lepi kokku teisiti.

Ka Euroopa Ühenduse direktiivis 96/34/EÜ on sätestatud, et töökoht tuleb säilitada lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajale ning säilima peavad kõik õigused, mis töötajal lapsehoolduspuhkuse alguse ajaks olid. Direktiivi kohaselt tuleb tagada mees- ja naistöötajatele individuaalne õigus saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral. Lapsehoolduspuhkus peab võimaldama hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud kuni lapse teatud vanuseni, maksimaalselt kaheksa-aastaseks saamiseni.

## 6. Täiendav lapsepuhkus

Puhkuseseadus sätestab õiguse täiendavale lapsepuhkusele (kõnekeeles n-ö lapsepäevad).

Täiendava lapsepuhkuse kestus sõltub laste vanusest ja arvust:

- kestus on kolm kalendripäeva aastas, kui vanemal on üks või kaks alla 14-aastast last;
- kestus on kuus kalendripäeva aastas, kui vanemal on kolm või enam alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolme aastane laps.

Täiendava lapsepuhkuse kasutamise õigus on ka lapse eestkostjal, kes kasvatab last ilma vanemateta.

Täiendav lapsepuhkus liidetakse põhi- või lisapuhkusele, samuti pikendatud põhipuhkusele ja antakse sellega koos või poolte kokkuleppel mõnel muul ajal sama tööaasta jooksul. Lapse kolmeaastaseks ning 14-aastaseks saamise aastal antakse täiendav lapsepuhkus, olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Poolte kokkuleppel on õigus seda puhkust kasutada ka osade kaupa (kas või ühe päeva kaupa).

Vastavalt Vabariigi Valitsuse 28.08.2001 määrusega nr 287 kinnitatud "Puhkusetasu ja hüvitise suuruse ning maksmise korra riigieelarve vahenditest" § 2 lg 2 makstakse täiendava lapsepuhkuse päevade kasutamise eest hüvitist riigieelarve vahenditest summas 66 krooni päevas, millest arvestatakse maha maksud seaduses sätestatud korras. Seega toob nn lapsepäevade kasutamine enamusele lapsevanematest kaasa sissetuleku vähenemise ning on majanduslikult kahjulik, samas kaalub paljudele lapsevanematele seaduses sätestatud võimalus saada aega oma lapsega koos olemiseks kindlasti üles mõningase sissetuleku vähenemise.

Erinevalt põhipuhkusest ei kanta kasutamata täiendavat lapsepuhkust üle järgmistesse tööaastatesse.



## 7. Puhkuste ajakava

Puhkuseeaduse kohaselt koostab tööandja puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks jaanuarikuu jooksul, sealjuures lähtub tööandja puhkuste ajakava koostamisel töö korraldamise huvidest, arvestades võimaluse korral töötajate soove.

Seaduse kohaselt on tööandja kohustatud andma puhkust töötaja soovitud ajal:

- vanemale, kes kasvatab kuni seitsme aastast last;
- vanemale, kes kasvatab seitsme kuni kümne aastast last lapse kooli vaheajal.

Tööandja on kohustatud puhkuste ajakava koostamisel arvestama viimatini-metatud isikute soovidega. Seega kaitseb seadus lapsevanema õigust puhata talle sobival ajal, mis peaks võimaldama perel puhkuse ajal maksimaalselt koos viibida.

Alla 14-aastast last kasvatavale lapsevanemale on tööandja kohustatud andma viimase soovil täiendavat palgata puhkust kuni 14 kalendripäeva tööaasta keskel poolte kokkuleppega määratud ajal.

## 8. Töölähetus ja ajutine üleviimine

Alla kolme aastast last kasvatavat naist võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul. Alla kolme aastase last kasvatava mehe töölähetusse saatmiseks seevastu nõusolekut vaja ei ole. Seega on seadusandja siinkohal eelistanud eriregulatsiooni kehtestamisel üksnes naisi-emasid.

Alla 3-aastast last kasvatavat naist ei tohi ilma tema nõusolekuta töölähetusse saata, meeste puhul see piirang ei kehti.

Kehtiva töölepingu seaduse kohaselt ei

ole rasedat lubatud saata töölähetusse ka mitte tema nõusolekul. See säte on ilmselgelt ajale jalgu jäänud.

Töölepingu seadusest tulenevalt ei ole lubatud naist, kes kasvatab alla 16-aastast last, ajutiselt üle viia teise ettevõttesse, asutusse või muusse organisatsiooni riigivalitsemis- või kohaliku omavalitsusorgani otsusel loodusõnnetuse ennetamiseks, selle tagajärgede kiireks kõrvaldamiseks või haiguste leviku tõkestamiseks. Viimatinimetatud regulatsioon kohaldub n-ö kriisisituatsioonides ning tegemist peaks olema harvaesinevate olukordadega (kui üldse), mistõttu seadusandja kaalutlused kehtestada keeld vaid emade üleviimise osas on siinkohal mõistetav.

## 9. Rasedus- ja sünnituspuhkus

Rasedus- ja sünnituspuhkus on üheks vanemapuhkuse liigiks. Juba tulenevalt bioloogilistest põhjustest on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele üksnes naisel. Puhkuseseaduse kohaselt antakse naisele sünnituslehe alusel rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva. Mitmikute sünni või tüsistusega sünnituse korral antakse rasedus- ja sünnituspuhkust 154 kalendripäeva. Rasedus- ja sünnituspuhkusele on naisel õigus jääda vähemalt 70 päeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtaega. Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest makstakse hüvitist vastavalt ravikindlustuse seadusele (RaKS). RaKS-st tulenevalt on rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest makstava hüvitise suurus 100% naise ühe kalendripäeva keskmisest tulust ja seda makstakse sünnituslehele jäämisel esimesest päevast alates.

## 10. Täiendav lapsepuhkus isadele

Ainukeseks juhtumiks, mil seoses lapsevanemaks olemisega on kehtestatud regulatsioon, mis on kohaldatav vaid isadele, on puhkuseseaduses sätestatud täiendav lapsepuhkus. Isadele ettenähtud täiendava lapsepuhkuse kestus on 14 päeva. Isapuhkuse kasutamise õigus on isal ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi.

Täiendava lapsepuhkuse korral on päevatasu 66 krooni, millelt peetakse kinni tulumaks, mistõttu on isapuhkuse kasutamine isadele enamasti majanduslikult ebaotstarbekas. Viimatinimetatud summa hüvitatakse tööandjale riigi poolt ning on püsinud muutumatuna alates aastast 2000. Tööandja võib omalt poolt lisada mingi osa, näiteks säilitada täiendava puhkuse ajaks põhipalga, maksta keskmist palka vms, tegemist oleks tööandja vastutulekuga värsketele isale, seadusest tööandjale sellist kohustust ei tulene.

Isapuhkuse kasutamine  
on enamasti  
majanduslikult  
kahjulik.

Praktikas on tekitanud probleeme tulevaste isade täiendav lapsepuhkus ema raseduspuhkuse ajal juhul, kui ema ja isa ei ole omavahel abielus, kuna enne lapse sündi on tulevasel isal raske tõendada oma isadust. Pärast lapse sündi saab seda tõendada lapse sünnitunnistusega. Nii tööandjale kui ka pensioniametile peaks piisama naise sünnituslehe ärakirjast ja mehe puhkuseavaldusest, milles ta kinnitab, et on tulevase lapse isa.

## 11. Ja veel...

Töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse kohaselt ei saa määrata distsiplinaar karistusena palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist teiste seas töötajale, kelle kohta tööandjal on dokument, mis tõendab, et ta on alla kolme aastase lapse ema või isik, kes kasvatab ilma emata lapsinvaliidi või alla kolme aastast last. Palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist kasutavad tööandjad distsiplinaar karistusena harva.

## Kommentaar

Heddi Lutterus

Eesti Tööandjate Keskliidu jurist

Seadused kaitsevad eraldi väikelapsevanemaid ja on selleks loonud mitmeid tagatiseid. Need tagatised vajavad aga ühtlustamist – küsimusi tekitab, miks on mõned soodustused ette nähtud vaid naistele, mõned vanematele ja mõned ka teistele last kasvatavatele isikutele. Kui ainult emadele ette nähtud tagatised põhinevad täiendava kaitse vajadusel rasedus- ja sünnitusjärgsel perioodil, siis seaduses leidub mitmeid ainult emadele loodud soodustusi, mis lähevad sellest kaugemale. Kaaluma peaks, kas sellised absoluutsed keelud, nagu raseda töölähetusse saatmise keeld ka viimase nõusolekul, on ikka õigustatud.



## Kommentaar

Gaabriel Tavits

Tartu Ülikool

*Ühelt poolt on arusaadav, et tööseadused kaitsevad n-ö nõrgemaid, nt väikelaste vanemaid, aga samal ajal võib liigne kaitstus vähendada nende konkurentsivõimet tööturul (näiteks vallandamise kaitse, jm kohustused). Kas see on igavene ja paratamatu vastuolu? Kaitstust ei tahaks ilmselt keegi vähendada, aga samal ajal ei peaks töölesaamise võimalused olema ka piiratud.*

See on igavene dilemma, kus ilmselt väga head lahendust välja pakkuda ei ole. Tegelikult on nii, et kaitset vähemaks võtta ei saa, sest see on Eestis vastavuses rahvusvaheliste miinimumnõuetega. Pigem on siin tegemist suhtumise küsimusega. Samas peab ka kaitstutele kehtestama teatud kohustused – näiteks mis ajast alates peaks oma rasedusest teatama, et vältida hilisemaid vaidlusi. Mõtlemisainet siin on.





## Kasutatud allikad

- Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2006, 10, 64.  
*Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ – Euroopa Liidu Teataja L 014, 20/01/1998*
- Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus – RT I 1993, 26, 441;  
RT I 2006, 7, 42;
- ILO konventsioon nr 3 – C3 Maternity Protection Convention, 1919  
Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, RT 2000, 25, 93  
Puhkuseseadus – RT I 2001, 42, 233; 2003, 82, 549  
Töö- ja puhkeaja seadus – RT I 2001, 17, 78; 2004, 86, 584  
Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus – RT I 1993, 26, 441; RT I 2000, 102,  
674 Vanemahüvitise seadus – RT I 2003, 82, 549  
Võlaõigusseadus – RT I 2001, 81, 487; 2005, 61, 473.



# Paindliku töökorralduse rakendamist mõjutavad tegurid: Eesti ettevõtete kogemused ja praktikad

Alo Naelapea  
Arista HRS

## 1. Sissejuhatus

Paindliku töökorralduse temaatika töö- ja pereelu ühitamise kontekstis on viimasel ajal pälvinud meedia kõrgendatud tähelepanu. Põhjusi võib olla mitmeid: kiire majanduskasvu ning tööjõu lahkumise tingimustes tekkinud tööjõupuudus (2006. aasta teises kvartalis oli töötuse määr Statistikaameti andmetel 6,2% võrreldes 2005. aasta teise kvartali 8,1%), mida üritatakse leevendada senini suhteliselt passiivsete tööjõuturu segmentide kaasamisega tööhõivesse (sh puuetega inimesed, väikelastega emad, üliõpilased); sündivuse kasv, regionaalse ebavõrdsuse vähendamise programmid ning IT-lahenduste kiire areng ja ettevõtete valmidus neid praktikas kasutusele võtta.

Eeldatavalt on töövõtjatepoolne nõudlus paindlike töövormide järele olemas (vt Tööelu Baromeeter, 2005). Kaasaegne elukorraldus on selline, et paratamatult tuleb aeg-ajalt töövälise rollidega seotud kohustusi täita hoopis tööajal – näiteks minna lapsega arsti juurde või kasutada notari teenuseid. Mitmetes heaoluriikides läbi viidud uurimused (nt Hochschild, 1997) põhjendavad üldist ajanappust tööle kulutatava aja paisumisega. Seda vähemaks jääb aega, mida kulutada pereeluliste asjatoimetuste tegemiseks. Näiteks käesolevas kogumikus on Marion Pajumets rolliühildamise temaatikat puudutavas artiklis jõudnud järeldusele, et üldine ajaressursi nappus on väikelastega emadel tekitanud olukorra, kus töö ja lastega seotud nn primaarrollid on tõrjunud abikaasaks olemise rolli teisejärguliseks ehk nn luksusrolliks.

Töö ja pereelu efektiivne ühitamine sõltub osaliselt kahtlemata tööandjate hoiakutest paindlikult töötamise võimaldamise suhtes. Kui näiteks 1998. aastal Suurbritannias CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*) läbi viidud uurimuse WERS (*Workplace Employee Relations Survey*) järgi arvas 84% juhtidest, et töö ja pereelu ühitamine peaks olema töötaja isiklik probleem, siis 2004. aastaks oli see number sama uurimuse raames saaduna kahanenud 65%-le, näidates selget langustrendi. Arvestades siinsel tööturul

Järjest enam tööandjaid ei pea töö ja pereelu ühitamist ainult töötaja probleemiks.

valitsevaid viimase aja suundumusi (eelkõige süvenev tööjõupuudus), võiks oletada, et ka meie tööandjate hoiakutes on toimumas analoogne metamorfoos – eeldusel, et riigi haridus- ning migratsiooni poliitika lähiaastatel oluliselt ei muutu. Just viimast silmas pidades vääriks tööturumuutuste ja paindlike töövormide leviku vaheliste seoste olemasolu omaette uurimist.

Üsna ennatlik oleks siiski eeldada, et paindlike töövormide kasutuse levik sõltub ainuüksi juhtide hoiakutest: organisatsiooni kui avatud süsteemi tegevust mõjutavad nii selle sise- kui ka väliskeskkonnas asetleidvad protsessid (Mintzberg, 1989). Organisatsioonid on vaatamata pealiskaudsele sarnasusele üsna mitmes mõttes unikaalsed, mis muudab paindlike töövormide parimate praktikate ülekantavuse teinekord üsna raskeks või koguni ebaefektiivseks: näiteks kui mõnes jaekaubandusettevõttes võib programmeerija ettevõtte infosüsteemi tarbeks mõnda programmijupikest programmeerida ka kodus, siis väga inimtöömahukate tarkvaraarendusprojektide puhul, millesse on korrakaasatud 5-7 inimest, võib kaugtöö anda hoopis vastupidise efekti – kannatab projektiliikmete vaheline operatiivne vahetu suhtlus.

Unikaalsuse aspekti silmas pidades ei pruugi tööandjad sageli olla teadlikud oma võimalustest, isegi kui soov ja vajadus paindlik olla on olemas. Heauskne tööandja võib seista silmitsi terve rea küsimuste/probleemidega. Mida ma paindliku töökorraldusega tahan saavutada? Kas paindlikult töötamine aitab lõppkokkuvõttes kaasa minu organisatsiooni (äri)eesmärkide täitmisele? Millised on paindliku töökorraldusega kaasnevad riskid ja kuidas neid



maksimaalselt hajutada? Millised on paindliku töökorraldusega seotud tulud ja kulud? Kas ja kuidas toetab kehtiv seadusandlus paindliku töökorralduse rakendamist? Millised on paindlikku töökorraldust rakendavate ettevõtete kogemused?

Infovaakum võib viia kahe paralleelselt kõrvuti eksisteeriva tasandi tekkeni: formaaljuriidiline (töölepingutes, sisekorraeeskirjades fikseeritud traditsiooniliselt paindumatu töökorraldus) ning igapäevane, argivajadusi arvesse võttes praktika. Sageli on see praktika süsteemitu ning ajutine ega pruugi anda alati oodatud efekti. Seetõttu peaks enne paindliku töökorralduse kasutuselevõttu analüüsima selle põhimõttelist kasutegurit, selgitama, milline on töötajate poolne vajadus paindlikkuse järele (nagu hiljem selgub, võivad töötajad sellele hoopis vastu seista) ning kuidas paindlikkust organisatsioonis efektiivselt olemasolevate ressursside piires rakendada.

Paindlik töökorraldus ei saa olla süsteemne ja efektiivne, kui seda ei toeta seadusandlus: vaja on käivitada diskussioon tööturu osapoolte ja seadusandja vahel. Nii näiteks on siiani küsimuseks, kuidas saab tööandja lõpuni tagada ohutud töötingimused, kui töötaja töötab kodus, ja kellel lasub vastutus, kui töötajaga midagi peaks juhtuma.

Paindlik töökorraldus ei saa olla süsteemne ja efektiivne, kui seda ei toeta seadusandlus.

Eesti Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et tänases Eestis töötab paindliku tööajakorraldusega (tööaja alguse ja lõpu paindlikkus) kõigest veidi üle kümnenendiku töötajatest (12,5%) ning kaugtöötamist võimaldatakse veelgi vähem (5,4% kõikidest töötajatest) (Eesti Tööjõu-uuring, 2005). Põhitöökohal võimaldatakse töötada osalise koormusega 7,2%-l töötajatest (*ibid*). Üsna üllatav on 2005. aasta Tööjõu-uuringu põhjal nende töötajate suur osakaal, kellel ei ole või on harva võimalik perekondlikel põhjustel muuta ümber oma tööaega: autori kalkulatsioonide järgi 62% töötajatest. Samas on Eesti Tööelu Baromeetri (2005) andmetel 66% töötajatest siiski tööaja paindlikkusega rahul. Paindlike töövormide kontekstis tuleks eraldi välja tuua ka nn pealesunnitud paindlikkus, mille puhul töötaja töökorraldus on küll mittetraditsiooniline,



ent ei ole vabatahtlik. 2004. aastal töötas 30% osalise koormusega töötavatest inimestest mittevabatahtlikult (Eesti Tööelu Baromeeter, 2005).

Eesti tööandjate paindlike töövormide kasutuspraktikate ning kogemuste uurimine tekitaks kahtlemata sellel teemal suurema mõtetevahetuse ning aitaks kaasa praeguste seadusandluses olevate tühimike täitmiseks.

## Kommentaar

Ave Kala

Eesti Energia personalijuht

Paindlike töövormide teema on asjakohane nii meeste ja naiste võrdõiguslikkuse, töö- ja pereelu ühitamise kui tööjõupuuduse kontekstis. Olukorras, kus tööandjad võistlevad tööjõu pärast, on paindlike töövormide rakendamine ilmselgelt üheks tööandja atraktiivsuse suurendamise vahendiks – kes meist ei tahaks olla vabam oma tööalastes valikutes?

