

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**  
Sotsiaalteaduskond  
Tööstuspsühholoogia instituut

Piret Prangel  
**TÖÖ- JA PEREELU KONFLIKT LAPSEHOOLDUSPUHKUSELT NAASVATE  
ELEKTROONIKATÖÖSTUSE TOOTMISTÖÖLISTE HULGAS**  
Magistritöö

Juhendaja: MSc Velli Parts

Tallinn 2015

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

Autor Piret Prangel

“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja MSc Velli Parts

“ ..... “ ..... 2015

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

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, millisel määral tajuvad töö- ja pereelu konflikti viimase 12 kuu jooksul lapsehoolduspuhkuselt naasnud tootmistöölised Eestis tegutsevates rahvusvahelistes elektroonikatööstuse ettevõtetes ning kuidas see on seotud töötaja väsimusega.

Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetiline taust, empiiriline uurimus ning järeldused ja arutelu.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade töö- ja pereelu ühitamise temaatikast, keskendudes töö- ja pereelu konfliktile ning viimast mõjutavatele teguritele.

Magistritöö empiirilises osas kontrollitakse seatud hüpoteeside kehtivust. Samuti hinnatakse töö- ja pereelu konflikti esinemist sihtrühmas, hinnatakse töö- ja pereelu konflikti seost väsimusega, kaardistatakse töö- ja pereelu ühitamisega seotud probleemid, mis sihtrühma liikmetel lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisel tekkisid ning kaardistatakse, millist toetust ootavad sihtrühma liikmed, et töö- ja pereelu paremini ühitada.

Uurimistöö arutelu osas tuuakse välja olulisemad järeldused, arutletakse seatud hüpoteeside tulemuste üle ning esitletakse autoripoolsed soovitusel elektroonikatööstuse sektori tööandjatele.

Uurimuses osales 27 isikut, kellest 4% (1) oli meessoost ning 96% (26) naissoost. Uurimise tulemusena selgus, et 8% sihtrühmast tajub töö- ja pereelu konflikti suunal, kus töö segab pereelu. 46% sihtrühmast tajub sama suuna konflikti vahetevahel või teatud määral ning 11% sihtrühmast tajub vahetevahel konflikti suunal, kus pereelu segab tööd. Töö- ja pereelu konflikti ning väsimuse vahel esineb positiivne korrelatiivne seos. Mida suurem on väsimuse tase, seda tugevamana tajutakse töö- ja pereelu konflikti, eriti töö segab pereelu suunal. Lisaks esineb sihtrühmas töö- või pereeluga seotud probleeme tööle naasmisel pärast lapsehoolduspuhkust ning oodatakse tööandjapoolset toetust, et paremini ühitada oma töö- ja pereelu (nt võimalust töötada vaid päevases vahetuses).

Võtmesõnad: töö- ja pereelu tasakaal, töö- ja pereelu konflikt, väsimus, lapsehoolduspuhkus, tootmistöölised

## ***ABSTRACT***

### TÖÖ- JA PEREELU KONFLIKT LAPSEHOOLDUSPUHKUSELT NAASVATE ELEKTROONIKATÖÖSTUSE TOOTMISTÖÖLISTE HULGAS

PIRET PRANGEL

The objective of this Master's Thesis, „Work and Family Conflict Among Blue Collar Workers Returning From Parental Leave in the Electronics Industry” is to examine the perception of conflict between work and family roles among blue collar workers, who have returned to work from parental leave within 12 months and how it is associated with their fatigue. Both work interference with family and family interference with work dimensions and association with fatigue are being analyzed. Participants (27) of the study completed a paper survey (in Estonian and Russian) including a set of 12 items concerning work-family issues, covering two forms on work-family conflict – time and strain. Also a set of 19 items of fatigue issues, five items of work-life balance issues, questions with problems which are revealed after an employee has returned to work after parental leave, questions concerning employer support topic and socio-demographic-type questions.

The theoretical section provides an overview of work and family issues with a focus on work and family conflicts and factors which have an impact on it.

The results of the current study confirm that 8% of the target group perceives conflict in the direction where work interferes with family. 46% of the target group perceives the same direct conflict sometimes, but only to a certain extent. 11% of the target group perceives sometimes conflict in the direction where family interferes with work. Also there is connection between work-family conflict and fatigue. Therefore, the more tired a blue collar worker in the study felt, the stronger the conflict between work and family life was perceived to be. The results also indicate the necessity to the employers to create and implement efficient work-family policies on an organizational level.

In discussion, the most important conclusions are pointed out and the responses to the proposals and recommendations are made by the author.

Key words: work-family balance, work-family conflict, fatigue, parental leave, blue collar workers

## **SISUKORD**

LÜHIKOKKUVÕTE .....	3
<i>ABSTRACT</i> .....	4
SISSEJUHATUS .....	7
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE .....	11
1.1 Töö- ja pereelu tasakaalu olulisus.....	11
1.2 Töö- ja pereelu konflikti olemus.....	12
1.3 Väsimuse olemus ja seos töö- ja pereelu konfliktiga.....	15
1.4 Töö- ja pereelu konflikti mõjutavad tegurid ja probleemid lapsehoolduspuhkuselt tööle naastes.....	16
2 EMPIIRILINE UURIMUS.....	22
2.1 Meetod .....	23
2.2 Tulemused.....	26
2.2.1 Töö- ja pereelu konflikt .....	26
2.2.2 Väsimuse tajumine ja töö- ja pereelu konflikt.....	28
2.2.3 Töö- ja pereeluga seotud probleemid lapsehoolduspuhkuselt naastes .....	29
2.2.4 Tööandjapoolse toetuse ootus.....	32
JÄRELDUSED JA ARUTELU .....	34
KOKKUVÕTE.....	38
<i>RESUME</i> .....	41
VIIDATUD KIRJANDUS .....	43
LISA 1 EESTIKEELNE KÜSIMUSTIK .....	49
LISA 2 VENEKEELNE KÜSIMUSTIK .....	57

LISA 3 ÜLEVAADE UURINGU SIHTRÜHMAST.....	66
LISA 4 SIHTRÜHMA TÖÖ- JA PEREELUGA SEOTUD PROBLEEMID.....	69
LISA 5 SIHTRÜHMA OOTUSED TÖÖANDJALE.....	71

## SISSEJUHATUS

Töö- ja pereelu on kaks peamist rolli indiviidi elus, mis on paljudel inimestel omavahel läbi põimunud ja vastastikusel sõltuvuses (Greenhaus ja Beutell, 1985), kuna enamus indiviide on täna seotud nii tasustatud tööga kui ka perekonnaga seotud tegevustega (Allen, 2012). Inimese heaolu huvides on oluline, et eelpool mainitud rollid ei hakkaks üksteist väga suurel määral segama.

Samal ajal on tehnoloogia loonud üha enam võimalusi selleks, et individid saaks pühendada rohkem aega tööle igal ajal ja kohas (Olson-Buchanan ja Boswell, 2006). Seetõttu on ka töö- ja pereelu piirid muutunud üha ähmasemaks (Fletcher ja Bailyn, 1996 tsit. Allen, 2012 järgi). Kaasaegse ühiskonna üks suuremaid väljakutseid, millega paljud individid silmitsi seisavad, on see, kuidas ikkagi tasakaalustada tööd, isiklike nõudmisi ja pürgimust (Halpner, 2004).

Töö- ja pereelu ühitamise teema on juba mõnda aega ka Eestis uurijate tähelepanu pälvinud ning Poliitikauuringute Keskus Praxis poolt 2007. aastal raamatus „Töö ja Pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive“ on välja toodud palju erinevaid rolle, mida inimesed endale valivad ning milles soovivad edukad olla. Näiteks soovitakse olla edukas õpingutes, tööelus ja teha karjääri, olla hea lapsevanem, hea partner oma elukaaslasele, toetav ja tore kaaslane oma sõpradele, hea naaber, aktiivne tervisesportlane, kursis kultuuri ja poliitikaga. Kuid oluline on sealjuures see, et iga rolli täitmine võtab aega ja energiat (Karu, 2007). See tähendab omakorda, et inimene, oma heaolu huvides, peab suutma olukorda tasakaalustada nii, et ei tekiks tugeval määral rollikonflikti. Töö- ja pereelu ühitamise teema olulisus ühiskonnale avaldub selles, et konflikti töö- ja pereelu vahel peetakse üha enam ohuks sündimusele ning naiste tööhõivele. Kui töö- ja pereelu ei ole võimalik omavahel ühitada, peavad inimesed loobuma, kas karjäärist ja tööst või perekonnast ja lastest. Rahvastiku säilitamiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on aga tarvis nii kõrget iivet kui ka kõrget tööhõivet (Karu, 2007).

2014. aastal Eestis Emor'i poolt läbiviidud töö- ja pereelu ühitamise uuringus ilmnes, et laste kasvatamine lisab pisut pinget töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisele (sõltumata väga sellest, kas ollakse seejuures üksikvanem või mitte) ning pereliikme hooldamine on selge stressifaktor, sõltumata sellest, kas hooldatakse seejuures üksi või mitte. Peamise takistusena näevad töötajad oma töö- ja pereelu parema tasakaalu saavutamisel puudujääke

töökorralduses: paindumatu tööaeg, pikad tööpäevad, suur töökoormus, töökoha kaugus. Tõdetakse siiski, et lisaks töö iseloomule ja ettevõtte juhtimisstiilile mahendaks olukorda parem ajaplaneerimise oskus (pigem „valgekraedel“) ning ettevõttepoolne suurem panustamine peredega üritustele jms. Uuringust selgus samuti, et organisatsioonides, kus on suur „sinikraeliste“ töötajate osakaal (ehitus, tööstus jms), ei näe juhid töö iseloomust tulenevalt palju võimalusi paindlikuks töökorralduseks ja sooviksid seda kompenseerida lisavõimalustega töötajatele, mida omakorda pärsib hetkel ebasoodne maksuseadustik. Töötajad ise näevad esmajoones võimalusena siiski paindlikumat töökorraldust. (TNS EMOR, 2014)

Käesoleval hetkel on eri põhjustel muutunud järjest aktuaalsemaks tööturult eemal olijate (sh lapsehoolduspuhkusel olevate töötajate) tagasitoomine tööturule ning neile selleks vajalike tingimuste loomine, mis nende elusituatsiooni nõudmisi arvestaks (nt osaline tööaeg, paindlik töögraafik, täiendav rahaline toetus lapse haigusperioodil, kaugtöö, lapsehoiuteenuse pakkumine vmt). Lapsehoolduspuhkusel olnud töötaja on väga palju aega pühendanud oma perekonnale, lapsele ning tööturule naastes võib oletada, et taaskohanemine lapsevanema-töötaja rolliga või nimetatud rolli samaaegne täitmine peale lapse sünni tööle naastes võib osutada stressirohkeks (st tekitada lisapingeid). Raskused kohanemisel avaldavad ühele või teisele rollile negatiivset mõju: oluline on, et töötaja suudaks edukalt aega ja energiat jagada töö ja pererolli vahel. See ei pruugi olla lihtne, kuna lisakoormus väikelapse näol perekonnas (sagedane haigestumine, lapsehoiu korraldamine jms toimetused lastega) võib tekitada ka suuremat väsimust, mis omakorda suurendab võimalust töö- ja pereelu konflikti tekkeks.

Lisaks on tööelusse sisseelamine raskendatud, sest korralduslikele probleemidele, nagu näiteks lapsehoiu korraldamine, hoolduslehel oleku aja vähendamine, lisanduvad ka töötaja vähenenud või vananenud tööoskusest ning tööharjumuse kadumisest tulenevad probleemid. Lapsehoolduspuhkuselt naasvatel töötajatel võib sõltuvalt töö iseloomust tekkida probleeme ka kvalifikatsiooninõuetele vastamisega, kui nad on pikemat aega tööelust eemal olnud. Seega, et töökohustuste täitmisel hakkama saada, peab töötaja ise rohkem pingutama ning saama toetust ka tööandjalt. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 kohaselt nähakse ette, et tööandjad, kui soolise võrdõiguslikkuse edendaja, peab kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi (RT I 2004, 27, 181). Autori



hinnangul saaksid organisatsioonid paremini sellesse valdkonda panustada ning töötajate vajadusi arvesse võtta, kui neil oleks rohkem informatsiooni, mida töötajad neilt ootavad.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, millisel määral tajuvad töö- ja pereelu konflikti viimase 12 kuu jooksul lapsehoolduspuhkuselt naasnud tootmistöölised Eestis tegutsevates rahvusvahelistes elektroonikatööstuse ettevõtetes ning kuidas see on seotud töötaja väsimusega.

Elektroonikatööstuse tootmistöölised on valitud seepärast, et vastav valdkond on tehnoloogiliselt kiiresti arenev ja vajab pidevalt teadmiste ja oskuste täiendamist, et tööülesannete täitmisel hakkama saada. See omakorda võib tekitada pingeid tööl ning need võivad kanduda üle pereellu. Seega autor eeldab, et sihtrühmas tajutakse töö- ja pereelu konflikti. Samuti on teema oluline Eesti Elektroonikatööstuse Liidu jaoks. Autorile teadaolevalt ei ole vastavasisulist uurimust antud sihtrühmis läbi viidud; samuti on tähelepanu alt välja jäänud empiirilistes uuringutes töö- ja pereelu konflikt teemal, kuivõrd on väikelaste vanematel väsimus põhjuseks/seotud töö- ja pereelu konflikti tajumisega. Uuringu vajalikkust tunnistas ka Eesti Elektroonikatööstuse Liidu juht, kes hindas saadavat informatsiooni kasulikuks liidu liikmetele, kuna annab vastuseid tööandjate küsimustele selle kohta, millised on antud sihtrühma suurimad töö- ja pereelu ühitamisega kaasnevad probleemid seoses lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisega. Teema on aktuaalne, kuna kaasaegse töökeskkonna tingimustes tegelikult ei ole võimalik antud sihtrühmale paindlikku töökorraldust töökoha osas võimaldada (mis nt lapse haiguse korral võimaldaks töötajal vajadusel osakoormusega tööprotsessis osaleda).

Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised uurimisülesanded:

1. Erialakirjanduse analüüsile tuginedes, selgitada välja töö- ja pereelu konflikti olemus (sh töö- ja pereelu tasakaal), seda mõjutavad tegurid (sh väsimus) ning lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisega seonduv probleemistik antud sihtrühma puhul (väikelaste vanemad);
2. Viia läbi empiiriline uurimus nimetatud sihtrühmas;
3. Analüüsitulemuste põhjal sõnastada ettepanekud elektroonikatööstuse ettevõtetele.

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas antakse ülevaade töö- ja pereelu ühitamise temaatikast, keskendudes töö- ja pereelu konfliktile ning viimast mõjutavatele

teguritele. Teise osa moodustab empiiriline uurimus. Uurimistöö kolmandas ehk arutelu osas tuuakse välja olulisemad järeldused, arutletakse seatud hüpoteeside tulemuste üle ning esitletakse autoripoolseid soovitusi elektroonikatööstuse sektori tööandjatele.

# 1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

## 1.1 Töö- ja pereelu tasakaalu olulisus

Inimesed peavad üha rohkem oluliseks seda, et töö- ja pereelu oleksid tasakaalus. Seevastu tänapäeva töökoha kõrgenevad nõudmised jätavad inimestele üha vähem aega tegeleda isiklike hobidega ja pühendada aega perekonnale. See tähendab seda, et inimesel endal ja ka organisatsioonidel on pidevalt õhus küsimus, kuidas tasakaalustada töö- ja pereelu? Grzywacz ja Carlson (2007) väidavad, et töö- ja pereelu tasakaalu teema on üks põhilisemaid teemasid inimressursside arendamise valdkonnas üldiselt. Märkimisväärne on aga see, et üha rohkem on neid organisatsioone, kes annavad omapoolse panuse sellesse, et töötajad tunnetaksid töö- ja pereelu vahel tasakaalu. Näiteks pakuvad töötajatele paindlikumat tööaega, võimalust töötada osalise töökoormusega, võtavad arvesse töötaja soove töögraafiku koostamisel jne. Kui kahe rolli, töö ja pere rolli vahel ei eksisteeri tasakaalu, siis see mõjutab olulisel määral töötaja tervist. Kuna vaimse tervisega seotud probleemidel on tõsised tagajärjed, mitte ainult inimesele endale, vaid ka ettevõtte tootlikkusele (World Health Organization, 2000), on oluline selle teemaga järjepidevalt tegeleda.

