

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Evelin Mäetaga

**LAPSEGA KODUS OLNUD EMADE TÖÖJÕUTURULE
NAASMIST TAKISTAVAD JA SOODUSTAVAD TEGURID**

Magistritöö

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA

Tallinn 2017

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 Evelin Mäetaga

“ “ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Taimi Elenurm, MBA

“ “ 2017

Kaitsmisele lubatud “ “ 2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees lektor Liina Randmann

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada võimalikud probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelastega emade hinnangul takistuseks tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist. Teema on aktuaalne seoses konfliktiga töö- ja pereelu vahel, mis avaldab mõju nii naiste tööhõivele kui ka sündimusele.

Magistritöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilises osas antakse ülevaade naiste tööturu käitumist seletavatest teooriatest ning töö- ja pereelu ühitamist mõjutavatest teguritest. Empiirilises osas selgitatakse välja, millised on tööturule naasmise probleemid ning seda soodustavad ja takistavad tegurid väikelastega naiste enda hinnangul Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkonnas.

Empiiriline uuring koosneb kahest osast: töötute väikelastega emade uuring ning võrdlusgrupi uuring juba tööl käivate väikelastega emade seas. Kahe uuringu läbiviimine aitas teha täpsemaid järeldusi väikelastega naiste tööhõive probleemi mõjutavatest teguritest. Uurimistöö arutelus tuuakse välja olulisemad järeldused ning esitletakse autoripoolseid soovitusi, kuidas aidata kaasa väikelastega vanemate tööhõive suurendamisele Ida-Viru ja Kiviõli piirkonnas.

Uurimistöö tulemustest selgus, et väikelapsega naisi motiveerib tööturult eemal olema soov pühenduda kodule ja perele ka siis, kui tasustatud lapsehoolduspuhkus lõppeb. Tööle minemist motiveerib vaheldus kodule ja isikliku raha omamine. Oluliseks takistuseks tööle minemisel on sobiva töötasu ja töötingimustega töökoha leidmine kodu lähedal. Olulised on ka paindlikud töövormid, mis võimaldaksid töötada osalise tööajaga või osaliselt kodus, aidates seeläbi paremini ühitada tööle ja perele kuluvat aega. Tööle minemist mõjutav tegur on ka lasteaiakoha olemasolu, mis ei pruugi olla lapsevanemale kohe kättesaadav, kui seda vajatakse.

Märksõnad: väikelastega naised, töö- ja pereelu ühitamine, tööturule naasmise tegurid

ABSTRACT

The aim of this master's thesis is to identify the possible obstacles that women, who have stayed home with their children, believe are stopping them from returning to the labour market and also, what are the facilitating factors that help them in their opinion to return to labour market. This is a topical issue since the conflicts between work and family life affect women's employment rate and also the state's birth rate.

The thesis consists of theoretical and empirical part. The theoretical part presents an overview of the theories which explain the labour market behaviour and factors which influence the work-life balance. The empirical part identifies the problems and facilitating and obstructing factors that women with young children believe are affecting their return to the labour market in Ida-Virumaa and Kiviõli region. The empirical study consists of two parts: a study amongst the unemployed mothers with young children and the comparing study amongst mothers with young children who are already working. Conducting two studies helped to make more precise conclusions about the factors which influence the employment of the women with young children. The discussion part presents the most important conclusions and the author's suggestions of how to increase the employment of women with young children in Ida-Virumaa and Kiviõli region.

The results show that the desire to dedicate themselves to their home and family motivates women to stay away from the labour market even when the paid maternity leave ends. The motivations for returning to the labour market are the wish to add some variety to life and to have an independent income. An important obstacle in returning to the labour market is the need to find a position with a suitable salary and working conditions near one's home. Also important are flexible working arrangements that enable to work part-time or partially from home, helping to balance work and family life. Another influencing factor is the availability of a place in the kindergarten for the child.

Terms: women with young children, combining work and family life, factors of returning to the labour market

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline ülevaade.....	7
1.1 Naiste tööturu käitumist seletavad teooriad	7
1.2 Naiste tööturu käitumist mõjutavad tegurid	10
1.2.1 Töö ja pereelu konflikt.....	10
1.2.2 Riikliku tasandi tegurid.....	12
1.2.3 Tööandja tasandi tegurid.....	13
2. Empiiriline uurimus.....	17
2.1 Meetod, valim ja protseduur	17
2.2 Tulemused	21
2.2.1 „Ettevõtlik lapsevanem“ raames läbiviidud uuringu tulemused ja analüüs.....	22
2.2.2 Võrdlusgrupi uuringu tulemused ja analüüs	27
2.3 Järeldused ja arutelu	35
Kokkuvõte	41
Resume	43
Viidatud allikad	46
Lisad	50
Lisa 1. Töötute emade uuringu küsimustik	50
Lisa 2. Töötute emade uuringu küsimustik vene keeles.....	57
Lisa 3. Töötavate emade uuringu küsimustik	65

SISSEJUHATUS

Perekonda peetakse sageli eravaldkonnaks ning arvatakse, et see, mis toimub kodus perekonnas ja perekonnaga, ei oma ühiskonna seisukohalt olulist tähtsust. Tegelikult on perekond süsteem süsteemis, mis on mõjutatud ühiskonnas toimuvatest protsessidest, kuid samal ajal mõjutavad muutused perekonnas kui institutsioonis tugevalt ka kogu ühiskonda. (Walker, Crocker, 1988; Karu, 2007)

Töö- ja pereelu ühitamise problemaatika on aktuaalne ka naiste kasvanud tööhõive tõttu, mis on kaasa toonud mitmeid töö ja pereelu ühitamisega seonduvaid probleeme. Üha olulisem on töötamise toetamine ja võimaluste loomine hõives osalemiseks. (Karu, 2007; Taylor-Gooby, 2004) Võib öelda, et tänases ühiskonnas on perekond vastuolulises olukorras (vahel nimetatud omamoodi nn “*sandwich*”-situatsioonis), kus ühelt poolt peavad lapsevanemad arvestama tööturu poolt esitatavate nõudmistega, teiselt poolt täitma rolli uue põlvkonna kasvatajana (Taylor-Gooby, 2004). Siit tekib oluline küsimus – kas perekond suudab kõikide oluliste sotsiaalsete funktsioonide täitmisega toime tulla.

Konflikt töö- ja pereelu ei ole probleem sugugi vaid indiviidi tasandil, vaid tegemist on nähtusega, mis avaldab mõju nii sündimusele, kui ka naiste tööhõivele (Karu, 2007). Olenemata probleemi aktuaalsusest, et ole siiski viimastel aastatel antud teema kohta väga palju uuringuid Eestis ega Euroopas tehtud, mistõttu teema teoreetiline taust jääb enamasti eelmisse kümnendisse.

Käesoleva uurimustöö eesmärk on välja selgitada võimalikud probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelastega emade hinnangul takistuseks tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. anda teoreetiline ülevaade naiste tööturu käitumist seletavatest teooriatest ja seda mõjutavatest teguritest;
2. kaardistada Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkonna väikelastega naiste poolt kirjeldatavad probleemid ja kitsaskohad, miks takistavad tööturule naasmist;

3. kaardistada Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkonna väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmise peamised motivaatorid;
4. selgitada välja, millist abi väikelaps emad vajaksid ning millist abi saavad pakkuda riik, omavalitsused ja tööandjad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmisel.

Käesolev magistritöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest peatükist. Esimene peatükk on teoreetilise suunitlusega, kus antakse ülevaade naiste tööturu käitumist seletavatest teooriatest ning töö- ja pereelu ühitamist mõjutavatest teguritest. Teine peatükk on empiirilise suunitlusega, kus autor kasutas andmete kogumiseks kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimismeetodi kombineerimist küsimustikus, milles olid nii avatud kui ka suletud küsimused. Ka andmete analüüsimisel on kasutatud mõlemat meetodit: kirjeldav statistika, seosed, kategoriseerimine. Teine peatükk jaguneb kolmeks osaks, kus esimeses osas tuuakse välja läbiviidud uuringu meetodi, valimi ja protseduuri kirjeldus. Seejärel tuuakse välja läbiviidud uuringu tulemused. Ning kolmandas ehk arutelu osas tuuakse välja olulisemad järeldused ja ettepanekud.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Naiste tööturu käitumist seletavad teooriad

Tööturult kõrvalejäämise otsus ja tööturule sisenemine on ühelt poolt seotud töökohtade pakkumisega, kuid teiselt poolt ka sellega, kuidas inimene hindab ja tajub oma võimalusi tööturul. Indiviidi osalemist, hakkamasaamist ja heaolu tööturul on analüüsitud mitmete teoreetiliste raamistike kaudu. Naiste töötamist on sageli käsitletud kui sugudevahelist võimuvõitluse instrumenti, kus tööelu annab naisele majandusliku sõltumatuse ja võimaldab osaleda ühiskondlike otsuste langetamisel (Gatrell, 2005). Selleks, et paremini mõista väikelastega naiste tööturul osalemise ja mitteosalemise põhjuseid, tuuakse välja mõningad naiste töötamist seletavad teooriad.

Naiste ja emade töötamise soovi selgitatakse sageli Catherine Hakim'i eelistuste teooriaga (*Preference Theory*), mille järgi saavad naised ise valida, kui palju soovitakse panustada pereellu, tööellu või neid omavahel kombineerida (Hakim, 2002). Teooria jagab naised kolme gruppi vastavalt nende eelistustele, eesmärkidele ja elustiilile: kodukesksed (prioriteediks kodu ja lapsed), kohanejad (töö- ja pereelu ühitavad naised) ja karjäärikesksed (prioriteediks töö) (Hakim, 2000).

Enamik naisi kuulub Hakim'i teooria (2000) kohaselt töö- ja pereelu ühitavasse gruppi, kus ollakse kõige enam huvitatud töökohtadest, mille töötingimused on paindlikud ja võimaldavad leida tasakaalu töö ja pere vahel. Vähem on kodukeskseid naisi, kes on pühendunud rohkem kodusele elule ja perele ning kes üldjuhul ei tööta, kui puudub finantsiline vajadus. Kõige vähem on karjäärikeskseid naisi, kelle prioriteediks on töö ja karjäär, pere ja kodune elu peavad selle ümber ise sobituma. (Ibid)

Lähtudes identiteediteooriast (*Identity Theory*), mille kohaselt pannakse erinevad rollid hierarhiasse, saab samuti selgitada naiste töötamise motivatsiooni. Vastavalt isiklikele prioriteetidele jagatakse aega mitmete rollide vahel ning panustatakse rohkem aega rollile, mis on hierarhias kõrgemal. Samaaegselt võib olla ka mitu rolli, mida tähtsustatakse võrdselt ning millele pühendatakse võrdselt aega. (Stryker, Serpe, 1994; Barnett, Hyde, 2001)

Hakimi eelistuste teooria järgi võib eeldada, et kodukesksete naiste hierarhias on lapsevanema rolli ja töötaja roll suhteliselt võrdsed ning proovitakse leida tasakaal, et mõlemale rollile piisavalt pühenduda. Samas karjäärikeskse naise puhul on kindlasti töötaja roll hierarhias kõrgemal, kui rollid, mida täidetakse kodus.

Emade töömotivatsiooni saab kirjeldada ka inimkapitali teooriaga (*Human Capital Theory*), mille järgi investeerib inimene terve oma elu oskustesse, teadmistesse ja haridusse. Mida kõrgemalt on naine haritud, seda suurem on tema investering ja tootlikkus ning tõenäolisemalt soovib ta enda tootlikkust tööturul rakendada. (Becker, 1993) Haridus annab võimaluse suurendada väljavaateid tööturul, kus kõrgema haridusega naistel on suurem tõenäosus saada paremini tasustatud töökoht (Camison, Fabra, 2009).

Samas viitab Becker (1993), et naistel on vähem soovi endasse investeerida, kuna naised töötavad tulevikus suurema tõenäosusega osalise tööajaga või viibivad tööturult eemal. Näiteks tekib naistel karjäärikatkestus seoses lapse sünniga. Karjääri mitte-aktiivsusperioodi ajal peatub töökogemuse ja tööoskuste kasv ning jäädakse ilma koolitusvõimalustest. See vähendab naise väärtust ja võimalusi tööturul. (Becker, 1993; O'Dorchai, 2008) Seega mõjutab naiste tööturukäitumist oluliselt hariduse olemasolu, kuna see on eelduseks edukaks toimetulekuks ja püsimiseks tööturul (Camison, Fabra, 2009).

Staatuskarakteristikute teooria (*Status Characteristics Theory*) mõtestab lahti, miks on mehe staatus kõrgem kui naise oma. Kõrgema staatusega gruppi hinnatakse kompetentsemaks ning tema saavutusi hinnatakse kõrgemalt isegi siis, kui need on samaväärsed madalama staatusgrupiga. (Correll, Ridgeway, 2006) Emasid tajutakse selles teoorias vähem kompetentsena ja see takistab edukust tööturul (Correll et al, 2007). Emadus on justkui staatus, mille puhul hinnang kompetentsile ja pühendumisele on kallutatud, ning see mõjutab negatiivselt naiste värbamist, edutamist ja palgaootust organisatsioonis (Correll et al, 2007; Williams, 2004).

Muutuvate standardite (*Shifting Standards*) käsitluse järgi on lastega naised tööturul eriti ebasoodsas olukorras. Ühelt poolt takistab karjääriedu sool (naised ja mehed) põhinev stereotüüp ja eelarvamus, teiselt poolt on seatud kõrged ootused emarollile, mille tõttu eeldatakse, et naine ei ole emana kõikidele ametikohtadele enam kompetentne. Naised

peavad palju rohkem nägema vaeva, et ennast tööturul tõestada ja stereotüüpe murda. (Biernat, Fuegen, 2001; Correll et al, 2007)

Majandusteoreetilisest vaatenurgast, mis selgitab naiste ja meeste valikuid koduste tööde ja tööturul osalemise vahel, kirjeldab naiste tööturukäitumist ajajaotamise teooria (*Theory of The Allocation of Time*) (Becker, 1981). Teooria kohaselt peavad mees ja naine mõlemad perekonna nimel maksimaalselt panustama. Selle juures on aga oluline, et üks partner keskenduks rohkem perele ja kodule. Becker (1981) ei rõhuta siin traditsioonilist rollijaotust perekonnas, aga leiab, et selline jaotus partnerite vahel on kõige optimaalsem ning oleneb sellest, kumb partner on ühes või teises rollis efektiivsem. (Ibid)

Rollide jaotus toimub pigem perekonnasiseselt, kus jagatakse väärtuseid, norme ja hoiakuid sooideoloogiast (Carlson, Knoester, 2011). Eelnevatest uuringutest on selgunud, et koos elavad paarid jagavad võrdsemalt ära kodused rollid, kuid laste sündimisel kanduvad pereellu üle traditsioonilisemad soorollid, mis eeldavad naise suuremat panust kodule ja perele (Casinowsky, 2013). Samas võib varasematest uuringutest välja tuua ka selle, et kõrgemalt haritud naistel on koduses majapidamises võrdsem tööjaotus ning seega on kergem leida tasakaalu töö- ja pereelu ühitamisel ning erinevate rollide täitmisel (Stanley-Stevens, Kaiser, 2011).

Naiste võimalused tööturul osalemiseks ning töö- ja pereelu ühitamiseks olenevad väga palju sellest, millised on ühiskonnas valitsevad väärtused ja hoiakud (Pfau-Effinger, 2000). Üha laiemalt leviv liberaalse soorolli orientatsioon, mis rõhutab meeste ja naiste paindlikku osalemist tööturul, vähendab vahetegemist töö ja pereelu ning meeste ja naiste vahel. See murendab traditsioonilist sooideoloogiat ühiskonnas, ning väärtustab sugudevahelist võrdset jaotust nii tööl kui kodus. (Judge, Livingston, 2008) Nii mõjutavad tööturu muutumist positiivselt võrdõiguslikkuse teadlik juurutamine, suurendades soolist võrdsust toetavate väärtuste ja väikelastega naiste osakaalu tööturul (Brewster, Padavic, 2000).

1.2.Naiste tööturu käitumist mõjutavad tegurid

1.2.1. Töö ja pereelu konflikt

Viimaste aastakümnete jooksul on tööelus suurenenud töötundide arv, suurenenud on töötaja vastutus, töötajad on mobiilsemad ja tehnoloogia areng loob rohkem võimalusi pühenduda igal ajal tööle. Selline mudel eeldab, nagu töötajal ei oleks peale töö muidu kohustusi ning muudab töö- ja pereelu piirid ähmaseks. (O'Connor, 2005; Olson-Buchanan, Boswell, 2006)

Aja jooksul on oluliselt muutunud ka naise roll ühiskonnas. Naisest, kelle peamiseks ülesandeks traditsioonilises mees-kui-perekonnapea perekonnas oli kodu ja laste eest hoolitsemine, on enamuses arenenud riikides saanud aktiivne kaasarääkija tööturul ja teistes eluvaldkondades. Samas on naise õlule endiselt jäänud suurem osa kodutöödest ja laste eest hoolitsemine. Mitmekordne töökoormus on tekitanud olukorra, kus mõne kohustuse jaoks jääb aega ja energiat väheks või võetakse see aeg teiste kohustuste arvelt, ning raske on leida tasakaalu tööelu ja pereelu vahel. (Halpner, 2004; Karu, 2007; Taylor-Gooby, 2004)

2014. aastal TNS EMOR'i läbiviidud töö- ja pereelu ühitamise uuringust selgus, et töö- ja pereelu ühitamisel tekitab kõige rohkem stressi tasakaalu leidmine töötamise ja laste kasvatamise vahel, ning seda peamiselt töökorralduse tõttu: tööaeg, tööpäevade pikkus, töökoormus, töökoha kaugus kodust. (TNS EMOR 2014) See avaldab otseselt mõju tööturult eemal olijate, sh lapsehoolduspuhkusel viibivate töötajate tagasitoomisele tööturule, kuna nende vajadused tööturul peavad arvestama ka lapsevanema rolliga. Seda olukorda kirjeldab täpsemalt töö- ja pereelu konfliktiteooria.

Töö- ja pereelu konfliktiteooria jälgib konkureerivate huvigruppide pingeid ja nende allikaid (Hess et al, 2000). Antud juhul on nendeks huvigruppideks töö ja pere. Töö-pere konflikt on kahe-suunaline, kus pereelu mõjutab tööd ja vastupidi. Tekib konflikt kahe rolli vahel – töötaja roll ja lapsevanema roll – ning need hakkavad üksteist takistama. (Greenhaus, Beutell 1985; Greenhaus et al, 2001) Kuna need kaks rolli on omavahel väga tihedalt seotud, siis ei ole võimalik konflikti vältida ega lahendada, kuid leides sobiva kompromissi ja toimiva lahenduse, on võimalik seda vähendada (Sotsiaalministeerium, 2009).

