



Töö-ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele

Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs

Marre Karu

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

September 2009

Sisukord

1. Sissejuhatus	6
2. Andmete ja valimi kirjeldus	8
3. Töö- ja pereelu konflikt	11
3.1. Kellel on suurem töö- ja pereelu konflikt?	11
3.1.1. Töötavatel inimestel on suurem konflikt	12
3.1.2. Väikeste laste vanematel on suurem konflikt	13
3.1.3. Nii meestel kui naistel on konflikt	14
3.1.4. Kõrgema haridusega inimestel on suurem konflikt	16
3.1.5. Abikaasa või elukaaslasega inimestel on suurem konflikt	17
3.1.6. Inimestel vanuses 25–49 aastat on suurem konflikt	17
3.2. Millistes organisatsioonides töötavatel inimestel on suurem töö- ja pereelu konflikt?	19
3.3. Millised töötaja ja töökohta tunnused mõjutavad töö- ja pereelu konflikti?	22
3.4. Töö- ja pereelu ühitamine ja lapsehoid	25
3.5. Milliseid probleeme töö- ja pereelu konflikt endaga kaasa toob?	27
4. Töökorraldus ja toetused tööandjatelt	32
4.1. Paindlik töökorraldus	32
4.1.1. Kellele kättesaadav?	33
4.1.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadav?	38
4.1.3. Mis tingib paindliku töökorralduse kättesaadavuse?	41
4.2. Rahalised toetused peredele	43
4.2.1. Kellele kättesaadavad?	43
4.2.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadavad?	49
4.2.3. Mis tingib rahaliste toetuste olemasolu?	52
4.3. Mitterahalised toetused peredele	53
4.3.1. Kellele kättesaadavad?	53
4.3.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadavad?	55
4.3.3. Mis tingib mitterahaliste toetuste olemasolu?	57
4.4. Perekonda väärtustavad tegevused	58
4.4.1. Kellele kättesaadavad?	59
4.4.2. Millistes organisatsioonides kättesaadavad?	61
4.4.3. Mis tingib perekonda väärtustavate tegevuste olemasolu?	64
4.5. Tööandjapoolsed pingutused ja töö- ja pereelu konflikt	65
5. Ühiskondlik kontekst	68
5.1. Hoiakud lapsevanemate töötamise suhtes	68
5.2. Hoiakud: milline on vastutuse jagajate roll?	72
6. Kokkuvõte	75
Kirjandus	81
Lisad	82
Lisa 1. Kasutatud küsimused Euroopa Sotsiaaluuring 2008 lisamoodulist	82

Lisa 2. Joonised ja tabelid	86
Lisa 2.1. Töö ja pereelu konflikt haridustaseme ja töötamise lõikes (%)	86
Lisa 2.2. Töö ja pereelu konflikt haridustaseme ja soo lõikes (%)	87
Lisa 2.3. Erinevat tüüpi organisatsioonide töötajaskonna jaotus haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse lõikes (%)	88
Lisa 2.4. Töötajate jaotus erinevate organisatsioonitüüpide vahel haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse järgi (%)	88
Lisa 2.5. Erineva suurusega organisatsioonide töötajaskonna jaotus haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse lõikes (%)	89
Lisa 2.6. Töötajate jaotuse erineva suurusega organisatsioonide vahel haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse järgi (%)	89
Lisa 2.7. Paindlikud töövormid töötaja soo ja vanuse lõikes	90

Jooniste loetelu

Joonis 1. Töö- ja pereelu konflikti esinemise sagedus (%)	11
Joonis 2. Töö- ja pereelu konflikt tööhõive staatuse lõikes (%)	12
Joonis 3. Töö- ja pereelu konflikt laste olemasolu lõikes (%).....	13
Joonis 4. Töö- ja pereelu konflikti indeks, lapse vanuse lõikes, (%)	14
Joonis 5. Töö- ja pereelu konflikt soo lõikes (%)	15
Joonis 6. Töö- ja pereelu konflikt soo ja laste lõikes (%).....	15
Joonis 7. Töö- ja pereelu konflikt haridustaseme lõikes (%)	16
Joonis 8. Töö ja pereelu konflikt abikaasa või elukaaslase olemasolu lõikes (%).....	17
Joonis 9. Töö- ja pereelu konflikt vanuse lõikes (%).....	18
Joonis 10. Töö ja pereelu konflikt, mõnikord ja sageli vastajad vanuse lõikes	18
Joonis 11. Töö- ja pereelu konflikt organisatsiooni tüübi lõikes (%)	20
Joonis 12. Töö- ja pereelu konflikt organisatsiooni töötajate arvu lõikes (%).....	21
Joonis 13. Töö- ja pereelu konflikt otsese ülemuse soo lõikes (%)	21
Joonis 14. Hinnangud taskukohase laste päevahoiu pakkumisele, laste olemasolu lõikes (%)	25
Joonis 15. Hinnangud taskukohase laste päevahoiu pakkumisele soo ja laste olemasolu lõikes (%).....	26
Joonis 16. Kuni 7-aastaste laste vanemate töö- ja pereelu konflikt lapsehoiutüübi lõikes (%)	26
Joonis 17. Töötamine soo ja laste vanuse lõikes (%).....	27
Joonis 18. Töötamine soo ja laste vanuse lõikes, 20-50-aastased (%)	28
Joonis 19. Kui tõenäoline on, et saate järgneva 12 kuu jooksul pühendada vähem aega palgatööle kui seda sooviksite, kuna Te peate hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest. Soo ja laste olemasolu lõikes (%).....	28
Joonis 20. Tõenäosus pühendada vähem aega palgatööle kui seda sooviksite, kuna Te peate hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest, soo ja vanuse lõikes (%)	29
Joonis 21. Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul... % lastega vastajatest lapse vanuse ja soo lõikes	30
Joonis 22. Kuni 7-aastaste lastega inimeste hinnang õnnelikkusele.....	30
Joonis 23. Hinnang õnnelikkusele selle lõikes, kas inimene on tundnud, et töö tõttu saab ta vähe pühendada perekonnale	31
Joonis 24. Paindlikud töövormid vastaja soo lõikes (%).....	33
Joonis 25. Paindlikud töövormid laste arvu lõikes (%)	34
Joonis 26. Paindlikud töövormid vanusgrupi lõikes (%)	34
Joonis 27. Paindlikud töövormid haridustaseme lõikes (%).....	35
Joonis 28. Töötunnid koos ületundidega vastaja soo ja laste olemasolu lõikes (%)	37
Joonis 29. Paindlike töövormide arv, vastaja ja tema ülemuse soo lõikes (%)	38
Joonis 30. Paindlike töövormide arv vastaja ülemuse vanuse lõikes (%).....	39
Joonis 31. Paindlike töövormide arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)	39
Joonis 32. Paindlike töövormide arv organisatsiooni töötajate arvu lõikes (%)	40
Joonis 33. Rahalised sündmustega seotud toetused, soo lõikes (%)	44
Joonis 34. Rahalised sündmustega seotud toetused, vanuse lõikes (%).....	44
Joonis 35. Rahalised toetused lapse olemasolu ja vanuse lõikes (%).....	45
Joonis 36. Rahalised sündmusega seotud toetused haridustaseme lõikes (%)	46
Joonis 37. Teenustega seotud toetused, soo lõikes (%).....	46
Joonis 38. Teenustega seotud toetused, lapse olemasolu lõikes (%)	47
Joonis 39. Teenustega seotud rahalised toetused vanusgrupi lõikes (%)	47
Joonis 40. Teenustega seotud rahalised toetused hariduse lõikes (%).....	48
Joonis 41. Rahalised toetused ülemuse soo lõikes (%)	49
Joonis 42. Teenustega seotud rahalised toetused ülemuse soo lõikes (%)	49
Joonis 43. Rahaliste toetuste arv ülemuse vanuse lõikes (%)	50
Joonis 44. Rahaliste toetuste arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)	50
Joonis 45. Rahaliste toetuste arv töökoha suuruse lõikes (%)	51
Joonis 46. Mitterahalised toetused soo lõikes (%).....	53
Joonis 47. Mitterahalised toetused lapse olemasolu ja vanuse lõikes (%)	54
Joonis 48. Mitterahalised toetused vastaja vanuse lõikes (%).....	54
Joonis 49. Mitterahalised toetused vastaja haridustaseme lõikes (%)	55

Joonis 50. Mitterahaliste toetuste arv otsese ülemuse soo lõikes (%)	56
Joonis 51. Mitterahaliste toetuste arv ülemuse vanuse lõikes (%)	56
Joonis 52. Mitterahaliste toetuste arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)	57
Joonis 53. Mitterahaliste toetuste arv organisatsiooni suuruse lõikes (%)	57
Joonis 54. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja soo lõikes (%)	59
Joonis 55. Perekonda väärtustavad tegevused laste olemasolu lõikes (%)	60
Joonis 56. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja haridustaseme lõikes (%)	60
Joonis 57. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja vanuse lõikes (%)	61
Joonis 58. Perekonda väärtustavad tegevused, otsese ülemuse soo lõikes (%)	62
Joonis 59. Perekonda väärtustavate tegevuste arv otsese ülemuse vanuse lõikes (%)	62
Joonis 60. Perekonda väärtustavad tegevused organisatsiooni töötajate arvu järgi (%)	63
Joonis 61. Perekonda väärtustavad tegevused organisatsiooni tüübi lõikes (%)	63
Joonis 62. Töö- ja pereelu konflikt kättesaadavate paindlike töövormide arvu lõikes (%)	66
Joonis 63. Töö- ja pereelu konflikt rahaliste toetuste arvu lõikes (%)	66
Joonis 64. Töö- ja pereelu konflikt mitterahaliste toetuste arvu lõikes (%)	66
Joonis 65. Töö- ja pereelu konflikt perekonda väärtustavate tegevuste arvu lõikes (%)	67
Joonis 66. Hoiakud naiste ja meeste töö kohta, soo lõikes (%)	68
Joonis 67. Hoiak: Väikeste lastega mehed/naised on tööandjale koormaks, soo lõikes (%)	69
Joonis 68. Hoiak: Lastega naiste ja meeste tööalased arenguvõimalused ja hea töökoha leidmine, soo lõikes (%)	70
Joonis 69. Hoiak: lastega ja lasteta meeste ja naiste tööle pühendumine ja töö edukus, soo lõikes (%)	70
Joonis 70. Hoiak: Alla 3-aastaste laste emad/isad peaksid pühenduma pigem laste eest hoolitsemisele kui tööle (%)	71
Joonis 71. Kui suur peaks olema valitsuse vastutus ajutiselt haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele tasustatud hoolduspuhkuse tagamisel?	73
Joonis 72. Kas pensioniealised inimesed peaksid aitama väikesi lapselapsi hoida, soo ja vanuse lõikes (%)	73
Joonis 73. Kuivõrd nõustute või ei nõustu, et sotsiaaltoetused ja -teenused Eestis... (%) , soo lõikes	74
Joonis 74. Sotsiaaltoetused ja -teenused Eestis aitavad inimestel ühitada tööd ja pereelu, soo lõikes (%)	74
Tabel 1. Valimi kirjeldus olulisemate tunnuste lõikes, vastajate arv ja %	9
Tabel 2. Töö-ja pereelu konflikti indeks	12
Tabel 3. Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejõukäiv? (%)	14
Tabel 4. Regressioonimudel: töö tõttu saan pühendada liiga vähe aega perekonnale: mehed ja naised	23
Tabel 5. Regressioonimudel: perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle: mehed ja naised	23
Tabel 6. Regressioonimudel: töö- ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks	24
Tabel 7. Paindlike töökorralduste arv, soo lõikes (%)	36
Tabel 8. Paindlike töövormide kasutamise võimalus suuremates sektorites ja naiste osakaal sektoris, (%)	36
Tabel 9. Töötunnid ja ületunnid vastaja soo ja laste vanuse lõikes (tundides, nädala kohta)	37
Tabel 10. Regressioonimudel: paindlike töövormide arv	41
Tabel 11. Rahaliste toetuste arv	48
Tabel 12. Keskmine rahaliste toetuste arv suuremates sektorites	51
Tabel 13. Regressioonimudel: rahaliste toetuste arv	52
Tabel 14. Mitterahaliste toetuste arv	55
Tabel 15. Regressioonimudel: mitterahaliste toetuste arv	58
Tabel 16. perekonda väärtustavate tegevuste arv	61
Tabel 17. Regressioonimudel: perekonda väärtustavate tegevuste arv	64
Tabel 18. Kui suur peaks olema valitsuse vastutus piisava lapsehoiuteenuste tagamisel töötavatele vanematele?	72

1. Sissejuhatus

Suurem osa inimesi tunneb oma elus ajapuudust ning seda, kuidas kaks olulist eluvaldkonda – töö ja pere – omavahel põrkuvad, aja pärast võistlevad, vastukäivaid nõudmisi esitavad ning seeläbi stressi ja pinget tekitavad. Töö- ja pereelu ühitamise teemale on üha enam hakatud riikide tasandil tähelepanu pöörama, kuna on jõutud arusaamani, et tegu ei ole vaid inimeste isiklikku elu mõjutava probleemiga, vaid sellel on ka mõju ühiskonna tasandil. Ajapuudus ning töö-ja pereelu konflikt sunnib inimesi millestki loobuma ning tegema valikuid, millel on oma mõju näiteks sündimusele, naiste tööhõivele aga ka rahvastiku tervisele (Karu, 2007). Kuna töö-ja pereelu konflikti peetakse ennekõike naiste probleemiks, peetakse seda ka üheks tööturu soolise ebavõrdsuse tekkimise ja püsimise põhjuseks.

Eestis loobub väga suur osa eelkooliealiste ehk kuni 6-aastaste lastega naistest mõneks ajaks tööl käimisest. Eelkooliealiste lastega 20-50-aastastest naistest käis 2008. aastal tööl vaid 55%, samas kui samas vanusgrupis ilma lasteta naistest töötas tervelt 82%. Alla 3-aastaste laste emadest töötas vaid 24% (isadest aga 95.7%) (Statistikaamet). Samal ajal on sündimuskordajad Eestis jätkuvalt allpool taastootmistaset ning inimestel on perekonnas vähem lapsi kui nad sooviksid. Keskmiselt soovivad Eestis 20-40 aastased naised endale perekonda 2,3 last ja mehed 2,2 last (Oras, Unt 2008). Tegelikult sündis 2008. aastal aga vaid 1.66 last naise kohta (Statistikaamet). Seega on mitmeid märke inimeste loobumistest ühest või teisest eluvaldkonnas.

Et töö-ja pereelu konflikti leevendada, on laias laastus kaks võimalust – kas kergendada inimeste perekonnaga seotud kohustuste või tööga seotud kohustuste kandmist. Perekonnaga, ennekõike laste kasvatamise ja hoolitsemisega seotud kohustuste osas pakuvad riik ja kohalikud omavalitsused tuge lapsehoiuteenuste, riikliku haridussüsteemi, tervishoiuteenuste ja muu sarnase kaudu. See võimaldab vanematel perekohustusi teenuste abil vähendada ning seeläbi saada aega töötegemiseks. Sarnaselt abistavad peresid ka muud teenused nagu ühistransport, koristusteenused, pesumajad, valmistoidud kauplustes jms. Teiseks võimaluseks töö-ja pereelu konflikti leevendada on läbi töökohaga seotud kohustuste. Paljudes riikides on võimaldatud naistele vähendada töökohustusi selle kaudu, et nad saavad töötada osalise koormusega. Eestis on erinevatel põhjustel traditsiooniks täiskohaga töötamine ja vaid väike osa inimesi töötab osaajaga. Statistikaameti andmetel töötas osalise tööajaga Eestis 2008. aastal 40 tuhat inimest, ligi 30 tuhat neist olid naised. Osalise tööajaga töötas Eestis kokku 9.3% naistest ja 3.5% meestest. Samas näitas 2005. aasta Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, et tervelt 48% naisi eelistaks töötada osalise koormusega, kui nende partner teeniks äraelamiseks piisavalt palju (Helemäe 2006).

Osaline tööaeg ei ole aga ainus ega ka tingimata parim viis, mis võimaldaks inimestel paremini aega planeerida, seda jagada teiste eluvaldkondadega ning perekonnaga seotud kohustuste ja vajadustega toime tulla. Ka täisajaga töötajatel on võimalik tööd mitmeti organiseerida, kohandades seda pereelu ning isikliku eluga sobival viisil. Kas see on võimalik, sõltub ühest küljest otsesest töö iseloomust, teisalt aga tööandjast ja organisatsioonisisest töökorraldusest. Erinevad uuringud on näidanud, et paindlikud töövormid ning peresõbralik töökorraldus võivad ettevõtjatele kasulikuks osutada – vähendada tööjõu voolavust, tööluuse, parandada ettevõtte mainet, töötajate lojaalsust ja tervist, aga ka vähendada töötajate stressi, mis võib ettevõtte tootlikkust vähendada (vt näiteid uuringutest Karu 2007). Ka tööandjatepoolsed toetused ja teenused võivad perekondi oluliselt aidata.

Käesolev uuring keskendubki ennekõike meetmetele – nii paindlikule töökorraldusele, kui ka toetustele ja teenustele, mida tööandjad saavad oma töötajatele pakkuda, et aidata kaasa inimeste töö- ja pereelu ühitamisele ning üldisemalt perekonna väärtustamiseks ja toetamiseks. Analüüsis kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aastal kogutud mikroandmeid. Analüüs keskendub Eesti perede töö- ja pereelu ühitamisele, töökorraldusele ning tööandjate poolt pakutavatele toetustele. Samuti antakse ülevaade sellest, milline on ühiskondlik kontekst ehk hoiakud selles osas, milline peaks olema naiste ja meeste käitumine ja rollid seoses tööga ja pereeluga. Lisaks vaadatakse, kuivõrd inimesed arvavad, et riik võiks inimeste töö- ja pereelu kohustuste täitmisel kaastavutaja rolli kanda.

Uuringuraport koosneb kolmest suuremast peatükist. Esmalt kirjeldatakse töö- ja pereelu konflikti ulatust ning iseloomu ning vaadatakse, kellel on suurem töö-ja pereelu konflikt ning milliseid probleeme see endaga kaasa toob. Seejärel antakse ülevaade tööandjate poolt pakutavatele lahendustele ja meetmetele: paindlikust töökorraldusest, rahalistest toetustest, mitterahalistest toetustest ning perekonda väärtustavatest tegevustest. Viimasena kirjeldatakse töö- ja pereelu ühitamise ühiskondlikku konteksti.

Uuring on valminud Rahvastikuministri Büroo (hiljem Sotsiaalministeeriumi) tellimusel ja rahastamisel. Uuringu autor tänab abi eest PRAXISE töötajaid, samuti Sotsiaalministeeriumi töötajaid kommentaaride ning soovitude eest. Kõik vead antud töös jäävad autori vastutusele. Uuringu viimane versioon on kättesaadav PRAXISE kodulehelt. Tagasiside on oodatud aadressile praxis@praxis.ee või autorile.

2. Andmete ja valimi kirjeldus

Käesoleva analüüs põhineb Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aastal kogutud mikroandmete analüüsil. Euroopa Sotsiaaluuring on rahvusvaheline uuring, milles osaleb üle 30 riigi ja mille eesmärgiks on ühiskondade arengu seaduspärasuste uurimine. Andmed võimaldavad ennekõike analüüsida hoiakute, institutsioonide arengu ja inimeste käitumise vahelist seost ning mitmeid muid protsesse. Esimene andmete kogumine toimus aastal 2002 ning on praeguseks toimunud neli korda. Eesti liitus uuringuga 2004. aastal ning osales ka 2006. ja 2008. aasta andmekogumises.

Keskmine valimi suurus riigi kohta on tavaliselt 1500 vastajat. Eesti valimis oli 2008. aastal 1663 üle 15-aastast inimest. Andmed kogus Turu-Uuringute AS ajavahemikus 05.11.2008-11.03.2009 näost näkku intervjuudena. Uuringu andmekogumise kvaliteeti ning kogutud andmeid peetakse Eesti rahvastiku suhtes esinduslikuks, mistõttu kasutatakse Eesti 2008. aasta andmeid kaalumata kujul.

Lisaks rahvusvahelisele põhiankeedile¹ oli Eestis kasutatud ankeedis lisamoodul, milles olid muuhulgas küsimused peresõbralike meetmete kohta, mida tööandjad oma töötajatele pakuvad, lapsehoiuteenuste kohta ning erinevate töö- ja pereelu puudutavate soorollihoiakute kohta. Käesolev analüüs keskendubki ennekõike lisamooduli küsimuste analüüsile. Lisamoodul on ära toodud lisas 1.

Analüüsi keskseteks tunnusteks on töö- ja pereelu konflikt ning peresõbralikud meetmed, mida tööandjad oma töötajatele pakuvad. Nii konflikti kui meetmete kättesaadavust analüüsitakse inimeste oluliste sotsiaal-demograafiliste tunnuste (sugu, vanus, haridus, tööhõive staatus, laste olemasolu ja vanus, abielustaatus) lõikes. Võimalusel analüüsitakse ka mitme tunnuse koosmõju ning esitatakse andmed üheaegselt näiteks hariduse ja soo lõikes. Teatud juhtudel jäävad aga valimimahud niivõrd detailse analüüsi tegemiseks liialt väikeseks.

Analüüs keskendub suurel määral inimestele, kes küsitlushetkel töötasid või olid kunagi varem töötanud. Nendel juhtudel, kui küsimused puudutasid töökorraldust või töökohta, vastasid hetkel tööturult eemal olevad inimesed eelmise töökoha kohta. Kuna töö- ja pereelu ühitamine ei ole ainult noorte, lastega ja töötavate inimeste probleem, ei peetud analüüsi sihtrühmade piiritlemist (näiteks vanuse või tööhõivestaatus järgi) otstarbekaks. Siiski on mõnel juhul eraldi vaadatud kitsamat vanusrühma.

Laste olemasolu on defineeritud selle kaudu, kas leibkonnas on alaealisi, alla 18-aastaseid lapsi. Eraldi vaadatakse kahte laste vanusrühma: kuni 7-aastased lapsed (7-aastased kaasaarvatud) ja 8-17 aastased lapsed. Alla 7-aastaste laste vanemateks nimetatakse neid, kelle leibkonnas on vähemalt üks kuni 7-aastane laps (s.t. võib olla ka vanemaid lapsi). 8-17 aastaste laste vanemateks nimetatakse neid, kelle leibkonnas nooremaid lapsi ei ole.

Analüüsis kasutatakse peamiselt sagedustabeleid ning erinevaid jooniseid. Lisaks kasutatakse meetodina mitmese regressioonimudeli erinevaid vorme, et oleks võimalik vaadelda samaaegselt mitme tunnuse mõju. See võimaldab eristada üksikute tunnuste osamõju, mida risttabelite ja jooniste abil ei ole võimalik eristada. Analüüs viidi läbi kasutades andmeanalüüsiprogramme STATA ja Microsoft EXCEL.

¹ Euroopa Sotsiaaluuringu andmed ja meetodika on kättesaadavad aadressil www.europeansocialsurvey.org/ ning eestikeelne ankeet <http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/fieldwork/Estonia>

Tabel 1. Valimi kirjeldus olulisemate tunnuste lõikes, vastajate arv ja %

	Vastajate arv (N)	(%)
SUGU		
Mehed	708	42.6
Naised	954	57.4
VANUS		
15-19	104	6.3
20-24	140	8.4
25-29	122	7.4
30-34	108	6.5
35-39	133	8.0
40-44	132	8.0
45-49	129	7.8
50-54	141	8.5
55-59	137	8.3
60-64	125	7.5
65-69	109	6.6
70+	279	16.8
LASTE ARV		
1	255	51.3
2	200	40.2
3	27	5.4
4	12	2.4
5 ja rohkem	3	0.6
LAPSED		
Ei ole lapsi	1 118	67.27
Kuni 7-aastased lapsed	290	17.45
8-17 aastased lapsed	254	15.28
Vastaja elab elukaaslase või abikaasaga	948	57.0
Vastaja ei ela elukaaslase või abikaasaga	714	43.0
TÖÖTAMINE		
Töötas küsitlushetkel	905	55.9
Ei ole kunagi töötanud	96	5.9
Ei tööta küsitlushetkel, aga on varem töötanud	619	38.2
s.h. viimati töötas enne 1990. aastat	77	13.1
s.h. viimati töötas 1990-2000	177	30.1
s.h. viimati töötas 2001-2007	179	30.4
s.h. viimati töötas 2008-2009	155	26.4
TÖÖKOHT		
Riigiasutus või kohalik omavalitsus	245	15.6
Muu avalik sektor (näiteks haridus, tervishoid)	119	7.6
Riigi omandis olev ettevõte	216	13.8
Eraettevõte	839	53.5
Eraettevõtja	59	3.8

Muu	48	3.1
HARIDUS		
Esimese taseme haridus või madalam ²	293	17.9
Teise taseme haridus ³	1100	67.1
Kolmanda taseme haridus ⁴	246	15.0
TEGEVUSSEKTOR		
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus	130	8.5
Kalapüük	18	1.2
Mäetööstus	21	1.4
Töötlev tööstus	158	10.3
Elektrienergia, gaas, veevarustus	48	3.1
Ehitus	163	10.7
Hulgi-ja jaekaubandus, sõidukite, tarbeesemete jne remont	162	10.6
Hotellid ja restoranid	61	4.0
Veondus, laondus ja side	91	6.0
Finantsvahetus	28	1.8
Kinnisvara, rentimine, äritegevus	16	1.1
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	51	3.3
Haridus	120	7.9
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	103	6.7
Muud tegevused	358	23.4

² alghariduseta, algharidus, põhiharidus, kutseharidus põhiharidusega noortele

³ üldkeskharidus, kutsekeskharidus või keskeriharidus põhihariduse baasil, kutseõpe põhihariduse baasil, kutsekeskharidus keskhariduse baasil

⁴ akadeemiline või rakenduslik kõrgharidus, keskeriharidus keskhariduse baasil

3. Töö- ja pereelu konflikt

Analüüsi esimene peatükk annab ülevaate sellest, milline on Eesti elanike töö-ja pereelu konflikt. Töö-ja pereelu konflikt on mitmesuunaline ning tekitab pingeid inimeste erinevates eluvaldkondades. Euroopa Sotsiaaluuringu andmed võimaldavad kirjeldada töö-ja pereelu konflikti läbi kolme indikaatori: 1) kuivõrd tööelu takistab pühendumist pereelule 2) kuivõrd takistab pereelu pühendumist tööle ning 3) kuivõrd ei jää töö- ja perekonnakohustuste kõrval aega iseenda jaoks. Nii saame ühelt poolt anda hinnangu sellele, kui paljudel inimestel on töö- ja pereelu ühitamisega raskusi, teisalt kirjeldada ka täpsemalt, milline eluvaldkond töö- ja pereelu konflikti tõttu rohkem kannatab. Kolm töö-ja pereelu konflikti iseloomustavat küsimust esitati uuringus inimestele, kes töötasid, kuid ka neile, kes uuringuhetkel ei töötanud, kuid kellel oli varasem töökogemus.

Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et

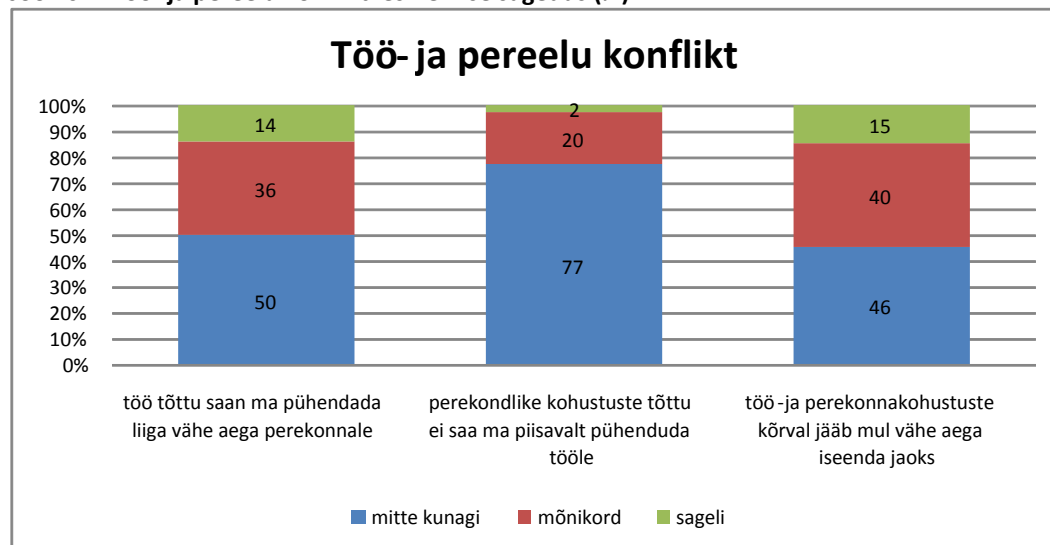
1. ... töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale?
2. ... perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle?
3. ... töö- ja perekonnakohustuste kõrvalt jääb mul vähe aega iseenda jaoks?

Vastusevariante oli kolm: 1 – sageli, 2 – mõnikord ja 3 – mitte kunagi. Järgnev analüüs näitab, kui sage on Eesti inimeste töö-ja pereelu konflikt ning millised dimensioonid esinevad sagedamini. Lisaks vaadatakse, millised inimesed kogevad konflikti teistest sagedamini. Lähemalt käsitletakse sotsiaaldemograafilisi tunnuseid nagu vastaja sugu, vanus, haridus, tööturustaatus, laste olemasolu ja vanus, elukaaslase või abikaasa olemasolu. Seejärel analüüsitakse, kas inimeste töö- ja pereelu konflikt erineb vastavalt sellele, millistes organisatsioonides nad töötavad. Eraldi vaadatakse vastaja töökoha organisatsiooni omandivormi, suurust ning otsese ülemuse sugu. Peatüki viimases osas võimaldab regressioonanalüüs välja selgitada töötaja ning tema töökoha tunnuste puhasmõju töö- ja pereelu konfliktile.

3.1. Kellel on suurem töö- ja pereelu konflikt?

Euroopa Sotsiaaluuringu 2008 aasta andmed näitavad, et töö-ja pereelu konflikt ei ole Eesti inimestele võõras probleem ning üsna suur hulk inimesi kogeb ajapuudust erinevates eluvaldkondades. Samas on töö-ja pereelu konflikti mõjud erinevatele eluvaldkondadele erinev. Kõige vähem kannatab töö- ja pereelu konflikti all inimeste tööelu. 77% vastajatest ei olnud viimase kuue kuu jooksul kunagi tundnud, et nad ei saaks perekondlike kohustuste tõttu piisavalt tööle pühendada, 20% vastajatest juhtus seda mõnikord ning vaid 2% inimestest tundis seda sageli (joonis1).

Joonis 1. Töö- ja pereelu konflikti esinemise sagedus (%)



Märksa sagedamini tajuti, et töö tõttu saab liiga vähe pühendada perekonnale. Pooltel vastajatest pole seda tunnet viimase 6 kuu jooksul mitte kunagi esinenud, kuid 36% on mõnikord ning 14% sageli saanud liiga vähe

perekonnale pühenduda. Kõige levinum on aga töö- ja pereelu konflikti mõju isiklikule ajale – tervelt 55% vastajatest tunneb, et neil ei jää piisavalt aega iseenda jaoks, sealhulgas 15% tunneb seda sageli. Seega ilmneb, et kuigi isikliku aja puudust töö- ja pereelu konflikti kontekstis sageli ei käsitleta, on just see kõige sagedamini esinevaks töö- ja pereelu konflikti ilminguks.

Olukord, kus töö- ja pereelu konflikt avaldub vaid ühesuunaliselt – näiteks ei jäta tööelu aega piisavalt pereelule – on oluliselt erinev sellest, kui inimene tunnetab kõigis kolmes valdkonnas ajapuudust. Kui vaadata, mil määral erinevad konflikti aspektid esinevad üheaegselt, näeme, et 39% inimestest ei kogenud viimase poole aasta jooksul mitte kunagi ajapuudust pere, töö või enda jaoks (Tabel 2). Samas vaid alla 1% inimestest tunnetab konflikti sageli kõigis kolmes aspektis. 13.% inimestest tajub mõnikord konflikti ühes dimensioonis.

Tabel 2. Töö-ja pereelu konflikti indeks

	Vastajate arv	Vastajate %	Kumulatiivne %
0 – Kunagi ei ole ajapuudust töö, perekonna ega iseenda jaoks	563	38.9	38.9
1	181	12.5	51.4
2	273	18.9	70.2
3	250	17.3	87.5
4	113	7.8	95.3
5	56	3.9	99.2
6 - Sageli ei ole aega töö, perekonna ega iseenda jaoks	12	0.8	100
Kokku	1,448	100	

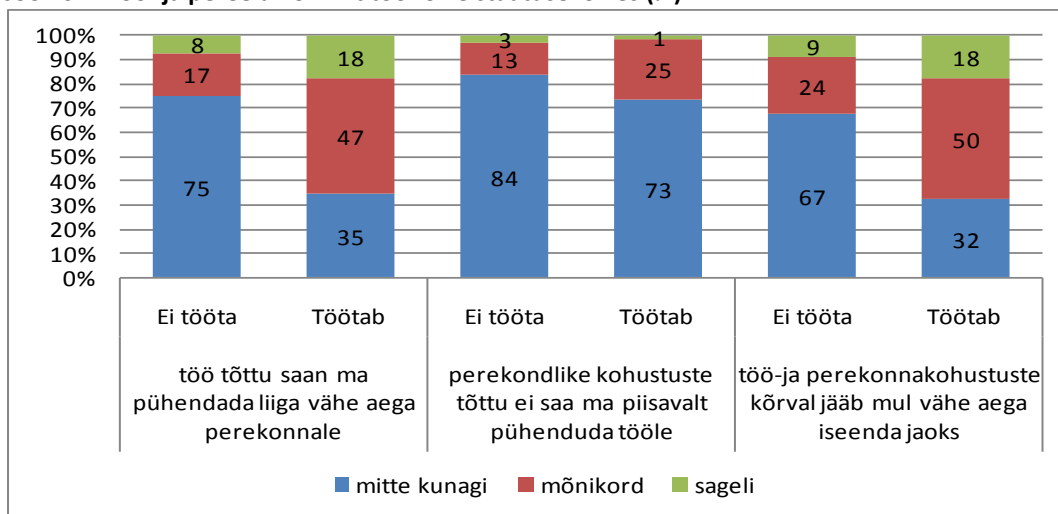
Märkus: konflikti indeks mõõdab kõige kolme dimensiooni esinemist (1) töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale (2) perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle (3) töö-ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks. Indeks on kokku liidetud kolme küsimuse skoorid, mis on antud järgnevalt 0 punkti – kui vastus on „mitte kunagi“, 1 punkt – kui vastus on „mõnikord“, 3 punkti, kui vastus on „sageli“. Miinimumskoor on 0, kui kõik vastused on „mitte kunagi“ ning maksimum on 6, kui kõik vastused on „sageli“.

Järgnevalt vaadatakse erinevaid inimesi ja otsitakse vastust küsimusele: kellel esineb rohkem töö-ja pereelu konflikt? Töö-ja pereelu konflikti vaadatakse tööhõive staatuse, laste olemasolu, soo, hariduse, perekonnastaatuse ja vanuse lõikes.

3.1.1. Töötavatel inimestel on suurem konflikt

Et töö- ja pereelu konflikt sõltub ennekõike tööst ja perest, võib oodata, et erineva tööelu ja pereeluga inimeste töö-ja pereelu konflikt on erinev. Joonis 2 näitab, et tööhõivestaatus mõjutab oluliselt seda, kas ja kui tugevalt inimesed ajapuudust tunnevad. Kui keskmiselt tunneb pool vastajatest, et nad on viimase 6 kuu jooksul saanud töö tõttu liiga vähe pühendada aega perekonnale, siis töötavatest tervelt 75%. Ka aega iseenda jaoks napib tervelt 68% töötavatest vastajatest.

Joonis 2. Töö- ja pereelu konflikt tööhõive staatuse lõikes (%)



Siinkohal tekib küsimus, kuidas tõlgendada nende inimeste vastuseid, kes küsitlusehetkel ei töötanud – mille põhjal andsid vastused nemad? Neil inimestel paluti anda hinnang oma eelmise töökoha kohta, kuid samas küsiti, kui võrdnad on viimase 6 kuu jooksul tajunud ajapuudust. Nendest inimestest, kes uuringuhetkel ei töötanud, oli 26% värske tööturukogemuse - nad olid olnud viimati tasulisel tööal aastal 2008 või 2009. Need olid valdavalt kuni 49 aastased inimesed.

Ülejäänud olid lahkunud tööturult tunduvalt varem, eakamad ilmselt pensionile jäämise tõttu (51% nendest, kes enam ei ole tööturul, on vanemad kui 64 aastat), nooremad mingitel muudel põhjustel. Nende hulgas võib olla näiteks neid, kes on perekohustustest tingitud ajapuuduse tõttu töökohast loobunud ning seetõttu tunnetavad, et nad ei saa perekondlike kohustuste tõttu piisavalt tööle pühenduda. Nii või teisiti näeme, et ka teatud hulga mittetöötavate inimeste jaoks on ajapuudus reaalne. Ennekõike napib neil aega iseenda jaoks - mittetöötavate inimeste hulgas on tervelt veerand, kes mõnikord, ja 9%, kes sageli tunneb, et neil pole iseenda jaoks piisavalt aega.

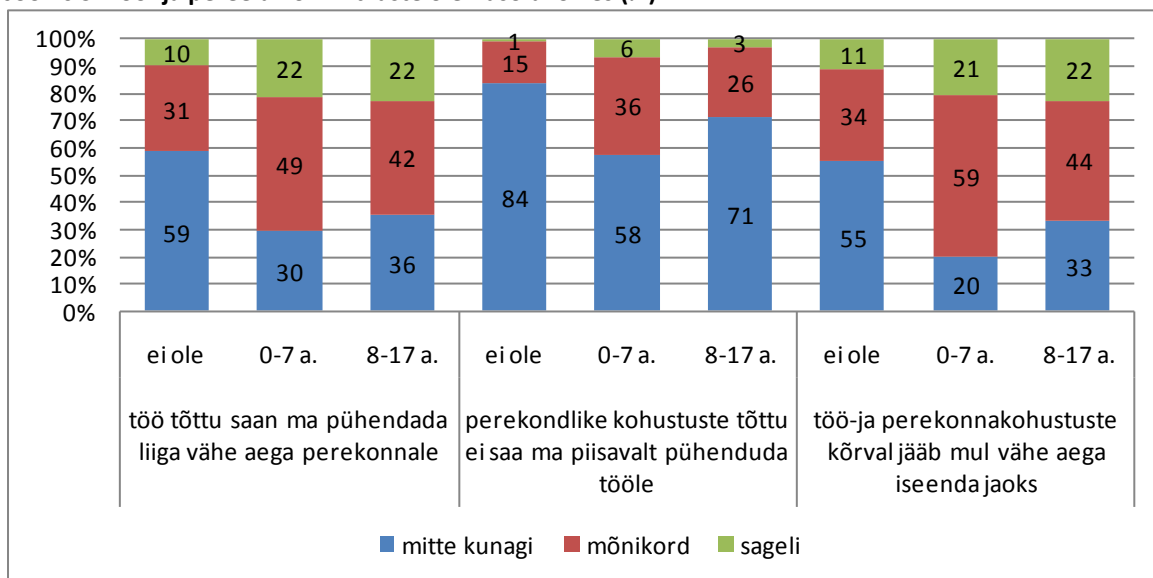
3.1.2. Väikeste laste vanematel on suurem konflikt

Teiseks oluliseks aspektiks, mis määrab töö- ja pereelu konflikti iseloomu, on inimese pereelu. Kindlasti võib eeldada, et üheks inimeste perekohustuste hulka ja seetõttu ka töö- ja pereelu konflikti olemasolu mõjutavaks aspektiks on laste olemasolu ning ka nende vanus.