Töö-, pere- ja eraelu ühitamine on üks Euroopa Liidu strateegiate läbivaid põhimõtteid. Samuti rõhutatakse Euroopa 2020 strateegias vajadusele töö- ja pereelu ühitamist soodustavate tegevustega jätkata. Töö-, pere- ja eraelu ühitamise all rõhutatakse kõigi indiviidide valikuvabadust, võrdseid õigusi ja kohustusi erinevate rollide täitmisel ning soovi korral tasakaalu saavutamist erinevate eluvaldkondade vahel (Sotsiaalministeerium, 2011).

Töö- ja eraelu tasakaal kirjeldab tasakaalu inimese töö ja isikliku elu vahel. Greenhaus ja Singh (2003 tsit. Work and Family Researchers Network, n.d.) selgituse kohaselt, on töö- ja pereelu tasakaal ulatus, mil määral on indiviidid võrdselt hõivatud ja ühtemoodi rahul nii oma rolliga tööl kui ka oma pererolliga. Crooker, Smith ja Tabak (2002) defineerivad töö- ja pereelu tasakaalu nii, et see on stabiilsus, mida iseloomustab indiviidi elu keerukus ja dünaamilisus (muutumine) keskkonna ja isiklike ressursside, nagu perekond, ühiskond, tööandja, elukutse, geograafiline keskkond, informatsioon, majandus, isiksus, väärtused, vahel. Grzywacz ja Carlson (2007) defineerivad töö- ja pereelu tasakaalu järgnevalt: töö- ja

pereelu tasakaal on rolliga seotud ootuste täitumise saavutus, mis on seotud ja jagatud nii töö- kui ka pereelu vahel.

Nii töötaja kui tööandja huvides on, et inimese töö- ja pereelu vahel eksisteerib tasakaal, sest kui inimesel ei ole aega puhata, väheneb tema üldine töövõime ning töö kvaliteet. Juba juhtimise seisukohalt on oluline tähelepanu pöörata sellele, et töötajad ei teeks ületunde ning neile oleks võimaldatud töötada paindliku töögraafiku alusel, et töötajal oleks piisavalt aega pere ja sõprade jaoks (Pattu Meenakshi, Venkata Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013).

## **1.2 Töö- ja pereelu konflikti olemus**

Viimastel aastakümnetel on tööandjad, erinevad ühendused ja üksikisikud jõudnud arusaamisele, et töö- ja pereelu on üksteisega tihedalt seotud ning omavahel põimunud ja järjekindlalt mõjutada teineteist (Allen, Cho, & Meier, 2014). Töö- ja pereelu konfliktiga on tegemist siis, kui tööst ja pereelust tulenevad nõuded on vastastikku kokkusobimatud: see tähendab, et ühes rollis osalemine takistab teises rollis osalemist (Greenhaus ja Beutell, 1985).

Teema on oluline, kuna töö- ja pereelu konflikt on stressiallikas, mida paljud inimesed tunnetavad (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Euroopa Tööohutuse ja Töötervise Agentuur toob oma teabelehes välja, et töö- ja pereelu konflikti võib vaadelda kui stressorit indiviidile. Uuringute põhjal on selgunud, et konflikt, mis eksisteerib töö- ja pereelu vahel, toob indiviidile endaga kaasa negatiivseid tagajärgi. Lisaks on uuringutest selgunud, et töö- ja pereelu konflikti seostatakse halbade tervise näitajate ja langenud heaolutundega sealhulgas: kehvem mentaalne (vaimne) ja füüsiline tervis, madalam eluga rahulolu, kõrgem stressi tase, kõrgem emotsionaalne kurnatus, madalam füüsiline aktiivsus, suurem tõenäosus alkoholiprobleemi tekkeks, suurenenud ärevus ja depressiooni tase, isutus ja väsimus (European Agency for Safety and Health at Work, 2012).

Töö- ja pereelu konflikti käsitlus põhineb rollistressi ja rollidevahelise konflikti teooriatel; Greenhouse ja Beutell (1985), toetudes Kahn et al. (1964) tsit Allen, 2012 järgi) rollidevahelise konflikti käsitlusele, hakkasid kasutama töö- ja pereelu konflikti mõistet.

Greenhause ja Beutell käsitlusele toetub tänapäeval suur osa empiirilisi uuringuid antud teemal (Allen, 2012).

Rollikonflikt ilmneb kui inimesel on kaks või enam olulist rolli olukorras, kus nende täitmine eeldab vastukäivat tegutsemist. Rizzo, House ja Lirtzman (1970) defineerivad rollikonflikti kui rolli nõuete ja ootuste vastuolu, kus kahe rolli ühilduvust hinnatakse tingimuste alustel, mis mõjutavad rolli täitmist. Menon ja Aknilesh (1994) väidavad, et rollikonflikt on intensiivsem töökohtadel, kus enam nõutakse abstraktset mõtlemist ja otsuste tegemist. Kuna inimesed täidavad igapäevaselt mitut rolli, mille nõudmised on erinevad (nt tööl spetsialisti rolli ja kodus ema rolli), siis on rollikonflikt paljude töötavate inimeste jaoks tööelu lahutamatu osa. Põhimõtteliselt on rollikonflikt lahendamatu, kuid seda on võimalik vähendada, leides sobiva kompromissi rolli või rollide poolt esitatud nõudmiste täitmise vahel ja oma elu vastavalt korraldades (Sotsiaalministeerium, 2009).

Töö- ja pereelu konfliktil on kaks suunda: töö-pere (TP) ja pere-töö (PT) konflikt. Peamiselt on uuritud töö- ja pereelu konflikti ühesuunaliselt ehk suunal, kus töö segab pereelu (Greenhaus ja Beutell, 1985). Teadlased on üheselt nõus, et tegelikult võib konflikt esineda kahel suunal (Allen, 2012). Olukord, kus töökohustused segavad pereelu nimetatakse töö-pere konfliktiks (TPK). See tekib näiteks siis, kui tööandja on paindumatu töötundide osas, tööl on pidev ülekoormus, esinevad muud tööstressiga seotud faktorid, tekkinud on inimsuhete konflikt tööl ja pidevalt on vaja olla komandeeringus. Olukorras, kus pere kohustused segavad tööl tegutsemist, nimetatakse pere-töö konfliktiks (PTK). Näiteks, kui inimesel on vaja hoolitseda pereliikmete eest, puudub pereliikmete toetus ja perekonnas on pidevad konfliktid.

Eestis varasemalt läbiviidud uuringute tulemusena on leitud, et konflikti tunnetatakse ikkagi mõlemal suunal. Tamme (2006) väidab oma magistritöös, et sagedamini tunnetatakse konflikti TP suunal (Tamme, 2006). Kuid Pari (2013) seevastu toob oma magistritöös välja selle, et uuringus osalenud Eesti ajakirjanikud tunnetavad tugevamat konflikti PT suunal ehk pereelu segab tööelu (Pari, 2013).

Lisaks sellele, et rollidest tulenev konflikt võib olla kahesuunaline, märgivad Greenhaus ja Beutell (1985) ära ka selle, et töö- ja pereelu konflikt võib olla põhjustatud nii ajast, pingest kui ka käitumisest (Greenhaus ja Beutell, 1985).

**Ajast tulenev konflikt** tekib sellest, et tegevused meie elus võistlevad aja, kui olulise ressursi pärast (Einpaal, n.d.). Uuringutest on selgunud, et töö- ja pereelu konflikt on positiivselt seotud töötundide arvuga nädalas (Burke et al. 1980; Keith & Schafer, 1980; Pleck et al., 1980 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi). Samuti on töö- ja pereelu konflikt seotud tööl tehtud ületundide arvu ja sagedusega ning vahetustega tööga ja ebaregulaarse töögraafikuga (Pleck et al., 1980 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi). Siinkohal toovad Greenhaus ja Beutell (1985) välja selle, et tegelikkuses ei saa eeldada, et paindlik tööaeg vähendab töö- ja pereelu konflikti just kõikide töötajate hulgas. Herman ja Gyllstrom et al. (1977 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi) leidsid, et abielus töötajad kogevad ajal baseeruvat TP konflikti sagedamini kui vallalised. Sellest tulenevalt eeldavad nad, et lapsevanemate puhul eksisteerib ajal baseeruvat TP konflikt sagedamini kui lastetute töötajate puhul. Eelnevad uuringud on näidanud, et nooremate lastega pered kogevad suuremal määral töö- ja pereelu konflikti kui vanemate laste vanemad (Beutell ja Greenhaus, 1980; Greenhaus ja Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi). Hall ja Gordon (1973 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi) leidsid, et abielus naised, kes töötavad osalise tööajaga, kogevad rohkem koduga seotud konflikte kui naised, kes töötavad täisajaga. Kokkuvõtvalt võib öelda, et töögraafikud, töö iseloom, abielu ja lapsed mõjutavad nii töö- kui ka pereelu (Greenhaus ja Beutell, 1985).

**Pingest tulenev konflikt** tekib siis, kui ühes rollis tekkinud pinge mõjutab teises rollis tegutsemist (Einpaal, n.d.). Pinge võib väljenduda järgnevas: inimesel tekib kergesti ärevus, inimene tunnetab üha rohkem väsimust, on langenud depressiooni või ärritub kergemini. Burke et al. (1980 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi) toob välja mõningad töö stressorid, mis olid otseselt seotud töö- ja pereelu konfliktiga. Nagu näiteks töökeskkonna muutused, kommunikatsioonist tulenev stress ja vaimset keskendumist vajav töökoht. Samuti mõjutab töö- ja pereelu konflikti probleemid perekonnas. Kokkuvõtvalt võib öelda, et igasugune pinge, konflikt või perekonna toetuse puudumine aitab kaasa töö- ja pereelu konflikti tekkimisele (Greenhaus ja Beutell, 1985).

**Käitumisest tulenev konflikt** tekib siis, kui ühes rollis kasulikud ja sobivad käitumised on teises rollis kasutamiseks kohatud (Einpaal, n.d.). Schein, (1973 tsit. Greenhaus ja Beutell, 1985 järgi) väidab, et juhina töötav ja vastava stereotüübiga mees rõhutab oma käitumises eelkõige enesekindlust, emotsionaalset stabiilsust, agressiivsust ja objektiivsust, mis on vastuolus perekonna ootustega. Vastavat dimensiooni käesoleva magistritöö raames ei

uurita, kuna see on rohkem iseloomulik töötajagruppidele, kes igapäevatoos puutuvad palju kokku juhtimistegevustega ning juhtimisele iseloomulike käitumismallidega.

Pannes kokku töö- ja pereelu konflikti kaks suunda ning ajast, pingest/stressist ning käitumisest tuleneva konflikti, joonistasid Carlson jt. mudeli (Carlson et al., 2000), mille järgi saab töö- ja pereelu konflikti mõõta kuuedimensiooniliselt (vt tabel 1). Nimetatud mudelit kasutatakse ka käesoleva töö raames empiirilises uuringus jättes välja käitumusliku konflikti.

**Tabel 1**

Töö- ja pereelu konflikti multidimensionaalsus

	<b>TÖÖ-PERE SUUND</b>	<b>PERE-TÖÖ SUUND</b>
<b>AEG</b>	ajal baseeruv töö-pere konflikt	ajal baseeruv pere-töö konflikt
<b>STRESS/PINGE</b>	pingel baseeruv töö-pere konflikt	pingel baseeruv pere-töö konflikt
<b>KÄITUMINE</b>	käitumisel baseeruv töö-pere konflikt	käitumisel baseeruv pere-töö konflikt

Allikas: Carlson et al., 2000

### **1.3 Väsimuse olemus ja seos töö- ja pereelu konfliktiga**

Väsimus töökohal on tunne, millega meist igäüks on väiksemal või suuremal määral kokku puutunud. Oluline on see, et tõsine väsimus võib mõjutada inimese sooritust töökohal ning samuti ka perekonnaga seotud toiminguid. Pikaajaline väsimus võib põhjustada indiviidi tervise halvenemist ning halvimal juhul töövõimetust. (Beurskens, Bültmann, Kant, & Vercoulen, 2000)

Väsimus on subjektiivne tunne, millega kaasnevad emotsionaalsed, käitumuslikud ja kognitiivsed komponendid (Lewis ja Wessely, 1992). Vahet tuleb teha ägedal (teraval) väsimusel ning pikaajalisel väsimusel. Äge väsimus on normaalne nähtus, seotud pigem

käesoleva hetke tegevustega, mis kaob peale puhkeaega või kaob, kui näiteks indiviid töötab vähem, aeglasemalt. Seevastu pikaajaline väsimus on pöördumatu. Ei ole tingitud konkreetset hetkel täidetavast ülesandest ning ei ole vähendatavad samade meetoditega, millega saab vähendada ägedat väsimust. (Beurskens et al., 2000)

Indiviidid, kes on hõivatud tööga ja tunnetavad, et nende töökoormus on suurem, kui nad suudavad töötada, tunnetavad enam negatiivseid emotsioone, väsimust ja pinget. Sellel kõigel on positiivne efekt ka töö- ja pereelu konfliktile (Aminah, 2008). Kato ja Yamazaki (2009) leidsid, et töö- ja pereelu konflikt abielus töötajatel, olenemata soost, on seotud väsimuse ja depressiooniga, nii nendel töötajatel, kellel on lapsed kui ka nendel, kellel lapsi ei ole. Samuti leidsid, et töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks on väga oluline ennetada väsimust ja depressiooni abielus töötajatel (Kato ja Yamazaki, 2009).

Frone (2000) leidis samuti, et nii TPK kui ka PTK on positiivselt seotud kliiniliselt oluliste diagnoosidega, nagu meeleolu, ärevus ja ainetest sõltuvus (Frone, 2000 tsit. Canivet et al., 2010 järgi). Töö- ja pereelu konflikti positiivset seost kinnitab ka Rootsisis 2010. aastal läbiviidud uuring, kus leiti, et väsimus/kurnatus mõjutab töö- ja pereelu konflikti (Canivet, et al., 2010). Samuti leidis Matthews kolleegidega (2011), et väsimusel tööst ning töö rolli esilekerkimisel, on positiivne seos töö- ja pereelu konfliktiga (Matthews, Swody, & Barnes-Farrell, 2011). Seega, kui inimene kulutab palju aega tööle, siis peale tööpäeva lõppu on inimene liiga väsinud, et pühendada ennast perele.

#### **1.4 Töö- ja pereelu konflikti mõjutavad tegurid ja probleemid lapsehoolduspuhkuselt tööle naastes**

Juba 1964. aastal, Kahn ja tema kolleegid leidsid, et üks kolmandik meessoost töötajatest olid mures, millises ulatuses nende töö segab pereelu (Kahn et al., 1964 tsit Allen, 2012 järgi). Allen (2012) toob välja selle, et kuna mehed veedavad rohkem aega tööl kui naised, siis mehed peaksid kogema rohkem TP suuna konflikti ning kuna naised on peamiselt hõivatud koduste kohustustega, peaksid rohkem kogema PT suuna konflikti (Allen, 2012).