Lisaks eelnevale võib töö- ja pereelu konflikt olla põhjustatud ka ajast, pingest ning käitumisest. Ajast põhjustatud konflikt tekib, kuna erinevad rollid eeldavad nende täitmiseks aega, kuid ühes rollis veedetud aeg (töötaja roll) ei võimalda samal ajal pühenduda teisele rollile (lapsevanema roll). Pingest tuleneva konflikti põhjuseks on ühes rollis tekkinud pinge mõju teises rollis tegutsemisele. Näiteks tekib konflikt, kui probleemid perekonnas mõjutavad pühendumist tööle ja sellega hakkamasaamist. Käitumisest põhjustatud konflikt töö- ja pereelu vahel tekib siis, kui ootused, kuidas koduses või teises rollis peab käituma, erinevad üksteisest suurel määral. Näiteks kui töö juures nõutakse väga ranget ametlikku käitumist, aga kodus avatud ja vaba suhtlemist, siis võib olla väga raske ümberlülituda ühelt rollilt teisele. (Bruck et al, 2002; Greenhaus, Beutell, 1985)

Kuigi oluliseks muudatuseks töö- ja pereelus, võrreldes varasemate põlvkondadega, on meeste ja naiste rollides toimunud ümberjaotus ning suurenenud naiste tööhõivemäär (O'Connor, 2005), on siiski suuremad sotsiaalsed nõudmised esitatud naistele, mille tõttu kogevad töö- ja pereelu konflikti rohkem naised (Innstrand, 2010). Oodatakse, et naine on tööelus aktiivne, kuid seda piiravad kohustused seoses lastega. Samas annab töötamine naisele teatud staatuse ja ta saab olla emarollist väljaspool. (Wattis et al, 2013)

Ühiskonna tasandil tähendab töö- ja pereelu ühitamine kahe elusfääri ümberkorraldamist selliselt, et sobitada kokku sotsiaalne elu ja pereelu, jättes kõrvale aegunud soorollide jaotuse (Gregory, Milner, 2009). Töö- ja pereelu ühitamine on läbiv põhimõte Euroopa Liidu strateegiates (ka Euroopa 2020 strateegias), kus rõhutatakse vajadust jätkata ühitamist soodustavate tegevustega (Sotsiaalministeerium, 2011).

Töö- ja pereelu ühitamiseks suunatud meetmed lähtuvad erinevatest tasanditest. Indiviidi tasand, mida käsitleti töö eelnevas osas, on seotud motivatsiooni, kodutööde jaotamise ning töö- ja pereelu vajaduste arvestamisega. Organisatsiooni tasand on seotud töötingimuste ja nende paindlikkusega. Riigi tasand on seotud seadusandluse, laste päevahoiu ja tööturu ümberkorraldamisega, arvestamaks erinevate eluetappide vajadustega. (Gonäs, 2002; Wallace, 2002).

Töö- ja pereelu ühitamise teema ei ole ainult indiviidi isiklik probleem, vaid see on oluline ka ühiskondlikul tasandil, puudutades võrdseid võimalusi, tööhõivet ja sündimust, millele

saavad kaasa aidata nii riik kui ka tööandjad. Tehes muudatusi seadusandluses, on võimalik muuta tööturg paindlikumaks ja rakendada erinevaid paindlikke töövorme ja teenuseid, mis aitavad paremini lahendada töö ja pereelu ühitamisega seotud probleeme. (Krusell, 2011; Wallace, 2002).

1.2.2. Riikliku tasandi tegurid

Töö- ja pereelu ühitamise mõiste all riikliku ja kohaliku omavalitsuse tasandil käsitletakse meetmeid, millega korraldatakse lapsehoiuteenus, sünnitus- ja lapsehoolduspuhkuse võtmine ning tööturu paindlikkuse regulatsioonid läbi seadusandluse (Gregory, Milner, 2009). Võimaluste loomine töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks võib anda efekti nii tööhõive suurenemisele kui sündimuse tõusule, kuna laste ja perekonna olemasolu peetakse peamiseks teguriks, mis naisi tööturust eemal hoiab – lapse saamine on sündmus, mis muudab naise tööturukäitumist ja positsiooni ühiskonnas. (Riigikantselei, 2014)

Ka varasemad läbiviidud uuringud näitavad, et peale laste sünni muutub naiste tööturu käitumine igal pool (Bettio, Verashchagina, 2009), kuid Eestis mõjutab see naiste tööhõivet eriti märkimisväärselt (Statistikaamet, 2016). Hõivenäitajate erinevused tulevad esile just siis, kui võrrelda väikelastega vanemaid ning lastega ja lasteta inimesi.

Väikelaste olemasolu ja naiste tööhõive on negatiivse seosega eriti alla nelja aasta vanuste laste puhul. Naiste osalemine tööturul tõuseb veidi, kui laps läheb lasteaeda, ning suureneb oluliselt, kui laps läheb kooli. Väikelapse olemasolu motiveerib naisi pühenduma kodusele elule ja lastele ehk naised on tööturult ja palgatööst eemal, kuid meeste puhul motiveerib väikelapse olemasolu rohkem keskendumist tööle, mis tähendab töökoormuse ja tööhõive tõusu. (Anspal et al, 2010; Sotsiaalministeerium, 2011; Statistikaamet, 2016; Wharton, 2005)

Kuna vanemapuhkuse võtjad on peamiselt naised, siis jäävad nad tööturul ebavõrdsemasse olukorda, sest praegu Eestis kehtiv lapsehooldussüsteem süvendab traditsioonilisi soorolle ühiskonnas ning sellest tulenevalt tekib hõivelõhe naiste ja meeste vahel. Ka Eesti vanemapuhkuse süsteemi käsitlenud analüütikud on ühe järeldusena välja toonud hüvitist reguleeriva korra paindumatus, mis ei toeta töö- ja pereelu ühitamist kui üht soolise

võrdõiguslikkuse eesmärgi. (Biin et al, 2013; Sotsiaalministeerium, 2011). Üldiselt peetakse aga tasustatud vanemapuhkust positiivseks ennekõike naiste tööhõive seisukohalt seetõttu, kuna see motiveerib sissetulekuga seotud puhkusetasu tõttu sisenema tööturule juba enne lapse sündi (Rønsen, 1999; Leira, 2002) ning annab õiguse olla tööst eemal ja täita lapsevanemakohustusi, tagades selleks ajaks sissetuleku (Knijn, Kremer, 1997).

Lapsevanema tööturult eemale jäämise põhjused on seotud nii isikliku motiveeritusega, kuid võivad tuleneda ka keskkonnast. Näiteks on lapsevanemal ilma lapsehoiuteenuste toeta keeruline siirduda tagasi tööle, kui lapsele puudub lapsehoius koht. (Rebas, 2013) Seetõttu on lapsehoiu teenuse näol lastega perede jaoks tegemist ühe olulisema teenusega, mida riik saab pakkuda (Krusell, Unt, 2004). Samas on lapsehoiuteenus jäänud ajas suhteliselt paindumatuks ja eeldab enamasti regulaarset kaheksast viieni tööpäeva ja pikka puhkust suvel (Biin et al, 2013).

Lapsehoiuteenuste pakkumine on kohalikele omavalitsustele tihti ülejõukäiv ja lapsevanemale kättesaadavam enamasti alles siis, kui laps saab kolmeaastaseks. Alternatiivsed lapsehoiu võimalused on küll olemas (nt eralasteaed või lapsehoidja), kuid need on tihti liiga kallid ja seetõttu jäävad lastevanematele kättesaamatuks. (Rebas, 2013; Biin et al, 2013) Võib oletada, et paindlike lapsehoiuteenuste vähesus on eduka töö- ja pereelu ühitamise peamiseks takistuseks.

1.2.3. Tööandja tasandi tegurid

Sõltumata sellest, millised on riikliku tasandi poliitikad, toimub töö- ja pereelu ühitamine peamiselt organisatsiooni tasandil, kus kõige levinumad meetmed selleks on ajutine töötamise katkestamise võimaldamine (lisapuhkused, haiguspäevad) ja töökorralduse muutmine (tööaeg, kaugtööd, tööülesannete jagamine) (Gregory, Milner, 2009). Üheks olulisemaks teguriks, mis võimaldab naistel töö- ja pereelu rollide vahelist konflikti lahendada, ongi paindlikud töövormid ja töökorraldus.

Paindlikuks töövormiks nimetatakse töökorraldust, mis erineb tavapärasest (viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas, kindlas kohas tehtav töö) tööst. (Krusell, 2011) Paindliku

töövormi liigid, mis mõjutavad otseselt töökorraldust, on Jenson ja Sineau (2001) liigitanud järgmiselt: ajapaindlikkus, kohapaindlikkus ja funktsionaalne paindlikkus.

Ajapaindlikkus hõlmab endas tavapärasest nii lühemaid tööpäevi, erinevaid töötamise alguse ja lõpu aegu, kui ka osalise tööajaga töötamist (Jenson, Sineau, 2001). Ei saa eeldada, et kõikidel töötajatel vähendab näiteks paindlik tööaeg töö- ja pereelu konflikti, kuid selle kaudu on võimalik kohandada tavapärasest tööaega vastavalt töötaja vajadustele ning pühenduda vajalikul ajahetkel töökohustuste asemel perekonnale (Costa et al, 2004; Krusell, 2011).

Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu (2013) tulemustest selgub, et väikelapsega vanemad peavad kõige sobilikumaks elukorraldust, kui mõlemad vanemad töötavad, aga naine saab töötada osalise tööajaga (Hansson, Roosalu, 2014; Statistikaamet, 2016). Seega on väikelastega naiste naasmine tööturule suuresti seotud töö- ja pereelu ajapaindliku ühitamise võimalikkusega.

Kohapaindlikkus annab võimaluse töötada väljaspool tavapärasest töökohta või kontorit ning teha kaugtööd pidevalt või ajutiselt kodus. See annab võimaluse tööd teiste kohustustega kohandada (näiteks lapse haigestumisel). Kohapaindlikkus võib olla samal ajal ka ajapaindlik, näiteks kui kodus töötades hoitakse oluliselt kokku aega, mis kulub tööle ja koju sõitmisele. (Jepsen, 2005; Karu, 2007; Krusell, 2011)

Funktsionaalne paindlikkus on seotud organisatsiooni sisemise valmisolekuga, kohandada ümber vastavalt vajadusele. See annab võimaluse muuta tööülesandeid ja teha tööd mitmekesisemaks, aga samas võimaldab lihtsamalt tööülesandeid töötajate vahel jagada ja ümber korraldada selliselt, et töötajale on kergem leida asendajat. (Karu, 2007)

Töökorraldus on oluline tegur, mis mõjutab töö- ja pereelu ühitamist. Võimalust töötamise aega ja kohta vajadusel muuta, võib olla väga oluliseks asjaoluks, mis töötaja töö- ja pereelu konflikti mõjutab. Tööaja ja töökoha paindlikkus on kaks töökoha omadust, mida peetakse tavapäraselt olulistest töö- ja pereelu ühitamist soodustavateks teguriteks (Hill et al, 2001).

Selle kinnituseks on ka erinevad uuringud, näiteks Euroopa Liidu riikides soodustab töö- ja pereelu ühitamist suurem autonoomia tööaja üle (Burchell et al, 2007) ja 60% inimestest on hinnanud oluliseks töö ja pereelu ühitamise võimaluseks töötada rohkem või vähem töötunde, vastavalt vajadusele (Torres et al, 2007). 2015. aastal Statistikaameti läbiviidud uuringust selgub, et Eestis on paindlikud töövormid veel vähe levinud ja neid kasutatakse üsna vähe. Pigem kasutavad neid võimalusi naised, kellel on eelkooliealised lapsed. (Statistikaamet, 2016)

Ühelt poolt on see kooskõlas sageli välja toodava arvamusega, et töö- ja pereelu ühitamist soodustav paindlikkus ongi loodud ennekõike selleks, et naistel õnnestuks need kaks paremini ühitada (Pfau-Effinger, 2003). Teiselt poolt kinnitab see üldist hoiakut ja arusaama, et pereelu korraldus on rohkem naiste pärusmaa ning oma ajakasutust ja tööelu kohandavad perekonna vajadustega pigem naised (Presser, 2003). Võib väita, et naiste naasmine tööturule on suuresti seotud töö ja pereelu ühitamise võimalikkusega, kus tööaja ja töötingimuste paindlikkus on olulised märksõnad.

Uuringud on tõestanud, et väikelastega naised on tööturul vähem atraktiivne sihtgrupp ning neil on väiksemad eduvõimalused. Seda toetavad ka tööturult eemal olles süvenev tööharjumuse puudumine ning vananevad oskused ja teadmised. Võrreldes muu Euroopaga on Eestis tasustatud lapsehoolduspuhkus (nn vanemahüvitis) üks „heldmaid“, kuid perekonna piisav finantsiline sissetulek võib soodustada naiste mittetöötamist ka peale tasustatud vanemahüvitise lõppemist, võimaldades pühenduda kodule ja perele ning pikendades naiste tööturult eemal olemist oluliselt. (Anspal et al, 2010, Haas, Stieber, 2012; Sotsiaalministeerium, 2016)

Seega mõjutab pikk vanemahüvitis negatiivselt tööturule siirdumist eriti juhul, kui ema otsustab lisaks tasustatud osale ära kasutada ka lapsehoolduspuhkuse tasustamata osa. Lapsehoolduspuhkuse ajal ei olda tööeluga kursis, seega on raske säilitada kvalifikatsiooni tööturule naasmiseks. On väga oluline, et sel juhul aitaks organisatsiooni toetav keskkond uuesti elada sisse töömaailma. Tihti aga ei paku organisatsioonid pikalt töölt eemal olnud töötajale tuge uuesti organisatsiooni sisse elamiseks, oskuste ja teadmiste meelde tuletamiseks ega nende ajakohastamiseks. (Correll et al, 2007; Rebas, 2013; National Childbirth Trust, 2008) See omakorda süvendab kohanemisprobleeme ning teeb keeruliseks

tööturult eemal olnute taasintegreerumise protsessi ja tööturul püsimise (Riigikantselei, 2014).

Kuigi Eesti tööandjad on paindlike töövormide suhtes pigem soosivad (Statistikaamet, 2016), on tavapärased paindlikud töövormid Eestis veel vähe levinud, mis võib olla üheks põhjuseks, miks naiste tööhõive pärast laste saamist märgatavalt langeb (Anspal, Karu, 2007). Paindlike töövormide positiivne mõju töö- ja pereelu ühitamisel oleneb suurel määral organisatsiooni peresõbralikust poliitikast ehk sellest, kas ja millises ulatuses on paindlike töövormide rakendamine töötaja enda eelistus ja valik (Messersmith, 2007).

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1. Meetod, valim ja protseduur

Käesoleva magistr töö empiirilise uurimustöö eesmärgiks on välja selgitada probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelapsega kodus olnud emade hinnangul takistuseks tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist. Teema on aktuaalne seoses konfliktiga töö ja pereelu vahel, mis avaldab mõju nii sündimusele, kui ka naiste tööhõivele.

Lähtuvalt magistr töö eesmärgist on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- kaardistada väikelaste emade poolt kirjeldatavad probleemid ja tegurid, miks väikelapsega emad on kodused ja pole tööle läinud ning millised on takistused tööle minemisel;
- selgitada, kas haridustase ja vanus avaldab mõju lapsega kodus olemise aja pikkusele;
- kaardistada peamised motivaatorid väikelapsega kodus olnud naiste tööle naasmisel;
- selgitada välja, millist abi väikelapsega emad ootavad ning mida saab pakkuda riik, omavalitsused ja tööandjad, et aidata väikelapsega kodus olnud naisi tööle naasmisel;
- eesmärgi täitmiseks koostada küsimustikud ja läbi viia uuring töötute väikelaste emadega ning võrdlusgrupi uuring juba tööl käivate väikelaste emadega.

Käesoleva töö kvalitatiivseks uurimustöökaks vajalike andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud ankeetküsimustikku, mille koostamisel toetus autor M. Karu (2009), M. Pajumetsa (2007) ja U. Roots (2005) läbiviidud uuringute küsimustele. Küsimustik on koostatud fookusgrupi meetodil, sisaldades nii avatud kui ka suletud küsimusi ning selle eesmärk on selgitada ja mõista uuringus osalejate suhtumist, hinnanguid ja ideid püstitatud uurimisprobleemile. Küsimustik aitab saada ülevaadet väikelastega emade tööhõive probleemidest ning võimaldab teha ettepanekuid nii omavalitsusele kui ka tööandjatele väikelastega naiste tööhõive parandamiseks.

Käesoleva töö raames läbiviidud empiiriline uuring koosneb kahest osast - töötute väikelastega emade uuringust ning juba tööl käivate väikelastega emade uuringust. Valimite piirkonnaks on Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkond, mille valikul sai otsustavaks piirkonna keeruline tööturu olukord ning töö autori isiklik aspekt - elan ja töötan antud piirkonnas.

Töötute väikelastega emade uuringu valimiks on Ida-Virumaa Kiviõli piirkonna väikelastega emad, kes osalesid Kiviõli Linnavalitsuse projektis „Ettevõtlik lapsevanem“. Projektis osalemise eeltingimusteks oli pikaajaline töötus (vähemalt 18 kuud) ja vähemalt üks alla 7-aastane laps. Uuringu viis töö autor läbi projektis „Ettevõtlik lapsevanem“ osalenute seas ajavahemikul 01.03.2014 - 30.05.2015.

Esiteks viis töö autor läbi küsimustiku test täitmise projektis „Ettevõtlik lapsevanem“ osalenud 9 naisega, et kontrollida küsimustiku arusaadavust ja selle täitmisele kuluvat aega. Testrühma kommentaaride ja ettepanekute tulemusel tehti küsimustikus veel mõned muudatused ning valminud küsimustiku lõplik variant tõlgiti vene keelde. Nii eesti- kui ka venekeelne küsimustik koostati veebipõhiselt online keskkonnas <http://www.eformular.ee> (lisad 1 ja 2) ning uuringust teavitamine toimus e-kirja teel. Iga vastaja sai valida endale sobivas keeles (eesti- või venekeelse) ankeedi ja täita seda sundimatus õhkkonnas endale sobival ajal.