Eestis on paindlike töövormide rakendamine alles lapsekingades – arvan, et paindlike töövormidega seotud võimalusi ja riske on tööandjad endale suhteliselt vähe teadvustanud. Eks teatud paindlikkus on töösuhetes alati olnud, kuid seda kasutatakse enamasti üksikjuhtumite puhul ning reaktiivselt, mitte aga süsteemselt ja proaktiivselt. Paindlikkuse erinevad vormid põhinevad tihtipeale suulistel kokkulepetel, seega on paindlikkus tänases Eestis pigem firmakultuuri nähtuseks kui strateegia osaks.

Konkurentsieelis saab paindlike töövormide rakendamisest siis, kui seda teha teadlikult ja läbimõeldult. Kuna paindlikkus on “moes” ja juhid tahavad ajaga kaasas käia, on oht paindlikkuse rakendamise osas otsuseid tehes piirduda positiivse emotsionaalse õhinaga, jättes analüüsimata võimalike riskide ning kulu-tulu aspektid. Kui paindlike töövormide rakendamine on halvasti ette valmistatud, võivad ootamatud tagasilöögid – olgu selleks siis kahanenud töödistsipliin, kehvemate töötulemuste või erinevate töötajate gruppide vaheline lõhestumine – teema arengule ettevõttes kriipsu peale tõmmata.

Paindlike töövormide süsteemset rakendamist pärsib küllalt jäikade reeglitega tööseadusandlus. See sunnib ettevõtet erinevates õigusaktides näpuga järege ajama ning paindlikkuse rakendamiseks ridade vahelt legaalseid võimalusi otsima, mis on aga aja- ja töömahukas. Kui suurtes ja keskmise suurusega ettevõtetes tegelevad sellega reeglina personalitöötajad, siis väiksemates ettevõtetes ei pruugi sellist ressursi ja kompetentsi jaguda.

Paindlike töövormide rakendamine muudab ettevõtet sisemiselt üsna palju ning eeldab ettevõttes teatud korrastatust. Nii näiteks on paindlikke töövorme

hõlpsam rakendada, kui on selgelt määratletud töö eesmärgistamise ja tulemuste mõõtmise viisid. Paindlike töövormide rakendamisega seotud asjaolude kirjeldatus konkreetses ettevõttes, nende selgus, läbipaistvus ja asjakohase informatsiooni kättesaadavus kõigile huvilistele aitab maandada potentsiaalse sisemise ebaõigluse tunnetamise riski erinevate töötajaskonna gruppide vahel – on ju igas organisatsioonis ametikohti, kus paindlike töövormide rakendamine pole otstarbekas või võimalikki.

Paindlike töövormide rakendamisega seotud muudatused ei puuduta ainult neid, kes paindlikult töötamise võimalust kasutavad, vaid paljusid teisi: juhte, kellel tuleb üle vaadata oma juhtimisoskuste ja -vahendite arsenal; IT spetsialiste, kel tuleb tagada ajakohaste ja turvaliste infosüsteemide olemasolu; personalitöötajaid, kes peavad uuendama tööaja arvestuse, tervishoiu ja -ohutuse põhimõtteid, palga- ja motivatsioonisüsteeme ning arvestama teise-nevate arengu- ja koolitusvajadustega; kommunikatsioonitöötajaid, kel tuleb silmitsi seista uute nõuetega infovahetuse vallas. Paindlikkuse rakendamisel on kindlasti mõju ka ettevõtte kultuurile ning töötajate identiteedile – see on väljakutseks tippjuhtkonnale, kelle kätes on suuresti ettevõtte eesmärkide saavutamisele suunatud ühtsete väärtuste kujundamine.

Selge on, et paindlikkusest pole pääsu. Usun, et paindlike töövormide läbi-mõeldud rakendamine toob kasu nii töötajatele kui tööandjatele.



## 2. Uurimuse eesmärk, meetodika ja valim

Teema aktuaalsust silmas pidades viidi 2006. aasta kevadsuvel Eesti organisatsioonides Eesti Tööandjate Keskliidu ja partnerite poolt läbi paindlike töövormide uurimus. Uurimuse põhieesmärgiks oli saada ülevaade paindliku töökorralduse kasutuspraktikatest, võimalustest ja takistustest ning koguda infot tööandjate paindlike töövormidega seotud hoiakute kohta.

Lähtudes uurimuse üldeesmärgist, taheti leida vastuseid järgmistele küsimustele. Miks paindlikku töökorraldust ettevõtetes rakendatakse? Kuidas selle rakendamiseni on jõutud? Millistest faktoritest paindliku töökorralduse rakendamine sõltus ning kas ja kuidas kompenseeriti paindliku töökorralduse rakendamist takistavaid tegureid? Millised probleemid ilmnesisid paindliku töökorralduse kasutamisel? Millised on ettevõtete paindliku töökorralduse rakendamisega seotud kogemused?

Paindliku töökorralduse ja paindlike töövormide teoreetilistest alustest on tehtud kokkuvõtte käesoleva kogumiku esimeses, sissejuhatavas artiklis. Arvestades teema kontseptuaalset keerukust, on antud uurimuse läbiviimisel paindliku töökorralduse all silmas peetud eelkõige tööaja alguse ja lõpu paindlikkust, kaugtöö võimaldamist, vahetuste graafikute koostamisel töötajate soovide arvestamist, tööajal ärakäimise võimaldamist isikliku eluga seotud asjade korraldamiseks, osalise koormusega tööle võtmist töötaja soovi korral.

Hoiakute uurimuses osales kokku 377 eri valdkondadesse kuuluvate ettevõtete juhti ja spetsialisti. Uurimuse läbiviimiseks saadeti Eesti Tööandjate Keskliidu andmebaasis olevatele ettevõtetele e-posti teel elektrooniline küsimustik. Kvantitatiivse uurimuse üheks eeliseks on võimalus teada saada hoiakute üldisi tendentse. Lisaks väidetele, millega nõustumist või mittenõustumist tööandjalt küsiti, oli igal vastajal võimalus ankeedi lõpus lisada antud teemal kommentaare. Kommenteerimise võimalust kasutas 93 juhti ja spetsialisti 377-st vastajast. Kommentaare on kasutatud ka tulemuste ilmetamisel. Ankeetküsitlusele eelnesid poolstruktureeritud süvaintervjuud 14 era- või avaliku sektori organisatsiooni personalijuhiga. Personaliosakonna puudumise korral intervjueriti tegevjuhte.

Ettevõtete valikul lähtuti põhimõttest, et esindatud oleksid erinevate tegevusvaldkondade ja eri suurustega ettevõtted. Intervjuude eesmärgiks oli unikaalse info kogumine, mis annaks parema ülevaate paindlike töövormide rakenduslikest aspektidest. Samas on läbi juhtumiuuringu võimalik leida uusi ja huvitavaid uurimisprobleeme, mida hiljem suurema valimi peal kontrollida. Vaatamata laekunud ankeetide rohkusele ei tohiks allpool kirjeldatud tulemusi üldistada tervele Eestile – vastustest moodustunud valim ei pruugi olla üldkogumi suhtes esinduslik. Sama kehtib ka süvaintervjuude tulemuste kohta.

### 3. Tulemused

#### 3.1. Miks rakendatakse ettevõtetes paindlikku töökorraldust?

Intervjuudest personalijuhtidega tuli välja paindliku töökorralduse kasutamise peamine põhjus: häid töötajaid on tööjõuturul vähe, seetõttu tuleb leida mooduseid, kuidas olla turul tööandjana atraktiivne. Teatud ametikohtade täitmisel (spetsialistid, juhid, madalama taseme kontoritöötajad) ei toimi palk enam esmase motivaatorina: olulisteks muutuvad ka muud faktorid, nagu näiteks ettevõtte *imago* ärimaastikul, karjäärivõimalused, koolitused, tööttingimused ja -korraldus.

Paindlik töökorraldus aitab meelitada ettevõttesse paremaid spetsialiste.

Osa personalijuhte on hakanud tööintervjuudel teadlikult reklaamima ettevõtte paindlikku töökorraldust. Üks intervjuueeritavatest tõi välja ka reaalse situatsiooni, kus kandidaat valis nende ettevõtte tööpakumise, kuna seal oli võimalik paindlikult töötada, vaatamata asjaolule, et konkureerivas pakkumises olid palganumbrid suuremad. Gruppide võrdlemisel selgus, et nii töötaja kui ka -koha paindlikkust rakendavad ettevõtted olid enda hinnangul suutnud oluliselt muutuda kandidaatidele atraktiivsemateks tööandjateks.

Üleüldise tööjõupuuduse tingimustes on paljude tööandjate fookus liikumas siiani suhteliselt passiivsete tööjõuturusegmentide suunas, kes ühel või teisel põhjusel ei saa töötada traditsioonilise töökorraldusega: üliõpilased (osaline

koormus), puuetega inimesed ja väikelaste vanemad (osaline koormus, kaugtöö, sh kodus töötamise võimaldamine).

Teisalt võib fookuse laienemist seostada ehk ka tööandjate üldise hoiaku muutumise ning eelarvamuste vähenemisega eelpoolmainitud tööjõuturu segmentide suhtes (vt nt Piret Jürmani artikkel käesolevas kogumikus): väidetavalt võetakse kõigis antud uurimuses osalenud organisatsioonides värbamisel arvesse eeskätt kandidaatide kompetentsust ja sobivust meeskonda ning mitte nende perekondlikku tausta. (Arvestades teema tundlikkust, tuleks siinkohal kindlasti silmas pidada sotsiaalse soovitatavuse efekti: soovi anda sotsiaalselt aktsepteeritavaid ning normikohaseid vastuseid.)

Tööandjate fookus värbamisel on laienenud siiani vähem-atraktiivsete tööjõu segmentidele.

Paindlikku töökorraldust on otseselt kasutatud ka hüvena inimeste igapäevases motiveerimises: kui oled tubli töötaja, siis võid hommikul 20 minutit hilineda või reedesel päeval kodus töötada. Ankeedi vabade vastuste rubriigis väitsid mitmed juhid ja spetsialistid, et paindlikult töötamise võimaldamist ei tuleks vaadata mitte ettevõtte, vaid töötaja tasandil: **inimesi motiveerivad erinevad hüved erineval määral.**

Neljas oluline põhjus, miks ettevõtetes ollakse paindlikud, on hoiakuline: paindlik töökorraldus peegeldab uskumust, et töötaja ei ole ainult ressurss, mis peab olema kaheksast viieni ettevõtte kasumi maksimeerimise teenistuses, vaid samas ka inimene, kellel on tööga paralleelselt eraelu. Nii näiteks ei tehtud ühes automüügifirmas probleemi sellest, kui maalt tööle käiv töötaja hommikuti paarkümmend minutit tööle hilines: sageli on Tallinna liikluses tipptunnil keeruline ennustada hommikust töölejäõudmist. Töötaja pakkus ise vabatahtlikult välja, et töötab õhtul sellevõrra kauem.

Ühe uurimuses osalenud juhi arvamus:

Kolmelapselise pere isana võin öelda, et oma pereelu puudutavaid korral-

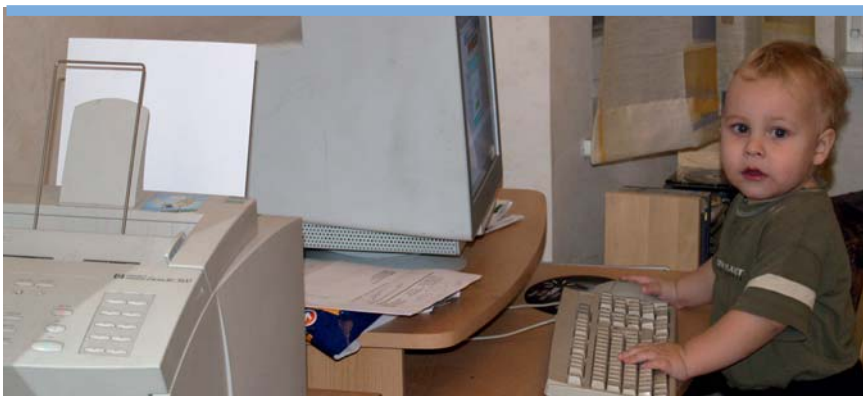


duslikke asju ei ole Eestis võimalik ajada nii, et selleks tööaega ei näpistaks. Lihtsalt väga paljusid asju ei ole võimalik väljaspool normtööaega ajada. Olgu selleks kool või arstid või mingite dokumentide ajamine või auto remonti viimine.

Ootuspäraselt oli personalijuhtide sõnul paindlike töövormide suhtes suurem nõudlus nende inimeste seas, kelle elukoht oli töökohast kaugel.

Viiendaks võimaldab töötajatel **paindlikult töötada IT- ja telekommunikatsioonilahenduste kiire areng:** sülearvutid, mobiiltelefonid, internet, turvatud ligipääs firma võrguketastele üle laivõrgu võivad vajadusel säästa väikelapsega ema ja teisi kodus töötamist soovivaid inimesi kontoritööst ning võimaldavad töötada distantsilt. Intervjuudest järeldus, et viimase paari aastaga olid uuritavad ettevõtted teinud olulisi investeeringuid kaugtöötamist võimaldavatesse tehnoloogiatesse.

Suurbritannias läbi viidud WERS uurimuses (2004) saadud põhjused kattuvad suures osas Eesti omadega: paindlike töövormide kasutamine suurendab ettevõtte atraktiivsust tööturul, struktuursed muutused tööjõuturul (tööjõu vananemine, naiste tööhõive kasv, osalemine tööajaga osaliselt kattuvates heategevusprogrammides, nt vanurite hooldus jms), tehnoloogia kiire areng, nõudluse kasv 24/7 teenuste järele.





## Kommentaar

Milvi Tepp

TTÜ majandusteaduskonna õppejõud

Paindlik töökorraldus laias tähenduses ei ole meie ettevõtetele midagi tundmatut. Uudne on küsimus “miks kasutatakse tavapärasest erinevaid töökorralduse vorme?”

Põhjused võib jaotada nelja gruppi. Esiteks ettevõtte tegevusvaldkond ja sellest tulenev töökorralduse viis; teiseks konkreetse ameti spetsiifika; kolmandaks tööjõuturu olukord ning neljandaks inimeste hoiakud ja väärtused, eelkõige töö väärtus.

Artiklis tutvustatud uurimus keskendub sellele, kuivõrd on tööandjad valmis rakendama individualiseeritud töökorraldust üldise süsteemi sees. Reeglina jõutakse selleni pigem tunnetatud survetegurite mõjul kui teadlikult välja-töötatud lähenemisega. Eesti tööandjad on seni rakendanud individuaalset paindlikkust töökorralduses eelkõige reaktsioonina tööjõuturu survele. Seejuures nähakse kasusaajatena valdavalt töötajaid; see tundub ebanugav sundkäik, mitte aga teadlik ja süsteemne poliitika, mille rakendamise eesmärgiks võiks olla nii edukas konkureerimine tööjõuturul kui ka ettevõtte efektiivsuse parandamine.

Uuringus ilmnenuid hoiakute ja senise juhusliku praktika põhjused peituvad meie majanduse senises arengus. Ühelt poolt iseloomustab seda tööpuudus ning sellest tulenev tööandja võimalus dikteerida töövõtjatele oma tingimusi, sh tööandjale mugavamana tunduvat harjumuspärasest töökorraldust; teiselt poolt on kuni viimase ajani meie tööjõud olnud piisavalt odav. Täna seaks päevaks on olukord muutunud.

Esiteks kujuneb tööjõuturu seis üha pingelisemaks nii demograafilise augu kui tööjõu liikumisvabaduse tõttu. Tööprotsessi tuleb kaasata inimesed, kes ei saa töötada traditsioonilise režiimiga (väikelaste emad, pensionärid, õppijad). Mitmed vajalikud töötajad ei olegi enam huvitatud püsivast töösuhtest, vaid eelistavad mingi osa oma võimalikust tööajast (nt mõned kuud aastas) töötada väljaspool Eestit.

Teiseks on muutunud töö tähendus inimesele. 20. sajandi teise pooleni võis rääkida nn traditsioonilisest tööväärtusest, kus töö oli elu eesmärkide seas esiplaanil moraalse kohustusena ühiskonna ja ka organisatsiooni ees. Inimese käitumist ja otsuseid töösfääris mõjutasid kohusetundlikkus, kuulekus ja distsipliin. Sajandi viimastel aastakümnetel täheldati olulist nihet tööväärtustes. Tänapäeval räägitakse tööindividualismist, kus inimesele on töös kõige tähtsam personaalne sõltumatus, individuaalse arengu ja kaasarääkimise võimalus.

Eestis on vastavaid uuringuid seni läbi viidud vähe, kuid need kinnitavad tööväärtuste muutumist ka meie ühiskonnas. Oluliseks on muutunud eelkõige lojaalsus iseendale – see ilmneb üha tugevamini uue põlvkonna sisenemisega tööjõuturule.

Töö tähenduse muutust inimeste jaoks mõjutab ka sissetulekute tase. Teatud palgatasemest alates väheneb tõenäoliselt vajadus pingutada veel suurema sissetuleku nimel ning tähtsam on keskenduda oma isikliku (pere)elu elamisele. Töökorralduse paindlikkus on sel juhul sageli määrav lisaväärtus. Kolmandaks muutub tööjõud üha kallimaks, seda on äärmiselt ebaratsionaalne raisata. Just tööjõu hinna aspekt peaks tööandjaid suunama sihikindlalt erinevate paindlike töökorralduse vormide otsingutele ning süsteemsele rakendamisele.

Uuringust selgub, et tööandjad siiski tunnistavad töökorralduse liberaliseerimise hädavajalikkust. Tulemuslik on protsess aga ainult teadliku eesmärgipüstituse ja süsteemse lähenemise korral.

### 3.2. Kuidas on jõutud paindliku töökorralduse rakendamiseni?

Antud küsimuses tunti huvi kahe aspekti vastu: kelle initsiatiivil hakati paindlikku töökorraldust kasutama ning kaua seda on ettevõttes rakendatud.

Alt üles ehk töötajate-  
poolne paindlikkus  
lähtub eelkõige  
konkreetsetest  
vajadustest ja on  
seotud usaldusega.

Paindlikult töötamist võivad töötajad ise juhtkonnalt küsida (alt üles suund), ent see võib olla ka osa ametlikust ettevõtte personalipoliitikast (ülevalt alla suund). Oli organisatsioon, kus töövõtjate initsiatiivil tekkinud paindlikkus oli muutunud lõpuks ametliku personalistrateegia osaks.

