

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Heivi Saarmets

**VASTUTUSTUNDLIKU TÖÖKESKKONNA  
KUJUNDAMINE LÄBI TÖÖ- JA PEREELU  
ÜHILDAMISE TOOTMISSETEVÖTTES**

magistritöö

Juhendaja: PhD, Aive Pevkur

Kaasjuhendaja: MBA, Heidi Solba

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Heivi Saarmets

“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja teadur Aive Pevkur

“ ..... “ ..... 2015

Kaasjuhendaja Heidi Solba

“ ..... “ ..... 2015

Kaitsmisele lubatud “ ..... “ ..... 2015

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## Lühikokkuvõte

Käesolev uurimustöö selgitab välja vastutustundliku töökeskkonna kujundamise võimalused läbi töö- ja pereelu tasakaalu suures tootmisettevõttes. Tööjõuturul toimunud muutused on tinginud olukorra, kus valitseb oskustööjõu puudus. Organisatsioonid peavad leidma uusi võimalusi, kuidas olemasolevat töötajaskonda hoida ja nende pühendumust suurendada ning tegelema küsimustega, kuidas kaasata mitteaktiivseid tööeas olevaid inimesi tööhõivesse. Töötajate töö- ja pereelu ühildamise toetamine on organisatsiooni vastutustundliku juhtimise üheks osaks.

Muutuvas maailmas on üha keerulisem leida tasakaalu töö- ja pereelu vahel. Vahetustes töötavate tootmistöölise jaoks on töö- ja pereelu ühildamine väljakutsete rohkem, kuna tööaeg ja pereelu korraldus ei ole üldjuhul omavahel kooskõlas. Tootmisettevõttes, kus rakendatakse liinitööd 24/7, on keeruline pakkuda paindlikku tööaja korraldust (osa tööajaga töötamise võimalust jne).

Andmete kogumiseks viidi läbi küsitlus, milles osales ligikaudu 170 tootmistöölist. Antud uuringumeetod tagas võimalikult paljude töötajate vastused erinevate töö- ja pereelu ühildamist mõjutavate tegurite kohta, mille põhjal viidi läbi statistiline analüüs.

Läbiviidud uuring kinnitas, et tootmistöölised kogevad keskmisest sagedamini töö- ja pereelu konflikti. Kõige rohkem tajuvad töö- ja pereelu konflikti naised, kellel on lapsed. Samuti esineb soolist ebavõrdsust ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamiseks ja arenguvõimaluste olemasolus. Kuigi juhid mõistavad probleemi ja otsivad lahendusi töö- ja pereelu ühildamise teemades, on tootmisettevõttes keeruline tööprotsesse ümber korraldada, et paremini töötajate töö- ja pereelu tasakaalu toetada. Samas on töötajatel, kellel on lapsed, keeruline sobitada tööaega lastega seotud kohustuste täitmiseks, mistõttu esineb sageli olukordi, kus tuleb perekondlike kohustuste täitmiseks kasutada tööaega. Tootmistöölised hindavad kõrgelt tööandja poolt pakutavaid hüvesid ja ühisüritusi, eelkõige lastega vanemad.

**Märksõnad:** töö- ja pereelu ühildamine, töö- ja pereelu konflikt, vahetustega töötajad, tootmisettevõtte.

## **Abstract**

VASTUTUSTUNDLIKU TÖÖKESKKONNA KUJUNDAMINE LÄBI TÖÖ- JA  
PEREELU ÜHILDAMISE TOOTMISETTEVÕTTES  
HEIVI SAARMETS

CREATING RESPONSIBLE WORK ENVIRONMENT THROUGH WORK AND  
FAMILY LIFE BALANCE IN THE PRODUCTION COMPANY  
HEIVI SAARMETS

The purpose of this thesis is to identify what kind of opportunities can be developed in a production company with responsible work environment by balancing work and family life. In labour market there have been many changes (economic, demographic etc.), and, thus it, is very hard to find skilled workforce. It is challenging for the companies to motivate and increase employees' commitment and engage inactive working-age people to employment. Working in a production company leads to difficulties in combining work and family life due to different daily rhythm. For the employers, it is not easy to offer flexibility in a production company where people work in shifts (24/7).

This thesis gives an overview of essence of work and family life balance and how work and family life are related to each other, including a variety of roles. It has been pointed out what kind of actions different European countries have taken to support work and family life and what are employers' attitudes and options to support work and life balance, also in a production company.

The present analysis shows that shift workers are experiencing more frequent work-family life conflicts, above all, women who have children. Also there is a gender inequality in making proposals on work and family issues and development opportunities. For employees who have children it is more complicated to fit work time with family responsibilities, so it is needful to use work time for that more frequently than an average.

**Key words:** work and family life balance, work and family life conflict, shift workers, production company.

## Sisukord

Sissejuhatus .....	7
1. TÖÖ- JA PEREELU ÜHILDAMIST MÕJUTAVAD TEGURID JA TASAKAALU TOETAMISE VÕIMALUSED .....	10
1.1 Töö- ja pereelu ühildamise olemus .....	10
1.2 Meeste ja naiste rollid töö- ja pereelus .....	13
1.3 Töö- ja pereelu tasakaalu mõjutavad tegurid erinevate riikide näitel .....	15
1.4 Organisatsioonide praktikad töö- ja pereelu tasakaalu toetamisel .....	20
1.5 Vahetustega töötajate töö- ja pereelu ühildamine .....	23
1.6 Uurimustöö küsimuste püstitus .....	25
2. UURINGU LÄBIVIIMISE KIRJELDUS .....	29
2.1 Uuringu meetod ja küsitluse läbiviimine .....	29
2.2 Valim ja analüüsi teostamine .....	30
3. UURINGU TULEMUSED .....	32
3.1 Töö- ja pereelu tasakaal tootmisettevõttes .....	32
3.2 Töö- ja pereelu mõjutavad tegurid .....	36
3.3 Lastega seotud tegurite mõju töö- ja pereelu tasakaalule .....	42
3.4 Tööandja poolt pakutavate hüvede olulisus .....	43
3.5 Järeldused .....	45
4. KOKKUVÕTE .....	51
RESUME .....	54
KASUTATUD KIRJADUS .....	56
LISA 1 .....	60
LISA 2 .....	63
LISA 3 .....	64
LISA 4 .....	65
LISA 5 .....	66
LISA 6 .....	67

LISA 7.....	68
LISA 8.....	69
LISA 9.....	70
LISA 10.....	71
LISA 11.....	72

## Sissejuhatus

Vastutustundlik ettevõtlus on üha rohkem kujunemas ettevõtte jätkusuutlikkuse tagamise strateegiliseks võtmeküsimuseks mitmete ühiskonnas toimuvate muutuste tõttu. Organisatsioonid, kes pööravad tähelepanu oma juhtimistegevuses vastutustundlikule käitumisele, võivad saavutada edu, sest töötajad teevad teadlikumalt oma valikuid, millises organisatsioonis nad soovivad töötada. Vastutustundlik tegevus toetab innovatsiooni, parendab konkurentsivõimet, aitab kaasa tööhõive edendamisele, tagab puhtama looduskeskkonna, tervema ja läbipaistvama ettevõtluskliima (Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum, 2012, 13).

Ühelt poolt on vastutustundlik käitumine vastutuse võtmine oma tegevuse ja ühiskonna eest, kuid teiselt poolt avaldab organisatsioonidele survet muutused töajouturul. Eestis on viimase viie aasta jooksul töajoud rahvastiku üldise kahanemise tõttu vähenenud 7000 inimese võrra tulenevalt demograafilistest muutustest kui ka välisrändest. Töajou osalemise määr on viimaste aastatega siiski tõusnud. Seda on tinginud pensioniea tõus, sündivuse mõningane vähenemine ja töajou olukorra paranemine. (Rosenblad, Pettai 2014, 147) 2015. aasta esimeses kvartalis oli Eestis 15-74 aastaste töahõive määr 63,3% (Eesti Statistikaamet 2015). Euroopa töahõivestrateegias on seatud eesmärgiks suurendada töahõive määra 2020. aastaks vähemalt 75%-ni (Rosenblad, Pettai 2014, 147).

Peamised põhjused, miks tööealises elanikkonnas on mitteaktiivseid, on õpingud ja tervislik seisund, lisaks vanemad, kes on sünni- või lapsehoolduspuhkusel. Kui võrrelda Eestit Skandinaaviaga, siis noored on Eestis vähem aktiivsemad kui Soomes, Rootsis. Samuti on töahõive lõhe pensioniealsete seas: Eestis lahkuvad pensioniealised töajouturult varem kui seda teistes Skandinaavia riikides. Kui hõivemäär on Eestis keskmisel tasemel võrreldes teiste Euroopa riikidega, siis töötunnid töötaja kohta on ühed suurimad. Seda põhjusel, et mujal Euroopas kasutatakse väga palju osalise tööajaga töötamist. (Leetmaa, 2014) Seega tekib küsimus, kuidas olemasolevat tööeas olevat elanikkonda paremini rakendada (töötud, pensionieelsed, lapsehoolduspuhkusel olevad, õppijad).

Võimaluste puudumine perekondlike kohustuste täitmise ja töötamise ühildamiseks on üheks tööjõuna mitteosalemise põhjuseks, millele riigid on hakanud suurt tähelepanu pöörama (Leetmaa, 2014). Töö- ja pereelu konflikti peetakse ohuks sündimusele ja naiste tööhõivele. Kui puuduvad võimalused töö- ja pereelu ühildamiseks, siis peavad inimesed tegema valikuid, kas loobuda karjäärast või perekonnast. Küsimus on, kuidas naised, kes on meie ühiskonnas kõrgemalt haritud, saaksid oma teadmisi ja oskuseid tööjõuturul rakendada, et need ei läheks kaduma, kuid samal oleks kindlustatud ka töötajate juurdekasv tulevikuks. (Karu 2009, 5) Vananeva ühiskonna tõttu on vajadus täiendava tööjõu järele ja teisalt tõsta ka sündivuse kasvu (Podder, Kirch 2013, 60).

Tööandjad on täna olukorras, kus oskustööjõudu on keeruline leida. Tavapärased värbamiskanalid ei anna enam soovitud tulemusi. Samas on oluline teadvustada, et värbamine on üldjuhul tagajärg. Üha rohkem peavad tööandjad tegelema olemasoleva töötajaskonna hoidmisega. Selleks tuleb leida viise, kuidas pakkuda konkurentsivõimelist töötasu, parendada juhtimiskvaliteeti ja tegeleda töökeskkonna kujundamisega, mis suurendaks töötajate pühendumust ning motivatsiooni. Selle tagajärjena võib tööandja täiendavalt saavutada järgmised tulemused: ettevõtte maine paranemine/suurenemine tööjõuturul, tööjõu voolavuse langus, värbamiskulude vähenemine, sotsiaalsete pingete leevendamine (mida mõjutavad nt töötajate stressitase, haigestumine). Lisaks tuleb leida võimalusi, kuidas kaasata mitteaktiivset tööeas olevat elanikkonda tööjõuturule.

Uurimustöö eesmärk on välja selgitada Eesti suure tootmisettevõtte näitel<sup>1</sup>, millised on tootmisettevõtete võimalused vastutustundliku töökeskkonna kujundamisel läbi töö- ja pereelu ühildamise. Eestis on varasemalt läbi viidud mitmeid uuringuid töö- ja pereelu tasakaalustamise kohta, kuid tootmisettevõtteid, mille tegevusspetsiifika seab mitmeid olulisi piiranguid, eraldi uuritud ei ole. See ei ole väga läbiuuritud valdkond ka teistes riikides. Mistõttu on antud töös keskendutud erinevate riikide, eelkõige Euroopa riikide, senisele töö- ja pereelu tegevusmeetmete kaardistamisele ja uuritud millised tegurid avaldavad mõju töö- ja pereelu tasakaalule. Võttes arvesse vastavaid tegureid ja eeldusi ning mõningaid praktikaid, püütakse leida sobivaid võimalike lahendusi töö- ja pereelu tasakaalu kujundamiseks suures tootmisettevõttes.

---

<sup>1</sup> Ettevõtte suuruse määratluses lähtutakse Eesti Statistikaameti definitsioonist, mille kohaselt on ettevõtte, kus töötab rohkem kui 250 töötajat, suureettevõtte. Kättesaadav: <http://www.stat.ee/files/koolinurk/abiks/sonastik>



Magistritöö esimene osa keskendub töö- ja pereelu käsitlusele, mille raames vaadeldakse töö- ja pereelu omavahelisi seoseid, sh läbi erinevate rollide. Järgnevalt analüüsitakse erinevate riikide töö- ja pereelu tasakaalu toetavaid praktikaid ning nende toimivust lähtudes riigi tasandil rakendatavatest meetmetest, mis mõjutavad väga oluliselt organisatsioonide peresõbralike poliitikate väljatöötamist ning kultuuri loomist. Varasemate uuringute pinnalt tuuakse välja tootmisettevõtte eripärasid, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu loomist ning vajalikke eeldusi ja võimalusi selle toetamiseks. Empiirilises osas antakse ülevaade tootmisettevõttes läbiviidud küsitluse tulemustest, leidmaks võimalusi tootmisettevõtetes töö- ja pereelu paremaks tasakaalustamiseks. Uurimustöös on vaatluse all Lõuna-Eesti ühe suurima tootmisettevõtte üksus, kus töötab ligikaudu 300 töötajat.

# 1. TÖÖ- JA PEREELU ÜHILDAMIST MÕJUTAVAD TEGURID JA TASAKAALU TOETAMISE VÕIMALUSED

## 1.1 Töö- ja pereelu ühildamise olemus

Töö- ja pereelu temaatikat käsitletakse tavapäraselt seotuna vastutustundliku töökeskkonnaga. Vastutustundlik töökeskkond on osa vastutustundliku ettevõtluse kontseptsioonist, mis hõlmab ohutut ja motiveerivat töökeskkonda, arenguvõimaluste pakkumist, töötajate töö- ja pereelu tasakaalu (Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum 2012, 122). Vastutustundlik on organisatsioon, kus igas tegevuses võetakse arvesse, milline on laiem mõju, sh töötajate huvid (ibid 2012, 9). Seega autor käsitleb vastutustundliku töökeskkonnana organisatsiooni töökeskkonda, kus hoolitakse töötajate tervisest, toetatakse nende arenguvõimalusi, tagatakse võrdõiguslik käitumine, peresõbralikkus ning töö- ja pereelu tasakaal (ibid 2012, 122).

Tööelus on toimunud viimaste aastakümnete jooksul mitmeid olulisi ümberkorraldusi. O'Connor (2005, 1202) toob välja muutused seoses tööd puudutavate normide osas: suurenenud töötundide arv, mobiilsemad töötajad ja töölase vastutuse osakaalu suurenemine. Tööstandardid tööaja osas ei ole enam kooskõlas tavapärase normidega. Paljudes organisatsioonides on kujunenud 24/7 tööajakultuur. See on tinginud ka üha rahvusvahelisemaks muutunud ettevõtlusest, mille tõttu tuleb töö tegemisel arvestada erinevate ajavöönditega (Jain, Nair 2013, 43). Uus ideaalne töötaja mudel eeldab justkui, et töötajal ei ole muid kohutusi peale töö (O'Connor 2005, 1202).

Kuna organisatsioonide majanduskeskkond on muutunud ebakindlamaks ja teisalt toimuvad kiired arengud, on töötajad olukorras, kus nad peavad rohkem panustama tööellu, sest töötajaid tajuvad varasemast vähem turvatunnet (O'Connor 2005 1201, Bhowon 2013, 78). Töötajad tunnevad suuremat vastutust ise oma teadmisi ja oskuseid arendada, selleks, et suurendada oma turvalisust tööelus. Professionaalsed teadmised ja oskused tagavad paremad võimalused vajadusel leida uus töökoht. Samas on eelpool toodud tingimused suurendanud läbipõlemise ohtu. (O'Connor 2005, 1201-1202)

Tehnoloogia kiire areng on loonud olukorra, kus tööülesandeid on võimalik täita väljaspool töökohta (O'Connor 2005, 1202). Paindlik tööaeg võib olla küll eelistatum (eelkõige

noorema generatsiooni seas), kuid see toob kaasa ka ootuse, et töötaja on igal ajal kättesaadav, kuna seda toetavad tänapäevased tehnoloogilised lahendused (telefon, sülearvuti). Samuti on see kaasa aidanud geograafilise mobiilsuse suurenemisele. (Perrone-McGovern et al 2014, 22) Tehnoloogilised saavutused on hägustanud piire töö- ja pereelu vahel, mille tõttu tööelu on tunginud pereellu, mis omakorda mõjutab töö- ja pereelu tasakaalu (Bhowon 2013, 78-79).

Greenhaus ja Buetell (1985, 77) defineerisid töö- ja pereelu konflikti kui sisemist rollikonflikti, kus töö ja perega seotud rollid ei ole mõnes osas omavahel kooskõlas. Thompson et al (1999, 394) kirjeldab töö- ja pereelukultuuri, kus läbi ühtsete eelduste, uskumuste ja väärtuste organisatsioon toetab ja väärtustab töötajate töö- ja pereelu tasakaalu. Töö- ja pereelu tasakaalustamise protsess on kahesuunaline, kui ühes rollis olles tõuseb selle kvaliteet, siis see mõjutab ka teise rolli täitmise edukust (Janasz et al 2013, 191). Selleks, et tasakaalustada töö- ja pereelu on kaks võimalust, kas vähendada perekondlikke kohustusi või tööga seotud kohustusi (Karu 2009, 9). Seega esineb kaks erinevat konflikti:

- a) töö mõjutab pereelu (töö-pere konflikt);
- b) pereelu mõjutab tööd (pere-töö konflikt).

Töö- ja pereelu ei ole enam eraldiseisvad osad, vaid on omavahel väga tihedalt seotud. Ükskõik milline konflikt aset leiab töö- ja pereelu vahel, võib see põhjustada pingeid ja stressi (Wilson et al 2007, 164) ning kõrge tööstress põhjustab ka läbipõlemist (Wills et al 2008, 133). See mõjutab väga paljusid inimesi ja nende valikuid, kus nad soovivad töötada (Janasz et al 2013,191). Kogemused, mida töötaja saab töö juurest, mõjutavad tema käitumist kodus ja vastupidi (Zedeck, 1992, viidatud Wilson et al 2007, 165). Töö- ja pereelu tasakaalustamatus mõjutab tööga rahulolu (Beutell 2010, 514), töölt puudumist (nt haigestumise suurenemine), töö tulemuslikkust, käivet jne (Cooper and Cartwright, 1994; Friedman and Greenhaus, 2000; Quick et al., 1997 viidatud Wilson 2007, 165). Aeg on piiratud ressurs, mille tõttu tekivad konfliktid erinevate rollide vahel, mille tulemusena loobutakse vähem olulistest asjadest või lükatakse nende täitmised edasi. (Karu 2009, 7)

Innstrand et al (2010, 244) uuringu tulemused näitasid, et töö- ja pereelu mõjutasid üksteist oluliselt. Clark (2000, 748) toob välja, et töö- ja pereelu tasakaal on seotud indiviidi psühholoogilise heaolu ja üleüldise harmooniaga elus, mis on tasakaalu mõõdikuks töö- ja

pererollides. Innstrand et al (2010, 244) suunab organisatsioone lisaks tööjõu tervise ja heaolu arendamisele tähelepanu pöörama, et töövälised mõjutused on olemas ning olulised kõigi töötajate jaoks, olenemata partneri ja laste olemasolust. Samas on oluline rõhutada, et töö- ja pereelu tasakaal on iga inimese jaoks erineval tasemel (Beham et al 2014, 33). Kui ühe inimese jaoks on normaalne töönael 50 tundi, siis teise inimese jaoks võib 40 tunnine töönael töö- ja pereelu tasakaalu väga oluliselt mõjutada negatiivses suunas (Kossek et al 2011, 358).

Suuremat töö- ja pereelu konfliktit kogeivad lapsed omavad perekonnad (Tang, Cousinis 2005, 538). Ka Praxise analüüsist selgub, et alla seitsme aasta laste vanemad tunnevad kõige suuremat ajapuudust kõigis kolmes dimensioonis (töö, pereelu, isiklik aeg) (Karu 2009, 13). Töö- ja pereelu tasakaalu uuringud on keskendunud peamiselt nendele inimestele, kellel on lapsed ja vähem on tähelepanu pööratud nendele inimestele, kes elavad üksi ja/või kellel puuduvad lapsed (Janasz et al 2013, 193). Samas kogeivad teatud osa ka lasteta inimesed töö- ja pereelu konfliktit. Samuti hõlmavad perekondlikud kohustused ka oma vanemate, õdede-vendade ja teiste lähedaste eest hoolitsemist. (Karu 2009, 17) Seega tuleks töö- ja pereelu ühildamist vaadelda laiemalt.