Projektis „Ettevõtlik lapsevanem“ osales kokku 64 naist ja täidetud ankeedi esitas 31 (47,7%) projektis osalenud naist. Põhjus, miks vastajaid oli alla poole sihtgrupist, võis tuleneda töö autori isikliku kontakti puudumisest valimis olevate naistega ning antud teema kehvas kommunikatsioonis venekeelsele valimiosale, mis tulenes töö autori enda olematust vene keele oskusest.

Uuringus osalejatest 51,6% on venelased ja 49,4% eestlased. Vastajate keskmine vanus on 32 aastat, kusjuures noorim vastaja oli 19-aastane ning vanim 42-aastane. Enamus vastajatest (23 vastajat ehk 74,2%) on kodused ühe väikelapsega, kahe alla 7-aastase lapsega on kodused 7 vastajat (22,6%) ja kolme alla 7-aastase lapsega on kodune vaid üks vastaja (3,2%). Täpsemalt on valimi kirjeldus tunnuste lõikes välja toodud tabelis 1.

Tabel 1

Valimi kirjeldus olulisemate tunnuste lõikes, vastaja arv (N) ja %

	Vastajate arv (N)	
SUGU		
Naised	31	100 %
VANUS		
Kuni 19	1	3,2 %
20-24	1	3,2 %
25-29	12	38,7 %
30-34	2	12,9 %
35-39	8	25,8 %
40 +	5	16,1 %
LASTE ARV KOKKU		
1	6	19,4 %
2	14	45,2 %
3	11	35,5 %
LAPSED ALLA 7-aasta		
1 alla 7-aastane laps	23	74,2 %
2 alla 7-aastast last	7	22,6 %
3 alla 7-aastast last	1	3,2 %
PEREKONNASEIS		
Vallaline	3	9,7 %
Vabaabielus	13	41,9 %
Abielus	15	48,4 %
HARIDUS		
Põhiharidus	3	9,7 %
Keskharidus	19	61,3 %
Kõrgharidus	9	29 %
TÖÖTAMINE		
Keskmine töötatud aeg enne koju		5,3
Keskmine kodus oldud aeg		3 aastat
Soovitud keskmine töötasu (neto)		516
Keskmine töö otsimise aeg		7 kuud

Allikas: Autori koostatud

Teiseks viidi magistritöö raames läbi uuring Ida-Virumaal elavate väikelastega emade seas, kes olid juba tööle läinud peale lapsega kodus oldud aega. Võrdlusgrupi uuringu läbiviimise vajalikkus seisneb selles, et töötavale väikelastega naiste sihtgrupile suunatud uuring aitab saada ülevaadet probleemidest, mis tekkisid naistel tööturule naasmisel ja millist abi oleksid nad enda hinnangul rohkem vajanud. Kahe küsimustiku andmete kõrvutamise aitab täpsustada, millised on peamised soodustavad ja takistavad tegurid väikelastega naiste tööle naasmisel ning millist abi väikelapsega emad tööle naasmiseks vajavad.

Võrdlusgrupi uuringu läbiviimiseks juba tööl käivate väikelastega naiste seas, kohandas töö autor eelnevalt töötutele emadele koostatud küsimustikku töötavatele emadele kohaseks selliselt, et säiliks andmete võrdlusvõimalus (lisa 3). Võrdlusgrupi uuringu valimi moodustamiseks saadeti uuringus osalemise info erinevatesse juhuslikult valitud Ida-Virumaal asuvasse ettevõtetesse ja organisatsioonidesse ning infot levitati ka läbi sotsiaalmeedia. Küsimustik koostati online keskkonnas <https://www.eformular.com/> ja see oli osalejatele avatud perioodil 3. november - 15. detsember 2014. a.

Täidetud ankeedi esitas 40 naist, kellest venelasi on 17,5% ehk 7 vastajat ja eestlasi 82,5% ehk 33 vastajat. Kuna võrdlusgrupi uuringu küsimustik esitati vaid eesti keeles, siis see võib olla põhjuseks, miks osutus uuringu valim nii väikeseks – 40 inimest. Uuringus osalenute keskmine vanus on 33 aastat, kusjuures kõige noorem vastaja oli 22-aastane ja kõige vanem 45-aastane. 67,5% ehk 27 vastajal on üks alla 7-aastane laps ja 32,5% ehk 13 vastajal on alla 7-aastaseid lapsi kaks, keskmiselt oldi lapsega kodus enne tööle tagasiminekut 2,4 aastat. Täpsemalt on valimi kirjeldus tunnuste lõikes välja toodud tabelis 2.

Tabel 2

Võrdlusgrupi valimi kirjeldus olulisemate tunnuste lõikes, vastaja arv ja %

	Vastajate arv (N)	
SUGU		
Naised	40	100 %
VANUS		
Kuni 19	0	0 %
20-24	3	7,5 %
25-29	13	32,5 %

30-34	13	32,5 %
35-39	6	15 %
40 +	5	12,5 %
LASTE ARV KOKKU		
1	12	30 %
2	22	55 %
3	6	15 %
LAPSED ALLA 7-aasta		
1 alla 7-aastane laps	27	67,5 %
2 alla 7-aastast last	13	32,5 %
3 alla 7-aastast last	0	0 %
TÖÖTAMINE		
Keskmine kodus oldud aeg		2,4 aasta
Keskmiselt uue töö otsimisele kulunud aeg		9 kuud
Keskmine palgaootus uuel töökohal (neto)		665 eur

Allikas: Autori koostatud

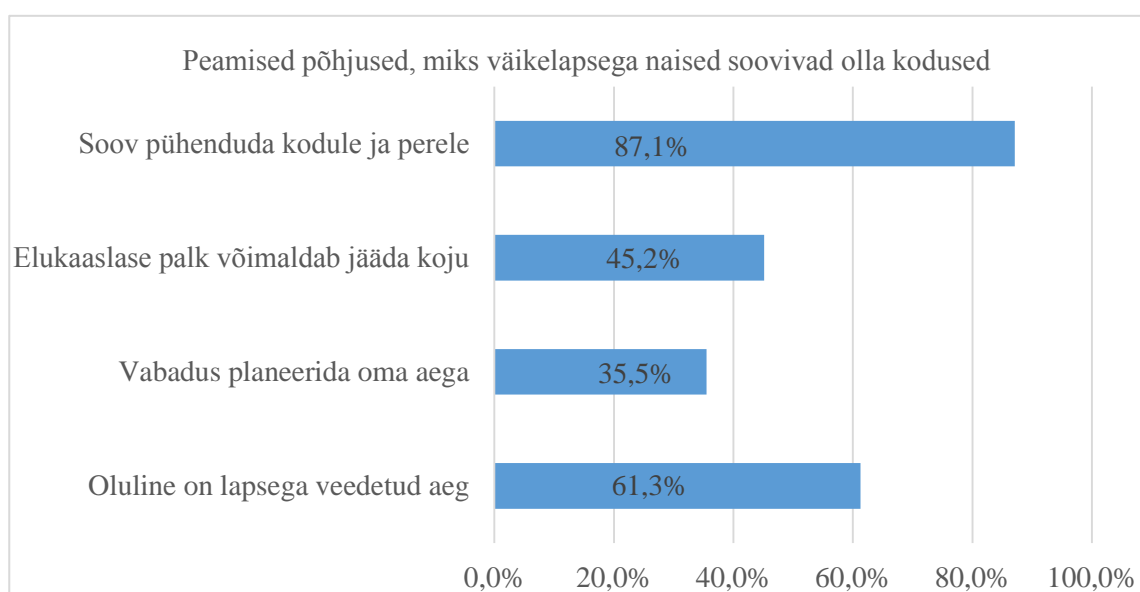
Käesolevas töös on kasutatud nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Töö autor leiab, et need mõlemad on olulised läbiviidud uuringute tulemuste analüüsimisel ja võrdlemisel. Andmete statistiliseks töötlemiseks ja tulemuste esitamiseks kasutas autor kirjeldava statistika ja seoste analüüsi meetodeid. Statistiliste andmete esitamiseks kasutati MS Exceli andmetöötlusprogramme, kus valimi väikse mahu tõttu keskenduti peamiselt keskväärtuste võrdlemisele. Avatud küsimuste andmetöötlusmeetodina kasutati sisuanalüüsi ja kategoriseerimist.

2.2. Tulemused

Järgnevalt esitab töö autor käesoleva magistr töö uuringu tulemused. Esmalt annab töö autor ülevaate projekti „Ettevõtlik lapsevanem“ raames läbiviidud uuringu tulemustest töötute väikelaste emadega. Seejärel tuuakse välja võrdlev analüüs juba tööl käivate väikelastega naiste uuringu tulemustega. Peale tulemuste esitamist saab välja tuua peamised probleemid ja tegurid väikelastega naiste tööhõives ning teha ettepanekuid, kuidas aidata kaasa väikelaste emade tööturule naasmisele.

2.2.1. „Ettevõtlik lapsevanem“ raames läbiviidud uuringu tulemused ja analüüs

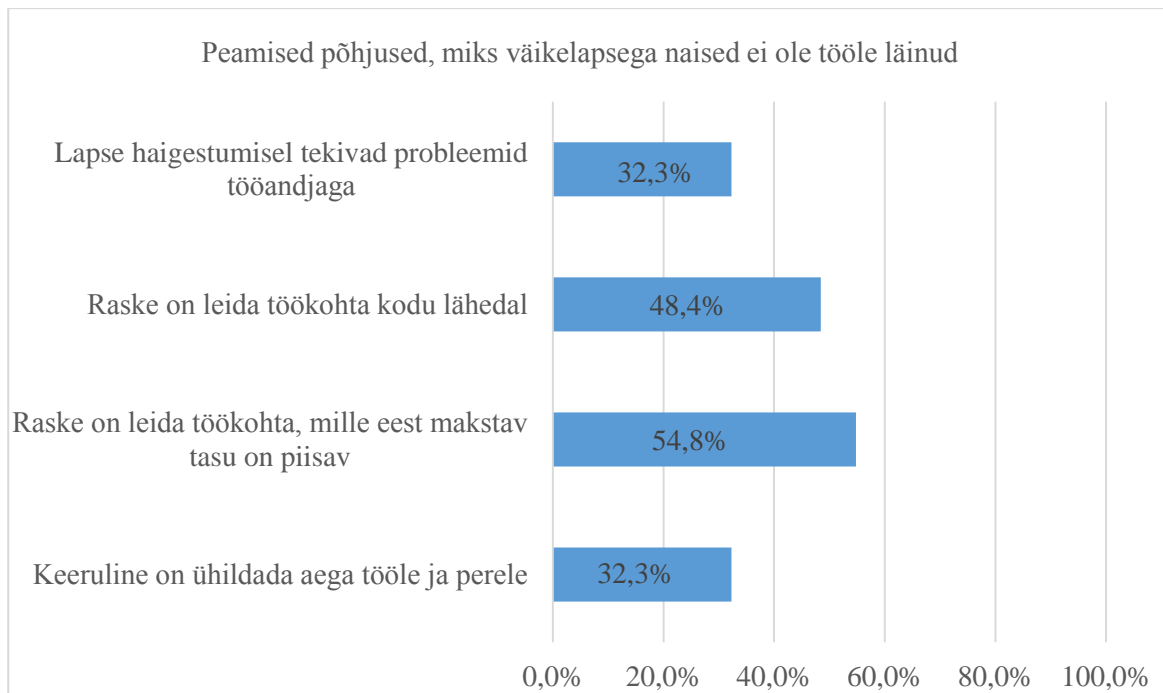
Käesoleva magistritöö üheks uurimisülesandeks on välja selgitada probleemid ja tegurid, miks väikelapsega naised on kodused ja pole tööle läinud. Uuringust selgub, et keskmiselt on tööturult eemal olnud aeg 3 aastat. Joonisel 1 välja toodud peamised tegurid, miks soovitakse lapsega kodus olla, on lapsega veedetud aja olulisus (61,3% ehk 19 vastajat) ja soov pühenduda kodule (87,0% ehk 27 vastajat). 90,3% ehk 28 vastajat elab koos abi- või elukaaslasega, seega mõjutab koju jäämise otsust ka see, et elukaaslase palk võimaldab pikemalt kodus olla (45,2% ehk 14 vastajat).



Joonis 1 Peamised põhjused, miks väikelapsega vanemad soovivad olla kodused

Allikas: Autori koostatud

Põhjustest, miks ei ole tööle mindud või ei saa tööle minna, võib joonisest 2 välja tuua sobiva töötasuga töökoha puudumise (54,8% ehk 17 vastajat) ja töökoha leidmise keerulisuse kodu lähedal (48,4% ehk 15 vastajat). Keskmiselt sooviksid väikelapsega naised palka saada 516 eurot (netotöötasu, tabel 1), mis Ida-Virumaa, sh Kiviõli ja selle lähiümbruse mõistes on alla keskmise palga. Statistikaameti andmetel on viimaste aastate keskmine palk antud piirkonnas üle 800 euro (brutotöötasu) (Statistikaamet, 2017). Seega võib väita, et palgaootus ei ole väikelastega naistel suur, kuid siiski tuuakse välja, et sobivat töökohta kodu lähedal, kus palk oleks ootustele vastav, on keeruline leida.



Joonis 2 Peamised põhjused, miks väikelapsega vanemad ei ole tööle läinud

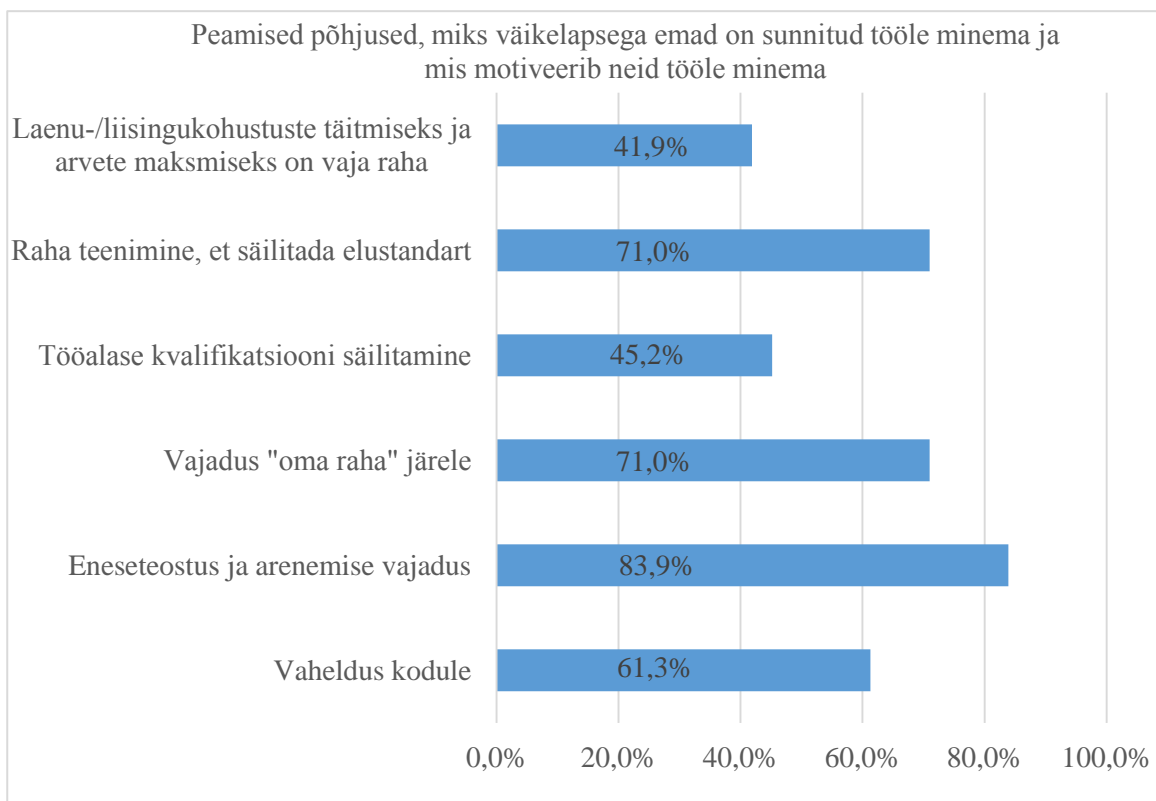
Allikas: Autori koostatud

Küsimusele, kui võrd takistab pereelu tööle naasmist, vastati kümne palli skaalal keskmiseks tulemuseks 7,1 – pigem pereelu takistab tööle naasmist. Kuna kodule lähedal on keeruline tööd leida ja ilmselt tuleb töökoht leida kodust kaugemal, siis pikkade tööpäevade kõrvalt on keeruline ühitada tööle ja perele kuluvat aega (32,3% ehk 10 vastajat). Kardetakse ka tööandjaga tekkivaid probleeme lapse haigestumisel, mille tõttu tuleb töölt eemal olla (32,3% ehk 10 vastajat). (joonis 2)

Samal ajal aga ei tundu uuringus osalejatele, et töö ja pereelu ühitamine oleks ülejõukäiv ülesanne. 10 palli skaalal vastati keskmiseks tulemuseks 2,1 –pereelu ja töö ühendamise ei ole ülejõukäiv ning iga lapsevanem peaks sellega hakkama saama. Määravaks on siinjuures see, et üldjuhul puudub peamine takistus – kellega ja kuhu laps tööl käies jätta. 83,9% ehk 26 vastajat on kindlad, et vajadusel on lapsele olemas lasteaias koht, kui lapsevanem otsustab minna tööle.