Et vastajate hulgas on päris väikeste laste vanemaid suhteliselt vähe, jagatakse lapsevanemad sõltuvalt kõige noorema lapse vanusest kahte gruppi 1) kuni 7-aastaste laste (7-aastased kaasaarvatud) vanemad 2) kooliealiste laste (8-17 aastased) vanemad. Ehk siis eristame kolme tüüpi peresid: neid, kus ei ole ühtegi alaealist last; peresid, kus on vähemalt üks kuni 7-aastane laps (võivad olla ka vanemad lapsed) ning peresid, kus on ainult 8-17 aastased lapsed.

Jooniselt 3 näeme, et kuni 7-aastaste laste vanemad tunnetavad tõesti ajapuudust kõigis kolmes dimensioonis märksa tugevamalt kui kõik teised. Samas näeme ka, et töö- ja pereelu ühitamine ei ole probleem, mis kaoks, kui lapsed suuremaks kasvavad – ka vanemate laste vanematest märkimisväärne osa tunneb ajapuudust kõigis kolmes dimensioonis ning ka ilma alaealiste lasteta inimestele pole ajapuudus võõras.

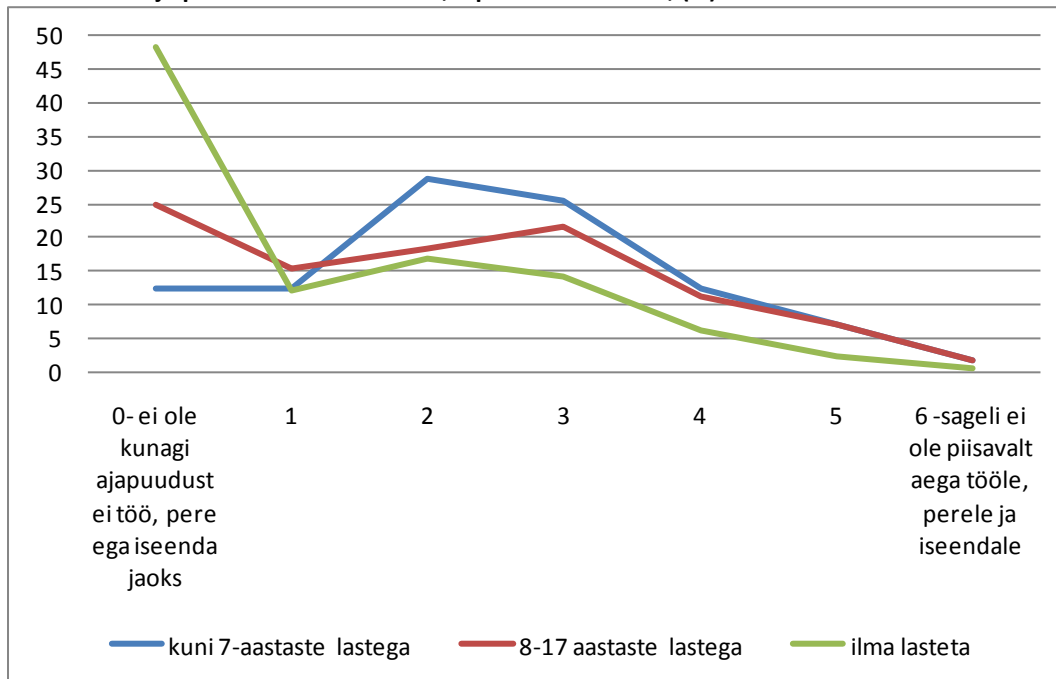
Joonis 3. Töö- ja pereelu konflikt laste olemasolu lõikes (%)



Kui vaadata kolme töö- ja pereelu konflikti koosesinemist laste olemasolu ja vanusgruppi lõikes (Joonis 4), näeme, et väga oluliselt erineb nende inimeste osakaal, kes viimase kuue kuu jooksul ei tundnud ajapuudust ei töö-, pere ega iseenda jaoks. Muster on samasugune nagu nägime eelnevalt - kõige vähem tajuvad töö- ja pereelu konflikti alaealiste lasteta inimesed ning kõige rohkem need, kelle peres on väikesed, kuni 7-aastased lapsed. Väikeste lastega vanematest pole vaid 12.4% tundnud ajapuudust üheski nimetatud eluvaldkonnas, vanemate laste vanematest 25% ja alaealiste lasteta inimestest tervelt 44.6%. Seega, kooliealiste, kuid veel

mitte täisealiste lastega inimestel õnnestub töö- ja pereelu ühitamine paremini kui väikeste lastega inimestel, kuid nad tajuvad siiski konflikti oluliselt sagedamini kui lasteta inimesed.

Joonis 4. Töö-ja pereelu konflikti indeks, lapse vanuse lõikes, (%)



Märkus: konflikti indeks mõõdab kõige kolme dimensiooni esinemist (1) töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale (2) perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle (3) töö-ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks. Indeks on kokku liidetud kolme küsimuse skoorid, mis on antud järgnevalt 0 punkti – kui vastus on „mitte kunagi“, 1 punkt – kui vastus on „mõnikord“, 3 punkti, kui vastus on „sageli“. Miinimumskoor on 0, kui kõik vastused on „mitte kunagi“ ning maksimum on 6, kui kõik vastused on „sageli“.

Lisaks neile kolmele küsimusele küsiti lapsevanematelt, kas nad on tundnud, et töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejökäiv. Üllatuslikult näeme, et kuigi üsna suur hulk inimesi tajub, et neil jääb ühe või teise eluvaldkonna jaoks soovitud vähem aega, ei pea nad siiski töö ja laste kasvatamise ühendamist ülejökäivaks (tabel 3). See viitab sellele, et ilmselt on tajutud konflikt küll olemas, kuid inimesed suudavad siiski sellega toime tulla.

Tabel 3. Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejökäiv? (%)

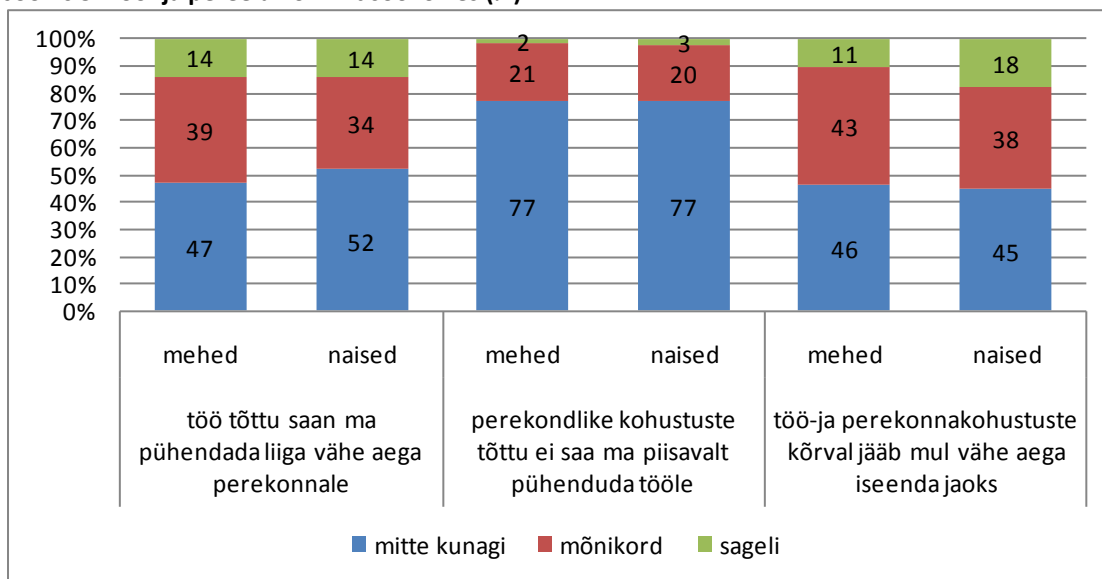
Lapse vanus	Sageli	Mõnikord	Mitte kunagi	Kokku
kuni 7-aastased lapse	3.6	23.8	72.6	100
8-17 aastased lapsed	2.4	23.0	74.7	100
Kokku	3.0	23.4	73.6	100

3.1.3. Nii meestel kui naistel on konflikt

Enamasti räägitakse töö- ja pereelu konfliktist ennekõike seoses naistega, kuna seda seostatakse lastega ning peetakse seetõttu ennekõike naiste elu iseloomustavaks probleemiks. Joonis 5 näitab aga, et ka mehed tajuvad töö- ja pereelu konflikti naistega sarnasel määral või isegi rohkem. Peamine sooline erinevus seisneb selles, et mehed tunnetavad naistest rohkem, et neil ei jagu piisavalt aega oma perekonnale. Kui naistest tundis 48% viimase poole aasta jooksul mõnikord või sageli, et ta ei saanud pühendada piisavalt aega perekonnale, siis meestest tundis seda 53%. Tulemus on mõneti ootuspärane, kuna Eestis töötavad just lastega peredes mehed

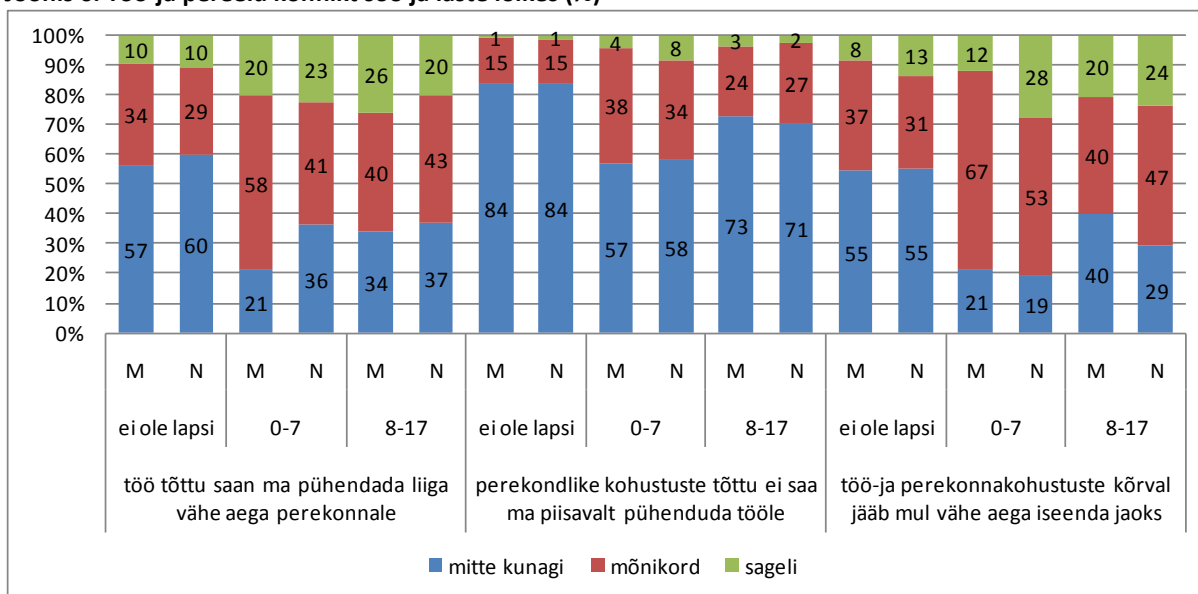
suurema tööaegusega ning ka suurema töökoormusega kui lasteta peredes⁵. Naiste hulgas on aga rohkem neid, kes olid tundnud sageli, et neil jäi töö ja pere kõrvalt vähe aega iseenda jaoks.

Joonis 5. Töö- ja pereelu konflikt soo lõikes (%)



Kui lisada joonisele lisaks soole ka laste olemasolu (Joonis 6), näeme, et nii meeste kui naiste puhul mängib laste olemasolu ja vanus olulist rolli – väikeste laste vanemad tunnetavad töö- ja pereelu konflikti rohkem ja see kehtib nii meeste kui naiste puhul. Kõige suurem meeste ja naiste erinevus seisneb selles, et alla 7-aastaste lastega mehed tunnevad sagedamini, et nad ei saa töö tõttu piisavalt pühendada perekonnale, vaid viies (21%) vastas, et nad ei ole seda kunagi tundnud. Väikeste lastega naiste puhul on selliselt vastajate osakaal suurem (36%).

Joonis 6. Töö- ja pereelu konflikt soo ja laste lõikes (%)



Seega puudutab töö- ja pereelu konflikt nii väikeste laste emasid kui ka isasid. Suur osa emasid ja isasid tunneb, et neil ei jaguks aega iseendale. Emade hulgas on küll rohkem neid, kes tunnevad, et seda juhtub sageli –

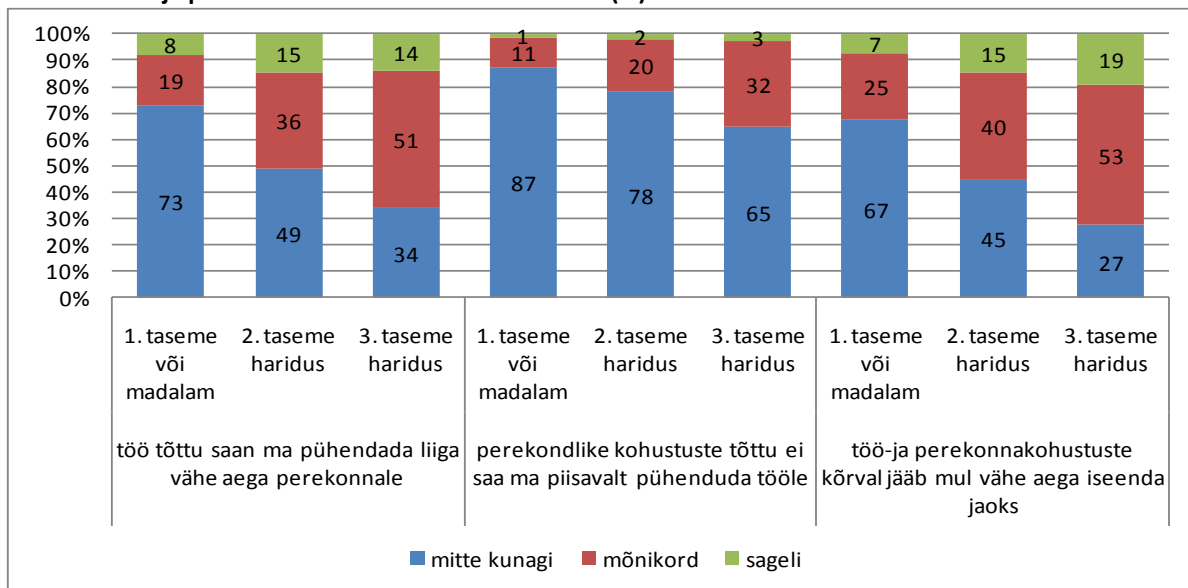
⁵ Euroopa Sotsiaaluuringu 2008 andmetel töötavad kuni 7-aastaste lastega mehed keskmiselt 45 tundi kui teised mehed töötavad keskmiselt 43 tundi (naised sõltumata laste arvust töötavad keskmiselt 40 tundi).

tervelt 28% väikeste laste emadest ei saa piisavalt aega iseendale kulutada. Suuremate laste vanemate puhul on ajapuudus mõnevõrra väiksem. Märkimisväärne on aga, et kooliealiste laste emadel napib aega iseendale märksa enam kui kooliealiste laste isadel.

3.1.4. Kõrgema haridusega inimestel on suurem konflikt

Töö- ja pereelu konflikt varieerub oluliselt sõltuvalt inimese haridustasemest. Kõige madalama haridusega inimesed tunnevad töö- ja pereelu konflikti kõigis kolmes eluvaldkonnas kõige harvemini, kõrgeima haridusega inimesed aga kõige sagedamini. Madalaima haridusega inimestest ei olnud viimase poole aasta jooksul tervelt 73% tundnud, et neil napiks aega perekonnale, 87% et tööle ning 67% et iseendale (joonis 7). Samas vaid veerand kõrgeima haridustasemega inimestest ei olnud tundnud, et nad saaks töö tõttu liiga vähe aega pühendada perekonnale ja vaid 27% et neil ei napi aega iseenda jaoks. Et perekondlike kohustuste tõttu ei saa piisavalt tööle pühendada, tuntakse oluliselt harvem, kuid siiski 35% kõrgharidusega inimestest oli seda mõnikord või sageli tundnud.

Joonis 7. Töö- ja pereelu konflikt haridustaseme lõikes (%)



Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase - lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskharidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Ühest küljest on selline seos seletatav sellega, et esimese taseme haridusega inimeste tööhõive on madalam kui kõrgharidustega inimestel. Vaid 17% madala haridustasemega inimestest töötas küsitlushetkel, samal ajal kui teise taseme haridusega vastajatest töötas 61% ning kolmanda taseme haridusega inimestest 80%. See tuleneb omakorda sellest, et suurem osa madala haridustasemega inimestest on kas noored (37% on 15-24 aastased) või juba pensioniealised (40% üle 64-aastased).

Samas näeme ka, et hariduse mõju konfliktile paistab naiste puhul olevat suurem kui meeste puhul. Erinevused madalaima haridusega naiste ja kõrgharidusega naiste vastustes on suuremad kui erineva haridusega meeste puhul (vt Lisa 2.2). Eriti paistavad erinevused puudutavad perekonnale pühendatava aja puudust. Madalaima haridustasemega naiste hulgas on vaid 17% selliseid, kes viimase 6 kuu jooksul tundis sageli või mõnikord, et neil pole aega perekonna jaoks. Samas kui kõrgharidusega naiste puhul oli ajapuuduses 66%.

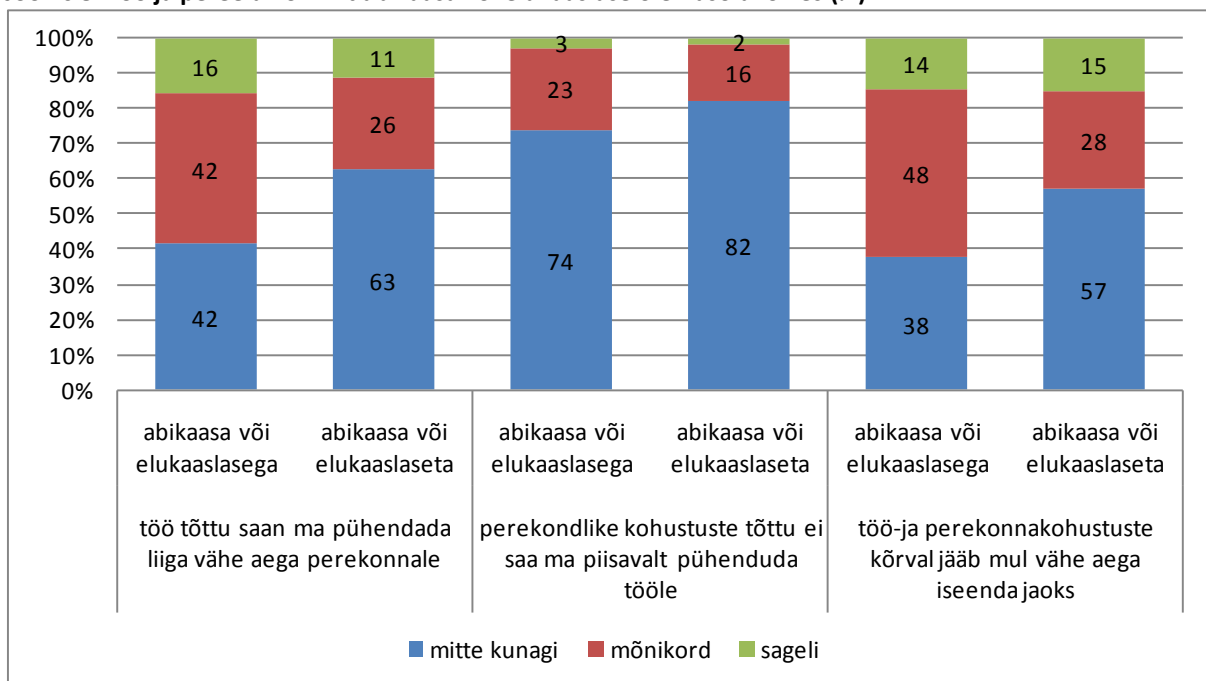
Keskmise ja kõrge haridusega inimeste puhul on soolised erinevused töö- ja pereelu konfliktis suhteliselt väikesed – meeste ja naiste vastused on suhteliselt sarnased. Madala haridusega meeste ja naiste puhul on vastused aga väga erinevad - mehed tunnevad kõigis kolmes eluvaldkonnas konflikti sagedamini kui naised. Näiteks tundis tervelt 40% madala haridusega meestest, et neil pole aega perekonnale samas kui naistest oli vastav osakaal 17% (vt Lisa 2.2.). Osalt võib see tuleneda madala haridustasemega meeste mõnevõrra suuremast tööhõivest: 22% madala haridusega meestest ning 14% madala haridusega naistest töötas uuringuhetkel.

Seega võiks arvata, et suur osa sellest, et madalama haridusega inimestest ei taju töö- ja pereelu konflikti teistega võrreldes niivõrd tugevalt, on tingitud sellest, et neil ei ole veel intensiivset tööelu ega suure tõenäosusega ka pereelu ja lapsi, või on nad juba tööturult taandunud ning ka lapsed on suured. Samas kui kaasata analüüsi ainult uuringuhetkel töötavad inimesed, näeme sama seaduspära – mida madalam haridus, seda madalam tajutud töö- ja pereelu konflikt. 55% madalama haridustasemega töötavatest inimestest tajub, et nad ei saa töö tõttu pühendada perekonnale, samas kõrgeima haridusega inimestest tunneb seda 69%. Samasugused seaduspärad kehtivad ka teistes töö- ja pereelu konflikti aspektides (vt joonis lisa 2.1)

3.1.5. Abikaasa või elukaaslasega inimestel on suurem konflikt

Nagu eelnevalt nägime, on töö-ja pereelu ühitamine keerukam nendel, kellel kasvab peres väike laps. Kuid ka abikaasa või elukaaslase olemasolu võib mõjutada seda, milline on inimese pereelu ning sellega kaasnevad kohustused. Joonis 8 näitab, et konflikt on suurem neil, kellel on olemas elukaaslane või abikaasa. See on ootuspärane, kuna abikaasa või elukaaslase olemasolu viitab aktiivsema perekonnaelu ja sageli ka laste olemasolule. 40 protsendil elukaaslase või abikaasaga elavatest vastajatest on alaealised lapsed, samas kui ilma elukaaslase või abikaasata vastajatest on alaealised lapsed 23 protsendil. Kahjuks ei võimalda andmed väikese valimimahu tõttu analüüsida kas lastega, kuid elukaaslase või abikaasata inimeste ehk üksikvanemate töö-ja pereelu konflikt erineb kahe vanemaga perede omast.

Joonis 8. Töö ja pereelu konflikt abikaasa või elukaaslase olemasolu lõikes (%)

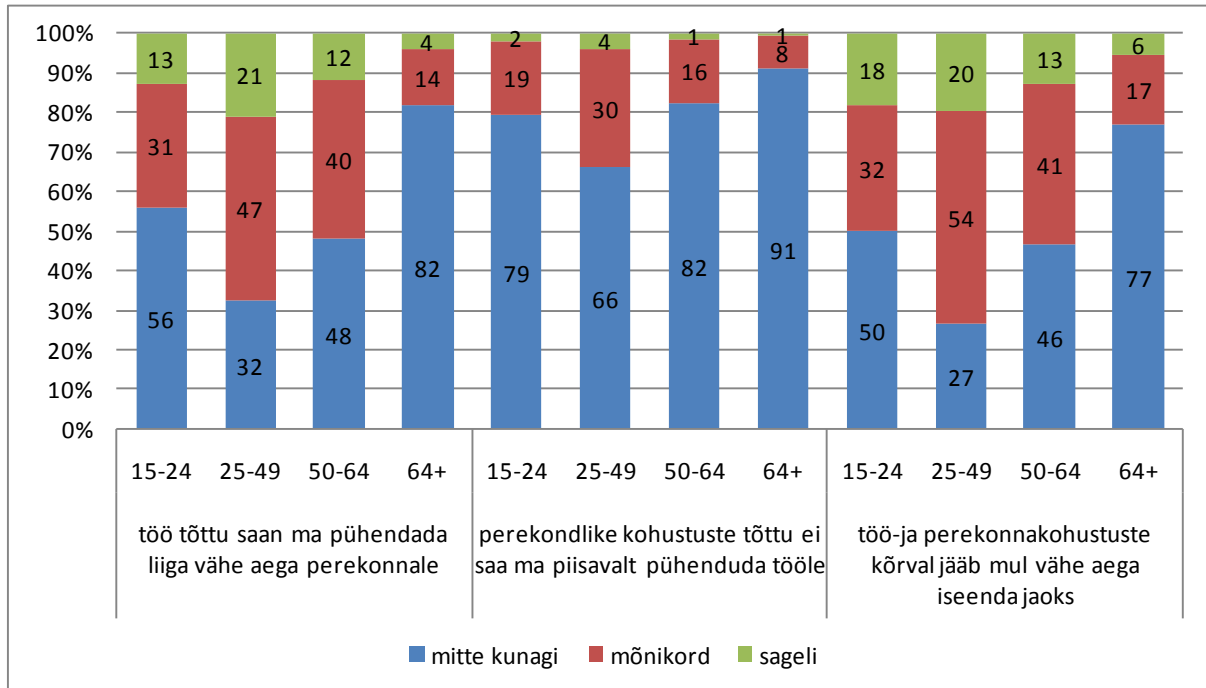


Samas näeme ka, et abikaasa või elukaaslase puudumine ei tähenda töö-ja pereelu konflikti puudumist. Eelnevalt nägime ka, et ilma lasteta inimestest teatud osa kogeb töö-ja peelu konflikti. Mõlemad asjaolud viitavad sellele, et töö-ja pereelu ühitamise problemaatikat tuleb käsitleda laiemalt kui ainult lastega perede ja paarisuhtes inimeste probleemi. Perekonnaelu ning perekondlikud kohustused hõlmavad ka kohustusi oma vanemate, õdede-vendade ning teiste lähedaste ees.

3.1.6. Inimestel vanuses 25–49 aastat on suurem konflikt

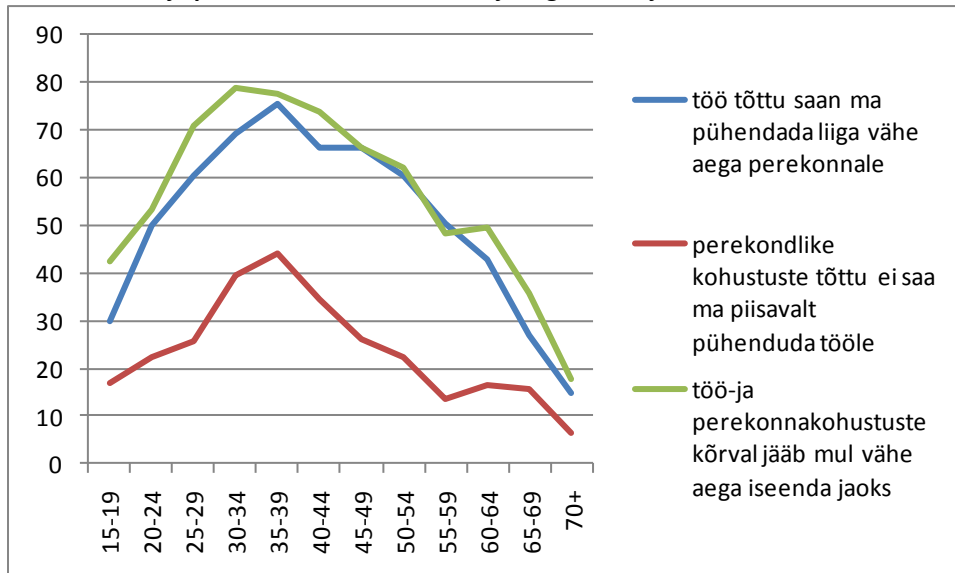
Kui vaadata konflikti esinemist vastaja vanuse lõikes, näeme, et konflikti tajuvad kõige rohkem 25-49-aastased inimesed ning kõige vähem üle 64-aastased inimesed. 25-49-aastased tunnetavad eriti, et neil ei jagunud töö tõttu aega perekonnale ega iseenda jaoks (joonis 9). Tegu on tööealiste inimestega, kellest kõige suurem osa käib tööl ning kellel on ka lapsed veel väikesed. Kõige vähem tunnetavad töö- ja pereelu konflikti kõige vanemas vanusgrupis inimesed, kellest kõige väiksem osakaal käib veel tööl ning kellest suurem osa on ilmselt jõudnud oma pereelus n.ö. tühja pesa faasi ehk nende lapsed on iseseisvunud ja alustanud oma elu. Samas näeme, et ka selle vanusgrupi hulgas ei ole ajapuudus olematu ning sama kehtib ka 50-64-aastaste kohta.

Joonis 9. Töö- ja pereelu konflikt vanuse lõikes (%)



Vaadates kitsamaid vanusrühmi (joonis 10), näeme, et kõige kriitilisem vanus on 35-39, kus 75% oli tundnud, et töö tõttu ei jää aega perele ning tervelt 77%, et neil nappis aega iseendale. Pärast seda hakkab üldiselt töö- ja pereelu konflikt vähenema. Erinevust näeme aga selles, et vanemas eas, 60-70-aastaste inimeste puhul tõuseb nende vastajate osakaal, kes tunnevad, et nad ei saa perekondlike kohustuste tõttu piisavalt pühendada tööle. See võib viidata vajadusele hooldada haiget abikaasat või elukaaslast või aidata lapsehoiuga oma lapsi.

Joonis 10. Töö ja pereelu konflikt, mõnikord ja sageli vastajad vanuse lõikes



Kokkuvõtlikult näeme, et töö- ja pereelu konflikt on Eesti elanike hulgas üsna levinud ning kõige rohkem tuntakse seda, et töö- ja pereelu tõttu jääb vähe aega iseenda jaoks ning üsna sageli ka, et töö tõttu jääb liiga vähe aega perekonnale. Kõige harvemini aga tuntakse, et perekondlike kohustuste tõttu ei saada pühendada tööle. Eriti suur töö- ja pereelu konflikt on nendel inimestel, kes küsitlushetkel töötasid, kellel on perekonnas kuni 7-aastased lapsed, kes on kõrgharidusega ning vanusgrupis 35-39.

3.2. Millistes organisatsioonides töötavatel inimestel on suurem töö-ja pereelu konflikt?

Järgnevalt vaatame, kas töö- ja pereelu konflikt on erinev inimestel sõltuvalt sellest, mis tüüpi organisatsioonis nad töötavad. Võib eeldada, et organisatsiooni töökorraldus ja sellest sõltuvalt ka inimeste töö- ja pereelu konflikt sõltuvad sellest, kui millise organisatsiooniga on tegu. Uuringud on näidanud, et töö iseloom, töökeskkond ja üldisemalt töökoha kultuur võivad olla olulisteks teguriteks, mis mõjutavad töötajate võimalusi töö-ja pereelu ühitada (Berg *et al.* 2003). Näiteks võib eeldada, et suuremad organisatsioonid on vähem paindlikud ja bürokraatlikumad kui väikesed organisatsioonid, eraettevõtete töökorraldused ilmselt erinevad avaliku sektori organisatsioonidest jms.

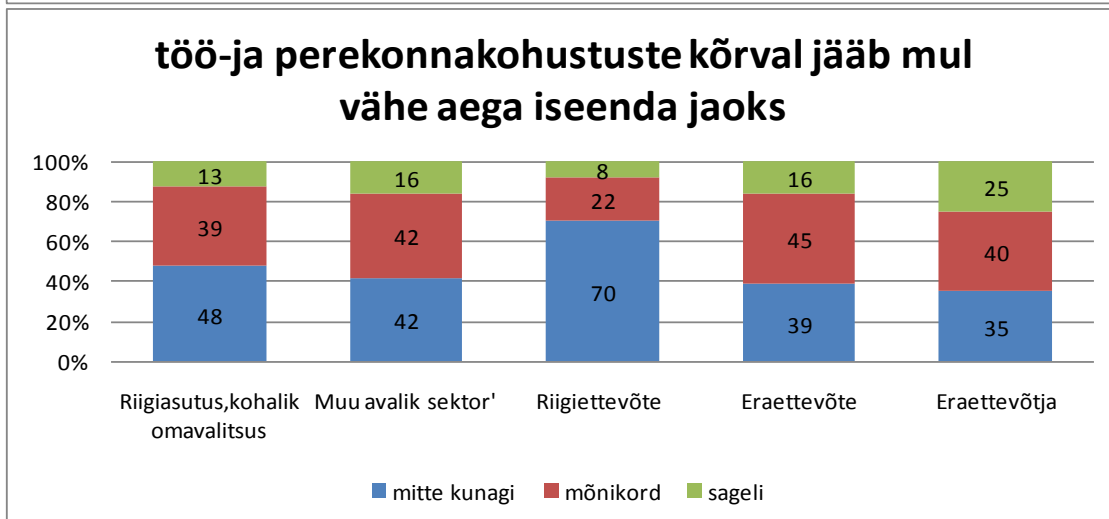
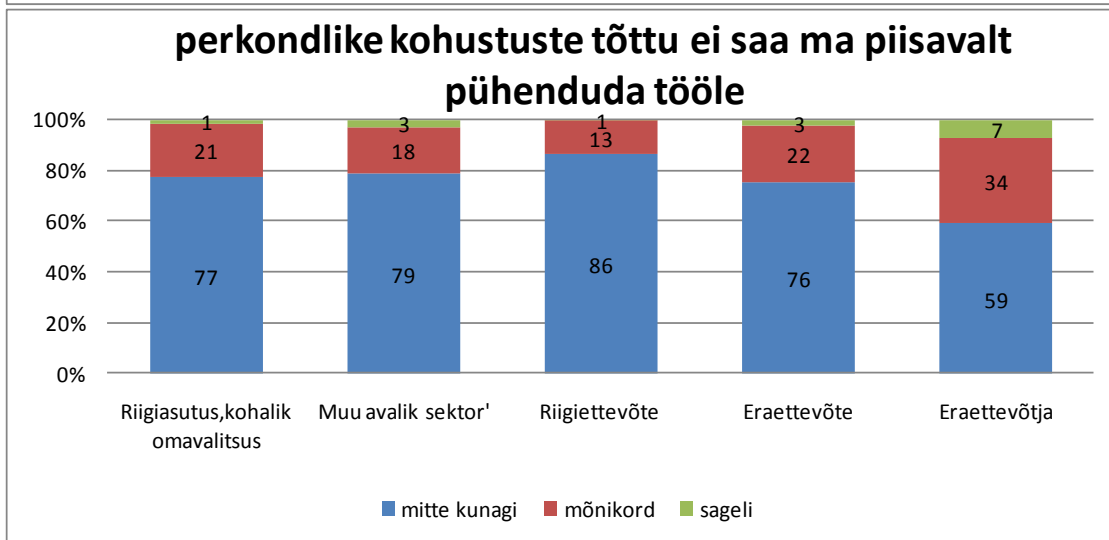
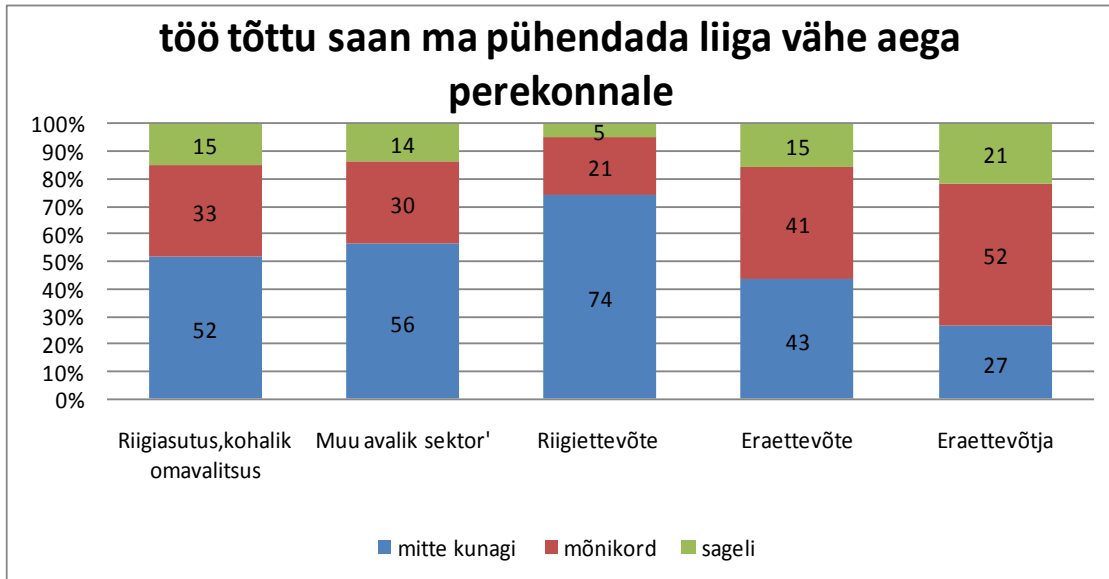
Eraettevõtetes, kus töötab kõige suurem osa Eesti töötajatest (64%, vt Lisa 2.4), on töö ja pereelu konflikt üks suuremaid. Eriti torkab silma, et eraettevõtetes töötavad inimesed raporteerivad võrreldes teist laadi organisatsioonides töötavate inimestega (v.a. eraettevõtjad) märksa rohkem, et nad on saanud viimase kuue kuu jooksul liiga vähe aega pühendada oma perele ning iseendale.