Töö- ja pereelu uuringuid on peamiselt läbi viidud vanemate seas, kelle peres on väikesed lapsed, kuid oluline on võrrelda erinevaid peremudeleid, sh üksikult elavaid inimesi. Innstrand et al (2010, 243) poolt Norras läbiviidud uuringus leidis kinnitust, et kuigi vallalised tajusid vähem töö- ja pereelu konfliktit kui kahe vanemaga perekonnad, siis töökoormuse mõju töö- ja pereelu tasakaalule oli suurem. Tööandjad eeldavad, et vallalised töötajad teevad tööd ka nädalavahetustel, on valmis reisima rohkem kui nende kaaskolleegid, kellel on perekonnad (Janasz et al 2013, 193). Töötajad, kes elavad üksi, identifitseerivad ennast rohkem läbi töö kui pereinimesed. Töö mängib olulist rolli saavutuste osas. Seega on vallalistel inimestel suurem seotus tööga. (ibid 2013, 195)

Janasz et al (2013, 191) uurisid, kuidas mõjutavad töö- ja pereelu toetavad hüved neid inimesi, kes on vallalised ja kellel puuduvad lapsed. See on oluline, kuna vallaliste osakaal ühiskonnas tervikuna on suurenenud. Seega toetusid Janasz et al (2013, 193) oma hüpoteesides võrdsuse teooriale, mille kohaselt töötajate motivatsiooni mõjutab töötajate võrdne kohtlemine töökohal. Töötajad võrdlevad ennast kolleegidega läbi sisendite ja väljundite. Sisendid sisaldavad aega, pingutust, pühendumust ja personaalset rahulolu ning

väljundid aga raha, töötaja hüvesid ja töö kindlustatust. (Walster, Walster ja Berscheid, 1978, viidatud Janasz et al 2013, 193) Oluline on tagada töötajate võrdne kohtlemine, olenemata perekonna staatusest. Uuring aga ei kinnitatud vallaliste töötajate madalat pühendumust ja motivatsiooni vaatamata sellele, et nende hüved on väiksemad. Pigem oskavad need töötajad, kes elavad üksi ja kellel ei ole lapsi, väärtustada tööandja poolt pakutavaid hüvesid rohkem. Seega pereinimesed, kelle hüvede hulk on suurem (nt lapsehoiuteenus, kodust töötamise võimalus, vajalikud telekommunikatsiooni lahendused), võtavad pakutavaid hüvesid iseenesest mõistetavana ning leiavad, et tööandja ei panusta piisavalt töö- ja pereelu tasakaalu kujundamisse. (ibid 2013, 196)

Erialakirjanduses (Greenhaus ja Buetell 1985, Clark 2000, Janasz 2013, Karu 2009, Kandla 2014) kasutatakse peamiselt mõistet töö- ja pereelu ühildamine. Viimasel ajal on hakatud rääkima ka töö-, pere- ja isikliku elu ühildamisest, sest eelnev mõiste käsitles justkui neid töötajaid, kelle peres on lapsed, kuigi kirjanduses selget tähendust ei ole loodud. On oluline välja tuua, et tööd võib mõjutada ka töövälised tegurid, mis ei ole seotud lastega ja vastupidi. Kuigi antud töös kasutatakse mõistet töö- ja pereelu tasakaal, käsitletakse ka neid töötajad, kelle peres lapsi ei ole.

## **1.2 Meeste ja naiste rollid töö- ja pereelus**

Üheks oluliseks muudatuseks töö- ja pereelus on meeste ning naiste rollide ümberjaotumine (O'Connor 2005, 1195). Kui lääne ühiskonnas osalesid traditsiooniliselt tööjõuturul mehed ja naised olid kodused, siis ida riikides olid naised kuni 1960-ndateni tööjõuturul meestega võrdsed. Seejärel olukord ida riikides hakkas muutuma ja toetati, et naised oleksid kodused ning teeksid vähem kvaliteetset tööd. Kui 1980-ndatel aastatel kehtestati sotsiaalsed riigitoetused, muutusid lääne ja ida tööjõuturunäitajad sarnasemaks. (Randoja 2008, 3) Erinevad muutused peremudelil on kaasa toonud rollide kujunemise võrdsemaks. See tähendab, et mehed on ka seotud vanemlike kohustuste täitmisega ning naine osaleb aktiivsemalt tööelus. (O'Connor 2005, 1207) Haritud ja töötavad naised on tänapäeval iseseisvamad kui eelmistes põlvkondades (Innstrand 2010, 232).

Kuigi rollide jaotumine on ühtlustunud, siis naiste koormus koduste kohustuste osas on siiski suurem, mis vähendab ka naiste osakaalu ühiskondlikes tegevustes. Vaatamata sellele, et tervikuna on meeste kohustused kodus suurenenud, teevad siiski naised 2/3

kodutöödest ise. (O'Connor 2005, 1205) Eestis läbiviidud uuring kinnitas, et naised kulutasid 60% rohkem aega kodutöödele (Tasuja 2011, 9) ning väikeste laste olemasolu suurendab naiste kodule kulutatud aega palju rohkem kui meestel (ibid 2011, 14). Naistele on esitatud suuremad sotsiaalsed nõudmised, mis on vasturääkivad ja kohati keeruline täita (O'Connor 2005, 1207), mille tõttu töö- ja pereelu konflikti kogevad enim naised (Innstrand 2010, 243). Naiste ja meeste rollide muutused toimuvad väga aeglaselt ning nii mehed kui ka tööandjad kohanevad muutustega aeglaselt (Podder, Kirch 2013, 60). Seda kinnitab ka Eesti naiste tööhõive protsent, mis 2012 aasta andmetel oli 69% võrreldes Rootsi 77% ja Soome 72%-lise naiste tööhõivega (Podder, Kirch 2013, 61).

Ida- ja Lääne Euroopa vahel on näha olulisi erinevusi. Kui Ungaris on naiste osakaal 89%, kes tegelevad ülalpeetavatega seotud kohustuste täitmisega, siis Rootsis on see näitaja 51%. Kõige võrdsemalt on lastega tegelemine jagunenud Rootsis. (Tang, Cousinis 2005, 536) Statistika näitab, et 50% Rootsi isadest tegelevad koduste töödega samas kui Ida-Euroopa riikide puhul on see valdavalt naiste ülesanne (ibid 2005, 538). Eestis on viimaste aastate jooksul märgata positiivseid muutusi, kus ka isad kasutavad üha rohkem võimalust lapse haigestumise korral kodus olemist, võtavad vaba aega, et käia lapsega arsti juures, viivad lapse trenni jne (InCase 2014, 20).

Wattis et al (2013, 14), kes uurisid naiste töö- ja pereelu tasakaalu, keskendudes eelkõige problemaatilistele aspektidele, suunavad tähelepanu sellele, et lisaks keerulisele töö- ja pereelu tasakaalu leidmisele, puudub üldjuhul emadel isiklik vaba aeg. Pigem seostatakse seda lastega tegelemisega. Tööandjad üldjuhul nõuavad töötamist vastavalt ettenähtud kellaaegadel, olles tööaja suhtes üsna paindumatud. Osalise tööajaga töötavad emad on kogenud, kuidas väljaspool nende tööaega kolleegid tülitavad telefonikõnedega, tehakse koosolekuid ajal, mil neil peaks olema tööväline aeg. See võib kaasa tuua rohkem stressi ja pingeid kui täiskohaga töötamine. (Wattis et al 2013, 9-10) Seega ei anna osalise tööaja kasutamine ilmtingimata soovitud paindlikkust. Samas annab töötamine naisele teatud staatuse ja ta saab olla emarollist väljaspool (Wattis et al 2013, 13). Podder ja Kirch (2013, 64) tõid oma uuringus välja, et Eesti naiste jaoks on oluline töötamine tasustatud töö, kuna kodus olemise roll ei ole piisavalt rahuldust pakkuv. Ühelt poolt on ootus, et naine oleks majanduslikult aktiivne, kuid seda piiravad lapsega seotud kohustused (Wattis et al, 2013, 13-14). Mistõttu on oluline leida toetavaid meetmeid, mis aitaks emadel perekondlike kohustuste täitmise kõrval rakendada ennast ka tööjõuturul.

Ka meeste ja naiste vaheline palgalõhe on endiselt üks kitsaskoht. Eesti on näiteks Euroopas meeste ja naiste palga erinevuse tõttu esirinnas (Kask 2011, 3). Kui naisel on väiksem potentsiaal teenida kui mehel, siis on majanduslikult ratsionaalne, et mehe karjäär seatakse olulisemaks ja seega langeb naisele suuremad perekondlikud kohustused (O'Connor 2005, 1206). Samas on naised suurema pühendumusega kui mehed (Janasz et al 2013, 200). Nii kaua kui kestab selline ebasümmeetrilisus, puuduvad võrdsed võimalused meeste ja naiste tööelus (Bø 2006, 125).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine toob kaasa ettevõtete tootlikkuse kasvu, töötajad on pühendunud, rohkem motiveeritud. Peamised põhjused on töö- ja pereelu parem ühildamine, töötajad tajuvad, et nad on väärtuslikumad ja võetakse kasutusele paremaid töömeetodeid. Töökeskkond on mitmekülgsem ja avatum, kus on meeste ja naiste vaheline tasakaal võrdsem ja mis omakorda toob kaasa töölt puudumiste vähenemise. (Donlevy ja Silvera 2010, 14-15) Seega on töö- ja pereelu tasakaalu kujundamisel oluline tähelepanu pöörata meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamisele.

### **1.3 Töö- ja pereelu tasakaalu mõjutavad tegurid erinevate riikide näitel**

Töö- ja pereelu tasakaal on riigiti väga erineval tasemel, sõltudes mitmetest teguritest. Olulist mõju avaldavad riigi poolt välja töötatud sotsiaalpoliitikameetmed – osalise tööajaga töötamise võimalused, lastehoiuteenuse pakkumine, sotsiaalkaitse jne. Töötavate emade osakaal riigiti sõltub peale majandusliku heaolu ka osalise tööajaga töötamise võimalusest. Soomes töötavad emad rohkem kui nende kolleegid Saksamaal ja Hollandis, kus kasutatakse mittepalgalisel tööl olemist või osalise tööajaga töötamist. On läbiviidud uuring, mis näitas, et Saksamaa isad valdavalt töötavad täiskohaga ja emad on kodused või kasutavad osalist tööaega, samas kui Hollandis 1/3 töötasid mõlemad osapooled osalise tööajaga ning Soomes 36% paaridest täiskohaga. (Wierda-Boer et al 2009, 240) Saksamaal töötavad isad kogevad suuremat töö- ja pereelu konflikti võrreldes Hollandi ja Soomega, kuna nende töötundide arv on teistest riikidest suurem (ibid 2009, 241). Siit järeldades on osaline tööaeg üks võimalus, kuidas töö- ja pereelu tasakaalustada, kuid oluline on ka mõlema partneri panus pereelu korraldamisel.

Osalise tööaja kasutamise tulemuslikkust töö- ja pereelule saame hinnata Soomes läbiviidud katsetuse põhjal, kus pakuti vabatahtliku võimalust osaleda ajutises projektis, mille raames sai minna üle kuue tunnisele tööpäevale. Soomes, kus tavapärane on täiskohaga töötamine, sealhulgas ka naised, kellel on ülalpeetavad, püüti läbi selle leida lahendus tööhõive suurendamisele ning parendada töö kvaliteeti, kuna tööiseloome on muutnud intensiivsemaks ja töötajad kogevad suuremat kurnatust (Anttila et al 2005, 190). Uuring viidi läbi munitsipaalasutustes ja sellest osavõtnute seas oli 94% naised (ibid 2005, 193). Tööaja vähendamine tõi kaasa ka töötasu vähendamise. Projekti tulemus kinnitas, et need, kelle igapäeva töö oli kuus tundi, saavutasid kõrgema töö- ja pereelu tasakaalu, kui need, kes võtsid teatud perioodi vabaks (rohkem vabu päevi igapäeva tööaega vähendamata) (ibid 2005, 200). Kuue tunnise tööpäevaga töötavatel emadel oli rohkem aega tegeleda lastega, täita vajalike kohustusi ja samuti tõi see kaasa rohkem vaba aega ning tekkis võimalus tegeleda hobidega (ibid 2005, 202). See peegeldab, et osalise tööaja kasutamise viisidel on erinev mõjus.

Nii nagu enamikes riikides, kasutatakse osalist tööaega väga vähe, seda ühelt poolt suuremate kulude tõttu (maksukohustus, väljaõpe, töövahendid) tööandja jaoks ja teiselt poolt ei taga see üldjuhul piisavat sissetulekut. 2010. aastal kasutas Eestis osalist tööaega 10% naistest (samal ajal kui Saksamaal kasutas 30% naistest osalist tööaega (Holts, Trzcinski 2003, 327)) ning 4% meestest parimas tööeas olevatest töötajatest (Krusell 2011, 67). Põhjus, miks naised töötasid osalise tööajaga, oli 54% juhul see, et leibkonnas oli kuni kaheaastane laps (ibid 2011, 68). Meeste peamine põhjus oli pigem suutmatuse leida täiskohaga tööd või töö vähesus (ibid 2011, 67). Tööandjad pakuvad osalist tööaega pigem nendel juhtudel, kus on tegemist hooajalise tööga (InCase 2014, 5).

Lisaks osalisele tööajale on üheks tööaja paindlikkuse vormiks võimalus võtta vabu päevi või muuta tööpäeva algust ja/või lõppu. Paindliku tööajakorralduse kasutamise võimalus võib oleneda tööandja soovidest, ametiprofiilist ning töötajate ja tööandjate kokkulepetest. (Krusell 2011, 69) Paindliku tööaja ohtudena nähakse seda, et paindlikkust hakatakse liigselt ära kasutama (kasutatakse tööaega isiklike asjade jaoks) ning samuti muudab see suuremates ettevõtetes töötajate haldamise keeruliseks (InCase 2014, 5). Kui tööandja toetab mõnda tööaja paindliku vormi, siis üldjuhul pakub tööandja ka teisi tööaja vormide kasutamise võimalust (Krusell 2011, 69). Töö- ja pereelu ühildamist saab toetada läbi töökoha paindlikkuse kas läbi kodus töötamise või kaugtöö tegemise. Kodus töötamist



kasutavad peamiselt vabakutselised või perefirma omanikud, kuid kaugtöö eeldab siiski pidevas ühenduses olemist tööandjaga (tehnoloogiliste lahenduste kaasabil). Kaugtöö kasutamine on rohkem levinud teatud kutsealadel ja kõrgematel ametikohtadel. Kaugtöötamise kasutamist naiste seas mõjutab laste olemasolu, meeste puhul mitte. (ibid 2011, 69-70) Pigem on kaugtöö kasutamine tööandja jaoks alternatiivne lahendus, kui laps on haige või kui on vaja eriliselt keskenduda (nt avatud kontori kasutamise tõttu) (InCase 2014, 5). Tootmises on selliseid tööaja ja -koha paindlikkuse vorme väga keeruline rakendada, mis oluliselt kitsendab võimalusi töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks.

Beham et al (2014, 32) uurisid töö- ja pereelu tasakaalu viie Euroopa riigi (Rootsi, Holland, Saksamaa, Inglismaa, Portugal) näitel, märkisid, et töö- ja pereelu tasakaalule avaldavad mõju lisaks riigi poolsetele seaduslikele meetmetele ka riigi sooline võrdõiguslikkuse tase. Riigis, kus sooline võrdõiguslikkus on kõrgel tasemel, nagu näiteks Rootsis ja Hollandis, on naised väärtuslikumad liikmed tööjõuturul ja teisalt organisatsioonid toetavad oluliselt rohkem töö- ja pereelu tasakaalu, kui madalama võrdõiguslikkuse tasemega riikides (nt Inglismaa, Portugal) (ibid 2014, 36).

Rootsi, kus on kasutusel mitmekesised ja laiaulatuslikud riigi tööelupoliitikad, omab kõrgetasemelist sotsiaalkaitset ning kus julgustatakse nii mehi kui ka naisi sisenema ja jääma tööhõivesse, samal ajal arvestades lastevanemate vajadustega ning pakkudes vajalikke teenuseid (ibid 2014, 31), on kasutusel kõige rohkem paindlikke poliitikaid uuritavatest riikidest (Holland, Saksamaa, Inglismaal, Portugal) (ibid 2014, 43). Inglismaal, mis on liberaalne heaoluriik, kus tööturg on küll väga paindlik, kuid töötajate sotsiaalkaitse on madal ja riigi sekkumine on minimaalne, sh kesine lastehoiuteenuse kättesaadavus, (ibid 2014, 32) oli töö- ja pereelu konflikti tase võrreldes eelpool toodud riikidega kõige suurem (ibid 2014, 47). Ka Portugal, kus riik panustab kõige vähem töö- ja pereelu tasakaalu toetamisele ja kus tööjõuturul on väga vähe paindlikkust (ibid 2014, 32), tajusid töötajad töö- ja pereelu kõrget konflikti taset kuigi mõnevõrra vähem kui Inglismaal (ibid 2014, 47).

Podder ja Kirchi (2013, 66) poolt läbi viidud uuring näitas, et nii Soome kui Eesti naiste jaoks on problemaatiline pärast mõningast eemalolekut tööjõuturule tagasi naasta ja Eesti naised ei tunnetata, et nende vanemlike rolle väärtustatakse. Kui Soome ja Rootsi vanemad

on rahul riigi poolt pakutavate toetavate meetmetega, siis Eesti vanemad ootavad suuremat toetust riigi poolt, mis looks paremad eelduseks töö- ja pereelu ühildamiseks.

Lasteaiateenuse kättesaadavus (piirkonniti, majanduslikult) ja selle paindlikud lahtiolekuajad ning toetav tööjõuturg, mis on väga puudulik näiteks Poolas (Plomien 2009, 143), on vajalik selleks, et tööjõuturul saaksid osaleda nii mehed kui naised. Seega on ühelt poolt mõjutab oluliselt riigi poolt tagatud sotsiaalsüsteemide olemasolu, aga teiselt poolt on oluline leida võimalusi, kuidas saaksid naised rohkem siseneda tööjõuturule läbi vanemlike rollide võrdsema jaotuse. Poolas, kus tööandja ei soosi isasid lastega seotud rollide täitmisel, lastehoiuteenused ei ole piisavalt kättesaadavad (ibid 2009, 143) ning madala sissetuleku tõttu töötavad mehed rohkem (sh vahetustega töö, nädalavahetused) (ibid 2009, 145), on töö- ja pereelu ühildamise saavutamise kättesaamatu. Sarnane olukord on ka näiteks Rumeenias, kus ligikaudu 41% naistest jäävad alla kuue aastaste lastega koju, kuna keeruline on leida ja hoida lapse kõrvalt tööd (Tang ja Cousinis 2005, 533). Nendes riikides, kus kasutatakse paindlikke poliitikaid, tajutakse ka suuremat toetust kolleegide ja tööandja esindaja poolt ning töö autonoomia tase on kõige kõrgem (Beham 2014, 52).

Lisaks riigipoolsetele meetmetele mõjutab naiste osalemist tööjõuturul kultuuriline taust, kuna rollikonflikte tajutakse erinevates kultuurides erinevalt (Bhowon 2013, 85). Wierda-Boer et al (2009, 236) toovad välja, et Saksamaal ja Soomes on uuringud näidanud, et naised peaksid jääma lastega nii kaua koju, kuni nad on kooliealised. Ka Eestis on kujunenud hoiakud nii meeste kui naiste seas, et naised peaksid pigem jääma alla kolme aastaste lastega koju (Karu 2009, 71). Hollandis on selline lähenemine vähem levinud. Fagnani (2002, 105), kes leidis, et ainult riigipoolsetest toetavatest poliitikast ei piisa emade sisemisest tööturule ja laste arvu tõusmiseks, vaid seda mõjutab ka kultuuriline kontekst ehk milline on suhtumine lastehoidu väljaspool kodu.

Oma uuringus analüüsis Fagnani (2002, 107) Prantsusmaa ja Lääne-Saksamaa emasid. Mõlemas riigis on väljatöötatud kõrgetasemelised sotsiaalsüsteemid koos pikaajaliste traditsioonidega, olles Euroopas teiste riikidega võrreldes parimate seas. Saksamaa ja Prantsusmaa on lisaks Luksemburgi ja Rootsile need riigid, kus on eraldi minister, kes on vastutavad perega seotud temade eest. (ibid 2002, 107-108) Vaatamata suurele sarnasusele, on Prantsusmaa ja Lääne-Saksamaa laste arvudes suured erinevused. Prantsusmaa on Euroopas sündivuse järgi teine riik peale Iirimaa. (ibid 2002, 106)

Mõlemas riigis ei ole võetud ette tegevusi, mis mõjutaksid dominantset väärtuste süsteemi, selleks, et isad võtaksid rohkem osa perekonnaelust (ibid 2002, 109), vaid kitsaskohaks on see, et Saksamaal ei ole püütud arendada laiaulatuslikku lastehoiusüsteemi, sest eeldatakse, et emad eelistavad olla kodus või töötada osalise tööajaga (ibid 2002, 115). Prantsusmaal toetatakse emade osalemist töjõuturul ja selleks jaoks on tagatud kvaliteetne lapsehoiusteam. Seega mõjutab emade käitumist väga oluliselt see, millised on suhtumised ja hoiakud lastehoidude osas väljaspool kodu. (ibid 2002, 116) Ebavõrdne tööjaotus võib olla kooskõlas ühiskonnas tunnustatud tavadega, mis ei tähenda seda, et see oleks ebaõiglasem (Tasuja 2011, 13).