Põhjused, miks väikelapsega emad on sunnitud tööle naasma ja ei saa jääda kauemaks lapsega koju, on peamiselt seotud rahaga (71,0% ehk 22 vastajat), et mitte sõltuda ainult

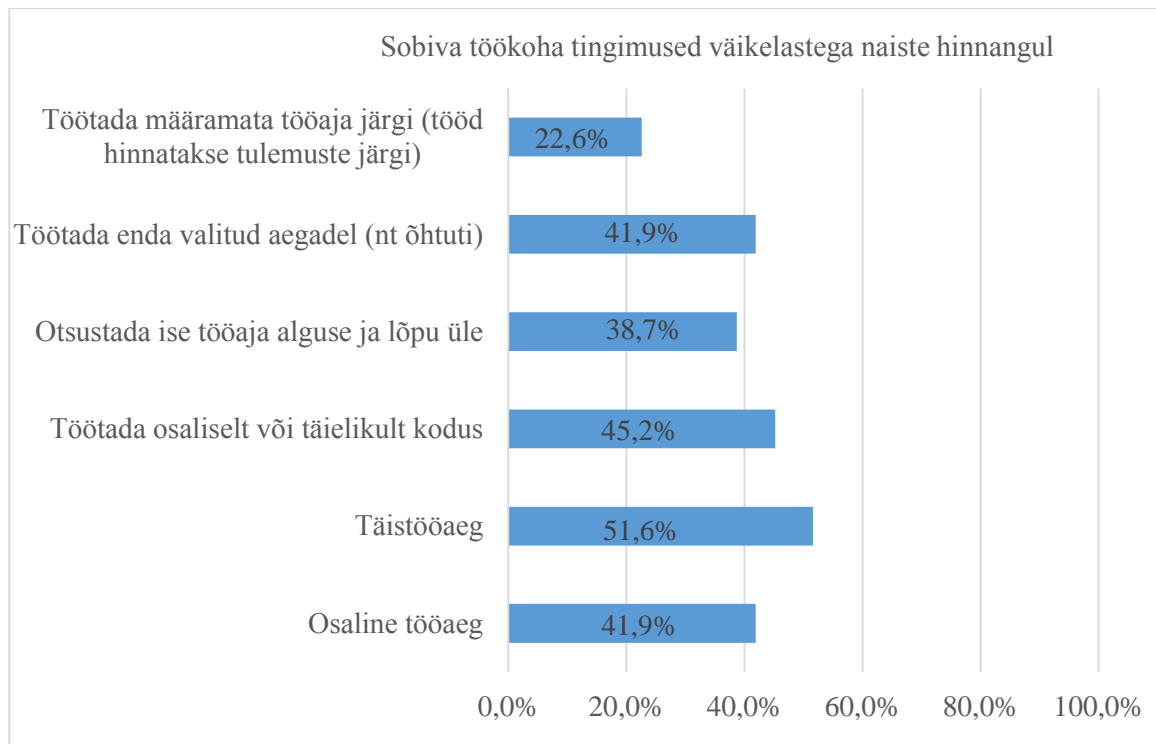
elukaaslase/abikaasa sissetulekust ja omada „oma raha“, ning ka rahaliste kohustuste tasumisega (41,9% ehk 13 vastajat). Samuti tuuakse välja eneseteostuse vajadus (83,9% ehk 26 vastajat), töölase kvalifikatsiooni säilitamine (45,2% ehk 14 vastajat) ning vajadus saada vaheldust kodule (61,3% ehk 19 vastajat). Neid joonisel 3 väljatoodud tegureid võibki nimetada väikelastega naiste peamisteks motivaatoriteks tööle minemisel.



Joonis 3 Peamised põhjused ja motivaatorid väikelapsega emade tööle naasmisel

Allikas: Autori koostatud

Keskmiselt on väikelapsega naised otsinud tööd uuringu läbiviimise hetkeks 7 kuud ja uuringust selgub, et nende töökoha ideaal oleks küll täistööajaga töötamine, kuid sel juhul on oluline võimalus ise oma aega rohkem planeerida, töötada osaliselt kodus ning olla paindlik tööaja alguse/lõpu osas. 41,9% ehk 13 vastajat sooviks võimalusel töötada osalise tööajaga ja enda valitud aegadel, näiteks õhtuti. Täpsemalt on soovitud töötingimuste andmed välja toodud joonisel 4.



Joonis 4 Sobivad töötingimused

Allikas: Autori koostatud

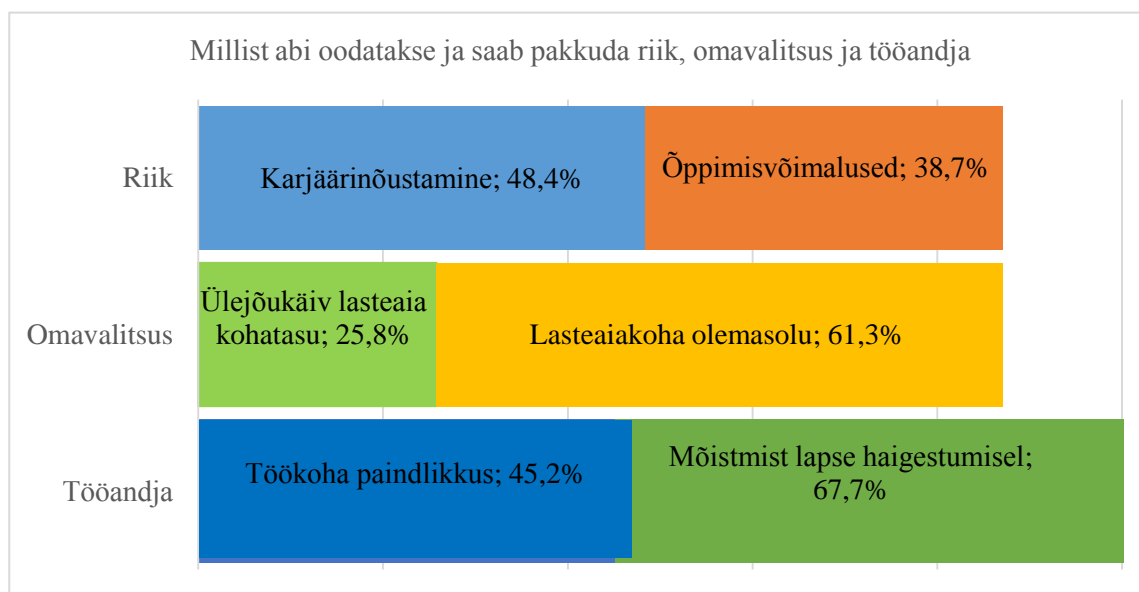
Uuringust selgus, et sobivate töötingimustega töökoha leidmiseks on 45,2% ehk 14 vastajat seisukohal, et tuleb minna õppima uut ametit. 32,3% ehk 10 vastajat proovib siiski otsida edasi tööd õpitud erialal ning 16,1% ehk 5 vastajat püüab algust teha enda ettevõtte asutamisega, et olla oma aja peremees ja teha ise otsused sobivate töötingimuste rakendamise osas.

Uurimisülesandena püstitati küsimus, kas haridustase või vanus avaldab mõju lapsega kodus olemise aja pikkusele. Uuringus osalejate vastustest selgub üheselt, et pigem vanus ei ole tegur, mis mõjutab lapsega kodus olemise aja pikkust. Samuti ei leidnud töö autor sellele küsimusele statistilist seost. Küll aga leidis töö autor hariduse ja lapsega kodus oldud aja tunnuste kõrvutamisel huvitava seose.

Keskmiselt on kõrgharidusega vastajal (29,0% ehk 9 vastajal) kokku 3 last, kellest alla 7-aastased on 1 laps, ning lapsega kodus oldud aeg on keskmiselt 7,6 aastat. Samas on keskharidusega vastajal (61,3% ehk 19 vastajal) keskmiselt kokku 2 last, kellest alla 7-

aastased on 1 laps ning lapsega kodus oldud aeg on keskmiselt 2,9 aastat. Töö autor interpreteerib saadud tulemust nii, et kõrgharidusega lapsevanemad ei kiirusta tööle tagasi, kuna nad on saanud mitu last järjest, väikese vanusevahega, ning ollakse majanduslikult paremal järjel, mis võimaldab pikemalt pühenduda kodule ja perele.

Uuringu käigus paluti väikelapsega emadel vastata ka küsimusele, millist abi oodatakse ja saaks pakkuda neile riik, omavalitsus või tööandja, et lihtsustada väikelapsega emade tööturule naasmist. Vastused saab jagada kolme kategooriasse ja on välja toodud joonisel 5.



Joonis 5 Väikelastega vanemate ootused riigile, omavalitsusele ja tööandjale

Allikas: Autori koostatud

Ootused riigile on seotud peamiselt karjäärinõustamise teenuse kvaliteedi parandamisega (48,4% ehk 15 vastajat), et nõustamise tulemusel saaks inimene vajaliku/soovitud koolituse ja muu abi uue elukutse õppimiseks. Samuti tuuakse välja vähesed tasuta õppimisvõimalused nendel erialadel, mida vastajad soovivad õppida (38,7% ehk 12 vastajat).

Ootused omavalitsusele on seotud lasteaiakohtade olemasolu (61,3%, 19 vastajat) ja nende tasustamisega (25,8% ehk 8 vastajat). Kuigi 83,9% (26 vastajat) on eelnevalt avaldanud arvamust, et lapsevanema tööle asumisel saab laps minna lasteaeda, siis siin selgub vastustest, et lasteaiakoht ei pruugi olla olemas kohe ja nii kiiresti, kui lapsevanem seda

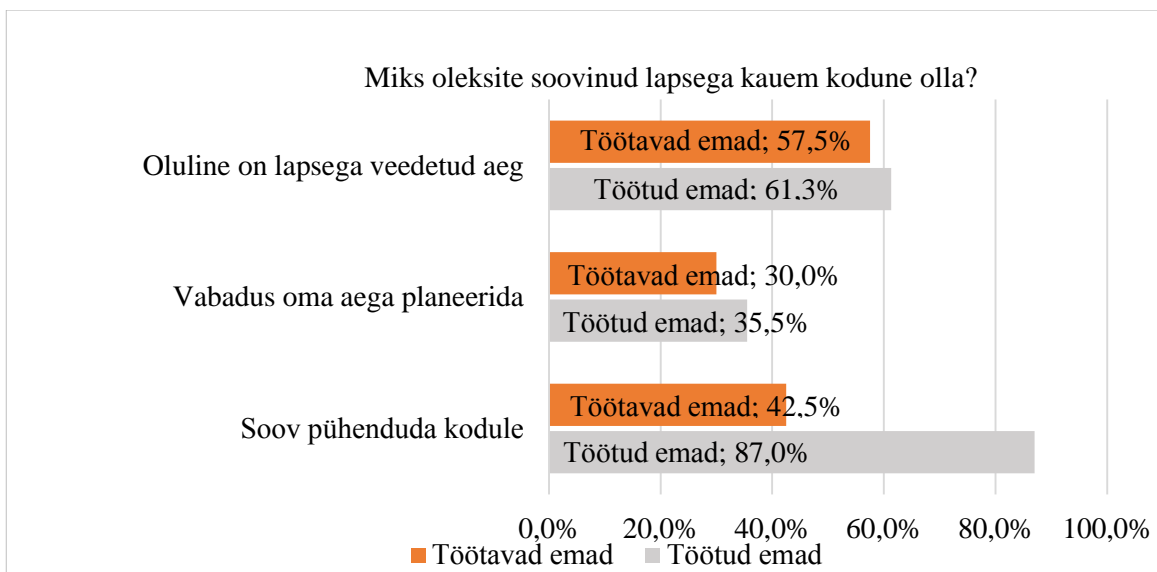
vajab. Lasteaia kohatasu on ülejõukäiv 25,8% ehk 8 vastajale ja siin tuuakse välja ootus omavalitsusele, kes aitaks neid kulusid katta ja tasuda.

Ootused tööandjale on seotud tööaja paindlikkuse ja mõistmisega, kui laps peaks haigestuma. 45,2% ehk 13 vastajat toovad välja, et väikelapse kõrvalt tööl käies on vajalik teatud paindlikkus tööaja alguse/lõpu ning vahel ka töö tegemise koha suhtes. Samuti oodatakse suuremat mõistmist ja tuge tööandjalt, kui laps peaks haigestuma ja lapsevanemal tuleb haige lapsega koju jääda (67,7% ehk 21 vastajat). Näitena on välja toodud kaugtöö/kodutöö võimaldamine.

2.2.2. Võrdlusgrupi uuringu tulemused ja analüüs

Järgnevalt toob töö autor välja võrdlusgrupi uuringu tulemused ning lisab võrdluseks juurde ka töötute väikelastega naiste uuringu tulemused parema ülevaate saamiseks.

Kui töötute väikelastega emade uuringust selgus, et keskmiselt ollakse juba kodused 3 aastat, siis 52,5% ehk 23 töötavatest väikelastega naistest oleks samuti soovinud koju jääda vähemalt kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni (keskmiselt oldi kodune kuni lapse 2,4-aastaseks saamiseni). Pikemalt kodus olemise peamised põhjused on ka töötavatel emadel sarnased, nagu töötutel emadel - oluline on lapsega koosveedetud aeg (57,5% ehk 23 vastajat) ning soov pühenduda kodule ja perele (42,5% ehk 17 vastajat). Joonisel 6 on täpsemalt välja toodud võrdluseks nii töötavate kui ka töötute emade peamised põhjused, miks nad soovivad kauem lapsega kodused olla.

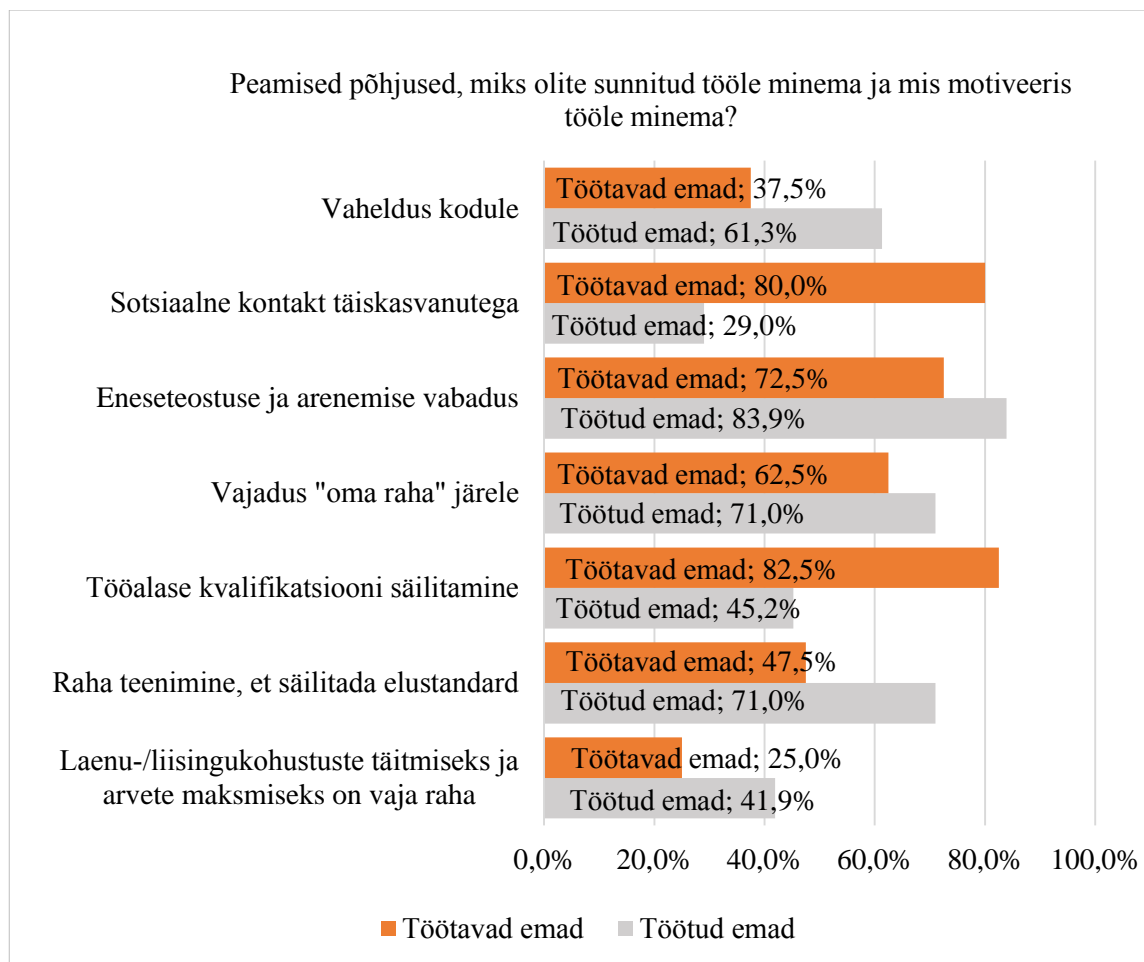


Joonis 6 Peamised põhjused, miks soovitakse lapsega kauem kodune olla

Allikas: Autori koostatud

62,5% ehk 25 väikelapsega naisel oli olemas töökoht ning nad läksid peale lapsega kodus oldud aega tagasi oma vanale töökohale. Ülejäänud 37,5% ehk 15 vastajat otsisid peale lapsega kodus oldud aega uue töökoha. Keskmiselt kulus uue töökoha otsimiseks aega 9 kuud ja keskmine palgaootus oli 665 eurot. Võrdluseks siia juurde töötud emad, kes on töö otsimisega tegeleenud keskmiselt 7 kuud ja ei ole veel tööd leidnud, ning kelle palgaootus on veidi madalam, 516 eurot.

Tööle minemise peamised põhjused, mis on välja toodud joonisel 7, on töötavatel emadel seotud tööalase kvalifikatsiooni säilitamise, eneseteostuse ja arenemise ning sotsiaalse kontakti vajadusega, kuid töötute emade puhul on see seotud peamiselt rahaga.



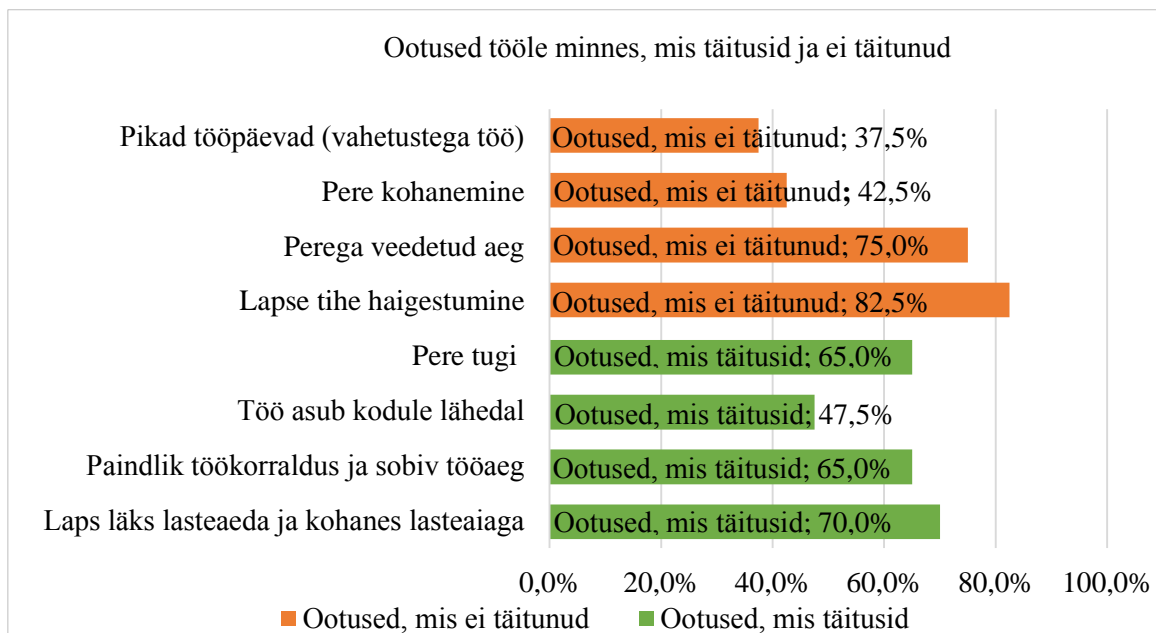
Joonis 7 Peamised põhjused, mis sundisid tööle minema ja mis motiveerisid tööle minema

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele, kui võrd takistas pereelu tööle naasmist, vastasid töötavad väikelapsega naised kümnepalli süsteemis tulemuseks 7,2. Võrdluseks töötute väikelastega emade vastus, mis kümnepalli süsteemis oli 7,1. See tähendab, et töö ja pereelu ühitamine on nii töötute kui ka tööl käivate emade hinnangul suhteliselt keeruline. Töötavate väikelastega naiste ootused töö ja pereelu ühitamisel olid peamiselt seotud lapse lasteaeda minekuga, tööaja ja selle paindlikkusega ning pere kohanemisega, kui ema läheb tööle.