Riigiettevõtetes, milles töötab vaid 5% vastajatest, raporteerivad inimesed kõigi teistega võrreldes palju vähem ajapuudust (joonis 11). Vaid 26% riigiettevõtete töötajatest ei saa töö tõttu alati piisavalt pühendada perekonnale, samal ajal kui tervelt 73% eraettevõtjatest ja 56% eraettevõtete töötajatest kurdavad, et neil juhtub seda mõnikord või sageli. Riigiasutustes ja muus avalikus sektoris on olukord mõnevõrra parem, kuid siiski napib ligi pooltel aeg-ajalt aega perekonnale pühendumiseks.

Seega näeme, et eraettevõtjatel on töö-ja pereelu ühitamisega kõige suuremad raskused ning riigiettevõtetes töötavatel inimestel kõige väiksemad. Eraettevõtete töötajatest on üle pooled mehed (52%), võrreldes teiste organisatsioonitüüpidega märksa noorem töötajaskond ning ka esimese ja teise haridustasemega inimeste osakaal on suurem kui teistes organisatsioonitüüpides. (vt Lisa 2.3.)

Riigiasutustes ja muudes avaliku sektori asutustes domineerivad aga naised, kõrgharidusega töötajate osakaal on märksa suurem ning töötajaskond on võrreldes eraettevõtetega märksa vanem. Riigiettevõtetes, kus töö-ja pereelu konflikt oli kõige väiksem, töötab pea võrdsel määral mehi ja naisi, kuid muudes aspektides sarnanevad riigiettevõtete töötajad pigem riigiasutuste ja muude avaliku sektori organisatsioonide töötajatega.

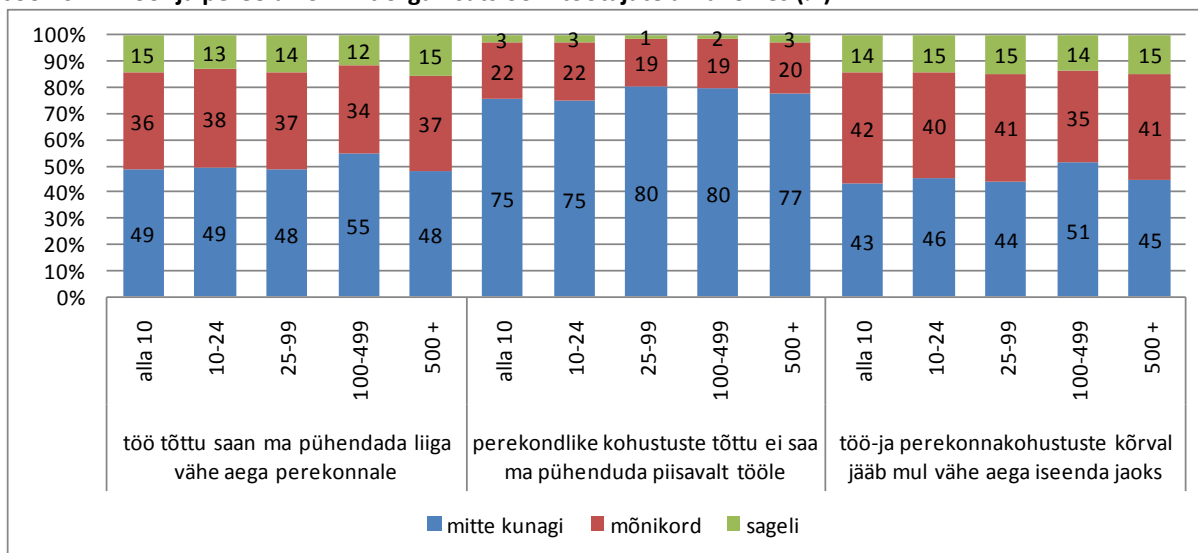
Joonis 11. Töö- ja pereelu konflikt organisatsiooni tüübi lõikes (%)



Teise inimese töökohta iseloomustava aspektina vaadatakse organisatsiooni suurust. Vastajatest töötas kolmandik väikestes, kuni 10 töötajaga organisatsioonis, ligi veerand 10-24 töötajaga organisatsioonis ning teine veerand 25-99 töötajaga organisatsioonides (vt Lisa 2.5). Erineva suurusega organisatsioonide töötajad ei erine omavahel hariduse, vanuse, soo ja laste arvu tõttu kuigi märkimisväärselt ja süstemaatiliselt.

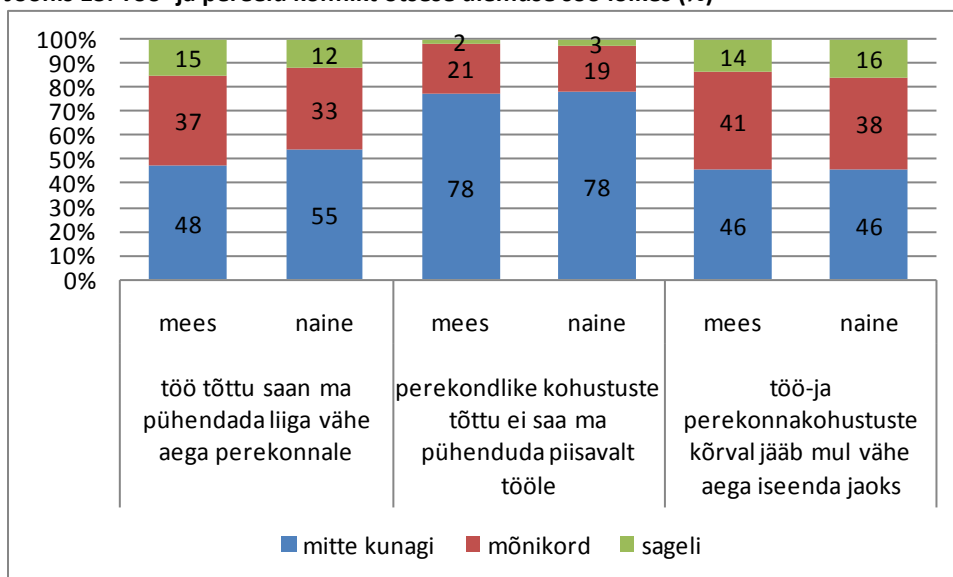
Joonis 12 näitab, et töö- ja pereelu konflikti tunnetamine ei erine erineva suurusega organisatsioonides töötavatel inimestel kuigi palju. Töötajad, kelle töökoahas on 100-499 töötajat, on mõnevõrra väiksema konflikti tasemega – nende hulgas on natuke rohkem neid, kes polnud viimase kuue kuu jooksul tundnud, et nad said töö tõttu liiga vähe perekonnale aega pühendada, ning, et jäi liiga vähe aega iseenda jaoks, kuid see erinevus ei ole kuigi suur. Kõigi teiste organisatsioonide töötajate hulgas on ajapuudus üsna ühtemoodi levinud.

Joonis 12. Töö- ja pereelu konflikt organisatsiooni töötajate arvu lõikes (%)



Eeldades, et otsesest ülemusest sõltub osaliselt, milline on inimese töökorraldus ja tööine õhustik, võib töö- ja pereelu konflikti seisukohalt kujuneda oluliseks, kes on inimese ülemus. Uuringus palutakse vastajatel märkida oma otsese ülemuse sugu. Näeme, et ühes aspektis on tõesti naissoost ülemusega inimestel töö- ja pereelu konflikt mõnevõrra väiksem kui meesülemusega inimestel – naissoost ülemusega vastajatest tunneb 45%, et nad saavad töö tõttu liiga vähe aega pühendada perekonnale, meesülemustega vastajatest tunneb seda 52%.

Joonis 13. Töö- ja pereelu konflikt otsese ülemuse soo lõikes (%)



Samas ei kinnita see, et ülemuse sugu mõjutaks kuidagi otseselt inimeste töö- ja pereelu konflikti. Näiteks näeme käesolevate andmete põhjal, et naiste alluvuses töötavad valdavalt naised (89%). Pea kõigi meessoost vastajate otseseks ülemuseks on mees (90% juhul) samas kui naiste ülemuseks on mees alla pooltel juhtudel (43%). Lisaks on võimalik, et mehed ja naised on ülemused erineva töökorraldusega organisatsioonides. Ka ei ole teada, kui oluliselt mõjutab inimeste töökorraldust ja tööd otsene ülemus võrreldes kõrgema taseme ülemustega, kes suuremates ja hierarhilisemates organisatsioonides olemas on.

3.3. Millised töötaja ja töökohta tunnused mõjutavad töö-ja pereelu konflikti?

Eelnev peatükk näitas, et töö- ja pereelu konflikt varieerub sõltuvalt sellest, milline on inimese haridus, sugu, vanus, tööhõivestaatus ja perekonna koosseis, mõnevõrra ka sellest, millises organisatsioonis ta töötab. Samas ei ole teada, millised nimetatud tunnustest neid erinevusi põhjustab. Et välja selgitada, millised tegurid töö-ja pereelu konflikti olemasolu mõjutavad, kasutatakse järgnevalt regressioonanalüüsi ja koostatakse kolm logistilise regressiooni mudelit. Vaatame järgemööda, kuidas mõjutavad juba eelpool analüüsitud töö-ja pereelu konflikti kolme aspekti järgnevad inimese või tema leibkonna omadused:

- vastaja sugu;
- vastaja vanusgrupp;
- laste olemasolu perekonnas;
- kas elab partneriga või mitte;
- vastaja haridus.

Mudelisse lisati ka erinevad töötamist ning töökohta iseloomustavaid tunnuseid (organisatsiooni omandivorm, suurus ja otsese ülemuse sugu), kuid ükski nendest tunnustest ei osutunud oluliseks konflikti mõjutavaks teguriks, mistõttu neid esitatud ei ole.

Esmalt vaatame, mis mõjutab seda, et inimene saab töö tõttu pühendada liiga vähe aega perekonnale. Jagame inimesed kahte rühma: need, kes vastasid, et neil ei ole viimase poole aasta jooksul mitte kunagi perekonna jaoks liiga vähe aega olnud, ning need, kes vastasid, et neil nappis aega sageli või mõnikord. Seega on mudeli sõltuvaks tunnuseks see, kas inimesel napib mõnikord/sageli aega perekonna jaoks või mitte.

Tabelis 4 on esimese regressioonimudeli tulemused, mis kirjeldavad seda, millised tunnused mõjutavad šanssi, et inimene saab pühendada liiga vähe aega perekonnale. Eraldi mudelid on tehtud meeste ja naiste kohta, kuna võis eeldada, et tegurid, mis mõjutavad naiste ja meeste töö- ja pereelu konflikti, võivad olla erinevad.

Tõesti näemegi teatud erinevusi. Väikeste laste olemasolu suurendab meeste šansse võrreldes lasteta meestega tunda, et ta saab pühendada liiga vähe aega perekonnale, samas kui kooliealiste laste olemasolu ei mõjuta. Naiste puhul laste olemasolu aga rolli ei mängi. Eelnevalt nägime küll, et lastega naised tunnetavad konflikti sagedamini kui lasteta naised, siis nüüd näeme, et selle konflikti aspekti puhul on põhjused kusagil mujal ning mitte tingitud laste olemasolust. Väga oluliselt mõjutab ajapuuduse tundmist naiste haridustase – mida kõrgem haridus, seda rohkem tajutakse ajapuudust. Meeste puhul on abikaasa olemasolu teguriks, mis suurendab šansse, et mees tunnetab, et ta ei saa pühendada perekonnale. Nii meeste kui naiste puhul on kõrge vanus teguriks, mis vähendab ajapuudust. Naiste puhul aga näeme seda, et võrreldes 15-24-aastastega on 25-49-aastaste šanss tunda ajapuudust suurem.

Tabel 4. Regressioonimudel: töö tõttu saan pühendada liiga vähe aega perekonnale: mehed ja naised

muutuja	Mehed		naised	
	Šansside suhe	P>z	Šansside suhe	P>z
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	1.07	0.831	1.83**	0.034
50-64	0.68	0.263	1.13	0.662
65+	0.24***	0.000	0.22***	0.000
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	2.74***	0.000	1.26	0.312
8-17 aastased lapsed	1.34	0.275	1.43	0.138
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	1.23	0.444	2.71***	0.001
3. haridustase	1.70	0.138	4.99***	0.000
Elab koos abikaasa või elukaaslasega	2.57***	0.000	1.25	0.193

Selgitus: * oluline olulisuse nivool 10%; ** oluline olulisuse nivool 5%; *** oluline olulisuse nivool 1%
 Šansside suhe (i.k. odds ratio) ehk tõenäosuste suhete suhe. Šansside suhe on alati positiivne suurus – kui šansside suhe on suurem kui üks, siis muutuja suurenemisel šanss suureneb, ja kui šansside suhe on väiksem kui üks, siis muutuja suurenemisel šanss väheneb.

Järgnevad mudelid kirjeldavad tunnuseid, mis selgitavad šansse tunda, et perekondlike kohustuste tõttu ei saa pühendada piisavalt tööle. Seekord näeme, et laste olemasolu mõjutab nii naisi kui ka mehi. Mõlemal juhul on kõiki teisi tegureid arvesse võttes on väikeste laste vanemate šanss tunda, et perekonna tõttu ei saa pühendada tööle suurem (võrreldes lasteta inimestega). Haridustase mõjutab nii naisi kui ka mehi, kuid ainult kõrgharidusega inimeste puhul on näha, et nende šansid tunda seda töö- ja pereelu konflikti aspekti on suurem kui kõige madalama haridusega inimeste puhul. Vanuse mõju meestele ja naistele on erinev. Meeste puhul on märgata konflikti vähenemist vanuse kasvades – mida vanem mees, seda väiksem on šanss, et ta tunnetab ajapuudust. Naiste puhul aga on just 25-49-aastaste šansid tunda, et nad ei saa piisavalt pühendada tööle, suuremad ning seda juhul, kui võrdleme omavahel naisi, kes kõigi teiste mudelisse pandud tunnuste poolest on ühesugused (kui näiteks võrdleme lastega naisi omavahel ja lasteta naisi samuti omavahel).

Tabel 5. Regressioonimudel: perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle: mehed ja naised

muutuja	mehed		naised	
	Šansside suhe	P>z	Šansside suhe	P>z
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	0.66	0.240	2.30**	0.024
50-64	0.36**	0.015	1.39	0.402
65+	0.23***	0.002	0.69	0.381
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	2.46***	0.001	2.34***	0.000
8-17 aastased lapsed	1.47	0.194	1.47	0.133
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	1.56	0.200	1.61	0.171
3. haridustase	2.47**	0.029	2.93***	0.005
Elab koos abikaasa või elukaaslasega	1.63*	0.095	1.05	0.783

Selgitus: * oluline olulisuse nivool 10%; ** oluline olulisuse nivool 5%; *** oluline olulisuse nivool 1%

Viimase mudelina hindame šansse tunda, et töö- ja perekonnakohustuste kõrval jääb vähe aega iseenda jaoks. Esmalt näeme, et naiste puhul mängivad pea kõik nimetatud tunnused statistiliselt olulist rolli. Näeme sarnast

mustrit eelmisega: 25-49-aastaste naiste šansid on noorematest suuremad ja ka laste olemasolu ja kõrgem haridustase tõstavad šansse tunda, et aega iseendale jääb väheseks. Lisaks suurendab ajapuudust ka abikaasa või elukaaslase olemasolu, seda nii naiste kui ka meeste puhul. Meestel on üldiselt samad seosed kui naistel, kuid haridustase omab tähtsust vaid kõrgharidusega meeste puhul ning kooliealiste laste olemasolu ei suurenda šansse. Kõige vanemas vanusgrupis on šansid tunda ajapuudust võrreldes noorima vanusgrupiga väiksem nii meestel kui ka naistel.

Tabel 6. Regressioonimudel: töö- ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks

muutuja	mehed		naised	
	Šansside suhe	P>z	Šansside suhe	P>z
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	1.03	0.920	2.08**	0.011
50-64	0.49**	0.035	1.30	0.364
65+	0.32***	0.001	0.24***	0.000
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	2.53***	0.001	2.44***	0.001
8-17 aastased lapsed	1.10	0.728	1.65**	0.046
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	1.32	0.297	2.11***	0.005
3. haridustase	3.41***	0.001	3.47***	0.000
Elab koos abikaasa või elukaaslasega	2.05***	0.002	1.38*	0.059

Selgitus: * oluline olulisuse nivool 10%; ** oluline olulisuse nivool 5%; *** oluline olulisuse nivool 1%

Kokkuvõtlikult näeme, et kuni 7-aastaste laste olemasolu suurendab meeste puhul kõiki töö- ja pereelu konflikti aspektide esinemise šansse. Naiste puhul on üldiselt muster sama, kuid erandiks see, et nad tunnevad, et nad töö tõttu saavad pühendada liiga vähe aega perekonnale, sõltumatult laste olemasolust. Suuremate laste olemasolu perekonnas ei mõjuta meeste töö- ja pereelu konflikti võrreldes olukorraga, kui peres lapsi ei ole. Ka naiste puhul ei ole kooliealiste laste mõju oluline kahel esimesel juhul, kuid samas suurendab naiste šanssi tunda, et aega ei jagu iseendale.

Abikaasa või elukaaslase olemasolu suurendab ennekõike meeste töö- ja pereelu konflikti, naiste puhul vaid suurendab šansse, et tal pole aega iseenda jaoks. Haridus on oluliseks konflikti tunnetamise teguriks. Meeste puhul mängib rolli vaid kõrgharidus, kuid naiste puhul on nii keskmise kui kõrgharidusega naiste šansid tunda konflikti võrreldes madalaima haridustasemega märksa suuremad. Ka vanus mängib olulist rolli – pensioniealiste inimeste šansid töö- ja pereelu konflikti tunda on väiksemad.

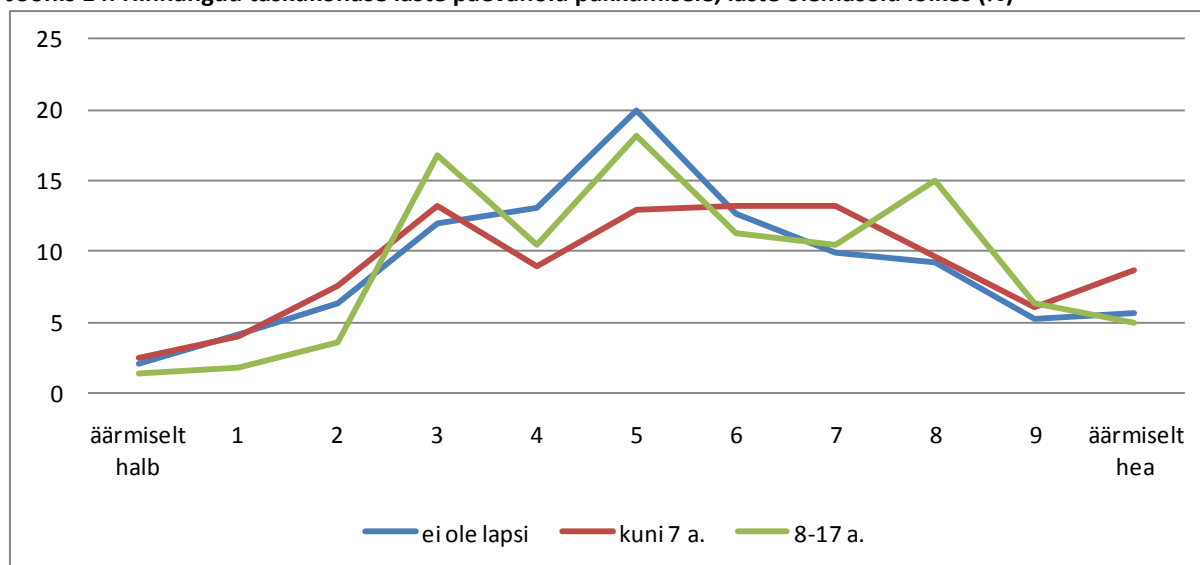
3.4. Töö- ja pereelu ühitamine ja lapsehoid

Nagu nägime, kogevad üldiselt inimesed, kelle peres kasvavad kuni 7-aastased lapsed, teistest sagedamini ajapuudust nii töö, pere kui ka iseenda jaoks. Lapsehoiuteenuseid peetakse üheks olulisemaks teenuseks, mis väikeste laste vanemate, aga ennekõike naiste töö- ja pereelu ühitamist peaks lihtsustama ning võimaldama neil tööl käia.

Seega vaatame järgnevalt, kuidas hindavad Eesti inimesed lapsehoiuteenuse kättesaadavust. Uuringus osalejatel paluti hinnata lapsehoiuteenuseid ning küsimus oli sõnastatud järgmiselt: „Mida te arvate taskukohase laste päevahoiu pakkumisest töötavatele vanematele?“. Vastamiseks paluti kasutada 11-pallilist skaalat, kus 0 tähistab hinnangut „äärmiselt halb“ ja 10 hinnangut „äärmiselt hea“.

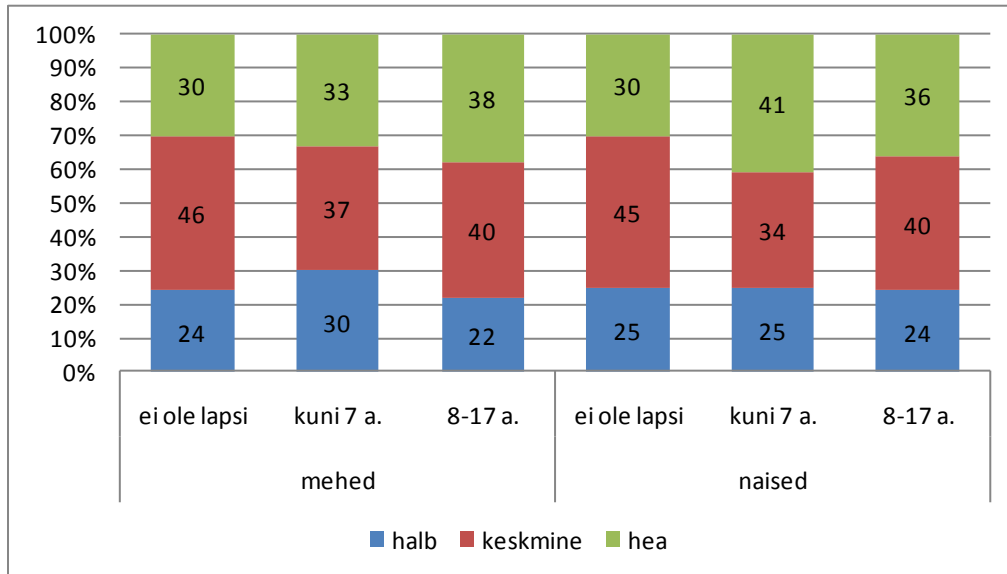
Keskmiselt andsid vastajad lapsehoiuteenuse hindeks 5.4 palli, 37% vastajatest andis madalama hinde kui 5. Naiste ja meeste hinnangud olid keskmiselt ühesugused ja erinevust ei esinenud ka vanusgruppide lõikes. Joonis 17 näitab, milliseid hinnanguid andsid ilma alaealiste lasteta, kuni 7-aastaste lastega ja vanemate lastega vastajad. Näeme, et kuni 7-aastaste lastega inimesed annavad teistest natuke sagedamini hinnangu „äärmiselt hea“ (8.6%). Veerand kooliealiste ja nooremate laste vanematest annab väga kõrgeid hinde (8-10 punkti). Samas on väikeste laste vanemate hulgas kõige rohkem (27%) neid, kes annavad 0-3 punkti ehk hindavad päevahoiu pakkumist väga või üsna halvaks.

Joonis 14. Hinnangud taskukohase laste päevahoiu pakkumisele, laste olemasolu lõikes (%)



Näeme, et kõige rahulolematumad on kuni 7-aastaste laste isad, kellest 30% annab hinde 0-3 palli ja kõige rahulolevamad on kuni 7-aastaste laste emad, kellest 41% annab hea hinnangu (7-10 palli) (joonis 15). Seega on kõige rahulolevamad just väikeste laste emad. Samas on oluline ka tähele panna, et ilma lasteta inimeste hinnangud on kõige ettevaatlikumad ning nad hindavad valdavalt teenuste pakkumist keskmise lähedale. Kui vaatame eraldi 15-24-aastaseid ilma lasteta noori inimesi, siis nad on ühest küljest küll optimistlikumad – ainult 20% hindab teenuse pakkumist halvaks – ,kuid samas hindab tervelt 50% seda keskmiseks ning 29% heaks. See, millisena noored inimesed tajuvad lapsehoiuteenuste kättesaadavust, võib oluliselt mõjutada nende pereloomelist käitumist. Näiteks 2008. aastal läbi viidud küsitlus-uuringu järgi olid ebapiisavad lapsehoiu võimalused olid naiste jaoks kolmandaks kõige sagedamini laste saamise edasilükkamise põhjuseks (liiga väikese riigipoolse materiaalse toetuse ja liiga suurte finantskohustuste kõrval) (Oras, Unt 2008).

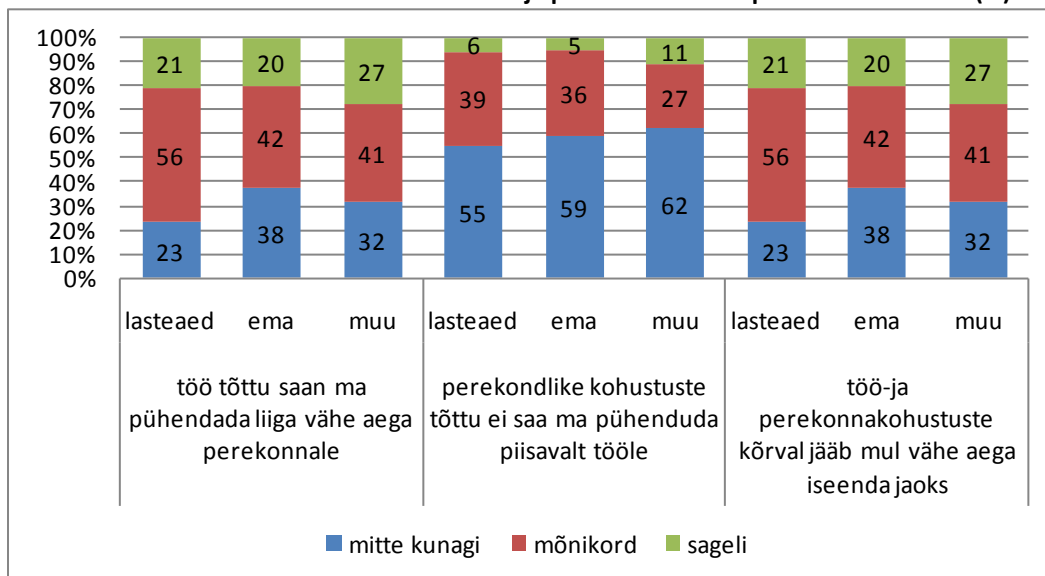
Joonis 15. Hinnangud taskukohase laste päevahoiu pakkumisele soo ja laste olemasolu lõikes (%)



Märkus: „halb“ tähistab hinnangut 0-3 punkti, „keskmine“ hinnangut 4-6 punkti, „hea“ hinnangut 7-10 punkti

Järgmisena vaatame lähemalt kuni 7-aastaste laste vanemaid, kes antud uuringus osalesid. Vaatame, milline on konflikti tase kuni 7-aastaste laste vanematel, kelle lapsed käivad lasteaias ja võrdleme neid vanematega, kelle peres ema⁶ hoiab lapsi. Näeme, et need inimesed, kelle lapsed käivad lasteaias, tunnetavad töö- ja pereelu konflikti suurema tõenäosusega. Emad, kes tööpäevadel oma laste eest ise hoolitsevad, on suure tõenäosusega hetkel tööturul väljas, mis ilmselt selgitab, miks neil töö- ja pereelu ühitamisega on harvem probleeme. Kahjuks ei võimalda väikeste laste vanemate arvu vähesus valimis detailsemat analüüsi läbi viia.

Joonis 16. Kuni 7-aastaste laste vanemate töö- ja pereelu konflikt lapsehoiutüübi lõikes (%)



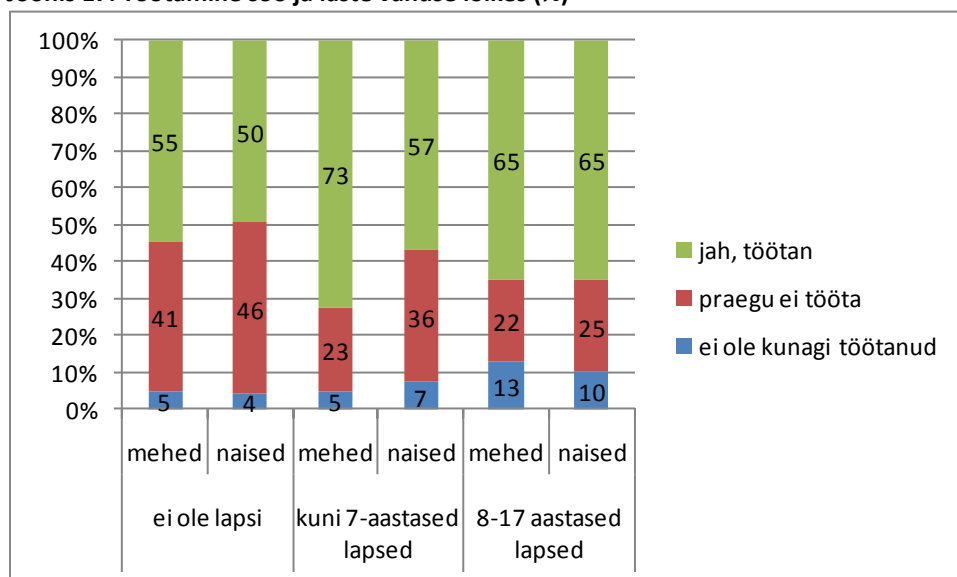
⁶ Isad hoidsid lapsi vaid 10 juhul ja muid võimalusi, näiteks sugulaste abi kasutati samuti nii vähe, et neid eraldi analüüsida ei ole võimalik.

3.5. Milliseid probleeme töö- ja pereelu konflikt endaga kaasa toob?

Eelmine peatükk näitas, et väikeste lastega inimestel on töö- ja pereelu konflikt suurem kui ilma lasteta inimestel või kooliealiste lastega inimestel. Kõige äärmuslikumal juhul, kui töö- ja pereelu ei ole võimalik omavahel ühitada, peavad inimesed valima ning loobuma kas tööst või perekonnast ja lastest.

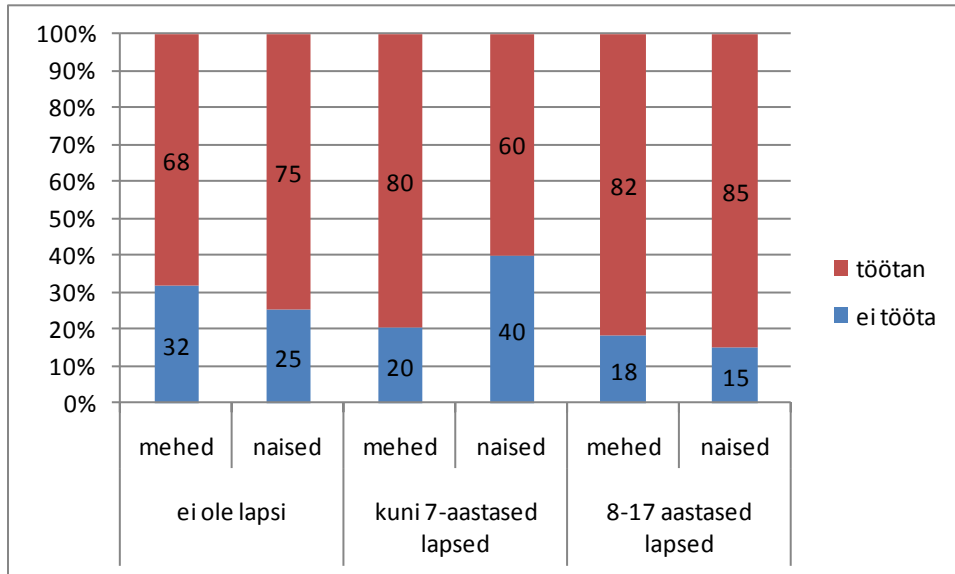
Üheks viisiks, kuidas raskused töö- ja pereelu ühitamisel inimeste käitumises väljenduvad ja kuidas inimesed olukorda lahendavad see, et nad lõpetavad või vähendavad oma töötamist. Statistikaameti andmetel on kuni 6-aastaste lastega naiste tööhõive oluliselt madalam kui nende naiste tööhõive, kellel ei ole selles vanuses lapsi. 2008. aastal, kui üldine tööhõive oli kõrgel tasemel, oli kuni 7-aastaste laste emade (vanuses 20-50 aastat) tööhõivemäär 55%, samal ajal kui sama vanade lastega meestest töötas tervelt 93.7%. Naistest, kel selles vanuses lapsi pole (st ei ole kas üldse lapsi või on lapsed juba suuremad), töötas 82% - täpselt sama palju kui väikeste lasteta meestestki. Seega on väikeste laste olemasolu naiste tööhõive seisukohalt olulise tähtsusega. Ka antud uuringu aluseks olevad andmed kinnitavad sama – küsitlusetkel töötas oluliselt väiksem osakaal kuni 7-aastaste lastega naistest kui sama vanade lastega meestest (joonis 17). Samuti näeme, et suuremate lastega naised ja mehed töötavad samas määras.

Joonis 17. Töötamine soo ja laste vanuse lõikes (%)



Joonis 17 näitab, et küsitlusetkel töötas suhteliselt väike osakaal lasteta inimestest – see tuleneb sellest, et andmed sisaldavad nii üsna noori inimesi kui ka pensioniealisi. Seetõttu vaatame eraldi 20-50-aastaste vanusgruppi. Selles vanusrühmas töötavad kõige rohkem 8-17-aastaste lastega mehed ja naised. järgnevad kuni 7-aastaste laste isad, kellest töötab 80%, samal ajal kui eelkooliealiste laste emadest töötab vaid 60%. See näitab ilmselt, et naised jätavad pärast lapse sündi erinevatel põhjustel teatud ajaks töö. Osalt on väikeste lastega naiste tööhõive määr kindlasti madalam seetõttu, et Eestis on pikk ja hästi tasustatud lapsehoolduspuhkus, mis hoiab naised mõnda aega tööturult eemal. Teisalt aga võib eeldada, et on naisi, kellele laste kasvatamise kõrvalt on raske tööl käia või kes seda ei soovigi. Igal juhul võib lastega naiste madal tööhõivemäär viidata töö- ja pereelu ühitamise raskustele.

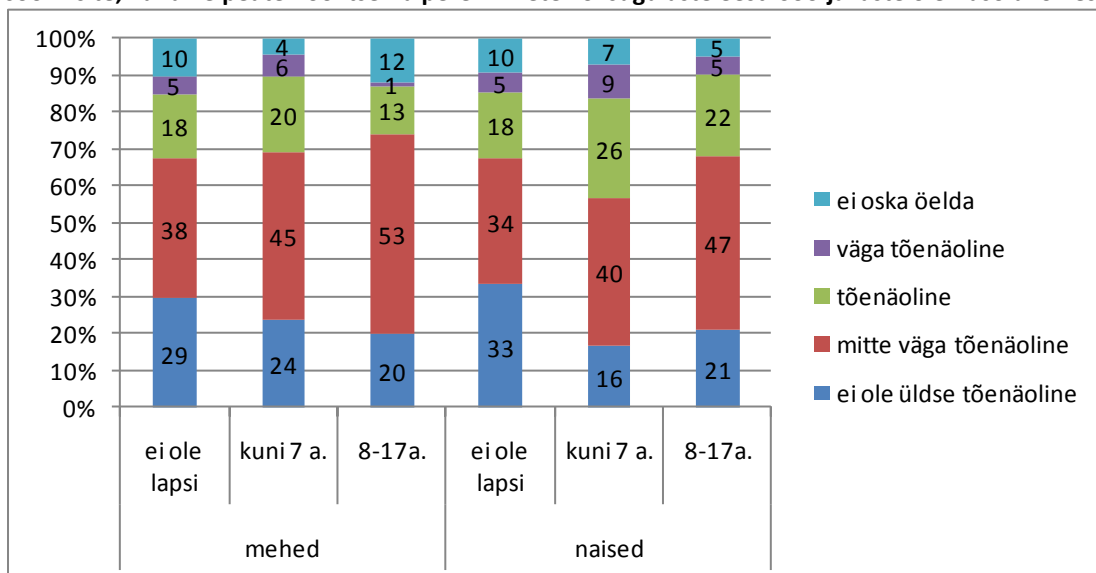
Joonis 18. Töötamine soo ja laste vanuse lõikes, 20-50-aastased (%)



Uuringus paluti inimestel hinnata, kui tõenäoline on see, et nad saavad järgneva 12 kuu jooksul pühendada vähem aega palgatööle kui nad seda sooviksid, kuna nad peavad hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest. Selgub, et suurem osa inimesi ei pea tõenäoliseks, et nad lähiajal peaksid kellegi eest hoolitsemise tõttu pühendama vähem aega palgatööle, kui nad sooviksid (joonis 19). 26% naistest ja 22% meestest leiab, et see on kas tõenäoline või väga tõenäoline.

Samas mängib siinkohal rolli kuni 7-aastaste laste olemasolu perekonnas, eriti naiste puhul. Tervelt 35% väikeste lastega naistest peab seda tõenäoliseks ja vaid 16% ei pea üldse tõenäoliseks, et nad kellegi eest hoolitsemise tõttu saavad soovitud vähem aega palgatööle pühendada. Meeste puhul on erinevus väiksem. 26% eelkooliealiste lastega, 14% kooliealiste lastega ja 23% ilma lasteta meestest peab tõenäoliseks, et peab oma töökoormust vähendada.