Lisaks mõjutab töö- ja pereelu ühildamist riikide majanduslik heaolu. Kui Hollandis töötavad ema nädalas keskmiselt 22 tundi, Rootsis 35 ja Inglismaal 26, siis Bulgaarias 40, Tšehhis 38, Ungaris ja Rumeenias 42 ning Sloveenias 41 tundi (Tang ja Cousinisi 2005, 533-534). Ka osalise tööajaga emade hulk on lääne riikides pigem suurem kui ida riikides, va Rootsi puhul, kus osalise tööaja kasutus emade seas on võrdväärne Ida-Euroopa riikidega. Kui Hollandis ja Inglismaal kasutab osalist tööaega vastavalt 79 % ja 60 %, siis teistes uuritavates riikides jäi see näitaja 5%-18% vahele. Rootsis on välja töötatud suurepärased lapsehoolduspuhkuse kavad ja tagatud avalikud lapsehoiuasutused neile, kes seda vajavad. Need võimalused Hollandis ja Inglismaal on oluliselt vähem välja arendatud. Ida-Euroopa riikides on osaline tööaeg pigem tööhõive strateegia kui et võimalus tasakaalustada paremini inimeste töö- ja pereelu. Samuti on nendes riikides täiskohaga töötamine pikaajalise traditsiooniga ja osaline tööaja kasutamine ei taga ka piisavat sissetulekut. (ibid 2005, 536)

Tang ja Cousinisi (2005, 541) poolt läbiviidud uuringu tulemus näitas, et valdavalt tajuvad isad, et töö ei võimalda neil piisavalt aega perekondlike kohustuste täitmiseks. See on tingitud pikkadest töötundidest. Samas Inglismaal ja Bulgaarias, kus töötunnid olid võrreldaval tasemel, tajusid Inglismaa isad rohkem töö- ja pereelu konflikti kui Bulgaarias, mis võib olla tingitud pigem majanduslikest põhjustest. Kui Ida-Euroopa riikides on pigem oluline tagada vajalik sissetulek, siis ei pöörata töö- ja pereelu tasakaalule nii suurt tähelepanu või ei peeta seda oluliseks. Seevastu Rootsis on töö- ja pereelu konflikt samuti väga kõrge, mis on ilmselt tingitud pikkadest töötundidest nii isade kui emade puhul, kuigi Rootsi riik on väga palju tähelepanu maailmas saanud eelkõige töö- ja pereelu poliitikate väljatöötamise eest. (ibid 2005, 541) Rootsi püüavad vanemad leida tasakaalu töö- ja

pereelu vahel samal ajal, kus tasustatud töö, majanduslik ja sotsiaalne iseseisvus on oluline. Samas leidsid mõlemad osapooled, et naiste osalemine tööjõuturul mõjutab sündivust negatiivselt. (Podder, Kirch 2013, 65)

#### **1.4 Organisatsioonide praktikad töö- ja pereelu tasakaalu toetamisel**

Organisatsioonid on hakanud üha rohkem tähelepanu pöörama töö- ja pereelu tasakaalu toetamisele. Tehakse edetabeleid parimatest tööandjatest, kes keskenduvad töö- ja pereelu ühildamise teemadele (Kim, 2014, 38). Sellele muutusele avaldavad survet riigi poolt väljatöötatud seadused ja valituse regulatsioonid, läbi mille on suurenenud inimeste teadlikkus ja tundlikkus antud teema osas ühiskonnas. Organisatsioonid püüavad läbi töö- ja pereelu poliitikate saavutada konkurentsieelist tööjõuturul, näiteks oskustöölise seas, kus läbi töö- ja pereelu poliitikate rakendamise õnnestub leida kvalifitseeritud tööjõudu lastevanemate seast (Beham et al 2014, 35). Töö- ja pereelu ühildamine sõltub järgnevatest töökoha omadustest (Kosseck 2006, 64):

- a) töötingimused ja töö struktuur (nt töötunnid, töökorraldus);
- b) organisatsioonikultuur ning tööaja ja töövälise aja osakaalu normid;
- c) personalipoliitikad, mis toetavad töö- ja pereelu ühildamist.

Emori poolt läbi viidud uuring kinnitab, et Eesti tööandjad peavad vastutustundliku juhtimist „väga oluliseks“ (66% vastanutest) või „äärmiselt oluliseks“ (20% vastanutest), mis peegeldab, et Eesti tööandjad on teadvustanud teema olulisust (Kandla 2014, 13). Uuringus tuuakse välja, et tööandjad näevad peamist kasu vastutustundliku ettevõtluse edendamises töötajate rahulolu ja motivatsiooni suurendamiseks ning tööjõu volavuse vähenemiseks. Samuti on sellel oluline mõju tööandja hea maine kujundamisele, vähem hinnatakse selle kasulikku mõju parema atraktiivsuse saavutamiseks investorite silmis ja rahvusvaheliseks koostööks. (ibid 2014, 8). Tööjõu vastutustundlik juhtimine avaldub peamiselt läbi (ibid 2014, 9):

- a) töötajate võrdse kohtlemise;
- b) pikaajaliste töösuhete väärtustamise;
- c) tööohutuse ja tööergonoomikaga tegelemine;
- d) töötajate pideva arendamise.

Vaatamata sellele, et surve on olemas, ei ole kõik organisatsioonid saavutanud võrdväärset taset. See, kas töötaja tajub töö- ja pereelu tasakaalu toetamist organisatsiooni poolt, saab

alguse tippjuhi ning seejärel töötaja otsese juhi suhtumisest, kuid mitte ainult. Allard et al (2011, 149), kes uurisid Rootsisis töötavaid isasid, jõudsid oma uuringus tulemuseni, kus tippjuhid olid oluliselt vähem toetavad töö-pere teemadel kui töötajate otsesed juhid. Ainult 5% isadest kinnitas, et nende tippjuht ja 16% isadest, et nende otsene juht toetab väga kõrgelt töö-pere küsimusi, mis peegeldab, et neid valdkondi nähakse traditsiooniliselt siiski eraldi. Oluliselt suuremat toetust tajusid isad kaastöötajate poolt, kes julgustasid isasid kasutama vanemapuhkust. Uuringus osalenud isade poolt oli vanemapuhkuse kasutamine madalal tasemel, sest ainult 12% vastanutest tunneb selles osas suurt toetust tööandja ja kolleegide poolt. (ibid 2011, 151) See võib olla tingitud sellest, et kaastöötajate jaoks ei ole harjumuspärane, et isad lähevad vanemapuhkusele. Mehi nähakse kui peamise pere sissetulekuallika teenijana. Kaastöötajad võivad tajuda seda pigem isade lojaalsuse kui produktiivsuse mõõdikuna. (ibid 2011, 153). Seega vaatamata, et tippjuhtide toetus on oluline, mõjutab siiski kõige enam kaastöötajate toetav hoiak töö- ja pereelu ühildamise teemades. Töökeskkond, mis toetab isadel luua paremaid suhteid oma lastega, aitab kaasa ka nende töö efektiivsuse suurendamisele ja vähendab perekondlikke pingeid (Karu 2009, 25).

Bø (2006, 128) läbiviidud uuring kolmes Norra keskmise suurusega ettevõttes kirjeldas juhtide kohatist negatiivset arvamust töötajatest, kes omavad väikeseid lapsi. Probleemi nähakse eelkõige siis, kui on vajadus nt lapsega arsti juures käia või haige lapsega kodus olla. Ühe ettevõtte juht nimetas selliseid vanemad „kalliteks töötajataks“. Selline olukord toob kaasa suurema töökoormuse kolleegidele, mis tähendab, et töötajate arv peab olema võimalikult optimaalne (InCase 2014, 18).

Tööandjaid ei teadvusta piisavalt töötajate perekondlike vajadusi. Näiteks on levinud negatiivne hoiak, kui töötaja peab enne koosoleku lõppu lapsele lastehoidu järgi minema. Paindliku tööaega ja teisi paindlikkuse vorme pakutakse, kuid lähtutakse pigem individuaalsest vajadusest kui ühtsete reeglite kehtestamisega. Samas märkisid juhid, et see võib mõjutada töötajate karjääri ja täisajaga töötajad on tööandjate jaoks siiski suurema pühendumusega töötajad. (Bø 2006, 129-130) Need on olulised tähelepanekud, mida tuleks töö- ja pereelu tasakaalu kujundavas organisatsioonikultuuris arvesse võtta.

Töö- ja pereelu paindlikku ühildamist raskendavad olukorrad, kui töökohustused suurenevad, mis tähendavad pikemaid tööpäevi. Kuigi ühelt poolt on töötajal õigus

loobuda ületundide tegemisest, siis tegelikkus seab nad väga tihti keerulisse olukorda, kus ületundide tegemine on paratamatus. Selle põhjus võib olla tingitud tööde tähtsusest ja ületundidest loobumine võib kaasa tuua kolleegide töökoormuse suurenemise ja töötaja enda maine languse. (Bø 2006, 130) Ületundide tegemise põhjus, eriti teatud eluperioodil, võib väljendada soovi teha karjääri (InCase 2014, 17; Allard 2011, 153). Tootmistöölise töö- ja pereelu tasakaalu mõjutab ka töötaja sissetulek. Kui sissetulek ei ole piisav, siis tehakse võimalusel ületunde või käiakse osaliselt tööl mõnes teises kohas. (InCase 2014, 17). Seega võivad töötajad olla väga keerulise valiku ees.

Tööandjad leiavad, et töö- ja pereelu on eraldiseisvad ja selle tasakaal sõltub väga paljustki sellest, kuivõrd teadlikke valikuid oskab töötaja ise langetada. Seega tuleb töötajal leida sobiv tööiseloormus, mis ühildub paremini tema pereeluga. (InCase 2014, 5).

InCase (2014, 5) poolt teostatud uuring tõi välja mitmed kitsaskohti, mis tööandjate arvates pärsivad töö- ja pereelu tasakaalu toetamist. Näiteks ei ole Eestis maksusüsteem väga soosiv töö- ja pereelu ühildamise edendamiseks. Tööandjad viitavad, et töötajate transpordi korraldamine, sporditoetuse pakkumine töötaja lastele, hüvitise pakkumine töötaja lapsehoiu kuludele on jäänud ära kõrgete maksukohustuste tõttu. Vaatamata sellele, et vanemapuhkus on tööandjate arvates väga positiivne, siis võimalus samal ajal tööd teha, ilma, et kaotaks vanemapalgas, võiks siiski olla lubatud, et hilisem tööle naasmine oleks lihtsam (ibid 2014, 5-6).

Peamine probleem toimiva töö- ja pereelu tasakaalu tulemuslikkuse mittesaavutamise organisatsiooni poolt seisneb selles, et töö- ja pereelu toetavaid poliitikaid on küll palju, kuid nad ei ole kooskõlas töökoha omadustega (nt töögraafik, võimalus omada kontrolli töötundide üle jne) (Kossek et al 2011, 355). Kossek et al (2011, 355) püstitavad probleemi, et tööandja jaoks on väga keeruline leida tasakaal sobivate töö- ja pereelu ühildamist toetavate meetmete vahel. Küsimust tekitab, kas tööandja peaks tagama kõigile ühesugused võimalused, sõltumata, kas tegemist on üksikvanemate või vanemaealise töötajaskonnaga. Arvestades, et töötajaskond on muutumas üha mitmekesisemaks, on keeruline leida kõigi jaoks sobivaid töö- ja pereelu strateegiaid ja hinnata kui palju töö- ja pereelu konflikti on liiga palju samal ajal tegeledes äri ja teenida kasumit. Samas on organisatsiooni jaoks oluline, et töö- ja pereelu poliitikad toetavad töö- ja pereelu ühildamist.

## 1.5 Vahetustega töötajate töö- ja pereelu ühildamine

Tootmisettevõtetes rakendatakse üha rohkem vahetustega töötamist. Euroopa tööjõust 18,8% töötavad vahetustega, mis sisaldab ka öötööd. Vahetustega töö rakendamise vajadus võib olla tingitud erinevatest põhjustest, näiteks valdkonna eripärast (teatud teenuste kättesaadavus 24 tundi), turunõudluse suurenemisest jt. Samas on see töötajate jaoks võimalus omada mitut töökohta või tegeleda töö kõrvalt õpingutega. (Wilson et al 2007, 163) Vaatamata sellele, et vahetustega töö osakaal on muutnud suuremaks ja kujunenud nõ „tavapäraseks“, on sellel ka selged negatiivsed mõjud töötajale, mis on peamiselt seotud tervisega, kuid piirab ka töötaja sotsiaalset elu. Inimeste ööpäevase rütmi muutused toovad kaasa psühho-füsioloogiliste funktsioonide häirituse, mis võib väljenduda väsimuses, magamatuses, vähendada vaimset võimekust, mis kõik omakorda mõjutavad töö tulemuslikkust. Kuigi esmasel mõjul on töötaja tervisele, siis avaldab see mõju ka töötaja pereelule ja indiviidi sotsiaalsele keskkonnale. (ibid 2007, 164)

Vahetustega töötajate elurütm ei ole kooskõlas ümbritseva keskkonnaga. Näiteks mõjutab see töötajad, kellel on kooliealised lapsed, kelle tegevused toimuvad päevase rütmi järgi. Töötamist pealelõunasel ajal eelistavad peamiselt need töötajad, kellel puudub pereelu, kuna lastega seotud tegevused toimuvad eelkõige just sel ajal: kodutööd, õppimine, mänguaeg, hobidega tegelemine (sh võistlused) (Yeung et al 2011, viidatud Lawrence, Wooten 2008, 487). Ajaplaneerimine on vahetustega töötajate jaoks keeruline, kuna nad peavad ühildama seda pere vajadustega ja ka ühiskondlike teenuste kättesaadavusega. See võib mõjutada ka laste õppeedukust, peresuhteid ja erinevate rollide täitmise edukust (Wilson et al 2007, 165).

Vahetustega töötajate jaoks on üheks riskiks sotsiaalne võõrandumine. Rollid ja kohustused töö- ja pereelus võivad olla kokkusobimatud. (Wilson et al 2007, 165) Beutell (2007, 511), kes uuris erinevate töögraafikute mõju töö- ja pereelu tasakaalule, jõudis oma uuringus tulemusele, et vahetustega töötajate töö- ja pereelu konflikt on suurem kui tavapärase, päevase tööga töötavatel inimestel. Peamised töö- ja pereelu konfliktide allikad on: töö nädalavahetustel, öötöö, hommikul vara või õhtul hilja töötamine, töö riigipühadel ja teistel tähtpäevadel (InCase 2014, 16).

Tööga saavad paremini hakkama need, kellel on kodu poolt suurem toetus ja mõistmine. Seega on oluline ka pere ja lähedaste inimeste teadlikkus, mis mõjutab vahetustes töötatavaid töötajaid. See nõuab ka nende käitumise muutmist. (Wilson et al 2007, 166) Wilsoni et al (2007, 169) uuringu tulemused näitasid, et peale seda, kui tööandja hakkas töötajaid koolitama langes töö- ja pereelu konflikt kõigis uuritavates üksustes, kõige rohkem selles, kus kaasati ka töötaja perekond. Seega üheks võimaluseks, kuidas töötajate töö- ja pereelu tasakaalu toetada, on nii töötajate kui ka nende perede teadlikkuse suurendamine.

Lawrence ja Wooten (2008, 493), kes uurisid tootmistöölise, peamiselt isade töö- ja pereelu tasakaalu, soovivad organisatsioonidel pöörata tähelepanu alljärgnevatele võimalustele:

- a) personalitöötajad peaksid olema kaasatud töö- ja pereelu soodustavate poliitikate väljatöötamisse;
- b) kaalutlema paindlikemaid töövorme, võttes arvesse vahetustega töötajate soove;
- c) toetama lapsehoidu ebatraditsioonilistel tööaegadel;
- d) läbi viima teatud ajavahemike uuringuid töötavate isade kohta, et saada parem ülevaade nende vajadustest;
- e) edendada töökultuuri, kus on aktsepteeritav, et isad saavad osa võtta peresõbralikest poliitikest;
- f) luua grupp, kus isad saaksid oma ideid jagada ja vajadusel üksteist toetada;
- g) välja töötama formaalseid pere-sõbralikke poliitikaid ning mitteformaalsed toetuse mehhanisme;
- h) koolitama juhendajaid ja keskastmejuhte, et nad oskaksid paremini toime tulla töötajate töö-pere konfliktiga;
- i) luua organisatsioonikultuur, mis väärtustab paindlikkust, kõrgkvaliteetseid töösuhteid ja usaldust, mis on kui nurgakivi peresõbraliku töökeskkonna kujundamiseks.

Eelpool toodud soovitusi saab vaadelda ka laiemalt ehk arvestada võrdsete võimaluste loomist nii naiste kui ka meeste töö- ja pereelu tasakaalu toetamist soodustavate eelduste väljatöötamiseks. Kõige keerulisem on tootmise jaoks paindliku tööaja pakkumine, kus on tegemist katkematu liinitööga. Sellisel juhul ei ole võimalik töötajal tööajal ära käia ja hiljem selle võrra kauem tööd teha. InCase uuringus tõid tööandjad välja, et liinitöölise



puhul saab paindlikkust rakendada läbi töötajate töögraafikute ja töökoormuse jälgimise, mil üks ja sama töötaja ei peaks pidevalt töötama ebatraditsioonilistel tööaegadel (InCase 2014, 26). Vajalik on silmas pidada ka muutuste sagedusest ja ootamatusest töötaja jaoks. Kui töökorralduse muutuse osas töötajal puudub kaasarääkimise õigus, võib see tekitada raskusi tööväliseid tegevusi ümber planeerida. (Karu 2009, 16) Samuti on oluline läbi mõelda, kuidas vahetuste kellaaegu planeerida selliselt, mis mõjutaks töö- ja pereelu tasakaalu kõige vähem.

Lisaks on töötajate jaoks oluline tööga rahulolu, vajalikud töötingimused ja arenguvõimalused. Üheks võimaluseks on tugisüsteemi loomine (nt toitlustus töökohas, transport neile, kelle tööpäev lõpeb hilja õhtul). (InCase 2014, 4) Organisatsiooni peresõbraliku kultuuri loomisele aitab kaasa vastavate poliitikate väljatöötamine ja toetussüsteemide rakendamine, kuid väga oluline on siiski juhtide toetus ning oskus töötajate soovidega arvestada. Paindlikkus oleneb väga palju juhust ja tema juhtimisstiilist, mistõttu võib ühes ettevõttes olla osakondade vahel olulisi erinevusi, kuidas tööandja töötajale vastu tuleb (ibid 2014,30). Töökeskkond, kus arvestatakse perekondlike vajadustega, aitab kaasa töötaja perekonnaga seotud kohustustest tulenevate pingete leevendamisele ja mõjub tootlikkusele positiivselt (Karu 2009, 25). Emori poolt läbi viidud uuring kinnitas, et töötajate hinnangul personalipoliitika väga ei toeta töö- ja pereelu tasakaalu, mida näitas võrdlemisi madal keskmine hinne (2,9 punkti 5-st) (Kandla 2014, 42). Seega ei rakendata Eesti organisatsioonides piisavalt töö- ja pereelu ühildamist toetavaid poliitikaid.

## **1.6 Uurimustöö küsimuste püstitus**

Arvestades ühelt poolt piisava oskustööjõu olemasolu puudulikkusega tööjõuturul ja teiselt poolt tootmisettevõtte eripärast tulenevate piirangutega (nt tööaja paindlikkus) on oluline välja selgitada, millised on võimalused töö- ja pereelu tasakaalu toetamiseks tootmisettevõttes, et luua eeldus töötajate pühendumuse suurendamiseks ja hoida tööjõu voolavus kontrolli all. Vahetustega töötamine ei ole üldjuhul töötaja jaoks esmane valik. Seega on tootmisettevõtte jaoks väljakutse, kuidas läbi vastutustundliku töökeskkonna juhtimise on võimalik leevendada töö- ja pereelu konflikti.

Beutell (2010, 511) juhtis tähelepanu, et vahetustes töötavad töötajad kogevad töö- ja pereelu konflikti rohkem kui päevase tööajaga töötavad töötajad. Lisaks tajuvad enim töö- ja pereelu konflikti need töötajad, kelle peres on lapsed (Tang, Cousinis 2005, 538) ja eelkõige naised (Innstrand 2010, 243). Kuna vahetustega töötamine tekitab oluliselt rohkem pingeid pere- ja isikliku elu korraldamisel, võib eeldada, et tootmistöölised, eelkõige lastega vanemad, kogevad sageli, et aega iseenda jaoks on liiga vähe. Wilson et al (2007, 165), kes tõid välja, et vahetustega töötavate inimeste jaoks on tööelu ühildamine pereeluga keerulisem, võib eeldada, et vahetustes töötavate tootmistöölise kõrge töö- ja pereelu konflikti ilmnemisega kaasneb suur väsimus ja stressitase. Sellest tulenevalt püstitatakse järgnevad hüpoteesid:

1. Tootmistöölised kogevad sageli töö- ja pereelu konflikti ( $H_1$ ).
2. Naised, kellel on lapsed, kogevad sagedamini töö- ja pereelu konflikti kui teised uuritavad grupid ( $H_2$ ).
3. Tootmistöölised, kellel on lapsed kogevad sageli, et neil on liiga vähe aega iseenda jaoks ( $H_3$ ).
4. Tootmistöölised kogevad sageli väsimust ja kõrget stressitaset, eelkõige lastega vanemad ( $H_4$ ).

Üheks oluliseks teguriks, mis mõjutab töö- ja pereelu tasakaalu, on võrdõiguslikkus (Beham et al 2014, 32). Seega on oluline välja tuua, millised on tootmisettevõtte näitel sooliselt võrdõiguslik tasakaal meeste ja naiste vahel ning hinnata, kas esineb sooliselt ebavõrdseid tingimusi, nt töö- ja pereelu tasakaalu teemadel ettepanekute tegemisel, töö tunnustamisel, arenguvõimaluste olemasolul jt. Varasemad uuringud on näidanud, et naised pühendavad kodustele töödele rohkem aega, kui mehed (Tasuja 2011, 9), mille tõttu on keeruline täita edukalt kõiki rolle. Eelnevast tulenevalt püstitatakse hüpotees:

5. Tootmisettevõttes esineb sooline ebavõrdsus ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamise teemadel, töö tunnustamisel ja arenguvõimaluste olemasolul. Soolist ebavõrdsust tajuvad eelkõige naised ( $H_5$ ).

Allard et al (2011, 149) uuring tõi välja, et juhid näevad töö- ja pereelu pigem eraldiseisvatena. Samas Emori poolt läbiviidud uuring kinnitas, et keskastmejuhid pigem toetavad paindlikku lähenemist (54% vastanutest andis positiivse hinnangu) (Kandla 2014,

40). Seega arvestades, et tootmisettevõttel on oluliselt keerulisem pakkuda paindliku töökorraldust, võib eeldada, et juhtide teadlikkus ja toetus töö- ja pereelu teemadel on madalam.