Täpsemalt on ootused välja toodud joonisel 8, millest selgub, et kõige suurem mure väikelastega emade jaoks on lapse haigestumine. 82,5% ehk 33 vastajat ei oodanud, et laps võiks nii tihti haigestuda ja lapsevanemal tuleb sageli töölt eemal olla. Tööle minnes vähenes tunduvalt ka perega koosveedetud aeg (75% ehk 30 vastajat) ning oli raskuseid pere

kohanemisega, kui naine läks tööle (42,5% ehk 17 vastajat). Eriti aktuaalsed olid need probleemid peredes, kus lapsevanem läks vahetustega tööle ja tööpäevad lõppesid alles hilisõhtul.



Joonis 8 Ootused tööle minnes

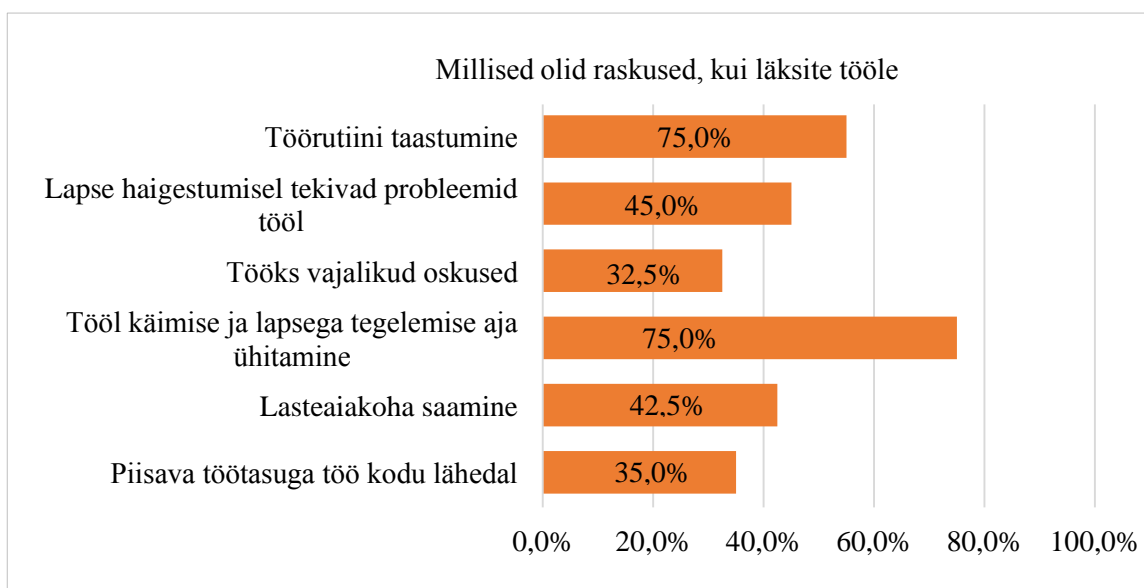
Allikas: Autori koostatud

Samas märgitakse, et töö ja pereelu ühitamine peaks olema lapsevanemate loomulik kohustus ja ei ole ülejõukäiv ülesanne – tulemus kümnepalli süsteemis 3,8 (töötute emade uuringu tulemus kümnepalli süsteemis oli 2,1). Tööle minnes on oluline perekonna toetus (65% ehk 26 vastajat) ja lapse kohanemine lasteaiaga (70% ehk 28 vastajat), kuna see annab võimaluse lapsevanemal pühenduda tööle ajal, mil laps on lasteaias. Samuti on suureks abiks väikelastega vanematele paindlik töökorraldus (65% ehk 26 vastajat), mis võimaldaks näiteks lapse haigestumise korral teha tööd kodus ja aitab paremini ühitada töö ja pere vajadusi.

Tuuakse ka välja töökoha asumise olulisus kodu lähedal (47,5% ehk 19 vastajat), kuna see vähendab tunduvalt pere ajaplaneerimise ja logistika probleeme, tööle tulemise ja koju minemise aega ning seeläbi võimaldab rohkem veeta aega koos perega. Pea kõik naised, kellel tuli otsida uus töökoht peale lapsega kodus oldud aega, toovad esile, et kõige

keerulisem oli leida töökohta, mis asuks kodule lähedal ja mille eest makstav tasu oleks piisav (35% ehk 14 vastajat). Ka töötute emade uuringust selgus, et peamine põhjus, miks ei ole veel tööle mindud, on seotud on töökohta leidmisega, mis asuks kodu lähedal (48,4% ehk 15 vastajat) ja mille eest makstav tasu oleks piisav (54,8% ehk 17 vastajat). Seega on töökohta leidmine kodu lähedal määrav naise tööle minemisel väikelapse kõrvalt.

Kuigi 85% ehk 34 naist arvas varem, et tööle naastes saab laps minna lasteaeda (töötutest emadest arvab sama 83,9% ehk 26 vastajat), siis pea pooltel emadel (42,5% ehk 17 vastajal) tekkisid tööle minnes probleemid lasteaiakoha saamisega. Kui töötute emade uuringu tulemustest selgus, et üheks põhjuseks tööle mitte minemisel (32,3% ehk 10 vastajat) on seotud hirmuga, et laps on tihti haige ja see tekitab probleeme tööandjaga, siis 45% ehk 18 tööil käivat naist tunnistab, et ongi keeruline lahendada olukordi tööl ja tööandjaga, kui laps haigestub ja ei saa tööle minna. 75% ehk 30 vastajal oli raskuseid ühitada ka tööl käimine ja lapsega tegelemise aeg ning harjuda uuesti tőörutiiniga. Täpsemalt on raskused, millega väikelastega naised tööle minnes kokku puutusid, välja toodud joonisel 9.



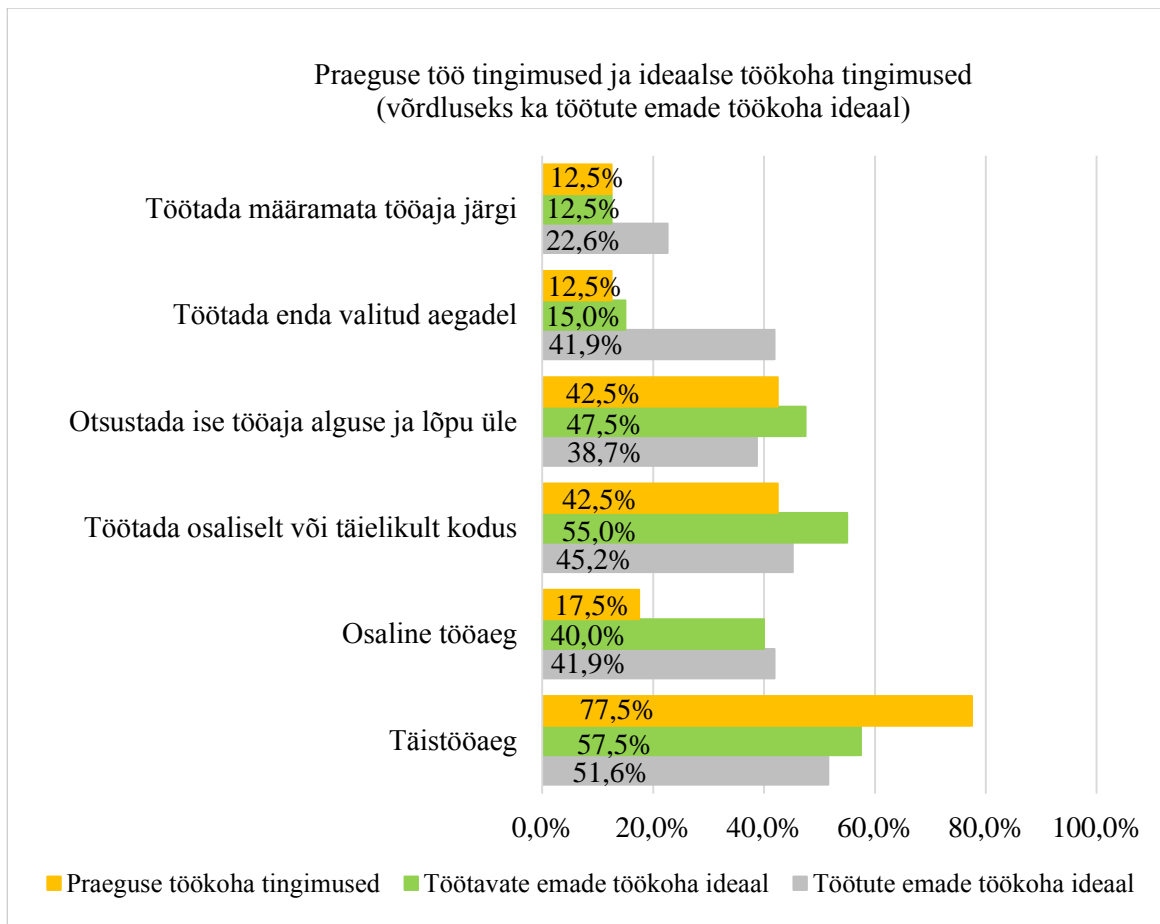
Joonis 9 Raskused tööle minnes

Allikas: Autori koostatud

Suur enamus väikelastega emadest käib tööl täistööajaga (77,5% ehk 31 vastajat), osalise tööajaga töötab vaid 17,5% ehk 7 naist. Siiski on paljudel võimalus (42,5% ehk 17 vastajal) teha vajadusel tööd osaliselt või täielikult kodus ning otsustada ise tööaja alguse ja lõpu üle.

Võrreldes tööl käivate naiste töötingumusi sellega, millised need ideaalis nende enda hinnangul võiksid olla, saab välja tuua suurema töötamise soovi osalise tööajaga, seda nii töötavate naiste kui ka töötute naiste puhul. Praegu töötab osalise tööajaga vaid 17,5 % ehk 7 väikelapsega naist. Täistööajaga töötada soovijaid on 57,5% ehk 23 vastajat, kuid siin on naised ära märkinud ka selle, et sel juhul soovitakse rohkem vabadust otsustada ise tööaja alguse ja lõpu üle (47,5% ehk 19 vastajat) ning oluline on ka kaugtöö võimalus (55% ehk 22 vastajat).

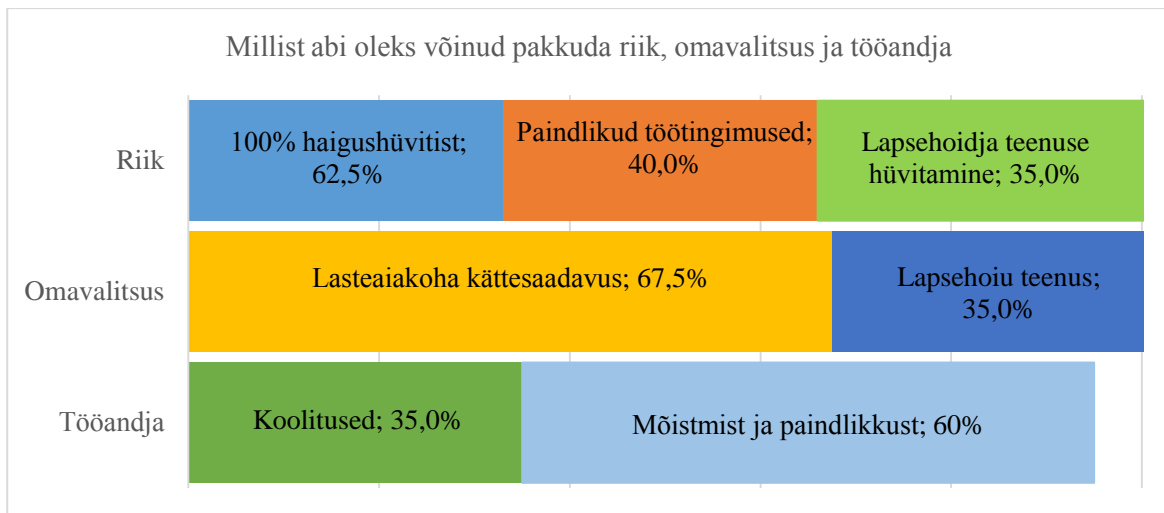
Siiski on suures plaanis töötavate ja töötute väikelastega emade soovid töötingimustele sarnased. Väärtustatakse rohkem osalise tööaja võimalust, kodus töötamise võimalust ning ka tööaja paindlikust töö alguse ja lõpu osas. Lisaks hindavad töötud emad rohkem ka võimalust töötada endale sobival ajal. Kuidas ja mis tingimustel sooviksid ideaalis väikelapsega naised tööl käia, on välja toodud joonisel 10.



Joonis 10 Praeguse töö tingimused ja ideaalse töö tingimused

Allikas: Autori koostatud

Väikelapsega emadel paluti vastata ka küsimusele, kuidas oleksid neid saanud aidata riik, omavalitsus või tööandja, et tööturule naasmine oleks olnud lihtsam. Vastused saab jagada kolme kategooriasse, mis on välja toodud joonisel 11.



Joonis 11 Millist abi võiks pakkuda riik, omavalitsus ja tööandja

Allikas: Autori koostatud

Kui töötud väikelastega emad soovivad abi pigem karjäärinõustamise ja õppimisvõimaluste osas, siis tööl käivate väikelastega naiste vastustest selgub, et riik saaks aidata väikelaste emadel tööturule naasta seadusest tuleneva õigusega rakendada väikelastega vanematele teatud lapse vanuseni paindlikke töötingimusi, et lapsevanem ei peaks töötama täiskoormusega ja oleks võimalik paremini ühitada tööl käimist ja lapsega tegelemise aega (40% ehk 16 vastajat).

Kuna väikelapsed kipuvad olema tihti haiged, siis tekitab töölt eemale jäämine stressi ning lisaks võimalikele probleemidele tööandjaga, väheneb tunduvalt ka sissetulek. Siin oleks abiks, kui lapsega hoolduslehele jäädes maksaks riik 100% haigushüvitist (62,5% ehk 25 vastajat). Samuti on paljudele lapsevanematele keeruline saada lasteaiakoht kohe, kui nad seda vajavad. Seega võiks riik pakkuda lapsehoidja teenuse hüvitamist, kui lapsele ei ole kohe lasteaias kohta pakkuda (35% ehk 14 vastajat).

Nii nagu töötud väikelastega naised oma vastustes välja tõid (61,3%, 19 vastajat), leiavad ka töötavad väikelastega naised, et peamine tugi omavalitsuselt on seotud igale lapsele lasteaiakoha tagamisega, kui lapsevanem läheb tööle (67,5% ehk 27 vastajat). Lasteaiakoht peaks olema paremini kättesaadav vajaduspõhiselt ehk siis, kui lapsevanem seda vajab. Samuti võiks omavalitsus arendada lapsehoidja teenust, selle kättesaadavust ja luua

piirkondlik andmebaas, et lapsevanemal oleks kergem leida lapsehoidjat (35,0% ehk 14 vastajat).

Töötavate emade ootused tööandjale olid seotud rohkemate koolitusetega tööle naasmisel, et tööellu ja töökollektiivi paremini sisse elada ning teadmisi värskendada (35,0% ehk 14 vastajat). Töötavate (60,0% ehk 24 vastajat) ja töötute (45,2% ehk 13 vastajat) väikelastega emade vastused ühtivad aga selles osas, kus oodatakse tööandjalt rohkem mõistmist ja paindlikku tööaega, võimalust töötada esialgu osalise tööajaga. Lapse haigestumisel näeksid nii töötud väikelastega naised (67,7% ehk 21 vastajat), kui ka juba tööl käivad väikelastega naised (60,0% ehk 24 vastajat) lahendusena tööandja poolt pakutud võimalust teha tööd osaliselt kodus.

2.3. Järeldused ja arutelu

Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli välja selgitada võimalikud probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelastega naiste hinnangul peamiseks takistuseks tööle naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist. Tuginedes teoreetilisele kirjandusele ja läbiviidud uuringu tulemustele, arutletakse järgnevalt olulisemate selgunud tulemuste üle ning tuuakse välja, milliseid tegureid hindavad väikelastega emad tööle naasmisel toetavatena ja milliseid raskendavatena. Arutelu lugemisel tuleb arvesse võtta, et uuringus osalenud naiste valim on seotud väikese piirkonnaga Ida-Virumaal ja valimi väikese mahu tõttu ei ole tulemused üldistatavad kõikidele väikelastega naistele ega teistesse Eesti piirkonadesse.

Miks väikelapsega emad on kodused ja pole tööle läinud?

Analüüsist ilmnes, et tööle naasmine väikelapse kõrvalt on naistele suur väljakutse, kuna väikelapse olemasolu takistab tööle naasmist (10 palli skaalal keskmine tulemus 7,1). Samas leiavad väikelapse emad, et tööle naasmine ning töö- ja pereelu ühitamine ei ole võimatu ülesanne (10 palli skaalal keskmine tulemus 2,95), kui on olemas toetavad tegurid.

Tihti eeldatakse, et naine on aktiivne nii tööelus kui ka laste kasvatamisel (Wattis et al, 2013). Eestis kehtiv lapsehoolduspuhkuse süsteem võimaldab lapsevanemal kodus olla kuni

lapse kolmeaastaseks saamiseni, kuid tasustatud on sellest ajast pool. Siiski soovivad enamus väikelapsega naisi kodus olla ka peale tasustatud perioodi lõppemist, kui seda võimaldab abi- või elukaaslase sissetulek. Seda käitumist võib seletada ajajaotamise teooriaga (Becker, 1981), mille järgi üks partner keskendub rohkem perele ja kodule ning teine panustab tööle ja raha teenimisele.