Uuringutest on selgunud, et tööstressoritel (töötunnid, ületunnid), töövälistel stressoritel (laste arv, suhtega kaasnevad probleemid) ning töö ja pere vastastikusel mõjul (töö- ja pereelu konflikt) on negatiivne mõju nii indiviidi enda kui ka organisatsiooni tulemustele



(Greenhaus ja Parasuraman, 1987). Töö- ja pereelu konfliktil omakorda on selge mõju indiviidile. See võib väljenduda näiteks selliselt, et indiviid on kõrgemas stressis, tal on suurenenud depressiooni, füüsilised haigused, on vähem rahul oma eluga ning elab vähem kvaliteetset pereelu (Grant-Vallone ja Donaldson, 2001). Soomes läbiviidud uuringu kohaselt selgub, et lapsevanemal tekivad keskendumishäired, kui eksisteerib töö- ja pereelu konflikt (Forma, 2009). Töö ja pere rolli tähtsus, tööga hõivatus ning perega hõivatus, on samuti seotud töö- ja pereelu konfliktiga (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997). Mida suurem on igäihe tähtsus rollis, seda suurem on tõenäosus, et konflikt sai alguse just sellest (Gutek, Searle, & Klepa, 1991).

Laste arv on järjekindlalt seotud nii TP suuna konflikti kui ka PT suuna konfliktiga. Carlson (1999) leidis, et kodus elavate laste arv oli üks tugevamaid ja järjekindlamaid TP suuna konflikti ennustajaid. Allen (2012) leiab, et lapsevanemate kohustused kutsuvad rohkem esile konflikti võimalusi töö- ja pererolli vahel. Varasemate uuringute kohaselt on peamine fookus olnud demograafilistel faktoritel, vaadates sugu ja perekonna staatust peamiste ennustajatena TP suuna konfliktis (Gutek et al., 1991; Allen, 2012). Lisaks leiab Allen (2012), et laste arv on see, mis ennustab töö- ja pereelu konflikti läbi sellest faktorist tulenevate nõudmiste. Uuringutest on selgunud veel, et üksikvanemad tajuvad rohkem TP suuna konflikti ja PT suuna konflikti, kui abielus vanemad, kuigi ilma lasteta elavad abielus töötajad ja üksi elavad töötajad tajuvad sarnasel tasemel nii TP suuna kui ka PT suuna konflikti (Byron, 2005).

Organisatsiooni toetav keskkond on üks oluline tegur, mis aitab indiviidil töömaailma uuesti sisse elada. Töötajad, kes tajuvad, et nende organisatsioon on rohkem peresõbralik, tajuvad vähem TP suuna konflikti, kui need, kes tajuvad, et organisatsioon on vähem peresõbralikum (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). Alekõrs (2013) toob välja oma magistrیتöös järgneva: „Kohanemine on tähtis aspekt, mis mõjutab töötaja ja organisatsiooni vahelist koostööd, aga ka organisatsiooni arengut, edukust ja majanduslikke saavutusi. Kui kohanemise vajalikkusele organisatsioonis pööratakse tähelepanu, on töötaja ja organisatsiooni vaheline koostöö sujuvam ning mõlemad pooled saavad kasu. Peale kohanemise, tuleb arvesse võtta ka indiviidi isiksuseomadusi, kuidas töötajad potentsiaalselt võiks organisatsioonis kohaneda.“ Robert E. Ployhart ja Paul D. Bliese (2006 tsit Alekõrs, 2013 järgi) järgi väljendab kohanemine inimese võimet, oskust,

kalduvust, valmisolekut ja motivatsiooni kohaneda erinevate ülesannete, sotsiaalse keskkonnaga ja ühiskonnale omaste tunnustega. (Alekõrs, 2013)

Lisaks eelpoolmainitule, on väga oluline, et töötaja tunnetaks oma otsese juhi toetust. Töötajad, kellel on positiivne suhe oma juhiga, on rahulolevamad, rohkem pühendunud ja paremate töötulemustega (Gerstner ja Day, 1997). Allen (2012) väidab, et juht mängib kriitilist rolli, mil määral saab indiviid hakkama oma tööga ja perekonna kohustustega. Töötajad, kes tunnetavad, et nende juht on peresõbralik, tajuvad ka vähem TP suuna konflikti (Lapierre ja Allen, 2006).

Eestis 2013. aastal läbiviidud uuringust selgus, et juhtivalt positsioonilt lapsehoolduspuhkusele jäädes on samale ametikohale keeruline naasta. Lisaks selgus, et tööle naastes oli tekkinud ametikoha koondamissituatsioon või siis organisatsiooni, kuhu sooviti tööle naasta, ei eksisteerinud enam. Töötajatel olid tekkinud probleemid lastehoiu/lasteaiaga (lapsehoidja leidmine, lapsehoiukoha puudumine, laps ei taha lasteaias olla) ning väga raske oli leida tasakaalu töö- ja pereelu vahel. (Rebas, 2013)

2007. aasta Poliitikauuringute Keskus Praxis uuringu kohaselt tekitab töö- ja pereelu konflikti eksisteerimine ohtu naiste tööhõivele ja sündimusele. Samuti toodi välja, et lapsevanematel on pidev ajapuudus ja ülekoormus erinevate rollide täitmisel (Karu, 2007). Sellel omakorda on selge mõju perekonnale. Samas uuringus toob Jürman (2007) välja selle, et lapsevanem on pigem madala konkurentsivõimega ja vähem atraktiivne sihtgrupp tööturul. Samuti põhjustab lapsevanema olemasolu kollektiivis sisepepingeid ja ebavõrdsustunnet (väikese lapsevanem vs teised töötajad).

Ühendkuningriikides 2008. aastal läbiviidud uuringu kohaselt, kus osales 1541 lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud ema, selgub, et organisatsioonid pakuvad vähest tööandja toetust lapsehoolduspuhkuselt naasmisel organisatsiooni sisseelamisele ning samuti ka karjäärile. See on kahjulik lapsevanema heaolule. Samuti tuuakse välja see, et naasmisel tööle tekivad indiviidil kohanemisprobleemid (The National Childbirth Trust, 2008).

2014. aastal Riigikantselei poolt välja antud raamatus „Eesti tööturg täna ja homme“ mainitakse ära, et järjest aktuaalsemaks muutub eri põhjustel tööturult eemal olivate tagasi toomine töökatalasse ning neile selleks vajalike tingimuste loomine (osaline tööaeg,

kaugtöö) (Riigikantselei, 2014). Kirjanduses leidub tihti ka infot selle kohta, et lapsevanemaid ei hoita lapsehoolduspuhkuse ajal tööeluga kursis. Siinkohal saavad lapsevanemad ise palju ära teha, tundes kodus olles rohkem huvi tööteemade vastu ning andes organisatsioonile märku, et nad on huvitatud vastava info saamisest. Organisatsioonid saaksid panustada töötajasse, saates organisatsiooni puudutavaid infokirju töötaja isiklikule e-posti aadressile teatud perioodi tagant, tagamaks omaenda tööjõu kergema sisseelamise tööle naastes või isegi valmisoleku organisatsioonist lahkumiseks. Silvera (2013) toobki oma töös välja selle, et eksisteerib tööandjate poolne vähene tegevus, aitamaks sujuvamalt lapsevanemaid tööturule tagasi. Käesolev nüanss muutub tänapäeval üha olulisemaks.

Torontos 2013. aastal kaitstud doktoritöös tuuakse välja, et juhid alahindavad lapsevanemate tööle pühendumist, produktiivsust ja töötulemusi, seoses sellega, et nad on emad (Finer-Freedman, 2013).

Vallner (2009) toob oma magistritöös välja selle, et lapsevanemate hulgas eksisteerib ebavõrdne kohtlemine nii tööle värbamisel kui ka karjääri edendamisel (ametialase languse kogemine tööle naastes). Samuti toob ta välja, et eksisteerib lapsevanema ebasoodsam kohtlemine seoses perekonnaliikme eest hoolitsemisega ning lapsevanema ebasoodsam kohtlemine ebatüüpiliste töövormide rakendamisel (näiteks ebasoodsam tasustamine osalise tööajaga töötajatel). Poliitikauuringus „Sooline palgalõhe Eestis“ mainitakse ära ka aspekt, et lapsehoolduspuhkuselt naastes tekib palgalõhe võrreldes teiste töötajatega (Kallaste, Karu, Kraut, & Turk, 2010).

Isade hoolitsejaroll on tänapäeval tagasihoidlik nii lapsehoolduspuhkuse kui ka lapse tervisest tulenevate hooldusjuhtumite puhul. Peamiselt hoolitseb väikelapse eest ema. Võrreldes Eestit teiste Euroopa Liidu riikidega, ilmneb vähene toetus töö- ja pereelu ühitamisele. Praktikas ei pruugi paljudel lapsevanematel vanemahüvitise lõppedes olla võimalik lapsega seonduvat hoolduskoormust üle anda ning tööellu naasta, kuna lapsehoiuteenus muutub enamasti hästi kättesaadavaks alles lapse kolmeaastaseks saamisel. Tekib ebasoodne olukord peale vanemahüvitise lõppu (vaesusrisk). (Veldre, Biin, Masso, & Karu, 2014).

Riigi seisukohalt vaadatuna võib välja tuua selle, et tekkinud on hõivelõhe naiste ja meeste vahel (st meestel suurem töökoormus ning sellega kaasnev terviserisk).

Lapsehoolduspuhkusel olles on naistel raske kvalifikatsiooni säilitada tööturule naasmiseks (Sotsiaalministeerium, 2011).

Ülevaade peamistest probleemidest, mis läbitöötatud kirjanduse andmetel<sup>1</sup> on töötajatel peale lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist tekkinud, on esitatud tabelis 2. Peamisteks märksõnadeks on: paindliku tööaja puudumine, ebavõrdne kohtlemine, kohanemisprobleemid, lastega ja lapsehoiuga seonduvad probleemid, halvenenud tervis ja vähenenud heaolu ning vaesusrisk.

**Tabel 2**

Ülevaade peamistest probleemidest lapsehoolduspuhkuselt naastes

TEEMA	NÄITED
Paindlikkuse puudumine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tööandja ei võimalda piisavalt paindlikku tööaega ja töögraafikut.</li> </ul>
Ebavõrdne kohtlemine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tekivad sisepinged ja ebavõrdsustunne kollektiivis (väikese lapse vanem vs teised töötajad).</li> <li>- Lapsevanema ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel seoses lapsevanemaks olemisega, seoses perekonnaliikme eest hoolitsemisega.</li> <li>- Lapsevanema ebavõrdne kohtlemine tööalase karjääri edendamisel.</li> <li>- Ametialase languse kogemine tööle naastes.</li> </ul>
Lastega seonduvad probleemid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lasteaiakoha puudumine.</li> <li>- Lapsehoiu korraldamine on üldiselt probleemiks tööle naastes.</li> <li>- Lapsehoiu korraldamine lapse haiguse korral.</li> <li>- Lapse tihe haigestumine väikeses vanuses (st suhteliselt tihti töölt eemalolekut).</li> </ul>
Terviseiga seonduv	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsevanemal tekivad keskendumishäired, kui eksisteerib töö- ja pereelu konflikt.</li> <li>- Töö- ja pereelu konflikti tõttu halvenenud tervis ja vähenenud heaolu: kehvem vaimne ja füüsiline tervis; madalam eluga rahulolu; kõrgem stressi tase; kõrgem emotsionaalse kurnatuse tase; madalam füüsiline aktiivsus; suurem tõenäosus alkoholiprobleemide tekkeks; suurenenud</li> </ul>

<sup>1</sup> Siin on mõeldud kõiki allikmaterjale, mis on esitatud viidatud kirjanduse osas.

	ärevuse ja depressiooni tase; alanenud söögiisu.
Vaesusrisk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liiga madal sissetulek äraelamiseks madalama töökoormuse korral (tekib palgalõhe võrreldes teiste töötajatega).</li> <li>- Ebasoodne olukord lapsevanematel peale vanemahüvitise lõppu (tekib vaesusrisk).</li> </ul>
Tööandja toetuse puudumine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsevanemate vähene tööeluga kursis hoidmine tööandja poolt.</li> <li>- Vähene juhupoolne toetus tööle naastes.</li> <li>- Vähene tööandja toetus (panustamine) töö- ja pereelu ühitamisele.</li> <li>- Töökohal ei aktsepteerita töötaja vajadusi täita oma perekonnaga seonduvaid kohustusi.</li> <li>- Vähene tööandja toetus lapsehoolduspuhkuselt naasmisel sisseelamisele/karjäärile (kahjulik lapsevanema heaolule).</li> <li>- Tööandjate vähene tegevus, aitamaks sujuvamalt lapsevanemaid tööturule tagasi.</li> </ul>
Muu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsevanemate ajapuudus ja ülekoormus erinevate rollide täitmisel.</li> <li>- Kohanemisprobleemid tööle naastes.</li> <li>- Töökoht ei ole säilinud. Lapsevanemate koondamine (olenemata seaduse piirangust).</li> <li>- Keeruline naasta eelkõige juhtivale positsioonile.</li> <li>- Levib arvamus, et lapsevanem on pigem madala konkurentsivõimega/vähem atraktiivne sihtgrupp tööturul.</li> <li>- Juhid alahindavad lapsevanemate pühendumist ja produktiivsust töökohal.</li> <li>- Hõivelõhe naiste ja meeste vahel (meestel suurem töökoormus ning sellega kaasnev terviserisk). Naistel raske kvalifikatsiooni säilitada tööturule naasmiseks.</li> </ul>

Allikas: Autori koostatud

## 2 EMPIIRILINE UURIMUS

Empiirilise uuringu eesmärgiks on (1) hinnata töö- ja pereelu konflikti esinemist Eestis tegutsevate rahvusvaheliste elektroonikatööstuse ettevõtete lapsehoolduspuhkuselt viimase 12 kuu jooksul tööle naasnud tootmistöölise seas, (2) hinnata töö- ja pereelu konflikti seost väsimusega, (3) kaardistada töö- ja pereelu ühitamisega seotud probleemid, mis lapsehoolduspuhkuselt tööle naastes tekkisid ning (4) kaardistada, millist toetust ootavad lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud elektroonikatööstuse tootmistöölised tööandjalt, et töö- ja pereelu paremini ühitada.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kuivõrd lapsehoolduspuhkuselt naasnud elektroonikatööstuse tootmistöölised tajuvad töö- ja pereelu konflikti?
2. Kuidas on seotud töö- ja pereelu konflikt töötaja väsimusega?
3. Millised on põhilised töö- või pereeluga seotud probleemid, mis uuringu sihtrühmal on tekkinud pärast lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist?
4. Millist toetust ootavad lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud elektroonikatööstuse tootmistöölised tööandjalt, et töö- ja pereelu paremini ühitada?

Empiirilises uurimuses kontrollitakse järgmiste hüpoteeside kehtivust:

H 1.1: Lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud elektroonikatööstuse tootmistöölistel avaldub töö- ja pereelu konflikt nii töö-pere kui pere-töö suunal.

H 1.2: Uuritava sihtrühma jaoks ei ole töö- ja pereelu tasakaalus.

H 2: Väsimuse ja töö- ja pereelu konflikti vahel on positiivne seos.

H 3: Sihtrühmal on tekkinud töö- või pereeluga seotud probleeme pärast lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist:

H 3.1: sh probleemid lapsehoiu korraldamisega;

H 3.2: sh sagedane töölt eemal viibimine seoses lapse haigestumisega;

H 3.3: sh raskused ajaplaneerimisega (vähe aega laste ja pere jaoks).

H 4: Tootmistööline ootab tööandjalt eelkõige paindlikku tööaega (nt töötamine ainult päevases vahetuses), et paremini ühitada töö- ja pereelu.