Intervjuudest selgus, et osalise koormusega töötamist taotlesid eelkõige üliõpilased, kes päevase õppe kõrvalt ei saaks täiskoormusega töötada. Mõningatel juhtudel küsisid seda ka lapsepuhkusel olevad vanemad, kui töö võimaldas ka kodus töötamist. Enamik juhtudel on tööandja nendele soovidele ka vastu tulnud. Paljud lapsepuhkusel olevad töötajad on rõhutanud osalise koormusega töötamise positiivset aspekti: see hoiab vaimu värskena, hiljem tagasi tülles aitab kohaneda kiiremini tööruutina, ollakse paremini kursis ettevõtte toimuvaga.

Oli ettevõtte, kes rakendas telefonimüügi töös nn ametikoha jagamist (ingl *job sharing*): samal ametikohal teevad erinevatel aegadel tööd kaks erinevat inimest. Telefonimüük on paljudele emotsionaalselt raske töö ning harva suudetakse päevas kaheksa tundi järjest kõrget produktiivsust hoida. Seetõttu oli ettevõttel kasulikum palgata osalise koormusega töötama inimesed, kellest üks töötaks päeva esimesel ja teine teisel poolel. Antud juhul oli kasu vastastikune: töötajate vajaduste ja võimalustega oldi arvestatud ning ettevõtte teenis ametikoha pealt suuremat kasumit.

Intervjuudest järeldus, et kuigi sageli töötajad ise siiski osalise koormusega töötamist ei küsi. Täna **Eesti sissetulekute juures ei tasu osalise koormusega töö ennast majanduslikult ära**, seetõttu on see jäänud populaarseks üksnes neis tööjõuturu segmentides, kus täiskoormusega olude sunnil töötada ei saa.

Nn alt üles tekkinud paindlikkust iseloomustab selle lühiajaline kestvus ning sõltuvus töötaja väärtusest organisatsioonile. Enamasti ei ole sel teel tekkinud paindlikkust reguleeritud ettevõtte paberimajanduses, vaid tegu on juhi-alluva vahelise suulise kokkuleppega. Ankeedi vabades vastustes seostati paindlikkuse rakendamist (eriti paindlikku tööajakorraldust ja kaugtööd) töötaja usaldamise, tema staaži ja töötulemustega („*Inimene peab välja teenima usalduse, alles siis saab kasutada paindlikku töötamist.*”, „*Paindlikult töötamine on ausate töötajate privileeg.*”, „*Paindlik tööaeg sõltub siiski inimesest endast, kas on kohusetundlik või ei.*”).

Ülevalt alla paindlikkuse rakendamisega paistsid silma professionaalsete teenuste firmad (nt ärikonsultatsiooni- ja audiitor-teenuseid osutavad ettevõtted) ning seda iseloomustab kõrge formaalsus (paindlikkus personalistrateegia osana, paindlikkust soosivad tööajaarvestuse meetodid), ajaline stabiilsus ning sõltumatus struktuuriüksuste juhtide vahetumisest.

Ülevalt alla paindlikkust  
iseloomustab kõrge  
formaalsus ja  
tulemusele suunatus.

Intervjueeritavate küsitlemine paindlike töövormide kasutamise ajaloo kohta nende ettevõttes tõi välja, et n-ö alt üles paindlikkust on ettevõtte hakanud rakendama viimase paari aasta jooksul ning n-ö ülalt alla paindlikkust on rakendatud intervjueerijale teadaolevalt kas ettevõtte asutamisest alates või puudub selle kohta üldise igasugune informatsioon („*Minu teada ei ole me kunagi nõudnud inimestelt kellast kellani kontoris istumist: peaasi, et nad tähtsajaks oma asjadega valmis saavad*”).

Teisisõnu, alt üles paindlikkus on olnud seotud vajadusega (tööpuuduse asendumine tööjõupuudusega ning sellest tulenev vajadus oma ettevõtet atraktiivsemaks muuta: „*Kui paindlik töökorraldus on eesmärk omaette, on asi valedel rööbastel. Seda saab teha siis, kui selleks on vajadus ettevõttel ja töövõtjal.*”), ülalt alla paindlikkus on olnud osaks ettevõtte kultuurist („*Peaa paindliku töötaja kasutamist vajalikuks lastega emade, koolis õppijate ja töökohast kaugel elavate töötajate puhul. Eelpoolnimetatud asjaolud on töövälised, kuid inimestele elus ette tulevad olukorrad, millega tööandjal tuleb arvestada.*”).

### 3.3. Millistest faktoritest sõltus paindliku töökorralduse rakendamine?

#### 3.3.1. Ameti spetsiifika

Kõige olulisema aspektina toodi välja paindlikkuse rakendamise küsimus teatud ametite puhul: kui reaalne oleks kirurgil minna operatsiooni ajal koju kaugtööd tegema? Töö spetsiifika eeldab vastava ameti pidajalt jäika kellast kellani tööpostil viibimist ning isegi parima tahtmise juures pole võimalik lubada tal 10 minutit tööle hilineda. Paindliku töökorraldusega paistsid peamiselt silma igasugused kontoritööd, skaala teise ossa jäid enamasti nn *front-line* tööd (nt seadme- ja masinaoperaatorid, letiteenindajad, sekretärid). *Front-line* tööde puhul saab rääkida paindlikkusest siis, kui töölepinguga on määratletud töö või teenuse oodatav tulemus, töö tegemise koht ja aeg ei ole väga täpselt fikseeritud. Sageli ei ole selliste töösuhete aluseks isegi mitte töölepingud, vaid võlaõiguslikud kokkulepped: töövõtu- ja käsunduslepingud. Paindlikkuse rakendamise sõltumist tööspetsiifikast mainiti 18 kommentaaris 93-st. Paindlikult võimaldati enamikul juhtudel töötada müügiinimestel (eeldusel, et nad on telefoni teel kättesaadavad ja eelnevalt oma lahkumisest juhti informeerinud) ja tarkvaraarendusega seotud spetsialistidel. Viimaste puhul oli juhuseid, kus kogenud spetsialistid võisid lausa ligi poole oma tööajast veeta kodus tingimusel, et nad oleksid meeskonnakoosolekute ajaks kontoris tagasi.

Tööandjad püüavad ameti spetsiifikast tulenevat jäika töökorraldust erinevalt kompenseerida.

Oli ettevõtteid, kus üritati väga tööaja- ja kohakindlate tööde puhul leida paindlikkusele alternatiive: näiteks anti ühes transpordiettevõttes graafiku alusel töötavatele ja väikelastega sõidukijuhtidele tasustatud lisapuhkepäevi. Samuti oli uuritavate organisatsioonide seas mitmeid tootmisettevõtteid, kus püüti vahetustega liinitööde puhul kompenseerida paindumatut töökorraldust töötajate kaasamisega vahetuste graafikute koostamisse.

### 3.3.2. Juhi hoiakud

Teise asjaoluna ilmnes, et need juhid, kelle meelest on oluline töö tulemus ja mitte töö olemine, kaldusid olema alluvate tööaja ja -koha suhtes liberaalsemalt meelestatud. Seda juhtudel, kui paindlikku töökorraldust ei reguleeri ettevõtte paberimajandus, vaid juhi ja alluva vaheline suuline kokkulepe. Uue juhi saabumisega võivad paindlikkuse võimalused väheneda, kui see ei ühti tema nägemusega töötegemisest. Intervjuudest võib tuua ka näite, kus omaniku ja tegevjuhi vaated paindlikkusele olid kardinaalselt erinevad: kui omanikku polnud ettevõtet inspekteerimas, võis personal töötada paindlikult.

Töö tulemust  
väärtustavad juhid olid  
tööaja ja -koha suhtes  
liberaalsemad.

### 3.3.3. Töötaja asendatavus

Ka asendatavusel on oluline roll: lihtsam on töötajale vastu tulla ja lubada tal lapsele tööajal lasteaeda järele minna, kui on keegi, kes saaks ajutiselt töö üle võtta. Oli organisatsioon, kes rakendas kompetentsipõhist tasusüsteemi: töötajaid motiveeriti oma kolleegide töövõtteid omandama, et seeläbi suurendada asendatavust näiteks juhuks, kui keegi ootamatult sellest organisatsioonist lahkus. Ühes ehitusettevõttes ei kohustatud kõiki juhatuse liikmeid korraga kontoris olema: piisab ühest, kes saab vajadusel ettevõtte nimel lepinguid allkirjastada. Siit võib järeldada, et neis ettevõtetes, kus inimestel on väga spetsiifilised oskused ja rollid, on paindlikkust raskem rakendada, kuna töötajale on keerulisem leida asendajat.

Asendatavuse hea  
korraldus suurendab  
paindlikkust ja  
maandab riske.

### *3.3.4. Majandustegevuse hooajalisus*

See, kui paindlik sai üks organisatsioon oma töötajate suhtes olla, sõltus teatud juhtudel ka majandustegevuse hooajalistest erinevustest: kui kliendid ostavad ettevõtte tooteid peamiselt suvisel ajal, siis võidakse juulikuus üsna viltu vaadata juba viieminutilisele tööle hilinemisele, mis talvisel ajal oli võib-olla lubatud.

Uuritavate tootmisettevõtete üheks kõige sagedasemaks valukohaks oli puhkuste määramine. Teatavasti on paljude toidukaupade tootmisega seotud ettevõtete tippajaks suvine aeg, mil nõudlus on kõrge ning mahud seetõttu suured. Peale selle, et kogu personal töötab täisvõimsusel, tegelevad personaliosakonnad üsna intensiivselt ka osalise koormusega töötada soovivate inimeste otsimisega. Seetõttu selliste ettevõtete töötajad suvel kas üleüldse ei puhka või siis võimaldatakse puhkust välja võtta osade kaupa. Loomulikult paljudele selline puhkuste poliitika ei meeldi. Segaduste vältimiseks soovitasid personalijuhid juba esimesel tööintervjuul puhkuste saamisega seotud teemad kandidaadiga läbi arutada.

### *3.3.5. Töötajate hoiakud*

Teatud kontekstis võivad paindlikule töökorraldusele vastu seista koguni töötajad ise. Ühes laevandusega tegelevas ettevõttes otsustati töökorraldusega rahulolu suurendamise eesmärgil kaasata vahetuste graafikute koostamisse ka töötajad. Selgus, et neile oli see pigem tüütu lisakohustus, mida nähti heameelega struktuurijuhi tööülesandena.

### *3.3.6. IT- ja telekommunikatsioonivahendite kasutamine*

Kaasaegsete IT- ja telekommunikatsioonivahendite (nt turvatud veebipõhised infosüsteemid, elektroonilised ajaarvestusseadmed jne) olemasolu võimaldab tänapäeval ressursisäästlikult tööaega arvestada ning töötajatel kaugtööd teha.

### 3.3.7. Seadusandlus

Paindliku töökorralduse rakendamisega seotud seadusandlike aspekte on käsitletud antud kogumikus leidivas õiguslikus analüüsis. Ühtlasi leiavad seal kajastamist ka tööandjate uurimusest väljakoornud tööseadusandlikud säted, mis ühel või teisel moel paindliku töökorralduse kasutamist pärsivad.

## 3.4. Millised probleemid ilmnesid paindliku töökorralduse rakendamisega?

### 3.4.1. Õiglus

Kuna paindlikkust võib laiemas plaanis käsitleda ettevõtte poolt pakutava hüvena, siis võib see riivata väga tugevalt nende töötajate õiglustunnet, kes olude sunnil ei saa paindlikult töötada. Vastajad pidasid tähtsaks, et paindumatu töökorraldusega tööde puhul leitaks paindlikkusele teatud alternatiiv. Oli ettevõtteid, kus juhid pööravad jäiga graafiku järgi töötavale personalile teadlikult rohkem isiklikku tähelepanu ning rõhutavad nende panust ja olulist rolli firma arengus. Ühes transpordiettevõttes ei pidanud juhatuse esimees paljaks käia aeg-ajalt sõidukijuhtide juures neid inustamas ja ettevõtte ning tööga seotud probleeme arutamas.

Kuna paindlikkust tajutakse hüvena, võib see riivata osade töötajate õiglustunnet.

Kuna nii tööaja kui ka -kohapaindlikkus sobivad kõige paremini kontoritööde puhul, siis on siinkohal hoiatatud kunstliku klassivahe tekitamise eest „valgekraede” ja „sinikraede” vahel. Paindliku töökorralduse kasutusele võtmisele peaks eelnema juhtide selgitustöö, et vältida töötajate gruppide võõrandumist teineteisest. Seetõttu oli ühes ettevõttes kontoritöötajate vahel vaikiv kokkulepe, et enne kella 17.00 ei lahku keegi majast, isegi kui tööülesanded on kõik tehtud.



### 3.4.2. Infovahetus

Kaugtöö tõi endaga mitmel korral kaasa infovahetuse probleemid ja seda eriti meeskondlikel töodel: mobiiltelefon ja sülearvuti ei suuda aeg-ajalt ikkagi sa-japrotsendiliselt asendada vahetut suhtlemist ning tundub, et selline töövorm sobib rohkem individuaalse iseloomuga tööde puhul, nagu nt ajakirjanikutöö või väiksemamahuline tarkvaraarendus. Sarnaselt Rebasele (2004) viidati seoses kaugtööga töötaja kartusele jääda IT- või telekommunikatsiooniseadmete käsitlemisel oma murega üksi – erinevalt kodust on kontoris olles võimalik vajadusel kasutada IT- spetsialisti abi.

### 3.4.3. Identiteediprobleemid

Kaugtöö kontekstis räägiti ka töötajate identiteediprobleemist: vahendatud suhtlemine oma kolleegidega vähendab kaugtöötaja seotuse tunnet oma organisatsiooniga („Kaugtöö lubamine vähendab meeskonnatunnet, seda tuleks vältida, kui antud komponent on töö tulemuste oluliseks mõjutajaks.”). Lahendusena pakkusid mitmed personalijuhid välja ühisürituste sagedasemat korraldamist. Eriti ebaotstarbekaks peetakse kaugtööd uue töötaja sisseelamisperioodil, kus omandatakse organisatsiooni väärtused, tööspeet-siifika ja -harjumused.

Kaugtöö puhul võib probleemiks olla infovahetus, seotuse tunne ja motivatsioon.

### 3.4.4. Motiveeritus

Ka ei sobi kaugtöö, kui inimesel on väljapool kontorit raskusi töömotiveerit-siooni leidmisega. Näiteks osales uurimuses üks ettevõtte, mille kiire areng oli tekitanud olukorra, kus kõik inimesed ei mahtnud enam kontoris ära. Kog-nud töötajatele oli lubatud soovi korral koju tööle minna, mida paljud ka tegid. Selgus, et kõikidele selline töötamise vorm väga hästi ei sobi ning neil oli kohustus mõneks ajaks uuesti kontoriseinte vahele naasta.

### 3.4.5. Läbipõlemine ja ületunnitöö

Huvitaval kombel nentis osa juhte, et tööaja lõpu paindlikkus võib soodustada töötaja kiiremat läbipõlemist. See kehtib eelkõige nende puhul, kes kipuvad liiga tihti ületunde tegema ja seda juhtide vaikival heakskiidul. Tihti peale ei maksa tööandja töötajatele ka ületunnitöötasu. Ületunnitöötasu maksmata jätmist põhjendatakse sellega, et töötaja peab suutma tööasjad ära teha tööajal. Töötaja läbipõlemisele aitab kaasa see, kui ka realselt kasvanud töömahtude korral omistab juht ületundide tegemise põhjuse töötaja saamatusele või laiskusele.

Ületunnitöö on üheks peamiseks töö- ja pereelu konflikti ning läbipõlemise põhjuseks.

Uurimuses osales ettevõtte, kes kutsus töötajaid vestlusele, kui nad kuus üle teatud piirmäära ületunde tegid. Koos üritati ületundide tegemisele leida objektiivne põhjus. Kuna ettevõtte tegevusspetsiifika eeldas töötajatelt täpsust, siis oli ülimalt oluline, et inimesed oleksid väljapuhanud ja reipad. Poliitika-uuringute Keskuse Praxis andmetel on lühikese etteteatamistähtajaga ületundide tegemine töö ja pereelu konflikti tekkes üks peamistest mõjuritest.

Eesti 2004. aasta Tööjõu-uuringu järgi teeb ületunde ligi 8% töötajatest keskmiselt 9,4 tundi nädalas, sealjuures kaks kolmandikku neist kuni 10 ning viiendik 16 või enam ületundi. Veidi üle kolmandiku ületundidest on tasustamata.<sup>1</sup> Kaks kolmandikku ületunnitöö tegijaist on mehed.

<sup>1</sup> Ületundideks ei loeta libiseva tööajakorralduse korral rohkem töötatud tunde, mis kompenseeritakse vabade tundide või päevadena.

### 3.4.6. Kuritarvitamine

Kui sagedased on paindlikku töökorraldust pakkuvate tööandjate usalduse kuritarvitamised töötajate poolt? Hoiakute uurimus ja intervjuud paindliku töökorralduse kuritarvitamist ei kinnitanud. Vaid ühes müügiorganisatsioonis olid paindliku tööaja- ja kohakorraldusega kaasnenud töötajate distsipliiniprobleemid (kontoritöötajad olid tööl siis, kui ise heaks arvasid), millest saadi üle teatud tingimuste püstitamisega (oma vahetu juhi informeerimine, kui soovitakse kodus töötada või hommikuti hiljem tööle tulla). Teises uuritavas ettevõttes oli paindlikult töötanud inimene ületanud kokkulepitud bensiinilimiiti.