6. Tootmisettevõttes juhid pigem ei suhtu toetavalt töö- ja pereelu tasakaalu kujundamisesse ( $H_6$ ).

Vahetustega töötamine, kus töögraafik ei toeta lapsega seotud kohustuste täitmist (Yeung et al 2011, viidatud Lawrence, Wooten 2008, 487) ja on keeruline perekondlike tegevusi ühildada (Wilson et al 2007, 165), on oluline välja selgitada, mis on sellega kaasnevad kitsaskohad. Seetõttu on küsitluse üheks eesmärgiks kindlaks teha, kuidas hindavad tootmistöölised vajadust täiendava lapsehoiuteenuse järgi ja kui tihti tekib olukordi, kus lapse lasteaeda/kooli viimise ja toomise ning teiste perekondlike kohustuste tõttu tuleb kasutada tööaega. Sellest tulenevalt püstitatakse järgmised hüpoteesid:

7. Tootmistöölised, kellel on lapsed, vajad sageli täiendavaid lapsehoiuteenuseid ( $H_7$ ).
8. Tootmistöölised, kellel on lapsed, puuduvad tihti töölt lapse haigestumise tõttu ( $H_8$ ).
9. Tootmistöölised, kellel on lapsed, tunnevad sageli vajadust tööajast viia lapse kooli/lasteaeda jm ( $H_9$ ).

Lawrence ja Wooten (2008, 493) juhivad muuhulgas tähelepanu pere-sõbralike poliitikate ja toetuste rakendamise olulisusele. Mistõttu on oluline välja selgitada, kuidas tootmistöölised väärtustavad tööandja poolt korraldatavaid ühisüritusi, toetusi ja hüvitisi ning teisalt kaardistada töötajate ootused, mida võiksid tootmisettevõtted peresõbraliku organisatsioonikultuuri loomisel täiendavalt arvesse võtta. Emori uuring kinnitas, et tööandjad väga ei kasuta toetavaid hüvitissüsteeme ja ei pööra piisavalt palju tähelepanu töötajate huvitegevuse ning hobide toetamisele (Kandla 2014, 42). Samas järeldasid Janasz et al (2013, 196) oma uurimuses, et töötajad, kellel on lapsed, väärtustavad vähem tööandja poolt pakutavaid hüvitisi. Seega püstitatakse hüpotees:

10. Tööandja poolt pakutavaid hüvitisi väärtustavad enam lapsi mitteomavad tootmistöölised ja ühisüritusi väärtustavad enam tootmistöölised, kelle peres on lapsed ( $H_{10}$ ).

Tulenevalt sellest, et tootmisettevõtteid on varasemalt vähem uuritud ja sobivate praktikate leidmine on jätkuvalt aktuaalne, on oluline uurida ja hinnata töötajate ettepanekuid, kuidas organisatsioon saaks senisest rohkem töö- ja pereelu ühildamist toetada.

## 2. UURINGU LÄBIVIIMISE KIRJELDUS

### 2.1 Uuringu meetod ja küsitluse läbiviimine

Uuringu läbiviimiseks kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, selleks, et saada võimalikult paljude töötajate käest vastuseid, kuidas uuritava ettevõtte töötajad suhtuvad küsimustesse, mis puudutavad töö- ja pereelu paremat ühildamist tootmisettevõttes. Uuringu meetod võimaldab läbi viia statistilise analüüsi hindamiseks erinevate küsimustele antud hinnangute sagedusnäitajaid ja neid mõjutavaid tegureid.

Ankeetküsimustik (Lisa 1) on koostatud autori poolt, toetudes varasemalt läbiviidud Praxise uuringuanalüüsi („Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele“ 2009) ja Emori uuringu („Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused“ 2014) küsimustele, mis võimaldab teatud osas viia läbi võrdlusi käesoleva uurimustöö tulemustega. Küsimustik koosneb peamiselt suletud küsimustest, kuid on kasutatud ka avatud küsimusi, selleks, et töötajad saaksid esitada omapoolseid ettepanekuid, mis annavad uuringutulemustele täiendava sisendi.

Küsitluse peamine eesmärk oli hinnata tootmistöölitse töö- ja pereelu tasakaalu ja läbi selle leida organisatsiooni poolseid võimalusi töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks. Küsitluses koosneb kuuest osast:

- 1) Töö- ja pereelu tasakaal viimase kuue kuu jooksul;
- 2) Töö- ja pereelu ühildamist mõjutavate tegurite osatähtsus;
- 3) Võimalikud töö- ja pereelu ühildamist takistavad tegurid, kui peres on laps(ed);
- 4) Tööandja poolt pakutavate toetuste/hüvitiste olulisus;
- 5) Avatud küsimused töötajate ettepanekute jaoks töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks;
- 6) Vastaja üldandmed: sugu, vanus, haridus ja laste arv vanusegrupi järgi;

Küsitlus viidi läbi detsembrikuus 2014. aastal ettevõttes toimunud koolitusnädala raames. See tagas esindusliku valimi olemasolu, kuna töötajatel oli küsitlust võimalik täita selleks planeeritud ajal. Küsitlus viidi läbi paberkandjal, sest antud sihtgrupile on see sobivaim viis ja võimaldab küsitluse tulemuslikumalt läbi viia. Töötajatele selgitati enne küsitluse

täitmist uurimustöö eesmärgi ja küsitluse täitmise viisi. Lisaks kinnitati küsitluse osalemise konfidentsiaalsust ja tulemuste kasutamist ainult käesoleva uurimustöö jaoks.

## 2.2 Valim ja analüüsi teostamine

Statistilise käsitluse jaoks on oluline, et valiku põhiprintsiibiks oleks juhuslikkust, mis võimaldab tagada kõigile võrdsed võimalused valimisse sattuda. Seega on üldkogumi kohta järelduste tegemine teatava veavõimalusega. „Uuringu valim on kindlal viisil eraldatud osa üldkogumist, mida analüüsis kasutatakse üldkogumi asemel.“ (Toomingas 2007, 123)

Küsitlus viidi läbi tootmisettevõttes, kus töötab 300 töötajat, kellest 238 on tootmistöölised. Küsitlusest võttis osa 168 töötajat, mis moodustab ligikaudu 71% tootmistöölisest, mille põhjal võib öelda, et uuringu valim on esinduslik. Vastanute seas oli mehi 64% ja naisi 36%. Vanuseline jaotus (Tabel 1) peegeldab seda, et ettevõttes töötavad valdavalt noored (vanuses kuni 35), moodustades peaaegu poole kogu valimist.

**Tabel 1**

Küsitluses osalenute vanuseline jaotus

Vanuseline jaotus	Osakaal
kuni 35	46%
36-49	29%
50-64	20%
65- ...	4%
puuduvad väärtused	1%

Uuritavas ettevõttes töötavad tootmistöölised, kellel on peamiselt, kas keskharidus või keskeri/kutseharidus, moodustades ligikaudu 79% valimist (Tabel 2). Üheks oluliseks teguriks, mis mõjutab töö- ja pereelu ühildamist, on laste olemasolu (Tang, Cousinis 2005, 538). Vastanute seas oli ülalpeetavaid 45% töötajatest. Lisaks hinnatakse laste vanusgrupi mõjusust (kuni 7 aastased lapsed, 7-18 aastased lapsed), kuna alla 7 aastaste laste vanemad kogevad suuremat töö- ja pereelu konflikti (Karu 2009, 13).

**Tabel 2**

Töötajate vanuseline jaotus

<b>Haridus</b>	<b>Osakaal</b>
põhiharidus	15%
keskharidus	37%
keskeri- või kutseharidus	42%
kõrgharidus	4%
puuduvad väärtused	3%

Andmete analüüsimiseks kasutati PSPP ja Microsoft Exceli andmetöötlusprogramme. Statistilise andmetöötlusmeetodina kasutati ristanalüüsi ja seoste hindamiseks Hii-ruut testi.

### 3. UURINGU TULEMUSED

#### 3.1 Töö- ja pereelu tasakaal tootmisettevõttes

Uuritava ettevõtte tootmistöö on korraldatud vahetustega, kus valdavalt rakendatakse kolme vahetuse süsteemi, st et kasutusel on ka öhtu ja öötöö. Töötaja jaoks tähendab see, et üldjuhul igal nädalal töötab ta erinevas vahetuses (peale hommikust vahetust tuleb öhtune jne). Rakendatavad vahetuse kellaajad on üldjuhul järgnevad:

- I. hommikune vahetus – 06:30-15:00
- II. öhtune vahetus – 15:00-23:30
- III. öine vahetuse – 23:30-06:30

Vahetustega töötamine seab olulisi piiranguid töö- ja pereelu ühildamiseks (Wilson et al 2007, 164), seega oli üheks hüpoteesiks, et tootmistöölised kogevad sageli töö- ja pereelu konflikti. Küsitluse tulemused kinnitavad, et 1/3 vastanutest on viimase kuue kuu jooksul kogunud „sageli“ töö-pere konflikti ning peaaegu 2/3 vastanutest „mõnikord“ (Tabel 3). Samas pere-töö konflikti ei ole üle 50% vastanutest viimase 6 kuu jooksul kogunud. Tootmistöolistest 1/3 tunneb „sageli“, et töö- ja perekondlike kohustuste kõrvalt jääb aega iseenda jaoks liiga vähe.

**Tabel 3**

Töö- ja pereelu tasakaal

<b>Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et ...</b>			
<b>Hinnang</b>	<b>Töö tõttu saan ma pühenduda liiga vähe aega perekonnale</b>	<b>Perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühenduda piisavalt tööle</b>	<b>Töö- ja perekonnakohustuste kõrvalt jääb mul vähe aega iseenda jaoks</b>
sageli	34%	3%	34%
mõnikord	61%	46%	56%
mitte kunagi	5%	52%	10%

Võrreldes Praxise poolt läbi viidud uuringuanalüüsi tulemustega, on eelpool kirjeldatud näitajad oluliselt kõrgemad. Praxise analüüsis kogesid 15% vastanutest „sageli“ ning 36% „mõnikord“ töö- ja pereelu konflikti. Samas 50% vastanutest ei olnud kogunud viimase



kuue kuu jooksul „mitte kunagi“ töö-pere konflikti. Pere-töö konflikti kogesid 20% vastanutest „mõnikord“ ning 77% vastanutest „mitte kunagi“. Töö- ja pereelu kõrvalt jäi aega iseendale liiga väheks 15% vastanute seas „sageli“ ning 40% vastanute seas „mõnikord“. (Karu 2009, 11) Uuringu töö- ja pereelu indeks (Tabel 4) on võrreldes Praxisest poolt läbi viidud uuringuga kõrgem (töö- ja pereelu indeks oli 1,4 (Karu 2009, 12)), mis peegeldab, et tootmistöölised tajuvad suuremat töö- ja pereelu konflikti. Erinevuse täpsemad põhjused vajaksid põhjalikumat edasi uurimist.

**Tabel 4**

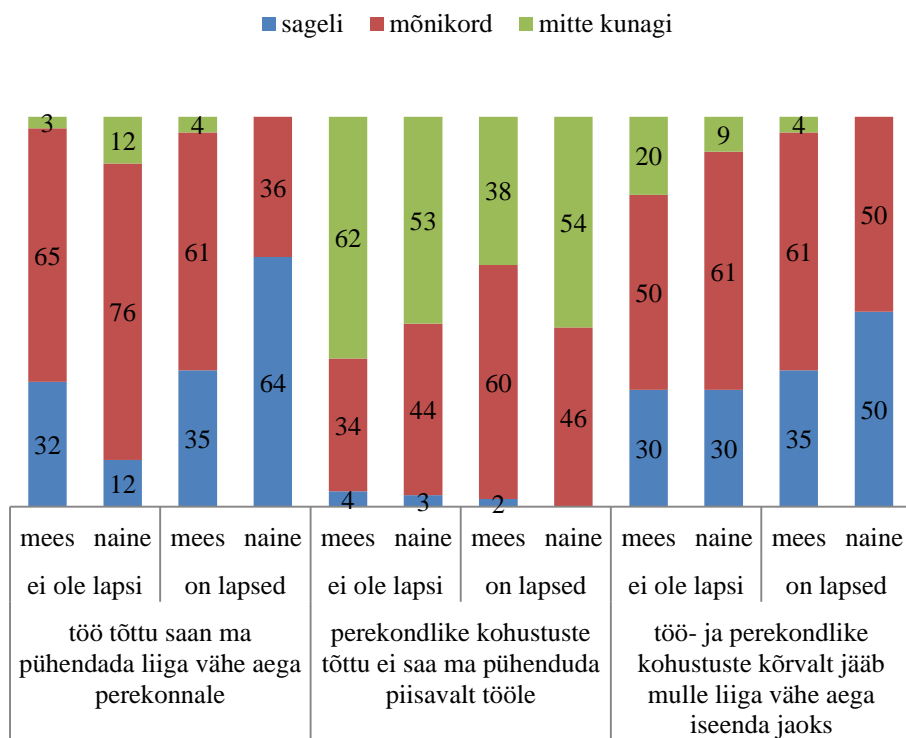
Töö- ja pereelu indeks<sup>2</sup>

	Vastajate arv	Vastajate %
0 - ei ole kunagi kogunud ajapuudust töö, pere, iseenda jaoks	9	5%
1	12	7%
2	41	24%
3	52	31%
4	34	20%
5	19	11%
6 - olen kogunud sageli ajapuudust töö, pere ja iseenda jaoks	1	1%
<b>Kokku</b>	168	100%
<b>Indeks</b>	2,9	

Tulemused kinnitavad meeste ja naiste töö- ja pereelu tasakaalu erinevust, mida omakorda mõjutab laste olemasolu (Joonis 1). Kui meeste puhul laste olemasolu oluliselt töö-pere konflikti ei mõjutanud, siis naiste osas ilmnes statistiliselt oluline erinevus ( $\chi^2(2, N = 58) = 6,94, p < 0,05$  ( $p = 0,031$ )). Samas ilmneb erinevus meeste ja naiste vahel, kellel ei ole

<sup>2</sup> Märkus: konflikti indeks mõõdab kõige kolme dimensiooni esinemist (1) töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale (2) perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle (3) töö-ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks. Indeksis on kokku liidetud kolme küsimuse skoorid, mis on antud järgnevalt 0 punkti – kui vastus on „mitte kunagi“, 1 punkt – kui vastus on „mõnikord“, 2 punkti, kui vastus on „sageli“. Miinimumskoor on 0, kui kõik vastused on „mitte kunagi“ ning maksimum on 6, kui kõik vastused on „sageli“. Kättesaadav: [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/Too-ja\\_pereelu\\_konflikt/Toeoe-ja\\_pereelu\\_konflikt\\_toeokorraldus\\_ja\\_toeoeandjate\\_toetused\\_toeetajatele\\_2009\\_\\_PRAXIS.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Too-ja_pereelu_konflikt/Toeoe-ja_pereelu_konflikt_toeokorraldus_ja_toeoeandjate_toetused_toeetajatele_2009__PRAXIS.pdf)

lapsi. Mehed selles võrdlusgrupis tajuvad sagedamini, et neil jääb töö tõttu liiga vähe aega perekonnale. Praxise uuringus meeste ja naiste vahelisi olulist erinevusi ei ilmnenud. Samuti olid näitajad naiste osas, kelle peres on lapsed, madalamad, jäädes 20% lähedale. (Karu 2009, 15)

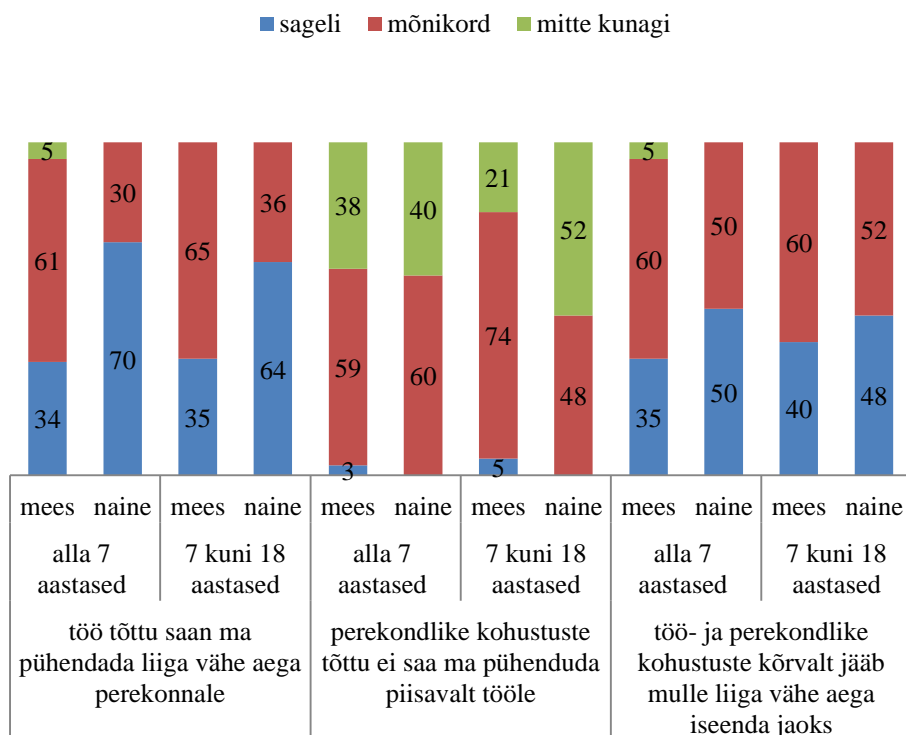


**Joonis 1.** Töö-, pere- ja isikliku elu tasakaal soopõhiselt ja laste olemasolust sõltudes (väärtused %).

Pere-töö konflikti osas meeste ja naiste vahelist statistilist olulist erinevust ei ilmnenud (Joonis 1). Tulemused näitasid statistilist seost meeste ja laste olemasolu vahel, kus mehed, kellel on lapsed kogevad sagedamini pere-töö konflikti ( $\chi^2(2, N = 101) = 7,09, p < 0,05 (p = 0,029)$ ). Praxise uuring kirjeldab sarnaseid tulemusi, kus mehed ja naised, kellel ei ole lapsi kogevad 1% juhtudest „sageli“ ja 15% juhtudest „mõnikord“ pere-töö konflikti ning laste olemasolu mõnevõrra suurendab antud näitajaid (Karu 2009, 15). Võrdlustulemusena võib väita, et tootmistöölised kogevad keskmisest sagedamini pere-töö konflikti.

Töö- ja pereelu kõrvalt aega iseenda jaoks on vähem vanematel, kellel on laps (Joonis 1). Mehed, kelle peres on laps, leiavad, et neil jääb aega iseenda jaoks mõnevõrra vähem kui meestel, kellel lapsi ei ole ( $\chi^2(2, N = 103) = 6,19, p < 0,05 (p = 0,045)$ ). Kuigi naiste puhul

statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenud, samas hinnangute põhjal on näha, et naised, kellel on laps, kogevad sagedamini töö- ja pereelu kõrvalt ajapuudust iseenda jaoks. Praxise uuringu tulemused olid siiski lapsi mitteomavatel meestel ja naistel madalamad (55% „mitte kunagi“), kui lapsi omavatel meestel ja naistel (Karu 2009, 15).



**Joonis 2.** Töö-, pere- ja isikliku elu tasakaal soopõhiselt ja lapse vanusegrupist sõltudes (väärtused %).

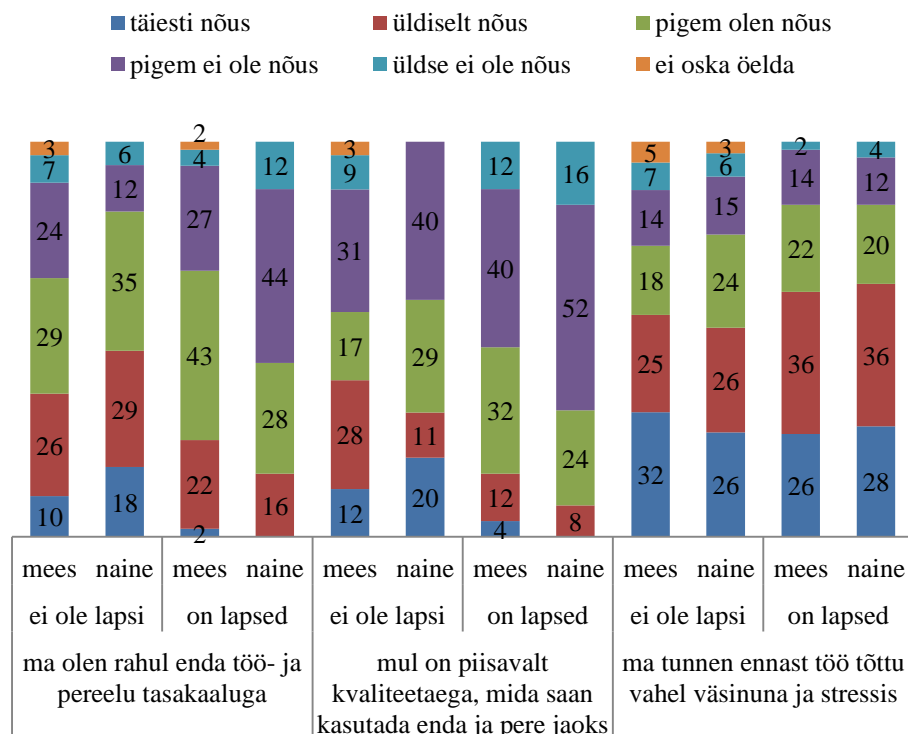
Laste vanus töö- ja pereelu konflikti oluliselt ei mõjutanud (Joonis 2), mis peegeldab, et laste vanus ei vähenda perekondlike kohustuste hulka. Kõige sagedamini kogevad töö- ja pereelu konflikti naised, kellel on alla seitsme aastane laps. Võrreldes Praxise uuringuga kogevad alla seitsme aastaste lastega 20% meestest ja 23% naistest „sageli“ ning üle seitsme aastaste lastega 26% meestest ja 20% naistest „sageli“ töö-pere konflikti (Karu 2009, 15).