## 2.1 Meetod

Andmete kogumiseks viis autor läbi ankeetküsitluse viimase 12 kuu jooksul lapsehoolduspuhkuselt naasnud elektroonikatööstuse tootmistööliste hulgas. Kõigile vastajatele edastati personaalselt paber kandjal küsimustik, kus selgitati uurimistöö eesmärki ja rõhutati uuringus osalenute anonüümsuse tagamist. Küsimustik koostati nii eesti- kui ka venekeelne, sest planeeritud valimis eksisteeris mõlemakeelseid vastajaid. Uuringule vastas 13 (48%) eesti keelt emakeelena kõnelevat tootmistöölist ning 14 (52%) vene keelt emakeelena kõnelevat tootmistöölist. Paber kandjal küsimustik saadeti täitmiseks 2015. aasta märtsikuus järgnevate ettevõtete töötajatele: Ericsson Eesti AS, NOTE Pärnu OÜ, Amphenol ConneXus OÜ, MS Balti Trafo OÜ ja Enics Eesti AS. Küsimustiku aitas vastava sihtrühmani toimetada ettevõttepoolne kontaktisik. Vastamine võttis aega 15-20 minutit. Peale küsimustiku täitmist pani vastaja selle ümbrikusse ning seejärel toimetati see käesoleva töö autori kätte tagasi. Tagatud on ja oli konfidentsiaalsus ning anonüümsus.

Valimi raam moodustus ettevõtetelt saadud info alusel, mitu nimetatud kriteeriumile (tootmistööline, naasnud lapsehoolduspuhkuselt viimase 12 kuu jooksul) vastavat inimest nende ettevõttes töötab. Valimis osalenud ettevõtete nimekiri on lisas 3. Kokku oli eeldatavaks sihtrühma suuruseks 40 (100%) inimest, kellele ettevõtete personalitöötajad edastasid ankeedid. Täidetud küsimustik saadi tagasi 35 (88%) inimeselt, kellest 27 (68%) olid tootmistöölised ning naasnud lapsehoolduspuhkuselt 12 kuu jooksul. Ülejäänud kaheksa vastanut ei kvalifitseerunud sihtrühmaks ametikoha või tööle naasmise aja tõttu.

Uuringule vastanutest ja kvalifitseerunutest üks (4%) oli mees ning 26 (96%) naised, keskmine vanus oli 35 aastat, kusjuures noorim vastaja oli 23-aastane ning vanim 44-aastane. Kõik vastanud olid töötanud ettevõttes enam, kui kolm aastat (sh lapsehoolduspuhkusel oldud aeg). Kõige enam oli vastanute hulgas neid tootmistöölisi, kelle tööstaaž (sh lapsehoolduspuhkusel oldud aeg) jäi 7-10 (k.a) aasta vahele (52%). Kõige staažikam töötaja oli töötanud ettevõttes 19 aastat. Enamus olid abielus (62%) või

vabaabielus (30%) ning võrdselt jagunes nende tootmistöölise arv, kes olid vallalised või lahutatud (8%). Ligikaudu pooltel oli üks alla 18-aastane laps (52%), kaks last oli 37%-l vastanutest, kolm last 7%-l vastanutest ning seitse last 1-l vastanutest. Uuringule vastanutest ja kvalifitseerunud tootmistöölisest 85% (23 töötajat) töötasid täiskoormusega ning 15% (4 töötajat) osakoormusega.

Uuringule vastanutest ja kvalifitseerunud tootmistöölisest 41% (11 töötajat) olid tööolnud peale lapsehoolduspuhkusest naasmist 1-5 kuud ning 59% (16 töötajat) oli vastamise hetkeks tööolnud 6-8 kuud.

Küsimuste koostamisel tugines autor teoreetilises osas kirjeldatud käsitlustele. Andmete kogumiseks kasutati paber kandjal küsimustikku, mis koosnes alljärgnevalt neljast osast (vt lisa 1 ja lisa 2).

Küsimustiku **esimeses** osas esitati vastajale neli küsimust töö ja töötamise kohta üldiselt, eesmärgiga saada informatsiooni sihtrühma töö kohta üldiselt.

Küsimustiku **teisese** osas esitati 12 väidet töö- ja pereelu kohta. Eesmärgiks oli mõõta töö- ja pereelu konflikti tajumist, milleks kasutati Carlson et al. (2000) loodud töö- ja pereelu konfliktiskaala küsimustikku (Carlson et al., 2000). Väiteid hinnati Likert-tüüpi 7-pallisel skaalal (1- „Nõustun“ kuni 7- „Ei nõustu“). Vastava küsimustikuga oli võimalik mõõta töö- ja pereelu konflikti tajumist kuue dimensiooni lõikes, kuid käesoleva magistr töö autor kasutas küsimustikku vaid osaliselt, keskendudes alljärgnevale:

1. aja dimensioon: töö segab pereelu (*time-based work interference with family*);
2. aja dimensioon: pereelu segab tööd (*time-based family interference with work*);
3. stressi dimensioon: töö segab pereelu (*strain-based work interference with family*);
4. stressi dimensioon: pereelu segab tööd (*strain-based family interference with work*).

Töö- ja pereelu konfliktiskaala TP suuna alaskaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,864, PT suuna alaskaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,787, aja dimensiooni alaskaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,773 ning stressi dimensiooni alaskaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,843.

Täiendavalt esitati viis väidet, uurimaks töö- ja pereelu tasakaalu. Mõõtmiseks kasutati Hill et al. (2001) loodud küsimustikku, mis näitab töötaja võimet tasakaalustada töö- ja pereelu



nõudmisi (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001). Väiteid hinnati Likert-tüüpi 5- ja 7-pallisel skaalal. Töö- ja pereelu tasakaalu skaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,743. Teise osa lõpetuseks küsiti kaks küsimust tööandja toetuse kohta, eesmärgiga saada infot, mil määral tööandja hetkel panustab töö- ja pereelu ühitamisse.

Küsimustiku **kolmandas** osas esitati 19 väidet, uurimaks vastava sihtrühma väsimust. Väiteid hinnati Likert-tüüpi 7-pallisel skaalal (1- „JAH, see on tõsi“ kuni 7- „EI, see ei ole tõsi“). Käesolevad väited on võetud küsimustikust, mida tavapäraselt kasutatakse patsientide hulgas, kellel on krooniline väsimus. Vastava küsimustiku koostanud autorite hinnangul on see küsimustik sobilik, mõõtmaks väsimust ka töötavate inimeste hulgas (Beurskens et al., 2000). Autori hinnangul on väsimus väikelaste vanematel suurem, seoses täiendavate perekonnast tulenevate nõudmistega tõttu. Autor on küsimustikust välja jätnud väite number 11, kuna see kattub originaalküsimustikus väitega number 8. Väsimuse skaala sisemine reliaablus  $\alpha$ : 0,945.

Küsimustiku **neljandas** osas küsiti vastajate sotsiaaldemograafilisi andmeid nende soo, vanuse, emakeele, perekonnaseisu ning laste arvu kohta. Täiendavalt esitati küsimused ametikoha, tööstaaži, lapsehoolduspuhkuse, töö- või pereeluga seotud probleemide, organisatsiooni toetuse ja lapsehoiu korraldamise kohta. Kokku esitati vastavas osas 14 küsimust.

Küsimustik on tõlgitud, lisaks eesti keelele, ka vene keelde tõlkebüroo abiga. Vene keelde tõlkimisel lähtuti väidete originaalkeelest. Täiendavalt paluti tõlget kontrollida vene keelt emakeelena kõneleva kahel inimesel, kellest üks on Tallinna Tehnikaülikooli Sotsiaalteaduskonna magistriõppe tudeng. Venekeelne küsimustik koostati seetõttu, et valimi moodustasid suures osas (52%) vene keelt emakeelena kõnelevad inimesed.

Uurimistulemuste võrdlevaks analüüsiks ja tulemuste kirjeldamiseks tabelite kujul kasutati andmetöötlusprogramme MS Excel ja SPSS 23.0 (*trial version*). Andmete analüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat, korrelatsioonianalüüsi ja t-testi. Usaldusnivooks oli  $p < 0,05$ . Peamiselt keskenduti keskväärtuste võrdlemisele, kuna valimi maht oli suhteliselt väike. Täiendavat toodi välja info, mida saadi küsimustikus lahtiste küsimuste esitamise kaudu.

## 2.2 Tulemused

### 2.2.1 Töö- ja pereelu konflikt

Töö- ja pereelu konflikti alaskaalade keskmised väärtused ja standardhälbed on esitatud tabelis 3. Sihtrühma töö- ja pereelu konflikti hindamiseks arvatati välja TP suunalise konflikti tajumise määr ja PT suunalise konflikti tajumise määr. TPK ja PTK skaalade keskväärtuste võrdlemisel selgus, et sihtrühma hinnangud TP suuna konflikti skaalal erinevad oluliselt hinnangutest PT konflikti skaalal ( $t = -5,04$ ,  $p < 0,05$ ). Tervikuna võib väita, et PT suunal sihtrühm konflikti ei taju ( $M=6,15$ ,  $SD=0,98$ ). TP suunal jäävad suurema osa vastajate hinnangud (TPK skaala väidete keskmine) vahemikku 3,19-6,31 palli, mis lubab väita, et teatud osa sihtrühmast kogeb konflikti TP suunal.

**Tabel 3**

TPK alaskaalade kirjeldav statistika

	N	M	SD	Min	Max
Aja dimensioon: töö segab pereelu	26	4,81	1,79	1,67	7
Aja dimensioon: pereelu segab tööd	27	6,10	1,19	3	7
Stressi dimensioon: töö segab pereelu	27	4,59	1,75	1	7
Stressi dimensioon: pereelu segab tööd	27	6,21	1,16	2,67	7
Ajal põhinev vastasseis	27	5,49	1,22	2,5	7
Stressil põhinev vastasseis	27	5,40	1,21	3	7
Töö segab pereelu	27	4,75	1,56	2	7
Pereelu segab tööelu	27	6,15	0,98	3,67	7

Allikas: Autori koostatud

Hindamaks, kui paljudel uuritud sihtrühmast TP suunalist konflikti esineb, jaotati vastajad tulemuste alusel kolme rühma (madal, keskmine ja kõrge tulemus TP ja PT konflikti

skaalal) (vt tabel 4). Autor tõlgendab tulemusi järgmiselt: skaala väidete keskmine 4,71 punkti ja enam viitab konflikti puudumisele, väärtused vahemikus 2,34-4,70 viitavad konflikti tajumisele vahetevahel või teatud määral ja väärtused kuni 2,33 punkti osundavad konfliktile. Tabelis esitatud tulemused lubavad väita, et kahe vastaja jaoks on TP konflikt tajutavalt olemas, 12 vastajat tajuvad TP konflikti vahetevahel (keskmisel määral) ja 12 vastaja jaoks ei ole töö- ja pereelu ühitamine probleemiks, sest nemad TP suunal konflikti ei taju.

**Tabel 4**

TPK tulemuste sagedustabel

Töö- ja pereelu konfliktiskaala tulemus	TPK (n)	TPK (%)	PTK (n)	PTK (%)
0-2,33 punkti	2	8%	0	0%
2,34-4,7 punkti	12	46%	2	11%
4,71-7 punkti	12	46%	24	89%

Allikas: Autori koostatud

PT suunal ei taju konflikti ca 90% vastajaist (n=24) ja kahe vastaja jaoks on teema vahetevahel aktuaalne.

Vastajail paluti ka hinnata, kui edukana nad tunnevad end töö ja pereelu tasakaalustamisel kõiki tegureid arvesse võttes. Leiti et 7-pallisel skaalal (otspunktid 1-väga edukalt ja 7-äärmiselt ebaõnnestunult) valis 11 vastajat vastusevariandi üks ja kaks, 14 vastajat vastusevariandid kolm või neli ja kaks vastajat valisid vastusevariandi viis või kuus. See tulemus lubab väita, et autori tõlgendus TPK tajumise kohta on valiidne: kaks vastanut tunnevad end pigem ebaõnnestununa töö- ja pereelu ühitamisel, mis viitab TP konfliktile, 11 vastajat tunnevad end edukana ja 14 vastajat hindasid end keskmiselt edukaks töö ja pereelu tasakaalustamisel.

Analüüsid, kuidas on TPK seotud vastaja emakeelega, vanusega ning sellega, kas vastaja naaseb samale või teisele ametikohale pärast lapsehoolduspuhkust, selgus, et ükski neist ei ole seotud töö- ja pereelu konfliktiga uuritud sihtrühmal. Samuti ei ole töö- ja pereelu konflikti tajumine seotud sellega, mitmenda lapse sünni järgselt vastaja tööle naasis. Uuringus osalenud tootmistöölise perekonnaseisu seoseid töö- ja pereelu konfliktiga autor ei esita, kuna üle 90% vastajaist olid kas abielus või vabaabielus (üks oli üksikvanem ja üks vastaja oli lahutatud). Samuti ei pea autor otstarbekaks välja tuua erinevusi naiste ja meeste töö- ja pereelu konflikti tajumise osas.

Korrelatsioonanalüüsi abil selgitati välja töö- ja pereelu konflikti dimensioonide omavaheline korrelatsioon. Kinnitust leidis Carlson et al. (2000) seisukoht, mille kohaselt mõlemad konflikti dimensioonid (aeg ja stress) on omavahel positiivses korrelatsioonis. See tähendab, et konflikti olemasolu ühes dimensioonis omab olulist mõju ka konflikti tekkimisele teises dimensioonis. Sihtrühma ajal põhinev konflikt on positiivses korrelatsioonis stressil põhineva konfliktiga ( $\rho = 0,56$ ;  $p < 0,01$ ). Sihtrühma TP suuna konflikt on positiivses korrelatsioonis PT suuna konfliktiga ( $\rho = 0,53$ ;  $p < 0,05$ ).

### 2.2.2 Väsimuse tajumine ja töö- ja pereelu konflikt

Analüüsid vastajate väsimuse taset (vastajal paluti lähtuda sellest, kuidas ta on end tundnud viimase kahe nädala jooksul), selgus, et väsimuse skaala väidete keskmine jäi vahemikku 1-4,84 palli ja väidete keskmine oli 3 palli (vt tabel 5). Väiksem väärtus osundab suuremale väsimusele ning nii väsimuse koondskaala kui nelja alaskaala kirjeldav statistika lubab väita, et sihtrühm hindas end pigem väsinuks (kolme alaskaala keskmised neljast jäävad alla kolme palli).

**Tabel 5**

Väsimuse tase sihtrühmas

	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Subjektiiivne väsimuse tunnetamine	27	2,98	1,30	1	5,13

Keskendumisvõime	27	2,94	1,24	1	5,75
Motivatsioon	27	3,25	1,33	1	5,50
Füüsiline aktiivsus	27	2,56	1,25	1	5,33
<b>VÄSIMUS KOKKU</b>	<b>27</b>	<b>3,00</b>	<b>1,21</b>	<b>1</b>	<b>4,84</b>

Allikas: Autori koostatud.

Autor selgitas korrelatsioonanalüüsi abil välja ka töö- ja pereelu konflikti kahe suuna (TP ja PT) ja väsimuse omavahelise korrelatsiooni. Analüüsist selgus, et mida suurem on väsimus seda suurem on töö- ja pereelu konflikt, eriti TP suunal ( $\rho = -0,72$ ;  $p < 0,01$ ). Negatiivne märk korrelatsioonis tuleneb skaala ümberpööratud väidetest. Seega mida väsinum on uuringus osalenud tootmistöölaine, seda tugevamalt tajutakse ka töö- ja pereelu konflikti. 52% ulatuses väsimuse ja TP suunal konflikti skaala tulemus koos varieerub ehk on ühisosa kattuvus. Seega, 52% ulatuses saab töö- ja pereelu konflikti sihtrühmas kirjeldada väsimuse kaudu.