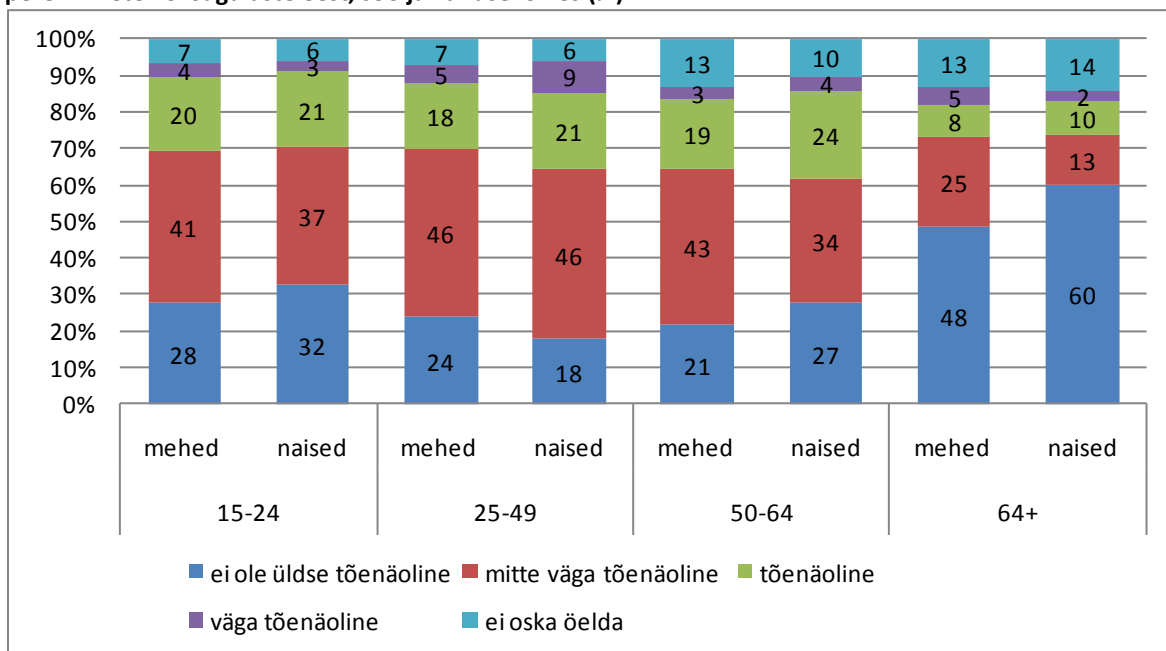
Joonis 19. Kui tõenäoline on, et saate järgneva 12 kuu jooksul pühendada vähem aega palgatööle kui seda sooviksite, kuna Te peate hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest. Soo ja laste olemasolu lõikes (%)



Ka vanus mängib rolli - vanemad inimesed peavad vajadust hoolduskohustuste tõttu töötamist vähendada vähem tõenäoliseks. Samas on näha, et ka vanemates vanusgruppides on neid, kes peavad reaalseks, et nad peavad oma töökoormust kellegi eest hoolitsemise tõttu vähendada. 12% üle 64-aastastest naistest ja 13%

samas vanuses meestest peab seda tõenäoliselt. See näitab, et tegu pole vaid lapsevanematele tuttava probleemi või dilemmaga, vaid hoolduskohustusi esineb teistelgi. Vanemates vanusgruppides võib oletada, et võib tekkida vajadus hoolitseda kas lapselaste eest või eaka ja haige abikaasa või partneri eest.

Joonis 20. Tõenäosus pühendada vähem aega palgatööle kui seda sooviksite, kuna Te peate hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest, soo ja vanuse lõikes (%)



Vaadates kitsamaid vanusgrupe, näeme et kõige rohkem on tõenäoliste loobumisplaanidega 35-39-aastased naised (37.7%) ning kõige vähem samas vanuses mehed (15.3%), mis on isegi vähem kui kõige nooremad noormehed (15-19-aastased), kellest 19% peab seda tõenäoliselt.

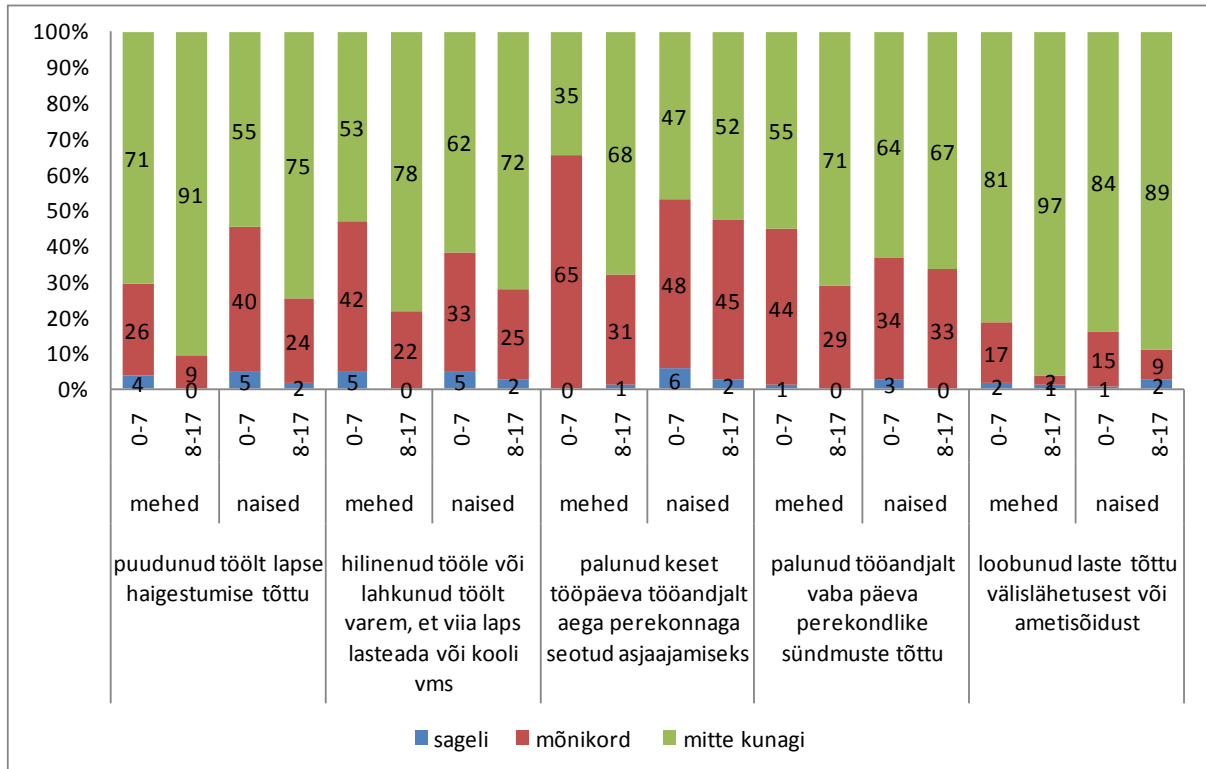
Töö- ja pereelu konflikt võib oluliselt mõjutada inimeste tööelu ja –kogemust ka nendel, kes otseselt töökohast ja töötamisest loobuma ei pea. Järgnevalt vaatame, kui palju inimesi on pidanud erineval viisil perekonnakohustuste tõttu oma tööd kohandama. Nendelt inimestelt, kellel on alla 18-aastased lapsed vastasid ankeedis küsimusele: „kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul

- puudunud töölt lapse haigestumise tõttu
- hilinevad tööle või lahkunud töölt varem, et viia laps lasteaeda kooli vms
- palunud keset tööpäeva tööandjalt aega perekonnaga seotud asjaajamiseks (et käia lapsega arsti juures, osaleda lapsevanematekoosolekul, lasteaiapeol vms.)
- palunud tööandjalt vaba päeva perekondlike sündmuste tõttu
- loobunud laste tõttu välislähetusest või ametisõidust

Iga väite kohta pidi märkima, kas sageli, mõnikord või mitte kunagi. Vastasid ainult need, kellel oli alla 18-aastased lapsed, kuid nii need, kes töötasid küsitlushetkel kui ka need, kes olid töötanud varem.

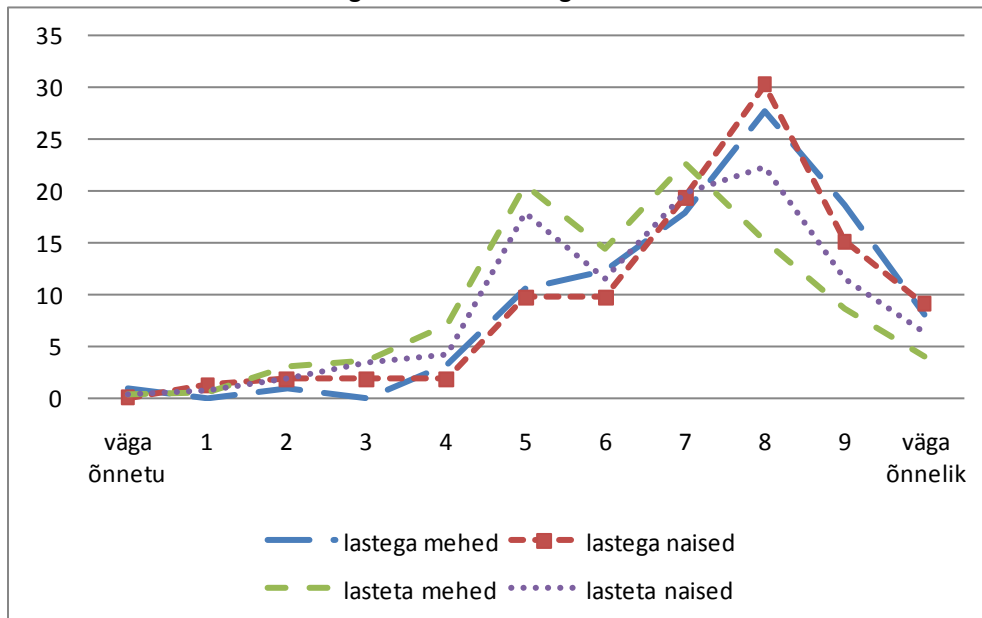
Joonis 21 näitab, et kuigi naised on need, kes suurema tõenäosusega on loobunud lapse hooldamise tõttu tööl käimisest, on ka lastega meestel erinevaid perega seotud kohustusi, mis võivad tööellu üle kanduda. Eriti tähelepanuväärne on see, et eelkooliealiste lastega meestest tervelt 65% on mõnikord palunud tööandjalt aega perekonnaga seotud asjaajamiseks, samal ajal kui naistest on seda teinud 45%. See näitab, et ka meestel võib pereelu tööellu mõju avaldada. Samal ajal ei ole muidugi teada, kui sageli või kui pikaks ajaks need mehed ja naised on tööandjalt vaba aega palunud.

Joonis 21. Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul... % lastega vastajatest lapse vanuse ja soo lõikes



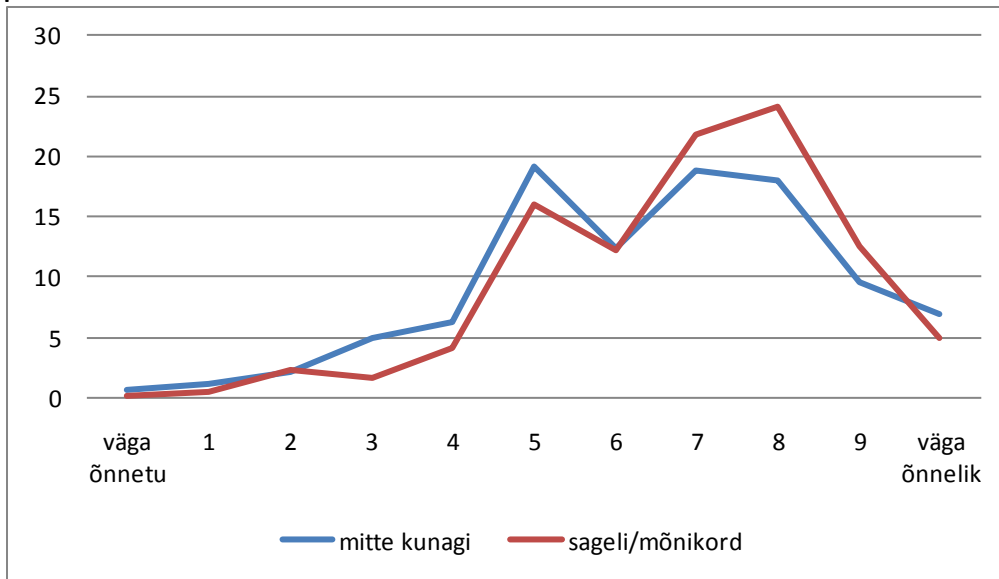
Lisaks praktilistele probleemidele ja mõjule, mida töö- ja pereelu ühitamise probleemid võivad tekitada pereelule ja tööelule, võib töö- ja pereelu konflikt mõjutada inimese õnnelikkust. Nägime ennist, et väikeste lastega naistel on kõige suurem töö- ja pereelu konflikt. Samas näitab joonis 22, et just väikeste, kuni 7-aastaste laste emad ja isad on kõige vähem õnnelikud ja kõige rohkem õnnelikud. Ilmselt ei ole töö- ja pereelu konflikt nii oluliseks õnnelikkuse määrajaks ning muud aspektid kaaluvad selle üles.

Joonis 22. Kuni 7-aastaste lastega inimeste hinnang õnnelikkusele



Samale asjale viitab ka see, et kui vaatame, kuidas on omavahel seotud töö- ja pereelu konflikt ja õnnelikkus, siis näeme, et need inimesed, kes tajuvad ajapuudust ühes või teises valdkonnas, on õnnelikumad. See muster kehtib üldiselt kõigi kolme töö- ja pereelu konflikti aspekti lõikes nii meeste kui ka naiste puhul.

Joonis 23. Hinnang õnnelikkusele selle lõikes, kas inimene on tundnud, et töö tõttu saab ta vähe pühendada perekonnale



Erinevus tuleb sisse siis, kui lisame analüüsi laste olemasolu. Siis näeme, et lasteta inimesed, kellel on töö- ja pereelu konflikt, on õnnelikumad. Lastega inimeste puhul ei mängi töö- ja pereelu konflikt rolli – õnnelikkuse tase oli nii neil, kes tajusid konflikti, kui ka neil, kes ei tajunud konflikti, üsna ühesugused. See viitab jällegi sellele, et inimeste elus on mingid muud aspektid, mis nende õnnelikkust rohkem mõjutavad.

4. Töökorraldus ja toetused tööandjatel

Järgnevalt antakse ülevaade ühelt poolt toetustest ja töökorraldusvõimalustest, mida tööandjad pakuvad ning mis peaks otseselt toetama töö- ja pereelu ühitamist. Tegu on peamiselt erinevate töökorralduse aspektidega, mis võimaldavad vastavalt vajadusele inimestel kohandada oma tööaega või -kohta selliselt, et need sobiks paremini tema perekondlike kohustuste ja vajadustega. Lisaks vaadatakse ka teisi n.ö. peresõbralikke meetmeid – toetusi, mis on suunatud peredele ning erinevatele töövälisele tegevustele. Kuigi tegu pole meetmetega, mis mõjutaksid otseselt töö- ja pereelu ühitamist selles tähenduses nagu eelnevalt analüüsitud, on tegu meetmetega, mis töötajaid ning nende perekondi toetavad. Osalt on tegu finantsiliste toetustega, osalt tegevustega, millel on ennekõike sümboolne ning perekonda väärtustav tähendus.

Ankeedis küsiti inimeste käest erinevate töökorralduse aspektide kohta, mis võiksid lastega peresid toetada, aga ka otseste toetuste ning erinevate perekonda väärtustavate tegevuste kohta. Nendelt, kes küsitlusetkel ei töötanud, paluti vastata viimase töökoha kohta. Vastajate hulgas oli ka 96 inimest, kes küsimustele ei vastanud, kuna nad ei olnud kunagi töötanud. 905 inimest töötas küsitlusetkel ning 619 oli töötanud varem. Seega on alljärgnevas analüüsis kasutatud infot ligikaudu 1500 inimese praeguse või varasema töökoha ja seal pakutud lahenduste kohta.

Ankeedis on jagatud meetmed neljaks blokiks. Esimese bloki moodustavad erinevad töökorraldusega seotud aspektid – peamiselt tööaja ja töökoha paindlikkusega seonduv. Teises blokis küsitakse rahaliste toetuste kohta, kolmandas blokis mitterahaliste toetuste ning neljandas blokis perekonda väärtustavate tegevuste kohta. Teatud juhtudel on kirjeldatud meetmete iseloom selline, et neid võiks asetada ka teiste blokkide alla käivateks, on järgitud analüüsis ankeedis esitatud jaotusi.

Küsimused meetmete ja toetuste kohta on sõnastatud selliselt, et need annavad ülevaate töökoha võimaluste ning meetmete olemasolu kohta. Samas, kuna tegu on meetmete ja võimalustega, mis on suunatud ennekõike väikeste laste vanematele, mängib hinnangutes rolli ka inimeste teadlikkus – lasteta inimesed ei pruugi olla kõigist olemasolevatest meetmetest informeeritud. Ka ei kirjelda andmed seda, milliseid meetmeid on inimesed kasutanud või kas kõik nimetatud meetmed on kõigile töötajatele ning ka vastajale endale ka kättesaadavad olnud või on need ainult teatud töötajate gruppidele või privilegieeritud vähemusele. Seega kirjeldab järgnev analüüs töökohtade toetuste pakkumist ning üldisi võimalusi läbi osaliselt informeerimata töötajaskonna silmade.

Järgnevalt antakse ülevaate, kuidas inimeste töökohtades erinevaid meetmeid on pakutud ning vaatame eraldi, millistes organisatsioonides töötavatele inimestele need meetmed on olnud rohkem kättesaadavad. Samuti kasutame regressioonanalüüsi, et anda hinnang nende tegurite mõjule ning näidata, millest sõltub see, kui palju on nimetatud meetmeid töötaja töökohal pakutud.

4.1. Paindlik töökorraldus

Töökorraldus on oluline tegur, mis mõjutab töö- ja pereelu ühitamist. Võimalus tööaega ja -kohta vajadusel muuta võib olla väga oluliseks asjaoluks, mis töötaja töö- ja pereelu konflikti mõjutab. Tööaja ja töökoha paindlikkus on kaks töökoha omadust, mida peetakse tavapäraselt olulistest töö- ja pereelu ühitamist soodustavaks teguriks (Hill *et al.* 2001). Selle kinnituseks on ka erinevaid uuringuid. Näiteks on näidatud et Euroopa Liidu riikides soodustab töö- ja pereelu ühitamist suurem autonoomia tööaja üle (Burchell *et al.* 2007) ja üle 60% inimestest on hinnanud võimalust töötada rohkem või vähem töötunde vastavalt vajadusele oluliseks töö ja pereelu ühitamisel (Torres *et al.* 2007).

Käesolevas uuringus küsiti vastajatelt, kas tööandja võimaldab või võimaldas varasemas töökohas ...

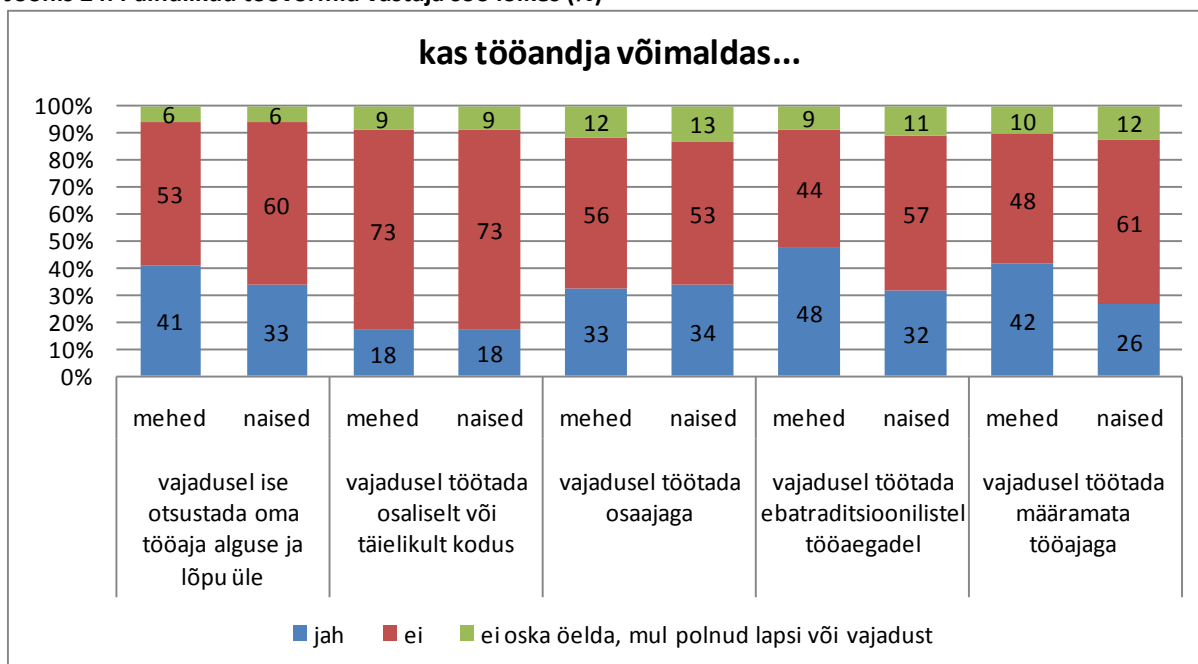
- ...vajadusel ise otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle
- ...vajadusel töötada osaliselt või täielikult kodus
- ...vajadusel töötada osaajaga
- ...vajadusel töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel
- ...vajadusel töötada määramata tööaja järgi (näiteks tööd hinnatakse ainult tulemuse järgi)

Vastusevariantideks oli 1) jah; 2) ei; 3) ei oska öelda, mul polnud lapsi või vajadust⁷. Järgnevalt vaatame, kas vastused erinevad töötaja soo, vanuse, hariduse, laste olemasolu, töökoha suuruse, sektori, organisatsiooni tüübi ja ülemuse vanuse ja soo lõikes.

4.1.1.Kellele kättesaadav?

Selgub, et erinevad paindlikud töökorralduse vormid ei ole vastajate töökohtades väga laialdaselt kasutusel. Suurem osa tööandjatest ei ole võimaldanud oma töötajatel vajadusel oma tööaega või ka töökohta muuta. Meestel on võimalik mitmeid nimetatud paindlikke töövorme rohkem kasutada kui naistel. Kõige suurem erinevus on võimaluses vajadusel töötada määramata tööajaga, mis on olemas 42% meeste ning 26% naiste töökohtades, ning võimaluses vajadusel töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel, mis on samuti meestele rohkem kättesaadav (48% meeste töökohtades ning 32% naiste töökohtades).

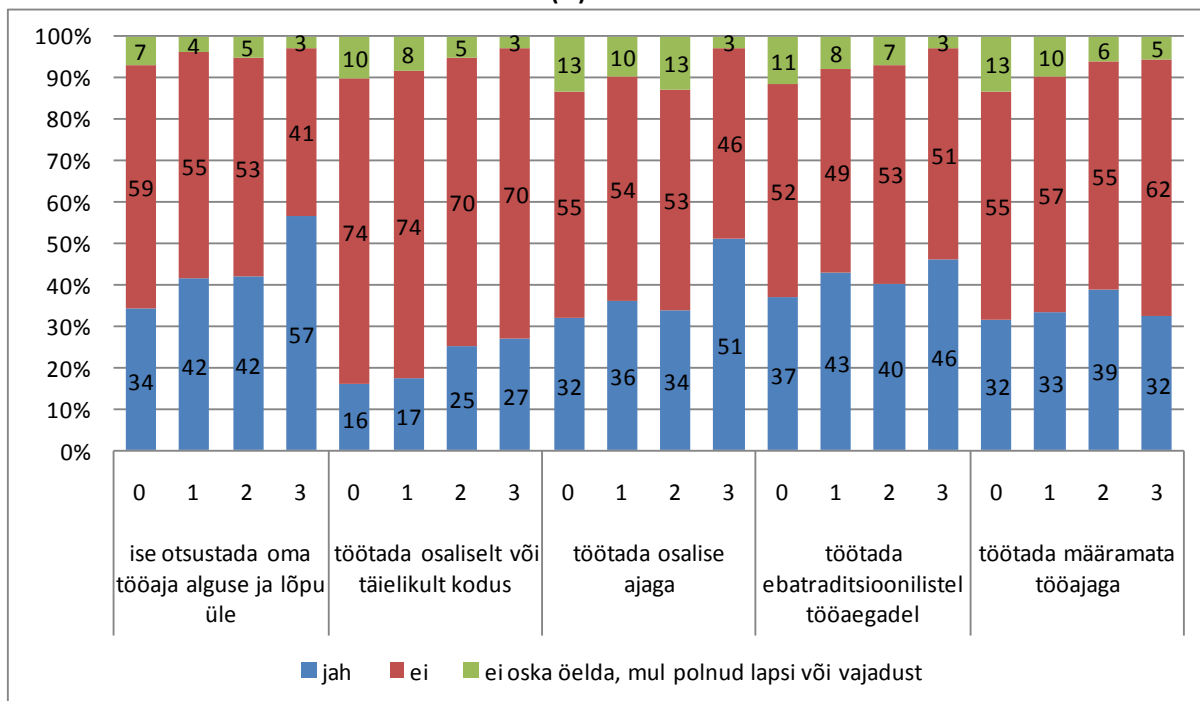
Joonis 24. Paindlikud töövormid vastaja soo lõikes (%)



Laste arvu vaadates näeme, et mitmel puhul kehtib seaduspära, et mida rohkem on lapsi, seda paremini on töökohtadel paindlikud töövormid kättesaadavad ja ilma lasteta inimestel on töökohtadel vähem nimetatud paindlikkuse võimalusi. Samad seaduspärad kehtivad nii meeste kui naiste puhul. Samas tuleb kolme ja enama lapse kohta käivat infot käsitleda ettevaatlikkusega, kuna neid on valimis vähe (vaid 37 kolme ja enama lapsega inimest, kes käis vastamishetkel või oli käinud varasemalt tööl).

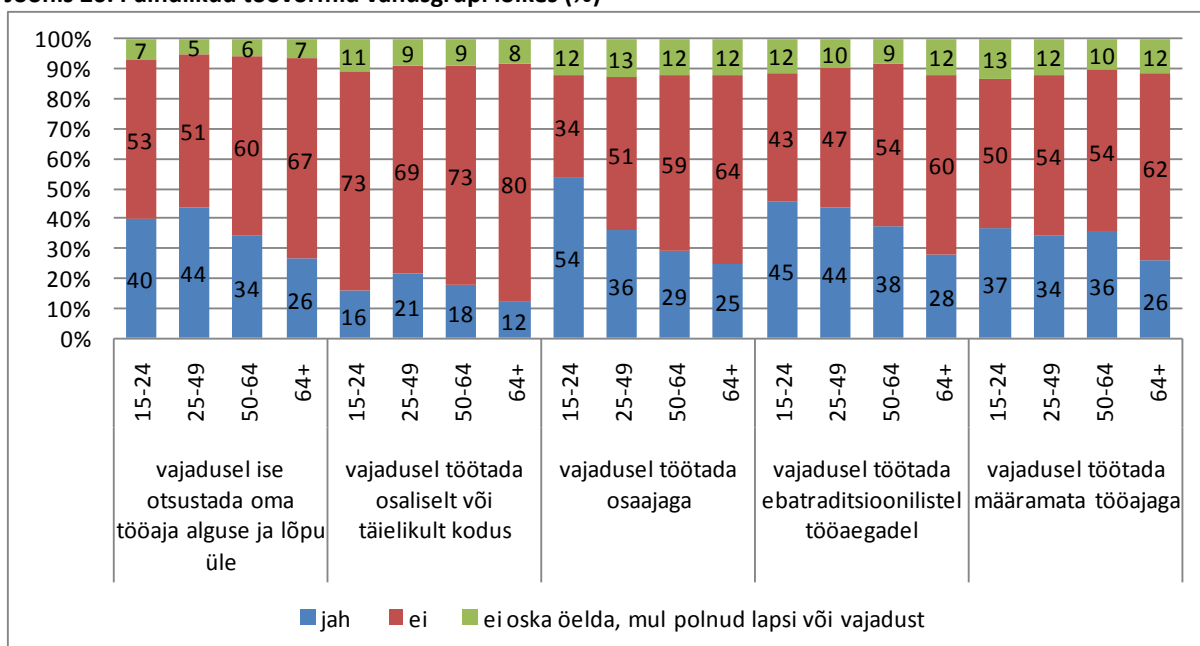
⁷ Kuigi selline variant vastamiseks eksisteeris, vastas ka suurem osa ilma lasteta inimestest vastavalt oma teadmistele „jah“ või „ei“

Joonis 25. Paindlikud töövormid laste arvu lõikes (%)



Vanusrühmade lõikes näeme teatud juhtudel selget seost vanuse ja paindliku töökorralduse kättesaadavuse vahel. Osalise tööajaga töötamise võimalus on olemas tervelt 54% kõige nooremate töötajate töökohtades, kuid vaid 25% kõige eakamate töötajate töökohtades. Võimalus ebatraditsioonilistel tööaegadel töötada on samuti seda suurem, mida noorem on töötaja. Vajadusel kodus töötada ning ise oma tööaja alguse ja lõpu üle otsustada on võimalik kõige rohkem 25-49 aastaste töökohtades. Just selles vanusgrupis on kõige rohkem lapsevanemaid, kellel töö- ja pereelu ühitamine kõige rohkem probleeme valmistab. Samas on siin märkimisväärsed soolisi erinevusi. Võimalus ise otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle on küll 25-49-aastaste jaoks kõige kättesaadavam, kuid naistest on selline võimalus 39% töökohtades samal ajal kui meestel 50% (vt Lisa 2.7).

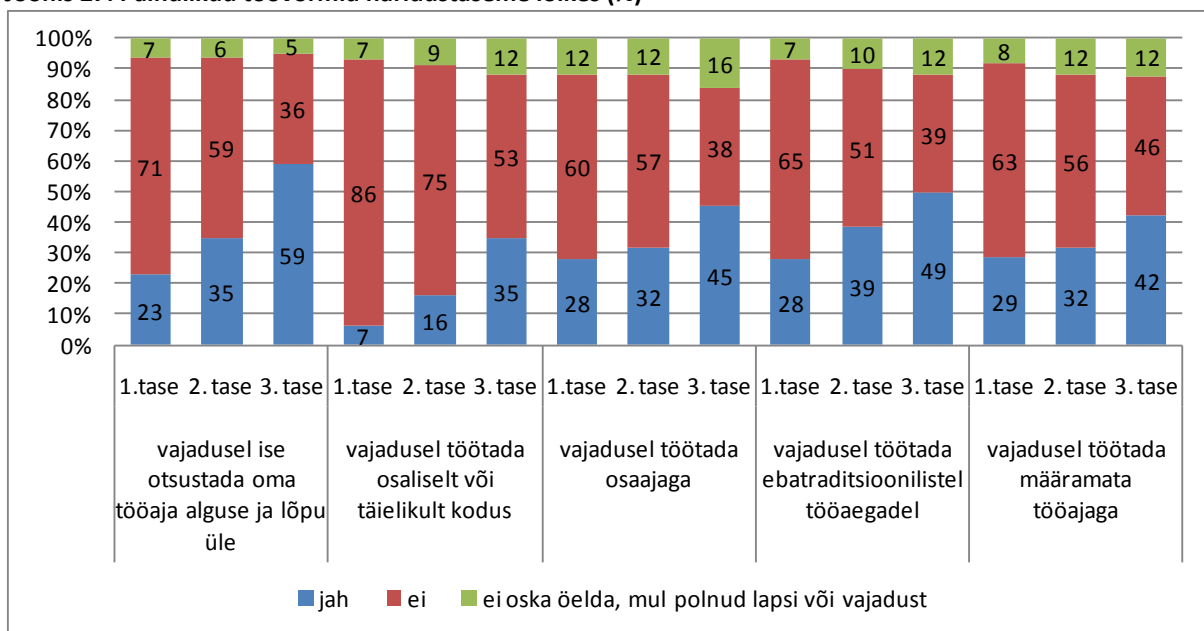
Joonis 26. Paindlikud töövormid vanusgrupi lõikes (%)



Teiseks on märkimisväärsed soolised erinevused selles, kuivõrd on noortel töötajatel võimalik töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel ja määramata tööajaga. Meeste puhul mängib vanus oluliselt suuremat rolli kui naiste puhul. Mõlemal juhul kehtib seaduspära, et mida noorem on mees, seda suurema tõenäosusega on tema töökohal võimalik töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel ja määramata tööajaga. Naiste puhul mängib vanus vähe rolli ning vanuselised erinevused on märksa väiksemad. (Lisa 2.7)

Kuna haridustase on tugevalt seotud sellega, mis laadi tööd inimene teeb ja millisel töökohal töötab, on üsna ootuspärane, et haridustase ja paindlike töövormide kättesaadavus töökohal on omavahel seotud. Väga suured erinevused on just selles, kas on võimalus otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle ja võimalus vajadusel kodus töötada. Kui kõrgeima haridustasemega inimestest saab tervelt 59% vajadusel otsustada ise oma tööaja alguse ja lõpu üle, siis madalaima haridustasemega inimestest vaid 23%. Vajadusel kodus töötada saab vaid 7% madalaima haridustasemega inimestest, samal ajal kui kõrgeima tasemega inimestest tervelt 35%.

Joonis 27. Paindlikud töövormid haridustaseme lõikes (%)



Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase - lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskharidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Võib eeldada, et mida rohkem nimetatud võimalustest inimestele on kättesaadavad, seda rohkem on neil võimalik oma tööelu vastavalt perekonna ja isikliku elu vajadustele kohandada. Seetõttu vaatame, mitut nimetatud võimalust iga inimene saab vajadusel kasutada, liites kokku kõik jah-vastused eelpool loetletud viiele küsimusele. Tabel 7 näitab, et vaid väikesel osal vastajatest on oma töökorralduses niivõrd suur vabadus, et kõik nimetatud viis võimalust on neil olemas. Samas ei võimalda tööandja 41% naistest ja 33% meestest mitte ühetegi nimetatud töökorraldust. Keskmiselt võimaldab tööandja paindlikke töökorraldusvorme rohkem meestele (1,8) kui naistele (1,4).

Ilmselt mängib soolise erinevuse tekkimisel rolli meeste ja naiste töökohtade erinev iseloom, mis erineval määral paindlikkust lubab. Eesti on Euroopas üks sooliselt kõige segregeeritumaid riike – naised ja mehed töötavad väga erinevatel töökohtadel ja sektorites (vt nt. Bettio, Verashchagina 2009). Statistikaameti andmetel töötab 75% naistest tertsiaalsektoris (kaubandus, teenindus jms), meestest 46%. Suur osa naistest töötab sektorites, kus tööd koju võtta on võimatu või kus on vajalik pidev õigeaegne kohalolu. Kindlasti on selliste töökohtade näideteks jaekaubandus, kus töötab ligi 13% naistest, haridus (15% naistest) ja tervishoid (9% naistest).

Tabel 7 Paindlike töökorralduste arv, soo lõikes (%)

	mehed	naised	kokku
0	33	41	38
1	17	20	18
2	18	15	16
3	12	10	11
4	9	6	8
5	11	8	9
Kokku	100	100	100

Märkus: jah-vastuste arv küsimustele „kas tööandja võimaldas...“

Samuti on meeste hulgas rohkem juhtivtöötajaid, kellele ilmselt on paindlikud töövormid ja suurem vabadus oma aega juhtida paremini kättesaadavad. Viimast kinnitavad ka Euroopa Sotsiaaluuringu andmed. Töötajatel, kellel on töökohal alluvaid, on rohkem paindlikke võimalusi kättesaadavad (keskmiselt 2 meedet) kui ilma alluvateta töötajatel (keskmiselt 1.4 meedet). Vaid 29%-l inimestest, kellel on töökohal alluvad, pole võimalik ühtegi nimetatud paindlikku töökorraldust kasutada, alluvateta inimestel aga tervelt 42%-l.

Erinevate sektorite töötajate analüüs on raskendatud, kuna vaid mõningate sektorite esindajaid on valimis piisavalt palju, mistõttu vaatame näitena vaid rohkemaarvulise esindatusega sektoreid (vähemalt 100 vastajat). Kui keskmiselt 38% vastajaid ütles, et neil pole ühelegi nimetatud töökorralduse paindlikkusele juurdepääsu, siis ehituses on nende inimeste osakaal madalam, vaid 30%. Mõnevõrra suurem juurdepääs on ka põllumajanduses, jahinduses ja metsamajanduses (35%), aga ka hariduses (35%). Väiksem juurdepääs on paindlikele töövormidele hulgi- ja jaekaubanduses, mille töötajatest on Eestis 61% naised. Ka tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes, kus 91% on naistöötajad, on 41% sellise töökorraldusega, mis ei võimalda kõne all olevat paindlikkust tööajas ja -kohas.

Tabel 8. Paindlike töövormide kasutamise võimalus suuremates sektorites ja naiste osakaal sektoris, (%)

Sektor	Ei ole ühtegi nimetatud võimalust (% vastajatest)	Naiste osakaal sektoris 2008 (%)*
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus	35	28
töötlev tööstus	40	46
ehitus	30	10
hulgi- ja jaekaubandus, sõidukite, tarbeesemete jne remont	46	61
haridus	35	80
tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	41	91

* allikas: Statistikaameti andmebaas

Hoolimata sellest, kas tegu on reaalse või hüpoteetilise võimalusega oma tööaja ja -koha üle osaliselt ise otsustada, mõjutab see inimeste töökogemust ning nende töö- ja pereelu konflikti tunnetamist, mille kohta annavad inimesed ise samuti oma subjektiivse hinnangu. Kahjuks ei ole teada, kui paljud inimesed tegelikult neid võimalusi on kasutanud ning kas erineb mingeid erinevusi nende kasutamise sageduse või nende kasutamise eesmärkides. Ehk teisisõnu, teame küll nende võimaluste teoreetilist kättesaadavust ja olemasolu, kuid mitte seda, millist rolli need realselt inimeste töö- ja pereelu konflikti vähendamises mängivad või kuivõrd inimesed neid võimalusi sellel otstarbel kasutavad.

Ainsate eranditena võimaldavad andmed vaadata, kui paljud vastajad on kasutanud osalist tööaega ning teinud ületunde. Vastajate hulgas on 142 inimest (8.6%), kelle tavapärase töötundide arv on kuni 30 tundi nädalas (osaline tööaeg). 75% vastajatest töötab lepingujärgselt täpselt 40 tundi (täisajaga töö). 15% töötab lepingu

järgi vähem kui 40 tundi ning ligi 10% rohkem. Naistest töötab lepingu järgi täiskohaga 78% ja meestest 73%. 18% naistest ja 9.8% meestest töötab vähem kui 40h nädalas.