Statistiline analüüs näitas, et nende ettevõtete juhid, kes lubavad oma alluvatel kodus töötada ja võimaldavad tööaja alguse ja lõpu paindlikkust, usuvad kuritarvitamise võimalikkusesse veelgi vähem. Ka sotsiaalpsühholoogilised uurimused (vt nt Cialdini, 1993) on kinnitanud, et hüve saamisel on normiks vastata hüvega

Hüve saamisele  
vastatakse reeglina  
hüvega, mitte ei  
kuritarvitata seda.

ja mitte selle kuritarvitamisega. Sellegipoolest oli ka juhtide ja spetsialistide seas erimeelsusi („*Ei poolda paindlikku töötamist. See võib algul näiliselt efekti anda, kuid mida kauem seda kasutatakse, siis lõpuks on tulemus ikkagi null, sest seda hakatakse kurjalt kasutama.*”; „*Paindliku tööaja kasutamine on otstarbekas/ võimalik ainult kõrge teadlikkusega spetsialistide seas. Madalama taseme töötajate puhul kasutatakse seda kindlasti ära.*”)

### 3.5. Millised on ettevõtete kogemused?

Paindlikku töökorraldust praktiseerinud ettevõtete esindajad kaldusid võrreldes mittepraktiseerinud ettevõtete esindajatega kindlamalt nõustuma paindliku töökorraldusega kaasaskäivate positiivsete aspektidega: töötulemuste paranemi-

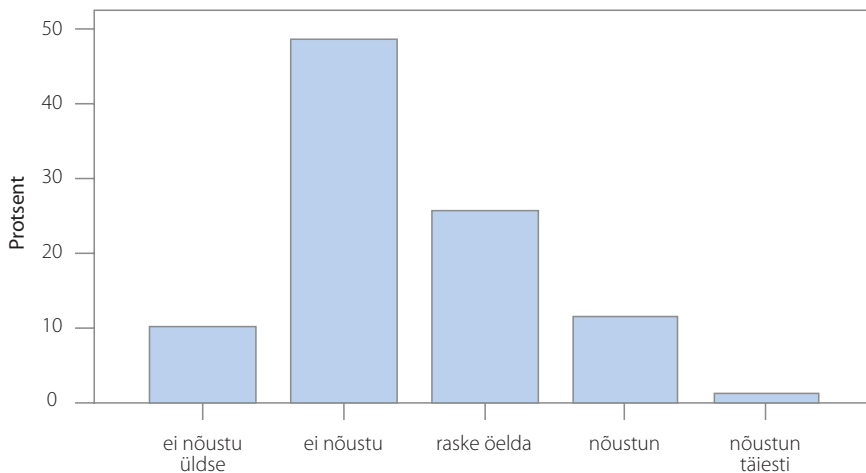
Paindlikku töökorraldust  
praktiseerinud tööandjad  
suhtuvad sellesse  
positiivsemalt.

ne, töötajate motivatsiooni tõus, ettevõtte atraktiivsuse kasv tööturul, tööaja kasutamise efektiivsuse tõus jms. Samuti kaldusid nad kindlamalt mitte nõustuma paindliku töökorraldusega kaasaskäivate negatiivsete aspektidega: paindlikkuse kuritarvitamine, liigsed lisakulutused, õigluskonflikt jms. Kuna vahetel kogemusel on oluline roll hoiaku kujunemises (Ajzen & Fishbein, 1977), siis võib eeldada, et paindlikkusel on tööpooldest olnud mitmetele tööga seotud aspektidele nendes ettevõtetes positiivne mõju.

Ariko Marketingi (2002) uurimus tõi välja, et kaugtööd kasutavate ettevõtete vastajad näevad kaugtöö rakendamise võimalusi märksa avaramalt kui kaugtööd mittekasutavate ettevõtete vastajad. Viimased seostavad kaugtöötamise võimalikkust peamiselt traditsiooniliste töövaldkondadega (kunst, kirjandus, teadus, projekteerimine, disain, IT) – see tähendab, et kogemustega kaasneb ka laiemate võimaluste nägemine.

Kui kulukas on paindlike töövormide rakendamine? Ankeedivastustest järeldub, et paindliku töökorralduse rakendamist ei ole ettevõtted käsitlenud arvestatava kuluartiklina (vt joonis 1).

Joonis 1



Paindlikult töötamine tekitab ettevõttele liigseid lisakulusi.

Intervjuudes personalijuhtidega selgus, et paljudel juhtudel oli ettevõtte tööpoolest toetanud kodus töötajat interneti paigaldamise ja sülearvuti ostmisega, ent kasu, mida kaugtööst lõppkokkuvõttes saadi, oli oluliselt suurem kui investering. Siinkohal esines selge erinevus paindlikku töökorraldust kasutanud ja mittekasutanud ettevõtete vahel: kui esimesed paindlikku töökorraldust liigse lisakulutusena ei taju, siis viimaste seisukoht oli pigem neutraalne.

Samas küsimuses ilmnis analoogne erinevus mikroettevõtete (alla 20 töötajaga ettevõtte) ja keskmise suurusega (101-200 töötajat) ettevõtete vahel. Võib spekuloida, et mikroettevõtetes tehakse peamiselt kontoritööd ning sel juhul on paindliku töökorralduse administreerimine pisut lihtsam kui paarisaja töötajaga tootmisettevõttes, kus põhitegevusega seotud töötajate töökorraldus on sageli enam tööaja- ja töökohakeskne. Eesti Tööelu Baromeetri (2005) andmetel töötab kõigest viiendik kaugtöötajatest tööandja IT- ja telekommunikatsioonivahendeid kasutades: ülejäänud kasutavad lisaks ka isiklike vahendeid.

Üks põhilisi kaugtöötamise (eriti kodutöö) kasutamise pooltargumente on ettevõtte kokkuvõtte kinnisvarakuludelt. Kanada paindlike töövormide konsultatsioonifirma Innovisions Canada andmetel olevat IT-korporatsioon IBM, kelle 320 000 töötajast neljandik töötab kodukontoris, hoidnud kinnisvarakulutustelt kokku 700 miljonit dollarit.<sup>2</sup> Samas on ühe IT-ettevõtte juht pidanud tarkvaraarenduses oluliseks just spetsialistide omavahelist meeskonnatööd ja operatiivset suhtlemist. Sellest tulenevalt ta projektide lõppfaasis spetsialistidel kaugtööd teha ei luba.

Paindliku töökorralduse ja ettevõtte kasumlikkuse vahelisi seoseid uurimuses osalenud ettevõtetes meetoodiliselt analüüsitud ei ole. Esitatud seisukohad on hinnangulised ja põhinevad juhtide subjektiivsetel arvamustel.

---

<sup>2</sup> vt <http://www.ivc.ca/costbenefits.htm>

Paindliku töökorralduse ja töötajate töömotivatsiooni positiivsesse korrelatsiooni uskusid enam need, kes oma ettevõttes paindlikke töövorme on rakendanud. Ühe ehitusfirma personalijuht rääkis, et nende ettevõttes võimaldatakse kontoritöötajatel, kes peavad tegelema kesken-dumist nõudvate tööülesannetega, minna koju rahulikult töötama, et keegi ei segaks jooksvate teemadega. Töötajatega vesteldes olevat selgunud, et taolised juhtkonnapoolsed vastutulekud andsid inimestele olulise motivatsioonisüsti.

Oskuslikult juhitud  
paindlikkus suurendab  
motivatsiooni ja tööaja  
efektiivsemat  
kasutamist.

Õigustatult võib tekkida küsimus, et kas ettevõttes rakendatavad paindlikud töövormid suurendavad töötajate järelvalvele kuluvat aega. Ankeedivastused tõid välja selge erinevuse paindlikku tööajakorraldust praktiseerivate ja mittepraktiseerivate ettevõtete vahel: mittepraktiseerivad kalduvad väitega nõustuma ja praktiseerivad mitte nõustuma. Järelvalvet saab hõlbustada, kui luua efektiivselt toimiv tööaja arvestuse meetoodika.

Ühes finantsauditeerimise ja maksukonsultatsioonidega tegelevas ettevõttes rakendatakse üsna omalaadset tööajaarvestuse meetoodikat: töötajad kannavad spetsiaalsesse ajaarvestuskausta tööde sisu ja selleks kuluva aja, samuti aja, mis kulub töö ajal isikliku eluga seotud tegemisteks. Töötaja võib põhimõtteliselt minna ka päeval kell kolm arsti juurde ja tulla neljaks tagasi. Iga täiskoormusega töötav konsultant peab hoolitsema selle eest, et ta oma normtunnid täis saab. Kui tööajal on käidud arsti juures, siis tuleb õhtul selle võrra kauem tööd teha.

Juhtide ja spetsialistide vastustest võib järeldada, et paindlikkusel on positiivne mõju ka tööaja efektiivsemale kasutusele. Huvitaval kombel näevad mikroettevõtete juhid ja spetsialistid seda mõju tugevamana kui keskmise suurusega ettevõtete juhid: võib eeldada, et väikettevõtetes kalduvad juhi-alluva vahelised suhted olema personaalsemad ning alluva tegemised juhile paremini jälgitavad ja seetõttu on seos paindlikkuse ja tööaja efektiivse kasutamise vahel kogemuslik.

# Kommentaar

Triin Roosalu

Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituudi teadur

Mitmed uuringud on näidanud, et tööandjale tõuseb paindliku töökorralduse rakendamisel tulu õnnelikumatest ja täisväärtuslikuma pereeluga töötajatest, kes on motiveeritumad oma tööd tegema. Ka Alo Naelapea tutvustatavas uurimuses küsitletud Eesti ettevõtete personalijuhid olid selgelt seda meelt, et paindlike töötingimuste pakkumisega õnnestus neil muutuda atraktiivsemaks tööandjaks; samuti nõustusid paindlikku töökorraldust rakendanud juhid, et nende töötajail on ka eraelu.

Eestis võrdlemisi uudne oli ametikoha jagamise rakendamine ühes ettevõttes, mis tööandja seisukohast oli temale oluliselt kasulikumgi kui kahe täistööajaga töötaja värbamine. See võiks olla teistelegi tööandjatele hea näide sellest, kuidas paindlikkus ei ole pelgalt töötaja motiveerimise vahend, vaid võimaldab tööd paremini planeerida.

Enamus töötaja-alasest regulatsioonist on traditsiooniliselt keskendunud just töötundide vähendamisele, mis ei ole aga Eestis vähemalt niipea tõsiseltvõetavaks alternatiiviks täistööajale – seda tulenevalt sissetulekust, aga ka inimeste üldisest valmisolekust end tööle pühendada. Erinevate paindliku töökorralduse võimaluste kasutamine just täisajatöö raames (ilma summaarset tööaega lühendamata) on see lahendus, mis aitab töötajail oma tööd ja eraelu ühendada.

Seepärast tuleb eriti tõsiselt suhtuda tööandjate nimetatud piirangutele töötaja paindlikuma korralduse rakendamisel, mida Alo Naelapea välja toob. Eestis on paindlikkuse aspektist seni peamiselt uuritud kas makrokeskkonna tingimusi või siis just otseselt indiviidide eelistusi ja kogemusi – ja sedagi mitte eriti ulatuslikult. Alo Naelapea artikkel keskendub aga just ettevõtete kogemusele, näidates ka veenvalt, milliste kitsaskohtade ületamisel tuleks tööandjat toetada.

Tööandjal on kasulik teadvustada, et paindlik tööajakorraldus on enam kui lihtsalt töötaja rahulolematuse vähendamise vahend; see võib tõsta nii tootlik-



kust kui töötaja pühendumist tööle. Kuid see võib viia ka täiendavate riskideni: pealesunnitud paindlikkus, töötaja rahulolematuse ebakindlusega, vähenenud karjäärivõimalused, paindlikkuse piirdumine madalamate ametikohtadega, töötaja sitgmatisseerimine kodule pühendunuks.

Siinkohal tuleks soovida tööandjale jaksu just nende ohtude ja võimaluste kaalumisel, et paindlikumast tööajakorraldamisest saaksid kasu kõik.





## 4. Kokkuvõte

Püüdsin artiklis analüüsida paindlike töövormide häid ja halbu külgi tööandjate pilgu läbi. Vaatamata asjaolule, et paindliku töökorralduse suhtes valitsevad tööandjate seas valdavalt positiivsed hoiakud, ei ole paindlike töövormide rakendamine nii laialdaselt ja süsteemselt praktikas levinud, kui võiks eeldada. Osaliselt võib seda seostada kahtlemata paindlike töövormidega seotud informatsiooni nappusega: näiteks kaugtöötamise all peetakse silmas enamasti ainult klassikalist kodutööd ega teata, et töötajad võiksid töötada ka näiteks naabrus- või satelliitbüroodes. **Tööandjad püüavad paindlikkust saavutada traditsiooniliste töövormide sees: enamasti põhinebki paindlikkus suulisel kokkulepetel ning on ajutine.**

Selgus, et paindlikkus ei sõltu ainult organisatsiooni juhtkonna hoiakutest, vaid ka kehtivatest õigusnormidest ning organisatsiooni tegevusspetsiifikast. Teatud ametite ning tegevusvaldkondade puhul on väga keeruline olla paindlik. Ent suur osa era- ja avaliku sektori organisatsioonide võtmeisikutest on mõistnud, et paindlikkus on oma loomult hüve, millel võib olla vägagi tugev töötajaid motiveeriv ning turul konkurentsieelist loov mõju. Seetõttu on ka aru saadud, et väga tööaja ja -kohakesksete ametite puhul tuleks paindlikule töökorraldusele leida mõne muu hüve näol hea alternatiiv, kui ei taheta tekitada organisatsioonisisest töötajaskonna kihistumist. Juhtide ja spetsialistide küsitlusest selgus, et **paindlikke töövorme ei tuleks karta: valdavalt on need endaga kaasa toonud töötulemuste paranemise.**

Olgugi, et uurimuses osalenud ettevõtete esindajate seas oli nii paindlikkust kindlalt pooldavaid kui ka ettevaatlikuma seisukohaga juhte ja spetsialiste, kinnitasid siiski kõik, et **töökorralduse edasine liberaliseerumine on vältimatu.** Mõne ettevõtte juhile on see konkurentsipüsimise tingimuseks, mõnele sügavam isiklik veendumus, et oma töötajate pidev väärtustamine ei paranda lõppkokkuvõttes mitte ainult nende töötulemusi, vaid aitab organisatsioonis kaasa eluterve õhkkonna loomisele, kus inimestel on üheskoos hea püstitatud sihtide poole püüelda.

## Kasutatud kirjandus

- Ajzen I., Fishbein M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.
- Cialdini R. (1993). *Influence*. New York: Quill
- Eesti Tööelu Baromeeter 2005*, Saar Poll
- Eesti Tööjõu-uuring 2004*, Eesti Statistikaamet
- Eesti Tööjõu-uuring 2005*, Eesti Statistikaamet
- Hochschild A. R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan/Holt.
- Kilemit L., Eidast M., Kask I., Loderaud I., Meremaa K., ja Niklus I. (2002). *Infotehnoloogia, telekommunikatsiooni ning kaugtöö kasutuse mõju tööhõivele: põhiuuring*. Tallinn: Ariko Marketing
- Mintzberg H. (1989). *Mintzberg on Management: Inside our strange world of organizations*. New York: The Free Press.
- Rebane K. (2004). *Kaugtöö töötajate motiveerimise vahendina (Võimaluste analüüs AS EMT näitel). Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Workplace Employee Relations Survey 2004*, Chartered Institute of Personnel and Development



# Väikelapse vanemad tööjõuturul tööandja pilgu läbi

Piret Jürman  
Arista HRS

## 1. Sissejuhatus: töö ja pereelu ühildamine

Väikelaste vanemad on grupp, kelle vajadused tööturul erinevad töötajate omadest, kellel lapsi pole – lisaks töömuredele peavad pereinimesed mõtlema ka oma laste päevakavale, selle sobitamisele enda päevakavaga ning muude lastega seotud murede lahendamisele. Naiste võrdne koormus meestega palgatööl (ent madalam tasustamine), samas suurem koormus koduses majapidamises ning üldine pooldav hoiak traditsiooniliste soorollide suhtes on tekitanud olukorra, kus töö- ja pereelu ühendamise on peamiselt naiste probleem (Hansson, 1999).

Samal ajal eemalduvad mehed pereelus kaasalöömisest ja ka vastutuse jagamisest lastega seotud kohustuste osas. 2001. aastal läbiviidud rahvusvahelise perepoliitika-alase võrdleva uuringu IPROSEC tulemused näitasid, et ühe peamise grupina teevad Eestis ületunde väikeste laste isad, kes töötavad mitmel kohal – nende elukaaslased on kodused ja seetõttu pärineb põhiline sissetulek mehe palgatööst (Kossar, 2004).

Samal ajal on naistel soov ja vajadus töötada. Viimasel paaril aastakümnel läbi viidud elanikkonnaküsitluste (vt näiteks „Eesti 85”, „Eesti 93”, „Eesti 98”) tulemused näitavad, et suurem osa naisi ei sooviks päriselt koju jääda ka sel juhul, kui abikaasa sissetulek oleks perekonna normaalseks toimetulekuks piisav (Hansson, 2001).

Eestis on hetkel ellu kutsutud mitmeid projekte, mis püüavad hõlbustada tööturule tulemist või naasmist neile, kel on sellega raskusi – eelkõige naistele (Sotsiaalministeerium, 2006).

Naiste naasmine tööturule on suuresti seotud töö ja pereelu ühitamise võimalikkusega. See aga, et töötamine oleks ka pereinimesele meeldiv, eeldab ettevõtetelt nii pere- kui töötajasõbralikku suhtumist. Eesti tööandjad on hakanud alles hiljuti mõistma oma sotsiaalset vastutust selles osas, millised on nende ülesanded töö- ja pereelu ühitamise lihtsustamisel (Kossar, 2004).

## 2. Uurimuse eesmärk

Kuna pere- ja töötajasõbralikkuse rakendamine ettevõttes sõltub ikkagi otseselt tööandjast, tema tahtest ja teadlikkusest ning suutlikkusest erinevaid sellesuunalisi tegevusi organiseerida ja läbi viia, on kindlasti asjakohane uurida, millised on tööandjate hoiakud väikelaste vanematesse töötajate ning pereinimeste tööharjumuste suhtes.

Antud artikli eesmärgiks on näidata, kuidas suhtuvad ettevõtted väikelapse vanemate, eelkõige just emade värbamise, ning millised kriteeriumid saavad värbamisel otsustavateks – kas tööandjad pööravad tähelepanu kandideerijate laste arvule ja vanusele ning kuidas see mõjutab kandideerijate võimalusi saada soovitud ametikoht..

Edasi vaatlen, kas pereinimesed ning väikelapse vanemad eristuvad tööandjatele, kas neid peetakse stabiilsemateks töötajateks või hoopis probleemsemateks. Samuti käsitlen tööandjate suhtumist sellesse, kas töö- ja pereelu ühitamine peaks olema ainult töötaja isiklik probleem või on selles oma osa ka tööandjal.

Toon välja, milliseid võimalusi pakuvad tööandjad töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks, kuidas tööandjad toetavad oma töötajate pere-eluga seotud sündmusi ning mil määral arvestatakse töötajate peredega ettevõtte ürituste korraldamisel.

Artikkel jätkub tööandjate poolt uurimuse käigus kirjeldatud murede ja probleempunktidega, mis seonduvad ettevõtjatele väikelapse vanematega ning muudavad selle sihtgrupi tööandjale erandlikuks.