### 2.2.3 Töö- ja pereeluga seotud probleemid lapsehoolduspuhkuselt naastes

Tabelis 6 on esitatud kokkuvõtte vastajate poolt välja toodud olulisematest töö- või pereeluga seotud probleemidest. Kokku vastas avatud küsimusele teema kohta 24 inimest ja vastused saab sisu alusel jagada viide gruppi. Detailsem ülevaade lisas 4.

Vastustest suurima grupi (55% kõigist vastustest), moodustas ootuspäraselt laste teema (lapsehoiu korraldamine ja lapse tervisega seonduv). 19% vastustest oli seotud aja planeerimise/puhkeaja vähesusega ja 20% vastuseid oli ka selle kohta, et probleeme pole.

**Tabel 6**

## Töö- ja pereeluga seotud probleemid sihtrühmas

TEEMA	MÄRGITI VASTUSTES (n)	%	NÄIDE
Aja planeerimine/puhkeaja vähesus	6	19%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajaplaneerimine abikaasaga selliselt, et jõuaks lapsele lasteaeda järgi.</li> <li>- Isikliku vaba aja puudumine.</li> <li>- Piisava puhkeaja puudumine (kuna lapsega vaja pidevalt tegeleda)</li> <li>- Hilja jõutakse koju ning ei jää piisavalt aega koduste toimetuste jaoks. Sellega raske harjuda.</li> <li>- Lapse viimine lasteaeda ja toomine lasteaiast seoses töögraafikuga.</li> <li>- Jääb vähe aega pere ja laste jaoks.</li> </ul>
Ametikoha muutus	2	6 %	- Lapsehoolduspuhkuselt tööle naastes toimus ametikoha muudatus.
Lapse haigestumine	8	26%	- Tihe väikelapse haigestumine ning seetõttu sagedane viibimine töölt eemal.
Lapsehoid	9	29%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raskused üldiselt lapsehoiuga.</li> <li>- Öised vahetused tekitavad probleeme lapsehoiu korraldamisega.</li> </ul>
Probleeme ei ole	6	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsel hea tervis, seetõttu ei ole pidanud palju töölt puuduma.</li> <li>- Probleeme ei ole, saan ise hakkama ja efektiivselt lahendatud.</li> </ul>
<b>Kokku</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	

Allikas: Autori koostatud

Uuringus osalenud tootmistöölistel on lapsehoid korraldatud erinevalt (vt tabel 7). Alljärgnevas tabelis on välja toodud andmed lapsehoiu kasutamise kohta. 85% vastanutest

märkis ära, et laps käib lasteaias/päevahoius ning olulisel määral (78%) kasutatakse ka sihtrühma hulgas sugulaste (sh vanavanemate) abi.

**Tabel 7**

Lapsehoiu korraldus sihtrühmas

Lapsehoiu võimalus/sagedus	N	Kasutab võimalust (n)	Kasutab võimalust %	Kommentaar
Kasutan sugulaste (sh vanavanemad) abi	27	21	78%	
sh sageli		10	37%	
sh mõnikord		5	19%	
sh harva		5	19%	
sagedus ei ole mainitud		1	4%	
Kaasan sõpru/tuttavaid	27	8	29%	
sh sageli		6	22%	
sh mõnikord		0	0%	
sh harva		2	7%	
Laps käib päevahoius/lasteaias	27	23	85%	
Mõni teine variant, nimeta palun	27	7	26%	Lapsehoidja, vanemad lapsed hoiavad

Allikas: Autori koostatud

## 2.2.4 Tööandjapoolse toetuse ootus

Tabelis 8 on esitatud kokkuvõtte vastajate poolt välja toodud olulisematest ootustest, mida tööandjalt oodatakse selleks, et paremini ühitada oma töö- ja pereelu. Kokku vastas avatud küsimusele teema kohta 21 tootmistöölist. Detailsem ülevaade lisas 5.

Vastustest suurim grupp (38%) ootab tööandjalt paindlikku töökorraldus (nt töötamine vaid päevases vahetuses). Kuid sihtrühmas eksisteerib ka neid tootmistöölisi, kes on hetke olukorraga rahul (29%). See tähendab, et tööandja panustab tootmistööliste arvates praegusel hetkel piisavalt nende töö- ja pereelu ühitamisse. Samuti on neid (33%), kes ootavad rohkem vastutulelikkust lastega peredele ning rohkem pereüritusi.

**Tabel 8**

Sihtrühma ootused tööandjale

TEEMA	MÄRGITI VASTUSTES (n)	%	NÄIDE
Kõik hästi korraldatud	6	29%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei oskagi midagi oodata, kuna siamaani on meile töö juures alati vastu tulnud juhul kui on vaja varem ära minna jne. On arvestatud sellega, et väike laps on kodus, nii et tänu sellele ei oskagi midagi rohkemat oodata.</li> <li>- Ei ole mingeid ootusi. Kõik praegune on väga hästi korraldatud.</li> <li>- Ei oota mingit toetust, saan ise hakkama.</li> </ul>
Paindlik töökorraldus (sh puhkusekorraldus, töögraafik)	8	38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Võiks olla võimalus töötada sobivama/mugavama töögraafikuga. Töö päevases vahetuses</li> <li>- Tööaeg, mis võimaldab last ise lasteaeda tuua ja lapsele järele tulla. Puhkuse (korralise) võimaldamine töötajale vajalikul ajal, suvisel perioodil, kui lasteaedades on kollektiivpuhkused.</li> <li>- Kuna laps on veel väike, tahaks töötada ühes töövahetuses.</li> </ul>
Muu toetus	7	33%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rohkem vastutulelikkust lastega tootmistöölistele.</li> <li>- Rohkem üritusi lastega tootmistööliste peredele.</li> <li>- Lastehoiu võimaluse pakkumine.</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Igasugune rahaline toetus lastega tootmistöölistele.</li> <li>- Suurem sissetulek.</li> <li>- Organisatsioon peaks mõtlema probleemile, kuidas väikelastega pere, kus ema on sunnitud tihti laste haigestumise tõttu haiguslehte võtma, majanduslikult selle tõttu ei kannataks.</li> <li>- Tööandja arvestab töötaja soovidega töögraafikut koostades ning suhtub mõistvalt, kui töötaja peab lapse haiguse tõttu töölt eemal viibima.</li> </ul>
<b>Kokku</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	

Allikas: Autori koostatud

## JÄRELDUSED JA ARUTELU

Järgnevas peatükis arutletakse eeltoodud hüpoteeside paikapidavuse üle ning tuuakse välja peamised järeldused ja sellest lähtuvad autoripoolsed ettepanekud.

Kontrollides magistritöös püstitatud hüpoteesi **1.1** kehtivust, leidis autor, et hüpotees **leidis osaliselt kinnitust**. Uurimise tulemusena selgus, et 8% sihtrühmast tajub töö- ja pereelu konflikti suunal, kus töö segab pereelu. 46% sihtrühmast tajub sama suuna konflikti vahetevahel või teatud määral ning 11% sihtrühmast tajub vahetevahel konflikti suunal, kus pereelu segab tööd.

Sihtrühmas osaliselt tajutav TP suuna konflikt võib olla tingitud sellest, et tööandja ei võimalda uuringus osalenud tootmistöölistel piisavalt paindliku graafikuga töötada (st töötada ainult päevases vahetuses). Lisaks võib olla vähene konflikti tajumine tingitud sellest, et tootmistööline on võimeline hoidma töö- ja pereeluga seonduvad teemad üksteisest lahus ja lahendama mõlemaga seonduvad teemad operatiivselt. Lisaks sellele, võib olla vähene konflikti tajumine seotud tootmistöölise ametikoha spetsiifikaga. Menon ja Aknilesh (1994) väidavadki, et rollikonflikt on intensiivsem töökohtadel, kus enam nõutakse abstraktset mõtlemist ja otsuste tegemist, mis autori hinnangul ei kirjelda tüüpilist tootmistöölise ametikohta. Kokkuvõtvalt võib öelda, et tootmistöölised, kes tajuvad enam, et nende töö mõjutab negatiivselt pereelu (TP konflikt), on suurema tõenäosusega vähem rahul töö endaga ja eluga tervikuna. Töö- ja pereelu konfliktil (nii TP kui ka PT suunal) on mõju nii töötulemustele (sh tööga rahulolu, tööle pühendumine, lahkumiskavatsus), perekonnaga seonduvale (nt rahulolu kooseluga ja perekonnaga üldiselt) ning indiviidi vaimsele tervisele (Allen, 2012). Seega on väga oluline, et töö- ja pereelu oleksid tasakaalus. Frone (2000 tsit Allen, 2012 järgi) uurimusest, on selgunud, et indiviididel, kes tajusid TP konflikti, on rohkem riski meeleolumuutusteks, vihale ja sõltuvushäireteks, kui neil, kes tajusid vähem TP konflikti. See tähendab, et nii indiviid ise kui ka organisatsioon peaks andma omapoolse panuse, et tootmistööline suudaks võimalikult hästi töö- ja pereelu ühitada.

Uuringu tulemuste analüüsimisel selgus täiendavalt, et sihtrühma töö- ja pereelu konflikt ei ole seotud vastaja emakeelega, vanusega ning sellega, kas vastaja naaseb samale või teisele ametikohale pärast lapsehoolduspuhkust. Samuti ei ole töö- ja pereelu konflikti tajumine seotud sellega, mitmenda lapse sünni järgselt vastaja tööle naasis.

Kontrollides magistritöös püstitatud hüpoteesi **1.2** kehtivust, leidis autor, et hüpotees **ei leidnud kinnitust**. Uuringutulemuste analüüsimisel selgus, sihtrühmas tajutakse töö- ja pereelu tasakaalu olemasolu. See tulemus lubab väita, et autori tõlgendus TPK tajumise kohta on sobilik: töö- ja pereelu konflikti skaalade keskmiste põhjal võib väita, et sihtrühmas konflikt praktiliselt pole probleemiks ning see viitabki töö- ja pereelu tasakaalule.

Kontrollides magistritöös püstitatud hüpoteesi **2** kehtivust, leidis autor, et hüpotees **leidis kinnitust**. Uuringutulemuste analüüsimisel selgus, et mida väsinum on uuringus osalenud tootmistööline (st mida suurem on väsimuse tase sihtrühmas), seda tugevamalt tajutakse ka töö- ja pereelu konflikti ( $\rho = -0,72$ ;  $p < 0,01$ ).

Väsimusel on mõju perekonnaga seotud tegevustele, kuna kui töö on väsitav, siis indiviidil võib olla pärast tööd raskendatud perekonnaga seonduvaid tegevusi nautida ja tööst vaba aega perekonnale pühendada. Käesoleva uuringu tulemust toetab Kato ja Yamazaki (2009) uuringu tulemus, kus selgus, et töö- ja pereelu konflikt abielus töötajatel, olenemata soost, on seotud väsimuse ja depressiooniga, nii nendel töötajatel, kellel on lapsed kui ka nendel, kellel lapsi ei ole. Töö- ja pereelu konflikti positiivset seost väsimusega kinnitab ka Roots 2010. aastal läbiviidud uuring, kus leiti, et väsimus (kurnatus) mõjutab töö- ja pereelu konflikti (Canivet et al., 2010). Samuti leidis Matthews kolleegidega (2011), et väsimusel tööst ning töö rolli esilekerkimisel on positiivne seos töö- ja pere konfliktiga.

Kontrollides magistritöös püstitatud hüpoteesi **3 (sh 3.1, 3.2, 3.3)** kehtivust, leidis autor, et kõik hüpoteesid **leidsid kinnitust**. Uuringutulemuste analüüsimisel selgus, et sihtrühmal on tekkinud töö- või pereeluga seotud probleeme pärast lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist. Peamiseks probleemiks osutus lapse haigestumine, mille tõttu peab uuringus osalenud tootmistööline töölt eemal viibima ning millega võivad pikemas perspektiivis kaasneda probleemid tööandja juures (nt töökoha kaotus). Samuti mainiti oluliseks probleemiks lapsehoiu korraldamise keerukust, mis on eelkõige seotud sellega, et tööaeg ei võimaldanud korraldada lapsehoidu tootmistöölisele sobilikul viisil (nt töötamine öistes vahetustes; lasteaed suletakse varem, kui tööpäev lõppeb). Samuti mainiti, et tööandja võiks lapsevanematele pakkuda võimalust töötada vaid päevases vahetuses, et töötajal oleks piisavalt aega perekonna ja laste jaoks ning oleks võimalik mõistlikult korraldada lapsehoid. Paindliku töökorralduse pakkumine tootmistööliste jaoks võib osutuda keeruliseks,

nagu on selgunud TNS EMOR (2014) uuringust, kus tuuakse välja, et juhid ei näe „sinikraede“ töö iseloomust tulenevalt palju võimalusi paindlikuks töökorralduseks. Ettevõtted võiksid tekkinud probleemide leevendamiseks pakkuda täiendavaid lisavõimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks motivatsioonipaketi kaudu (rohkem pereüritusi, hoolduslehe eest saadud raha ja töötasu vahe kompenseerimine, täiendavad puhkusepäevad jne).

Kontrollides magistritöös püstitatud hüpoteesi **4** kehtivust, leidis autor, et hüpotees **leidis kinnitust**. Uuringu tulemuste analüüsimisel selgus, et peamiselt ootab sihtrühm tööandjalt, et viimane pakuks neile võimalust töötada enam paindliku töögraafikuga (nt pakkudes võimalust töötada vaid päevase töövahetuses). Samuti leidis sihtrühmas neid, kes olid praeguse olukorraga rahul. See tähendab, et ettevõtted panustavad juba praegu töö- ja pereelu ühitamise ning pakuvad võimalusi, et tootmistöölised, kellel on väikesed lapsed, saaksid oma igapäevaelu korraldatud probleemivabalt. Tänapäeval lähtuvad inividid üha enam töökoha valikul sellest, mida ettevõttel neile pakkuda on, et nad saaksid paremini töö- ja pereelu ühitada. Paindliku tööaja (sh puhkusekorralduse) võimaldamine ja ettevõttepoolne igasugune perega seonduv toetus on ettevõtetele mainekujunduse seisukohalt äärmiselt oluline ning sellega tuleb pidevalt tegeleda.

Käesoleva uurimuse tulemused võiksid anda head informatsiooni ja mõtteainet elektroonikatööstuse ja teiste sarnase töö jaotusega ettevõtetele. Probleemid ühes valdkonnas toovad kaasa probleemid teises valdkonnas. Seega on oluline, et tööandja, kui soolise võrdõiguslikkuse edendaja, panustaks üha rohkem konkreetsete tegevuste kaudu töötajate töö- ja pereelu ühitamise. Tööandjal mõistva suhtumise kaudu on võimalik tõsta töötaja heaolu ning panustada töö- ja pereelu ühitamise, mis omakorda võib paremaks muuta tootmistöölise töökvaliteedi ning mille kaudu võib tõusta ettevõtte tulemuslikkus.

Tulenevalt uurimistulemustest, teeb töö autor elektroonikatööstuse ettevõtetele järgmised ettepanekud:

1. Võimalusel pakkuda lapsehoolduspuhkuselt naasnud tootmistöölisele, kes töötavad hetkel nii päevases kui ka öises vahetuses, võimalust töötada vaid päevase vahetuses (sh pakkuda võimalust töötada kellaaegadel, mis võimaldab sobilikult korraldada lapsehoidu).

2. Kaaluda võimalust pakkuda täiendavaid soodustusi lapsevanematele motivatsioonipaketis (nt lisapuhkuse päevad lapsevanematele, pereüritused, muu rahaline toetus, lastehoiu võimalus tööandja ruumides). Kaasata töötajaid ettevõtte üritustele ka lapsehoolduspuhkuse ajal.
3. Võimalusel jagada tööalast infot lapsehoolduspuhkusel olijatele (regulaarne infokiri e-posti aadressile).