Suuremaid erinevusi laste vanusest tingituna esineb pere-töö konflikti juures (Joonis 2). Uuringu tulemus kinnitab, et mehed kogevad suuremat pere-töö konflikti mõlema vanusegrupi puhul, kuid enim vanemaealiste lastega. Statistiliselt olulisust laste vanusegrupi osas ei leitud. Praxise tulemused peegeldavad, et alla seitsme aastaste lastega 4% meestest

ja 8% naistest kogevad „sageli“ ja 38% meestest ja 34% naistest „mõnikord“ pere-töö konflikti. Üle seitsme aastaste laste puhul on näitajad mõnevõrra madalamad. (Karu 2009, 15) Isikliku vaba aega on meestel, kellel on lapsed vanuses 7-18 mõnevõrra vähem ja naistel alla seitsme aastaste laste puhul. Võrreldes Praxise uurimustööanalüüsiga, ilmnes laste vanuse osas sarnane tulemus (Karu 2009, 15).

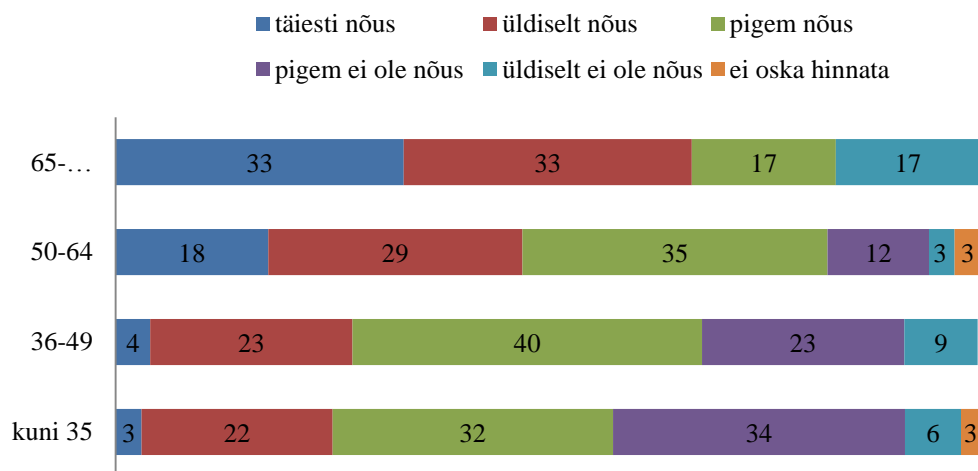
### 3.2 Töö- ja pereelu mõjutavad tegurid

Uuringus keskenduti töö- ja pereelu tasakaalu nendele teguritele, mida on tööandjal võimalik ettevõtte poolt mõjutada. Esmalt uuriti, milline on üldine rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga (Joonis 3). Võrreldes Emori poolt läbi viidud uuringuga, kus keskmine hinne oli 3,2 (Kandla 2014, 45), siis käesolevas uuringus on keskmine rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga 2,9. Statistiliselt oluline erinevus ilmnes ainult naiste puhul. Naiste seas, kellel on laps, vastas 44%, et nad „pigem ei ole rahul“ ja 12% vastas, et nad „ei ole üldse rahul“ töö- ja pereelu tasakaaluga ( $\chi^2(4, N = 59) = 12,27, p < 0,05 (p = 0,015)$ ).



**Joonis 3.** Rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga meeste ja naiste lõikes sõltudes lapse olemasolust (väärtused %).

Rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga töötajate vanuse järgi peegeldab, et töö- ja pereelu tasakaaluga on rahul pigem vanemaeline töötajaskond, alates 50-ndast eluaastast (Joonis 4). Sugude vahelist erinevust ei ilmnenud peale vanusegrupi „kuni 35“, kus naised pigem ei olnud töö- ja pereelu tasakaaluga rahul (44% naistest andis hinnangu „pigem ei ole rahul“ ning 13% naistest andis hinnangu „üldse ei ole rahul“) (Lisa 2). Sellest võib järeldada, et naiste madalat hinnangut selles vanusegrupis võib mõjutada perekondlike kohustuste täitmine. Hariduse järgi võib väita, et kõige vähem on töö- ja pereelu tasakaaluga rahul põhiharidusega tootmistöölised, kuigi kokkuvõttes haridus töö- ja pereelu tasakaalu statistiliselt oluliselt ei mõjuta (Lisa 3).

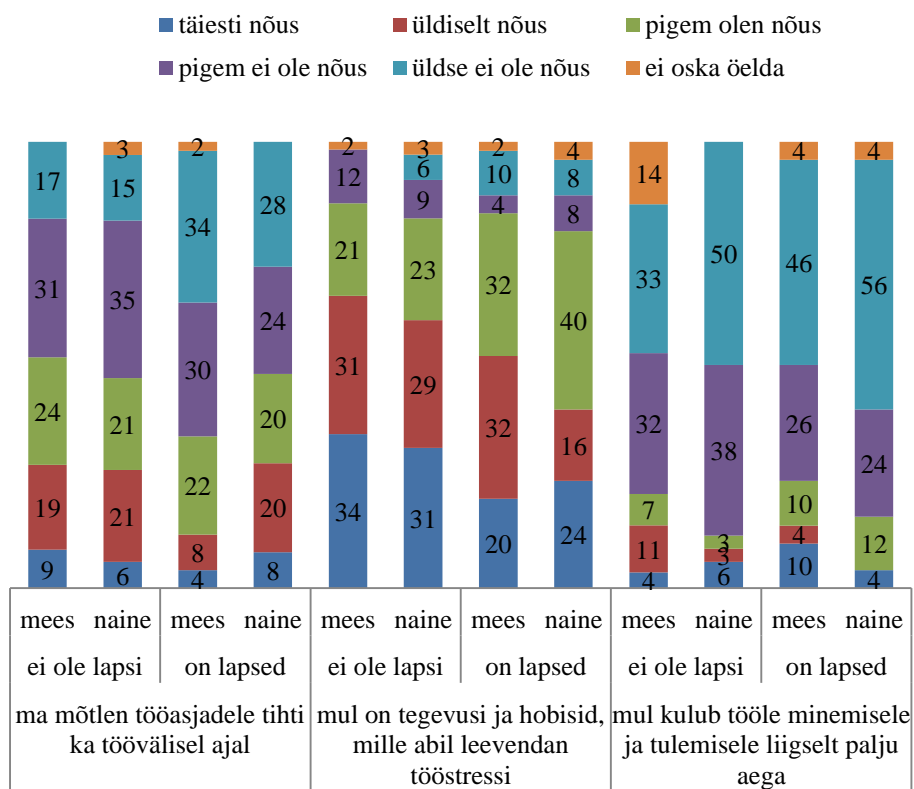


**Joonis 4.** Rahulolu töö- ja pereeluga vanusegrupi järgi (väärtused %).

Kvaliteetaja olemasolu enda ja pere jaoks hindavad mehed mõnevõrra paremaks kui naised (Joonis 3). Kui meeste puhul statistilist olulist erinevust ei ilmnenud, siis naiste puhul mõjutas hinnangut laste olemasolu ( $\chi^2(4, N = 60) = 11,35, p < 0,05 (p = 0,023)$ ). Samuti ei ilmnenud statistilist seost kolme teguri (sugu, vanus, laste olemasolu) koosmõjul.

Vastanute seas tunnevad ennast töö tõttu vahel väsinuna või stressis 28% töötajatest (Lisa 4). Lisaks andis hinnangu „üldiselt nõus“ 30% töötajatest. Tulemus kirjeldab tootmistöölise tööiseloomu, mis eeldab eelkõige füüsilist pingutust. Antud tulemus vajaks põhjalikumalt uurimist ja analüüsimist (nt riskianalüüsi läbiviimist), et täpsemalt kaardistada töötajate väsimust ja tööstressi põhjustavaid tegureid. Keskmine hinnang on

3,6, mis on võrreldav Emori uuringu tulemusega, kus keskmine näitaja oli 3,7 (Kandla 2014, 45). Mõnevõrra rohkem tajuvad väsimust ja stressi lapsed omavad vanemad.



**Joonis 5.** Töö- ja pereelu ühildamist mõjutavad tegurid meeste ja naiste lõikes sõltudes laste olemasolust (väärtused %).

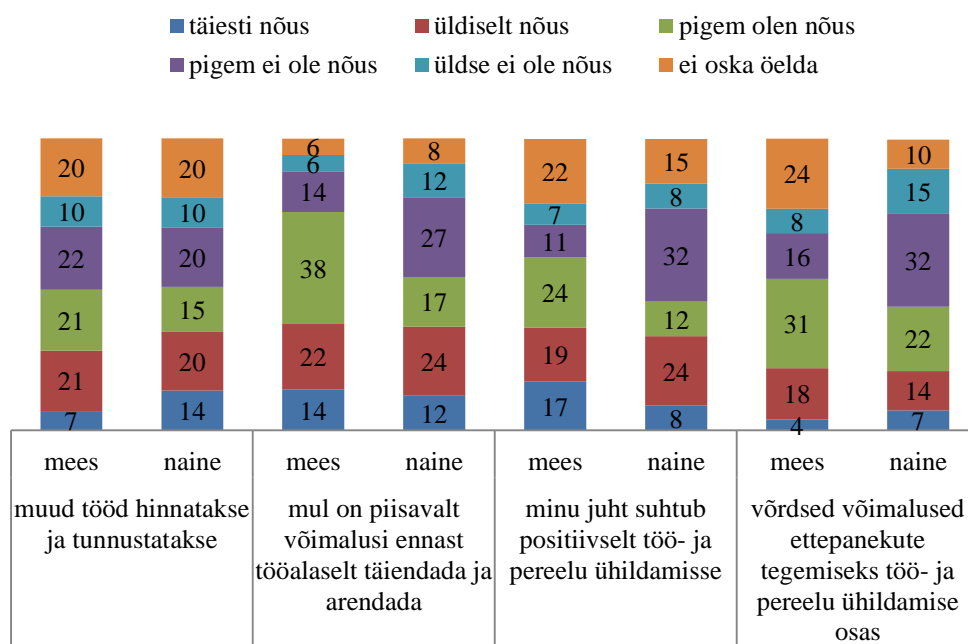
Positiivseks võib hinnata, et töötajatel on hobisid ja tegevusi, mille abil tööstressi leevendada (Joonis 5). See peegeldab head teadlikkuse taset enda väsimuse ja stressiga toime tulemisel. Antud küsimuse keskmiseks väärtuseks tuli 3,6, mis on Emori uuringuga võrreldes 0,1 punkti võrra kõrgem (Kandla 2014, 45). Pooled vastanute seas mõtlevad tööasjadele töövälisel ajal, mis võib olla üheks stressi põhjustavaks asjaoluks. Võrreldes Emori uuringuga, kus antud näitaja keskmiseks väärtuseks oli 3,2 (ibid 2014, 45), mõtlevad tootmistöölised töövälisel ajal tööasjadele vähem (keskmine tulemus 2,5). Meeste puhul ilmneb hinnangutes erinevus seoses laste olemasoluga.

Vahetustega töötamine võib töötaja jaoks kaasa tuua pingeid, mis on seotud tööle minemisele ja töölt tulemisega. Tihti eeldab see sobiva transpordi olemasolu, kuna

ühistransport üldjuhul ei toeta vahetustes töötavate inimeste liikumisvajadust. Küsitluse tulemas aga näitas, et antud tegur väga olulist mõju ei avalda (Joonis 5), mis võib tuleneda sellest, et töötajad elavad piisavalt lähedal ja omavad tööle käimiseks vajalikku transpordivahendit. Võrreldes Emori uuringuga, oli keskmine tulemus madalam (Kandla 2014, 45).

Töö- ja pereelu tasakaalu mõjutab ka töötajate tunnustamine ja nende töö väärtustamine. Analüüsi tulemus näitab, et peaaegu pooled vastanutest on andnud positiivseid hinnanguid, kuid 1/3 töötajatest pigem ei nõustu või ei nõustu üldse antud väitega (Lisa 5). Soolisi erinevusi ei ilmenud (Joonis 6). Töötajate motivatsiooni mõjutab oluliselt koolitus- ja arenemisvõimalused. Ligikaudu kaks kolmandiku töötajatest on andnud positiivse hinnangu tööalasele täiendamise ja arendamise võimalustele (Lisa 5). Keskmine näitaja oli 3,0, mis on võrdväärne Emori uuringuga (Kandla 2014, 40). Kui Emori uuringus ei ilmnenu meeste ja naiste vahelist erinevust (ibid 2014, 41), siis antud küsitluse analüüs tõi välja olulise erinevuse meeste ja naiste hinnangutes (Joonis 6). Kui mehed pigem hindavad kõrgemalt tööalast täiendamist ja arenemisvõimalust, siis naised vähem ( $\chi^2(5, N = 166) = 11,68, p < 0,05 (p = 0,039)$ ). See võib olla tingitud tootmistöö eripärast uuritavas ettevõttes, kus mees töötajatel on rohkem võimalusi teha keerulisemaid tööülesandeid ning enda erinevaid oskusi ja teadmisi arendada.

Juhi toetust töö- ja pereelu ühildamise teemadel (Lisa 5) andis ligikaudu 53% vastanutest positiivse hinnangu, ligikaudu 25% andis hinnangu „pigem ei nõustu“ või „üldse ei nõustu.“ Statistiliselt oluline erinevus ilmneb meeste ja naiste vahel ( $\chi^2(5, N = 167) = 15,38, p < 0,05 (p = 0,009)$ ) ning tulemus näitab, et naised andsid oluliselt rohkem negatiivseid hinnanguid kui mehed (Joonis 6). Kui meeste puhul oli oluline erinevus laste olemasolust tingituna ( $\chi^2(5, N = 108) = 12,29, p < 0,05 (p = 0,031)$ ), siis naiste puhul seda ei ilmnenu (Lisa 6). Keskmine näitaja on 2,5, mis on 0,2 punkti võrra madalam kui Emori uuringu tulemus (Kandla 2014, 40).



**Joonis 6.** Töö- ja pereelu ühildamist mõjutavad tegurid soopõhiselt (I osa) (väärtused%).

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu teemadel (Joonis 6) ilmneb statistiliselt oluline erinevus meeste ja naiste vahel ( $\chi^2(5, N = 167) = 12,49, p < 0,05 (p = 0,029)$ ). Naised tajuvad suuremat ebavõrdsust kui mehed, 32% naistest andis hinnangu „pigem ei ole nõus“ ja 15% naistest „üldse ei ole nõus“. Kui meeste puhul ilmnes statistiliselt oluline erinevus laste olemasolust ( $\chi^2(5, N = 108) = 12,4, p < 0,05 (p = 0,030)$ ), siis naiste puhul mitte (Lisa 7). Seega tajuvad naised tervikuna ebavõrdsmaid võimalusi ettepanekute tegemisel. Võrreldes Emori uuringuga, kus keskmine hinnang oli 3,3 (Kandla 2014, 40), siis antud küsitluse tulemused andsid keskmiseks hindeks 2,2, mis on oluliselt madalam. Samuti ilmnes antud küsitluse tulemusena statistiliselt oluline erinevus vanusgrupiti ( $\chi^2(5, N = 167) = 20, p < 0,05 (p = 0,007)$ ), kus ilmneb, et vanusegrupid „kuni 35“ ja „36-49“ tajuvad rohkem ebavõrdsust, kui vanemad töötajad (Lisa 8).

Tööandja pigem arvestab töötaja tervisliku seisundiga ja pakub vastavalt sellele sobivaid tööülesandeid (Joonis 7). Küsitluse keskmine tulemus oli 3,1, mis on 0,1 punkti võrra kõrgem kui Emori uuringu tulemus (Kandla 2014, 40) Lisaks võimaldab tööandja tööajast vajadusel isiklike asju ajada (nt arsti juures, riigiasutuses käimised jt) (Joonis 7). Tööprotsesside ümberkorraldamise puhul on tööandja võrdlemisi jäik, mis tuleneb

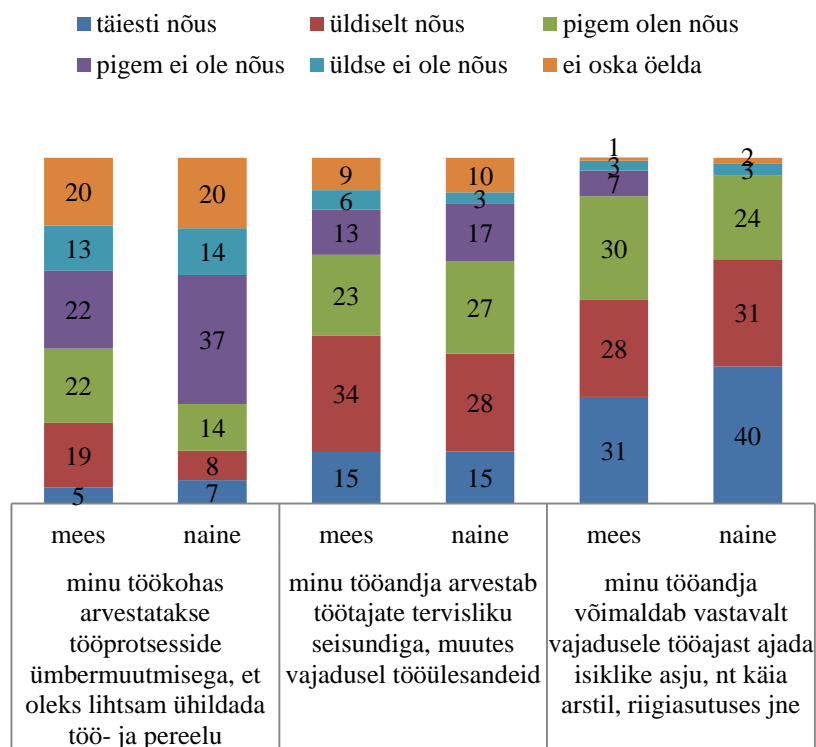


peamiselt tootmisettevõtete eripärast piiratud võimaluste tõttu rakendada paindliku töökorraldust ja lähtuda töötajate individuaalsest vajadusest (Joonis 7). Samas oli vastanute seas mitmeid kommentaare, mis kinnitasid, et tööandja tuleb vastu, kui on vajalik töögraafikut ümber muuta:

- „olen tänulik, et võimaldatakse puhkusegraafiku nihutamist vastavalt vajadusele;“
- „annab piisavalt vabu päevi või annab vabaks, kui midagi on vaja teha;“
- „tööandja tuleb alati vastu, kui on vaja eraelu toimetusi ajada;“
- „paindlik suhtumine kui on vaja nt vaba päeva laste jaoks;“
- „võimaldab käia laste üritustel koolis.“

Näited kinnitavad, et siiski tööandja võib olla paindlik ka tootmisettevõttes. Samas ettepanekute osas, mida tööandja võiks arvestada töö- ja pereelu tasakaalu parendamisel, märgiti töötajate poolt peamiselt, et nädalavahetused võiksid olla vabad/soovitakse rohkem vaba aega. Samuti toodi välja, et tööandja võiks rohkem arvestada töötajate soovidega töögraafiku koostamisel:

- „lastega peredel on raske vahetustega tööl käia, kui siis ehk 8-16.30, 16.30-01.00, 1.00-8.00 (vahetuste ajad);“
- „tööaja nihutamine kahe tunni võrra parandab töötaja enda isiklikku elu, ka pereliikmete elu;“
- „lisapuhkus pereinimesele;“
- „kurb on see, et graafik tehakse piirangutega inimeste järgi, mis ei lase teistel töolistel enda graafiku järgi tööl käia, st peame käima teiste eest öösiti tööl ja see segab ka meie pereelu;“
- „mitme kuu graafikud võiksid olla, et selle järgi oma elu ette planeerida, graafikuid muudetakse, mis lööb plaanid sassi;“
- „tööaja graafiku muutmine lastevanematele, kes ei saa kas tuua või viia lapsi lasteaeda.“



**Joonis 7.** Töö- ja pereelu ühildamist mõjutavad tegurid soopõhiselt (II osa) (väärtused %).

Töötajate töö- ja pereelu mõjutab oluliselt kuivõrd paindlik on tööandja töögraafikute koostamisel. Uuringust ilmneb, et lastevanematel on keeruline ühildada tööaega, et lapsi viia lasteaeda ja kooli. Lisaks tuuakse välja, et töö- ja pereelu sobilikumaks ühildamiseks on vajalik töögraafikute pikemaajalisem planeerimine. Oluline tähelepanek on ka piirangutega töötajad, kelle tervislik seisund ei võimalda nt öötööd, mille tõttu kannatavad teised töötajad.