## *2.1. Uurimuse meetod ja valim*

Käesoleva uurimuse raames viidi läbi poolstruktureeritud süvaintervjuud 14 ettevõttes, nendest 12 intervjueriti personalijuhti ja kahes ettevõtte juhti, kuna nendes ettevõtetes puudus eraldi personalijuht ning pädevaim vastaja antud teemadel oli ettevõtte juht.

Intervjuudeks valiti välja Eesti Tööandjate Keskliidu ettepanekul 14 ettevõtet, lähtudes põhimõttest, et esindatud oleksid erinevate tegevusvaldkondade ja eri suurustega ettevõtted. Valimisse kuulusid nii ettevõtted, kus töötajaskonnast enamuse moodustasid liinitöölised kui ka ettevõtted, kus on suurem osa töötajatest olid spetsialistid. Samuti olid valimis esindatud ettevõtted erinevatest Eesti piirkonadest. 14 ettevõtte seas oli kaks ettevõtet, mis asusid väljaspool Tallinna. Uurimusse oli kaasatud ka üks riigiasutus.

Intervjuude üheks eesmärgiks oli uurida, kuidas suhtuvad ettevõtted väikelaste vanemate värbamise, millised on selle sihtgrupiga seotud mured, probleemid ning kuidas ettevõtted on need lahendanud. Intervjuudest oodati eelkõige suundumusi ja mõtteid järgnevatiks uurimusteks.

Intervjuud kestsid keskmiselt kaks tundi ning värbamisega seotud temaatikat käsitleti orienteeruvalt 1/2 või 1/3 intervjuu kestvusest. Intervjuud toimusid enamasti küsititava tööruumides. Kaks intervjuud viidi läbi ettevõtte koosolekute ruumis. Intervjuul viibisid küsitletav ja kaks intervjuerijat. Vestlused lindistati ja transkribeeriti.

Pärast intervjuude läbiviimist koostati veebipõhine küsimustik, millele vastas 377 ettevõtte juhti, valdkonna juhti ja spetsialisti ning kus ühe osana käsitleti ka väikelaste vanematega seonduvat temaatikat. Küsimustikus kasutati väikelaste vanemaid ja pereinimeste tööharjumusi puudutavaid väiteid, millele hinnangu andmiseks kasutati 5-pallist Likerti tüüpi skaalat. Iga väidet tuli hinnata järgmiselt: 1- ei nõustu üldse; 2- ei nõustu; 3- raske öelda; 4- nõustun; 5- nõustun täiesti (Naelapea, Jürman, 2006). Uurimuse käigus analüüsiti hoiakute üldiseid tendentse ning gruppidevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi aritmeetilistes keskmistes.

Antud intervjuudest ning küsimustikust tehtud järeldused ei ole üldistavad Eesti ettevõtete üldkogumile. Kasutan saadud tulemusi pigem küsimuste tõstatamiseks, et tekitada arutelu erinevate ilmnenud aspektide suhtes.

Alljärgnevalt toon välja intervjuudest esile kerkinud teemasid ja küsimustikust selgunud tendentse hoiakutes. Antud tulemuste kirjeldamisel käsitlen tööandja nime all eelkõige intervjuueeritud ning ankeetküsitluse tulemuste kirjeldamisel eelkõige ettevõtte juhte, valdkonna juhte ning spetsialiste.

### 3. Uurimuse tulemused

#### 3.1. Väikelastega vanemate tööle värbamine

##### 3.1.1. Milliseid valikuid teeb tööandja?

Esmase valiku töötajate värbamisel teeb CV-de põhjal ettevõttes personaliosakonna olemasolul personalitöötaja, sellise ametikoha puudumisel tavaliselt kas ettevõtte juht ise või osakonna juht (seda kinnitasid ka intervjuude andmed). Üsna tavaline praktika on, et kandidaadid märgivad oma CV-sse laste olemasolu, vahel ka vanused ning neid parameetreid

Väikelaste vanemad  
teevad lähtuvalt  
töötajate soovist ise  
valikuid, kuhu tööle  
minna.

hinnata on lihtne juba CV-de analüüsil.

Antud uurimuse raames läbi viidud intervjuudest ilmnes, et tööandjad peavad väikelaste vanemaid üldiselt madalama konkurentsivõimega grupiks tööjõuturul (Küsimine “Kas teie arvates muudab seadusega kaitstud väikelaste vanemad nad tööandja jaoks ebamugavamateks /ebaatraktiivsemateks töötajateks?”). Üllatavalt ei pidanud aga ükski tööandja seda väidet enda ettevõtte puhul kehtivaks – intervjuueeritavad leidsid, et väikelapse vanem ei ole nende ettevõttele madalama konkurentsivõimega.

Kaks tööandjat tunnistas, et nad ei ole väikelaste vanematele sobiv töökoht töögraafikust tulenevalt. Ühe ettevõtte personalijuht ütles, et lähtuvalt ettevõttepoolsetest tingimustest teevad inimesed pigem ise valikuid, kuhu tööle minna:

... selles mõttes, et see inimene nagu teeb ise oma valiku juba ära, et inimesel on ikkagi väikesed lapsed, siis tal on suhteliselt raske töötada sellesamas.. tulla kella 6-ks tööle... ühel päeval... nädal aega töötab kella 6-st, teisel nädalal tulla siis niimoodi et.. kuskil kella 22-23 ajal lõpetab.

Enamus tööandjaid kinnitasid, et neile ei ole lapse/laste olemasolu kriitilise tähtsusega faktor, mille järgi personalivalikuid tehakse. Kahe võrdse kandidaadi puhul, kellest ühel on 2-aastane laps ja teisel 4-aastane, mööndi siiski, et kui kandidaadid on võrdsed, tehakse valik pigem 4-aastase lapsega vanema kasuks. Ent samas nentis üks personalijuht: „*ühel päeval saab ka 2-aastane laps 4-aastaseks ja 4-aastase lapse ema võib uue lapse saada.*”

### 3.1.2. Kas laste arv ja vanus on personalivaliku puhul määravaks?

Intervjuudest selgus, et tööandja teeb oma valikuid värbamisel siiski eelkõige lähtudes kandidaadi töökogemusest, oskustest, isikuomadustest ning meeskonda sobimisest. Spetsiifilisi teadmisi ja oskusi nõudvatel ametikohade täitmisel on primaarse tähtsusega kandidaadi töökogemus ja oskused.

Ositava töötaja profiili määravad ära ametikoha nõudmised, ettevõtte võima-

lused (näiteks kas on ressursi, et uut töötajat välja koolitada või on vaja kohe suurte kogemustega inimest), samuti aga olemasoleva meeskonna väärtused. Isiksuse sobivuse olulisust kirjeldas üks personalijuht järgnevalt: „*kui vahel võib ka töökogemus olla väga hea, aga tunned, et ta ei sobi sinna meeskonda... või isiksusena, mina näiteks tunnen, et ma ei tahaks teda oma alluvusse...*”

Kuid igal ettevõttel on oma nägu ja väljakujunenud arvamused olid kohati lausa vastandlikud. Ühe ettevõtte juht leidis, et kui tal on valida, kas võtta tööle keskealine ja kogemustega töötaja või noor ja kogemusteta, kuid haritud, siis tema eelistaks viimast: „*Noorest saab vormida meile sobiva töötaja. Vana ka-la ümber õpetamine ei tasu ära.*” Teine juht väitis jällegi, et kui on valida kõrgelt haritud, kuid tööharjumuseta töötaja, siis tema eelistaks pigem töötajat, kellel on juba väljakujunenud tööharjumus:

... ma nagu otsin inimest, kellel on selge arusaam töö tegemisest üldse. Et ütleme, kui vaatan neid CV-sid või loen neid CV-sid ja kui inimene pole ühtegi päeva elus tööd teinud, aga tal on magister taskus, siis ma nagu natukene mõtlen selle peale, et ei ole vist tegelikult päris see...

Tööandjad huvituvad  
töötaja väärtuste -  
süsteemist ja hindavad  
avameelset arutelu  
pereelu üle.

Küsitletud ei eitanud, et kandidaadilt uuritakse andmeid nii laste olemasolu kui ka pereelu kohta, kuid siin ilmnis kaks seisukohta/põhjendust. Ühelt poolt on tööandjad huvitatud uue töötaja väärtuste süsteemi mõistmisest, et hinnata inimese sobivust oma meeskonda. Teiselt poolt hindavad tööandjad avameelset arutelu kandidaadi elu-olu kohta, mis aitab

juba varakult vältida hilisemaid võimalikke komplikatsioone näiteks tööaja sobitamisel.

Kui väikelapse vanem hindab väikelapse mõju töö käimisele ja sellega seotud komplikatsioonide võimalikkust nullilähedaseks, on see ohumärk personalijuhtidele, kes peavad seda ebarealseks. Pigem eelistatakse probleemide ennetamist ja juba varasemat läbirääkimist:



Kõige halvem variant on see, kui see pärast kukub välja, et ta nagu üldse ei räägi sellest ja võtad nagu tööle ... aga kui inimene ise nagu räägib, siis me oleme alati mõistvad olnud... sellepärast kedagi nüüd võtmata küll ei jää...

Kuid ka väikelapsega ametikohale kandideerijad ise tunnetavad lapse olemasolu probleemina ja üritavad tööandja oletatavaid hirme leevendada, andes varakult teada, et neil on laps ja sellest võivad tuleneda erivajadused, et see ei tabaks tööandjat ootamatult:

... kui tuleb vestluses välja... mõni ütleb ise kohe, et tahan sellepärast tulla, et mul on väike laps, telemarketingi (poole kohaga tööle) või pean teile kohe ütleva, et mul laps läheb 1.klassi, kas ma siis tulen hiljem või.. mis te arvate, kui te mind võtate...

Mõned intervjuueeritavad väitsid, et ei pööra laste olemasolule üldse tähelepanu. Üks ettevõtte juht põhjendas: „*ma vaatan seda... ainult sellepärast, et see on seal (CV-s) kirjas.*” Teine personalijuht väitis: „*ma ütlesingi, et ma seda üldse ei vaata. Selles mõttes, et meil pole vahet. Kui ta seda CV-s ei märkinud ja pärast mulle hiljem märgib, ma ei tekita probleeme.*”

Üllatav oli see, et meestelt ei küsita enamasti (võiks lausa öelda, et praktiliselt mitte kunagi) värbamisel laste olemasolu kohta ning oli ka juhtumeid, kus isa sooviavaldus mõne soodustuse või õiguse järele (lisapuhkuse päevad, haigestunud lapsega koju jäämine) tuli ettevõttele ootamatult. Samuti ei olnud tööandjatele oluline, kas meestöötajal on alla kolme aastane laps või ei ole, kuigi see tähendab ettevõttele, et antud töötaja vallandamine tema sobimatusel või mõnel muul põhjusel saab olema keerukam.

Seadusest tulenev väikelaste vanemate suurem kaitstus oli värbamisel probleemiks eelkõige neile tööandjatele, kellel oli olnud ebameeldivaid kogemusi. Ebameeldiv kogemus või tööandja usalduse kuritarvitamine mõjus haloefektina järgmistes värbamisprotsessides osalevatele väikelaste vanematele. Ettevõtetele oli enam probleeme tekitanud värvatud väikelapse vanema töölepingu lõpetamine tema osutumisel tööle sobimatuks ning ka lapsevanemad, kes lapse haigestumise tõttu töölt tihti puuduma pidid.

Küsimustikus oli üks vastaja kommentaaridesse lisanud oma arvamuse väikelapse emade tööle naasmise kohta: „*Väikelastega emad peaksid oma lapsi kodus kasvatama, mitte kiiresti tööle kippuma. Enamasti viibivad nad siis pikalt haiguslehel, sest väikelapsed haigestuvad sageli.*”

### 3.1.3. Tööjõuturu olukord madaldab valikukriteeriume

Antud uurimuse tulemusi võib kindlasti mõjutada hetkel valitsev olukord Eesti tööjõuturul, kus registreeritud töötute osakaal on langenud juba 1,5 protsendini Eesti tööealisest elanikkonnast ning vaba tööjõudu praktiliselt ei ole (TTA, 2006). Ainuüksi ühe kuu jooksul (1. august kuni 1. september 2006. a) on registreeritud töötute osakaal kahanenud 2,7%.

Tööandjad on arvamusel, et hetkel on väikelapse vanemad tööjõuturul paremal positsioonil, kuna tööjõu kriis on suur ning värbamisel loeb üha vähem, kas töötajal on ühe-, nelja- või kümneaastane laps – värvatakse kandidaat, kes vähegi organisatsiooni sobib ja vastab esitatud nõuetele. Ühe tootmisettevõtte personalijuht nentis, et olukord on muutunud neile juba nii kriitiliseks, et vastu võetakse praktiliselt kõik. Ettevõtte on muutnud oma värbamistaktikat ning rakendama on hakatud lihtsalt proovitööpäeva, mis otsustab, kas inimene sobib sellele tööle või mitte:

... kuna tööjõupuudus on ikkagi pidev...et ...siis on nende kriteeriumitega... just tööliste osas pigem see, et kui ta ikkagi vähegi sobib, et siis võetakse inimene tööle. Siis pigem otsustatakse katseaja jooksul. Kui ikka üldse ei sobi, siis...

## Kommentaar

Ave Kala

Eesti Energia personalijuht

Tööandja hoiakute kujunemises väikelaste vanemate suhtes mängib suurt rolli isiklik kogemus – nii mõnigi ettevõtte võtmeisik on töö- ja pereelu ühitamise teemal muutunud oluliselt vastuvõtlikumaks, kui temast endast on saanud lapsevanem.

Samuti mõjutab hoiakute kujunemist töösuhete praktika. Olen arvamusel, et perekonna olemasolu suurendab reeglina töötaja lojaalsust ja pühendumust. Kahjuks esineb juhtumeid, kus töötajad on laste olemasolu kasutanud kilbina näiteks kehvade töötulemuste kaitseks ning selliste pretsedentide põhjal kipub tööandja paratamatult väikelaste vanematest töötajate kohta üldistusi tegema. Samas on nn probleemseid töötajaid ka nende hulgas, kel lapsi pole, mistõttu võib arvata, et probleemide põhjused peituvad pigem isikuomadustes. Seega tuleb tööandjal arusaamatuste ennetamiseks juba värbamisetapis lisaks kandidaadi tööalaste oskuste ja teadmiste väljaselgitamisele hinnata tema sobivust ettevõtte kultuuri ja väärtustega ning analüüsida tema sobivust meeskonda.

Tööintervjuul küsime reeglina ka pere ja laste kohta, kuid seda mitte eesmärgiga pereinimesed välja praakida, vaid selleks, et kandidaadile tutvustada ettevõtte poolt töö- ja pereelu ühitamiseks pakutavaid võimalusi ja lastega töötajatele mõeldud soodustusi kui üht konkurentsieelist, mis võiks kandidaadi töökoha valiku otsust positiivselt mõjutada.

Tööandjate hoiakuid väikelaste vanematesse tuleb otsida ettevõtte personalipoliitikast. Näiteks kui personalipoliitika sõnastab väärtusena pikaajalised töösuhted, peab ettevõtte järelikult väärtustama ka lapsevanemaks olemist – on ju loogiline, et pikaajalise töösuhete raames saab töötajast varem või hiljem ka lapsevanem.

See, kuidas suhtub tööandja väikelapse vanemasse värbamisprotsessis, on lisaks tööandja eelhoiakule suuresti ka kandidaadi enda teha. Võib juhtuda, et lapsega kodus olles kahaneb enesekindlus ja usk oma tööalastesse võimesse. Kuid hea tahtmise korral on ka lapsega kodus olles võimalik end arendada.

Enne intervjuule minekut tasuks endale selgeks mõelda põhilised küsimused, mis seonduvad nii vakantse töökoha kui lapsehoiuga. Intervjuul saavad ühtmoodi miinuspunkte nii lapsevanem, kes väidab, et ta haige lapsega kindlasti koju ei jää, kui lapsevanem, kellest õhkub ülimat ebakindlust lapsehoidmise korralduse suhtes. Kui lapsevanem ise peab laste olemasolu normaalset töösuhet takistavaks probleemiks, siis miks ei peaks seda tegema tööandja?

Lapsevanemale, kes tuleb väikese lapse kõrvalt tööle ja kel tuleb haige lapsega koju jääda, saab osaks stress mitmel tasandil – kõigepealt mure lapse tervise pärast, lisaks tööandja rahulolematuse ning juhul, kui vanema põhiliseks sissetulekuks lapse haigestumisele eelneval kalendriaastal oli vanemahüvitis, ka kaotus sissetulekutes. Loomulikult on tööandjale ebamugav, kui töötaja töölt puudub. Samas ei ole haiged lapsed ju ainukeseks töölt puudumise põhjuseks. Ka töötaja enda haigestumise või tema puhkuse ajal on vaja tagada häireteta töö. Korraliku asendamiste süsteemi puhul ei tohiks sellised puudumised probleeme tekitada.



### 3.2. Tööandjate hoiakud väikelapse vanemate ja pereinimeste töötamise suhtes

Antud uurimuse raames heideti pilk ka tööandjate hoiakutele pereinimeste ja väikelaste vanemate suhtes. Koostatud veebipõhine küsimustik saadeti lingina Eesti Tööandjate Liidu projektijuhil poolt 2023-le Eesti Tööandjate Liidu andmebaasis olevale ettevõtte juhile, valdkonna juhile ning spetsialistile. Vastuseid saadi 377. Saadud vastuseid ei saa laiendada kõigile Eesti ettevõtetele, kuid siiski saame nende põhjal püstitada hüpoteese tööandjate hoiakute osas.

Küsitlusele vastasid eelkõige juhid ja valdkonna juhid (72,4% vastanutest). Vastajaid oli kõikidest Eesti maakondadest, kõige rohkem oli vastajaid Tallinnast (52,5%), kus asub ka kõige rohkem ettevõtteid. Eri suurusega ettevõtetest oli kõige rohkem vastajaid mikroettevõtetest, kus töötas kuni 20 töötajat (24,8% vastanutest). Kõige enam oli vastajaid tavapärase tööajaga – 8 tundi päevas, 40 – tundi nädalas - ettevõtetest – 59,4%. Ettevõtetest, kus põhitegevuses osalevate töötajate tüüpiline töökorraldus on vahetustega, oli vastajaid 31,6%. Vastanute seas oli 35,8% ettevõtteid, kus on ülekaalus naised (mehi alla 25%) ja 28,6% ettevõtteid, kus olid ülekaalus mehed (mehi üle 75%).