## KOKKUVÕTE

Üha enam on inimesed igapäevaselt seotud nii pere toimetustega kui tasustatud tööga. See tähendab, et oluline on leida mõlema rolli täitmisel tasakaal selleks, et üks roll ei hakkaks teist oluliselt segama. Seda seetõttu, et rollikonflikti tekkimisel võivad indiviidil tekkida pinged ja väsimus. Nende kahe seisundi tajumine omakorda mõjutab selgelt nii töötulemusi kui ka suhteid perekonnas. Tänapäeval muutub üha olulisemaks see, et lapsehoolduspuhkusele naasvad lapsevanemad tuleb tööturule tagasi aidata võimalikult valutult, sealhulgas võimaldades neile paindlikku tööaega ning pakkudes neile sisseelamisel toetust. Kui sellesse teemasse ei panustata, siis autori hinnangul on oht, et sellel on negatiivne mõju nii tööjõu hulgale tulevikus kui ka potentsiaalselt riigi majandusele. Kui töötaja tunneb ennast pingevabalt nii tööelus kui pereelus, on see soodustav tegur nii töö tulemuslikkusele kui ka indiviidi üldisele heaolule.

Üha enam väärtustavad indiviidid seda, kuidas panustab ettevõtte töö- ja pereelu ühitamisse. Samuti tehakse paljudel juhtudel töökoha valik lähtuvalt sellest, milliseid meetmeid kasutab ettevõtte, et aidata töötajatel ühitada nende töö- ja pereelu. Seega, on oluline, et ettevõtted tegeleksid teemaga aktiivselt, teadlikult ja astuksid selles parendamise suunas olulisi samme.

Käesoleva töö teoreetilises osas käsitles autor laiemalt töö- ja pereelu ühitamisega seotud temaatikat, keskendudes töö- ja pereelu konflikti olemusele, seda mõjutavatele teguritele ning seotusele väsimusega. Autori hinnangul on töö- ja pereelu konflikti vähendamine nii töötaja enda huvides kui tööandja huvides. Osapooled peaksid omavahel koostööd tegema. Autori peab oluliseks, et tööandjad panustaksid töötajate, kelle peres kasvavad lapsed, töö- ja pereelu ühitamisse, võimaldades neile paindlikumat tööaega. Läbi selle on võimalik aidata lapsevanematel, kes täna paindlikkuse puudumise tõttu tööl ei käi, tagasi tööturule.

Käesolevas magistritöös püstitas autor neli hüpoteesi, uurimaks Eestis tegutsevate rahvusvaheliste elektroonikatööstuse ettevõtete viimase 12 kuu jooksul lapsehoolduspuhkusele naasnud tootmistöölise töö- ja pereelu konflikti ning selle seost väsimusega. Hüpoteeside kehtivust kontrolliti magistritöö empiirilises osas, analüüsides uuringu tulemusi. Selgus, et 8% sihtrühmast tajub töö- ja pereelu konflikti suunal, kus töö segab pereelu. 46% sihtrühmast tajub sama suuna konflikti vahetevahel või teatud määral ning 11% sihtrühmast tajub vahetevahel konflikti suunal, kus pereelu segab tööd. Osaline

töö-pere suuna konflikti tajumine võib olla tingitud sellest, et tööandja ei võimalda uuringus osalenud tootmistöölistel piisavalt paindliku graafikuga töötada (nt töötada ainult päevases vahetuses). Samuti esineb positiivne korrelatiivne seos töö- ja pereelu konflikti ja väsimuse vahel. Mida väsinum oli uuringus osalenud tootmistööline, seda tugevamalt tajuti ka töö- ja pereelu konflikti. Peamiseks probleemiks, peale lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist, osutus sihtrühmas lapse haigestumine (sellega kaasnev sagedane töölt eemal viibimine) ning lapsehoiu korraldamise keerukus. Eelkõige ootavad uuringus osalenud tootmistöölised (eriti need, kes töötavad ka öises vahetuses), et tööandja võimaldaks töötada neil päevases vahetuses. Lisaks oodatakse tööandjalt rohkem vastutulelikkust lastega töötajatele (nt töötajale sobilikul ajal puhkuse võtmine, soodustused motivatsioonipaketis, ühisüritused peredele).

Tulenevalt uurimistulemustest, teeb töö autor elektroonikatööstuse ettevõtetele järgmised ettepanekud:

1. Võimalusel pakkuda lapsehoolduspuhkuselt naasnud tootmistöölisele, kes töötavad hetkel nii päevases kui ka öises vahetuses, võimalust töötada vaid päevase vahetuses (sh pakkuda võimalust töötada kellaaegadel, mis võimaldab sobilikult korraldada lapsehoiu).
2. Kaaluda võimalust pakkuda täiendavaid soodustusi lapsevanematele motivatsioonipaketis (nt lisapuhkuse päevad lapsevanematele, pereüritused, muu rahaline toetus, lastehoiu võimalus tööandja ruumides). Kaasata töötajaid ettevõtte üritustele ka lapsehoolduspuhkuse ajal.
3. Võimalusel jagada tööalast infot lapsehoolduspuhkusel olijatele (regulaarne infokiri e-posti aadressile).

Käesolev magistritöö annab võimaluse paremini mõista tegureid, mis mõjutavad elektroonikatööstuse lapsehoolduspuhkuselt naasnud tootmistöölise töö- ja pereelu ühitamist. Käesoleva uurimuse tulemused võiksid anda head informatsiooni ja mõtteainet elektroonikatööstuse ja teiste sarnase töö jaotusega ettevõtetele. Probleemid ühes valdkonnas toovad kaasa probleemid teises valdkonnas, seega on oluline, et tööandja, kui soolise võrdõiguslikkuse edendaja, panustaks üha rohkem reaalsete tegevuste kaudu töötajate töö- ja pereelu ühitamisse.

Magistritöö arendamiseks võiks uuritav valim olla suurem ning ankeetküsitluse võiks läbi viia erinevate sektorite ettevõtetes, keskendudes just ametikoha spetsiifikale (st perspektiivis, kus vaadeldakse, kas ametikoha spetsiifikast võib sõltuda töö- ja pereelu konflikti tajumise tase).

Magistritöös toodud uuringutulemused ja nende alusel tehtud järeldused omavad piiranguid:

- Vähene uuritavate arv (27 uuritavat, sh 1 mees ja 26 naist). Uuringu tulemusi võivad edaspidi mõjutada ka meeste vastused.
- Küsimustiku täitmist aitas organiseerida tööandjapoolne kontaktisik ja see võib mõjutada vastuste tagasisaamise % ja vastuste sisu. Uuringu läbiviimine neutraalse osapoole poolt, võib tuua kaasa teistsuguseid tulemusi.
- Uuriti ainult töötajaid, mitte tööandjaid ja nende poolt pakutavaid motivatsioonipaketi osasid, mis toetavad töö- ja pereelu ühitamist.



## ***RESUME***

The objective of this Master's Thesis, „Work and Family Conflict Among Blue Collar Workers Returning From Parental Leave in the Electronics Industry” is to examine the perception of conflict between work and family roles among the target group and how it is associated with their fatigue. Both work interference with family and family interference with work dimensions and association with fatigue are being analyzed. The theoretical section provides an overview of work and family issues with a focus on work and family conflict and factors that have an impact on it.

The method used in the current Master Thesis in order to analyze the electronics industries blue collar workers, who have returned to work from parental leave within 12 months, is the work-family original conflict scale which was developed by Carlson et al. (2000). The author used a 12-item work-family conflict scale with four different dimensions; 27 blue-collar workers answered it. The multidimensional measure demonstrated results covering two forms of work-family conflict – time and strain. The author decided to leave out behavior unit because it is not so inherent for a blue collar position. The author of the Master's Thesis developed 4 hypotheses and the validity of the hypotheses was examined by analyzing the results of the electronics industries blue-collar worker's work-family conflict scale. Additionally a questionnaire included a set of 19 items concerning fatigue issues, a set of five items concerning work-life balance issues, questions concerning problems that are revealed after the employee has returned to work following parental leave, and questions concerning employer support topics and socio-demographic-type questions.

The results of the current study confirm that 8% of the target group perceives conflict in the direction where work interferes with family. 46% of the target group perceives the same direct conflict sometimes, but only to a certain extent. 11% of the target group perceives sometimes conflict in the direction where family interferes with work. The results indicate that blue collar workers have work-family life balanced. The results also may indicate the necessity to the employers of these blue collar workers to create and implement efficient work-family policies on an organizational level in order to decrease the conflict. There is also an association between work-family conflict and fatigue. Therefore, the more tired a blue collar worker in the study felt, the stronger the conflict

between work and family life was perceived to be. The main problem after returning to work following a parental leave among the blue collar workers, who participated in the study, concerned the child's illnesses (for example the need to be absent from work quite often) and arranging for day-care for the child. First and foremost the employer is expected to enable a blue collar worker to work day shifts, especially those, who currently work both day and night shifts. Additionally, a more empathetic approach is expected towards blue collar workers who have children (families).

In discussion, the most important conclusions are pointed out and the responses to the proposals and recommendations are made by the author.

The author of this Master's Thesis, relying on the topics discussed in the theoretical section and the analysis of the results of the survey carried out among blue collar workers, finds that the implementation of suggestions included in this thesis presume a more thorough study to be carried out among the target group to generalize the results. Additional studies could be conducted with the perspective focusing on whether the specifics of the position are the cause of the level of perception of the conflict between work and family life.

## VIIDATUD KIRJANDUS

- Alekõrs, K. (2013). *Kohanemine organisatsioonis ja selle seos isiksuseomadustega kahe Eesti tootmisettevõtte näitel. Magistritöö.* Tartu: Tartu Ülikool, Majandusteaduskond, Ettevõtetmajanduse instituut.
- Allen, T. D. (2012). The Work and Family Interface. rmt: S. W.J.Kozlowski, *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (1163-1189). New York: Oxford University Press.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Aminah, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57-65.
- Beurskens, A. J. H. M., Bültmann, U., Kant, I., & Vercoulen, J. H. M. M. (2000). Fatigue among working people: validity of a questionnaire measure. *Occupational & Environmental Medicine*, 57, 353–357.
- \*Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1980). Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- \*Burke, R. J., Weir, T., & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 169-198.
- Canivet, C., Ostergren, P. O., Lindeberg, S. I., Choi, B., Karasek, R., Moghaddassi, M., & Isacson, S. O. (2010). Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women. *Social Science & Medicine*, 70, 1237–1245.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 515-535.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating Work-Life Balance A Model of Pluralism Across Life Domains. *Human Resource Development Review*, 1, 387-419.
- Eesti Elektroonikatööstuse Liit. *Elektroonikatööstus Eestis*.  
<http://www.estonianelectronics.eu> (viimati külastatud 26.03.2015).
- Einpaul, P. *Töö- ja pereelu konflikt*. <http://eek-toojaapere.weebly.com/toumlouml--ja-pereelu-konflikt.html> (viimati külastatud 13.10.2014).
- European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *E-fact 57: Family issues and work-life balance*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Finer-Freedman, J. (2013). *The Voices of Women Struggling to Manage Employment and Motherhood*. Toronto: University of Toronto, Applied Psychology and Human Development.
- \*Fletcher, J. K., & Bailyn, L. (1996). Challenging the last boundary: Reconnecting work and family. In M. B. Arthur & D. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (256-267). New York: Oxford University Press.
- \*Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the National Comorbidity Survey. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Forma, P. (2009). Work, family and intentions to withdraw from the workplace. *International Journal of Social Welfare*, 18, 183-192.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82, 824-844.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15, 214-226.

- 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., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1987). A work-non-work interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 4, 455-471.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanation for work and family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 7, 560-568.
- \*Hall, D. T., & Gordon, F. E. (1973). Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48.
- 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> (viimati külastatud 26.03.2015).
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earned couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- \*Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- 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.
- Jürman, P. (2007). *Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

- \*Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L., & Turk, P. (2010). *Juhtumite uuringud: Sooline palgalõhe Eestis*. Tallinn: Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR/Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Karu, M. (2007). *Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Kato, M., & Yamazaki, Y. (2009). An examination of factors related to work-to-family conflict among employed men and women in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 303-313.
- \*Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implication for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169-181.
- Lewis G., & Wessely S. (1992). The epidemiology of fatigue: more questions than answers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 46, 92-97.
- Matthews, R., Swody, A., & Barnes-Farrell, J. (2011). Work Hours and Work-Family Conflict: The Double-edged Sword of Involvement in Work and Family. *Stress and Health*, 28, 234-247.
- Menon, N., & Aknilesh, K. (1994). Functionally dependent stress among managers. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 13-22.
- 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.
- Pari, T. (2013). *Töö- ja pereelu konflikt Eesti ajakirjanike hulgas. Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, Sotsiaalteaduskond, Tööstuspühholoogia instituut.

- Pattu Meenakshi S., Venkata Subrahmanyam C. V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *Journal of Business and Management*, 14, 31-35.
- \*Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- \*Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds), *Understanding adaptability: Prerequisite for effective performance within complex environments, Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 6, 3–39.
- Rebas, A. (2013). *Lapsehoolduspuhkuselt endisele töökohale naasmine Tallinnas ja Harjumaal 2009-2012. Lõputöö*. Pärnu: Tartu Ülikooli, Pärnu kolledž, Sotsiaaltöö korralduse osakond.
- Riigikantselei. (2014). *Eesti tööturg täna ja homme*. Tallinn: Ilotrükk.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- \*Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Silvera, I. (2013). Working mothers need more career support. *Employee Benefits*, 5-5.
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus (RT I 2004, 27, 181) § 11 lõige 1, punkt 3.
- Sotsiaalministeerium. (2011). *Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Laste ja perede arengukava 2012–2020*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Sotsiaalministeerium. (2009). *Töökeskkonna käsiraamat*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Tamme, U. (2006). *Töö-pere konflikt ja sellega seotud tegurid. Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Sotsiaalteaduskond, Psühholoogia osakond.

- The National Childbirth Trust. (2008). *The experiences of women returning to work after maternity leave in the UK*. London: NCT, The National Childbirth Trust.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- TNS EMOR. (2014). *Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused*. Tallinn: TNS EMOR.
- Vallner, K. (2009). *Sooliselt ebavõrdne kohtlemine tööelus seoses lapsevanemaks olemisega. Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, International University Audentes, Õigusteaduskond
- Veldre, V., Biin, H., Masso, M., & Karu, M. (2014). Poliitikaanalüüs: Eesti vanemapuhkuste süsteemi arenguvõimalused. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1, 1-19.
- Work and Family Researchers Network. *Work-Family Balance, Definition(s) of*. <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/w/work-family-balance-definitions-0> (viimati külastatud 08.03.2015).
- World Health Organization. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: International Labour Organisation.



## LISA 1 EESTIKEELNE KÜSIMUSTIK

### Lugupeetud elektroonikatööstuse valdkonna töötaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja –arenduse eriala üliõpilane ning palun Sinu abi oma magistratöö uurimise läbiviimisel, mis keskendub lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajate töö- ja pereelu ühitamise teemale. Küsimustik koosneb neljast osast ja selle täitmine võtab aega 15-20 minutit. Küsitlus on anonüümne. Palun vasta küsimustele lähtuvalt Sinu isiklikest kogemustest ja arusaamadest, valides või kirjutades sobivaim vastus.

Täna koostöö eest!