Tabel 9. Töötunnid ja ületunnid vastaja soo ja laste vanuse lõikes (tundides, nädala kohta)

	MEHED				NAISED				KOKKU
	lasteta	0-7a.	8-17a.	kokku	lasteta	0-7 a.	8-17 a.	kokku	
Lepingujärgsed töötunnid, ilma ületundideta	39	41	40	40	38	37	39	38	38.7
Töötunnid koos ületundidega	43	45	44	43	40	40	41	40	41.6
Ületunnid	3.3	4	3.4	3.4	2.4	2.8	2.7	2.5	2.9

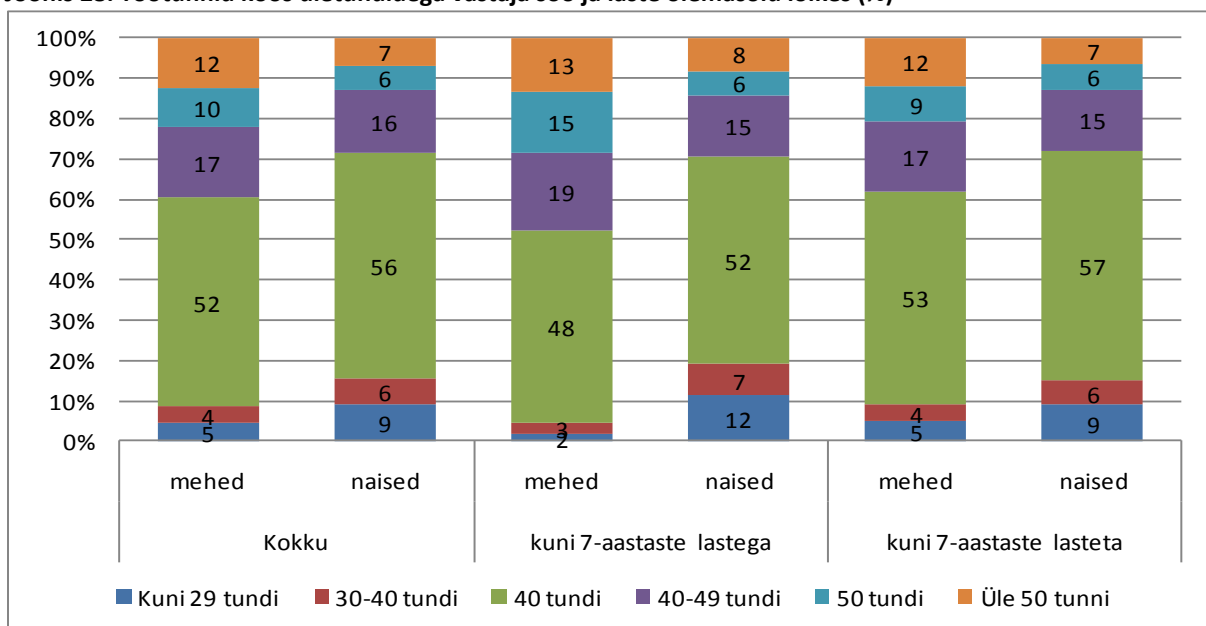
märkus: ületundideks loetakse töötunde, mis ületavad lepingujärgsed töötunnid.

Tabelist 9 näeme, et reaalsed töötunnid ei kattu lepingujärgsetega. Kui arvesse võtta ka ületunnitööd, töötavad vaid ligi pooled vastajatest (52% meestest ja 56% naistest) 40 tundi nädalas. 28% naistest ja 39.6% meestest töötab koos ületundidega kokku enam kui 40 tundi. Seega, kuigi meestel on rohkem kontrolli selle üle, millal nad oma tööd teevad, on nende töömaht kokkuvõttes märksa suurem kui naistel. Samuti juhib see tähelepanu võimalusele, et paindlikkus töökorralduses ja –ajas võib kaasa tuua suurema töökoormuse ja tööle kuluva aja.

Kui võrrelda lepingujärgseid töötunde ning reaalselt töötatud töötunde, selgub, et 36% kuni 7-aastaste laste isadest ning 26% emadest töötab rohkem tunde kui lepingus kirjas. Väikeste lasteta inimesed teevad mõnevõrra vähem ületunde (30% meestest ja 24% naistest). Joonis 28 näitab, et kuni 7-aastaste lastega naiste töölepingujärgsed töötunnid on keskmiselt 37 tundi, ilma väikeste lasteta naiste töö nädal 38 tundi. Meeste puhul on olukord vastupidine, ilma väikeste lasteta meeste keskmine lepingujärgne töötundide arv on 40 tundi, väikeste lastega meestel 41 tundi. Osaajaga (kuni 30 tundi) töötavate naiste keskmised töötunnid on 21, meestel 20 tundi nädalas. Ülejäänute keskmised tunnid on 45 meestel, 43 naistel.

Joonis 28 kirjeldab tegelikke töötunde, arvesse võttes ka ületunde. Näeme, et mehed töötavad pikemaid töötunde kui naised, seda eriti juhul kui peres on kuni 7-aastaseid lapsi, sealhulgas 15% väikeste laste isadest töötab täpselt nädalas 50 tundi ning 13% veelgi rohkem. Teiste töötajatega võrreldes töötavad väikeste laste emad sagedamini osalise töökoormusega. 19% kuni 7-aastaste laste emadest töötab vähem kui 40 tundi nädalas.

Joonis 28. Töötunnid koos ületundidega vastaja soo ja laste olemasolu lõikes (%)



4.1.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadav?

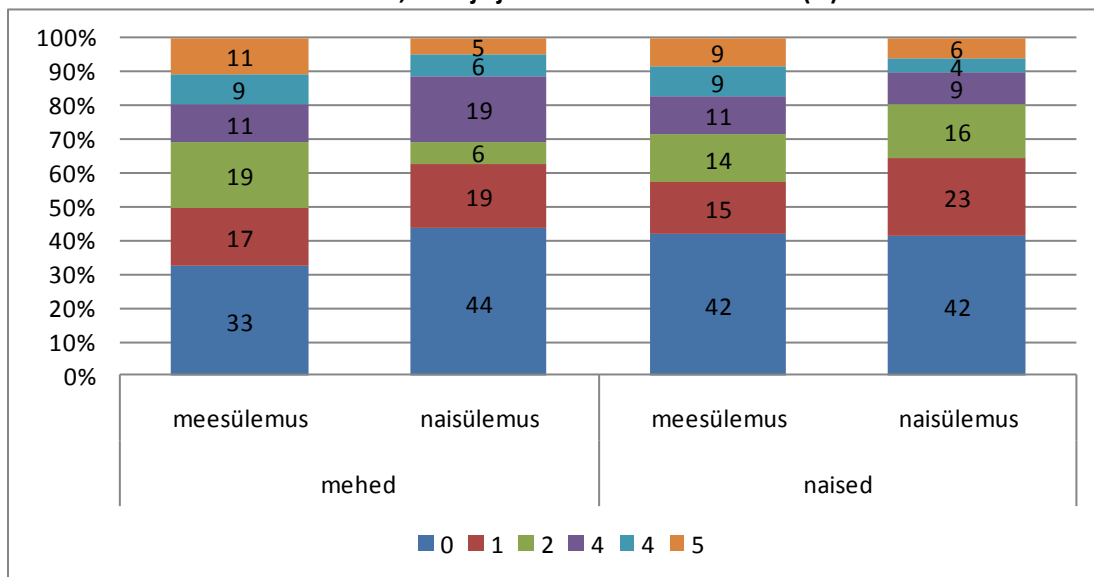
See, kuivõrd paindlikud töövormid on kättesaadavad, erineb ilmselt töökoha ja asutuse lõikes ja on sõltuvuses teistest töö sisu ja korraldusega seotud aspektidest. Järgnevalt vaadataksegi, kas erinevates organisatsioonides ja töökohtadel on paindlikud töövormid erineval määral kättesaadavad.

Esmalt vaatame töötaja otsese ülemuse sugu kui võimalikku tegurit, mis diferentseerib erinevate töökorralduste kättesaadavust. Võib oletada, et see, milliseid võimalusi ülemused oma töötajatele pakuvad, sõltub mõnevõrra ülemuste endi kogemusest. Kuna Eestis on kõik perekonnaga seonduv peamiselt naiste pärusmaa, võiks eeldada, et inimestele, kelle ülemus on naine, on rohkem peresõbralikke meetmeid kättesaadavad. Vaadates seda, kui paljudel töötajatel on vajadusel võimalik oma tööaega või –kohta muuta, näeme aga, et naisülemustega töötajatel on neid võimalusi vähem. 42% naisülemusega töötajatest ei saa kasutada ühtegi nimetatud võimalust, samal ajal kui meesülemuste alluvuses töötavatest inimestest 36.5%.

Samas, kui vaatame lisaks ka töötaja enda sugu, näeme, et naiste puhul ei ole vahet, kas ülemuseks on mees või naine, paindlike töövormide kasutamise võimalus sellest ei muutu. Samas naisülemusega meestel on töökohtas paindlikkust oluliselt rohkem kui meesülemusega meestel. Näeme ka, et meesülemusega töökohtadel on rohkem neid, kellel on suurem arv nimetatud võimalusi. Nagu eelnevalt nägime, töötavad pea kõik mehed meesülemuste alluvuses, naistest aga laias laastus pooled naiste ja pooled meeste alluvuses.

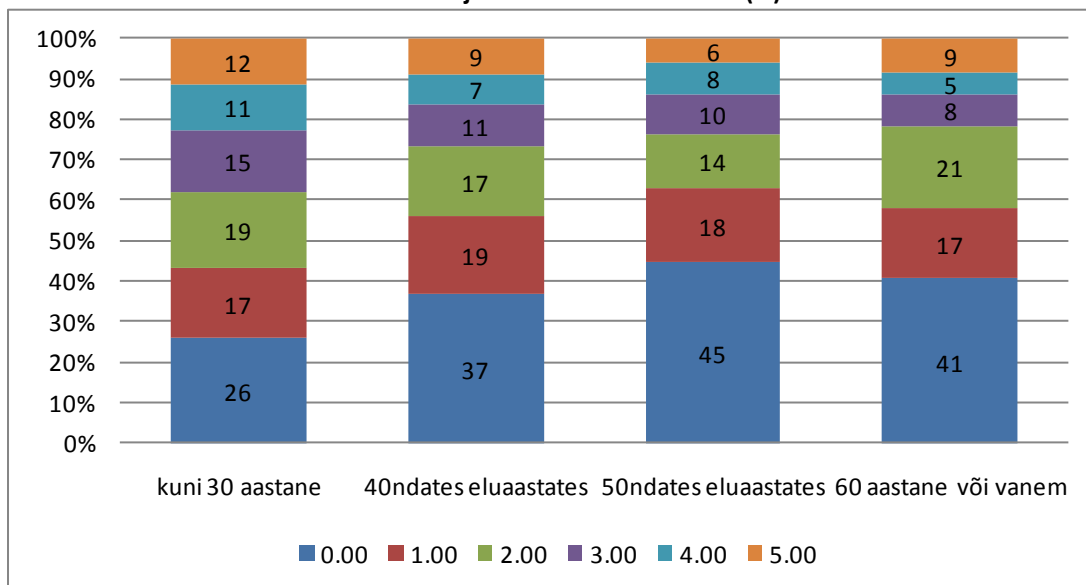
Sellest ei saa järeldada, et ülemuse sugu tingimata määrab seda, kui palju saavad töötajad paindlikke töövorme kasutada – on võimalik, et mehed ja naised on ülemuse rollis erinevates organisatsioonides, mis võimaldavad ka erinevat töökorraldust. Naisülemuste alluvuses töötavatest inimestest töötas suurem osa hulgi- ja jaekaubanduses (14%), hariduses (13%), tervishoius ja sotsiaaltootekandes (12%). Meesülemuste alluvuses töötati aga ehituses (16%), töötlevas tööstuses (11%) ja põllumajanduses, jahinduses ja metsamajanduses (11%). Lisaks on meil info vaid otsese ülemuse kohta. Sõltuvalt organisatsiooni struktuurist ei pruugi aga töötajate tööajaga seonduvad otsused olla otsese ülemuse pädevuses.

Joonis 29. Paindlike töövormide arv, vastaja ja tema ülemuse soo lõikes (%)



Sarnaselt ülemuse soole saame vaadata ka seda, kuidas varieeruvad paindlikud töövormid töötaja otsese ülemuse vanuse lõikes. Näemegi teatavat seost ülemuse vanusega – nooremate ülemustega inimestel on töökorralduse paindlikkust vajadusel võimalik suurema tõenäosusega saada. Kuni 30-aastaste ülemuste puhul on vaid pisut üle veerandi töötajatest, kellele tööandja vajadusel ühtegi nimetatud töökorraldust ei võimaldanud. Samas üle 40% inimestest, kelle ülemus on 50ndates ja 60ndates aastates, ei saa ka vajaduse korral muuta ühelgi viisil tööaega ja –kohta.

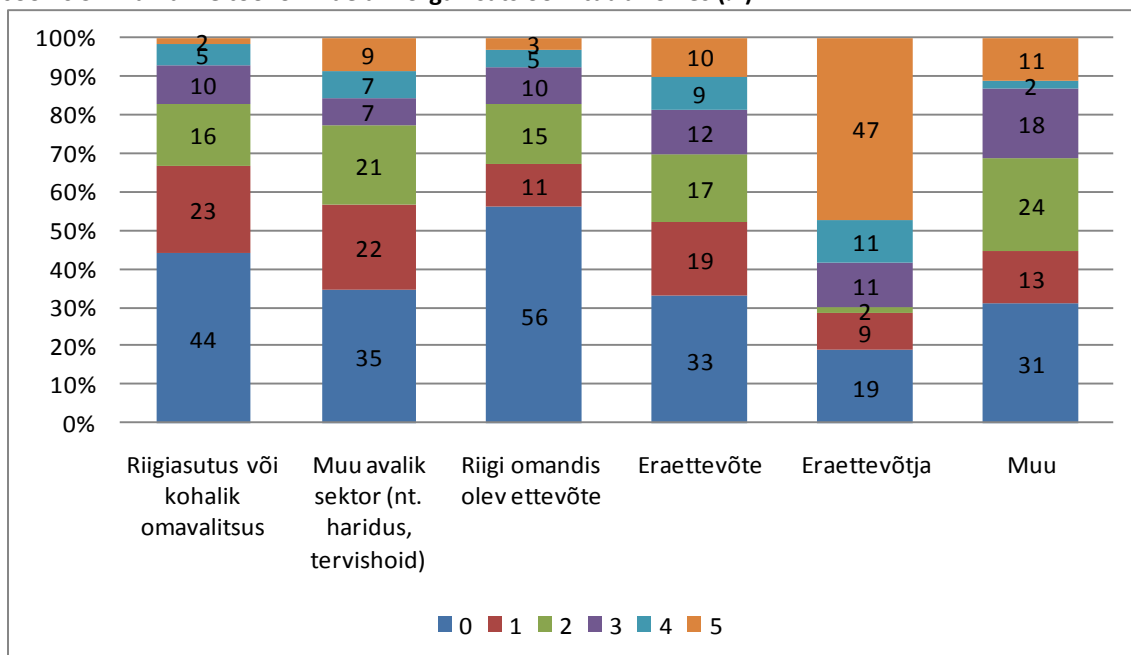
Joonis 30. Paindlike töövormide arv vastaja ülemuse vanuse lõikes (%)



Üheks erinevuse põhjustajaks võib taas olla erinevus sektoritest ja töökohtadest, kus töötatakse. 17% nendest, kelle ülemus on kuni 30-aastane, töötab ehituses, mis pakubki töökorralduses keskmisest suuremat paindlikkust (vt tabel 8). Samas 60ndates aastates ülemusega inimesed tegutsevad kõige sagedamini tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (13%) ja töötlevas tööstuses (12%), kus on paindlikkust vähem. Vastaja soo ja ülemuse vanusgrupi vahel olulist erinevust ei esine.

Näeme ka seda, et paindlike töövormide kättesaadavus erineb sõltuvalt organisatsiooni omandivormist. Kõige rohkem võimalusi on eraettevõtjatel ja eraettevõtetes. Oodatult on eraettevõtjatel kõige rohkem vabadust valida neile endile sobiv töökorraldus. Kõige vähem on töökorralduse paindlikkust riigi omandis olevates ettevõtetes, kus tervelt 56% ütles, et nende tööandja ei võimaldanud ühtegi nimetatud töökorraldust. Eraettevõtetes ja muudes avaliku sektori asutustes on olukord suhteliselt sarnane.

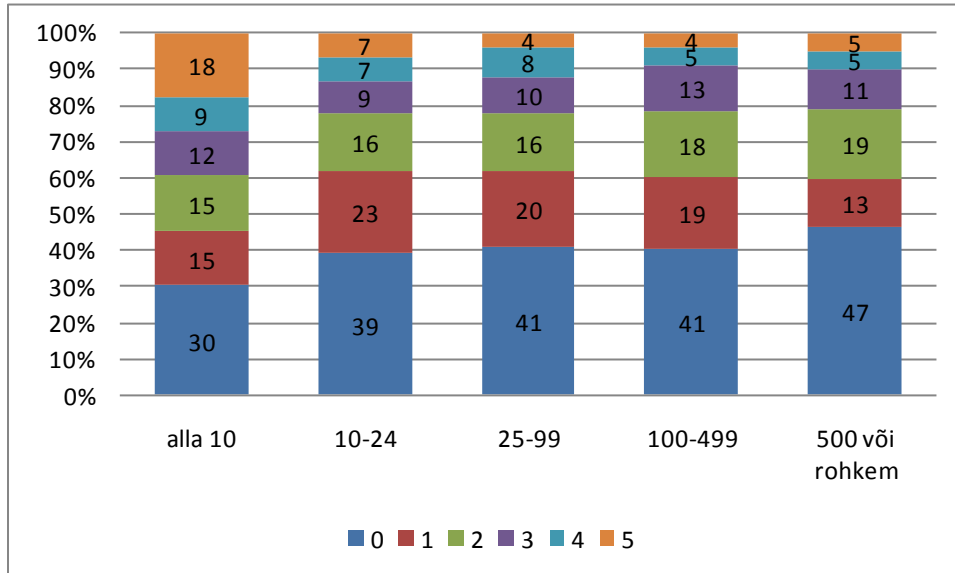
Joonis 31. Paindlike töövormide arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)



Ka võib eeldada, et töökohta iseloom ja töökorraldus erineb sõltuvalt sellest, kui palju töötajaid organisatsioonis töötab. Joonis 32 näitab, et väga suurtes organisatsioonides, kus töötab üle 500 inimese, ei võimaldata ligi

poolte töötajate hinnangul mitte ühelgi nimetatud viisil oma töökorraldust muuta. Et suuremad organisatsioonid on rohkem reguleeritud, on üsna ootuspärane. Teistest eristuvad ka kõige väiksemad organisatsioonid, kus töötab alla 10 inimese. Vaid 30% nende töötajatest kinnitab, et nende töökohal pole ühtegi nimetatud võimalust oma töökorraldust vastavalt vajadusele muuta. Samas tervelt 18% väidab, et nende tööandja võimaldab seda igal nimetatud viisil, mis on oluliselt suurem osakaal kui suuremates organisatsioonides.

Joonis 32. Paindlike töövormide arv organisatsiooni töötajate arvu lõikes (%)



Kokkuvõtvalt, paindlikud töövormid on rohkem kättesaadavad meestele, lastega noorematele ja kõrgema haridusega inimestele. Naisülemuste alluvuses töötavatele meestele on paindlikud töövormid mõnevõrra kättesaadavamad nagu ka nooremate alluvuses, eraettevõtetes ja alla 10 töötajaga ettevõtetes töötavatele vastajatele.

4.1.3. Mis tingib paindliku töökorralduse kättesaadavuse?

Järgnevalt püüame välja selgitada, milline on eelnevalt analüüsitud tunnuste mõju sellele, kui palju paindlikke töökorralduslikke võimalusi tööandja töötajatele pakub. Eelnevalt nägime, kuidas erinevate tunnuste lõikes paindlikud töökorraldused jagunevad ehk millised inimgrupid ja millistes ettevõtetes neid töökorraldusi rohkem kasutada saavad. Samas ei võimalda need joonised öelda, kas see töökorraldus on tingitud inimese haridusest ja vanusest või pigem sellest, et erineva hariduse ja vanusega inimestel on erinevad töökohad?

Et leida erinevate tunnuste mõju paindlike töövormide kättesaadavusele, kasutatakse lineaarset regressioonanalüüsi, kus sõltuvaks tunnuseks on koondtunnus, mis mõõdab olemasolevate paindlike töövormide arvu. Tunnuse väärtus 0 tähendab, et töötaja ei ole teadlik ühtegi nimetatud töökorralduse võimalusest ja selle väärtus 5 tähendab, et ta on teadlik nimetatud viie töökorralduse olemasolust töökohal. Ehk siis teisisõnu vaatame, mis mõjutab töökorralduste arvu töökohal.

Koostatud on kaks mudelit. Esimeses on seletavateks tunnusteks ainult inimese sotsiaal-demograafilised tunnused (sugu, vanus, haridustase) ja laste olemasolu, teise mudelisse lisasime ka töökohaga seotud tunnused (töökoha omandivorm, töötajate arv organisatsioonis, ülemuse sugu ning alluvate olemasolu).

Kui paindlike töövormide arvu selgitamiseks kasutada ainult sotsiaaldemograafilisi tunnuseid, on kõik tunnused peale laste olemasolu ja vanuse statistiliselt olulised ning mõjutavad seda, kui palju paindlikke töökorralduse võimalusi inimene ära märkis. Samas kui lisame mudelisse töökohta kirjeldavad omadused, kaob ära soo mõju. Teisisõnu, see, et naised saavad kasutada või on teadlikud väiksemast arvust paindlikest töövormidest, on tingitud sellest, et nad töötavad teistsugustes organisatsioonides kui mehed.

Tabel 10. Regressioonimudel: paindlike töövormide arv

	Mudel 1		Mudel 2	
	Koefitsient	P> t	Koefitsient	P> t
Naine	-0.35***	0.000	-0.09	0.351
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	-0.35**	0.020	-0.34**	0.028
50-64	-0.51***	0.001	-0.42***	0.009
65+	-0.73***	0.000	-0.44**	0.011
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	0.34***	0.006	0.25*	0.059
3. haridustase	1.12***	0.000	1.04***	0.000
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	0.19	0.125	0.11	0.377
8-17 aastased lapsed	0.02	0.872	0.05	0.701
Võrdlus: riigiasutus või kohalik omavalitsus				
Muu avalik sektor			0.38*	0.034
Riigi omandis olev ettevõtte			0.05	0.738
Eraettevõtte			0.52***	0.000
Eraettevõtja või muu			1.63***	0.000
Võrdlus: alla 10 töötaja				
10-24 töötajat			-0.45***	0.000
25-99 töötajat			-0.56***	0.000
100-499 töötajat			-0.50***	0.001
500 või rohkem töötajat			-0.42***	0.007
naisülemus			-0.23**	0.021
ei ole alluvaid			-0.45***	0.000

Selgitus: * oluline olulisuse nivool 10%; ** oluline olulisuse nivool 5%; *** oluline olulisuse nivool 1%

Paindlike töövormide arv sõltub oluliselt sellest, millise ettevõttega on tegu. Võrreldes riigiasutuste või kohalike omavalitsustega on eraettevõtetel ja eraettevõtjatel oluliselt rohkem paindlikke töövorme. Ka ettevõtte suurus

mängib rolli – võrreldes väikeste, alla 10 töötajaga ettevõtetega on kõigis suuremates organisatsioonides vähem paindlikkust. Ka ülemuse sugu mängib rolli – naisülemusega inimeste töökohtades on vähem paindlikke töövorme. Alluvate olemasolu suurendab paindlike töövormide arvu.

Seega saab öelda, et kuigi naistel on üldiselt töökohal paindlikke töövorme vähem võimalik kasutada kui meestel, ei tulene see otseselt inimese soost, vaid inimese töökohaga seotud teguritest. Näiteks töötavad naised ja mehed erinevates organisatsioonitüüpides. Ka on naistel alluvaid harvem kui meestel ning see on teine tegur, mis mõjutab paindlikkuse olemasolu. Laste olemasolu paindlike töövormide kättesaadavust ei mõjuta.

Samas nägime eelnevalt, et paindlike töövormide arv on eri haridustasemega inimestel erinev – mida kõrgem haridustase, seda rohkem nimetatud töökorralduse võimalusi. Regressioonimudel näitab, et isegi kui vaatame ühesuguses sektorites ja erineva suurusega ettevõtetes töötavaid inimesi, kellel on ka sama sugu, vanusgrupp ja laste vanus/olemasolu, siis kõrgharidusega töötajatel on paindlikkust rohkem.

4.2. Rahalised toetused peredele

Lisaks vastutulekule töökorralduse osas saab tööandja pakkuda lastega peredele ka erinevaid toetusi. Tööandjate poolt makstavad rahalised toetused on ühelt poolt meetmeks, mis vähendavad laste kasvatamisega seotud kulutusi ning aitavad seeläbi kaudselt inimeste töö- ja pereelu ühitamisele kaasa. Teisalt on tegu meetmetega, millel lisaks finantsilisele abile on tugev sümbolne tähendus. Tööandja, kes toetab oma töötajaid ning nende peresid erinevate perekondlike sündmuste puhul või toetab mingeid tööväliseid tegevusi, saadab töötajatele signaali perekonna tähtsuse kohta.

Uuringus paluti vastata kas praeguse või viimase töökoha kohta, kus vastaja töötas, kas tema tööandja andis rahalisi toetusi. Küsimus oli sõnastatud järgmiselt: „Kas tööandja andis rahalisi toetusi...“

- Lapse sünni puhul
- Abiellumise puhul
- Kooli lõpetamise puhul
- Sünnipäeva puhul
- Lapse koolimineku puhul
- Sportimiseks või pakkus tasuta sportimisvõimalusi
- Tervise edendamiseks või tasuta terviseteenust
- Enesetäiendamiseks või hariduse omandamiseks
- Lasteaia- või hoiukulude osaliseks või täielikuks kompenseerimiseks, tööandja lasteaed
- Muud rahalised toetused tööandjalt

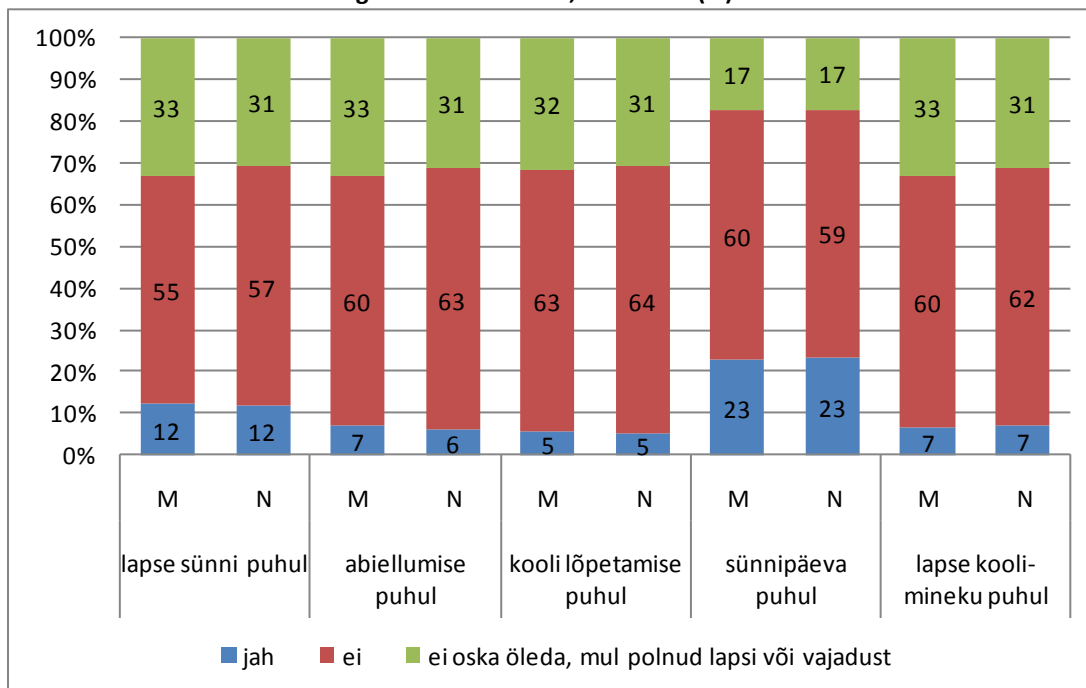
Loetelust võib eristada kaheksa erinevat toetust. Ühed on seotud mingi sündmusega ning seega makstavad ühekordselt või kord aastas nagu sünnipäeva või lapse koolimineku puhul. Teised toetused on erinevaid tegevusi toetavad või nende samade tegevuste pakkumine ja organiseerimine töökoha poolt. Sellel juhul võib tegu olla nii ühekordsete toetustega näiteks mingil spordiüritusel või lühikesel koolitusel osalemiseks või näiteks ühekordse massaaži sessiooni korraldamine töökohal. Kuid toetus võib olla ka regulaarne ja pikaajaline, näiteks spordiklubi kaardi või pikemaajaliste kursuste ja lastehoiu kulutuste kompenseerimine. Kahjuks ei võimalda andmed kirjeldada seda, millises mahus, regulaarsuse või iseloomuga toetusi maksti või milliseid võimalusi tööandja lõi. Ka ei ole võimalik kindlalt öelda, kui suur osa vastajatest tegelikult töökohal pakutavaid toetusi ja teenuseid kasutasid või kui suur osa vastajatest teab toetuste olemasolust kaastöötajate kaudu. Seega ei iseloomusta me mitte seda, kui paljusid toetusi töötajad tegelikult saavad, vaid seda, millised on nende töökohad ja millised toetused nende teada on neile kättesaadavad.

Analüüsis ei käsitleta neid, kes vastasid „muud rahalised toetused tööandjalt“, kuna seda kategooriat on raske tõlgendada. Muud rahalisi toetusi märkis ära 147 vastajat.

4.2.1. Kellele kättesaadavad?

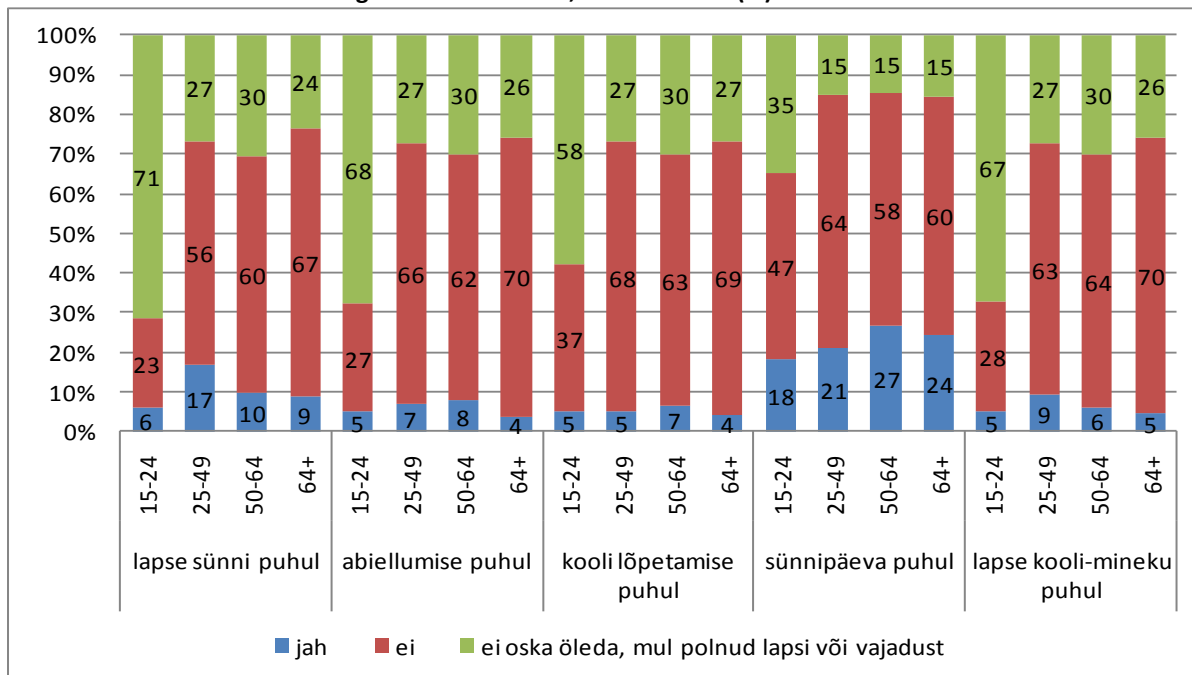
Üldiselt makstakse erinevate isikliku elu sündmustega seonduvaid rahalisi toetusi väga vähe, sõltuvalt toetusest nimetas 5-12% vastajatest nende olemasolu töökohal. Kõige sagedamini on ära märgitud toetuse maksmine sünnipäeva puhul (23% vastajatest). Nende toetuste puhul on ka väga suur nende vastajate hulk, kes ei ole toetuse olemasolust või puudumisest informeeritud või neil puudus vajadus või lapsed (lastega seotud toetuste puhul). Kui paindlike töökorralduste puhul on võib eeldada, et töötajad on suhteliselt hästi kursis sellega, millised võimalused on nende kaastöötajatel oma tööaega või –kohta vajadusel muuta, kuna kolleegi puudumine töölt on koheselt märgatav, siis rahaliste toetuste puhul võib oletada väiksemat informeeritust.

Joonis 33. Rahalised sündmustega seotud toetused, soo lõikes (%)



Kuna tegu on sündmustega, millest osa esineb teatud vanuses inimestel sagedamini kui teistes vanusgruppides, võib oletada, et vastused erinevad vanuse lõikes oluliselt (joonis 34). Näeme, et kõige märkimisväärsem erinevus vanuse lõikes on selles, et kõige noorem vanusgrupp vastab teistest oluliselt sagedamini kõigil juhtudel „ei oska öelda, mul polnud lapsi või vajadust“. Neil juhtudel, kus tegu on pere loomisega seotud toetustega, on noorte inimeste vähesem informeeritus mõistetav, kuid samal ajal on nende hulgas ka väga suur hulk neid, kes ei oska öelda, kas nende töökohas makstakse sünnipäeva puhul toetusi (47%). See võib viidata noorte väiksemale informeeritusele oma töökoha võimalustest, mis omakorda võib tuleneda noorte töökohtade ajutisest iseloomust, juhul kui töötatakse näiteks õpingute kõrvalt.

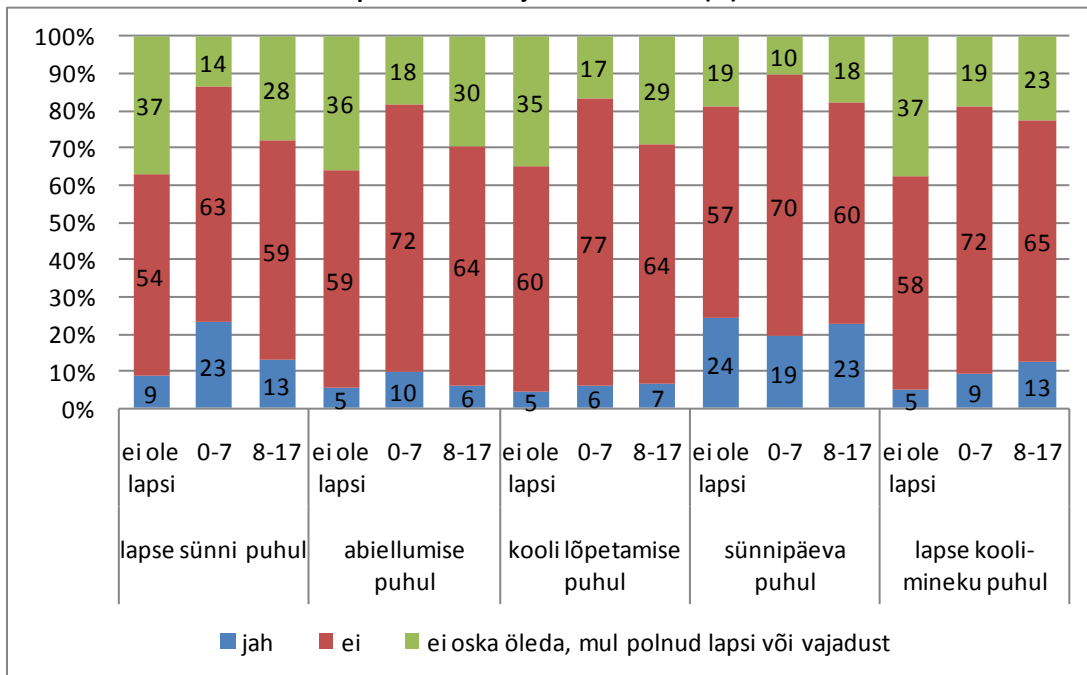
Joonis 34. Rahalised sündmustega seotud toetused, vanuse lõikes (%)



Et lapse sünni puhul toetust makstakse, ütleb kõige rohkem 25-49-aastastest inimestest, kelle hulgas on ilmselt kõige rohkem neid, kellel lähiajal on laps sündinud ning kes seetõttu on toetuse olemasolust või puudumisest kõige paremini informeeritud.

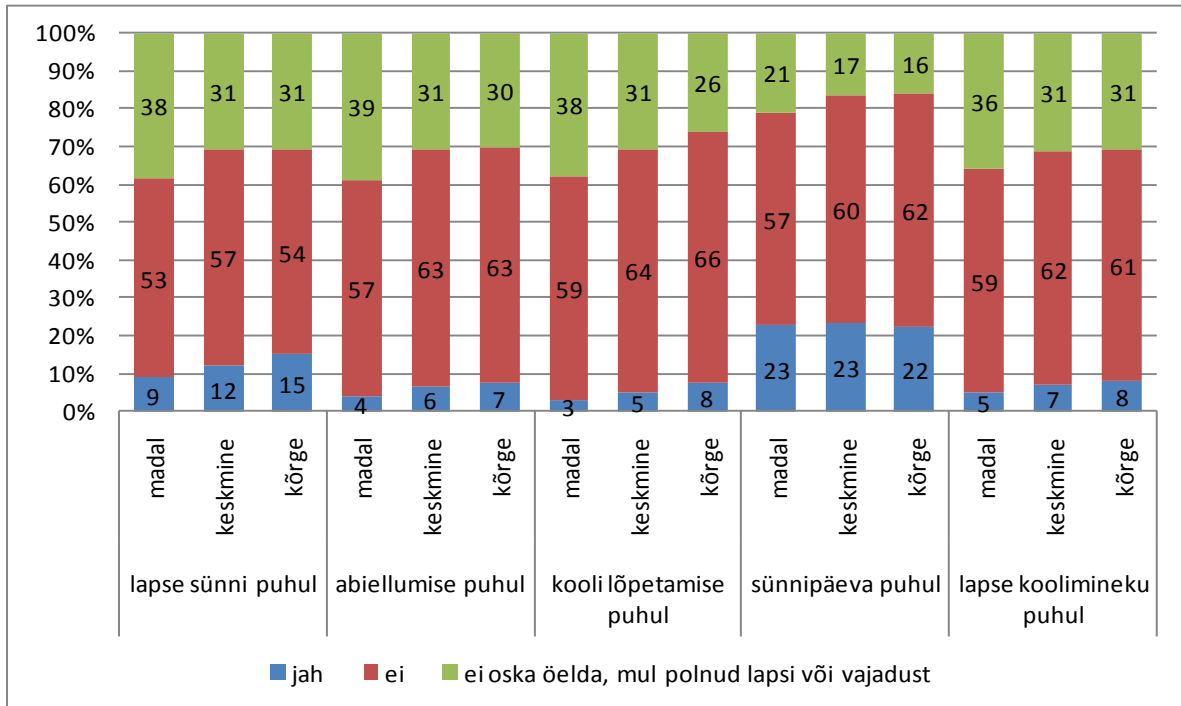
Mitmed nimetatud toetused on mõeldud ainult lapsevanematele, mistõttu võib eeldada, et lastega vastajad on neist toetustest teistest rohkem informeeritud ning nad on neid toetusi saanud teistest sagedamini. Tõesti näeme (joonis 35), et veerand kuni 7-aastaste lastega vastajatest teadis, et tööandja maksab lapse sünni puhul rahalist toetust. Lapse koolimineku toetusi andis 13% kooliealiste lastega vastajate tööandjatest, samal ajal kui vaid 5% lasteta vastajatest teadis, et tööandja sellist toetust maksab. Siinkohal on jällegi raske öelda, kuivõrd jah-vastused kajastavad teadlikkust toetuse olemasolust ning kuivõrd on vastajad ise nimetatud toetust saanud.