Peamised põhjused, miks väikelapsega naised soovivad kauem olla kodused, on lapsega veedetud aja olulisus ning soov pühenduda perele ja kodule. Lähtuvalt Catherine Hakimi (2000) eelistuste teooriast, võib neid naisi nimetada kas kodukeskseteks naisteks või kohanejateks. Kui identiteediteooriast (Stryker, Serpe, 1994) lähtuvalt seavad naised peale lapse sündi kodu ja perega seotud rollid **jäädavalt** hierarhias kõrgemale, on tegemist **kodukesksete** naistega, kelle jaoks on prioriteetideks kodu ja lapsed. **Kohanejad** seavad identiteediteooriast lähtuvalt teatud eluperioodil töö- ja pereelu rollid hierarhias **ajutiselt** ümber, ning mingil ajahetkel võib emaroll olla töötaja rollist kõrgemal. Kuid üldiselt proovivad leida tasakaalu nende rollide vahel, kuna nii töö kui ka pere on olulised. (Ibid)

Millised on peamised motivaatorid väikelapsega kodus olnud naiste tööle naasmisel?

Põhjused, mis motiveerivad naisi minema väikelapse kõrvalt tööle, erinevad töötute ja tööl käivate naiste puhul mõningal määral. Töötavad väikelastega naised hindavad tööl käimise juures rohkem sotsiaalset kontakti täiskasvanutega ja tööalase kvalifikatsiooni säilitamist, mis inimkapitali teooriast lähtuvalt (Becker, 1993) on seotud endasse tehtud investeringu suuruse ja tootlikkusega. Samas töötud ja kodused väikelastega naised näevad tööle minemise motivaatorina vaheldust kodule ja raha teenimist, et säilitada elustandard. Mõlemad hindavad aga tööl käimise puhul eneseteostuse ja arenemise võimalusi ning „oma raha“ teenimist, et ei peaks sõltuma ainult abi- või elukaaslase sissetulekust. Töötamine annab naisele teatud staatuse ning võimaluse, olla väljaspool kodu ja saada vaheldust emarollile (Wattis et al, 2013).

Millised on takistused tööle minemisel?

Pikk eemalolek tööturult seoses lapsehoolduspuhkusega mõjutab negatiivselt tööturule naasmist, kuna üha keerulisemaks muutub sobiva töökoha leidmine. Ühelt poolt on see seotud olukorraga, kus tööturule naastes leitakse, et varasemalt õpitud amet ja eelnev töökogemus ei ole enam piisavad tööturul hakkama saamiseks. Uuringus osalenud

väikelastega naistest pea pooled (45,2%) tunnevad, et edukaks osalemiseks tööturul, tuleb neil õppida uus amet. Seda mõjutab ka asjaolu, et väikeses piirkonnas ei pruugi teadmistele ja oskustele vastavat töökohta leiduda.

Teiselt poolt on see seotud kodu lähedal asuva ja sobiva tasuga töökohtade puudusega ning ka sobivate töötingimustega töökohta mitte leidmisega, mis võimaldaks emadel paremini ühitada tööle ja perele kuluvat aega. Uuringus osalenud naised tõid välja, et tööturule naasmisel tuleb neil suure tõenäosusega sõita tööle kodust kaugemale, mis tähendab, et tekivad lisaks logistilised ja ajalised probleemid, mis on seotud lapse lasteaeda viimise ja sealt ära toomisega, kui lapsevanema töö lõppeb näiteks hilisõhtul.

Tulemustest selgub, et kuigi väikelaste emade keskmine palgaootus on 600 eurot (piirkonna keskmine palk on Statistikaameti (2016) andmetel üle 800 euro), on siiski keeruline leida sobiva töötasuga ja töötingimustega töökohta. Autori hinnangul on olenemata väikesest palgaootusest töö mitteleidmise põhjuseks see, et väikelastega naiste jaoks on väga olulised töökohta paindlikkusega seotud tingimused. Samal ajal on aga antud piirkonnas paindlike tingimustega töökohti keeruline leida. Seega valitakse pikemaajalisem koju jäämine. Töökohta leidmise raskuseid võib seostada ka staatuskarakteristikute ja muutuvate standardite teooriaga (Correll et al, 2007), mille kohaselt on emad justkui vähem kompetentsed ja ei sobi enam töötama kõikidel ametikohtadel. See takistab väikelastega naiste edukust tööturul eriti, kui ühiskonnas tajutakse emasid vähem kompetentse sihtgrupina tööturul. (Ibid)

Üheks põhjuseks, mis takistab väikelastega naistel tööle minemist, on seotud hirmuga, et lapse tihedal haigestumisel võivad tekkida probleemid tööandjaga. Seda hirmu kinnitavad ka juba tööl käivad väikelaste emad, kelle hinnangul haigestuvad väikelapsed oodatust tihedamini ja on väga keeruline pidevalt olla töölt eemal. Väikelastega emad on seisukohal, et pereelu takistab oluliselt tööle naasmist, ja seda eriti juhul, kui puuduvad paindlike töövormide kasutamise võimalused. Seda olukorda selgitab töö- ja pereelu konfliktiteooria (Hess et al, 2000), mille kohaselt ei ole lapsevanemal võimalik tööl käies täita samal ajal lapsevanema rolli. See tekitab pingeid ja mõjutab hakkama saamist nii tööl kui kodus. (Ibid)

Millist abi väikelapsega emad ootavad ning mida saab pakkuda riik, omavalitsused ja tööandjad, et aidata väikelapsega kodus olnud naisi tööle naasmisel?

Töö- ja pereelu ühitamine ei ole vaid indiviidi isiklik probleem, see on oluline ka ühiskondlikul tasandil, kuna puudutab tööhõivet, võrdseid võimalusi tööturul ja ka laste sündimust (Wallace, 2002). Seega on olulised riigi ja tööandja poolt rakendatavad tegurid töö- ja pereelu ühitamiseks. Riiklikud tegurid saab jagada kaheks tasandiks, mis ühelt poolt on seotud seadusandluse ja tööturu regulatsioonidega (maksusüsteem, tööseadusandlus, tööturuteenused jne), teiselt poolt kohaliku omavalitsuse poolt pakutavate teenuste kättesaadavusega, arvestades kohalikku eripära (lasteaiakohad, ühistransport, toetused jne). Siin saavad riik ja omavalitsused rakendada meetmeid, mis annaks väikelastega naistele rohkem võimalusi, tõsta enda kvalifikatsiooni tööturul, arendades tööalaseid oskuseid läbi koolituste ja erinevate tööturu teenuste ning tagada lapsele vajadusel hoiukoht lasteaias.

Tööandja poolt rakendatavad tegurid puudutavad eelkõige paindlikke töötingimusi. Väikelastega naiste tööturukäitumist ja seal hakkama saamist mõjutavad oluliselt töökoha paindlikkusega seotud tegurid, mis võimaldaks väikelastega naistel paremini ühitada rolle töö ja kodus. Paindlik töökorraldus aitab vähendada ka töö- ja pereelu vahelist konflikti (Krusell, 2011), võimaldades ühitada paremini tööle ja perele kuluvat aega ning veeta rohkem aega koos lapsega. Paindlikest töövormidest rakendatakse pigem tööaja alguse ja lõpuga seotud paindlikkust ja töö kohapaindlikkust, mis on samuti väikelastega emade jaoks olulised, kuna võimaldavad töötada vajadusel kodus ja erinevatel kellaaegadel. Kuid siiski sooviksid pea pooled väikelastega naised (42,5%) teha tööd osalise tööajaga, mille võimaldamine ei ole Eestis ülemäära levinud ning seda võib seostada ebasoodsa maksusüsteemi ja madala palgatasemega (Statistikaamet, 2016).

Siin on **riigil** võimalus läbi seadusandluse teha tööandja jaoks mugavamaks ja soodsamaks paindlike töövormide rakendamine. Väikelastega emad on võimalikuks lahenduseks välja toonud võimaluse töötada osalise tööajaga lapse teatud vanuseni. See aitab väikelapse kõrvalt paremini pühenduda osaliselt tööle, taastada tööharjumust ning ühitada aega erinevate rollide vahel. Paindlike töövormide soosimine läbi seadusandluse (näiteks maksusoodustus) lihtsustaks tööandjatel nende rakendamist ning motiveeriks rohkem kasutama erinevaid võimalusi.

Tööle minemise üks olulisem tegur on lasteaiakoha olemasolu, ilma milleta on keeruline lapsevanemal tööturule naasta (Rebas, 2013). Kuigi enamus väikelaste emasid on kindlad, et vajadusel on nende lapsele olemas lapsehoiust koht ja nad saavad seda kasutama hakata tööle minnes, siis tegelik olukord võib tihti olla teine. Töötavate väikelastega vanemate uuringust selgus, et koht lasteaias ei olnud neile saadaval kohe, kui lapsevanem seda eeldas ja vajab. Seega võib väikelastega naiste tööturule naasmise üheks peamiseks teguriks nimetada ka lasteaiakoha olemasolu, mille tagamisega saavad abiks olla kohalikud **omavalitsused**, pakkudes paindlikumat hoiuteenust ja kindlustades igale lapsele lasteaias koha. Teiseks võimaluseks on soodustada ka lapsehoidjate kättesaadavust ja nende teenuste muutmist kättesaadavamaks ning taskukohasemaks.

Kas haridustase ja vanus avaldab mõju lapsega kodus olemise aja pikkusele?

Uuringu tulemustest ei selgunud statistilist seost, et naise vanus mõjutaks lapsega kodus oldud aja pikkust. Küll aga leidis autor uuringus osalenud naiste põhjal hariduse mõju lapsega kodus olemise aja pikkusele. Kõrgharidusega naistel oli antud uuringu valimis kõige rohkem lapsi (keskmiselt kolm, kellest alla seitsmeaastaseid üks) ja keskmiselt olid nad kõige kauem olnud kodused, 7,6 aastat. Samas kui uuringus osalenud keskharidusega naistel oli keskmiselt kaks last (kellest alla seitsmeaastaseid üks) ning kodus oldud aeg oli keskmiselt 2,9 aastat. Töö autor interpreteerib saadud tulemust nii, et kõrgharidusega naised ei kiirusta tööle tagasi, kuna on majanduslikult paremal järjel ja see võimaldab neil pikemalt pühenduda perele ja kodule.

Samas ei toeta leitud statistilist seost ja autori interpretatsiooni varasemad uuringud ega ka töö teoreetilises osas väljatoodud naiste tööturukäitumist mõjutavad teooriad. Inimkapitali teooria kohaselt (Becker, 1993) on kõrgharidusega inimene teinud endasse suurema investeringu ning tema tootlikkus tööturul on võrreldes teistega suurem. Seega peaks olema tõenäoline, et tööturul on aktiivsemad kõrgemalt haritud inimesed, kes on rohkem motiveeritud endasse tehtud investeringu tõttu rakendama oma tootlikkust ka tööturul. Valimi väikese mahu tõttu ei ole võimalik hinnata laiemalt kõrghariduse mõju lapsega kodus oldud aja pikkusele, kuid võib eeldada, et kõrgemalt haritud naistel on ka kõrgem sissetulek, mis võimaldabki neil pikemalt lapsega kodune olla. Töö autori hinnangul võiks edaspidi täpsemalt uurida kõrghariduse mõju lapsega kodus oldud aja pikkusele.

Magistritöö tulemustest lähtuvalt teeb autor järgnevad ettepanekud, kuidas saaksid riik ja omavalitsused ning tööandjad kaasa aidata väikelastega vanemate tööhõive suurendamisele.

Ettepanekud riigile ja/või omavalitsusele Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkonnas:

- läbi seadusandluse paindlike töövormide soodustamise rakendamine väikelastega vanematele;
- maksusüsteemi soodsamad tingimused paindlike töötingimuste rakendamisel;
- lapsehoiuteenuse suurem paindlikkus, sh lapsehoidja teenuse arendamine kättesaadavamaks ja taskukohasemaks;
- alla seitsmeaastase lapsega hoolduslehele jäädes 100% haigushüvitist.

Ettepanekud tööandjale:

- täiendõppe ja ümberõppe võimaldamine väikelastega vanematele;
- osaaajaga töötamise võimaldamine;
- paindlike töövormide rakendamine koostöös töötajaga;
- suuremat mõistmist lapse haigestumisel ja kaugtöö võimaldamine;
- suurem koostöö omavalitsusega, leidmaks väikelastega vanematele sobivamad lapsehoiuvõimalused ja aidata kaasa lapsehoidja teenuse arendamisele.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada võimalikud probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelastega naiste hinnangul takistuseks tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist.

Eesmärgi saavutamiseks vaadeldi töö teoreetilises osas väikelastega naiste tööturule naasmist mõjutavaid tegureid. Esmalt anti ülevaade naiste tööturukäitumist seletavatest teooriatest, mis aitavad mõista naiste valikuid tööturul. Seejärel vaadeldi töö- ja pereelu ühitamist mõjutavaid tegureid, mis aitavad mõista väikelastega naiste rollikonflikti töö- ja kodus lähtuvalt töö- ja pereelu konfliktist, riikliku tasandi teguritest ning tööandja tasandi teguritest.

Tuginedes M. Karu, M. Pajumetsa ja U. Rootsli läbiviidud uuringute küsimustele, koostas töö autor küsimustiku ja viis läbi empiirilise uurimuse Ida-Virumaa ja Kiviõli piirkonna väikelastega emade seas, mille eesmärgiks oli välja selgitada probleemid ja kitsaskohad, mis on väikelastega naiste enda hinnangul takistuseks tööturule naasmisel, ning ka tegurid, mis soodustavad väikelapsega kodus olnud naiste tööturule naasmist.

Uuringu tulemustest selgus, et põhjused, miks väikelapsega naised soovivad olla kodused, on lapsega veedetud aja olulisus ning soov pühenduda perele ja kodule. Tööle minemise peamised motivaatorid on eneseteostuse ja arenemise võimalus ning „oma raha“ teenimine, et mitte sõltuda abi- või elukaaslase sissetulekust.

Tööturule naasmise muudab keeruliseks Eestis kehtiv lapsehoolduspuhkuse süsteem, mis võimaldab tööturult pikalt eemal olla, samal ajal aga väheneb naise tööharjumus ning vananevad oskused ja teadmised. See mõjutab väikelastega naiste edukust tööturul ja muudab nad ebaatraktiivseks sihtgrupiks tööandjate jaoks, eriti juhul, kui ühiskonnas tajutakse väikelastega emasid vähem kompetentse sihtgrupina tööturul.

Riikliku tasandi teguritest mõjutab tööturule naasmist kõige enam aga lasteaiakoha kättesaadavus ja olemasolu. Uuringust selgus, et paljudele väikelastega naistele ei olnud

lasteaiakoht kättesaadav kohe, kui seda vajati ja sooviti. Hoiuteenuse toeta on lapsevanemal keeruline minna tagasi tööle.

Tööandja tasandi tegurid, mis soodustavad ja/või takistavad väikelastega naiste tööturule naasmist, on seotud peamiselt töökoha paindlikkusega. Paindlikud töötingimused aitavad vähendada töö- ja pereelu vahelist konflikti, võimaldades näiteks lapse haigestumisel teha tööd kodus ning pühenduda vajalikul ajahetkel perele. Pea pooled väikelastega naistest sooviksid teha tööd osalise tööajaga, kuid selle võimaldamine ei ole Eestis ülemäära levinud seoses ebasoodsa maksusüsteemi ja madala palgatasemega.

Tulenevalt teooriast ja eelnevatest uuringutest, eeldas autor, et lapsega kodus olemise aja pikkusele avaldab mõju ka naise haridustase. Teooriast lähtuvalt on kõrgema haridusega inimene teinud endasse suurema investeeringu, seega on ka tema tootlikkus tööturul suurem. Teooriast lähtuvalt on tõenäoline, et tööturul on aktiivsemad just kõrgharidusega inimesed, kes on endasse tehtud investeeringu tõttu rohkem motiveeritud tööturul osalema. Uuringu tulemustest selgus aga, et kõrgharidusega väikelaste emad on valinud palju pikaajalisema tööturult eemale jäämise, kui keskharidusega väikelaste emad. Autor tõlgendab, et selle põhjuseks võib olla laste väikesed vanusevahed ning kõrgharidusega naiste suurem sissetulek, mis võimaldab pikemalt tööturult eemal olla.

Käesolevast tööst saadud tulemuste põhjal soovitab autor väikelastega naiste tööhõive suurendamiseks pöörata rohkem tähelepanu paindlike töövormide rakendamise soodustamisele ning osalise tööajaga töötamise võimaldamisele. Tegeleda tuleks lasteaiakohtade kättesaadavuse parandamisega ja lapsehoiusteemi paindlikumaks muutmisega läbi lapsehoidja teenuse arendamise ja taskukohastamisega.

Käesolev magistr töö annab võimaluse paremini mõista naiste enda väljatoodud tegureid, mis nende hinnangul soodustavad ja takistavad kõige enam väikelapse kõrvalt tööturule naasmist. Samas on uuringu valimi väiksuse tõttu keeruline teha üldistavaid järeldusi kõikide väikelastega naiste osas. Magistr töö arendamiseks ja tulemuste paremaks tõlgendamiseks võiks uuritav valim olla suurem, kus tulenevalt Ida-Virumaa piirkonna eripärast kaasataks rohkem ka vene keelt emakeelena kõnelevaid väikelastega naisi, ning võimalusel uurida antud teemal ka tööandjate seisukohti ja hinnanguid.

RESUME

FACILITATING AND OBSTRUCTING FACTORS IN RETURNING TO LABOUR MARKET FOR MOTHERS ON MATERNITY LEAVE

Evelin Mäetaga

The aim of this master's thesis is to identify the possible obstacles that women, who have stayed home with their children, believe are stopping them from returning to the labour market and also, what are the facilitating factors that help them in their opinion to return to labour market. This is a topical issue – employment rate for women has increased which also creates problems in combining work with family life. Supporting employment and creating possibilities for participation in the labour market is increasingly important. For achieving the aim of the thesis, the author set the following research tasks:

1. to give a theoretical review of the theories which explain the labour market behaviours of women with young children and the factors which impact this behaviour;
2. to identify the problems and obstacles which the women with young children believe are preventing them from re-entering the labour market;
3. to identify the main motivators of women with young children for returning to the labour market;
4. to identify, what kind of help the women with young children need for returning to the labour market, what kind of help could the state, local authorities and the employers provide.

The first, theoretical chapter of the thesis studies the factors which influence women with young children in returning to the labour market. In order to get a better understanding of these factors, the author gave an overview of the theories which explain the labour market behaviour and factors which influence the work-life balance, considering the work-family life conflict, factors on the state level and factors on the employer level.