Piret Prangel

[piret.prangel@gmail.com](mailto:piret.prangel@gmail.com)

#### I Esiteks mõned küsimused töö ja töötamise kohta üldiselt.

**1. Kui tähtis ja oluline koht on *tööl* Sinu elus? Palun tõmba ring ümber sobivaimale punktile.**

Üks kõige ebaolulisemaid asju minu elus	1	2	3	4	5	6	Üks kõige olulisemaid asju minu elus
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------------

Keskmise tähtsusega

**2. Milline on Sinu töökoormus? Palun märgi ristiga Sinu jaoks sobiv vastusevariant.**

Töötan täiskoormusega (koormusega 1,0)

Töötan osakoormusega ..... (palun märkige punktiirile koormus, näiteks 0,7)

**3. Minu töös tuleb ette ületundide tegemist. Palun märgi ristiga Sinu jaoks sobiv vastusevariant.**

Üldse mitte

Mõnikord

Üsna tihti

**4. Palun jaga 100 punkti seitsme väite vahel nii, et annad väitele, mis kõige rohkem väljendab Sinu arusaama tööst, kõige rohkem punkte (ja kõige vähem punkte väitele, mis on kõige vähem oluline). Palun loe kõik väited enne punktide jaotamist läbi.**

\_\_\_\_\_ Töö tagab mulle staatuse ja prestiiži.

\_\_\_\_\_ Töö kindlustab mulle vajaliku sissetuleku.

\_\_\_\_\_ Töö annab mulle tegevust/tagab tegevuse.

\_\_\_\_\_ Töö on see, mis mind isikuna arendab.

\_\_\_\_\_ Töö võimaldab mul tutvuda/luua kontakte huvitavate inimestega.

\_\_\_\_\_ Töö on mõistlik/sobilik/kasulik viis teenida/anda oma panus ühiskonda.

\_\_\_\_\_ Töö ise on huvitav ja rahuldust pakkuv.

(NB! 100 punkti kokku)

**II Järgmisena on esitatud väited töö- ja pereelu kohta. Palun tee ring ümber Sinu jaoks sobivaimale vastusevariandile.**

1	Töö hoiab mind pereeluga seotud tegevustest rohkem eemal, kui mulle meeldiks.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
2	Aeg, mille ma pean tööle pühendama, ei võimalda mul (abikaasaga, teistega) võrdselt koduse majapidamisega seotud kohustusi täita.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
3	Ma olen sunnitud perekonna ettevõtmistest tööle kuluva aja hulga tõttu kõrvale jääma	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
4	Aeg, mille kulutan pereeluga seotud kohustustele, segab mul sageli töökohustuste täitmist.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
5	Perega veedetud aeg põhjustab sageli seda, et ma ei kuluta tööl aega minu karjäärile kasuks tulla võivatele tegevustele.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU

6	Ma olen sunnitud loobuma tööga seotud ettevõtmistest/tegevusest pereeluga seotud kohustuste täitmisele kuluva aja hulga tõttu.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
7	Kui ma töölt koju jõuan, siis olen sageli liiga kurnatud pereeluga seotud tegevustes osalemiseks/kohustuste täitmiseks.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
8	Ma olen töölt koju jõudes sageli emotsionaalselt nii kurnatud, et see takistab mul pereellu oma panust anda	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
9	Pingelise töö tõttu olen ma koju tulles mulle meeldivate asjadega tegelemiseks mõnikord liiga stressis.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
10	Koduse stressi tõttu olen ma tööl sageli hõivatud koduste küsimustega.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
11	Kuna olen sageli pereeluga seotud kohustustest stressis, siis on mul raske tööle keskenduda.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
12	Pereelu põhjustatud pinge ja ärevus nõrgendavad sageli minu võimet oma tööd teha.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU

13	Kui kerge või raske on Sinu jaoks tasakaalustada tööelu nõudmisi pereelu nõudmistega?	VÄGA LIHTNE	1	2	3	4	5	VÄGA KEERULINE
14	Igapäevatöö jätab mulle piisavalt aega selleks, et säilitada sobiv tasakaal töö ja pereelu vahel.	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	EI NÕUSTU
15	Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega	NÕUSTUN	1	2	3	4	5	EI NÕUSTU

16	Kui tihti Sa tunned end koju minnes tööpingete ja -probleemide tõttu tühjaks pigistatuna?	MITTE KUNAGI	1	2	3	4	5	PEAAEGU ALATI		
17	Kõike kokku võttes, kui edukana Sa tunned end töö ja pereelu tasakaalustamisel?	VÄGA EDUKALT	1	2	3	4	5	6	7	ÄÄRMISELT EBAÕNNESTUNULT

**Millist toetust pakub tööandja Sulle, et tuleksid paremini toime töö- ja pereelu ühitamisega?**

**Vali loetelust sobivad variandid (märgi ristiga):**

- Tööandja arvestab Sinu soovidega töögraafikut koostades.
- Tööandja pakub lapsehoiu võimalust (ettevõtte ruumides või lähedal on sisustatud laste päevahoiu võimalus).
- Sul on võimalus töötada osalise tööajaga.
- Motivatsioonipaketis on arvestatud lapsega/lastega töötaja eripära (nt motivatsioonipaketti kuuluvad ühisüritused koos perega).
- Tööandja pakub väikelaste vanematele vajadusel teist ametikohta (tööd), mis võimaldab paremini töö- ja pereelu nõudmistega toime tulla.
- Tööandja on loonud spetsiaalse sisseelamisprogrammi lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajate jaoks (eesmärgiga toetada töötaja kohanemist muutunud tööelu nõudmistega).

**Tööandja suhtub mõistvalt, kui pead lapse haiguse tõttu töölt eemal viibima. Palun tee ring ümber Sinu jaoks sobivaimale vastusevariandile.**

NÕUSTUN	1	2	3	4	5	6	7	EI NÕUSTU
---------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

**III Järgmisena on esitatud 19 väidet, millele vastamisel lähtu palun sellest, kuidas oled end tundnud viimase kahe nädala jooksul. Palun märki vastusvariant ringiga. Ära jäta ühtegi väidet hindamata.**

1	Olen väsinud	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
2	Tunnen end väga energilisena	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
3	Mõtlemine nõuab pingutust	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
4	Tunnen end füüsiliselt kurnatuna	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
5	Tahan igasuguseid toredaid asju ette võtta	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
6	Tunnen, et olen heas vormis	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
7	Saan päeva jooksul üsna palju tehtud	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
8	Suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
9	Tunnen end jõuetuna/nõrgana	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
10	Ma ei tee päeva jooksul eriti midagi	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
11	Tunnen end puhanuna	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
12	Mul on probleeme keskendumisega	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
13	Mul ei ole hea olla (st füüsiliselt tunnen end kehvasti)	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi

14	Ma pakatan plaanidest/mul on palju ideid, mida teha	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
15	Ma väsin väga kiiresti	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
16	Mu jõudlus on madal	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
17	Mul puudub igasugune tegevustahe	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
18	Mu mõtted lähevad kergelt uitama	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi
19	Tunnen end füüsiliselt heas vormis olevat	JAH, see on tõsi	1	2	3	4	5	6	7	EI, see ei ole tõsi

**IV Nüüd mõned küsimused Sinu kohta. Palun märgi ristiga sobiv vastusevariant või kirjuta punktiirile sobiv vastus.**

**Sugu:** Naine  Mees

**Vanus:**

**Emakeel:** Eesti keel  Vene keel

**Perekonnaseis:**

Vallaline

Abielus

Vabaabielus

Lahutatud

Lesk

**Ametikoht praegu:** .....

**Millisel ametikohal töotasid enne lapsehoolduspuhkusele jäämist? Palun märgi ristiga sobiv vastusevariant.**

Samal ametikohal

teisel ametikohal, millisel (kirjuta palun).....

**Tööstaaž ettevõttes (sh lapsehoolduspuhkusel oldud aeg):.....**

**Millal tulid pärast lapsehoolduspuhkuse lõppu tagasi tööle? Märgi palun kalendrikuu ja aasta:**

.....

**Mitu kodus elavat alaealist (alla 18. a) last Sul on ja kui vanad on lapsed? Palun kirjuta iga lapse vanus numbri järgi punktiirile (esimese lapse vanus number ühe järele punktiirile, teise lapse vanus number 2 järele jne)**

1. Laps .....aasta ja .....kuu vanune
2. Laps.....aasta ja .....kuu vanune
3. Laps.....aasta ja .....kuu vanune
4. Laps.....aasta ja .....kuu vanune
5. Laps.....aasta ja .....kuu vanune

**Mitmenda lapse sünni järgselt tulid tagasi tööle/praegusele töökohale? Palun märgi ristiga sobiv vastusevariant.**

..... Pärast esimese lapse sünni

..... Pärast teise lapse sünni

..... Pärast kolmanda lapse sünni

..... Pärast neljanda või enama lapse sünni

**Olen üksikvanem: JAH  EI**

**Kas ja milliseid töö- või pereeluga seotud probleeme on Sul tekkinud pärast lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist? Palun nimeta.**

**Näiteks:** toimus ametikoha muudatus, raskused lapsehoiuga, väikelapse tihe haigestumine (töölt eemal viibimine), vähene tööandja toetus üldiselt ja peale lapsehoolduspuhkust tööle sisseelamisel, perega seonduvad probleemid segavad tihti töö tegemist ja vastupidi jne.

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

**Millist toetust ootad organisatsioonilt, mis aitaks Sul töö- ja pereelu paremini ühitada?**

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

**Kuidas oled korraldanud lapsehoiu? Palun märgi ristiga variandid, mida kasutad ning kasutamise sagedus (kahel esimesel väitel).**

..... kasutan sugulaste (sh vanavanemad) abi:  Sageli  Mõnikord  Harva

..... kaasan sõpru/tuttavaid:  Sageli  Mõnikord  Harva

..... laps käib päevahoius/lasteaias

..... mõni teine variant, nimeta palun:

.....

**TÄNAN VASTAMAST!**



## LISA 2 VENEKEELNE KÜSIMUSTIK

### Ув. работник сферы электронной промышленности!

Я учусь в Таллиннском техническом университете по специальности „Работа с персоналом и по его развитию“ и обращаюсь к Вам за помощью при проведении исследования для своей магистерской работы, посвящённой теме совмещения семейной и профессиональной жизни работников, возвратившихся из отпуска по уходу за ребёнком. Анкета состоит из 4-х частей и её заполнение занимает 15-20 минут. Опрос является анонимным. Буду Вам признательна, если ответите на вопросы, исходя из своего опыта и понимания, выбрав или написав наиболее подходящий ответ.

Спасибо за сотрудничество!

Пирет Прангель

[piret.prangel@gmail.com](mailto:piret.prangel@gmail.com)

### I Общие вопросы о работе и том, как Вы работаете.

1. Насколько важное место занимает *работа* в Вашей жизни? Обведите, пожалуйста, кружок вокруг подходящего пункта.

Одна из наиболее незначительных вещей в моей жизни	1	2	3	4	5	6	Одна из наиболее значительных вещей в моей жизни
--	---	---	---	---	---	---	--

Средней значимости

2. Какова Ваша рабочая нагрузка? Отметьте, пожалуйста, крестиком подходящий вариант ответа.

Работаю с полной нагрузкой (нагрузка 1,0)

Работаю с частичной нагрузкой ..... (укажи, пожалуйста, свою нагрузку над пунктирной линией, например 0,7)

3. В моей работе бывают сверхурочные часы. Отметьте, пожалуйста, крестиком подходящий вариант ответа.

Вообще нет       Иногда       Довольно часто

4. Пожалуйста, разделите 100 пунктов между семью утверждениями так, чтобы утверждение, которое более всего отражает Ваше понимание работы, получило наибольшее кол-во пунктов (и наименьшее кол-во пунктов отдайте наименее значимому утверждению). До распределения пунктов необходимо прочитать все утверждения.

\_\_\_\_\_ Работа гарантирует мне статус и престиж.

\_\_\_\_\_ Работа обеспечивает мне необходимый доход.

\_\_\_\_\_ Работа даёт мне /гарантирует деятельность.

\_\_\_\_\_ Работа – это то, что развивает меня как личность.

\_\_\_\_\_ Работа позволяет мне знакомиться/заводить контакты с интересными людьми.

\_\_\_\_\_ Работа – это разумный/подходящий/полезный способ внести свой вклад в общество.

\_\_\_\_\_ Работа сама по себе интересная и доставляющая удовлетворение.

(NB! Всего вместе 100 пунктов)

**II Раздел содержит утверждения о работе и семейной жизни. Пожалуйста, обведите кружком наиболее подходящий вариант ответа.**

1	Моя работа препятствует моему участию в семейных мероприятиях больше, чем мне бы хотелось.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
2	Время, которое я должен посвящать своей работе, не позволяет мне на равных участвовать в выполнении домашних обязанностей.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен

3	Я вынужден(-а) пропускать семейные мероприятия из-за того времени, которое я должен(-на) проводить за выполнением рабочих обязанностей.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
4	Время, которое я посвящаю семейной жизни, часто мешает мне выполнять рабочие обязанности.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
5	Из-за того, что я провожу время со своей семьей, часто я не принимаю участия в мероприятиях, которые могли бы быть полезны для моей карьеры.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
6	Я вынужден(-а) пропускать связанные с работой мероприятия из-за того времени, что должен(-на) проводить за выполнением семейных обязанностей.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
7	Часто, приходя домой с работы, я слишком измотан(-а), чтобы принимать участие в семейных мероприятиях/выполнять семейные обязанности.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
8	Часто, приходя домой с работы, я слишком измотан(-а) эмоционально, чтобы посвящать себя семье.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
9	Из-за напряженной работы иногда, возвращаясь домой, я испытываю слишком большой стресс, чтобы заниматься тем, что мне нравится.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
10	Из-за стресса, который я испытываю дома, на работе я часто занимаюсь решением семейных дел.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
11	Поскольку я часто испытываю стресс в связи с семейными обязанностями, мне бывает тяжело сосредоточиться на работе.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен

12	Связанные с семейной жизнью напряжение и беспокойство часто снижают мою работоспособность.	Согласен	1	2	3	4	5	6	7	Не согласен
13	Насколько для Вас легко или трудно уравнивать требования работы и личной/семейной жизни?	Очень легко	1	2	3	4	5			Очень трудно
14	У меня достаточно времени вне работы для сохранения надлежащего баланса между работой и личной/семейной жизнью	полностью согласен	1	2	3	4	5			полностью несогласен
15	Когда я беру отпуск, я в состоянии отгородиться от работы и наслаждаться свободным временем.	полностью согласен	1	2	3	4	5			полностью несогласен
16	Как часто, придя домой с работы, Вы чувствуете себя истощённым из-за нагрузки и проблем на работе?	Никогда	1	2	3	4	5			почти всегда
17	В целом, насколько, по-вашему, Вам удаётся уравнивать свою работу и личную /семейную жизнь?	исключительно успешно	1	2	3	4	5	6	7	исключительно безуспешно

**Какую поддержку оказывает Вам работодатель, чтобы у Вас была возможность лучше совмещать профессиональную и семейную жизнь? Выберите в списке подходящие варианты (отметьте крестиком):**

- Работодатель считается с Вашими желаниями при составлении графика работы.
- Работодатель предлагает возможность ухода за ребёнком (в помещениях предприятия или недалеко есть возможность дневного детского сада).
- У Вас есть возможность работать неполный рабочий день.
- Мотивационный пакет учитывает особенности работника с ребёнком/детьми (например в мотивационный пакет входят совместные семейные мероприятия).

Работодатель при необходимости предлагает родителям маленьких детей другую должность (работу), позволяющую лучше совместить требования работы и семьи.

Работодатель создал специальную программу привыкания для работников, которые выходят из отпуска по уходу за ребёнком (с целью поддержать адаптацию работника к изменившимся требованиям профессиональной жизни).