Joonis 35. Rahalised toetused lapse olemasolu ja vanuse lõikes (%)



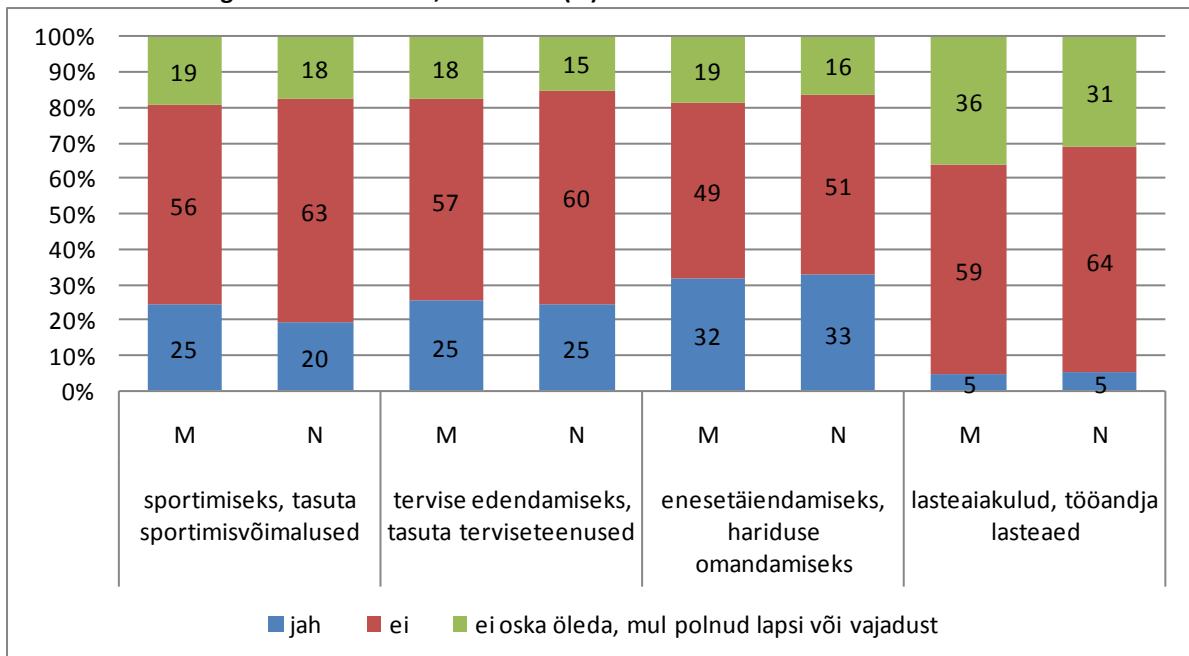
Kuna töökoha või ametiala lõikes ei ole võimalik rahaliste toetuste kättesaadavust analüüsida, siis vaatame kuidas varieeruvad vastused haridustasemete lõikes - erineva haridustasemega inimestel on tavapäraselt erineva iseloomuga töökohad. Näeme, et kuigi erinevused ei ole väga suured, on kõrgema haridusega inimesed rohkem teatanud tööandja poolt makstavate toetuste olemasolu. Erandiks on toetus sünnipäeva puhul, mida kõigi haridustasemetega töötajate töökohas võrdselt ning teiste toetustega sagedamini makstakse.

Joonis 36. Rahalised sündmusega seotud toetused haridustaseme lõikes (%)



Teise grupi rahaliste toetustena vaatame selliseid toetusi, mis on seotud erinevate teenustega. Näeme, et soo lõikes on nende toetuste kättesaadavusel vähe erinevusi. Ainsa pisut märkimisväärse erinevusena on mehed mõnevõrra sagedamini teatanud sportimisvõimaluste toetamise võimalustest. Kõige sagedamini on võimalik tööandja poolt saada toetusi enesetäiendamiseks ja hariduse omandamiseks ning tervise edendamiseks. Kõige harvem toetavad tööandjad oma töötajate lasteaiakulude tasumise või lapsehoiuteenuse pakkumise kaudu – vaid 5% töötajatest ütleb, et nende töökohas on olnud selline võimalus.

Joonis 37. Teenustega seotud toetused, soo lõikes (%)

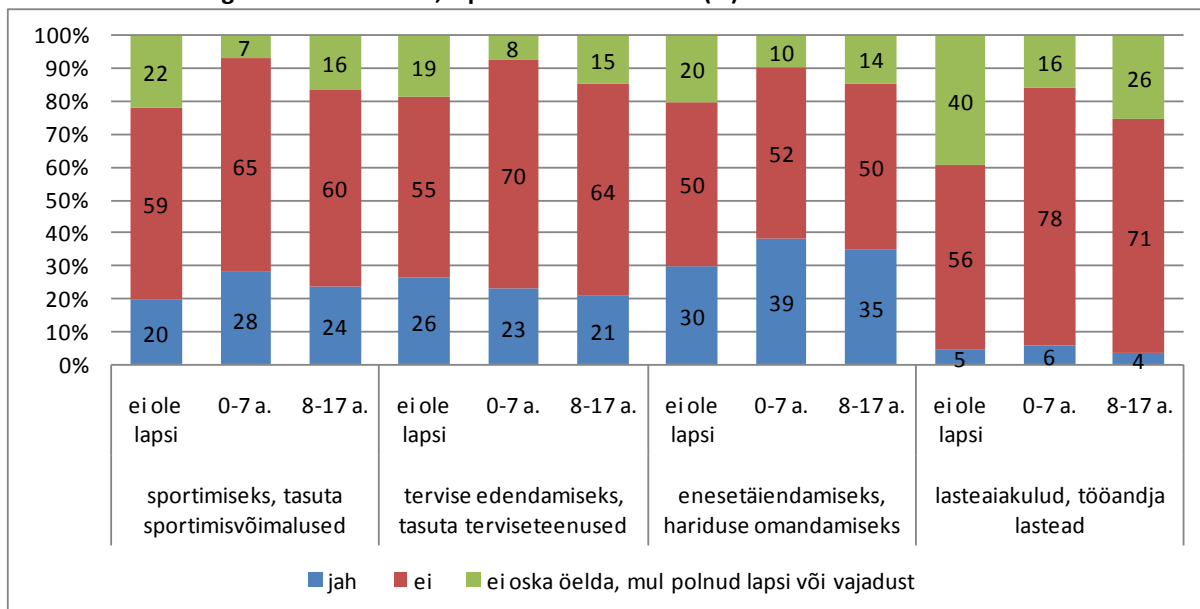


Olukord ei erine oluliselt, kui vaatame eraldi lastega ja lasteta töötajaid. Kuigi väikeste, kuni 7-aastaste laste vanemad on mõnevõrra teadlikumad lapsehoiuteenuste või lasteaiakulude hüvitamise võimalusest, ei ole ka

nemad märkimisväärselt rohkem öelnud, et nende töökoht hüvitaks lasteaiakulusid või pakuks lapsehoiuteenust.

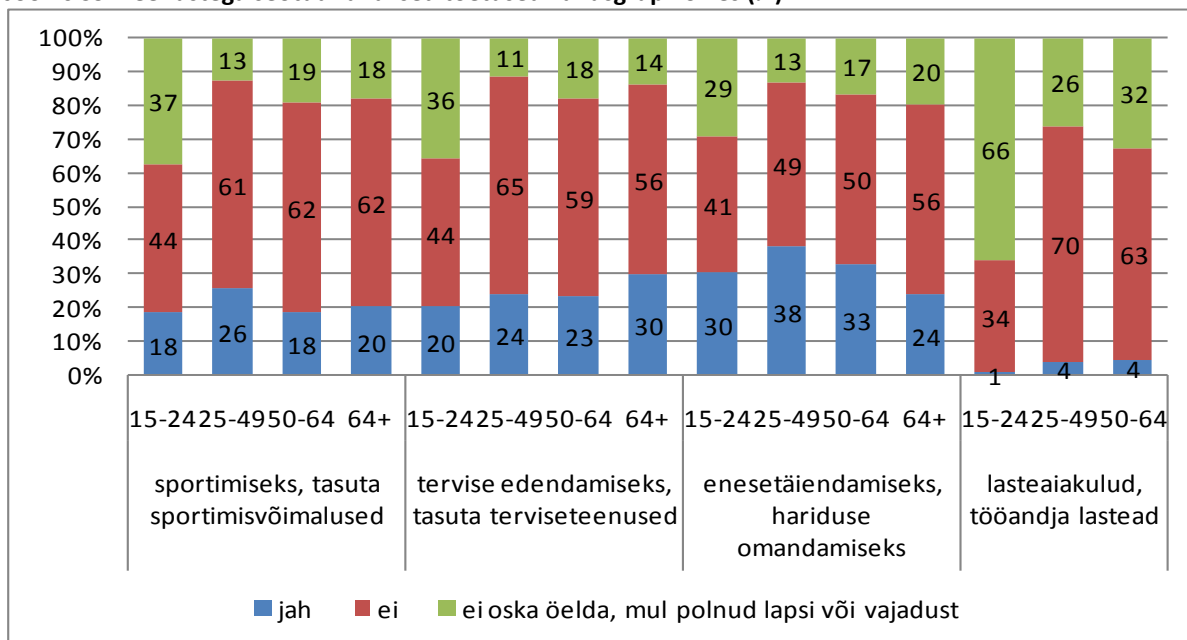
Teiste toetuste osas näeme, et tervise edendamisega seotud toetusi on rohkem lasteta või kooliealiste laste vanemate töökohtades – võimalik, et tegu on eakamate inimestega, kellele neid teenuseid rohkem on tarvis. Samas on enesetäiendamisega ja sportimisega seotud toetused mõnevõrra rohkem kättesaadavad lastega inimeste töökohtades.

Joonis 38. Teenustega seotud toetused, lapse olemasolu lõikes (%)



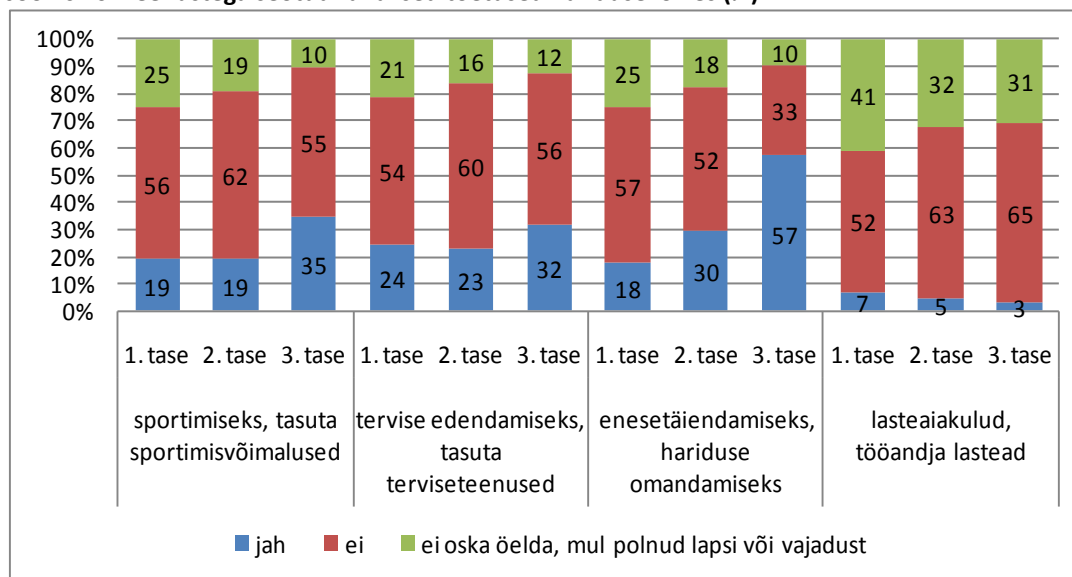
Vanusgruppide lõikes selget mustrit välja ei joonistu, kuid näeme samuti, et vanemad inimesed toovad teistest sagedamini esile toetused tervise edendamiseks ja tasuta tervisteenused. See võib viidata sellele, et tööandjad valivad rahaliste toetuste viisi sõltuvalt sellest, millised on nende alluvate vajadused. Näiteks need, kelle alluvuses töötavad valdavalt vanemad inimesed, valivad pigem tervisteenuste pakkumise. Ka näeme, et eakamad inimesed nimetavad teistest oluliselt vähem, et nende tööandja maksaks toetusi enesetäiendamiseks.

Joonis 39. Teenustega seotud rahalised toetused vanusrupi lõikes (%)



Nii nagu ka töökorralduse paindlikkuse puhul, näeme teenustega seotud rahaliste toetuste puhul selget seost haridustasemega – mida kõrgem on haridus, seda suurem on tõenäosus, et inimene töötab töökohas, kus makstakse erinevaid toetusi. Kõige suurem erinevus seisneb enesetäiendamise ja haridusega seotud toetuste maksimises – tervelt 57% kõrgeima haridustasemega inimestest töötab töökohtadel, kus toetatakse enesetäiendamist, samal ajal kui vaid 18% madalaima haridustasemega inimestest. Ka sportimisvõimalused on suuremad ja toetused terviseedendamiseks sagedasemad nendes töökohtades, kus töötavad kõrgema haridusega inimesed.

Joonis 40. Teenustega seotud rahalised toetused hariduse lõikes (%)



Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase- lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskharidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Vaid väga väike osa vastajaid töötab töökohas, milles pakutakse kõiki nimetatud toetusi (alla 1%). 44% vastajatest töötab töökohtades, kus nende teada ei ole ühtegi nimetatud toetust võimalik saada ning 22% sellises, kus on olemas üks nimetatud toetustest. Ühe toetuse puhul oli ligi 40% juhul selleks toetuseks enesetäiendamise toetamine ning 29% sünnipäeva puhul makstav toetus. Need on toetused, mis toetavad inimeste töö- ja pereelu konflikti väga vähesel määral.

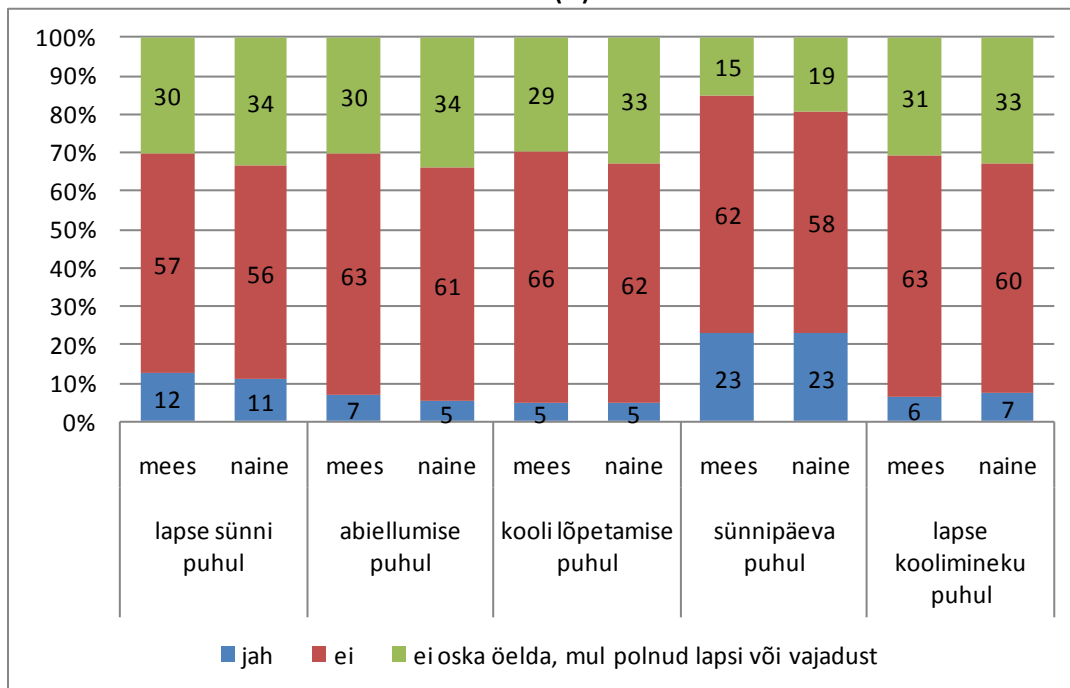
Tabel 11. Rahaliste toetuste arv

Toetuste arv	Vastajate arv	Vastajate %	Kumulatiivne %
0	646	43.7	43.7
1	326	22.1	65.8
2	226	15.3	81.1
3	138	9.3	90.5
4	76	5.2	95.6
5	34	2.3	97.9
6	17	1.2	99.1
7	5	0.3	99.4
8	9	0.6	100.0
kokku	1,477	100.0	

4.2.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadavad?

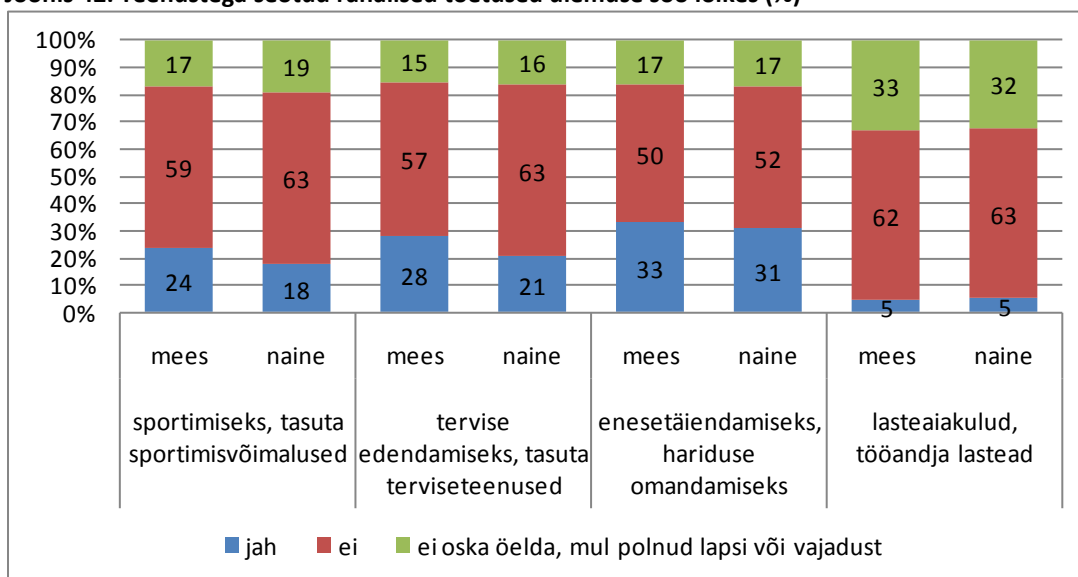
Lähtudes samasugustest eeldustest nagu paindlike töövormide puhul, oletame et ülemuse ning organisatsioonide omaduste lõikes näeme erinevusi selles, millised toetused on töötajatele kättesaadavad. Samas, kui paindlike töövormide puhul oli otsese ülemuse soo lõikes erinevusi, siis rahaliste toetuste puhul see ei ole määravaks asjaoluks – kõik toetused on pea võrdsel määral kättesaadavad nii nais- kui ka meesülemusega töökohtades (joonis 41).

Joonis 41. Rahalised toetused ülemuse soo lõikes (%)



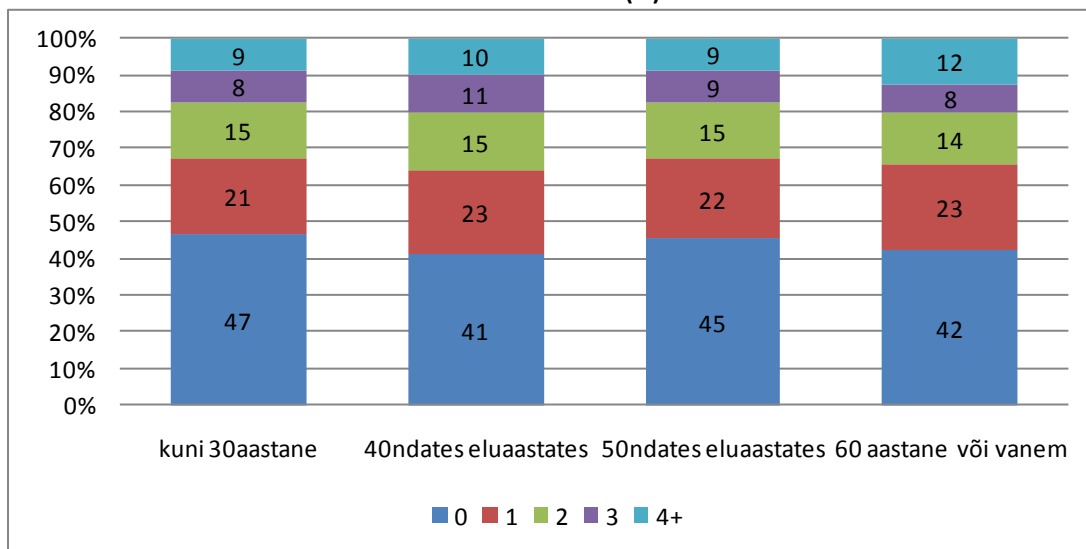
Samas, vaadates teenustega seotud toetusi, näeme, et meesülemusega töökohtades toetatakse rohkem sporti (24%) ja tervise edendamist (28%) kui nendes töökohtades, kus otsene ülemus oli naine (vastavalt 18% ja 21%). Lasteaiakulude maksmise tõenäosus ei sõltu tööandja soost ning on võrdselt madal mõlemal juhul.

Joonis 42. Teenustega seotud rahalised toetused ülemuse soo lõikes (%)



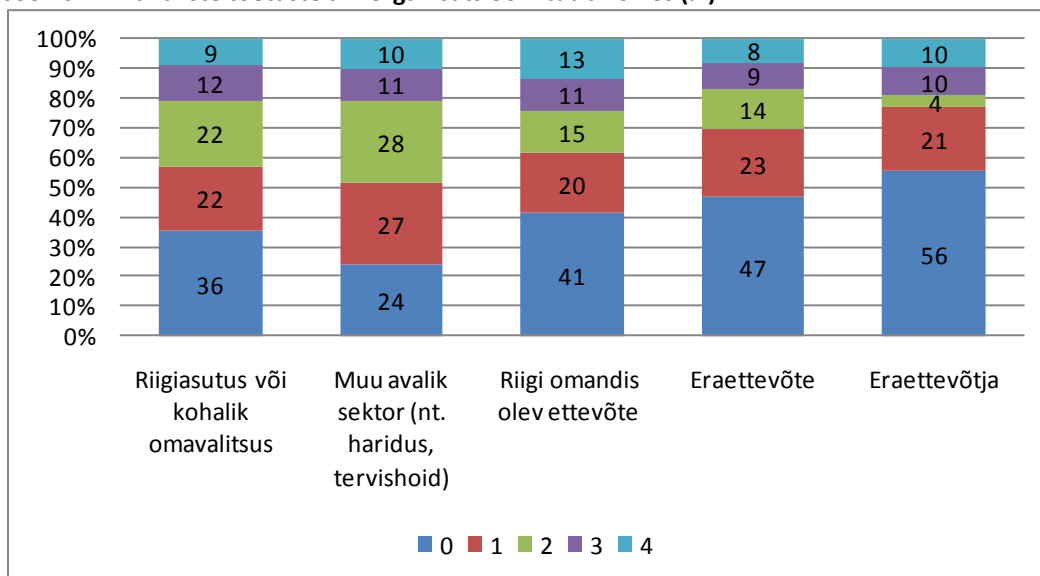
Vaadates seda, kas töökohas pakutavate toetuste hulk sõltub ülemuse vanusest, näeme, et kõige nooremate ülemustega töökohtades on meetmeid mõnevõrra vähem kui vanemate ülemustega töökohtades, kuid väga märkimisväärsed erinevusi näha ei ole. Seega kuigi nägime, et paindlike töövormide olemasolu on seotud sellega, mis vanuses on vastaja otsene ülemus (mida noorem ülemus, seda rohkem paindlikkust), siis rahaliste toetuste osas nii suuri erinevusi ei ole ning pigem on nooremate ülemuste alluvuses töötavate vastajatel vähem rahalisi toetusi.

Joonis 43. Rahaliste toetuste arv ülemuse vanuse lõikes (%)



Kui paindlike töövormide puhul nägime, et kõige rohkem paindlikkust on eraettevõtjatel, siis rahalistele toetustele on just nendel kõige väiksem juurdepääs (joonis 44). Ka eraettevõtetes makstakse teiste töökohtadega võrreldes rahalisi toetusi üsna vähestel juhtudel. Kõige rohkem on tööandjaid, kes maksavad vähemalt ühte nimetatud toetust, muus avalikus sektoris (nt hariduses ja tervishoius). Üldiselt võib öelda, et riigi ja avaliku sektori asutustes on kõige rohkem rahalisi toetusi, samal ajal kui võrreldes eraettevõtete ja eraettevõtjatega on seal vähem töötaja paindlikkust.

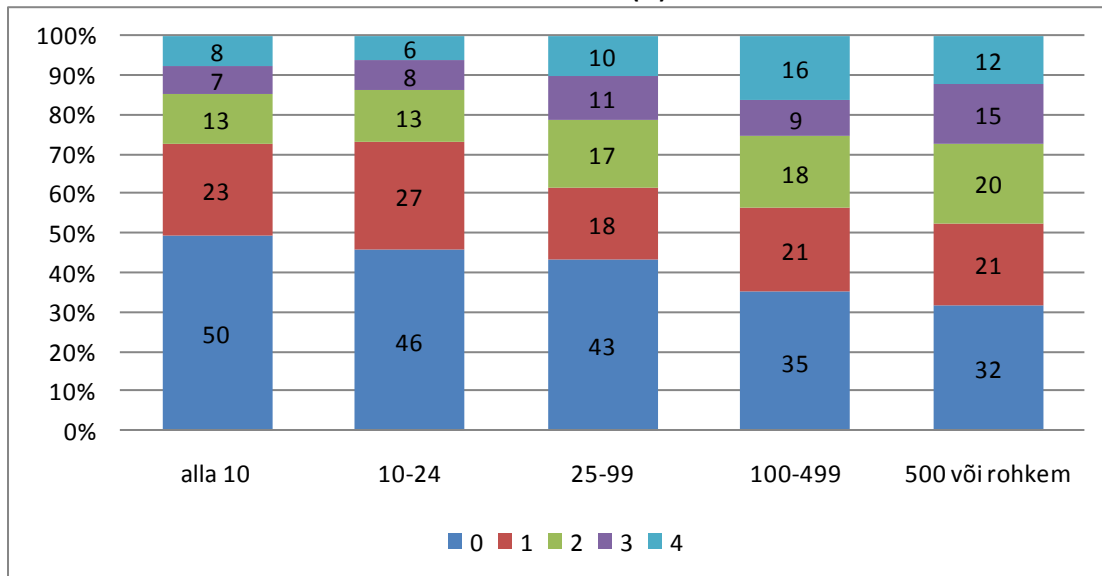
Joonis 44. Rahaliste toetuste arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)



Kui töökorralduse paindlikkuse puhul nägime, et just väikestes, alla 10 töökohaga ettevõtetes on kõige rohkem paindlikkust, siis rahaliste toetuste puhul on just suured ettevõtted eeliseisundis. Joonis 45 näitab väga selget trendi – mida suurem on ettevõtte, seda suurema tõenäosusega pakutakse selles vähemalt ühte rahalist toetust. Vastajatest, kelle töökohal on alla 10 töötajat, oli vähemalt ühe toetuse olemasolust teadlik 50%, samas

kui üle 500 töötajaga asutuses töötanud vastajatest nimetas 68% vähemalt ühte rahalisest toetusest või teenusest, mida tema tööandja pakub.

Joonis 45. Rahaliste toetuste arv töökohta suuruse lõikes (%)



Vaadates suuremaid sektoreid, näeme suuremaid erinevusi kui paindlike töövormide puhul. Kui ehitussektoris töötavad inimesed saavad kasutada kõige suuremat tööaja- ja kohta paindlikkust, siis toetusi eksisteerib just selles sektoris kõige vähem – tervelt 54% selle sektori töötajatest ei olnud teadlik ühegi nimetatud rahalise toetuse olemasolust. Haridussektoris ja tervishoius ja sotsiaalhoolekandes on rahaliste toetuste puudumine kõige harvem. Kahjuks ei võimalda andmed oma väikese mahu tõttu detailsemalt kirjeldada, mis laadi toetusi nendes sektorites üldiselt kõige rohkem makstakse ning kuivõrd suurt rolli need toetused inimeste töö- ja pereelu ühitamisel mängivad.

Tabel 12. Keskmine rahaliste toetuste arv suuremates sektorites

Sektor	Keskmine toetuste arv	Ei ole ühtegi nimetatud võimalust (% vastajatest)
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus	1.35	45
töötlev tööstus	1.30	41
ehitus	1.05	54
hulgi- ja jaekaubandus, sõidukite, tarbeesemete jne remont	1.11	48
haridus	1.50	27
tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	1.41	33

* allikas: Statistikaameti andmebaas

4.2.3. Mis tingib rahaliste toetuste olemasolu?

Vaadates lineaarse regressioonimudeli tulemusi, näeme et võrreldes paindlike töövormidega ei ole rahaliste toetuste arv seletatav kuigi paljude mudelisse kaasatud tunnustega. Sotsiaal-demograafilistest tunnustest mängib suurimat rolli haridustase, mis suurendab mõnevõrra toetuste arvu. Sama kehtib ka laste arvu kohta. Laste ja vanuse mõju aga kaovad, kui lisame mudelisse töökohaga seotud tunnused. Näeme, et rahaliste toetuste arv on suurem suurtes ettevõtetes, väiksem naisülemusega ettevõtetes ning eraettevõtetes. Alluvate olemasolu suurendab samuti toetuste arvu.

Tabel 13. Regressioonimudel: rahaliste toetuste arv

	Mudel 1		Mudel 2	
	Koefitsient	P> t	Koefitsient	P> t
Naine	-0.07	0.395	0.05	0.593
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	0.26*	0.076	0.10	0.504
50-64	0.22	0.148	0.02	0.904
65+	0.28*	0.065	-0.04	0.792
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	0.13	0.293	0.22	0.088
3. haridustase	0.67***	0.000	0.73***	0.000
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	0.27**	0.024	0.28	0.027
8-17 aastased lapsed	0.16	0.220	0.24	0.061
Võrdlus: riigiasutus või kohalik omavalitsus				
Muu avalik sektor			0.10	0.586
Riigi omandis olev ettevõtte			0.07	0.641
Eraettevõtte			-0.26*	0.034
Eraettevõtja või muu			-0.36	0.165
Võrdlus: alla 10 töötaja				
10-24 töötajat			-0.07	0.578
25-99 töötajat			0.17	0.145
100-499 töötajat			0.42***	0.003
500 või rohkem töötajat			0.53***	0.000
naisülemus			-0.23*	0.018
ei ole alluvaid			-0.19*	0.044

Kokkuvõttes võib öelda, et rahaliste toetuste arv ettevõttes ei ole kuigi olulisel määral seletatav meie huvipakkuvate tunnustega. Samas on üsna ootuspärane, et suuremates asutustes on toetusi rohkem kui väiksemates. Väiksemates ettevõtetes, nagu eelnevalt nägime, kasutatakse töötajate toetamiseks pigem paindlikke töövorme. Samas näeme ka, et haridustase on oluliseks teguriks, mis mõjutab seda, mil määral inimene, kui kõik teised tegurid on samad, saab rahalisi toetusi. Kõrgharidusega inimestele on suurem arv toetusi kättesaadavad. Varasemast analüüsist nägime, et ennekõike on kõrgharidusega inimeste töökoht pakkunud neile toetust enesetäiendamiseks ja hariduse omandamiseks.

4.3. Mitterahalised toetused peredele

Lisaks tööaja ja –koha paindlikkusele ja rahalistele toetustele on võimalik pakkuda töötajatele ka mitterahalisi toetusi. Antud uuringus küsiti inimeste käest viie erineva mitterahalise toetuse kättesaadavuse kohta. Paluti vastata küsimusele „Kas praeguses (või viimases) töökohas, kus töötasite kasutati tööandjapoolseid mitterahalisi toetusi?“. Loetelu koosnes järgnevatest toetustest:

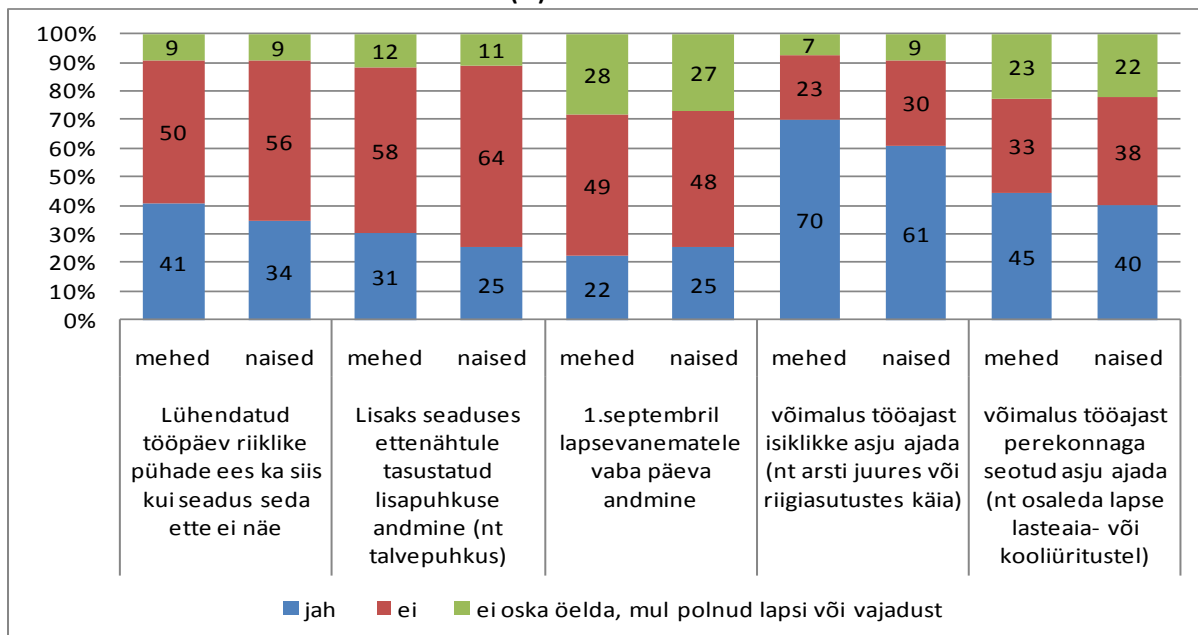
- Lühendatud tööpäev riiklike pühade ees ka siis, kui seadus seda ette ei näe
- Lisaks seaduses ettenähtule tasustatud lisapuhkuse andmine (nt talvepuhkus)
- 1. Septembril lapsevanematele vaba päeva andmine
- Võimalus tööajast isiklike asju ajada (nt arsti juures või riigiasutuses käia)
- Võimalus tööajast perekonnaga seotud asju ajada (nt osaleda lapse lasteaia- või kooliüritusel)
- Muu

Seega on mitterahaliste toetuste puhul tegu peamiselt vaba ajaga, mida töötajatele teatud puhkudel või vastavalt vajadusele võimaldatakse. Kolm esimest meetet on plaanipäraseid ja tööandja poolt kontrollitavad – tööandja otsustab, kas ja millistel puhkudel vabu päevi või lühendatud tööaega pakutakse. Kaks viimast on sisuliselt sarnased varem kirjeldatud paindlike töövormidega – tööandja võimaldab töötajal vajadusel töölt ära käia isiklike või perekonnaga seotud asjade ajamiseks. Kuna uuringu ankeedis olid need meetmed kategoriseeritud mitterahaliste toetuste alla, on järgnevas analüüsis neid samuti tinglikult nimetatud mitterahalisteks toetusteks.

4.3.1. Kellele kättesaadavad?

Kõige rohkem võimaldatakse inimestel tööajast oma isiklike asju ajada, tervelt 70% meestest ja 61% naistest ütleb, et nende töökohas on võimalus tööajast isiklike asju ajada (joonis 46.). Kahjuks on küsimus sõnastatud selliselt, et ei ole võimalik teada, kas see võimalus on vastajatel endil või nad raporteerivad ka kolleegidele (ja näiteks ülemustele) kättesaadavaid võimalusi. Huvitav on, et isiklike asjade ajamiseks on inimestel oluliselt suurem vabadus (70% meestel, 61% naistel) kui perekonnaga seotud asjade ajamiseks (45% meestel, 40% naistel). Naiste töökohtades kasutati üldiselt kõiki nimetatud mitterahalisi toetusi vähem kui meeste töökohtades, ainult 1. septembriks lapsevanematele antud vaba päeva nimetasid naised mõnevõrra rohkem.