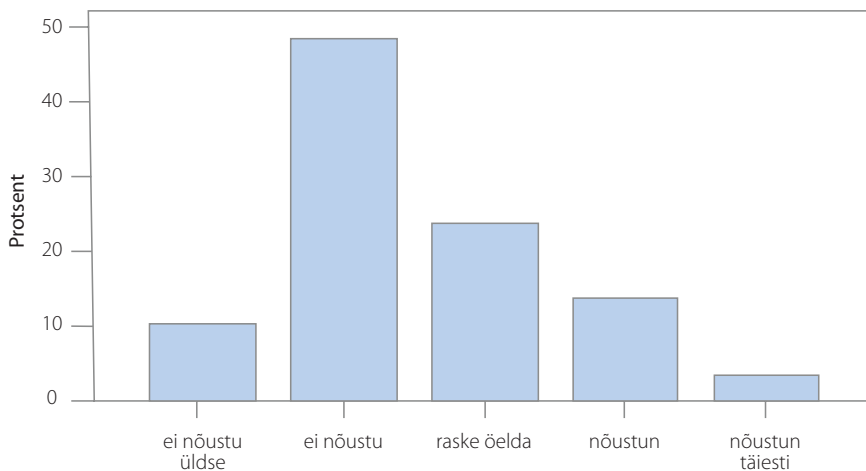
Vastajad olid suuresti ühisel arvamusel, et pereinimesed ei vaheta nii sageli töökohti. Väitega pigem nõustus 71,4% (nõustun, nõustun täiesti) vastanutest. Statistiliselt oluline erinevus arvamustes ilmnis ettevõtete vahel, kus naisi oli üle 75% ja ettevõtetes, kus mehi oli kuni 50-75%. Väitega nõustusid vähem vastajad, kelle ettevõttes oli naisi üle 75%.

Selles, kas pereinimesed suudavad paremini tööle pühenduda, ülekaalukat ühtset seisukohta ei ilmnenu. Vastajatest 42,2% pigem nõustus sellega, 23,4% pigem ei nõustunud ning 34,5% vastajatest ei osanud seisukohta võtta.

Vastajad olid erinevatel seisukohtadel ka küsimustes, kas väikelapse vanemad on tööandjatele probleemsemad (sh tööle keskendumisel) ning kas neile tuleb teha ülemäära palju soodustusi ja erandeid.

Arvamusega, et tööandjad peavad väikelapse vanematele seaduse kohaselt ülemäära palju erandeid ja soodustusi tegema, pigem ei nõustunud (58,8%) (vt joonis 1).

Joonis 1

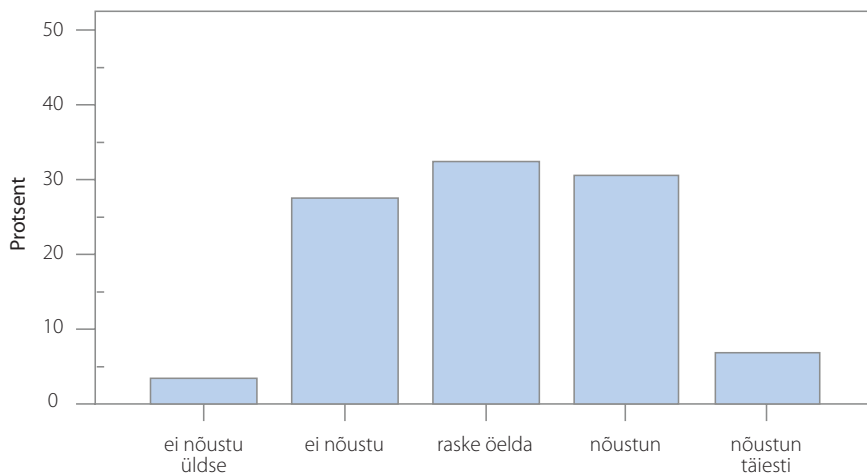


Tööandjad peavad seaduste kohaselt tegema väikelastega töötajatele ülemäära palju erandeid ja soodustusi.

Väitega nõustusid rohkem vastajad, kelle ettevõtted ei olnud töötajatele kodus töötamist võimaldanud, ja vastajad, kelle ettevõtted ei olnud rakendanud paindlikku tööaega, ning vähem nõustusid need, kelle ettevõtted olid kasutanud nii kodus töötamist kui ka paindlikku tööajakorraldust. Seega võib öelda, et paindlikku töökorraldust rakendanud vastajad pidasid seadusega ettenähtud soodustusi ja erandeid väikelaste vanematele pigem õiglasteks.

Väikelaste emade suutlikkuse kohta tööle keskendumise jagunesid arvamused enam-vähem võrdseks. Arvamusega, et väikelaste emadel on sageli raskusi tööle keskendumisega pigem nõustus 37,1% vastajatest ja pigem ei nõustunud 30,3% vastajatest (vt joonis 2).

Joonis 2

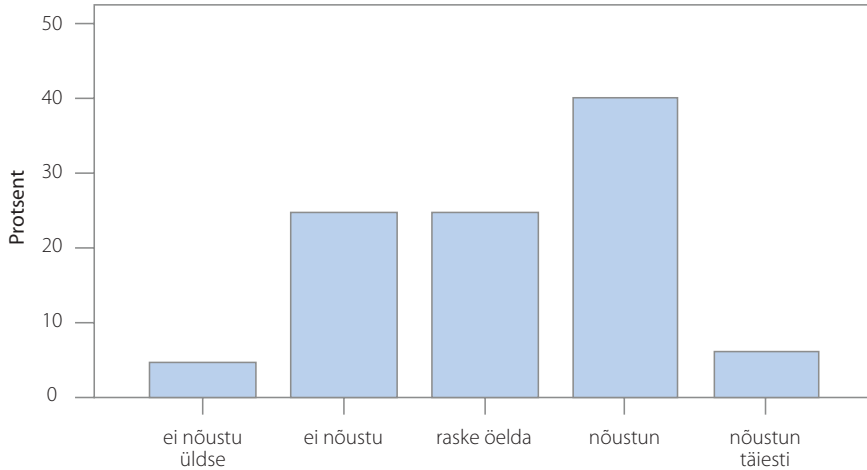


Väikelaste emadel on sageli raskusi tööle keskendumisega.

Statistiliselt oluline erinevus arvamustes leiti gruppide vahel, kes olid või ei olnud kasutanud kodus töötamise võimalust. Vastajad, kelle ettevõtted ei olnud kasutatud kodus töötamise võimalust, nõustusid selle väitega enam.

Suurem erinevus arvamustes ilmnis väite puhul, et väikelaste vanematega on tööandjal enamasti rohkem probleeme (pigem nõustus 46,2%, pigem ei nõustunud 28,9%) (vt joonis 3).

Joonis 3



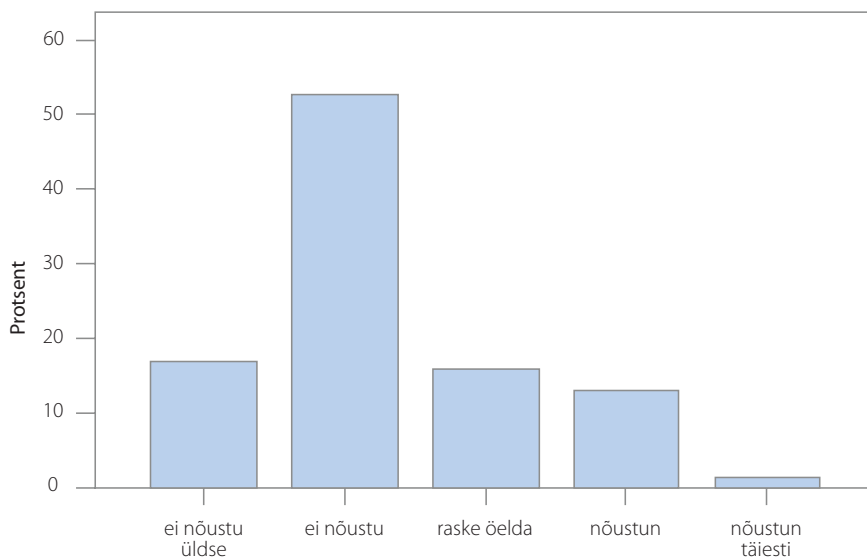
Väikelastega töötajatega on tööandjatel enamasti rohkem probleeme.

Huvitaval kombel nõustusid ka selle väitega rohkem vastajad, kelle ettevõtteid ei olnud töötajatele kodus töötamist võimaldanud, ja vastajad, kelle ettevõtteid ei olnud rakendanud paindlikku tööaega, ning vähem nõustusid need, kelle ettevõtteid olid kasutanud nii kodus töötamist kui ka paindlikku tööajakorraldust.

Meeldiv oli tõdeda, et küsimusega, kas töö- ja pereelu ühitamine peaks olema ainult töötaja probleem, vastajad pigem ei nõustunud (69,2%) (vt joonis 4). Mille põhjal võib öelda, et paljud ettevõtete juhid peavad töö- ja pereelu ühitamist ka tööandja mureks..



Joonis 4



Töö ja pereelu ühildamine peaks olema ainult töötaja probleem.

Kokkuvõttes selgus, et pereinimesi peetakse reeglina stabiilsemateks töötajateks, kes ei vaheta tihti töökohti. Sellega, et väikelapse vanematele peab seaduse kohaselt tegema enam soodustusi ja erandeid, pigem ei nõustutud, küll aga peeti väikelapse vanemaid tööandjale probleemsemaks töötajate grupiks. Kuigi võiks arvata, et paindlikkuse võimaldamine tekitab tööandja jaoks probleeme, nõustusid selle väitega rohkem need vastajad, kelle ettevõtted ei olnud töötajatele kodus töötamist võimaldatud ning need, kelle ettevõtted ei olnud rakendanud paindlikku tööaega. Siin võib olla põhjus eelarvamustes kogemuste puudumise tõttu. Töö- ja pereelu ühitamist ei pea suurem osa tööandjaid ainult töötaja probleemiks.

Vastustest tuleb välja, et väga ühtseid seisukohti väikelaste vanemate osas tööandjatel ei ole ja arvamused sõltuvad ilmselt kogemustest nii väikelaste vanemate töötamise kui paindlikkuse võimaldamisel. Kuigi väikelaste vanemaid tajutakse probleemsema töötajate grupina, peetakse neile seadustega antud soodustusi enamasti õiglaseks ning töö- ja pereelu ühitamist ka tööandja mureks.

### 3.3. Tööandjate pere- ja töötajasõbralikkus

#### 3.3.1. Ideid ettevõtete pere- ja töötajasõbralikkuse konkursilt

Ettevõtte ei saa sekkuda inimeste eludesse ja hakata koordineerima peresisest tööjaotust, küll aga saab ettevõtte aidata kaasa töö- ja pereelu ühitamisele. Töötaja- ja peresõbralikkus on märksõnad, millega tegeldakse üha enam. Näiteks Lõuna- ja Kesk-Euroopa maad on põhirõhu pannud n-ö musterettevõtete väljaselgitamisele ning teistele eeskujuks seadmisele. Põhjamaades tegeldakse enam uurimusliku ja ettevõtete koolitamise suunaga.

Erinevate konkursside ja kampaaniate eesmärk on näidata, et töötajatele paremate töötingimuste loomine ja nende erivajaduste arvestamine ei too kasu mitte üksnes töötajatele, vaid ka tööandjatele. Ühest küljest on tegemist tööjõu parema rakendamisega, samuti n-ö inventuuriga veel kasutamata võimalustest töö paremaks korraldamiseks. Teisalt tõstab sellises konkursis osalemine (rääkimata konkursi võitmisest) oluliselt ettevõtte või asutuse mainet, olles teatud mõttes tasuta reklaamiks (Hansson, 2001).

Viimasel kuuel aastal on ka Eestis läbi viidud kõige pere- ja töötajasõbralikuma ettevõtte konkurs. 2006. aastal osales konkursil üle 70 ettevõtte. Konkursi käigus küsitleti osalevate ettevõtete personalijuhte ja töötajaid erinevate töötaja- ja peresõbralike soodustuste ning töökorralduslike meetmete osas. Kuna konkursi eestvedajateks on ajaleht Äripäev ja ajakiri Pere ja Kodu, on tagatud ka konkursi tulemuste meediakajastus. Äripäev on andnud konkursi tulemuste põhjal välja oma erilehe Juhtimine erinumbri, kus on kajastatud konkursi tulemused ja avaldatud intervjuud võitjatega.

## Kommentaar

Kadri Seeder

Eesti Tööandjate Keskliit, Choices & Balance kommunikatsioonijuht

Töötaja- ja peresõbraliku ettevõtte konkursi peamiseks eesmärgiks oli teadvustada teematikat tööandjate seas. Konkursil osalemine oli vabatahtlik ja seetõttu ei saa konkursi tulemusi üldistada kõigile ettevõtetele. Pigem näitab konkursil osalenud ettevõtete arv teema populaarsust ettevõtete seas. Samas on tööstus- ja transpordiettevõtjatele tulnud nurinat konkursi tingimuste ja hindamiskriteeriumide osas. Tööandjad on öelnud, et raske, kui mitte võimatu on võrrelda töötaja- ja peresõbralikkust advokaadibüroos ja tööstusettevõttes samade kriteeriumide alusel. Juba ettevõtte tegevusala seab väga kindlad piirid sellele, milliseid soodustusi töötajatele pakutakse. Näiteks ei saa transpordifirma pakkuda töötajatele töötaja paindlikkust või kodus töötamise võimalust, mis andis konkursil lisapunkte.



Paljud konkursil osalenud ettevõtted pakuvad oma töötajatele erinevaid toetusi nii lapse sünni puhul kui ka lastega seotud kulutuste tegemisel. Samuti korraldatakse pereüritusi ning arvestatakse töötaja vajadusi töö- ja pereelu sobitamisel.

Järgnevalt on välja toodud erinevad toetused ja soodustused, mida konkursil osalenud tööandjad pakuvad oma töötajatele. Nopped kõigi loetletud vastusevariantide seast on välja valitud just peresõbralikkusega seonduvatest ettevõtete-poolsetest tegevustest. Paljud toetused ja soodustused on enamikul ettevõtetel sarnased, kuid esineb ka uudseid lahendusi.

### **Tööandjate toetused töötajate peredele**

- Lapse sünnitoetus, kas rahaline või kingituse ja lillede näol
- Lapse sünni puhul isadele vabade päevade andmine nii palga säilitamiseks teatud ajaks kui ka ilma
- Abiellumise puhul vabade päevade andmine, rahaline toetus, kingitus
- 1. septembril vaba päev lapsevanemale. (Vaba päeva anti ettevõtetes erinevalt, paljud andsid selle ainult esimesse klassi mineva lapse vanemale, kuid oli ka ettevõtteid, kes andsid vaba päeva kuni kuueks klassi minevale lapse vanemale.)
- 1. klassi minevale lapsele ranitsa kinkimine
- Koolis headele hinnetele õppivatele lastele veerandi lõpus rahaline toetus
- Lähedase surma puhul vabade päevade andmine, rahaline toetus.

### **Kuid ka**

- koolilõpetajale vabade päevade andmine;
- kingitus kõrgkooli lõpetamisel;
- karjääripuhkus.

### **Emale suunatud toetused**

- Lapse sünni ühekordne toetus.
- 30% palgast 4 kuud pärast nn emapalga lõppemist.
- Kodu töötamise võimalus.
- Pärast lapse sündi tasuta internetiühendus kodus olevale emale.
- Paindlik tööaeg emale.

### Töö- ja pereelu paindlik sobitamine

- Vastavalt töötajate soovile suveperioodil nädalaviisilise tööajaarvestuse rakendamine, mille tulemusena on reedel lühem tööpäev.
- Paindlik tööaeg – algus tunnise lõtkuga ja vastavalt sellele ka lõpp (nendel ametikohtadel, kus see on võimalik).
- E-N tööaeg 8,25 ja R 7 tundi.
- Ületunnitöö kompenseeritakse lisapuhkusega.
- Pühadele ja tähtpäevadele eelnevate tööpäevade lühendamine ka siis, kui seadus seda ette ei näe.
- Koolitusel käimine arvestatakse tööaja sisse.
- Joulude ja uue aasta vahel on tasulised lisapuhkuse päevad.
- Paindlik graafik.
- 1 nädal talvepuhkust lisaks seadusega ettenähtule.
- 37-tunnine töönädal.
- Peaaegu alati on võimalik saada vaba päeva või muuta vahetust, kui see on töötajale vajalik.

### Pereüritused

- Suvepäevad kogu perele.
- Joulupidu töötajate lastele koos lapsevanemaga või kogu perega.
- Laste koolialguse pidu.
- Spetsiaalsed lasteüritused: kunstikoolis käimine, veekeskuses sportimine, Otepääl suusatamine jmt.
- Töötajate lastele suvine nädalavahetus linnast väljas ja seal toimuvad lasteüritused.
- Teatri ühiskülastused peredega.
- Lastele kino näitamine büroos.
- Ühised pitsalõunad lastega.
- Töötaja soovil lapse toetamine mõnel kindlal spordi- või kultuuri-alal.
- Lapse suvelaagri/spordilaagri tuusikute kompenseerimine.
- Paljulapselistele peredele kompenseeritakse osaliselt lapse suvelaagrid, harrastused, ekskursioonid vms.
- Lapsed osalevad iga-aastaselt metsaistutamisel.

**Allikad: Eesti Tööandjate Liit, Ariko MG**

### 3.3.2. Isad kui pereinimesed

Kõige peresõbralikuma ettevõtte valimise konkursil loetletud ettevõtete pakutavate soodustuste ja toetuste hulgas paistab silma, et ettevõtete toetused paremaks töö- ja pereelu ühildamiseks on orienteeritud eelkõige emadele ja lastele. Isadele antakse küll vabu päevi lapse sünni puhul, kuid paindlikuma graafiku või kodus töötamise võimaldamist ei maininud keegi.

Läbiviidud intervjuudest personalijuhtide/juhtidega ilmnes, et üldiselt isad endale lapse sünni puhul puhkust ei küsi. Riigi poolt võimaldatavat täiendavat lapsepuhkust isadele kasutavad ära pigem madalapalgalised. Kuna täiendava lapsepuhkuse korral on päevatasu 66 krooni, on personalijuhtide arvates kõrgema palgaga töötaval isadel töötasu kadu liiga suur, et koju jääda. Kuid ettevõtetes, kus isapuhkuse ajal säilitati keskmine palk või teatud protsent sellest, kasutasid isad meelsasti ka seda puhkust.