Women with young children are still perceived by society as a less competent and less attractive group on the labour market. This affects both the employment of women and the birth rate. Therefore the issue of women's participation in work force is not just a woman's personal problem, it is important for the whole society.

The second chapter presents the empirical part of the thesis – the research method, sampling, research procedures and the results. It also presents the most important conclusions and offers some proposals for how to increase the employment rate of women with young children.

Based on M. Karu, M. Pajumets and U. Roots conducted studies, the author composed a questionnaire and conducted an empirical study with the aim to identify the problems and obstacles that women, who have stayed home with their children, believe are stopping them from returning to the labour market and also, what are the facilitating factors that help them in their opinion to return to labour market. The empirical study consists of two parts: a study amongst the unemployed mothers with young children and the comparing study amongst mothers with young children who are already working. Conducting two studies helped to make more precise conclusions about the factors which influence the employment of the women with young children.

The results showed that the motivation behind staying away from the labour market is the time the women can spend with their child and their wish to dedicate themselves to their home and family. The motivations for returning to the labour market are the wish to add some variety to life and to have an independent income. The return to the labour market is made difficult because of the Estonian maternity leave system which enables women to stay at home for a long period of time. The long leave has a negative effect on the working habits, the knowledge and skills that are needed for successful re-entering may become dated.

An important obstacle is finding a position with suitable salary and working conditions near one's home. When the place of employment is far from home, it presents logistical and time management problems in combining work and family life. Women with young children consider it important to have flexible working conditions – that they could work part-time or partially at home. This helps to balance the time spent on working and on family. Another

influencing factor is a place in the kindergarten for the child. This may not be available when it is needed.

The results also show how can the state, local authorities and employer increase the employment of women with young children and help them return to the labour market. The state can help to increase employment through legislation by conducting flexible working, for example offering tax incentives for flexible working arrangements. The local authorities can increase the employment with ensuring more flexible and available child care services. The employers can increase the employment by using flexible working arrangements, for example allowing the mother to work part-time until the child has reached a certain age.

This master's thesis presents an opportunity to better understand the factors the women with young children name as facilitating or obstructing when they are trying to return to the labour market after staying home with their child. Giving the small sample size, the results can't be applied to all women who have young children. In order to develop this research further and to analyse the results more thoroughly, the sample size needs to be enlarged. It would also be beneficial to study the opinions of the employers on this matter.

VIIDATUD ALLIKAD

- Anspal, S., Karu, M. (2007). *Töö ja pere. Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M. (2010) *Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs*. Tallinn: Eesti Rakendusauuringute Keskus CENTAR; Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Barnett R. C., Hyde J. S. (2001, October). Women, Men, Work, and Family: A New Theoretical View. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (3rd ed.). London: The University of Chicago Press.
- Bettio, F., Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Biernat, M., Fuegen, K. (2001). Shifting standards and the evaluation of competence: Complexity in gender – based judgment and decision making. *Journal of Social Issues*, 57, 707-724.
- Biin, H., Karu, M., Masso, M., Veldre, V. (2013). *Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs*. Aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Brewster, K. L., Padavic, I. (2000). Change in gender-ideology, 1977 - 1996: The Contributions of intracohort change and population turnover. *Journal of Marriage and Family*, 62, 477-487.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., Smith, M. (2007). *Gender and working conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Camison, C., Fabra, M. E. (2009). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case, *Economics of Education Review*, 28, 608.
- Carlson, D. L., Knoester, C. (2011). Family structure and intergenerational transmission of gender ideology. *Journal of Family Issues*, 32, 709–734.
- Casinowsky, G. B. (2013). Working Life on the Move, Domestic Life at Standstill? Work-related Travel and Responsibility for Home and Family. *Gender, Work and Organization*, 20, 311-327.
- Correll, S. J., Ridgeway, C. L. (2006). Expectation States Theory. In Delamater, J. *Handbook of Social Psychology*. New York: Springer, 29-51.

- Correll, S. J., Benard, S., Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *1. American Journal of Sociology*, 112, 1297-1339.
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., Frings Dresen, M., Gadbois, C., Grsech Sukalo, H., Härmä, M., Kandolin, I., Silvério, J. (2004). *Flexible working hours, health and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project*, *Chronobiology International*, 21, 6: 831-44.
- Gatrell, C. (2005). *Hard labour: The Sociology of Parenthood*. Maidenhead: Open University Press.
- Gonäs, L. (2002). Balancing family and work – to create a new social order. *Economic and Industrial Democracy*, 23, 59-66.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationship between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100.
- Gregory, A., Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*, 16, <http://core.kmi.open.ac.uk/download/pdf/104756.pdf>
- Haas, B., Stieber, N. (2012). State of Art. *Advances in Explaining Women's Employment Patterns*. *Socio Economic Review*, 343–367.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, 29, 428–459.
- Halpner, D. F. (2004). *Public Policy, Work and Families: The Report of the APA Presidential Initiative on Work and Families*. <http://www.apa.org/pubs/info/reports/work-family.aspx>
- Hansson, L., Roosalu, T. (2014). *Töö- ja pereelu ühildamisega seonduvad hoiakud*. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 3.
- Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. (2000). *Sotsioloogia*. Tallinn: Külim.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- 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*, 13, 231-249.
- Jenson, J., Sineau, M. (2001). New Contexts, New Policies. Jenson, J., Sineau, M. with Bimbi, F., Daune-Richard, A.-M., Sala, V. D., Mahon, R., Marques-Peira, B., Paye, O., Ross, G. *Who Cares? Womens Work, Childcare and Welfare State Redesign*. Toronto: University of Toronto Press Incorporated, 19-55.

- Jepsen M. (2005). *Work flexibility and the reconciliation of family and working life. What is the role of flexicurity?* Forum 2005: Reconciling labour flexibility with social cohesion, Strasbourg.
- Judge, T., Livingston, B. (2008). Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientations and earnings. *Journal of Applied Psychology*, 93, 994-1012.
- Karu, M. (2007). *Töö ja pere. Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Knijin, T. ja Kremer, M. (1997). Gender and the caring dimension of welfare states: Toward inclusive citizenship. *Social Politics*, 4, 328–361.
- Krusell, S., Unt M. (2004). *Lastehoid Eesti peredes*. Tallinn: Rahvastikuministri büroo.
- Krusell, S (2011). *Töö- ja pereelu ühitamine kui naiste ülesanne? Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu*. Tallinn, Eesti Statistikaamet, 59-73, <http://www.stat.ee/49433>
- Leira, A. (2002). *Working Parents and The Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Messersmith, J. (2007). *Managing work-life conflict among information technology workers*. *Human Resource Management*, 46, 429-451.
- O'Connor, M. (2005). Corporate social responsibility for work/family balance. *St. John's Law Review*, 79, 1193-1220.
- O'Dorchai, S. (2008). Pay inequality in 25 European countries. *Working Paper DULBEA, Research series*, 08-06.RS.
- Olson-Buchanan, J. B., Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445.
- Pajumets, M. (2007). *Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused*. Tallinn: Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus.
- Pfau-Effinger, B. (2000). *Conclusion: gender culture, gender arrangements and social change in the European context*. *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London: Routledge, 262–276.
- Pfau-Effinger, B. (2003). *Family, work and culture in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Rebas, A. (2013). Lapsehoolduspuhkuselt endisele töökohale naasmine Tallinnas ja Harjumaal 2009-2012. Lõputöö. Pärnu: Tartu Ülikooli, Pärnu kolledž.
- Riigikantselei. (2014). *Eesti tööturg täna ja homme*. Tallinn: Ilotrükk.
- Rønsen, M. (1999). *Assessing the impact of parental leave: effects on fertility and female employment*. *Parental Leave: Progress or Pitfall*. The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications, 35, 193–225.
- Rootsi, U. (2005). *Pikaajaliste töötute tööturule naasmise eelduste analüüs Tartu linna näitel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, Tartu.

- Sotsiaalministeerium. (2009). *Töökeskkonna käsiraamat*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Sotsiaalministeerium. (2011). *Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Laste ja perede arengukava 2012–2020*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Stanley-Stevens, L., ja Kaiser, K. C. (2011). Decisions of First Time Expectant Mothers in Central Texas Compared to Women in Great Britain and Spain: Testing Hakim's Preference Theory. *Journal of Comparative Family Studies*, 42, 113–130.
- Statistikaamet. (2016). *Sotsiaaltrendid 7*. Tallinn: Statistikaamet.
- Statistikaamet. (2017). *Keskmine brutokuupalk Ida-Viru maakonnas 2006-2016*. <http://www.stat.ee/ppe-48427>
- Stryker S., Serpe, R. T. (1994, March). Identity Saliency and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts. *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.
- Taylor-Gooby, P. 2004. *New Social Risks and New Welfare in Europe*. Oxford University Press.
- National Childbirth Trust NCT. (2008). *The experiences of women returning to work after maternity leave in the UK*. London: NCT, https://www.nct.org.uk/sites/default/files/related_documents/ReturningToWork-Survey.pdf
- TNS EMOR. (2014). *Vastutustundlik ettevõtlikus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused*. Tallinn: TNS EMOR.
- Torres, A., Brites, R., Haas, B., Stieber, N. (2007). *First European Quality of Life Survey: Time use and work-life options over the life course*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Walker, D.K., Crocker, R.W. (1988). *Measuring Family systems Outcomes*. Evaluating Family Programs. New York: Aldine de Gruyter, 153–176
- Wallace, C. (2002). *Households, Work and Flexibility: Critical Review of Literature*. Vienna: Research Consortium, Institute for Advanced Studies.
- 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*, 16, 1-19.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Malden: Blackwell.
- Williams, J. (2004). Hitting the Maternal Wall. *Academe*, 90, 16-20.

LISAD

Lisa 1. Töötute emade uuringu küsimustik

Hea vastaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli magistrant Evelin Mäetaga. Kirjutan oma magistritööd teemal “Lapsega kodus olnud vanema tööjõuturule naasmist takistavad ja soodustavad tegurid”.

Pöördun Teie poole palvega osaleda uuringus, mille eesmärgiks on välja selgitada probleemid ja kitsaskohad, mis on takistuseks väikelastega vanematele tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelastega vanematel tööturule naasmist. Teie vastused jäävad anonüümseks ja tulemused esitatakse üldistatud kujul ning on mõeldud vaid teaduslikuks kasutamiseks.

Kuidas küsimustikku täita?

Küsimustik koosneb valikvastustega küsimustest ja avatud küsimustest. Mõnel küsimusel võib olla mitu vastusevarianti, sel juhul on küsimuse juurde sulgudesse märgitud “võib olla mitu varianti.” Valikvastustega küsimustele vastates palun Teil sobiv(ad) vastus(ed) ära märkida ringiga (tõmmake ring sobiva vastusevariandi ees oleva numbriga ümber).

Küsimustik koosneb 27 küsimusest. Küsimustiku alguses on mõningad küsimused Teie enda kohta. Sellele järgnevad küsimused igapäevaelu ja pereelu tööga ühildamise kohta ning lõpus on küsimused töö ja selle otsimise kohta. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 25 minutit.

Palun küsimused hoolikalt läbi mõelda ja loodan Teie abile!

Lugupidamisega,

Evelin Mäetaga

Lisa 1 järg

KÜSIMUSTIK

I ÜLDANDMED

1. Teie sugu?

1 Mees

2 Naine

2. Teie vanus?

... aastat.

3. Milline on Teie rahvus?

1 Eestlane

2 Venelane

3 Muu rahvus (täpsusta)

4. Milline on Teie perekonnaseis?

1 Vallaline

2 Abielus

3 Vabaabielus

4 Lahutatud

5 Lesk

5. Milline on Teie laste arv?

..... last, neist alla 7 aasta vanuseid

6. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridus?

1 Alg- või põhiharidus

2 Kutseharidus (ilma keskhariduseta)

3 Kesk- või gümnaasiumiharidus

4 Kutsekeskharidus

5 Keskeriharidus

6 Kõrgharidus

Lisa 1 järg

II TÖÖ JA IGAPÄEVAELU

7. Palun öelge, mitu aastat olete olnud kodune (peale viimast töökohta)?

..... aastat.

8. Millised on põhjused, et olete valinud pikemaegse koju jäämise/ töölt eemale jäämise? (võib olla mitu varianti)

- 1 Oluline on lapsega veedetud aeg
- 2 Vabadus oma aega planeerida
- 3 Kodus on hea ja mugav olla
- 4 Soovin pühenduda kodule ja perele
- 5 Elukaaslase palk võimaldab jääda koju
- 6 Muud põhjused (täpsustage)

9. Millised on põhjused, et Te ei ole tööle läinud - need mis takistavad tööle minemist? (võib olla mitu varianti)

- 1 Raske leida lapsehoidjat või saada lasteaiakohta
- 2 Raske ühendada tööaega ja lapsega tegelemise aega
- 3 Raske ühendada koolis ja tööl käimist
- 4 Raske leida töökohta, mille eest makstav tasu on piisav
- 5 Raske on leida töökohta kodu lähedal
- 6 Töötamiseks vajalike (kutse)oskuste puudumine
- 7 Raske on tööl käimiseks rutiinis püsida
- 8 Enda õiguste kaitsmine tööl lapsevanemana on raske
- 9 Lapse haigestumisel võivad tekkida probleemid tööandjaga, kui ei ole last kellegi teisega jätta
- 10 Ei tunne tööseadusi
- 11 Muud põhjused (täpsustage)

10. Kas Teie arvates mõjutab vanus seda, kui kauaks soovitakse lapsega koju jääda?

- 1 Jah, nooremad lapsevanemad soovivad kiiremini tööle tagasi minna
- 2 Tõenäoliselt soovivad vanemad lapsevanemad kiiremini tööle tagasi minna

Lisa 1 järg

3 Tõenäoliselt vanus ei mõjuta lapsega koju jäämise aega

4 Ei, vanus ei mõjuta lapsega koju jäämise aja pikkust

5 Ei oska öelda

III TÖÖ JA PEREELU ÜHENDAMINE

11. Kas soovite leida töö (märkige periood) või jääda lapsega koju?

1 Soovin kindlasti leida töö lähema (kuu/aasta) jooksul

2 Soovin tõenäoliselt leida töö lähema (kuu/aasta) jooksul

3 Tõenäoliselt soovin jääda lapsega koju veel (kuu/aasta) ajaks

4 Soovin kindlasti jääda lapsega koju kuni

5 Ei oska öelda

12. Kuivõrd takistab pereelu Teie arvates tööle naasmist/pühendumist? Hinnake 10 palli skaalal.

Ei takista üldse						Takistab väga				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Kuidas Teile tundub, kas töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejõukäiv, või on lapsevanemate loomulik kohustus töö ja pereelu ühildada? Hinnake 10 palli skaalal

Iga lapsevanem peaks suutma töö ja pereelu ühitada						Tööl käimine ja lapse kasvatamine on samaaegselt võimatu				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Põhjendage oma vastust lühidalt:

.....

IV LAPSEHOID

14. Millised on lapsehoiu võimalused, kui lähete tööle?

1 Laps saab minna / läheb riikliku lasteaeda

2 Eralasteaia kasutamine

Lisa 1 järg

- 3 Lapsehoidja palkamine
- 4 Pere liige või tuttav hoiab last
- 5 Muu lahendus (täpsustage)

15. Mida arvate taskukohase laste päevahoiu kättesaadavusest?

- 1 Kindlasti on kättesaadav
- 2 Tõenäoliselt on kättesaadav
- 3 Tõenäoliselt ei ole kättesaadav
- 4 Kindlasti ei ole kättesaadav
- 5 Ei oska öelda

V TÖÖ JA SELLE OTSIMINE

16. Millised on põhjused, miks olete sunnitud tööle minema? (võib olla mitu varianti)

- 1 Laenu-/liisingukohustuste täitmiseks ja arвете maksmiseks on vaja raha
- 2 Raha teenimine, et säilitada elustandardit
- 3 Ühiskonna surve ja suhtumine kodus olevatesse lapsevanematesse on negatiivne
- 4 Töölase kvalifikatsiooni säilitamise vajadus
- 5 Muu (täpsustage).....

17. Millised on põhjused, miks soovite tööle minna niipea kui võimalik? (võib olla mitu varianti)

- 1 Raha (vajadus "oma" raha järele)
- 2 Eneseteostus ja arenemise vajadus
- 3 Sotsiaalne kontakt täiskasvanutega (töökaaslased)
- 4 Vaheldus kodule
- 5 Muu (täpsustage)

18. Kas Te olete kodus oldud aja jooksul otsinud tööd ja mitte leidnud, või ei ole tööd otsinud?

- 1 Olen tööd otsinud, aga ei ole tööd leidnud.
- 2 Ei ole tööd otsinud.

Lisa 1 järg

19. Kui olete tööd otsinud, siis kui kaua olete seda aktiivselt teinud (periood)?

..... (kuud/aastat)

20. Milline on minimaalne palk, mille eest tööle läheksite?

Minimaalne palk (netopalk ehk kättesaadava tasu suurus).

21. Millises vormis ja tingimustel tööd sooviksite teha? (võib olla mitu varianti)

1 Osalise tööajaga

2 Täistööajaga

3 Ajutist tööd

4 Hooajalist tööd

5 Töötada osaliselt või täielikult kodus

6 Otsustada ise tööaja alguse ja lõpu üle

7 Töötada enda valitud tööaegadel (nt õhtuti, öösel)

8 Töötada määramata tööaja järgi (tööd hinnatakse ainult tulemuse järgi)

9 Muu (täpsustage)

22. Mis Te arvate, kas Teil õnnestuks/ei õnnestuks leida oma haridusele ja töökogemusele vastav töö?

1 Jah, kindlasti

2 Tõenäoliselt jah

3 Tõenäoliselt ei

4 Kindlasti ei

5 Ei oska öelda.

23. Palun põhjendage oma arvamust, miks (näiteks millise aja jooksul ja kui kaugel kodust) Teil õnnestuks/ei õnnestuks oma haridusele ja töökogemusele vastav töö leida?

.....
.....

24. Põhjendage, millist abi vajate ja soovite enda hinnangul kõige rohkem töö leidmiseks ja tööturule naasmiseks?

.....
.....

Lisa 1 järg

25. Kirjeldage lühidalt, millises valdkonnas ja millist tööd otsite?

.....
.....

26. Millist varianti peate järgnevatest enda jaoks võimalikuks tulevikusituatsiooniks lähima paari aasta jooksul?

- 1 Ei looda tööd leida
- 2 Otsin tööd õpitud erialal
- 3 Proovin õppida uue ameti ja otsin tööd uuel ametil
- 4 Püüan alustada ettevõtlust
- 5 Midagi muud (täpsustage)

27. Millist abi ootate riigilt, omavalitsuselt ja tööandjalt, et Te saaksite tööle minna?

1)Riik:.....