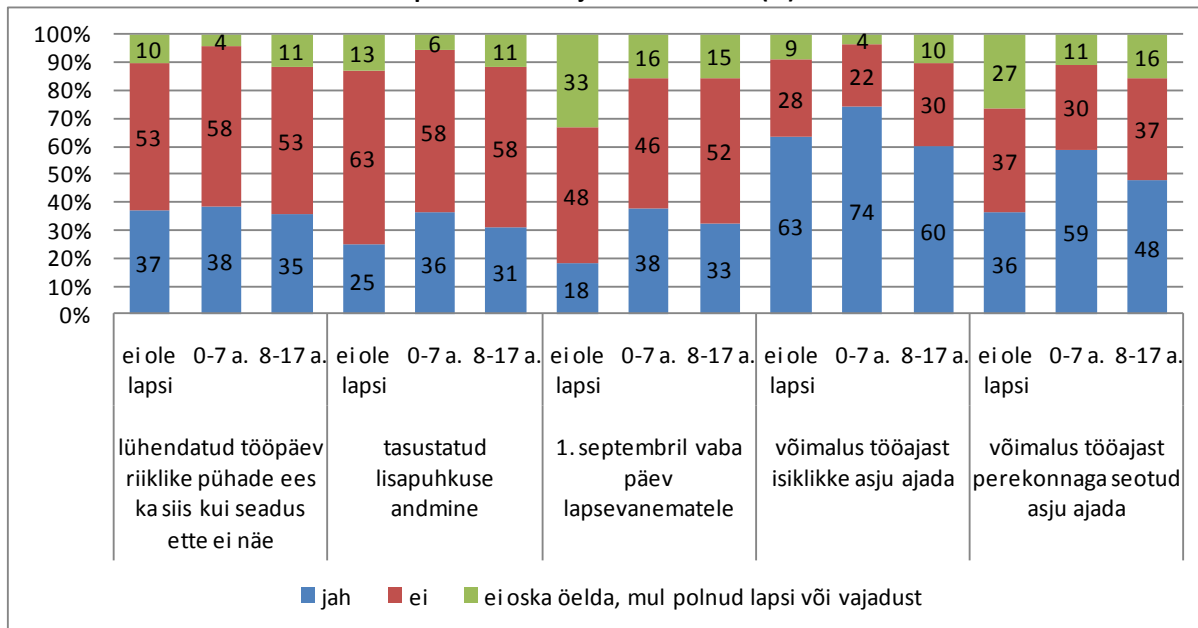
Joonis 46. Mitterahalised toetused soo lõikes (%)



Vastused laste ja perega seotud toetuste osas erinevad sõltuvalt sellest, kas peres on lapsi. Võimalust tööajast perekonnaga seotud asju ajada on kõige suurem töötajatel, kellel on perekonnas kuni 7-aastaseid lapsi ja või ka suuremaid lapsi. Sama kehtib ka 1. septembril pakutava vaba päeva osas. Võimalik, et ilma lasteta inimeste

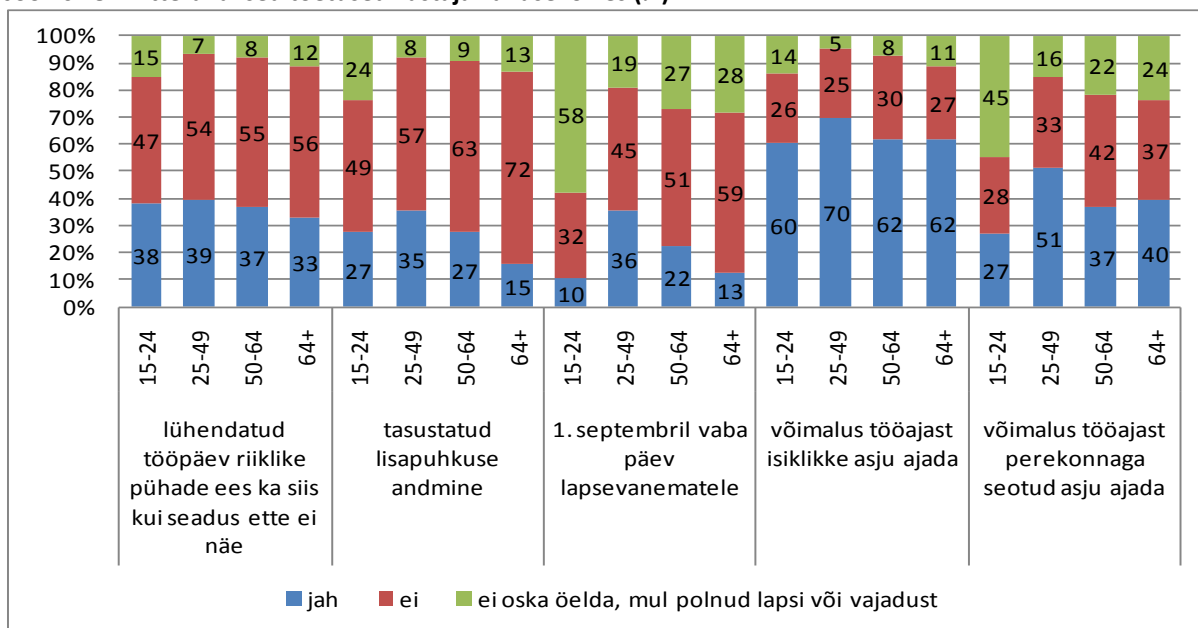
teadlikkus nende toetuste olemasolust on väike, kuna nad neid ise ei kasuta. Võimalus isiklikke asju tööajast ajada on kõige suurem kuni 7-aastaste laste vanemate töökohtades.

Joonis 47. Mitterahalised toetused lapse olemasolu ja vanuse lõikes (%)



Kuna alaealiste laste olemasolu ja vastaja vanus on üsna tugevalt seotud, on toetuste kättesaadavuse jaotus vanuse lõikes (joonis 48) üsna sarnane kui eelmisel joonisel. Silma hakkab see, et noortest ütleb perekonnaga seotud toetuste olemasolu kohta jälle oluliselt väiksem osa vastuseks kindla „jah“ või „ei“. Lühendatud tööpäevad on kõigile vanusgruppidele enam-vähem võrdselt kättesaadavad, kuigi pisut vähem kõige vanemale vanusgrupile. Ka tasustatud lisapuhkust saavad (või said) vanemad kui 65-aastased teistest oluliselt vähem. Samas on eakamate puhul oluline tähele panna seda, et suur osa nendest vastab oma eelmise töökohta kohta (81% ei tööta enam).

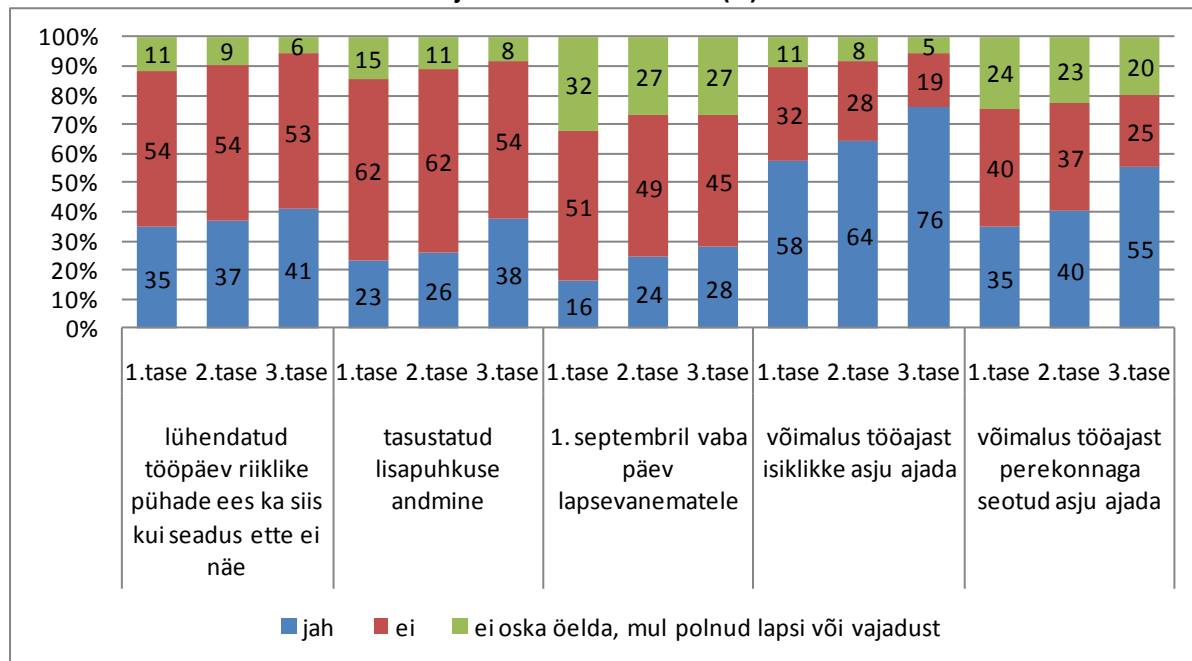
Joonis 48. Mitterahalised toetused vastaja vanuse lõikes (%)



Joonis 49 näitab selgelt, et mida kõrgem on inimese haridus, seda suurem on tõenäosus, et tema töökohtal pakutakse erinevaid mitterahalisi toetusi. Lühendatud tööpäevade puhul on erinevus väiksem, kuid näiteks tasustatud lisapuhkus on tervelt 38% kõrgharidusega töötajate töökohtades olemas, madalaima

haridustasemega inimestel aga vaid 23%. Võimalust perekonnaga seotud asju ajada pakub üle pooltele kõrgeima haridustasemega töötajate tööandjatest, madalaima haridustasemega inimeste tööandjatest vaid 35%. Madalaimas haridusgrupis on muidugi ka kõige rohkem väga noori inimesi (37% neist on 15-24-aastased) ning ka vanemaid inimesi (40% on üle 60-aastased). Nagu eelnevalt nägime, oli vanuse lõikes meetmete kättesaadavus samuti erinev.

Joonis 49. Mitterahalised toetused vastaja haridustaseme lõikes (%)



Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase- lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskhariidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Kui vaatame mitterahaliste toetuste koosseinemist töökohtal, näeme, et suhteliselt väike osa inimeste töökohtadest ei paku ühtegi nimetatud mitterahalist toetust. 56% nendest, kellele on vaid üks nimetatud võimalustest kättesaadav, saab ajada tööajast isiklikke asju ja 18% juhtudest pakub tööandja lühendatud tööpäevi riiklike pühade eel ka siis kui seadus seda ette ei näe. Nendest, kellele on kaks toetust kättesaadav, saab 50% tööajast ajada ka perekonnaga seotud asju, mis on töö-ja pereelu ühitamise seisukohalt olulisem.

Tabel 14. Mitterahaliste toetuste arv

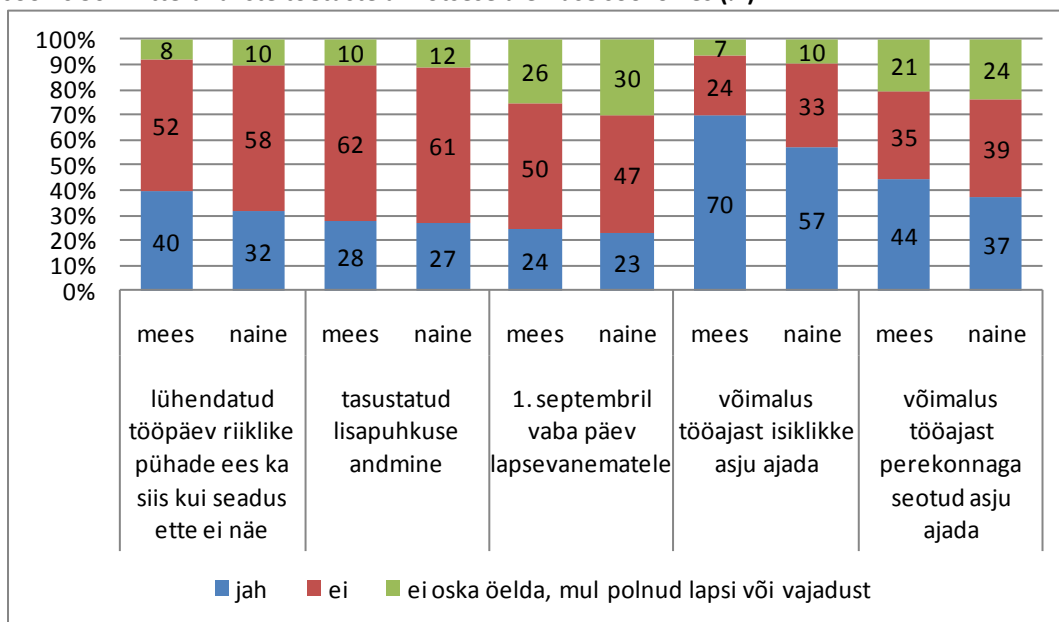
Toetuste arv	Vastajate arv	Vastajate %	Kumulatiivne %
0	333	22.21	22.21
1	280	18.68	40.89
2	359	23.95	64.84
3	277	18.48	83.32
4	169	11.27	94.60
5	81	5.40	100.00
kokku	1,499	100	

4.3.2. Millistes asutustes ja töökohtadel kättesaadavad?

Esmalt vaatame jälle seda, kas vastused mitterahaliste toetuste maksmise kohta erinevad sõltuvalt sellest, kas vastaja otsene ülemus on mees või naine. Näeme (joonis 50), et kui rahaliste toetuste puhul ülemuse soo lõikes erinevusi ei esinenud ning paindlikke töövorme oli meesülemustega meestel rohkem, siis mitterahaliste toetuste puhul on töökohtades, kus ülemuseks mees, kättesaadav rohkem mitterahalisi meetmeid kui naisülemusega töökohtades. Eriti suured erinevused on võimalustes tööajast isiklikke asju ajada, mida

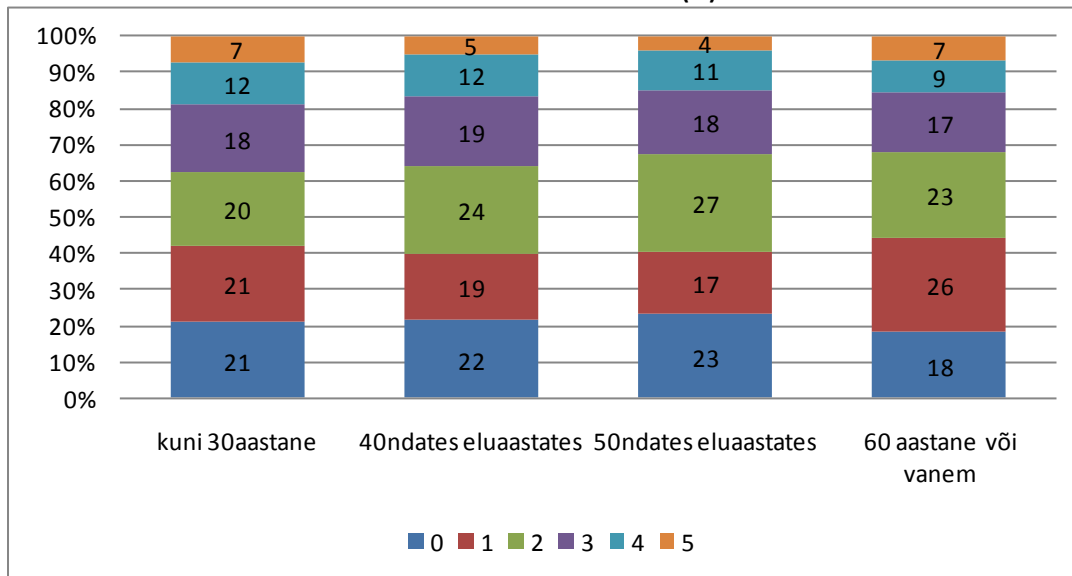
võimaldab 70% nende inimeste töökohtadest, kelle otseseks ülemuseks on mees, kuid vaid 57% naisülemusega vastajate töökohtadest.

Joonis 50. Mitterahaliste toetuste arv otsese ülemuse soo lõikes (%)



Kuna ühte meedet – võimalust tööajast isiklike asjadega tegeleda – on võimalik suuremal osal inimestest kasutada, siis on kokkuvõttes vastajate hulgas üsna vähe neid, kelle töökojas ei kasutatud ühtegi mitterahalist toetust. Ülemuse vanuse lõikes ei esine märkimisväärsed erinevusi selles, mitut mitterahalist toetust inimese töökoht kasutab (joonis 51).

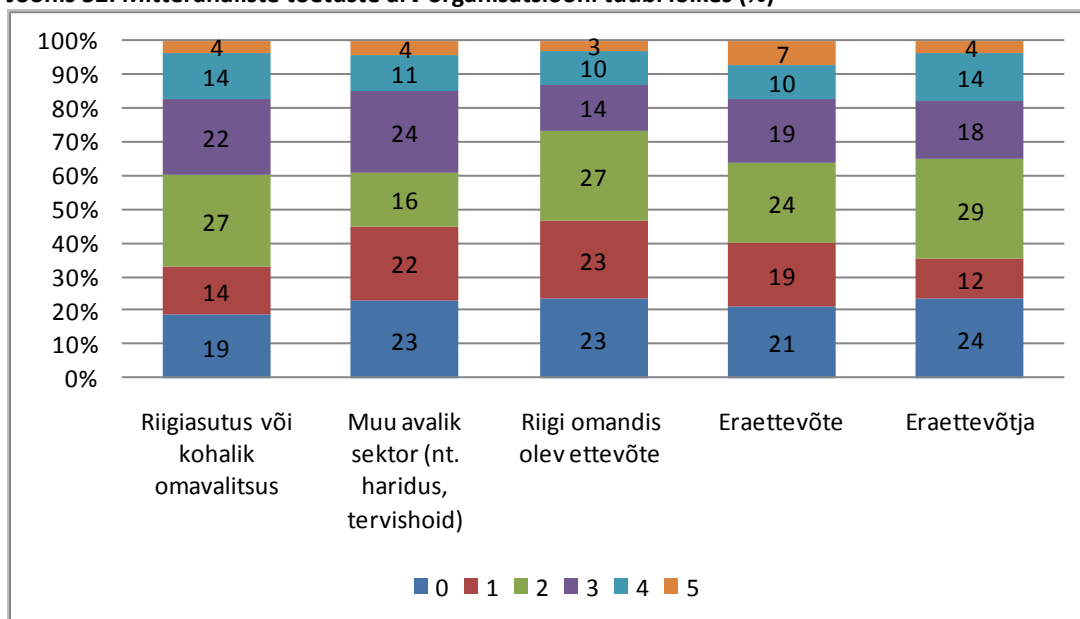
Joonis 51. Mitterahaliste toetuste arv ülemuse vanuse lõikes (%)



Vaadates organisatsiooni tüübi lõikes erinevate mitterahaliste toetuste kasutamist, näeme, et neid, kelle töökojas ühtegi nimetatud toetusest ei kasutata, on kõigi organisatsiooni tüüpide puhul üsna võrdselt (19-24%). Erinevusi esineb aga ülejäänud jaotuses. Riigiasutuses või kohalikus omavalitsuses on ainult ühte meedet kasutavaid kõige vähem ning ka keskmiselt pakutakse seal 2.1 meedet. Järgnevad eraettevõtted ja eraettevõtjad, kus on keskmiselt kasutusel 2 meedet. Kõige vähem meeteid on riigi omandis ettevõtetel – kui teiste organisatsiooni tüüpide korral on kasutusel 1-2 toetust 38-41% juhtudest, siis riigi omandis ettevõtetel tervelt 50%. Ehk teisipidi, 27% riigi omandis olevates ettevõtetes on kasutusel 3-5 meedet, samal ajal kui

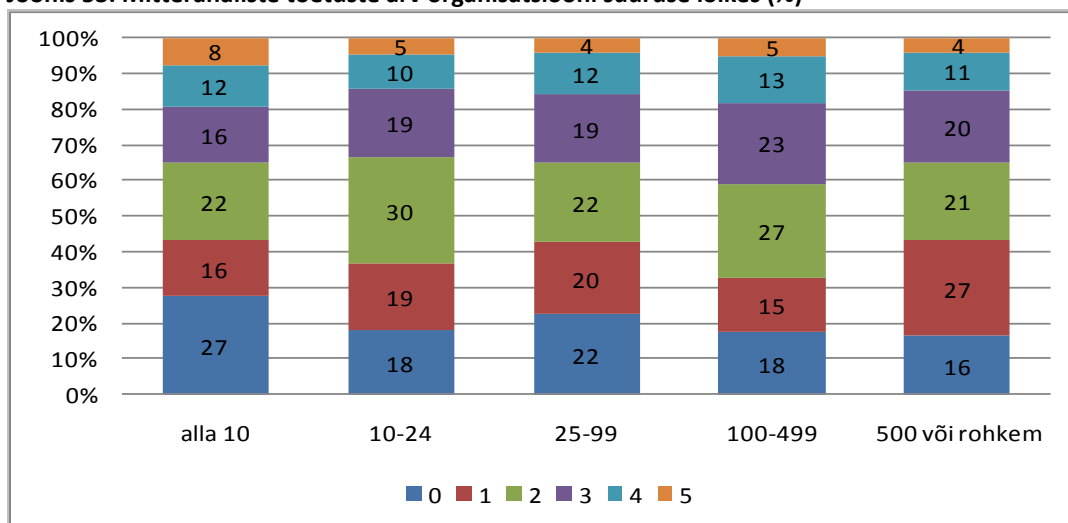
riigiasutustes ja kohaliku omavalitsuse asutustes on 3-5 meedet kasutusel 40% juhtudest. Teiste organisatsioonitüüpide puhul jääb see 35-39% vahele.

Joonis 52. Mitterahaliste toetuste arv organisatsiooni tüübi lõikes (%)



Vaadates mitterahalisi toetusi erineva suurusega töökohtades, ei näe me väga selget mustrit ega lineaarset seost - ei saa öelda, et mida suurem ettevõtte, seda rohkem toetusi, nagu oli paindlike töövormide puhul, või vastupidi, nagu rahaliste toetuste puhul. Küll on kõige väiksemates ettevõtetes kõige rohkem neid, kelle töökojas ei pakuta ühtegi loetletud mitterahalist toetust. Keskmiselt pakutakse nendes ettevõtetes 1.9 meedet, mis on sama palju kui 25-99 töötajaga asutustes. Kõige suurem keskmine meetmete arv on 100-499 töötajaga organisatsioonides, kuid ka seal ei ulatu keskmine üle 2.1.

Joonis 53. Mitterahaliste toetuste arv organisatsiooni suuruse lõikes (%)



4.3.3. Mis tingib mitterahaliste toetuste olemasolu?

Esimesest mitterahaliste toetuste arvu prognoosivast regressioonimudelitest näeme, et mitmed sotsiaaldemograafilised tegurid mängivad rolli, kui palju mitterahalisi toetusi inimese töökojas on kättesaadavad. Näeme, et võrreldes meestega on naistel vähem toetusi, 25-49-aastastel ja 50-64-aastastel võrreldes kõige noorema vanusgrupiga rohkem. Ka kõrgharidusega ja väikeste lastega inimestel on mitterahalisi toetusi rohkem.

Lisades mudelisse töökohta kirjeldavad tunnused, kaob jälle soo mõju nagu ka paindlike töövormide ja rahaliste toetuste kättesaadavuse puhul. Kuid erinevalt teistest toetuse tüüpidest ei avalda ettevõtte suurus ja omandivorm mitterahaliste toetuste arvule mõju. Oluliseks muutub hoopis see, kas inimesel on alluvaid või mitte ning mis soost on tema ülemus. Erinevalt kahest eelmisest grupist on oluline toetuste arvu mõjutaja laste olemasolu peres - väikeste laste vanematel on võrreldes ilma alaealiste lasteta töötajatega rohkem mitterahalisi toetusi. Naisülemuse all töötamine toob aga kaasa väiksema arvu toetusi.

Tabel 15. Regressioonimudel: mitterahaliste toetuste arv

	Mudel 1		Mudel 2	
	Koefitsient	P> t	Koefitsient	P> t
Naine	-0.22***	0.004	-0.09	0.342
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	0.53***	0.000	0.41***	0.004
50-64	0.24*	0.082	0.22	0.143
65+	0.09	0.531	0.02	0.912
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	0.08	0.467	0.06	0.629
3. haridustase	0.47***	0.001	0.36**	0.020
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	0.43***	0.000	0.37***	0.002
8-17 aastased lapsed	0.10	0.391	0.17	0.155
Võrdlus: riigiasutus või kohalik omavalitsus				
Muu avalik sektor			-0.17	0.314
Riigi omandis olev ettevõtte			-0.17	0.227
Eraettevõtte			-0.14	0.242
Eraettevõtja või muu			-0.28	0.258
Võrdlus: alla 10 töötaja				
10-24 töötajat			0.07	0.554
25-99 töötajat			-0.09	0.385
100-499 töötajat			0.14	0.295
500 või rohkem töötajat			0.09	0.515
naisülemus			-0.22**	0.018
ei ole alluvaid			-0.41***	0.000

Sarnaselt rahaliste toetustele ei ole mitterahaliste toetuste arvu prognoosimisel meie poolt kasutatud tunnused kõige otstarbekamad. Kuigi sagedusjaotustest nägime soolist erinevust toetuste arvu vahel, siis paistavad need hoopis olevat seletatavad sellega, kas inimesel on alluvaid, aga ka sellega, mis soost on tema otsene ülemus. Mis põhjusel ülemuse sugu mõjutab toetuste arvu, ei ole võimalik kindlalt öelda. Võimalikuks põhjuseks on asjaolu, et naisülemused ja meesülemused töötavad erinevates sektorites, mis võimaldavad erinevaid toetuse viise. Samuti võib olla erinev meesülemuste ja naisülemuste erinev käitumine. Nagu ka teiste meetmete puhul, mängib haridus olulist rolli – kõrgema haridusega inimestele on rohkem mitterahalisi toetuseid kättesaadavad.

4.4. Perekonda väärtustavad tegevused

Viimase meetmegrupina vaatame seda, kuidas töötajad korraldavad erinevaid perekonnaga seotud üritusi ehk vaatame, kuidas on olemas perekonda väärtustavad tegevused. Inimestel paluti vastata järgnevale küsimusele: „Palun vastake, kas praeguse/viimse töökohta kohta, kus töötasite, kas toimusid töötaja poolt korraldatud perekonda väärtustavad tegevused“

- suve-ja/või talvapäevad kogu perele
- jõulupidu töötajate lastele või tervele perele
- muud töötajate lastele ja peredele suunatud üritused või ühistegevused

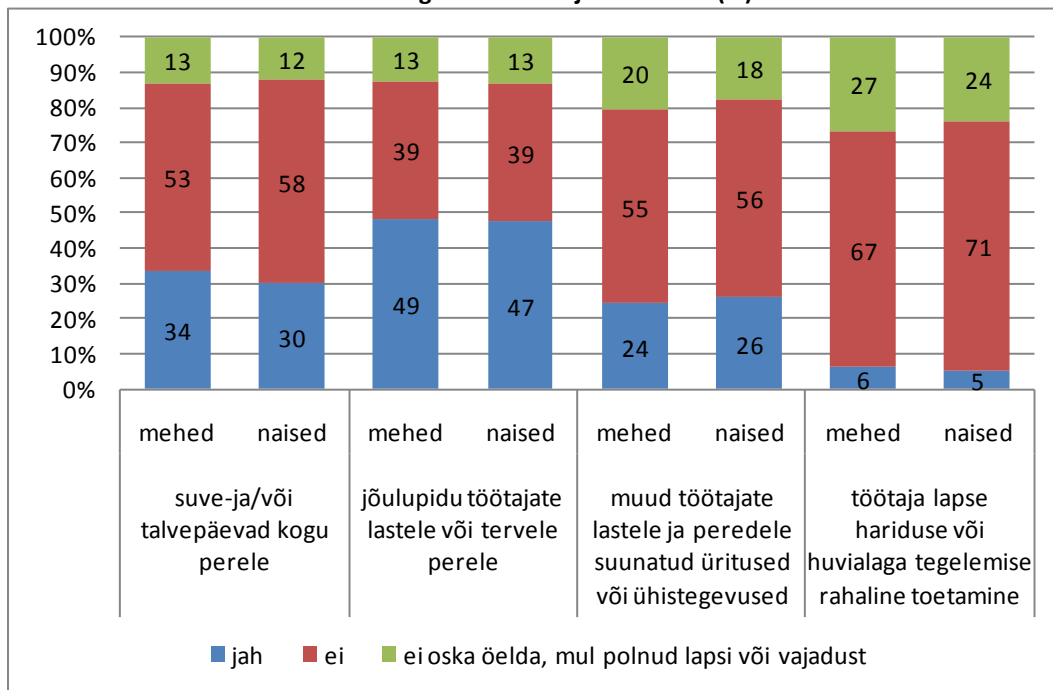
- töötaja lapse hariduse või huvialaga tegelemise rahaline toetamine
- muu

Seega on enamikel juhtudel tegemist ühekordsete üritustega või tegevustega, millel ei ole ilmselt otsest seost töö- ja pereelu ühitamisega, kuid mis näitavad tööandja suhtumist oma töötajatesse ning nende peredesse.

4.4.1. Kellele kättesaadavad?

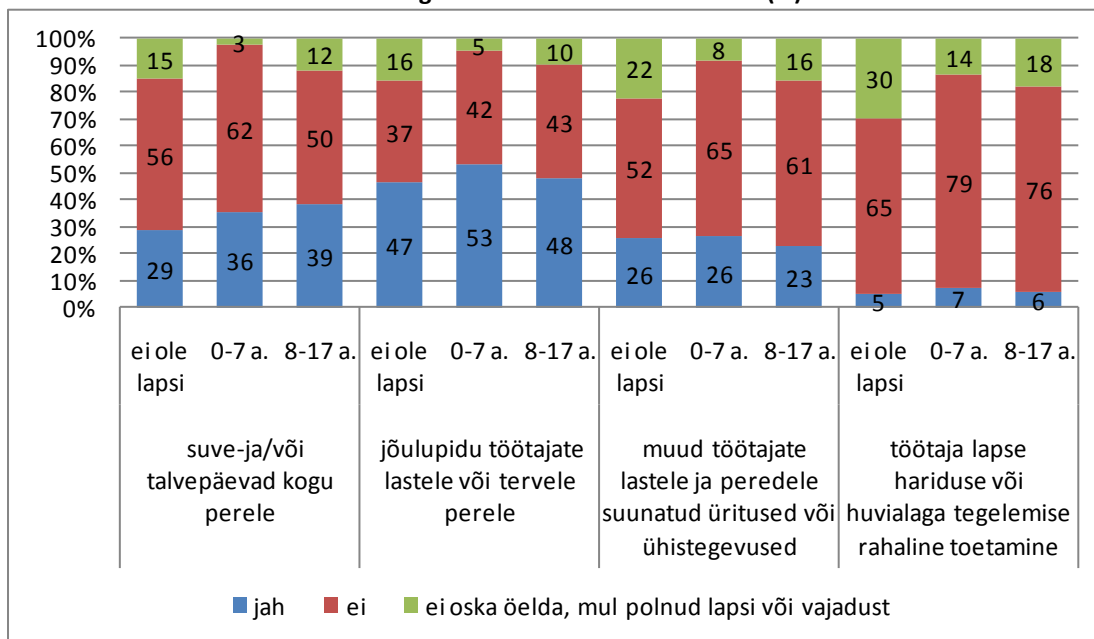
Ankeedis loetletud perekonda väärtustavate tegevuste hulgas on nii selliseid, mis on töökohtades üsna levinud, kuid ka selliseid, mida esineb väga harva (joonis 54). Jõulupidu perele või ainult lastele on ligi poolte inimeste töökohas olemas, kuid töötaja lapse hariduse või huvialaga tegelemise rahaline toetus on väga marginaalne, vaid 5-6% töötajatest on seda nimetanud. Märkimisväärseid soolisi erinevusi selles, kui palju esineb perekonda väärtustavaid tegevusi vastajate töökohas, ei ole.

Joonis 54. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja soo lõikes (%)



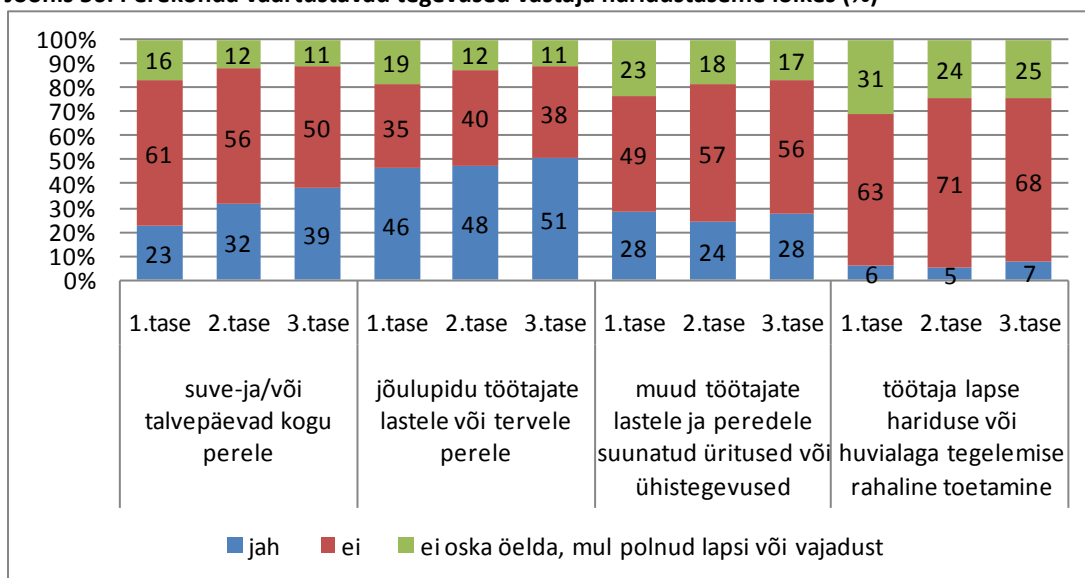
Lastega inimesed töötavad mõnevõrra sagedamini töökohtades, kus korraldatakse suve-ja/või talvapäevi (joonis 55). Kui 39% kooliealiste laste vanemate töökohtades korraldatakse suve-ja/või talvapäevi kogu perele ja kuni 7-aastaste laste vanemate töökohtades 36% juhtudest, siis ilma lasteta töötajatel vaid 29% juhtudest. kuni 7-aastaste laste vanemad raporteerivad mõnevõrra sagedamini ka jõulupidude olemasolu, kuid muus osas erilisi erinevusi ei esine.

Joonis 55. Perekonda väärtustavad tegevused laste olemasolu lõikes (%)



Vaadates erineva haridustasemetega töötajaid, näeme jälle suurimat erinevust suve- ja talvepäevade korraldamises (joonis 56). Kõrgema haridustasemega töötajate töökohtades korraldatakse selliseid üritusi märkimisväärselt sagedamini. Jõulupidusid korraldatakse neile samuti mõnevõrra rohkemal juhtudel. Kuigi eelnevalt nägime olulisi erinevusi selles, kuivõrd töötaja enda haridust ja enesetäiendamist toetatakse, ei ole töötaja laste hariduse või huvialaga tegelemise osas haridustasemeti märkimisväärsed erinevusi.

Joonis 56. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja haridustaseme lõikes (%)

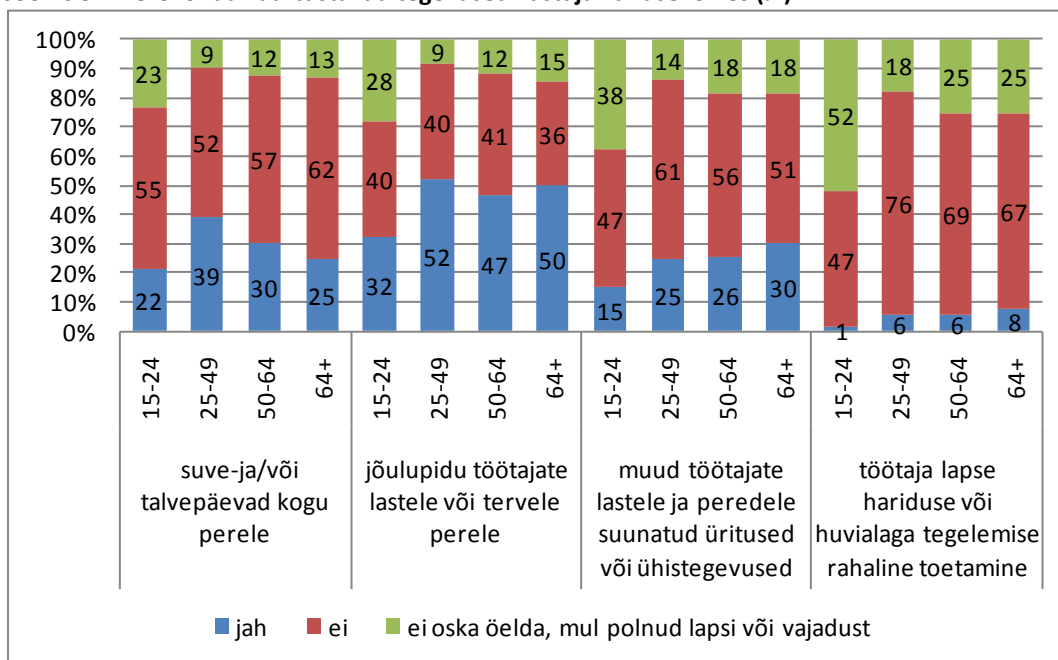


Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase- lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskharidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Perekonda väärtustavate tegevuste kättesaadavuses ei ole väga selget vastaja vanusega seotud mustrit (joonis 57). Näeme, et jõulupidusid ning suve- ja talvepäevi korraldavad mõnevõrra rohkem 25-49-aastaste vastajate tööandjad. Samas muid töötajate lastele ja peredele suunatud ühistegevusi märgib ära kõige rohkem just

eakamaid töötajaid. Noorim vanusrühm hakkab silma jälle sellega, et nendest kõige suurem osakaal vastab „ei oska öelda, mul polnud lapsi või vajadust“.

Joonis 57. Perekonda väärtustavad tegevused vastaja vanuse lõikes (%)



Kui vaadata perekonda väärtustavate tegevuste koguarvu, siis võrreldes näiteks mitterahaliste toetustega on vastajate hulgas märksa rohkem neid, kelle tööandja ei paku ühtegi eelpool nimetatud perekonda väärtustavat tegevust. Tervelt 43% ei nimeta ühtegi võimalust. Ligi veerand vastajatest nimetab ära ühe tegevuse, 67% nendest nimetas selle tegevusena jõulupidu ja 21% suve- või talvapäevi.