### 3.3 Lastega seotud tegurite mõju töö- ja pereelu tasakaalule

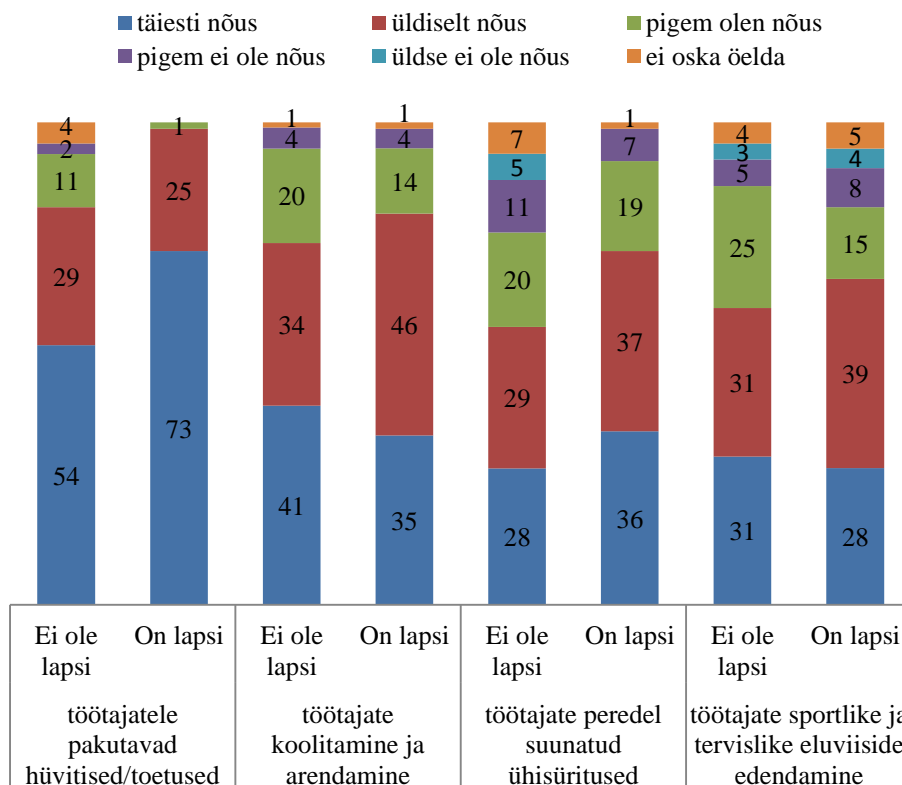
Laste olemasolu on oluline tegur, mis mõjutab töö- ja pereelu tasakaalu (Tang, Cousinis 2005, 538). Uuringu kaudu püüti välja selgitada, millised on peamised kitsaskohad, mis võivad lastega vanemate töö- ja pereelu tasakaalu ühildamisele mõju avaldada. Tulemused näitavad, et valdavalt lapse haigestumise tõttu töölt eemal viibida ei ole tulnud, pigem on lapsega kodus teine vanem või muu isik (Lisa 9). Kui alla seitsme aastase lapse puhul soolisi erinevusi ei ilmne, siis üle seitsme aastaste laste puhul on mehed rohkem haige lapsega kodus kui naised. Samas tunnevad naised oluliselt sagedamini, et laste

kasvatamine on ülejõukäiv kui mehed ( $\chi^2(2, N = 74) = 12,85, p < 0,05 (p = 0,002)$ ), laste vanus väga suurt mõju ei oma. Seda tulemust võib mõjutada asjaolu, et naised on peamiselt need, kes on palunud tööajast aega perekonnaga seotud asjaajamiseks ( $\chi^2(2, N = 74) = 14,85, p < 0,05 (p = 0,001)$ ). Seega lastega naiste kõrgem töö-pere konflikti taset mõjutab perekondlike kohustuste täitmine. Antud näitaja on ka võrreldes Praxise poolt läbiviidud uuringuga eelkõige naiste osas oluliselt kõrgem, kus naised alla seitsme aastase lapsega on palunud tööandjalt aega perekondlikes asjaajamiseks 6% „sageli“ ja 48% „mõnikord“ ning üle seitsme aastase lapse puhul 2% „sageli“ ja 45% „mõnikord“ (Karu 2009, 30). See peegeldab, et vahetustes töötavatel naistel, kellel on lapsed, keerulisem töö- ja pereelu tasakaalus hoida. Vahetustega töötamine toob kaasa ka sagedasema hilinemise tööle või töölt varem lahkumise, et laps viia lasteaeda või kooli. Praxise uuringuga ilmneb suurem erinevus eelkõige naiste osas (näitajad 22-25% ligidal) (Karu 2009, 30).

Vajadust täiendava lapsehoiuteenuse järgi väga sageli ei ole, samas on vajadus suurem eelkõige alla seitsme aastaste laste puhul. Seega muudab peamiselt töö- ja pereelu ühildamise lastevanemate jaoks keeruliseks igapäevased perekondlikud kohustused (lapse lasteaeda ja/või kooli viimine, lapsega arsti juures käimise).

### **3.4 Tööandja poolt pakutavate hüvede olulisus**

Kõige rohkem väärtustavad töötajad tööandja poolt pakutavaid hüvitisi ja toetusi (nt kooli lõpetamine, lapse sünnitoetus, lapse koolialustustoetus, toetus abiellumise korral jne) (Joonis 8). Lisaks hindavad töötajad kõrgelt ka tööandja poolt pakutavaid koolitus- ja arenemisvõimalusi. Töötajate peredele suunatud ühisüritused ja tervislike/sportlike eluviiside edendamine on samuti võrdlemisi olulised.



**Joonis 8.** Tööandja poolt pakutavate hüvede olulisus lapse olemasolu järgi (väärtused %).

Analüüsi tulemuste põhjal võime öelda, et lastega vanemad väärtustavad tööandja poolt pakutavaid hüvesid pigem rohkem. Lapsi omavad vanemad hindavad oluliselt kõrgemalt tööandja poolt pakutavaid hüvitisi ja toetusi kui mitte lapsi omavad vanemad ( $\chi^2(4, N = 74) = 13,38, p < 0,05 (p = 0,010)$ ). Vanuse lõikes ilmnis statistiline seos samuti hüvitiste ja toetuste osas, kus kõige olulisemaks hindasid neid vanusegrupp „kuni 35“ (Lisa 10).

Küsimusele, kuidas tööandja võiks töötaja pereliikmeid paremini kaasata, toodi välja peamiselt:

- Suve perioodil võiks rakendada töötajate koolis käivaid lapsi või neid tööle võtta;
- Rohkem ühisüritusi (sh ekskursioonid), koos ürituste korraldamine;
- Ettevõttel võiks olla ruum, kus vajadusel lapsi hoitakse, sest ööpäevaringsed lasteaiad puuduvad;
- Toetada pereliikmete sporti jm tegevust;
- Pereliikmetele korraldada tutvustav rigikäik tehases, et nad näeksid ise, millega siin tegeletakse.

Peamiselt toodi välja, et tööandja võiks pakkuda rohkem ühisüritusi. Töötajate lastele töö kogemuse pakkumine on kindlasti tööandja poolt vastutustundlik käitumine, kuid see sõltub ettevõtte tegevusest ning töö ohtlikkuse astmest. Pereliikmete sportimise toetamine ja laste huvitegevuse edendamine ja toetamine tervikuna on väärtuslikud, kuid nõuavad ettevõttelt ressursse ning teisalt eeldab see ka soodsamaid maksutingimusi.

### 3.5 Järeldused

Analüüsi tulemused peegeldavad, et vahetustes töötavad tootmistöölised kogevad keskmisest sagedamini töö- ja pereelu konflikti võrreldes Praxise uuringutööanalüüsiga. Seega leidis esimene hüpotees kinnitust ( $H_1$ ). Siinkohal on oluline tootmisettevõtetes üldise teadlikkuse tõstmine läbi koolitamise (vahetustes töötamisega kaasnevad kitsaskohad jne) (Wilson et al 2007, 169) ja dialoogi hoidmise, et sellele teemale tähelepanu pöörata ning nii juhida kui ka tootmistöölised oskaksid töö- ja pereelu tasakaalu toetamiseks leida parimaid lahendusi ja võimalusi. Uurimustöös ilmnis, et naised, kellel on lapsed, kogevad sagedamini töö- ja pereelu konflikti, mis kinnitas teise hüpoteesi ( $H_2$ ) paikapidavust. Üheks võimaluseks on organisatsioonis rohkem väärtustada isade rolli perekonnakohustuste täitmisel (Lawrence ja Wooten 2008, 439) ja tõsta üldist teadlikkust, kuidas perekonnas tagada võrdsem rollide jaotus. Tuginedes Podder ja Kirsch (2013, 66) väitele, et naised ei tunne, et nende vanemlike rolli väärtustatakse ja teisalt Praxise uuringu tulemusele, et töökeskkond, mis toetab isade perekondlike kohustuste täitmist, suurendab nende töö efektiivsust (Karu 2009, 25), tuleks kaaluda võimalust, kuidas seostada vanemlike ja töörolli selliselt, et see toetaks peresõbralikuma organisatsioonikultuuri loomist.

Isiklikku aega iseenda jaoks on liiga vähe sagedamini lastega vanematel, eelkõige naistel. Seega vastab kolmas ( $H_3$ ) püstitatud hüpotees tõele. Samas olid näitajad kõrged ka lasteta töötajate seas. Üheks põhjuseks on ilmselt vahetustega töötamisega kaasnevad negatiivsed mõjud (väsimus, magamatus, vaimne võimekus) (Wilson et al 2007, 164), mis tähendab, et vahetustega töötav inimene vajab rohkem puhkeaega, kuid samal ajal tuleb tegeleda ka perekondlike ja muude rollide täitmise ja ühildamisega. Tootmistöölised kogevad tihti väsimust ja tööstressi, mis kinnitas neljandat ( $H_4$ ) hüpoteesi. Siinkohal saab tootmisettevõtte pöörata tähelepanu töö kellaegadele, vastavalt võimalusele ja töötajate

soovidele neid kohandada (nt viia läbi liinide/üksuste põhiseid küsitlusi), ning planeerida tööajagraafikuid pikemaajaliselt, et töötajatel oleks lihtsam planeerida tööväliseid tegevusi ja vajadusel varakult tööandjat teavitada, kui töötaja soovib võtta näiteks vaba päeva. Oluline on ka tööandja poolt planeeritavatest muudatustest varem teavitamine (Karu 2009, 16), mida praktikas on tihtipeale keeruline täita, kuna vastav vajadus tekib üldjuhul ootamatult.

Uuringu analüüs kinnitas, et tööelus esineb soolist ebavõrdsust. Naised tajuvad, et neil ei ole piisavalt arenguvõimalusi ja ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamise teemades ei arvestada neid võrdväärselt meestega. Samas töö tunnustamise osas soolisi erinevusi ei ilmnenud, seega leidis püstitatud hüpotees ( $H_5$ ), et tootmisettevõttes esineb sooline ebavõrdsus ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamise teemadel, töö tunnustamisel ja arenguvõimaluste olemasolul, kus soolist ebavõrdsust tajuvad eelkõige naised, osaliselt kinnitust. Võrdsed võimalused töökohas on oluliseks eelduseks töötajate pühendumusele (Donlevy ja Silvera 2010, 14), seega on vajadus suunata juhtide tähelepanu, et ka naised oleksid kaasatud otsustusprotsessidesse ja nende ettepanekutega arvestatakse. Analüüsist selgus, et ettepanekute tegemisel esineb ka vanusegrupiti erinevusi. Seega on oluline eelnevalt analüüsida, milline on hetkel meeskondade jaotus meeste ja naiste vahel ning ka vanusegrupiti, hinnata selle mitmekesisust ja selle tulemuslikkust.

Soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks on oluline ka naistele pakkuda arenemisvõimalusi ning keerukamaid ametikohti, toetades vajalike ressursidega, läbi mille luuakse häid praktikanäiteid. Lisaks ettevõtte sees loodavate arenguvõimalustele, saab toetada ka tootmistöölisi hariduse omandamisel, läbi karjäärinõustamise ja võimaluste kaardistamise, et tõsta üldist haridustaset ning leida läbi selle ka organisatsiooni jaoks häid ja väärtuslike spetsialiste.

Tootmisettevõttes on keeruline kasutada paindlikkust tööprotsesside ümberkorraldamisel, kuid siinkohal on oluline eelkõige juhi toetav hoiak ja suhtumine. Analüüsi tulemus peegeldab võrdlemisi positiivselt uuritava ettevõtte juhtide suhtumist töö- ja pereelu tasakaalu, mis näitab, et juhid leiavad vajadusel ja võimalusel tulla töötajatele vastu. Seega ei leidud hüpotees ( $H_6$ ) kinnitust. Selleks, et arendada organisatsioonis toetavad töö- ja pereelu kulutuuri, on oluline jätkuvalt tegeleda juhtide arendamise ja võimaluste

loomisega. Läbi selle on võimalik kujundada ka töötajate hoiakuid ja suhtumisi, mis võivad mõjutada näiteks isasid, kes ei kasuta võimalust võtta lapsehoolduspuhkust, kuna nad ei tunne, et kaaskolleegid ja organisatsioon suhtuksid sellesse toetavalt (Allard 2011, 153).

Uuringus oli eraldi vaatluse all töötajad, kelle perekonnas on laps(ed). Kuna vahetustega töötavate töötajate tööaeg ei ühildu lastehoiuasutuste lahtioleku kellaaegadega, oli üheks uurimustöö hüpoteesiks, et need vanemad vajavad sageli täiendavat lastehoiuteenust. Uuringu tulemused seda hüpoteesi ( $H_7$ ) ei kinnitanud. Uuring näitas, et töötajatel on võimalus, et lapsega on kodus lapse teine vanem või muu isik. Mistõttu ei leidnud kinnitust ka hüpotees ( $H_8$ ) töölt puudumise kohta lapse haigestumise tõttu. Lapsehoiuteenuse vajadus sõltub kindlasti piirkonnast, seega ei saa teha üldisi järeldusi. Samas on vajadus tööajast võtta aega perekonnaga seotud asjaajamiseks ja tuleb üsna sageli ette, et töötaja hilineb tööle või lahkub varem, kuna laps on vaja viia lasteaeda/kooli. Seega leidis antud hüpotees ( $H_9$ ) kinnituse. Uuringu analüüsist selgub, et eelkõige on naised need, kes vajavad tööajast aega, et tegeleda perekondlike kohustuste täitmisega. Mis on üheks põhjuseks, miks naised, kellel on lapsed tajuvad kõige rohkem töö-pereelu konflikti. Siinkohal on oluline pereväärtuste hindamine ja nende tõstmine organisatsioonis ning leida võimalusi, kuidas lastega vanemaid rohkem toetada (koolitamine lapsekasvatamise teemadel, pereliikmete kaasamine üritustele ja ühistegevustele, töögraafiku pikemajalisem planeerimine, et paremini planeerida perega seotud tegevusi jne). Ka töötajate endi ettepanekud peegeldasid nende ootust, et perekonnaliikmeid tuleks rohkem kaasata.

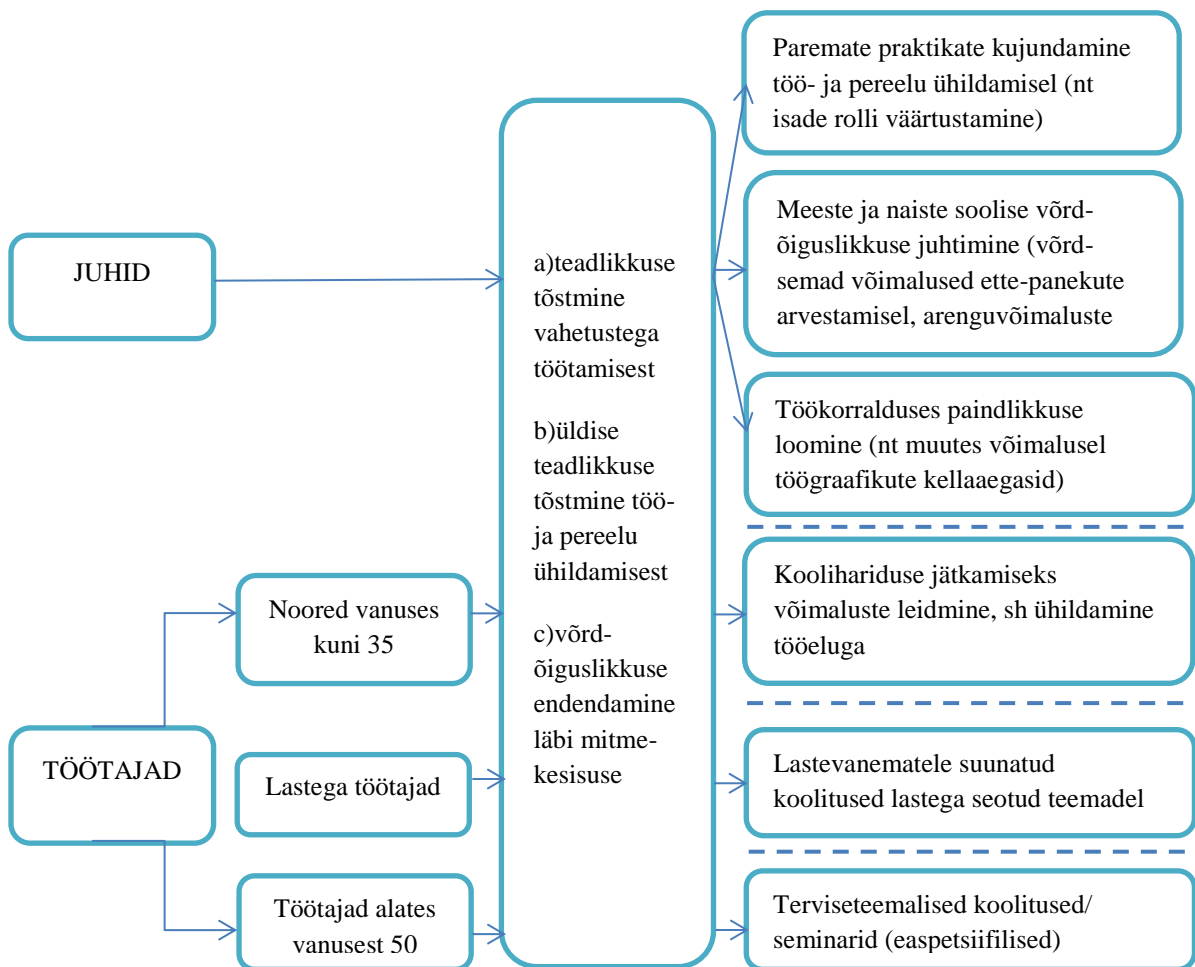
Uuringu viimane osa keskendus tööandja poolt pakutavate hüvede olulisusele. Püstitatud hüpotees ( $H_{10}$ ), mille kohaselt hindavad lapsi mitteomavad töötajad rohkem tööandja poolt pakutavaid hüvesid ja lapsi omavad töötajad ühisüritusi, leidis kinnitust osaliselt. Hüvesid hindavad rohkem lapsi omavad töötajad. Tulemused näitasid, et töötajad väärtustavad eelkõige erinevaid hüvitisi ja toetusi, kuid samas ka koolitus- ja arenemisvõimalusi. Kuna soopõhiselt ja vanuse järgi olulisi erinevusi ei ilmnenu, siis on ettevõtte hüvede poliitika kujundamisel arvestatud erinevate sihtrühmadega. Koolitus- ja arenemisvõimaluste kõrgelt hindamine näitab, et töötajate valmidust järjepidevalt areneda on olemas, seega on oluline leida sobivad võimalused erinevatele huvigruppidele, sh ka väljastpoolt organisatsiooni (koostöö kutsekoolidega).

Küsitluse analüüs tõi välja olulisi aspekte, kuidas tootmisettevõtte saaks töö- ja pereelu tasakaalu paremini ühitada ning tootmistöölise keskmisest kõrgem töö-, pere- ja isikliku elu konflikti kõrgem tase näitab, et selle teemaga tegelemine võib organisatsioonile luua olulist lisaväärtust. Olenemata uuritavatest gruppidest, on oluline eelkõige teadlikkuse tõstmine ja avatud dialoogi loomine, et leida vastavalt organisatsiooni eripärale ja olukorrale sobivaim lahendus. Kokkuvõtvalt peaks tootmisettevõtte tähelepanu pöörama (kokkuvõtte hüpoteeside paikapidavusest Lisa 11):

- a) üldise teadlikkuse suurendamisele, mis puudutab vahetustega töötamist (mis sellega kaasneb, kuidas paremini oma tööväliselt elu ühildada tööga, perekonnaliikmete teadlikkus);
- b) meeste ja naiste rollide võrdsem jaotus perekonnakohustuste täitmisel ehk siis toetada ja väärtustada isade rolli läbi positiivsete hoiakute ja suhtumiste kujundamise (nt isade lapsehoolduspuhkusele jäämine jm). Siinkohal aitab kaasa teavitustegevus ja praktika jagamine;
- c) tootmisettevõttes rakendama paindlikkust läbi selle, et kaaluda võimalust leidmaks sobivamad tööajad ja planeerida töögraafikuid ning teisi muudatusi pikemaajalisemalt, et töötajatel oleks võimalik paremini oma tööväliselt elu planeerida ja korraldada;
- d) juhtide teadlikkuse tõstmine soolise võrdse kohtlemise teemal, toetamaks ja leidmaks võimalusi, kuidas rohkem kaasata naisi juhtivamatele töödele, pakkuma võimalusi ning jagama häid praktikaid, kus naised teevad töid, mida üldjuhul peetakse meeste töödeks. Samuti on oluline naiste kaasamine otsustusprotsessidesse. Mitmekesisus on üks võimalus, kuidas soolist võrdset kohtlemist oma organisatsioonis edasi arendada;
- e) oluline on kaasata ettepanekute ja muutuste läbiviimisele ka noori, et vähendada ebavõrdsust vanusegrupiti. Uuritava ettevõtte põhjal, kus valdavalt noored, on need, kellel on põhiharidus, on üheks võimaluseks suunata neid jätkama haridusteed, samal leides võimalusi, ühildamaks kooli tööga;
- f) lapsi omavaid perekondi toetama läbi selle, et korraldada rohkem ühisüritusi/tegevusi (nt kaasata pereliikmeid heategevusprojektidesse, perepäevade korraldamine, mis pööraks tähelepanu huvitegevuse arendamisele, võimalusel võtta lapsi suveks tööle).



Uuringu analüüs ei toonud välja vanemaealiste (vanusegrupp „50-64“ ja „64-..“) töötajate osas olulisi kitsaskohti. Töö- ja pereelu tasakaalu osas oli nende vanusgruppide rahulolu kõige suurem. Samuti ilmnes statistiline olulisus võrdsete võimaluste tegemisel töö- ja pereelu ühildamise teemadel, kus ebavõrdsust tajusid pigem nooremad töötajad. Seega vanemaealiste töötajate osas antud uuringu tulemusena kindlaid järeldusi teha ei saa, kuid üheks võimaluseks on toetada nende töö- ja pereelu ühildamist läbi terviseteemalise (easpetsiifilised) teadlikkuse suurendamise. Eelpool toodud ettepanekud on toodud ka joonisel 9.



**Joonis 9.** Töö- ja pereelu ühildamise võimalused tootmisettevõttes.

Eelpool esitatud tegevused on peamiselt seotud organisatsioonikultuuri arendamisega, mis sisaldavad juhtide kompetentside arendamist (võimalusel siduda organisatsiooni kompetentsimudeliga) ja ettevõtte peresõbralike poliitikate täiendamise vajadust ning

üldise teadlikkuse suurendamist läbi töötjate koolitamise jmt tegevuse, mis sarnanevad olemuselt Lawrence ja Wooten'i (2008, 493) poolt kirjeldatud ettepanekutega töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks.