Positiivse näitena isa osalemisest pereelus ja tööandjapoolsest vastutulekust töö- ja pereelu ühildamisel võib tuua juhtumi, kus isa küsis kaksikute sünni puhul kodus töötamise võimalust, et ta saaks abikaasale toeks olla. Ettevõtte võimaldas seda, kuigi võttis endale suure riski projekti tähtaegadest ülemine-mise võimalusega, mis tähendanuks ettevõttele suurt rahalist kaotust.



## Kommentaar

Ave Lobja

projekti Choices & Balance Tallinna Ülikooli poolne projektijuht

Lapsevanem, kes on tööturul eemal olnud vähemalt aasta, heidab sageli värske pilgu oma senistele tegemistele ning otsustab teha kannapöörde nii hariduses kui senises karjääris. Tihti võib senises ametis jätkamine osutuda väikeste laste kõrvalt võimatuks. Graafikupõhise töö tegijad, näiteks postiljonid, peavad tihtipeale ärkama juba kell 4 öösel. Kes jääks varastel hommikutundidel lapsega või kuidas vanem päeval puhata saaks? Nii ongi lapsehoolduspuhkus emale hea aeg mõtlemaks, kuidas oma tööelu jätkata.

Siin aga pörkub ta kokku pika koduse elu suurima probleemiga. Tugevalt saab kannatada enesekindlus – eriti seoses uuesti kandideerimise, tööintervjuude, CV-dega... Hirmutavad jutud kurjadest juhtidest, kes esimesena praagivad välja just pisikeste laste emad; samuti tekitavad kõhklusi kiiresti muutuvad värbamismeetodid. Kui lapsevanem on kodus olnud kaks-kolm aastat, siis reeglina lisandub sellele veel mõni aasta töötamist eelnevas töökohas ja viimane kandideerimine jääb viie aasta taha. Nii ongi väikelapse vanemad juba kandideerides pisut ujedad. Veel raskem on olukord emadel, kes on saanud kaks-kolm last järjest ja olnud kodused juba kuni üheksa aastat.

Projekti Choices & Balance koolitustel on erinevad lektorid ja personalijuhid väljendanud mõtet, et igal juhul tasub lapsevanemal olla kandideerimisel aus – laste arvu ja vanust ei tasu CV-s ja intervjuul varjata. Kui väikelapsed jäävadki tööpakkujale ainukeseks takistuseks lapsevanema tööle võtmisel, siis tasub olla õnnelik, et seda töökohta ei saadud – tõenäoliselt poleks see üldse sobinudki.

Kõige valusamaks teemaks nii vanematele kui ka tööandjatele on väikelaste haigestumised. Tihti on see lausa nõiaring, kus tööle minemiseks on vaja laps panna lasteaeda, sealt aga saab pidevalt uusi nakkusi ja kogu aeg haige lapsega kodus viibija ei ole täisväärtuslik töötaja. Tegelikult on ka siin erinevaid lahendusi. Esimene olekski kõigile arusaadav ja mugav asendamise süsteem. Kui on täpselt teada, kes keda asendab ja kuidas, siis on lapse haigestumisest teatamine lihtsam lapsevanemale ja ka tööandja võtab uudise rahulikumalt vastu.

Teine väga lihtne moodus on jagada lapsega kodus olemise aeg abikaasade vahel. Siin võib raskusi tekitada vaid asjaolu, et tööandjad ei oska sel puhul eeldada lapse isa kojujäämist.

Lapsega mitu aastat kodus olnud vanem võib endaga asutusse kaasa tuua palju uut ja positiivset. Esiteks on ta puhanud ja värske, tulvil huvitavaid ideid. Teiseks – kui tööd tegema ei sunni ainult rahapuudus, siis on lapsevanemal töö tegemiseks reeglina kõrge motivatsioon. Nagu üks koolitatavatest on öelnud: „Tahtsin tunda ennast päris inimesena“. Sellele lisandub ka juba artiklis mainitud lojaalsus.

Töö alustamine nõuab loomulikult mõningast sisseelamise aega, millega juhid võiksid arvestada. Võin rääkida isiklikust kogemusest, kus pärast kaheaastast tööpauusi oli mul väga suuri raskusi ametlikus keeles kirjade kirjutamisega. Ometi oli see töö, millega ma olin varem mitu aastat enne lapse sünni tegele- nud. Mulle tuli appi hea sõber, kes siis alguses alati kõik mu kirjad üle vaatas. Ega suurt parandada ei tulnudki, aga ma vajasin just kinnitust, et kõik on korras. Kindlasti on olukord lihtsam samasse töökohta tagasi minnes, aga tih- tipeale ei arvestata seal ka sisseelamiseks vajatava ajaga, mis ehk uue töökohta puhul on nüüd juba tavaks saanud.

Kuigi hetkel valitseb pigem töötajate puudus kui tööpuudus, ei ole firma- juhtide ja personalitöötajate suhtumine veel sellele tõsiasjale järele jõudnud. Peresõbraliku firma konkursilt saadud ideed näitavad, et perekonda tähtsusta- takse tänaseks ka juba töökohal. Loodetavasti ei ole põhjuseks ainult töötajate puudus, vaid ka tööandjate mõtlemise muutumine.



### 3.4. Tööandjate probleemid väikelaste vanematega

#### 3.4.1. Seadustest ja regulatsioonidest tulenevad probleemid

Uurisime intervjuudel, millised seaduste sätted takistavad ettevõttel olemast veelgi töötajasõbralikum ning missugused seadustest tulenevad väikelaste vanematega seotud regulatsioonid teevad tööandja elu ebamugavaks..

*Tööandjapoolne vastutulek lapse toitmiseks ette nähtud toitmisaeade summeerimisel ja inimesele päeva vabaks andmine summeeritud aja alusel.*

Tööandjate argument sellise tegevuse lubamise poolt oli, et ega töötaja niikui nii ei jõua seaduses ette nähtud poole tunniga last kodus tootmas käia kas või transpordiprobleemide tõttu – las ta olla siis summeeritud aja arvelt rohkem oma lapsega koos.

*12 tunnist pikemate vahetuste lubamine.*

Tööandjad nendivad, et ühelt poolt oleks see ettevõttele kasulik, eriti just tootmisettevõtetele; teiselt poolt küsivad seda ka töövõtjad ise, kes soovivad põhjenduseks, et pikemad vahetused laseksid pidada kõrvalt teist töökohta; kaugemalt tööle käijatele tähendaks see vähem pikki töölesõite ja sellega ka vähem tööpäevi, mille arvelt nad saaksid hoopis kodus perega aega veeta.

*Lapsehoolduspuhkuselt naasmine ja sinna tagasi pöördumine.*

Tööandjate arvates võiks lapsehoolduspuhkuselt tööle naasvatele emadele olla seaduses sätestatud mõistlik etteteatamisaeg – kas või üks nädal. Kehtiva regulatsiooni kohaselt võivad väikelapse vanemad tulla tööle ja minna taas lapsehoolduspuhkusele ilma igasuguste etteteatamistähtaegadeta, mis teeb töökorralduse tööandjale keerukaks. Väikeettevõttes on olukord lihtsam, kuna töötajatega hoitakse kas pidevat kontakti või on lihtsalt suhtlemine tööandja ja töövõtja vahel personaalsem ja seetõttu ka info liikumine parem. Kuid suur-ettevõtetes (eriti ettevõtetes, kus töötab palju naisi) ütlesid personalijuhid, et selliseid ootamatuid olukordi, kus lapsehoolduspuhkusel olija ootamatult tööle ilmub, on ette tulnud ja nende lahendamine on alati tülikas.

Kui töötajale panna kohustus oma tulekust teatada, saaks tööandja ennast selleks paremini ette valmistada ja vastavad ümberkorraldused teha. Sama kehtib

ka lapsehoolduspuhkuselt naasnud ja siis sinna tagasi pöörduda otsustavate naiste puhul. Töö ümberjagamine on alati seotud mitte ainult tööandja, vaid ka kaastöötajatega, seetõttu valmistab see paljudele osapooltele ebamugavusi.

Lisaks toodi probleemidena esile veel järgmised.

#### *Asendaja asendamine.*

Kui lapsepuhkusele läinud töötajat tuleb asendada uus töötaja, kes siis ka ootamatult lapsepuhkusele läheb, võib see just väikeettevõtjale üsna keerulise olukorra tekitada. Selliseid asendaja asendajaid võib lõpuks olla lausa mitu. Probleemid algavad siis, kui kõik asendajad tahavad tööle naasta ja tööandja peab neile töö tagama. Väikeettevõttele, kus vahel ongi kuni kümme töökohata, on see väga problemaatiline.

#### *Lapsevanemad, kes ei teata tööandjale, et neil on alla kolme aastane laps.*

Kuna seadusest tulenevalt ei ole tööandjal õigust töötajate käest eraelulisi andmeid küsida, siis ei ole harvad juhused, kui tööandja vallandab töötaja teadmata, et tegemist on väikelapse vanemaga, kellele kehtivad vallandamise piirangud. Sellised juhused on seotud enamasti just meestöötajatega.

### *3.4.1.1. Väikelapse vanemate osakaal töövaidlustes*

Kas tööõiguslikud probleemid esinevad sagedamini just väikelaste vanemate puhul või moodustavad need elanikkonna ühest grupist normaalosa? 2003. aasta I poolaastal oli töövaidluskomisjonidesse töötajate poolt esitatud 372 juhtu, mis olid seotud töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamisega. Töölepingu lõpetamise oli vaidlustanud 2003. a I poolaastal üheksa rasedat naist või alla kolme aastast last kasvatavat isikut ning neli töötajate valitud esindajat, mis moodustab kõikidest juhtudest 3,5% (Tööinspeksioon, 2003). Samas ei saa töövaidluskomisjonide statistika põhjal teha kaugeleulatuvaid järeldusi, kuna kõik juhtumid ilmselt ei jõua komisjonini, vaid lahendatakse tööandja ja töövõtja vahel.

### 3.4.2. Töökorraldusest tulenevad probleemid

Peale seadusandlike nüansside, millega tuleb tööandjal väikelaste vanemate puhul arvestada, ilmnesid intervjuudest kaks suuremat teemat, mis teeb väikelaste vanemad tööandjale ebamugavateks. Nendeks olid töötajate seas tekkinud nurinad ebavõrdse kohtlemise üle (graafikute koostamisel, puhkuste andmisel) ja ootamatute (laste?) haigestumiste puhul töötajale asendaja leidmine või tööülesannete ümberjagamine.

#### 3.4.2.1. Ebavõrdne kohtlemine ja õiglus

Taani eksperdid on osutanud faktile, et laiemate tööalaste soodustuste loomine väikeste laste emadele tekitab töökohtades põlvkondadevahelisi konflikte, st vanemad töötajad tunnetavad end teatud mõttes ebavõrdses seisus olevat (Cohn-Lützen, 1998).

Ka läbiviidud intervjuudest tõusis korduvalt küsimus ebavõrdsusest, kus ühed töötajad tunnevad ennast olevat ebasoodsamas olukorras võrreldes nendega, kellele on juba seaduse poolt määratud suuremad soodustused alates sobival ajal puhkuse välja võtmisest kuni tööandja poolt lubatud tööajast ärakäimiseni.

Kuna väikelaste vanematel on tihtipeale rohkem erivajadusi, näiteks lapsega arsti juurde minemine vms, siis peavad väikelapse vanema äraoldud aja oma tööga kompenseerima kaastöötajad. See tekitab aga kaastöötajates tunnet, et neid koheldakse ebavõrdselt.

Tööandjad tunnistavad, et selles osas saab palju ära teha keskastme juht. Kuid keskastme juht peab olema sel juhul väga pädev inimestega töötamisel ja hea juht. Selliseid juhte ei saa aga kõik ettevõtted endale lubada kas või selliste heade töötajate puuduse tõttu. Keskastme juht mängib ettevõtetes tihtipeale suuremat rolli protsesside juhtimisel kui inimeste juhtimisel. Isegi kui ettevõttes käib töögraafikute koostamine alt-üles printsibil ning graafiku paneb kokku meeskond, üritades kõikide töötajate vajadusi arvestada, on alati võimalus, et kellegi vajadused kattuvad ning keskastme juht on sel juhul inimene, kes peaks konfliktid delikaatselt lahendama.

### 3.4.2.2. Asendaja leidmine

Tööandjatele tekitas kõige enam probleeme väikelaste vanemate ootamatu kojujäämine. „*Lastega töötajatega puhul on juhtimise koha pealt teatud etteaimatus,*” nentis üks ettevõtte juht intervjuul. Pidevalt on olemas võimalus, et hommikul helistab töötaja ja teatab, et ta ei saa täna tööle tulla – laps on haige. Tööandjale tähendab see, et tuleb kiiresti asendaja leida või tööülesanded ümber jagada. Pidev ootamatute olukordade lahendamine ja „tulekahjude kustutamine” on aga tööandjale tülikas. Üks juht tõdes: „*Ma arvan, et see on siuke närvikulu põhimõtteliselt. Just see, et kui sa leiad ennast selle lõhkise küna eest... et seda inimest lihtsalt ei ole ja sul on mingi asi tegemata.*”

Puuduva töötaja asendamise probleemid olid kõige paremini lahendatud ettevõtetel, kus oli kasutatud rotatsiooni ning kus oli tasakaalustatud personaliplaneerimine ja meeskond koosnes väga erineva isikuprofiiliga inimestest. Ühes ettevõttes oligi juhtunud nii (ei olnud teadlik planeerimine), et teineteist asendama pidavaist töötajaist ühel olid lapsed, teisel ei olnud – mistõttu eelkõige lastetu lahendas kriitilised puudumised.

Ettevõtted, kus asendamine oli läbi mõeldud ja hästi korraldatud, ei tajutud ka väikelaste vanemaid nii probleemsetena. Ühes ettevõttes oli töötajatele nähtud ette lausa lisatasu teise ametikoha kompetentside omandamise eest, mis suurendas töötajate asendatavust ja maandas seega riske.

## 4. Kokkuvõte

Artiklis püüdsin kirjeldada nii intervjuudest esile tõusnud küsimusi kui probleeme, mis on seotud tööandjatele väikelaste vanematega. Antud küsimustering ei ole väga lai, kuid puudutas kõiki ettevõtteid, keda intervjueriti.

Läbi viidud intervjuudest selgus, et töö- ja pereelu ühitamine, mis puudub tänases Eestis eelkõige naisi, on nii tööturu olukorrast tingituna kui ka suuremast orientatsioonist inimesele kui strateegilisele ressursile muutumas tööandjatele üha olulisemaks teemaks. Ühelt poolt soovivad ettevõtted olla ilmselt paremad tööandjad inimlikus plaanis, teisalt muudab töötaja- ja pere-

sõbralik personalipoliitika ettevõtte atraktiivsemaks tööandjaks ning võimaldab palgata paremaid töötajaid.

Vastus küsimusele, kas väikelapse vanem on üldiselt vähem atraktiivne sihtgrupp tööjouturul, oli tööandjatel üsna ühene – on küll. Hetkel valitsevas tööjookriisis peeti väikelaste vanemate olukorda mõnevõrra paremaks. Samas väideti, et värbamisel see aspekt kandidaadi väljapraakimise aluseks ei ole. Esmatähtsaks peeti tulevase töötaja väärtushinnanguid ja isikuomadusi, samuti vajalike oskuste ja kogemuste olemasolu.

Ettevõtteid teevad värbamisel väikelaste vanemate suhtes ettevaatlikuks pigem ebameeldivad kogemused minevikus. On see siis seotud töötaja pideva puudumisega või ebaadekvaatse hinnanguga oma suutlikkusele siduda rahuldavalt töö- ja pereelu. Nõnda ootasid tööandjad avameelset arutelu töö- ja pereelu ühitamise võimalikkusest. Väikelapse vanema töötamisele seavad tööandjate arvates piiranguid ka vastava ametikoha tööajad ja -tingimused.

Intervjuudest ilmnes, et väikelaste vanemad (kelle all tänasel päeval peetakse eelkõige silmas emasid) tekitavad tööandjatele teatavaid muresid, kuid need ei ole lahendamatud. Peamised probleemid, mis väikelapse vanematega tööandjatel tekivad, on lastevanemate tihedamad ja ootamatud puudumised laste tõttu ning erikohtlemine tööandja poolt, mis võib tekitada kollektiivis sissetulekuid ning ebavõrdsustunnet.

Ühelt poolt – kui pereinimesed jagaksid omavahel ära nii haige lapse hoolduspäevad kui ka muu lapsega seotud ajakulu tööajast, muutuks kokkuvõttes töötaja puudumisega seotud koormus ühele tööandjale väiksemaks. Hetkel on suurem koormus ettevõttele, kes võtab tööle väikelapse ema. Kuigi naiste töö tasustamine on madalam, ei kaota teoreetiliselt pere lapse haigestumisel sissetulekutes ning samahästi võiksid olla kodus ka isad.

Teiselt poolt – kui ettevõtetel on välja töötatud piisavalt hea tööjaotuse ja asendamiste süsteem, ei tohiks ühe töötaja puudumine suuremaid komplikatsioone tekitada. Siia võib loomulikult lisada ka kodutöö võimaluse.

Ebavõrdse kohtlemise tunnet ettevõtte töötajaskonnas aitab leevendada ini-

meste juhtimises heade oskustega keskastme juht, kes peaks olema tekkinud probleemide esmane rahumeelne lahendaja ja selgitaja. Väikelapse vanemate suuremast kaitsestest tekkivad õigused (nt puhkuse võtmine sobival ajal või lapse koolivaheajal) tekitavad samasuguseid küsimusi ilma lasteta töötajatele, nagu suitsetavate töötajate näiliselt suuremad õigused (pidevad suitsupausid, sel ajal ka töötamisest puhkamine) mittesuitsetajatele.