2)Omavalitsus:.....

3)Tööandja:.....

Lisa 2. Töötute emade uuringu küsimustik vene keeles

Уважаемый респондент!

Я магистрант Таллиннского Техуниверситета Эвелин Мяэтага. Я пишу кандидатскую диссертацию на тему "Препятствующие и способствующие факторы возвращение на рынок труда родителя, который был дома с ребенком".

Обращаюсь к вам с просьбой принять участие в исследовании , целью которого является выявление проблем и опасных мест, которые являются препятствием возвращению на рынок труда родителей младенцев, а также факторы, которые способствуют возвращению на рынок труда родителей младенцев. Ваши ответы останутся анонимными, а результаты будут представлены в обобщенном виде и предназначены только в исследовательских целях.

Как заполнить анкету ?

Анкета состоит из вопросов с вариантами ответов и открытых вопросов . Некоторые вопросы могут быть с несколькими вариантами ответа, в этом случае в вопросе указано в скобках " может иметь несколько вариантов ". Отвечая на вопросы с вариантами ответов обведите соответствующий(е) ответ(ы) кружком.

Анкета состоит из 27 вопросов. В начале анкеты персональные вопросы. Далее следуют вопросы о сочетании работы с повседневной жизнью и семейной жизнью. В конце анкеты вопросы про работу и о поиске работы. Заполнение анкеты займет около 25 минут.

Пожалуйста, внимательно продумайте вопросы и надеюсь на Вашу помощь !

С уважением,

Эвелин Мяэтага

Lisa 2 järg

АНКЕТА

I ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Ваш пол?

1 Мужской

2 Женский

2. Ваш возраст?

..... лет

3. Кто вы по национальности?

1 Эстонец

2 Русский

3 Другая национальность (укажите).....

4. Каково ваше семейное положение?

1 Не женат

2 Женат

3 Совместно проживающий

4 Разведен

5 Вдова

5. Каково ваше количество детей?

..... детей, в возрасте до 7 лет

6. Каков уровень образования?

1 Начальное или базовое образование

2 Профессиональное образование (без среднего образования)

3 Среднее образование (и гимназия)

4 Профессиональное образование со средним образованием

5 Среднее специальное образование

6 Высшее образование

Lisa 2 järg

II РАБОТА И ПОВСЕДНЕВНАЯ ЖИЗНЬ

7. Скажите, пожалуйста, сколько лет вы были дома (после последнего места работы)?

..... лет

8. Каковы причины, что вы выбрали остаться дома на длительное время/удалится от работы? (может быть несколько вариантов)

- 1 Важно время проведенное с ребенком
- 2 Свобода планировать свое время
- 3 Быть дома хорошо и удобно
- 4 Я хочу посвятить себя дому и семье
- 5 Зарплата партнера позволяет оставаться дома
- 6 Другое (укажите)

9. Каковы причины, что вы не пошли на работу или которые не позволяют ходить на работу? (может быть несколько вариантов)

- 1 Трудно найти няню или получить место в детском саду
- 2 Трудно совместить время работы и время занятия с ребенком
- 3 Трудно объединить посещение школы и работать
- 4 Трудно найти работу, где достаточная зарплата
- 5 Трудно найти работу близко к дому
- 6 Отсутствие (профессиональных) навыков необходимых для работы
- 7 Трудно остаться в рутине, чтобы ходить на работу
- 8 Трудно защитить свои родительские права на работе
- 9 При заболевании ребенка могут возникнуть проблемы с работодателем, если ребенка не с кем оставить
- 10 Нет знания трудового законодательство
- 11 Другое (укажите)

10. Как вы думаете, влияет ли возраст на то, как долго хотят родители остаться дома с ребенком?

- 1 Да, молодые родители хотят вернуться к работе быстрее
- 2 Вероятно захотят родители по старше вернуться к работе быстрее

Lisa 2 järg

- 3 Вероятно возраст не влияет на время, когда родители остаются на долгое время дома с ребенком
- 4 Нет, возраст не влияет на продолжительность времени когда родители остаются на долгое время дома с ребенком
- 5 Не знаю

III СОЕДИНЕНИЕ РАБОТЫ И СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ

11. Хотите найти работу (укажите период) или остаться дома с ребенком?

- 1 Хочу наверняка найти работу в ближайший..... (месяц/год)
- 2 Я вероятно хотел бы найти работу в течение ближайший..... (месяц/год)
- 3 Скорее всего, я хотел бы остаться дома с ребенком еще на..... (месяц/год)
- 4 Я наверняка хочу остаться дома с ребенком до.....
- 5 Не знаю

12. Как по вашему мнению препятствует семейная жизнь тому, чтобы вернуться на работу/посвящение работе? Оцените на шкале из 10 пунктов.

Не вообще препятствует Препятствует очень

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Как вам кажется, совмещать работу и воспитание детей непосильно, или совмещать работу и семейную жизнь естественный долг родителей? Оцените на шкале из 10 пунктов.

Каждый родитель должен согласовать работу и семейную жизнь Ходить на работу и воспитывать детей в то же время невозможно

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обоснуйте свой ответ в двух словах:

.....

.....

Lisa 2 järg

IV УХОД ЗА ДЕТЬМИ

14. Какие существуют варианты для ухода за ребенком, когда вы идете на работу?

- 1 Ребенок может пойти в/собирается государственный детский сад
- 2 В частный детский сад
- 3 Наем няни
- 4 Член семьи или знакомый присматривает за ребенком
- 5 Другое решение (укажите)

15. Что вы думаете о наличии доступного ухода за ребенком?

- 1 Безусловно доступно
- 2 Возможно доступен
- 3 Наверное не доступны
- 4 Безусловно не доступны
- 5 Не знаю

V РАБОТА И ПОИСК РАБОТЫ

16. Каковы причины, почему вы вынуждены идти на работу? (может быть несколько вариантов)

- 1 Нужны деньги для выполнения обязательств по кредиту или по аренде, чтобы оплатить счета
- 2 Зарабатывать деньги для того, чтобы поддерживать уровень жизни
- 3 Давление со стороны общества и негативное отношение к родителям, кто дома
- 4 Необходимость поддержания профессиональной квалификации
- 5 Другое (укажите)

17. Причины почему вы желаете идти на работу как можно скорее? (может быть несколько вариантов)

- 1 Денежные средства (необходимость иметь „свои“ деньги)
- 2 Потребность самореализации и развития
- 3 Социальный контакт со взрослыми (коллегами)
- 4 Разнообразие

Lisa 2 järg

5 Другое (укажите).....

18. В последнее время, которое вы провели дома, вы искали работу и не нашли или не искали работу?

1 Я искал, но не нашел работу

2 Не искал работу

19. Если вы искали работу, как долго вы это активно делали (период)?

..... (месяца/года)

20. За какую минимальную заработную плату вы пошли бы на работу?

Минимальная заработная плата (чистый оклад, без налогов)

21. В какой форме и при каких условиях труда вы хотели бы работать? (может быть несколько вариантов)

1 Частичная занятость

2 Полное время

3 Временная работа

4 Сезонные работы

5 Работа на дому частично или полный

6 Решать самому о начале и конце рабочего времени

7 Работать для себя желаемое рабочее время (например: вечер, ночь)

8 Работать в неопределенное рабочее время (работа оценивается только по результату)

Другое (уточните).....

22. Что вы думаете, удастся/не удастся вам найти работу по образованию и опыту работы?

1 Да, определенно

2 Возможно, да

3 Вероятно, нет

4 Определенно, нет

5 Не знаю

Lisa 2 järg

23. Пожалуйста, обоснуйте ваше мнение, почему (например: за какое время и как далеко от дома) вам удастся/не удастся найти работу по образованию и опыту работы?

.....
.....
.....

24. Обоснуйте, какого рода помощь вам нужна, по вашему мнению, чтобы найти работу и вернуться на рынок труда?

.....
.....
.....

25. Кратко опишите, какую работу и в какой области вы ищете?

.....
.....
.....

26. Какое из следующих вариантов вы считаете для себя возможным ситуацией будущего в ближайшие два года?

- 1 Не надеюсь найти работу
- 2 Ищу работу по специальности
- 3 Попробую выучить новую профессию и искать работу по новой Специальности
- 4 Пытаюсь начать свой бизнес
- 5 Что-то еще (укажите).....

27. Какую помощь вы ожидаете от государства, местных органов власти и работодателя, что бы вы смогли пойти на работу?

- 1) Государство:.....
.....
- 2) Местные органы власти:.....
.....

Lisa 2 järg

3) Работодатель:.....
.....

Lisa 3. Töötavate emade uuringu küsimustik

Hea vastaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli magistrant Evelin Mäetaga. Kirjutan oma magistritööd teemal “Lapsega kodus olnud vanema tööjõuturule naasmist takistavad ja soodustavad tegurid.” Uuringu üheks etapiks on küsitleda koduseid vanemaid, kellel on vähemalt 1 alla 7 aastane laps. Teiseks etapiks, et tekitada võrdlusmoment, on küsitleda vanemaid, kes töötavad, ning kellel on vähemalt 1 alla 7 aastane laps.

Pöördun Teie poole palvega osaleda uuringus, mille eesmärgiks on välja selgitada probleemid ja kitsaskohad, mis on takistuseks väikelastega vanematele tööturule naasmisel, ning tegurid, mis soodustavad väikelastega vanematel tööturule naasmist. Teie vastused jäävad anonüümseks ja tulemused esitatakse üldistatud kujul ning on mõeldud vaid teaduslikuks kasutamiseks.

Kuidas küsimustikku täita?

Küsimustik koosneb valikvastustega küsimustest ja avatud küsimustest. Mõnel küsimusel võib olla mitu vastusevarianti, sel juhul on küsimuse juurde sulgudesse märgitud “võib olla mitu varianti.”

Küsimustik koosneb 29 küsimusest. Küsimustiku alguses on mõningad küsimused Teie enda kohta. Sellele järgnevad küsimused igapäevaelu ja pereelu tööga ühildamise kohta ning lõpus on küsimused töö ja selle otsimise kohta. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 20 minutit.

Palun küsimused hoolikalt läbi mõelda ja loodan Teie abile!

Lugupidamisega,

Evelin Mäetaga

Lisa 3 järg

KÜSIMUSTIK

I ÜLDANDMED

1. Teie sugu?

1 Mees

2 Naine

2. Teie vanus?

... aastat.

3. Milline on Teie rahvus?

1 Eestlane

2 Venelane

3 Muu rahvus (täpsusta)

4. Milline on Teie perekonnaseis?

1 Vallaline

2 Abielus

3 Vabaabielus

4 Lahutatud

5 Lesk

5. Milline on Teie laste arv?

..... last, neist alla 7 aasta vanuseid

6. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridus?

1 Alg- või põhiharidus

2 Kutseharidus (ilma keskhariduseta)

3 Kesk- või gümnaasiumiharidus

4 Kutsekeskharidus

5 Keskeriharidus

6 Kõrgharidus

Lisa 3 järg

II TÖÖ JA IGAPÄEVAELU

7. Palun öelge, mitu aastat olite lapsega kodune?

..... aastat.

8. Kas oleksite soovinud lapsega pikemalt koju jääda? Kui kauaks?

1 Jah, (periood)

2 Ei

Kui vastasite jah, siis millised on põhjused, et oleksite soovinud lapsega kauem kodune olla? (võib olla mitu varianti)

1 Oluline on lapsega veedetud aeg

2 Vabadus oma aega planeerida

3 Kodus on hea ja mugav olla

4 Soov pühenduda kodule ja perele

5 Muud põhjused (täpsustage)

9. Kas Teie arvates mõjutab vanus seda, kui kauaks soovitakse lapsega koju jääda?

1 Jah, nooremad lapsevanemad soovivad kiiremini tööle tagasi minna

2 Tõenäoliselt soovivad vanemad (eakamad) lapsevanemad kiiremini tööle tagasi minna

3 Tõenäoliselt vanus ei mõjuta lapsega koju jäämise aega

4 Ei, vanus ei mõjuta lapsega koju jäämise aja pikkust

5 Ei oska öelda

III TÖÖ JA PEREELU ÜHENDAMINE

10. Kirjeldage lühidalt, millised olid Teie ootused töö ja pereelu ühendamise osas tööle naasmisel peale lapsega kodus oldud aega?

.....

.....

.....

Lisa 3 järg

11. Kuidas Teile tundub, kas töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejõukäiv, või on lapsevanemate loomulik kohustus töö ja pereelu ühildada? Hinnake 10 palli skaalal

Iga lapsevanem peaks suutma töö ja pereelu ühitada

Tööl käimine ja laste kasvatamine on samaaegselt võimatu

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Põhjendage oma vastust lühidalt:

.....

12. Kuivõrd takistab pereelu Teie arvates tööle naasmist/pühendumist? Hinnake 10 palli skaalal.

Ei takista üldse

Takistab väga

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Lõpetage järgnevad laused lühidalt kirjeldades, millised ootused Teil töö ja pereelu ühendamise osas täitusid ja/või ei täitunud, ning mis osutus oodatust raskemaks ja/või kergemaks.

1 Ootused mis täitusid:

.....

2 Ootused mis ei täitunud:

.....

3 Osutus oodatust raskemaks:

.....

4 Osutus oodatust kergemaks:

.....

IV LAPSEHOID

14. Millised on lapsehoiu võimalused kui käite tööl?

Lisa 3 järg

- 1 Laps saab minna / käib riiklikus lasteaias
- 2 Eralasteaia kasutamine
- 3 Lapsehoidja palkamine
- 4 Pere liige või tuttav hoiab last
- 5 Muu lahendus (täpsustage)

15. Mida arvate taskukohase laste päevahoitu kättesaadavusest?

- 1 Kindlasti on kättesaadav
- 2 Tõenäoliselt on kättesaadav
- 3 Tõenäoliselt ei ole kättesaadav
- 4 Kindlasti ei ole kättesaadav
- 5 Ei oska öelda

V TÖÖ JA SELLE OTSIMINE

16. Kas Teil oli peale lapsehoolduspuhkust töökoht olemas või otsisite uut tööd?

- 1 Töökoht oli olemas ja läksin tagasi vanale töökohale
- 2 Töökoht oli olemas, kuid otsisin uue töö
- 3 Töökohta ei olnud, otsisin uut tööd
- 4 Muu variant (täpsustage)

Kui vastasite variandile 1, liikuge edasi küsimuse juurde nr 18.

17. Kui otsisite uut tööd, siis kui kaua Te tööd otsisite enne sobiva töökoha leidmist (periood)?

..... (kuud/aastat)

18. Millised olid raskused, kui otsisite uut tööd ja/või läksite tööle? (võib olla mitu varianti)

- 1 Raske leida lapsehoidjat või saada lasteaiakohta
- 2 Raske ühendada tööaega ja lapsega tegelemise aega
- 3 Raske ühendada koolis ja tööl käimist
- 4 Raske leida töökohta, mille eest makstav tasu on piisav
- 5 Raske leida töökohta kodu lähedal
- 6 Töötamiseks vajalike (kutse)oskuste puudumine

Lisa 3 järg

- 7 Raske töö käimiseks rutiinis püsida
- 8 Enda õiguste kaitsmine tööl lapsevanemana on raske
- 9 Lapse haigestumisel võivad tekkida probleemid tööandjaga, kui ei ole last kellegi teisega jätta
- 10 Ei tunne tööseadusi
- 11 Muud põhjused (täpsustage).....

19. Palun kirjeldage, mis oli töö ja pereelu ühendamisel kõige raskem või keerulisem, kui naasite tööle peale lapsega kodus oldud aega?

.....

.....

.....

20. Milline oli Teie minimaalne palgaootus tööle minnes?

Minimaalne palk (netopalk ehk kättesaadava tasu suurus).

21. Millised olid põhjused, miks olite sunnitud tööle minema? (võib olla mitu varianti)

- 1 Laenu-/liisingukohustuste täitmiseks ja arvete maksmiseks on vaja raha
- 2 Raha teenimine, et säilitada elustandardit
- 3 Ühiskonna surve ja suhtumine kodus olevatesse lapsevanematesse on negatiivne
- 4 Töölase kvalifikatsiooni säilitamise vajadus
- 5 Lapsehoolduspuhkuse lõppemine
- 6 Muu (täpsustage).....

22. Millised olid põhjused, miks soovisite tööle tagasi minna niipea kui võimalik? (võib olla mitu varianti)

- 1 Raha (vajadus "oma" raha järele)
- 2 Eneseteostus ja arenemise vajadus
- 3 Sotsiaalne kontakt täiskasvanutega (töökaaslased)
- 4 Vaheldus kodule
- 5 Muu (täpsustage)

Lisa 3 järg

23. Põhjendage, millist abi oleksite vajanud ja soovinud enda hinnangul kõige rohkem töö leidmiseks ja/või tööturule naasmiseks peale lapsega kodus oldud aega?

.....
.....

24. Millises vormis ja tingimustel hetkel töötate? (võib olla mitu varianti)

- 1 Osalise tööajaga
- 2 Täistööajaga
- 3 Ajutine töö
- 4 Hooajaline tööd
- 5 Töötan osaliselt või täielikult kodus
- 6 Otsustan ise tööaja alguse ja lõpu üle
- 7 Töötan enda valitud tööaegadel (nt õhtuti, öösel)
- 8 Töötan määramata tööaja järgi (tööd hinnatakse ainult tulemuse järgi)
- 9 Muu (täpsustage)

25. Millises vormis ja tingimustel sooviksite tööd teha? (võib olla mitu varianti)

- 1 Osalise tööajaga
- 2 Täistööajaga
- 3 Ajutist tööd
- 4 Hooajalist tööd
- 5 Töötada osaliselt või täielikult kodus
- 6 Otsustada ise tööaja alguse ja lõpu üle
- 7 Töötada enda valitud tööaegadel (nt õhtuti, öösel)
- 8 Töötada määramata tööaja järgi (tööd hinnatakse ainult tulemuse järgi)
- 9 Muu (täpsustage)

26. Kirjeldage lühidalt, kuidas saaks riik, omavalitsus ja tööandja aidata väikelapsega vanemat tööturule naasmisel ning töö ja pereelu ühendamisel? Millist abi oleksite Teie peale lapsega kodus oldud aega tööle naasmisel oodanud riigilt, omavalitsuselt ja tööandjalt?

Lisa 3 järg

1) Riik:

.....

.....

2) Omavalitsus:

.....

.....

3) Tööandja:

.....