## 4. KOKKUVÕTE

Sotsiaalsed muutused ühiskonnas on viinud ettevõtted keerulisse olukorda, kus vajaliku kvalifikatsiooni ja omadustega tööjõudu on keeruline leida. Samas on suurenenud tähelepanu vastutustundliku ettevõtluse kujundamisele, mille üheks osaks on ka töökeskkond. Üha rohkem väärtustatakse seda, et töötajad oleksid pühendunud, motiveeritud ja terved. Seega on organisatsioonid astunud sammu kaugemale ja ei vaata pereelu tööelust enam eraldiseisva osana, kuna mõlemad mõjutavad üksteist. Ka ühiskonna surve on organisatsiooni jaoks olemas, toimuvad pidevad võrdlused, kes on parim ja peresõbralikum organisatsiooni. See on muutnud tööandja *brändingu* üheks osaks, kus tootmisettevõtetel on keeruline konkureerida. Tootmisettevõtte, kus liinitöö on 24/7, on keeruline pakkuda paindlikkust ja toetada pereelu ühildamist, kuna tööaeg ei ole kooskõlas töövälise elurütmiga.

Töö- ja pereelu ühildamine on riigiti väga erinev, sõltudes sellest, millised on kultuurilised väärtused ja hoiakud ning riigi sotsiaalpoliitika. Lastega pere jaoks on oluline, milline on riigipoole toetussüsteem, kas on võimalik laste kõrval käia osalise ajaga tööl, kas on tagatud piisavalt kättesaadavaid lastehoiusüsteeme, kuidas väärtustatakse isarolli perekondlike kohustuste täitmisel. Eesti, kes on liikumas Skandinaavia maade mudeli poole, kus vanemlikud rollid on jaotunud võrdsemaks ja kas isadel on võimalik jääda lapsehoolduspuhkusele, on soolise võrdõiguslikkuse osas veel arenguruumi. Kui töö- ja pereelu ühildamiseks loodavate praktikate võimalikkus ja tulemuslikkus sõltub väga suurelt riigi poolt juhitavatest meetmetest, on organisatsioonidel võimalik teatud aspekte mõjutada ja leida võimalusi, kuidas töö- ja pereelu tasakaalu toetada, ka tootmisettevõttes.

Suures tootmisettevõttes läbiviidud küsitlus, kus vastajaid oli 168 töötajat, moodustades valimist 71%, näitas, et tootmistöölised kogevad keskmiselt (võrreldes Praxise uuringutööanalüüsiga) rohkem töö- ja pereelu konflikti. Seda eelkõige naised, kel on lapsed, mille üheks põhjuseks võib olla asjaolu, et tööajal, mis ei ole kooskõlast töövälise elurütmiga, on tihti vajadus tegeleda perekondlike kohustuste täitmisega. Seega esineb teatud ebavõrdsus meeste ja naiste rollide jaotumisel lastega seotud kohustuste täitmisel, kuigi antud uuring näitas, et pigem on mehed sagedamini just haige lapsega kodused kui naised. Kuigi võib eeldada, et lapsega töötajatel on keeruline leida sobivad lastehoidu, siis antud küsitluses seda kitsaskohta ei ilmnunud, mis võib tuleneda piirkondlikust eripärasest.

Kui vaadelda tootmistöoliste töö- ja pereelu tasakaalu tervikpilti, siis uuring tõi välja, et olenemata lapse olemasolust on siiski ka isikliku aja olemasolu kõigi uuritud gruppide lõikes võrdlemisi kõrge. Seega on organisatsiooni jaoks oluline tegeleda üldise teadlikkuse tõstmisega, kuidas vahetustega tööaega paremini ühildada töövälise eluga.

Soolist ebavõrdsust ilmneb igas organisatsioonis, olenemata, kas see on tootmisettevõtte või mitte. Uuritavas ettevõttes, kus meeste osakaal organisatsioonis on suurem, ilmnes ootuspäraselt ka sooline ebavõrdsus ettepanekute tegemisel ja arenguvõimaluste pakkumisel. Siinkohal on võimalus luua praktika näiteid, kus naised töötavad positsioonidel, kus tavapäraselt töötavad mehed, sh ka juhtivad ja tehnilisemad positsioonid. Oluline on juhtida ka mitmekesisust tootmisettevõttes, pöörates samal ajal tähele ka soolisele võrdõiguslikkusele.

Tootmisettevõtte jaoks on üheks keerulisemaks väljakutseks paindlikkus. On ilmselge, et tööandja ei saa pakkuda paindliku tööaega ega ka –kohta, kuid teatud paindlikkus on ka tootmisettevõttes võimalik. Oluline on välja selgitada, milline on erinevate sihtrühmade vajadus ja leida sobivaim lahendus. Näiteks lapsevanemad, kes peavad lapsed lasteaeda/kooli viima, eelistavad tööaega, mis ühilduks nende vajadustega paremini ja kui see ettevõtte tegevusele mõju ei avalda, võib see antud sihtrühmas oluliselt parendada töö- ja pereelu tasakaalu. Samuti on võimalik olla paindlik läbi selle, et koostada töögraafikud pikemaajaliselt, teavitada töötajaid võimalikest muudatustes varakumalt ja vajadusel tulla vastu töötaja soovidele. Tuleb arvestada, et töötajate vajadused võivad olla väga erinevad ja tasakaalu leidmine on väga individuaalne (Beham et al 2014,33). See kindlasti on tööandja jaoks väljakutse, kuidas erisusi juhtida.

Kui Eestis ei ole väga levinud tööandja poolt pakutavad hüved (Kandla 2014, 42), siis uuritava ettevõtte põhjal näeme, et töötajad väga hindavad erinevaid hüvitisi, toetusi ja ühisüritusi. Samuti peegeldavad töötajate ettepanekud ootusi kaasata rohkem perekonda erinevate tööandja poolt korraldavate tegevustega. Seega ka tootmisettevõttel on võimalik kujundada peresõbraliku organisatsiooni ühelt poolt läbi üldise teadlikkuse tõstmise ja teiselt poolt leida võimalusi, kuidas väärtustades töötaja perekonda siduda neid rohkem ettevõttega (pakkudes suvetööd, viia läbi ühiseid heategevusprojekte jne).

Tootmisettevõtteid ei ole praktikas väga palju uuritud ja ilmselgelt on üheks põhjuseks, et töö- ja pereelu tasakaalu mõjutavaid aspekte on väga palju (riigipoliitika, kultuuritasand jne) ning tootmisettevõtte üheks oluliseks kitsaskohaks on vähene paindlikkus. Samuti, mida suurem on ettevõtte, seda keerulisem on välja töötada ühtseid lähenemisi ja läbi selle kujundada sobivaid väärtusi ja hoiakuid. Antud uurimustöö annab teatud suunised, kuidas suures tootmisettevõttes rajada töö- ja peresõbraliku kultuuri, mis on esmased sammud, mida arvesse võtta, et luua aluspind ettevõtte spetsiifikast ja eripärast tulenevate täpsemate tegevuste väljatöötamiseks, läbi mille suurendada konkurentsivõimet töajouturul ja luua eeldus töötajate pühendumuse ja lojaalsuse kasvuks ning suurendada seeläbi tootlikkust.

## **RESUME**

### **CREATING RESPONSIBLE WORK ENVIRONMENT THROUGH WORK AND FAMILY LIFE BALANCE IN THE PRODUCTION COMPANY HEIVI SAARMETS**

The work and family life balance is one part in the management of responsible work environment. Work and family life are no longer separate parts these are very closely related to each other. Work and family conflict can define as internal role conflict where work and family roles are not compatible with each other in some respects. It is not in balance. The work and family conflict can cause stress, affect job satisfaction, job performance etc.

The situation of work and family life balance varies from country to country depending on the cultural values and attitudes and the welfare of state. For families with children it is important how part-time work, childcare systems, the role of the father in family responsibilities are supported etc. The gender equality has an important role to improve work and family life balance issues. In Estonia the level of gender equality is not as high as in Scandinavia. The measures implemented by state play an important role in how successfully organization can support work and family life balance, but also it is depending on the organization's culture and values. It is essential to find out the employees' needs for different groups (age, children etc.).

The survey, which involved 170 shift workers, was conducted in the large Estonian production company. The results show that shift workers are experiencing more frequent work-family life conflict than on average (compared with Praxis survey). Women with children experience more work-life conflict than other groups. One reason could be that they have more family responsibilities than men do. The survey shows that women use more work time to take care of family responsibilities but men are more often at home with a sick child. The assumption that staff workers who have children need additional childcare service was not conformed. The results show that regardless of having a child all the groups being studied have little personal time. It is essential for an organization to increase staff workers' awareness about how to combine work time with family life better.

In the company, where the survey was carried out, there work more men than women, as expected the results show a gender inequality in making proposals and in development opportunities. Thus, it would be possible to offer more technical and leader positions to women. It is important to create diversity also in the production, it is one opportunity how to improve gender equality.

There are some possibilities of flexibility for a production company. Changing work time could be considered, because workers who have children need to take children to kindergarten or school. Their shift work often begins earlier. Also it is important to prepare long-term work schedules and inform about the changes earlier. It must be taken into account that workers' needs can be very different and finding the balance is also very individual. It certainly is a challenge for employers how to manage differences.

The results of the study reveal that shift workers appreciate the benefits offered by the employer, above all, grants and joint events. The workers also proposed that employer should involve more families in company's events. So it is essential to value workers' families and find opportunities how to link workers' families with the company (offer summer work, to carry out charity projects etc.)

Work and family life balance in the production companies' has not been previously studied. Current research provides some guidelines how to create work and family friendly culture in large production company. It gives an overview of first steps to take into consideration when creating specific actions depending on the specific nature of the company.

## KASUTATUD KIRJADUS

1. Allard, K., Haas, L. ja Hwang, C.P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, Vol. 18, No. 2, 141-157
2. Anttila, T., Nätti, J., ja Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland. Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work and Family*, Vol. 8, No. 2, 187-209
3. Beham, B., Drodnic, S., Präg, P. (2014). The Work-Family Interface of Service Sector Workers: A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. *Applied Psychology: an International Review*, 63 (1), 29–61
4. Beutell, N. J. (2010). Work Schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International* Vol. 15, No 5, 501-518
5. Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5, No. 2, 78-90
6. Bø, I. (2006). Working life and family life: Ambiguous communication at work. *Community, Work and Family*, Vol. 9, No. 2, 123-141
7. Clark, S.C., (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53 (6), 747-770
8. Donlevy, V. ja Silvera, R. (2012). Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/retseptiraamat\\_taiendatud\\_2012.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/retseptiraamat_taiendatud_2012.pdf), 15. mai 2015
9. Eesti Statistikaamet (2015, mai 14). Tööealiste inimeste aktiivsus tööturul on jätkuvalt kasvamas. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/90620>, 17. mai 2015
10. Fagnani, J. (2002). Why do French women have more children than German women? Family policies and attitudes towards child care outside the home. *Community, Work & Family*, Vol. 5, No. 1, 103-119
11. Greenhaus, J.H. ja Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol 10 No 1, 76-88
12. Holts, E. ja Trzcinski, E. (2003). High Satisfaction Among Mothers Who Work Part-time. Kättesaadav:



- [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.360187.de/diw\\_eb\\_2003-10-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.360187.de/diw_eb_2003-10-2.pdf), 20. märts 2015
13. InCase (2014). Töö- ja pereelu ühitamine. Kättesaadav: [http://www.csr.ee/upload/fck/Too-pereelu-tasakaalu-uuringu-  
raport\\_InCase\\_VEF\\_2014.pdf](http://www.csr.ee/upload/fck/Too-pereelu-tasakaalu-uuringu-raport_InCase_VEF_2014.pdf), 20.märts 2015
  14. Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Aasland, O. G., Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, Vol. 13, No. 2, 231-249
  15. Jain, S., Nair, K. (2013). Research on Work- Family Balance: A Review. *Business Perspectives and Research*, July-December, 43-58
  16. Janasz, de. S., Forret, M., Haack, D. ja Jonsen, K. (2013). Family Status and Work Attitudes: An Investigation in a Professional Services Firm. *British Journal of Management*, Vol. 24, 191-210
  17. Kandla, K. (2014). Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused. TNS Emor. Kättesaadav: [http://www.csr.ee/upload/fck/Too-pereelu-tasakaalu-uuringu-  
aruanne\\_EMOR\\_VEF\\_2014.pdf](http://www.csr.ee/upload/fck/Too-pereelu-tasakaalu-uuringu-aruanne_EMOR_VEF_2014.pdf), 21. märts 2015
  18. Karu, M (2009). Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Praxis, 1-191. Kättesaadav: [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/Too-  
\\_ja\\_pereelu\\_konflikt/Toeoe-  
ja\\_pereelu\\_konflikt\\_\\_toeokorraldus\\_ja\\_toeoeandjate\\_toetused\\_toeotajatele\\_2009\\_\\_  
PRAXIS.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Too-<br/>_ja_pereelu_konflikt/Toeoe-<br/>ja_pereelu_konflikt__toeokorraldus_ja_toeoeandjate_toetused_toeotajatele_2009__PRAXIS.pdf), 21. märts 2015
  19. Kask, U. (2011). Saateks. *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu*, Statistikaamet, Tallinn, 4. Kättesaadav: <http://www.stat.ee/49433>, 10. mai 2015
  20. Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research*, Vol. 6, No 1, 37-51
  21. Kossek, E.E., (2006). Work and family in America: growing tensions between employment policy and a transformed workforce. Kättesaadav: <http://ellenkossek.lir.msu.edu/documents/lawler.pdf>, 14. aprill 2015
  22. Kossek, E.E., Baltes, B.B., Matthews, R.A., (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 352-369

23. Krusell, S (2011). Töö- ja pereelu ühitamine kui naiste ülesanne? *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu*, Eesti Statistikaamet, Tallinn, 59-73. Kättesaadav: <http://www.stat.ee/49433>, 09. mai 2015
24. Lawrence, S. R., Wooten, L. P., (2008). Time out for family: shift work, fathers and sport. *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 3, lk 481-499
25. Leetmaa, R (2014, oktoober). Tööhõive alased trendid ja probleemid Eestis. Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi Arenguprogrammi „Töö-, pere- ja eraelu ühitamist soodustavate ettevõtete toetusmehhanismi arendamine“ seminar: „Töölased väljakutsed Eestis ja Euroopas“, Tallinn
26. O'Connor, M. (2005). Corporate social responsibility for work/family balance. *St. John's Law Review*, Vol 79:1193, 1193-1220
27. Perrone-McGovern, K. M., Wright, S. L., Howell, D. S., Barnum, E. L. (2014). Contextual Influences on Work and Family Roles: Gender, Culture, and Socioeconomic Factors. *The Career Development Quarterly*, Vol. 62, 21-28
28. Plomien, A. (2009). Welfare State, Gender, and Reconciliation of Work and Family in Poland: Policy Developments and Practice in a New EU Member. *Social Policy & Administration*, Vol. 43, No. 2, 136-151
29. Podder, H., Kirch, A. (2013). Combining work and parenthood in Estonia, Sweden and Finland. *European Intergation Studies*, No. 7, 60-70
30. Randoja, M. (2008). Naised ja mehed palgatöäjõus. *Eesti Statistika teemaleht 2008/*, Kättesaadav: <https://www.stat.ee/29539>, 15. mai 2015
31. Rosenblad Y., Pettai Ü. (2014). Tööturg. *Eesti Statistika Aastaraamat 2014*, Statistikaamet, Tallinn, 147-148
32. Tang, N. ja Cousins, C. (2005). Working Time, Gender and Family: An East-West European Comparison. *Gender, Work and Organization*, Vol. 12, No 6, 527-547
33. Tasuja, M. (2011, oktoober 11). Soolised erinevused ajakasutuses. *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu*, Eesti Statistikaamet. Kättesaadav: <http://www.stat.ee/49433>, 09. mai 2015
34. Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, 392–415
35. Toomingas, L-M (2007). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikooli Kirjastus.

36. Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum (2012). Vastutustundlik ettevõtlus Eestis. Heade näidete kogumik. Kättesaadav: <http://www.csr.ee/upload/fck/Vastutustundlik-ettevotlus-Eestis---naidete-kogumik-2012.pdf>, 17. mai 2015
37. Wattis, L., Standing, K., Yerkes, M. A. (2013). Mothers and work-life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work & Family*, Vol. 16, No. 1,1-19
38. Wierda-Boer, H., Gerris, J., Vermulst, A., Malinen, K. ja Anderson, K. (2009). Combination strategies and work-family interference among dual-earner couples in Finland, Germany and the Netherlands. *Community, Work & Family*, Vol. 12, No. 2, 233-249
39. Willis, T., O'Connor, D. B., Smith, L., (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work and Stress*, Vol. 22, No. 2,125-137
40. Wilson, M.G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S. ja Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, Vol. 29, No 2, 162-177

# LISA 1

## Küsimustik

Töö- ja pereelu ühitamise võimalused tootmissettevõtetes

Käesoleva küsitluse eesmärk on välja selgitada, millised on peamised tegurid, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu ning millised on tootmissettevõtete võimalused töö- ja pereelu ühitamisel. Küsimustiku vastajate anonüümsus on tagatud.

### 1. Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et .... (märgi rist sobivasse lahtrisse)

KÜSIMUSED	sageli	mõnikord	mitte kunagi
töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale			
perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle			
töö- ja perekonnakohustuste kõrvalt jääb mul vähe aega iseenda jaoks			

### 2. Kuidas Te hindate enda töö- ja pereelu ühitamist:

KÜSIMUSED	Täiesti nõus	Üldiselt nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Üldse ei ole nõus	Ei oska hinnata
Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga						
Mul on piisavalt kvaliteetaega, mida saan kasutada enda ja pere jaoks						
Ma tunnen ennast töö tõttu vahel väsinuna või stressis						
Ma mõtlen tööasjadele tihti ka töövälisel ajal						
Mul on tegevusi ja hobisid, mille abil ma leevendan oma tööstressi						
Mul kulub tööle minemisele ja tulemisele liigselt palju aega, mida saaksin kasutada väärtuslikumalt						
Minu tööd hinnatakse ja tunnustatakse						
Mul on piisavalt võimalusi ennast tööalaselt täiendada ja arendada						
Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse						
Ma tunnen, et minu töökohas on tagatud võrdsed võimalused töötajate ettepanekute tegemiseks, mis puudutab töö ja pereelu tasakaalu						
Minu töökohas arvestatakse tööprotsesside ümbermuutmisel, et töötajatel oleks lihtsam ühendada töö- ja pereelu tasakaalu						
Minu tööandja arvestab töötajate tervisliku seisundiga, muutes vajadusel						

tööülesandeid						
Minu tööandja võimaldab vastavalt vajadusele tööajast ajada isiklike asju, nt käia arstil, riigiasutuses jne.						

**3. Juhul, kui Teil on alla 18- aastased lapsed, siis kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul ...**

<b>KÜSIMUSED</b>	sageli	mõni- kord	mitte kunagi
puudunud töölt lapse haigestumise tõttu			
ei ole pidanud töölt lapse haigestumise tõttu puuduma, kuna lapsega on olnud kodus lapse teine vanem või muu tugiisik			
hilinenud tööle või lahkunud töölt varem, et viia laps lasteaeda, kooli vms			
palunud keset tööpäeva tööandjalt aega perekonnaga seotud asjaajamiseks (et käia lapsega arsti juures, osaleda lapsevanemate koosolekul, lasteaiapeol jne)			
tundnud, et töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejõukäiv			
tundnud vajadust lastehoiu teenuse järgi			

**4. Kui olulised on Teie jaoks tööandja poolt pakutud võimalused:**

<b>KÜSIMUSED</b>	Väga oluline	Oluline	Pigem on oluline	Pigem ei ole oluline	Üldse ei ole oluline	Ei oska hinnata
Töötajate sportlike ja tervislike eluviiside edendamine (spordikulude hüvitamine, tervise teemalised loengud ja programmid jne)						
Töötajate peredele suunatud ühisüritused (perepäev, jõulupidu, heategevus)						
Töötajate koolitamine ja arendamine						
Töötajatele pakutavad hüvitised/toetused (kooli lõpetamine, lapse sünnitoetus, lapse koolialustustoetus, toetus abiellumise korral jne)						

**5. Kuidas Te hindate, kas tööandja väärtustab töö- ja pereelu tasakaalu? Milles see väljendub?**

.....

**6. Teades, et tootmisettevõttel on mitmeid piiranguid (nt on keeruline pakkuda paindlikku tööaega, sobivat töögraafikut jne), siis millised tööandja poolsed tegevused aitaksid Teie töö- ja pereelu tasakaalu parandada?**

.....

**7. Kuidas võiks tööandja paremini kaasata töötajate pereliikmeid?**

.....

**8. Kas on midagi, mis takistab Teie töökohas töö- ja pereelu senisest paremini ühitada? Milline võiks olla lahendus?**

.....

---

Lõpetuseks veel mõned küsimused Teie kohta. Neid andmeid kasutatakse tulemuste statistiliseks analüüsimiseks.

**Kas Te olete:** mees ..... naine .....

**Kui vana Te olete:** kuni 35 ..... 36-49 ..... 50-64 ..... 65+ .....

**Teie haridus:** põhiharidus .... keskharidus .... keskeri- või kutseharidus .... kõrgharidus  
.....

**Laste arv peres:** alla 7 aastaseid lapsi ..... 7-18 aastaseid lapsi .....

Suur tänu!

## LISA 2

### Meeste ja naise rahulolu töö- ja pereeluga vanusegrupiti

Variable Value Label  
sugu 1,00 mees

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga * Vanus	107	99,1%	1	0,9%	108	100,0%

Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga \* Vanus [count, column %].

Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga	Vanus					Total
	kuni 35	36-49	50-64	65 - ..	99,00	
täiesti nõus	2,00 3,28%	1,00 4,17%	2,00 13,33%	2,00 33,33%	,00 ,00%	7,00 6,54%
üldiselt nõus	14,00 22,95%	5,00 20,83%	5,00 33,33%	2,00 33,33%	,00 ,00%	26,00 24,30%
pigem nõus	21,00 34,43%	11,00 45,83%	5,00 33,33%	1,00 16,67%	,00 ,00%	38,00 35,51%
pigem ei ole nõus	19,00 31,15%	5,00 20,83%	2,00 13,33%	,00 ,00%	1,00 100,00%	27,00 25,23%
üldiselt ei ole nõus	3,00 4,92%	2,00 8,33%	,00 ,00%	1,00 16,67%	,00 ,00%	6,00 5,61%
ei oska hinnata	2,00 3,28%	,00 ,00%	1,00 6,67%	,00 ,00%	,00 ,00%	3,00 2,80%
Total	61,00 100,00%	24,00 100,00%	15,00 100,00%	6,00 100,00%	1,00 100,00%	107,00 100,00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	21,63	20	,361
Likelihood Ratio	20,76	20	,411
Linear-by-Linear Association	,39	1	,535
N of Valid Cases	107		

Variable Value Label  
sugu 2,00 naine

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga * Vanus	59	98,3%	1	1,7%	60	100,0%

Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga \* Vanus [count, column %].

Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga	Vanus				Total
	kuni 35	36-49	50-64	99,00	
täiesti nõus	,00 ,00%	1,00 4,35%	4,00 21,05%	1,00 100,00%	6,00 10,17%
üldiselt nõus	3,00 18,75%	6,00 26,09%	5,00 26,32%	,00 ,00%	14,00 23,73%
pigem nõus	4,00 25,00%	8,00 34,78%	7,00 36,84%	,00 ,00%	19,00 32,20%
pigem ei ole nõus	7,00 43,75%	6,00 26,09%	2,00 10,53%	,00 ,00%	15,00 25,42%
üldiselt ei ole nõus	2,00 12,50%	2,00 8,70%	1,00 5,26%	,00 ,00%	5,00 8,47%
Total	16,00 100,00%	23,00 100,00%	19,00 100,00%	1,00 100,00%	59,00 100,00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	18,46	12	,102
Likelihood Ratio	15,63	12	,209
Linear-by-Linear Association	3,75	1	,053
N of Valid Cases	59		

## Rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga hariduse lõikes

CROSTABS  
 /TABLES= küsimus4 BY haridus  
 /FORMAT=AVALUE TABLES PIVOT  
 /STATISTICS=CHISQ  
 /CELLS=COUNT COLUMN.

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga * Haridustase	166	98,8%	2	1,2%	168	100,0%

Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga \* Haridustase [count, column %].

	Haridustase						Total
	põhiharidus	keskharidus	keskeri või kutseharidus	kõrgharidus	99,00	Total	
Ma olen rahul enda töö- ja pereelu tasakaaluga	,00	7,00	5,00	,00	1,00	13,00	
täiesti nõus	,00%	11,48%	7,25%	,00%	20,00%	7,83%	
üldiselt nõus	6,00	13,00	21,00	,00	,00	40,00	
	24,00%	21,31%	30,43%	,00%	,00%	24,10%	
pigem nõus	6,00	20,00	27,00	3,00	1,00	57,00	
	24,00%	32,79%	39,13%	50,00%	20,00%	34,34%	
pigem ei ole nõus	11,00	15,00	10,00	3,00	3,00	42,00	
	44,00%	24,59%	14,49%	50,00%	60,00%	25,30%	
üldiselt ei ole nõus	1,00	5,00	5,00	,00	,00	11,00	
	4,00%	8,20%	7,25%	,00%	,00%	6,63%	
ei oska hinnata	1,00	1,00	1,00	,00	,00	3,00	
	4,00%	1,64%	1,45%	,00%	,00%	1,81%	
Total	25,00	61,00	69,00	6,00	5,00	166,00	
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

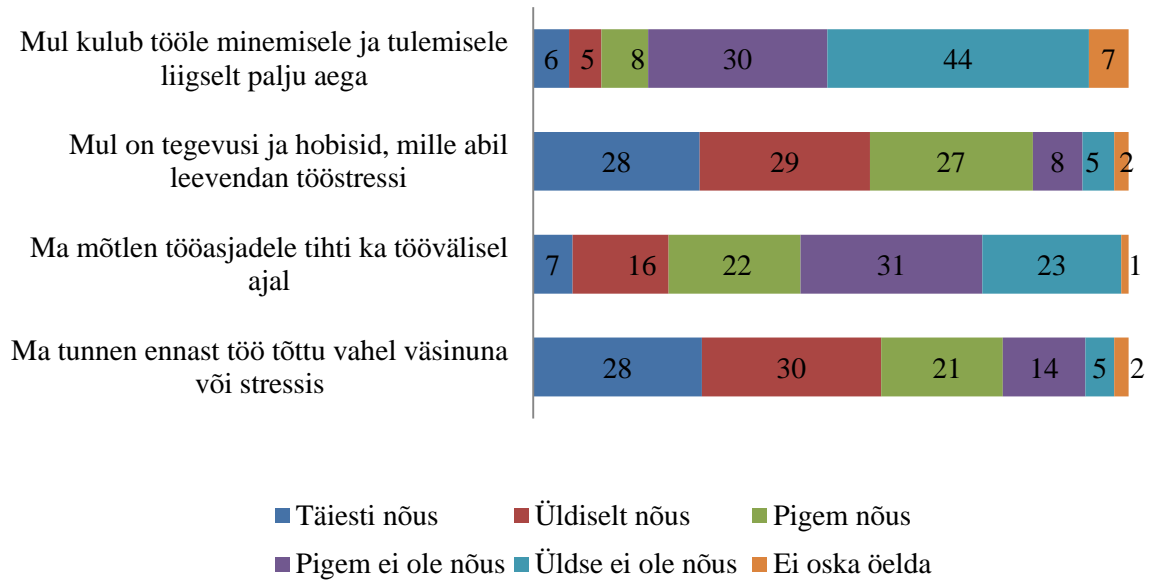
Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	23,10	20	,284
Likelihood Ratio	27,50	20	,122
Linear-by-Linear Association	,07	1	,793
N of Valid Cases	166		



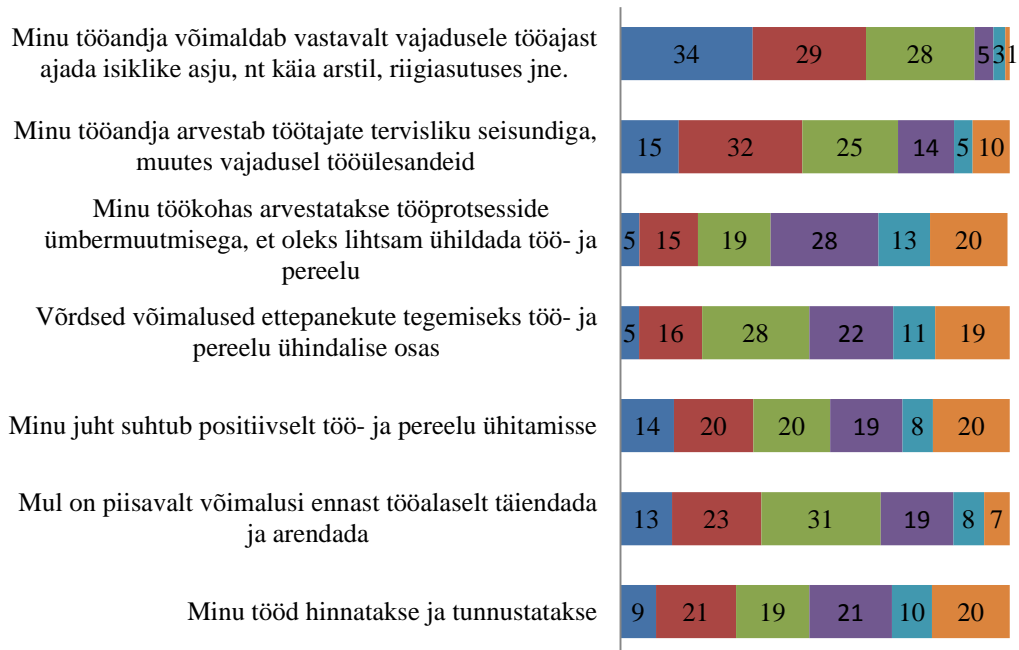
## LISA 4

### Töö- ja pereelu mõjutavad tegurid (I osa)



## LISA 5

### Töö- ja pereelu mõjutavad tegurid (II osa)



■ Täiesti nõus 
 ■ Üldiselt nõus 
 ■ Pigem nõus 
 ■ Pigem ei ole nõus 
 ■ Üldse ei ole nõus 
 ■ Ei oska öelda

## LISA 6

### Võrdsed võimalused ettepanekute tegemisel meeste ja naiste lõikes sõltudes lapse olemasolust

Variable Value Label  
sugu 1,00 mees

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas * Laste olemusolu (ei/jah)	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas \* Laste olemusolu (ei/jah) [count, column %].

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas	Laste olemusolu (ei/jah)		
	ei ole lapsi	on lapsi	Total
täiesti nõus	3,00 5,17%	1,00 2,00%	4,00 3,70%
üldiselt nõus	11,00 18,97%	8,00 16,00%	19,00 17,59%
pigem nõus	16,00 27,59%	17,00 34,00%	33,00 30,56%
pigem ei ole nõus	5,00 8,62%	12,00 24,00%	17,00 15,74%
üldse ei ole nõus	3,00 5,17%	6,00 12,00%	9,00 8,33%
ei oska hinnata	20,00 34,48%	6,00 12,00%	26,00 24,07%
<b>Total</b>	<b>58,00 100,00%</b>	<b>50,00 100,00%</b>	<b>108,00 100,00%</b>

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	12,40	5	,030
Likelihood Ratio	12,90	5	,024
Linear-by-Linear Association	,96	1	,327
N of Valid Cases	108		

Variable Value Label  
sugu 2,00 naine

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas * Laste olemusolu (ei/jah)	59	98,3%	1	1,7%	60	100,0%

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas \* Laste olemusolu (ei/jah) [count, column %].

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas	Laste olemusolu (ei/jah)		
	ei ole lapsi	on lapsi	Total
täiesti nõus	4,00 11,76%	,00 ,00%	4,00 6,78%
üldiselt nõus	7,00 20,59%	1,00 4,00%	8,00 13,56%
pigem nõus	7,00 20,59%	6,00 24,00%	13,00 22,03%
pigem ei ole nõus	9,00 26,47%	10,00 40,00%	19,00 32,20%
üldse ei ole nõus	3,00 8,82%	6,00 24,00%	9,00 15,25%
ei oska hinnata	4,00 11,76%	2,00 8,00%	6,00 10,17%
<b>Total</b>	<b>34,00 100,00%</b>	<b>25,00 100,00%</b>	<b>59,00 100,00%</b>

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	9,14	5	,104
Likelihood Ratio	11,06	5	,050
Linear-by-Linear Association	4,12	1	,042
N of Valid Cases	59		

## Võrdsed võimalused ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamise osas vanusegrupiti

CROSSTABS

CROSSTABS

/TABLES= küsimus13 BY vanus  
 /FORMAT=AVALUE TABLES PIVOT  
 /STATISTICS=CHISQ  
 /CELLS=COUNT COLUMN.

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas * Vanus	167	99,4%	1	0,6%	168	100,0%

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas \* Vanus [count, column %].

Võrdsed võimalused ettepanekute tegemiseks töö- ja pereelu ühildamise osas	Vanus					Total
	kuni 35	36-49	50-64	65 - ..	99,00	
täiesti nõus	1,00 1,30%	2,00 4,08%	4,00 12,12%	,00 ,00%	1,00 50,00%	8,00 4,79%
üldiselt nõus	11,00 14,29%	6,00 12,24%	8,00 24,24%	2,00 33,33%	,00 ,00%	27,00 16,17%
pigem nõus	22,00 28,57%	16,00 32,65%	5,00 15,15%	3,00 50,00%	,00 ,00%	46,00 27,54%
pigem ei ole nõus	14,00 18,18%	13,00 26,53%	9,00 27,27%	,00 ,00%	,00 ,00%	36,00 21,56%
üldse ei ole nõus	7,00 9,09%	9,00 18,37%	2,00 6,06%	,00 ,00%	,00 ,00%	18,00 10,78%
ei oska hinnata	22,00 28,57%	3,00 6,12%	5,00 15,15%	1,00 16,67%	1,00 50,00%	32,00 19,16%
Total	77,00 100,00%	49,00 100,00%	33,00 100,00%	6,00 100,00%	2,00 100,00%	167,00 100,00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	38,65	20	,007
Likelihood Ratio	36,63	20	,013
Linear-by-Linear Association	,20	1	,652
N of Valid Cases	167		

## LISA 8

### Hinnang otsese juhi suhtumisest töö- ja pereelu ühendamisse meeste ja naiste lõikes sõltudes laste olemasolust

Variable Value Label  
sugu 1,00 mees

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse * Laste olemusolu (ei/jah)	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%

Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse \* Laste olemusolu (ei/jah) [count, column %].

Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse	Laste olemusolu (ei/jah)		Total
	ei ole lapsi	on lapsi	
täiesti nõus	12,00 20,69%	6,00 12,00%	18,00 16,67%
üldiselt nõus	9,00 15,52%	11,00 22,00%	20,00 18,52%
pigem nõus	15,00 25,86%	11,00 22,00%	26,00 24,07%
pigem ei ole nõus	4,00 6,90%	8,00 16,00%	12,00 11,11%
üldse ei ole nõus	1,00 1,72%	7,00 14,00%	8,00 7,41%
ei oska hinnata	17,00 29,31%	7,00 14,00%	24,00 22,22%
Total	58,00 100,00%	50,00 100,00%	108,00 100,00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	12,29	5	,031
Likelihood Ratio	12,98	5	,024
Linear-by-Linear Association	,00	1	,968
N of Valid Cases	108		

Variable Value Label  
sugu 2,00 naine

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse * Laste olemusolu (ei/jah)	59	98,3%	1	1,7%	60	100,0%

Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse \* Laste olemusolu (ei/jah) [count, column %].

Minu juht suhtub positiivselt töö- ja pereelu ühitamisse	Laste olemusolu (ei/jah)		Total
	ei ole lapsi	on lapsi	
täiesti nõus	3,00 8,82%	2,00 8,00%	5,00 8,47%
üldiselt nõus	8,00 23,53%	6,00 24,00%	14,00 23,73%
pigem nõus	5,00 14,71%	2,00 8,00%	7,00 11,86%
pigem ei ole nõus	11,00 32,35%	8,00 32,00%	19,00 32,20%
üldse ei ole nõus	2,00 5,88%	3,00 12,00%	5,00 8,47%
ei oska hinnata	5,00 14,71%	4,00 16,00%	9,00 15,25%
Total	34,00 100,00%	25,00 100,00%	59,00 100,00%

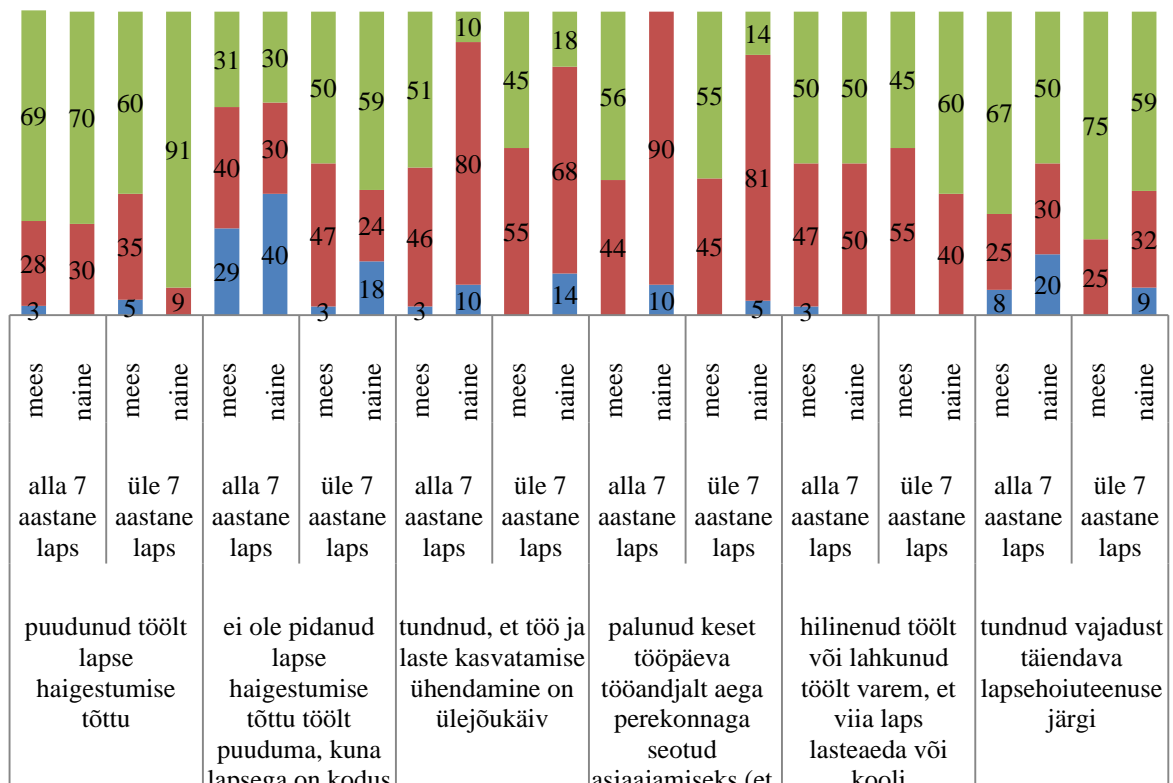
Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	1,21	5	,944
Likelihood Ratio	1,23	5	,942
Linear-by-Linear Association	,18	1	,675
N of Valid Cases	59		

Lastega seotud tegevused, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu (väärtused %)

viimase 6 kuu jooksul...

■ sageli ■ mõnikord ■ mitte kunagi



## Töötajate hinnangud tööandja poolt pakutavate hüvitiste kohta vanusegrupiti

CROSSTABS

CROSSTABS

/TABLES= küsimus26 BY vanus  
 /FORMAT=AVALUE TABLES PIVOT  
 /STATISTICS=CHISQ  
 /CELLS=COUNT COLUMN.

Summary.

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
töötajatele pakutavad hüvitised/toetused * Vanus	166	98,8%	2	1,2%	168	100,0%

töötajatele pakutavad hüvitised/toetused \* Vanus [count, column %].

töötajatele pakutavad hüvitised/toetused	Vanus					Total
	kuni 35	36-49	50-64	65 - ..	99,00	
väga oluline	54,00 70,13%	30,00 61,22%	18,00 56,25%	2,00 33,33%	,00 ,00%	104,00 62,65%
oluline	18,00 23,38%	14,00 28,57%	9,00 28,13%	2,00 33,33%	2,00 100,00%	45,00 27,11%
pigem on oluline	3,00 3,90%	3,00 6,12%	4,00 12,50%	1,00 16,67%	,00 ,00%	11,00 6,63%
pigem ei ole oluline	,00 ,00%	,00 ,00%	1,00 3,13%	1,00 16,67%	,00 ,00%	2,00 1,20%
ei oska hinnata	2,00 2,60%	2,00 4,08%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	4,00 2,41%
Total	77,00 100,00%	49,00 100,00%	32,00 100,00%	6,00 100,00%	2,00 100,00%	166,00 100,00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	27,01	16	,041
Likelihood Ratio	20,07	16	,217
Linear-by-Linear Association	,61	1	,435
N of Valid Cases	166		

## Kokkuvõttev tabel uurimustöö hüpoteeside tulemuste kohta

Hüpoteesi number	Hüpoteesi sisu	Tulemus
H <sub>1</sub>	Tootmistöölised kogevad sageli töö- ja pereelu konflikti	Leidis kinnitust
H <sub>2</sub>	Naised, kellel on lapsed, kogevad sagedamini töö- ja pereelu konflikti kui teised uuritavad grupid	Leidis kinnitust
H <sub>3</sub>	Tootmistöölised, kellel on lapsed, kogevad sageli, et neil on liiga vähe aega iseenda jaoks	Leidis kinnitust
H <sub>4</sub>	Tootmistöölised kogevad sageli väsimust ja kõrget stressitaset, eelkõige lastega vanemad	Leidis kinnitust
H <sub>5</sub>	Tootmisettevõttes esineb sooline ebavõrdsus ettepanekute tegemisel töö- ja pereelu ühildamise teemadel, töö tunnustamisel ja arenguvõimaluste olemasolul. Soolist ebavõrdsust tajuvad eelkõige naised	Leidis kinnitust osaliselt (sooline ebavõrdsus ilmnes ettepanekute tegemisel ja arenguvõimaluste olemasolu; töö tunnustamisel soolist ebavõrdsust ei esine)
H <sub>6</sub>	Tootmisettevõttes juhid pigem ei suutu toetavalt töö- ja pereelu tasakaalu kujundamisesse	Ei leidnud kinnitust
H <sub>7</sub>	Tootmistöölised, kellel on lapsed, vajad sageli täiendavaid lapsehoiuteenuseid	Ei leidnud kinnitust
H <sub>8</sub>	Tootmistöölised, kellel on lapsed, puuduvad tihti töölt lapse haigestumise tõttu	Ei leidnud kinnitust
H <sub>9</sub>	Tootmistöölised, kellel on lapsed, tunnevad sageli vajadust tööajast viia lapse kooli/lasteaeda	Leidis kinnitust
H <sub>10</sub>	Tööandja poolt pakutavaid hüvitisi väärtustavad enam lapsed mitteomavad tootmistöölised ja ühisüritusi väärtustavad enam tootmistöölised, kelle peres on lapsed	Leidis kinnitust osaliselt (tööandja poolt pakutavaid hüvitisi ja ühisüritusi väärtustavad enam tootmistöölised, kellel on lapsed)