Küsimusele, kuidas väikelapse vanemad – kes on ühelt poolt seadustega paremini kaitstud ja teisalt laste eest hoolitsemise tõttu tööandjatele probleemsemad – saaksid tõsta oma konkurentsivõimet tööõuturul, vastas ühe ettevõtte juht: *„Kaitstute roll on ise olla piisavalt haritud, motiveeritud ja särasilmne, et hoida oma konkurentsivõimet.“*

Laste olemasolu küsimata jätmine isadelt värbamisprotsessis tekitab küsimuse, kas isasid ei vaadeldagi perekontekstis. Samuti ei motiveeri väga madalalt tasustatud lisapuhkus isasid seda võtma ning tingib nende väljajäämise pereelus. Isadele suunatud soodustused ja nende võrdne kohtlemine lapsevanemana aitaksid tasakaalustada ilmselt ka rollide jaotust tööturul ja pereelus.

Töö- ja pereelu parem ühildamine on oluline mitte ainult väikelaste emade seisukohalt vaadates, vaid ühtlasi pereisade ning ka tulevaste emade vaatepunktist. Intervjuul tõdes üks ettevõtte juht: *„Ühel päeval saavad kõik naised emaks.“* Ei saa oodata, et see sündmus läheb ettevõtetest mööda ja töötajad läbivad selle etapi oma elust mõnes teises ettevõttes töötades.

## Kasutatud kirjandus

- Cohn-Lützen, D. (1998). Family, work and audits in Denmark. *New Ways* 1/98, 13-14.
- Eesti Tööandjate Liit, Ariko (2006). Kõige töötaja-ja peresõbralikumate ettevõtete konkursi materjalid. Allikad: Eesti Tööandjate Keskliit, Ariko MG <http://www.cb.ee/index.php?id=709>
- Hansson, L. (1999). *Töö ja perekonnaelu ühendamisega seonduvatest probleemidest*. <http://www.riik.ee/pere/hansson.html>
- Hansson, L. (toim) (2000). *Naine, perekond ja töö: pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes*. TPÜ Kirjastus, Tallinn.
- Hansson L. (toim) (2001). *Naine, perekond ja töö* ([www.riik.ee/rahvastik/](http://www.riik.ee/rahvastik/), 03.12.2006), Rahvastikuministri büroo.
- Kossar K. (2004). Ületunnid varjutavad isarööme, *Postimees, Tegija*, 28. september 2004.
- Naelapea A., Jürman P. (2006). *Paindlikud töövormid ja väikelastega vanemate tööbarjumused: juhtide ja spetsialistide hoiakud*. Publitseerimata uurimus Eesti Tööandjate Liidu tellimusel, EQUAL projekt, Arista HRS, Tallinn.
- Sotsiaalministeerium (2006). Euroopa ühenduse algatus EQUAL Eestis. [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/EQUAL\\_2006\\_est/\\$file/EQUAL\\_2006\\_est.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/EQUAL_2006_est/$file/EQUAL_2006_est.pdf)
- Tööturu Amet (2006). Uudised. Registreeritud töötus augustis 2006, 09. august 2006. [http://www.tta.ee/index.php?id=11&uudis\\_id=242](http://www.tta.ee/index.php?id=11&uudis_id=242)
- Tööinspektsiooni aruanne, I poolaasta 2003. <http://www.ti.ee/index.php?page=282&>



## Sten Anspal

Olen lõpetanud TÜ majanduse ja Oslo Ülikooli tibetoloogia erialal. Töötan PRAXISes, kus tegelen erinevate töö- ja sotsiaalpoliitikaalaste teemadega. Töö- ja pereelu ühitamine ning paindlikud töövormid huvitavad mind peamiselt töö-ökonomika vaatenurgast: kuidas saavad nende toimed kokku tööjõu pakkumine ja nõudlus. Ja kas inimesed on sealjuures rõõmsad.



## Piret Jürman

Kasvatan kodus 9-aastast kaunitari ja 6-aastast superkangelast. Hetkel on valmimas minu bakalaureusetöö Tallinna Ülikooli psühholoogiaõppes, teemaks "Eelkooliealiste laste emade pere ja karjääriga seotud hoiakud". Selles kogumikus avaldatud teemad on mulle südamelähedased mitte ainult mu õpingute tõttu, vaid ka tööga seonduvalt. Töötan Arista HRSis, kus tegelen põhiliselt personali otsingu ja hindamise ning personaliga seotud dokumentatsiooni koostamisega. Sellega seonduvalt suhtlen tihedalt nii töövõtjate kui ka tööandjatega.



## Marre Karu

Olen õppinud Tartu Ülikoolis sotsioloogiat ja Belgias Leuveni Ülikoolis sotsiaalpoliitika analüüsi. Praegu jätkan õpinguid Tartu Ülikooli doktorantuuris ning töötan töö- ja sotsiaalpoliitika analüütikuna PRAXISes, kus lisaks paindlike töövormide analüüsile praktiseerin ka isiklikult pea kõiki paindlikke töövorme. Leian, et mu peamine uurimisvaldkond – töö- ja pereelu ühitamine – on inimese elus üks keerulisemaid probleeme, mis väärib tähelepanu nii teaduslikes uuringutes kui ka kõigi igapäevaelus. Hetkel uurin lapsehoolduspuhkusel olnud isade abiga meeste töö- ja pereelu ühitamise dilemmasid ning isaks olemise kogemusi.





## Alo Naelapea

Personalitööga olen olnud seotud viimased neli aastat. Eriliseks huviobjektiks on olnud organisatsioonide areng ja inimfaktori osa arengu dünaamikas. Olen lõpetanud Tallinna Ülikooli psühholoogia eriala, osalenud mitmetes vahvates õpilastele ja üliõpilastele mõeldud karjääriprojektides ning viinud läbi paar tööturuga seotud uurimust, millest üks on seotud projektiga Choices&Balance. Paindlike töövormide uurimuse kõige väärtuslikumaks osaks pean paindlikkuse rakendamisega kaasnevate kõrvalmõjude selgitamist. Olen seisukohal, et paindliku töökorralduse teemat ei tohiks käsitleda ainult poolt/vastu küsimusena.



## Marion Pajumets

Olen ühtaegu perekonnateoreetik ja empiirik. Töötan Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi perekonnasotsioloogia osakonnas teadurina ning õpin sama ülikooli sotsioloogia doktorantuuris. Minu viimaseks uurimisteenaks on osaleva isaduse teke ja selle teel olevad takistused. Dr Ruta Kruuda fondi stipendiaadina analüüsin konservatiivse soosüsteemi ja eesti meeste ületöötamiskultuuri seoseid. Minu tööväliline elu kulgeb tuumikperes kolmeaastase poja juhtimise all.



## Carry Plaks

Töötan vandeadvokaadina Advokaadibüroos Sorainen Law Offices. Lõpetasin Tartu Ülikooli õigusteaduskonna 1999. aastal ja praegu omandan magistrakraadi King's College'is (University of London). Minu peamisteks tegevusvaldkondadeks on kohtuvaidlused ning juriidiline nõustamine töö-, lepingu- ja asjaõiguse vallas. Olen astunud üles lektorina mitmetel seminaridel ning pidanud õiguslaseid loenguid Tallinna Majanduskoolis. Samuti olen avaldanud rea õigusteemalisi artikleid nii kodumaises kui ka välismaal ilmunud perioodikas ning teinud alates 2003. aastast regulaarselt kaastööd Eesti Õiguskeskusele.

## Tänuõnad

Käesolev kogumik on valminud Eesti Tööandjate Keskliidu ja partnerite projekti Choices & Balance uurimuse tulemusena. Projekt on olnud Tööandjate Keskliidule väga hea kogemus, seda nii sisuliste tegevuste elluviimisel kui ka erinevate organisatsioonide koostöö korraldamisel.

Seoses sellega soovin tänada kõiki projekti partnereid, kes uurimuse läbi viisid – Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskust, Poliitikauuringute Keskust PRAXIS, SA Eesti Õiguskeskust. Samuti neid, kes kogumiku valmimisel oma asjalike nõuannetega abiks olid – rahvastikuminiistri büroo nõunikku Kristina Tähte, Tallinna Ülikooli Avatud Ülikooli ja Karjäärinõustamiskeskuse poolset projektijuhti Ave Lobjat ning Ämmaemandate Ühingu Perekooli veebilehe administraatorit Jana Kima.

Oma panuse kogumiku valmimisse andsid ka personaliotsingu teenuseid osutava firma Arista HRS konsultandid, samuti Eesti Energia personalijuht Ave Kala ning Tallinna Tehnikaülikooli professor ja kauaaegne personalijuht Milvi Tepp (PhD).

Riigipoolse nägemusega täiendasid artikleid sotsiaalministeeriumi tööala asekanstler Janno Järve ja Tööturuameti peadirektor Tiina Ormisson.

Ekspertheadmise lisasid Raul Eamets (PhD) Tartu Ülikooli Rahvamajanduse Instituudist, Gaabriel Tavits, dr (iur) Tartu Ülikooli Eraõiguse Instituudist, Leeni Hanson (PhD) ja Triin Roosalu Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituudist.

Eredate kommentaaridega elust enesest esinesid Eesti Ekspressi ajakirjanik Barbi Pilvre ning muusik ja sotsioloog Sofia Joons.

Tänuõnad kuuluvad ka kogumiku toimetajatele Berk Vaherile ja Kadri Seederile.

Projekti Choices & Balance on rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi alaprogrammist Equal ja selle eesmärgiks on valikute suurendamine ning rollide tasakaalustatum jaotus töö- ja pereelu korraldamisel.

Eesti Tööandjate Keskliidu nimel



Tarmo Kriis,  
juhataja



Kristi-Jette Remi,  
Choices & Balance projektijuht

## Summary

Balancing work and family life has become one of the priority topics in Estonia and the rest of Europe. It is frequently appearing as an objective in national strategy documents, activity plans and legislation. It is clear why balancing work and family life is important at the level of an individual. But why would the state need to intervene in something that at a first glance appears to be deeply personal and family-related? Is it not every family's own business to organise its private life and solve work and family life issues?

The topic impacts the society as a whole as the conflict between work and family life is considered to affect birth rates and women's employment. If it is not possible to integrate work and family life, people will have to give up either career and work or family and children. At the same time, high rates of both birth and employment are necessary for national survival and a functioning society. It is in the interest of employers to keep the valuable knowledge and skills of women, who in our society are often more highly educated than men, on the labour market and, at the same time, to ensure the growth of future workers. Plus, the large majority of people would surely like to be able to work as well as have a family.

Flexible forms of working offer one opportunity to help people find a balance between work and family life. Our collection of articles *Work and Family* focuses on work and family life conflicts of Estonian people and practices of and possibilities for applying flexible forms of working.

The first article of the collection introduces the concepts of flexibility used throughout this paper and discusses how and under what conditions flexible working can help find better work and family life balance.

Flexible working is not a magic cure that offers relief against all the problems in the area of work and family life balance. There are several ways to introduce flexibility to work organisation and not always will it result in simplifying the employees' life. If unusual forms of working are applied, workers may end up with a lower level of social protection or in an unfavourable position in the eyes of law. Flexibility that does not take into account the individual and his/her family requirements may cause harm rather than bring benefit.

Despite such dangers, more flexible regulation of work organisation is an important tool in facilitating workers' work and family life balance. The key words here are individual approach to workers' needs and freedom of choice. The more work organisation considers the needs of workers and the more an employee is able to flex his/her work, the better chance there is to combine other areas of life with working. Do the state and employers have the right to drag women out of their traditional roles and force them to work? Do women and young mothers want to work at all?



Marion Pajumets' article "**Why Mummy goes to Work? – Subjective Expectations and Different Meanings given to Work**" in this collection reveals that work is important for a woman with young children. On the contrary to a widespread belief it is not only the lack of money that makes women want to work – even though family is very high on women's value list, they need other roles to feel satisfied. Mrs Pajumets identifies five groups of reasons why women do not want to concentrate on family and children only and wish to work as well.

So, why don't women go to work if they so wish? Where does the conflict and the need to choose one or the other role rise? In her second article "**Construction of 'Me' Through the Use of Time: Everyday Practices and Conflicts of Mothers and Fathers**" Marion Pajumets describes how people take into account the expectations of the society and community when making their personal decisions. Men sense that the society expects men and fathers to devote themselves to work and earn living. Women, at the same time, feel the pressure to be simultaneously a good mother who is always there for her child, as well as a good worker who is devoted to work and always available. It is fairly complicated to meet such expectations and be happy and healthy at the same time.

Sten Anspal and Marre Karu's article "**Flexible Forms of Working in Europe and Estonia**" illustrates clearly that flexible working is increasingly common throughout Europe. The article demonstrates that people's working behaviour changes everywhere once they have children; Estonia, however, is one of the countries where starting a family and getting children has an especially big impact on people's employment. The

analysis of flexible forms of working in Estonia shows that many relatively common forms of working in Europe are relatively rare in Estonia. Maybe the poor coverage of flexible working practices is the reason why the employment of women in Estonia drops drastically once they have had a baby?

Authors from the Estonian Law Centre – **Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha and Martin Huberg** – provide an overview of legal aspects of flexible work organisation in their article “**Flexibility in Employment Relations from the Legislative Point of View**”. Since the notion of ‘flexibility’ does not exist in legislation, it is recommended to talk about traditional and non-traditional forms of working. There is an overview of main non-traditional forms of working and related legislative and tax issues from both the employer’s and employee’s point of view.

The second article from the authors of the Estonian Law Centre talks about legislative protection of parents with young children and compares the protection of mothers and fathers.

The labour market situation of parents with young children is greatly dependent on employers. **Alo Naelapea’s** article “**Factors Influencing Application of Flexible Work Organisation: Experience and Practices of Estonian Enterprises**” shows that many Estonian companies have a positive view on flexible working. Even though employees’ greater freedom of decision may complicate the employer’s organisation of work, many employers have experienced that bigger flexibility helps to improve performance and create a healthier atmosphere in the organisation. There are also some negative attitudes and the authors bring out several reasons that make application of flexibility impossible.

**Piret Jürman’s** article “**Parents of Young Children at Labour Market through the Eyes of Employer**” asks whether integration of work and family life is only a personal problem or whether employers can do something to help. The research that the article is based on shows that even though mothers with young children are a less attractive labour group on the market, employers are positive about resolving the work organisation of family people.

This collection of articles offers a thorough and a rounded insight to the issues of work and family life balance in Estonia and problems related to the use of flexible forms of working. The roots of these issues lie deep in the organisation of society, political regulations, traditions, people’s consciousness and subconscious. It is therefore that the whole society should get involved in improving the situation – employers, policy formulators, social partners, all residents of Estonia regardless of whether they have children or not.

It is clear that the integration of work and family life has consequences that impact the whole society – high rates of birth and employment form the bedrock of the current social organisation. In addition, everybody wishes to lead a happy life. This collection is a step towards acknowledging the issue, pointing out problems and offering possible solutions.

# Sisukord

- 2 Saateks  
Urve Palo, Eesti Vabariigi rahvastikuminister
- 5 **Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel**  
Marre Karu, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS
- Kommentaariid:
- 13 Raul Eamets (PhD), Tartu Ülikooli Rahvamajanduse Instituut
- 27 Janno Järve, sotsiaalministeeriumi tööala asekanstler
- 35 **Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused**  
Marion Pajumets, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus / Tallinna Ülikooli  
Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituut
- Kommentaariid:
- 62 Sofia Joons, muusik ja sotsioloog
- 76 Leeni Hansson (PhD), Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute  
Instituut
- 69 Barbi Pilvre, ajakirjanik (Eesti Ekspress)
- 79 **Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja -konfliktid**  
Marion Pajumets, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus / Tallinna Ülikooli  
Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituut
- Kommentaariid:
- 100 Barbi Pilvre, ajakirjanik (Eesti Ekspress)
- 108 Sofia Joons, muusik ja sotsioloog
- 111 Kristina Täht, rahvastikuministri nõunik
- 119 **Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis**  
Sten Anspal ja Marre Karu, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS
- Kommentaariid:
- 129 Kadri Seeder, Eesti Tööandjate Keskkliit
- 153 Tiina Ormisson, Tööturuameti peadirektor

- 163 **Paindlikkus töösuhetes ja lapsevanemate kaitse õiguslikust vaatepunktist**  
Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha ja Martin Huberg, Eesti  
Õiguskeskus  
Kommentaariid:
- 191 Heddi Lutterus, Eesti Tööandjate Keskliidu jurist
- 194 Gaabriel Tavits, dr (iur), Tartu Ülikooli Eraõiguse Instituut
- 197 **Lapsevanemate kaitstus seadustes ja õigusaktides**  
Carry Plaks, Kadri Kõressaar, Reelika Haljasmäe, Katrina Koha ja Martin Huberg, Eesti  
Õiguskeskus  
Kommentaariid:
- 212 Heddi Lutterus, Eesti Tööandjate Keskliidu jurist
- 213 Gabriel Tavits, dr (iur), Tartu Ülikooli Eraõiguse Instituut
- 215 **Paindliku töökorralduse rakendamist mõjutavad tegurid: Eesti ettevõtete kogemused  
ja praktikad**  
Alo Naelapea, Arista HRS  
Kommentaariid:
- 219 Ave Kala, Eesti Energia personalijuht
- 225 Milvi Tepp (PhD), Tallinna Tehnikaülikooli Ärikorralduse Instituut
- 239 Triin Roosalu, Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituudi teadur
- 243 **Väikelapse vanemad tööjõuturul tööandja pilgu läbi**  
Piret Jürman, Arista HRS  
Kommentaariid:
- 251 Ave Kala, Eesti Energia personalijuht
- 259 Kadri Seeder, Eesti Tööandjate Keskkliit
- 263 Ave Lobja, projekti Choices & Balance koolitusjuht
- 272 **Autoritest**
- 274 **Tänuõnad**
- 275 **Summary**

Toimetajad: Berk Vaher, Kadri Seeder  
Kokkuvõtte tõlge inglise keelde: Eele Prints-DeTisi  
Kaanefoto: Indrek Saarmets  
Fotod: Sandra Urvak, Kristina Täht  
Kujundaja: Einike Soosaar

Raamatu väljaandmist toetas Euroopa Sotsiaalfondi EQUAL programm  
Väljaandja: Eesti Tööandjate Keskliit

Trükk: Tallinna Raamatutrükikoda  
AS Ajakirjade Kirjastus  
Kõik õigused kaitstud.

ISBN 978-9949-15-200-1



**EESTI TÖÖANDJATE KESKLIIT**  
Estonian Employers' Confederation



Rahvastikuministri Büroo



SIHTASUTUS  
**EESTI ÕIGUSKESKUS**  
ESTONIAN LAW CENTRE FOUNDATION

Tallinna Ülikool

**ENUT**  
EESTI NAISURIMUS- JA TEABEKESKUS