**Работодатель относится с пониманием, если приходится отсутствовать на работе в связи с болезнью ребёнка. Обведите, пожалуйста, кружок вокруг подходящего варианта ответа.**

СОГЛАСЕН	1	2	3	4	5	6	7	НЕ СОГЛАСЕН
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

**III Ниже даны 19 утверждений, при ответе на которые следует исходить из своего самочувствия в течение последних двух недель. Обведите, пожалуйста, кружок вокруг подходящего варианта ответа. Не оставляйте ни одно утверждение без ответа.**

1	Я чувствую себя уставшим	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
2	Я чувствую себя очень энергичным	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
3	Мыслительный процесс требует усилий	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
4	Я чувствую себя физически истощённым	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
5	Я чувствую желание делать разные приятные вещи	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
6	Я чувствую себя бодрым	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно

7	За день я успеваю довольно много	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
8	Делая что-либо, я способен хорошо сконцентрироваться	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
9	Я чувствую себя слабым	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
10	За день я успеваю сделать не много	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
11	Я чувствую себя отдохнувшим	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
12	Мне нелегко удаётся сконцентрироваться	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
13	Физически я чувствую себя в плохой форме	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
14	Я полон планов	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
15	Я устаю очень быстро	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
16	У меня низкая производительность	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
17	Я не чувствую ни малейшего желания что-либо делать	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
18	Мои мысли легко отвлекаются	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно
19	Физически я чувствую себя в хорошей форме	да, это верно	1	2	3	4	5	6	7	нет, это неверно

**IV Теперь несколько вопросов о Вас. Отметьте, пожалуйста, крестиком подходящий вариант ответа или впишите подходящий ответ над пунктирной линией.**

**Пол:** Жен.  Муж.

**Возраст:**

**Родной язык:** эстонский  русский

**Семейное положение:**

Не замужем/неженат

В браке

Гражданский брак

Разведён/-а

Вдова/вдовец

**Нынешняя должность:** .....

**На какой должности работал/-а до ухода в отпуск за ребёнком? Отметьте, пожалуйста, крестиком подходящий вариант ответа.**

На этой же должности

На другой должности, укажите, на какой.....

**Стаж работы на предприятии (вкл., время, проведённое в отпуске по уходу за ребёнком):**

.....

**Когда вернулся/-лась на работу после отпуска по уходу за ребёнком? Укажите календарный месяц и год:**

.....

**Сколько у Вас несовершеннолетних (моложе 18 лет) детей и сколько им лет? Пожалуйста, напишите цифрами возраст каждого ребёнка над пунктирной линией (возраст 1-го ребёнка над пунктирной линией за цифрой один, возраст 2-го ребёнка – за цифрой 2 и т.д.)**

6. Ребёнок ..... лет и .....месяцев
7. Ребёнок .....лет и .....месяцев
8. Ребёнок .....лет и .....месяцев
9. Ребёнок .....лет и .....месяцев
10. Ребёнок .....лет и .....месяцев

**После рождения какого по счёту ребёнка вышла/-шел на работу/нынешнее место работы?**

**Отметьте, пожалуйста, крестиком подходящий вариант ответа.**

- ..... После рождения 1-го ребёнка
- ..... После рождения 2-го ребёнка
- ..... После рождения 3-го ребёнка
- ..... После рождения 4-го или более ребёнка

**Я родитель-одиночка:**     ДА     НЕТ

**Возникали ли у Вас проблемы и какие в связи с работой и семейной жизнью после возвращения из отпуска по уходу за ребёнком? Пожалуйста, укажите.**

**Например:** произошла смена должности; трудности в связи с тем, что не с кем оставить ребёнка; частые заболевания маленького ребёнка (отсутствие на работе); недостаточная поддержка со стороны работодателя в целом и в ходе адаптации после возвращения из отпуска по уходу за ребёнком; связанные с семьёй проблемы часто мешают выполнению работы и наоборот, и т.д.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....  
.....

**Какой поддержки ждёте от организации, которая позволила бы Вам лучше совмещать работу и семейную жизнь?**

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

**Как у Вас организован процесс присмотра за ребёнком, пока Вы на работе? Отметьте, пожалуйста, крестиком варианты ответа, которые Вам подходят, и как часто Вы ими пользуетесь (для первых двух утверждений).**

..... помощь родственников (в т.ч. родителей):  Часто  Иногда  Редко

..... привлекаю друзей/знакомых:  Часто  Иногда  Редко

..... ребёнок ходит в детский сад

..... другой вариант, укажите, какой:

.....  
.....

**СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!**

### LISA 3 ÜLEVAADE UURINGU SIHTRÜHMAST

„Elektronika- ja elektriseadmete tootmine on olnud üks kiiremini arenevaid tööstusharusid Eestis. Ettevõtete müügi maht kasvas ajavahemikul 2005–2013 ligi viis korda. Tootmismahdade kasv on saavutatud uute kõrgema lisandväärtusega toodete turule toomise ja tootlikkuse tõusu arvel. Hõive on aastate lõikes kõikunud, ent võrreldes 2013. aastat 2005. aastaga on kasv vaid 9 protsenti. Sektor on tugevalt orienteeritud välisurule, enamik suurematest ettevõtetest põhinevad väliskapitalil. Reaalselt tegutseb elektronika- ja elektriseadmete tootmises ligi 200 ettevõtet. Elektronika- ja elektriseadmete tootmist iseloomustab geograafiline kontsentreeritus Tallinna ja selle lähiümbrusse, samas mõjutab ta ka oluliselt regionaalset arengut. Elektronikatööstus on olnud üheks suuremaks uute töökohtade loojaks Saaremaal, Pärnus, Elvas ja Koerus.“ (Eesti Elektronikatööstuse Liit, n.d)

**Elektronikatööstuse tootmistööline** on töötaja, kes töötab ettevõttes, kus koostatakse ja valmistatakse elektronikakooste või neid sisaldavaid tooteid. Töö olemus on seotud komponentide montaaži, tootmisliinide või seadmete töö juhtimise, teenindamise või hooldusega. Töö on piiritletud toote ja seadmete spetsiifiliste tööjuhenditega.

Alljärgnevalt on välja toodud andmed, keda käesoleva magistr töö raames kutsuti uuringusse osalema ning kes osalesid.

**Tabel 1**

Uuringusse osalema kutsutud ettevõtete ülevaade

Nr	Ettevõte (kutsuti osalema)	OSALES	Eeldatav sihtrühma arv	Vastajate arv	Uuringu sihtrühm	Põhjus, kui ei osalenud
1	Ericsson Eesti AS	JAH	10	10	8	
2	NOTE Pärnu OÜ	JAH	4	4	4	
3	Enics Eesti AS	JAH	16	11	7	
4	Amphenol ComeXus OÜ	JAH	8	8	6	

5	MS Balti Trafo OÜ	JAH	2	2	2	
6	FLIR Systems Estonia OÜ	EI				Puudus sihtrühm
7	Eolane Tallinn AS	EI				Puudus sihtrühm
8	Reimax Electronics OÜ	EI				Puudus sihtrühm
9	Scanfil OÜ	EI				Ei saanud pöördumisele vastust
10	PKC Eesti AS	EI				Ei saanud pöördumisele vastust

Allikas: Autori koostatud.

Täiendavat informatsiooni ettevõtete kohta leiab Eesti Elektroonikatööstuse Liidu kodulehelt: <http://www.estonianelectronics.eu/liikmed>

Selleks, et saada ülevaade elektroonikatööstuse sektoris ja seal töötavatest tootmistöölised, kohtus magistr töö autor (2014. aasta septembris) Elektroonikatööstuse Liidu tegevjuhiga, Arno Kolk'ga. Intervjuu toimus vabas vormis ning järgnevalt toob autor välja lühikokkuvõtte vastavast vestlusest.

*„Elektroonikatööstuses tootmistöölised on peamiselt vahetustega töö. Esineb nii 12-tunniseid vahetusi kui ka 8-tunniseid vahetusi. See, kuidas töö on elektroonikatööstuse valdkonna ettevõtetes organiseeritud, sõltub paljuski tootmismahjust ja ka sellest, millist tehnoloogiat kasutatakse ja palju vastavasse tehnoloogiasse on investeeritud. Olulise aspektina toob tegevjuht välja selle, et vahetustevaheline aeg on üldjuhul nn segane aeg, kus ettevõtte jaoks midagi kasumlikku ei toimu (väärtust ei looda). Palju kasutatakse ka renditööjõudu. Tootmistöölise töö võib olla nii istuv kui ka seisev. Väga palju optimeeritakse ning sealse sektori ettevõtete töökohad on ergonoomilised. Väga suureks plussiks on elektroonikatööstuses see, et keskkond on puhas ning temperatuur aastaringselt ühtlane (21 kraadi). Tolm ei tohi sattuda elektroonikatoode hulka (mitte igas ettevõttes,*

*iga toote puhul). Samuti on väga suureks plussiks see, et võrreldes paljude muude tehastega, suuri masinaid elektroonikatööstuses ei kasutata ning tööõnnetusi praktiliselt ei esine.*

*Väljaõpe erinevatel ametikohtadel on erinev. Mõni ametikoht õpetatakse välja kahe nädalaga, mõni nõuab pikemat aega. Tegevjuhi sõnul ei tohiks lapsehoolduspuhkusel oldud aeg väga palju töötaja kvalifikatsiooni mõjutada, kuna üldjuhul on tootmises olevatele ametikohtadele naasmine sujuv tänu hästi korraldatud väljaõppesüsteemile (sisseelamisprogrammidele). Töötajad, kes vastavasse sektorisse tööle tulevad, otsivad üldjuhul stabiilset ja rutiinset tööd. Väga palju on naisi, kelle jaoks on oluline, et tööd tehakse tööajal ning eraelus ei ole segavaid faktoreid töölt.“*

## LISA 4 SIHTRÜHMA TÖÖ- JA PEREELUGA SEOTUD PROBLEEMID

Järgnevalt teeb autor ülevaate vastavalt uuringu tulemustele, millised töö- ja pereeluga seotud probleemid on tootmistöölisel tekkinud lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisel. Alljärgnev tekst on väljavõte vastatud küsimustikest.

*„Laps on tihti haige. Iga kuu tuleb põhimõtteliselt 7-10 tööpäeva ainult. Kodus on veidi raske seetõttu, et pole harjunud veel sellega, et nii hilja koju jõuan ning alles siis saan hakata koduste toimetustega (pesu pesemisega, koristamisega, söögi tegemisega jne) tegelema. Sellega on raske ära harjuda.“*

*„Ei ole olnud mingeid probleeme ja õnneks on lapsel hea tervis, et ei ole haige olnud, mille pärast peaks tihti töölt puuduma.“*

*„Isikliku vabaaja puudumine“*

*„ Väiksed lapsed on tihti haiged ja lapsehoiuga on raskusi, juhtub et keegi ei saa last lasteaeda tuua, on erinevaid probleeme.“*

*„Probleeme ei ole“*

*„ Kui ma töötan öövahetuses, siis on raske last koju jätta.“*

*„ Ei ole kedagi, kellega jätta last nädalavahetuseks ning kes saaks viia ja järgi minna lapsele lasteaeda, sest vanem laps õpib teises linnas.“*

*„Ei ole tekkinud“*

*„ Esimest last kasvasin üksi, peale lapsehoolduspuhkust oli ametivahetus, laps oli sageli haige. Peale teist lapsehoolduspuhkust, tulin tööle tagasi kui laps oli 1,2 aastane, amet jäi samaks, aga kuna laps oli väike, siis ei olnud aega puhkamiseks.“*

*„Raskused lapsehoiuga“*

*„Ei ole probleeme“*

*„ Mul oli nii päevaseid kui ka öiseid vahetusi. Öises vahetuses töötades, oli probleeme, kelle hoolde tütar jätta. Jah, lasteaed töötab vaid kella 19:00-ni, kuid mina töötasin 19:30-*

*ni. Sooviksin töötada viis päeva nädalas. Teisest küljest oli piisavalt palju puhkepäevi, mida veeta koos perega.“*

*„Raskused lapsehoiuga, väikelapse tihe haigestumine (töölt eemal viibimine)“*

*Raskused lapsehoiuga, väikelapse tihe haigestumine (töölt eemal viibimine). Pigem tööga seotud probleemid segavad pereelu.*

*„Väikelaste tihe haigestumine, mille tõttu viibin töölt tihti eemal. Lastega tegelemine väsitab, eriti tulenevalt nende väiksest vanusest, mis tõttu olen töö juures kohati hajevil ja unustan tihti. Enne lapsi töö juures selliseid probleeme ei mäleta, et oleks olnud.“*

*„Tagasi tulles toimus ametikoha muudatus.“*

*„Väikelapse haigestumine“*

*„Probleeme ei olegi, peale seda, et näen lapsi vähem“*

*„Raskused lapsehoiuga, haiguslehel olemine“*

*„Kuna elan töökohale väga lähedal, siis erilisi probleeme ei ole. Jõuan veel peale tööd ka mõningad toimetused kodus teha. Kaks last on ka juba suured ja nendest on abi.“*

*„Toimus ametikoha muudatus“*

*„Raskused väiksema lapse hoiuga, kuna töötame elukaaslasega samas asutuses.“*

*„Meil abikaasaga on päris keeruline klapitada aegu, et lapsele lasteaeda järgi jõuda. Mõlemil suhteliselt pikad tööpäevad (minul 12h). Olen tööl tagasi alates jaanuarist 2015 ja seega ei ole veel jõudnud eriliselt suuri probleeme tekkida.“*

*„Ei ole tekkinud, kui siis pisiprobleeme ja need on saanud ka kohe lahenduse.“*

## LISA 5 SIHTRÜHMA OOTUSED TÖÖANDJALE

Järgnevalt teeb autor ülevaate vastavalt uuringu tulemustele, millist toetust ootavad uuringus osalenud tootmistöölised ettevõttelt, mis aitaks tal töö- ja pereelu paremini ühitada. Alljärgnev tekst on väljavõte vastatud küsimustikest.

*„Ei oskagi midagi oodata, kuna siamaani on meile töö juures alati vastu tulnud juhul kui on vaja varem ära minna jne. On arvestatud sellega, et väike laps on kodus, niiet tänu sellele ei oskagi midagi rohkemat oodata.“*

*„Ei ole mingeid ootusi. Kõik praegune on väga hästi korraldatud.“*

*„ Kuna laps on veel väike, tahaks töötada ühes töövahetuses.“*

*„ Tööaeg, mis võimaldab last ise lasteaeda tuua ja lapsele järele tulla. Puhkuse (korralise) võimaldamine töötajale vajalikul ajal, suvisel perioodil, kui lasteaedades on kollektiivpuhkused.“*

*„ Olen kõigega rahul.“*

*„ Töö päevavahetuses.“*

*„ Toetust ja olemasolevast hetkeseisust edaspidist paremat arusaamist.“*

*„Töö ilma öisete vahetusteta.“*

*„Võimalus töötada sobivama/mugavama töögraafikuga.“*

*„Rahaline toetus“*

*„Teistsugune töögraafik.“*

*„Hetkel ei ole midagi.“*

*„Lastehoid, paindlikku tööaega.“*

*„Organisatsioon peaks mõtlema probleemile, kuidas väikelastega pere, kus ema on sunnitud tihti laste haigestumise tõttu haiguslehte võtma, majanduslikult selle tõttu ei kannataks.“*

*„Suuremat sissetulekut.“*

*„Praegu on kõik hästi. Ei oska midagi pakkuda.“*

*„Ei oota mingit toetust, saan ise hakkama.“*

*„Päevane töö (ei sobi vahetustega öötöö).“*

*„Rohkem vastutulelikkust.“*

*„Ma ei kujutagi ette, mis organisatsioon see olema peaks.“*

*„Ei oskagi soovitus/toetust pakkuda välja rohkem, sest minu tööandja on alati vastu tulnud kui on tekkinud mingi probleem. Ainuke asi, et lastega peredele võiks olla rohkem üritusi vms, et ka lapsed saaks rohkem aimu ema-isa tööst.“*