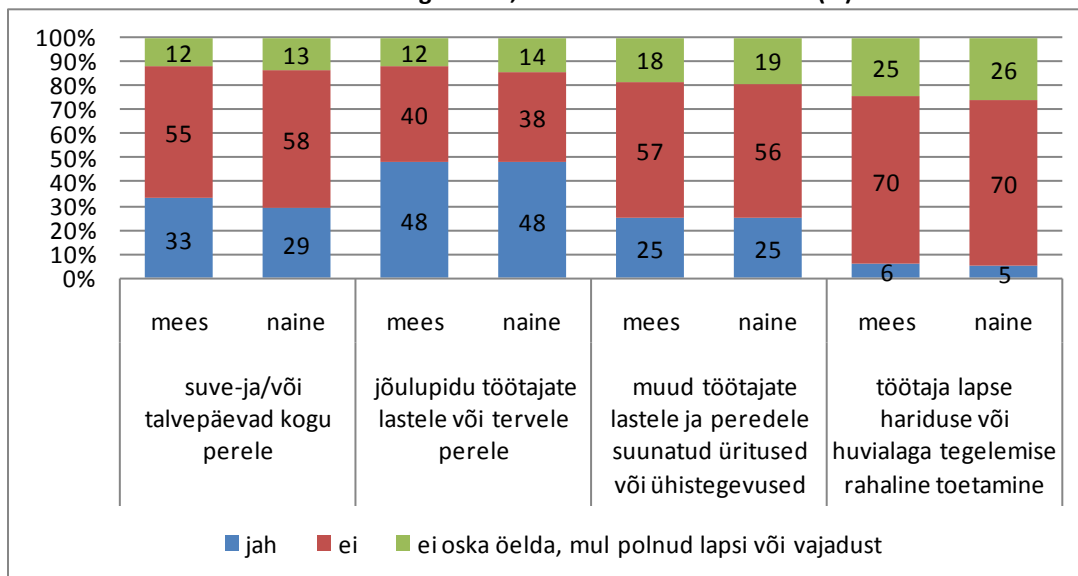
Tabel 16. perekonda väärtustavate tegevuste arv

Toetuste arv	Vastajate arv	Vastajate %	Kumulatiivne %
0	641	43.31	43.31
1	353	23.85	67.16
2	238	16.08	83.24
3	203	13.72	96.96
4	45	3.04	100.00

4.4.2. Millistes organisatsioonides kättesaadavad?

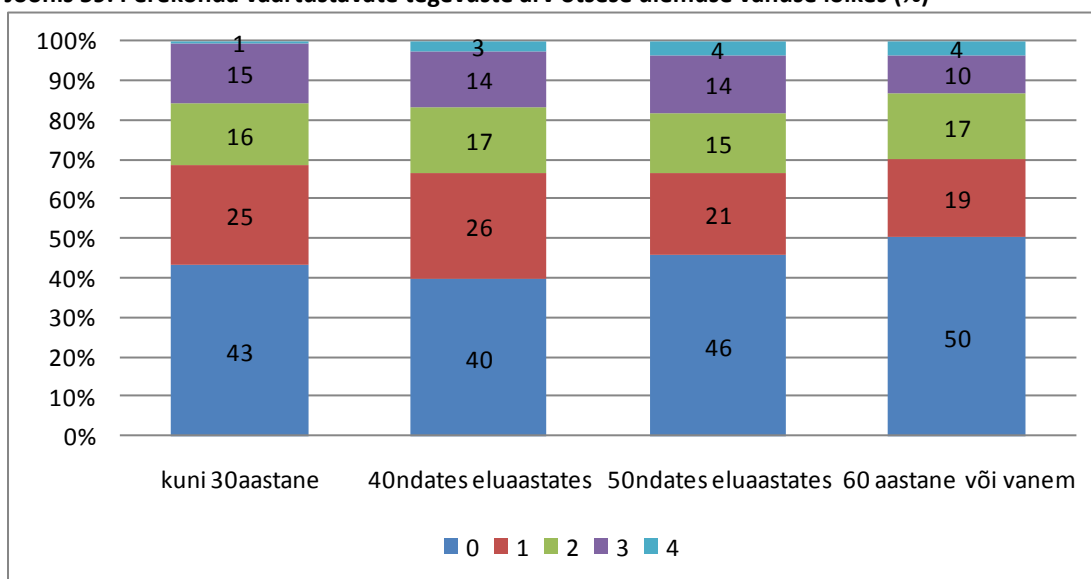
Järgnevalt vaatame kuidas perekonda väärtustavate tegevuste kättesaadavus varieerub sõltuvalt organisatsiooni erinevatest aspektidest. Esmalt näeme, et nende tegevuste olemasolu organisatsioonis ei erine oluliselt selle lõikes, kas vastaja otsene ülemus on mees või naine (joonis 58). Ainus erinevus on tervele perekonnale korraldatavates suve- ja/või talvapäevades – meesülemusega inimeste töökohtades on neid mõnevõrra suurema tõenäosusega.

Joonis 58. Perekonda väärtustavad tegevused, otsese ülemuse soo lõikes (%)



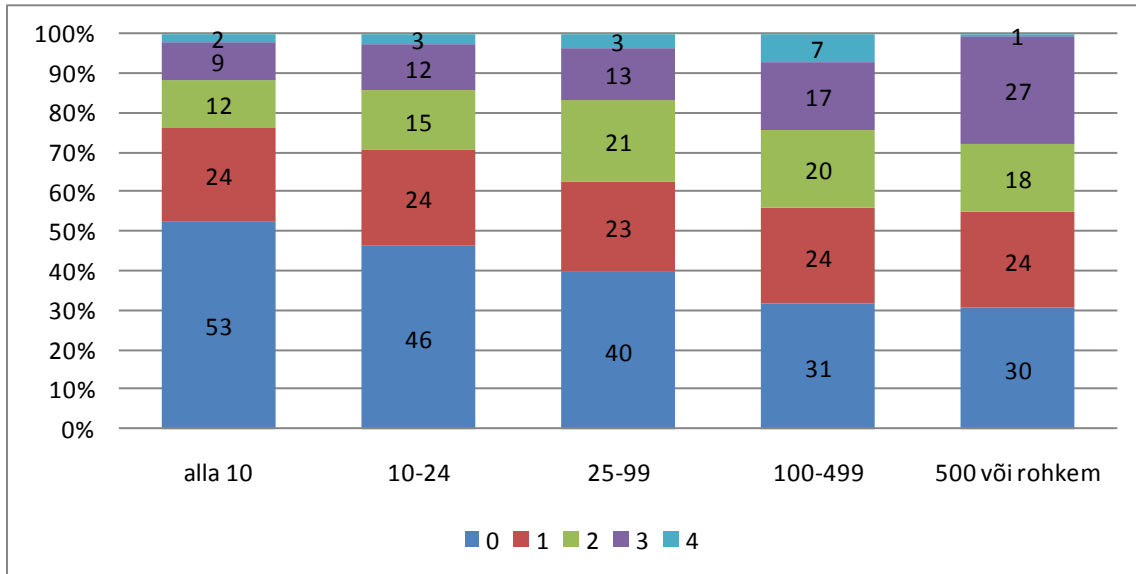
Ülemuse vanuse lõikes on erinevused suuremad (joonis 59). Kõige rohkem on perekonda väärtustavaid tegevusi välja toonud need vastajad, kelle ülemus jääb 40ndatesse eluaastatesse. Samas kõige eakamate, üle 50-aastaste ülemuste alluvuses töötavatest inimestest tervelt pooled ei ole ühtegi tegevust nimetanud. Kuigi see sõltub organisatsiooni ülesehitusest ja korraldusest, on ilmselt seda laadi ürituste korraldamise initsiatiiv olulisel määral juhtkonna ja ülemuste kanda. Samas muidugi on suuremates organisatsioonides keerukamad hierarhiad ja vastaja otsesel ülemusel ei pruugi olla väga olulist rolli selliste otsuste langetamisel ja ürituste korraldamisel.

Joonis 59. Perekonda väärtustavate tegevuste arv otsese ülemuse vanuse lõikes (%)



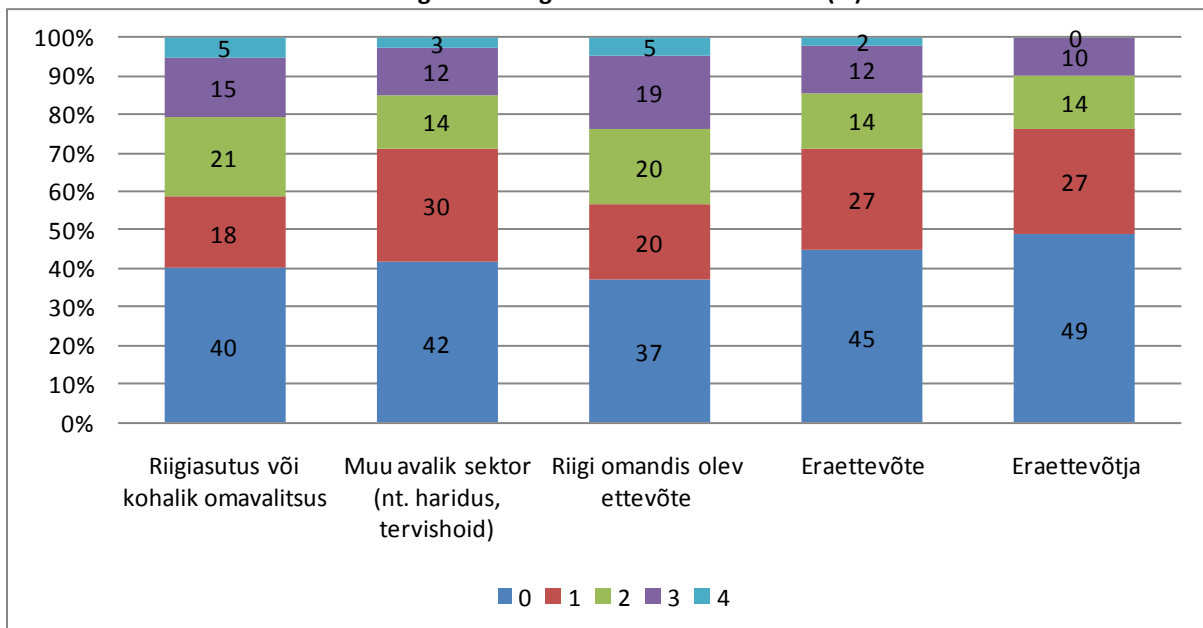
Näemegi, et organisatsiooni suurus määrab väga oluliselt selle, kas mõni nimetatud üritus või tegevus toimub (joonis 60). Mida suurem on organisatsioon, seda rohkem on seal üritusi. Kõige suuremate, üle 500 töötajaga organisatsioonides toimub tervelt 27% juhtudest suve- ja/või talvepäevad, jõulupidu kui ka muud töötajate lastele ja peredele suunatud üritused ja ühistegevused. Suurematel organisatsioonidel on ilmselt rohkem rahalisi ressursse, mis võimaldavad neil osa tööaega kulutada ürituste organiseerimisele. Teisalt jälle on suuremates organisatsioonides, kus töötajatevahelised suhted on ilmselt formaalsemad ja harvemad, vajadus selliste ürituste jaoks, et suurendada organisatsiooni ühtekuuluvustunnet ning töötajaid omavahel tutvustada.

Joonis 60. Perekonda väärtustavad tegevused organisatsiooni töötajate arvu järgi (%)



Kui teisi analüüsitud meetmeid on üldiselt kõige vähem riigi omandis olevates ettevõtetes, siis perekonda väärtustavaid tegevusi on nendes ettevõtetes kõige rohkem (joonis 61). 37% nendes ettevõtetes töötavatest inimestest ei nimetanud ühtegi loetletud tegevustest. Eraettevõtetes oli see osakaal 45% ning eraettevõtjate puhul 49%.

Joonis 61. Perekonda väärtustavad tegevused organisatsiooni tüübi lõikes (%)



4.4.3. Mis tingib perekonda väärtustavate tegevuste olemasolu?

Regressioonimudel (tabel 17), mis selgitab, millest sõltub perekonda väärtustavate tegevuste arv, näitab, et suurem osa tunnustest, mille mõju me soovime teada, ei ole oluliseks mõjuteguriks. Näeme, et sotsiaaldemograafilistest tunnustest on ainsaks mõjuriks inimese vanus –15-24-aastaste töökohtades on vähem perekonda väärtustavaid tegevusi kui teistes vanusrühmades. Vanuse mõju väheneb mõnevõrra, kui lisame töökohta kirjeldavad tunnused. Organisatsiooni suurus mõjutab oluliselt seda, kui palju perekonda väärtustavaid tegevusi inimese töökohal on - mida suurem on ettevõtte, seda rohkem tegevusi. Kui kõik teised tunnused on võrdsed, siis eraettevõttes töötamine toob võrreldes riigiasutuste või kohalike omavalitsustega kaasa mõnevõrra väiksema arvu perekonda väärtustavaid tegevusi. Ka alluvate olemasolu suurendab perekonda väärtustavate tegevuste arvu.

Tabel 17. Regressioonimudel: perekonda väärtustavate tegevuste arv

	Mudel 1		Mudel 2	
	Koefitsient	P> t	Koefitsient	P> t
Naine	-0.07	0.296	0.01	0.877
Võrdlus: vanus 15-24				
25-49	0.46***	0.000	0.30**	0.012
50-64	0.40***	0.000	0.22*	0.076
65+	0.47***	0.000	0.16	0.203
Võrdlus: 1. Haridustase				
2. haridustase	-0.03	0.745	0.06	0.550
3. haridustase	0.12	0.309	0.16	0.213
Võrdlus: ei ole lapsi				
Kuni 7 aastased lapsed	0.13	0.168	0.15	0.127
8-17 aastased lapsed	0.09	0.360	0.14	0.167
Võrdlus: riigiasutus või kohalik omavalitsus				
Muu avalik sektor			-0.19	0.178
Riigi omandis olev ettevõtte			0.14	0.242
Eraettevõtte			-0.20**	0.037
Eraettevõtja või muu			-0.24	0.226
Võrdlus: alla 10 töötaja				
10-24 töötajat			0.14	0.119
25-99 töötajat			0.26***	0.003
100-499 töötajat			0.51***	0.000
500 või rohkem töötajat			0.51***	0.000
naisülemus			-0.07	0.352
ei ole alluvaid			-0.20***	0.006

4.5. Tööandjapoolsed pingutused ja töö- ja pereelu konflikt

Järgnevalt vaatame, kas ja kuidas on seotud omavahel inimeste subjektiivne töö- ja pereelu konflikti tunnetamine ning see, milliseid meetmeid, toetusi ja tegevusi tema töökohas võimaldatakse. Kuna andmestik ei võimalda hinnata otseselt perede rahulolu tööandjate poolt pakutavate meetmega ning vajadusi töökorralduse muutmiseks, analüüsitakse, mil määral erineb inimeste töö- ja pereelu ühitamise olukord sõltuvalt sellest, milliseid perede toetamise meetmeid vastaja töökohas pakutakse.

Põhjuslikkust on siiski nende kahe töö aspekti vahel väga keeruline välja selgitada. On väga raske öelda, kas inimeste töö- ja pereelu konflikti tase sõltub sellest, milliseid peresõbralikke meetmeid tööandjad pakuvad või pakuvad tööandjad erinevaid toetusi ja meetmeid vastavalt töötajate vajadusele ning töö- ja pereelu konflikti leevendamiseks. Seetõttu vaatame lihtsalt, milline on töö- ja pereelu konflikti tase erinevate tööandja poolsete meetmete korral. Konflikti taset mõõdame ka eespool kasutatud konflikti indeksiga, mille antud juhul pisut ümber kodeerisime. Algne indeksi skaala oli 0-6, kus 0 tähistab seda, et inimesel pole üheski nimetatud dimensioonis kunagi ajapuudust ja 6 seda, et tal on pidevalt ajapuudus kõigis kolmes valdkonnas. Uus indeksi skaala on 0-4, kus väärtused 4, 5 ja 6 on koondatud vähese vastajate arvu tõttu kokku üheks gruppiks.

Joonis 62 näitab, et nende hulgas, kellel ei ole töö- ja pereelu konflikti (vastasid, et neil ei ole kunagi üheski nimetatud valdkonnas ja viisil ajapuudust), on tervelt 46% selliseid inimesi, kelle töökoht ei võimalda mitte ühtegi paindliku töökorralduse viisi. Näeme üllatuslikult, et mida suuremat konflikti inimesed raporteerivad, seda rohkem nende tööandja võimaldab nimetatud paindlikke töövorme. Kuna me vaatame ainult meetmete ja paindlike töövormide koosinemist, ei ole võimalik öelda, millest see tingitud on. Üheks võimaluseks on see, et paindlikud töövormid on rohkem kättesaadavad sellistel töökohtadel, mis on töötajate suhtes nõudlikumad. Näiteks nägime ennist, et paindlikud töövormid on rohkem kättesaadavad kõrgharidusega inimestele, kes ka töö- ja pereelu konflikti kõige sagedamini tajuvad.

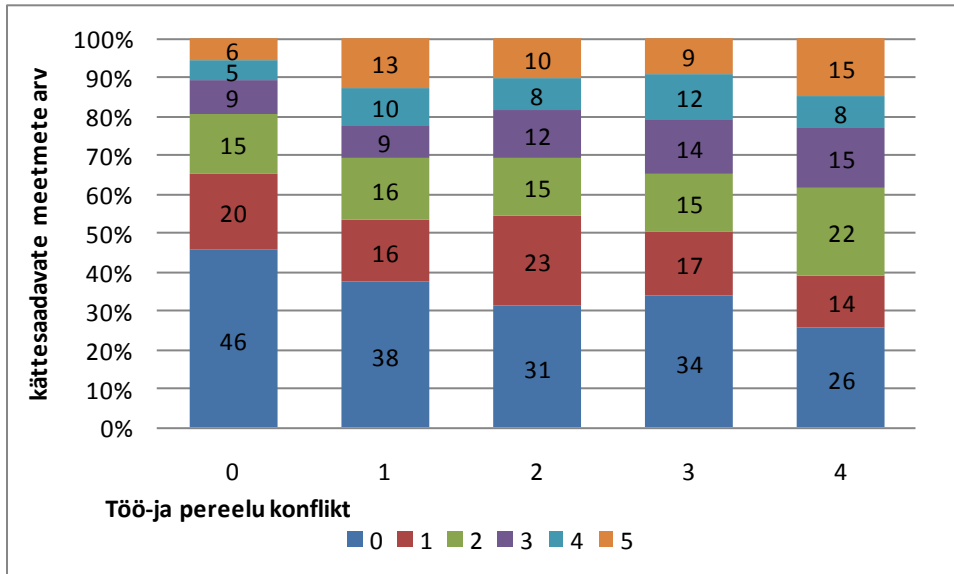
Teiseks ei ole teada, kas nimetatud paindlikkuse vormid on inimese seisukohalt nõ head või halvad, kas neid kasutatakse siis, kui inimesel on tarvis või on nad kasutusel ka tööandja hüvanguks, mis võib teatud juhtudel töö- ja pereelu konflikti hoopis võimendada. Võimalik, et suurem paindlikkus muudab tööaja vähem piiritletuks, mis võib omakorda raskendada perekonnaga seotud kohustuste täitmist. Lisaks on raske öelda, kui suur oleks konflikt siis, kui töökohad ei võimaldaks inimestele oma tööaega- ja töökohta mõjutada.

Ka rahaliste ja mitterahaliste toetuste puhul näeme samasugust mustrit – mida suurem on töö- ja pereelu konflikt, seda suurem arv rahalisi toetusi on inimesel olnud kättesaadav. Pooltel inimestel, kellel ei ole töö- ja pereelu konflikti, pole ka ühtegi tööandja poolset rahalist toetust võimalik saada. Perekonda väärtustavate tegevuste puhul (joonis 65) ei ole muster nii ühene, et siin võiks mingit selget seost töö- ja pereelu konflikti ja perekonda väärtustavate tegevuste arvu vahel välja tuua.

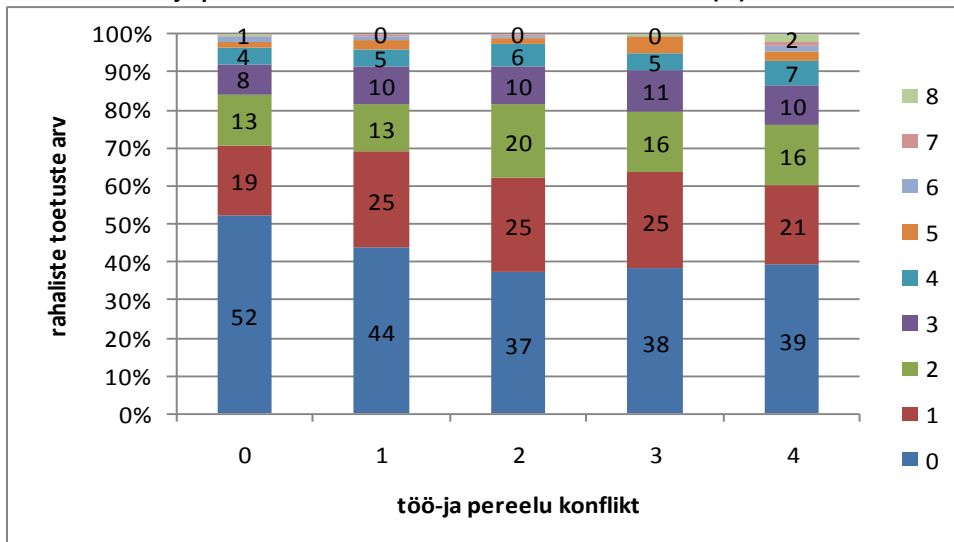
Selline seos on mõnevõrra ka oodatud. Näiteks nägime ju enne, et erinevad meetmed on rohkem kättesaadavad kõrgema haridusega inimestele, kelle töö- ja pereelu konflikt on kõige suurem. On võimalik, et kõrgharidusega inimeste töö iseloom on selline, mis tingib ületunnitööd ja suuremat ajakulu. Võimalik ka, et inimesed valivad omale töökohti, võttes arvesse mõlemaid aspekte – inimesed, kes tajuvad suuremat töö- ja pereelu konflikti, valivad omale töökohad, kus võimaldatakse rohkem paindlikke töövorme.

Paindliku töökorralduse puhul on teada ka oht, et paindlikkus ei pruugi sugugi lihtsustada inimeste töö- ja pereelu ühitamist, kuna paindlikkus ei pruugi olla alati ainult inimeste kasuks, vaid muuta ka töö ette-ennustamatuks ja ajaliselt määramatuks, mistõttu on keerukam korraldada pereeluga seonduvat.

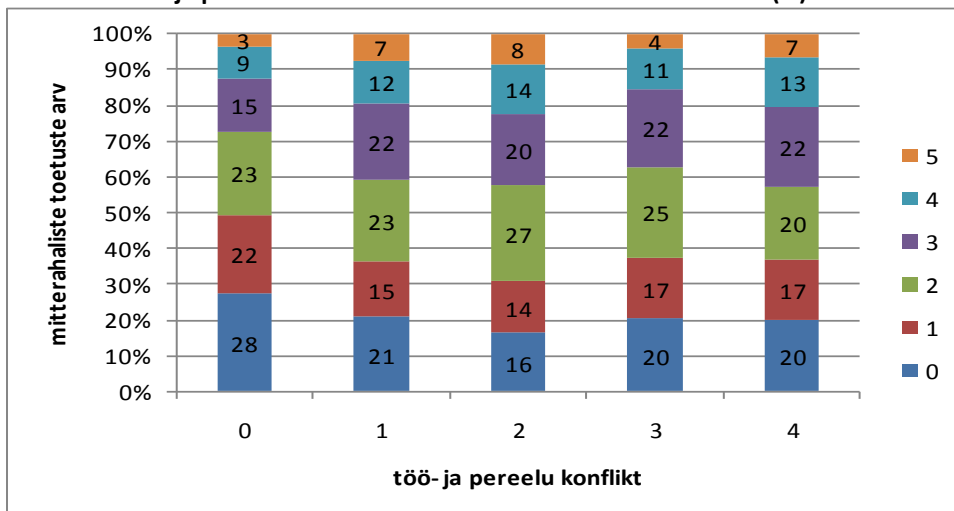
Joonis 62. Töö- ja pereelu konflikt kättesaadavate paindlike töövormide arvu lõikes (%)



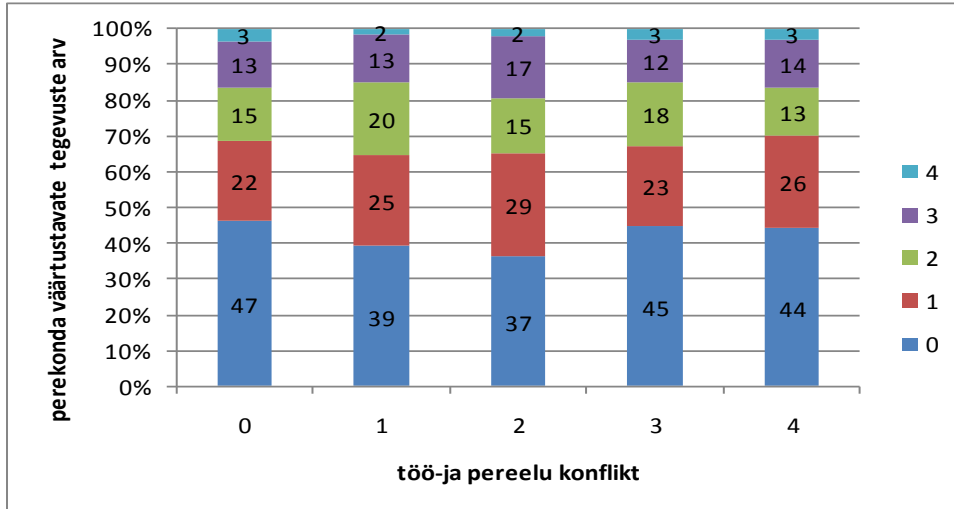
Joonis 63. Töö- ja pereelu konflikt rahaliste toetuste arvu lõikes (%)



Joonis 64. Töö- ja pereelu konflikt mitterahaliste toetuste arvu lõikes (%)



Joonis 65. Töö- ja pereelu konflikt perekonda väärtustavate tegevuste arvu lõikes (%)



Seega võib kokkuvõtlikult öelda, et paindliku töökorralduse, perekonda toetavate toetuste ja teenuste ning perekonda väärtustavate tegevuste olemasolu ettevõttes ei taga seda, et ettevõtte töötajatel oleks madalam töö- ja pereelu konflikt võrreldes töökohtadega, kus neid korraldusi, toetusi ja meetmeid ei ole. Ilmselt sõltub nende meetmete mõju inimeste töö- ja pereelu ühitamisele sellest, milline on nende meetmete täpne iseloom, seda eriti paindlike töövormide puhul. Samuti mängivad ilmselt rolli muud töökorralduse ja perekonna vajadustega seotud aspektid, aga ka inimeste individuaalsed eelistused ja vajadused. See, kuidas tööandjate poolsed erinevad perekonda toetavad tegevused ja meetmed töö- ja pereelu konflikti aitavad leevendada, vääriks edasist uurimist.

5. Ühiskondlik kontekst

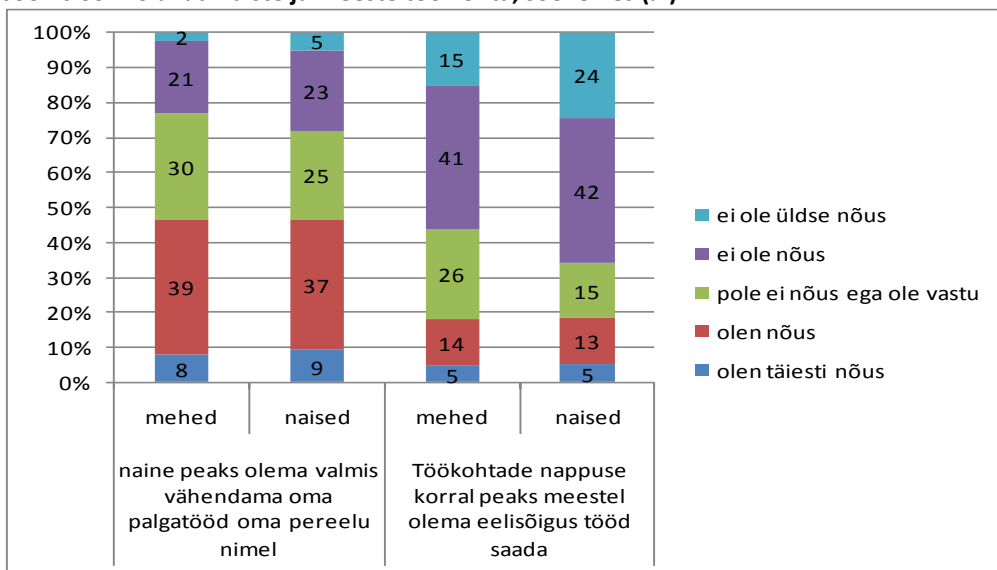
Üldised ühiskonnas levinud hoiakud ja uskumused selle kohta, milline käitumine on õige, kujundavad ootusi inimese käitumise osas ning mõjutavad ka seda, milline on nende ootused iseendale ja selle läbi tajutud töö- ja pereelu konflikt. Käesolev peatükk annab ülevaate kahest ühiskondliku konteksti aspektist, mis kujundavad ootusi inimeste tööturu ja pereeluga seotud käitumise osas. Esmalt vaadatakse, millised on vastajate soolised hoiakud töö- ja pereelu ühitamise suhtes, teiseks antakse ülevaade sellest, millised on ühiskonnas valitsevad ootused riigipoolse perede toetamise ning lapsehoiuteenuste suhtes. Tööandjate poolsete peresõbralike meetmete kasutamine ning töötajate reaalsed võimalused neid meetmeid kasutada sõltuvad oluliselt ühiskonnas levivatest soostereotüüpidest ning hoiakutest. Seetõttu on oluline teada, kuivõrd nähakse lapsehoidu ning laste kasvatamist ainuüksi naiste ülesandena, kuivõrd jagatud vastutusena erinevate osapoolte vahel (antud juhul riik ning vanavanemad).

5.1. Hoiakud lapsevanemate töötamise suhtes

Ligi pooled Eesti inimestest on nõus, et naised peaksid olema valmis pere nimel oma palgatööd loobuma või seda vähendama. Nii meestest kui naistest on sellega nõus või täiesti nõus 46%. Selle väitega ei ole nõus aga 28% naistest ja 23% meestest. Lisaks on üsna suur osa inimesi, kellel ei ole antud küsimuses seisukohta. Vaid alla veerandi inimestest ei ole selle väitega nõus. Seega on valdav hoiak, et naised peaksid olema valmis perekonna nimel oma palgatööd vähendada.

Küsimuses, kas töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada, nii suurt meeste ja naiste vahelist konsensust ei ole. 66% naistest ei ole selle väitega nõus, sealhulgas ligi veerand naistest ei ole selle väitega üldse nõus. Meeste hulgas on mittenõustujate osakaal 56%, kellest kategooriliselt on väite vastu 15%. Nõustujate hulk on aga väga sarnane, mõlemal juhul 18-19%. Küll on aga meeste hulgas rohkem neid, kellel ei ole antud küsimuses kindlat seisukohta. Igal juhul on ühiskonnas teatud hulk inimesi, kes usub, et meestele peab jääma tööturul eelisolukord ning on ka selliseid, kes pole päris kindlal seisukohal.

Joonis 66. Hoiakud naiste ja meeste töö kohta, soo lõikes (%)



Jagades vastajad, kes uuringuhetkel töötasid või kunagi varem on töötanud, nendeks, kellel oli oma töökohal vastutus teiste inimeste eest ja nendeks, kellel ei olnud, näeme hoiakutes mõningat erinevust. Üldiselt on need inimesed, kellel on või oli alluvaid, mõnevõrra egalitaarsemad ehk sugudevahelist võrdsust pooldavad. Alluvatega vastajate hulgas on 30% neid, kes ei nõustu sellega, et naine peaks olema valmis perekonna nimel oma palgatööd vähendama, samas kui teiste hulgas 25%. Teise väitega ei nõustu 66% alluvatega inimestest, alluvateta vastajatest aga 60%.

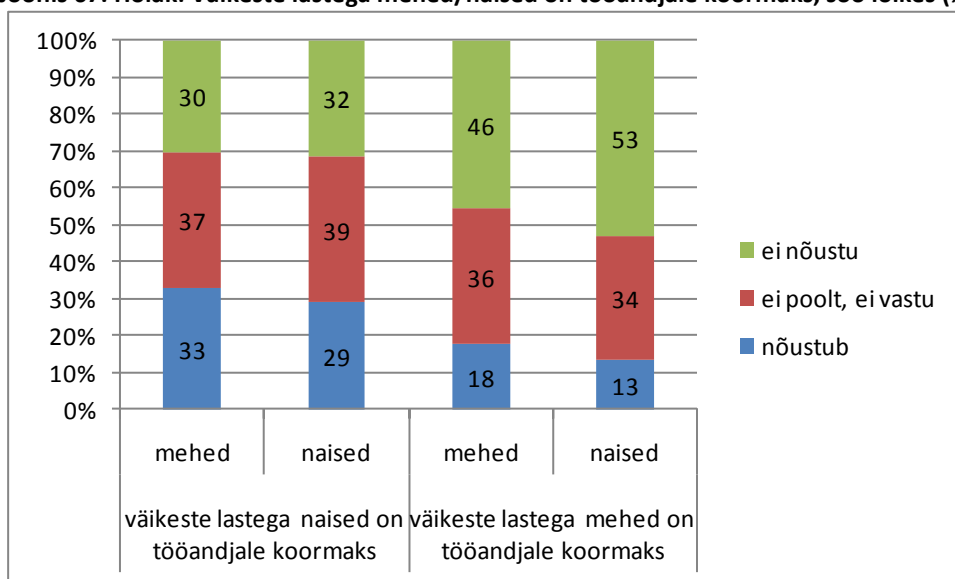
Järgnevalt vaatame, millised hoiakud on meestel ja naistel lastega inimeste töötamise suhtes. Inimestel paluti anda oma hinnang järgnevatele hoiakulistele väidetele:

- Väikeste lastega mehed/naised on tööandjale koormaks.
- Lastega naiste ja meeste tööalased arenguvõimalused ja hea töökoha leidmine.
- lastega ja lasteta meeste ja naiste tööle pühendumine ja töö edukus.
- Alla 3-aastaste laste emad/isad peaksid pühenduma pigem laste eest hoolitsemisele kui tööle.

Vaatame vastuste jagunemist kolme grupi vahel: 1) need, kes nõustuvad (vastused „olen täiesti nõus“ ja „olen nõus“); 2) need, kes ei nõustu (vastused „ei ole üldse nõus“ ja „ei ole nõus“); 3) need, kes ei ole võtnud kindlat seisukohta (vastused „ei nõustu ega ole vastu“ ja „ei oska öelda“).

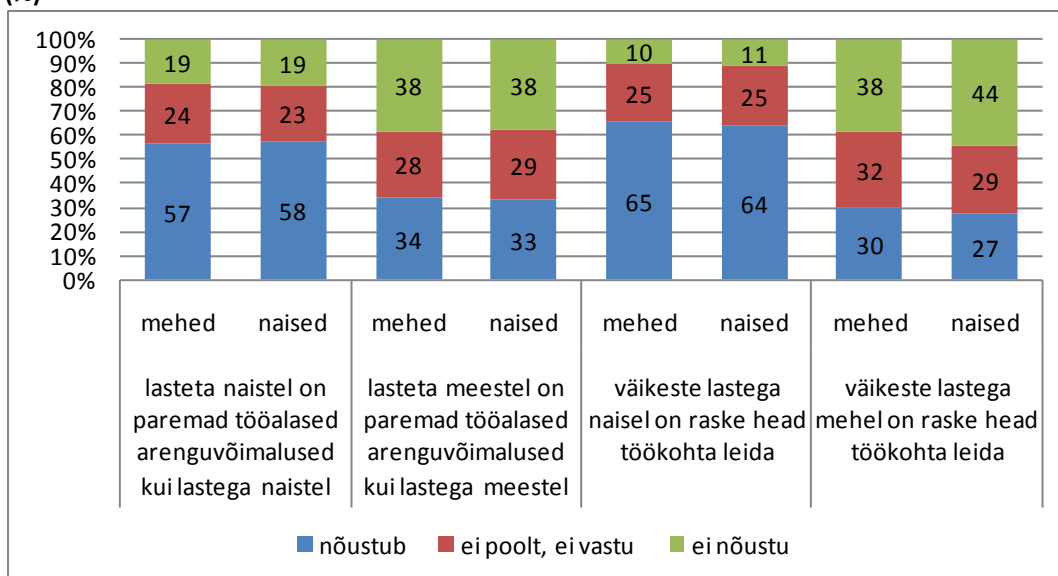
Nii mehed kui naised peavad pigem väikeste lastega naisi tööandjale koormaks kui mehi (joonis 67). Sellist negatiivset laste mõju naistele kui töötajatele usub kolmandik mehi ja 29% naisi, samas kui samasugust mõju meestöötajatele usub 18% mehi ja 13% naisi. Siiski on soolised erinevused hoiakutes üsna väikesed. Siiski, naiste hulgas on pisut rohkem (7 protsendipunkti) neid, kes ei nõustu sellega, et väikeste lastega mehed on tööandjale koormaks.

Joonis 67. Hoiak: Väikeste lastega mehed/naised on tööandjale koormaks, soo lõikes (%)



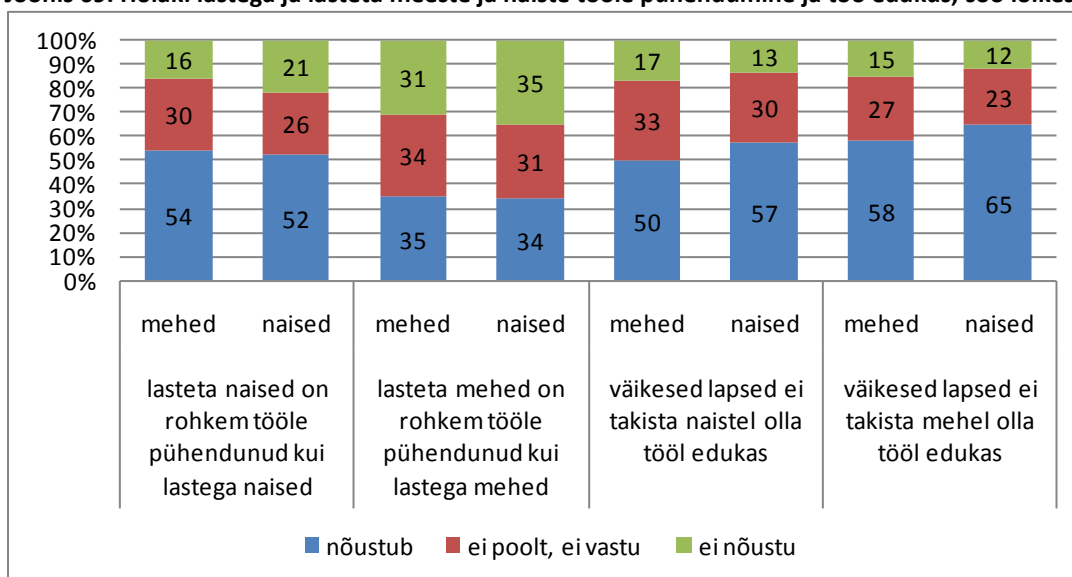
Järgnevalt vaatame (joonis 68), mida arvatakse sellest, kuidas erinevad lastega ja lasteta meeste ja naiste karjäärivõimalused. Näeme, et mehed ja naised on pea kõigis aspektides täiesti ühel nõul. Naiste hulgas on vaid mõnevõrra rohkem (6pp) neid, kes ei nõustu sellega, et lastega mehel oleks raske töökohta leida. Üldiselt nõustuvad nii mehed kui naised rohkem, et lastega naistel on raske töökohta leida ja et lasteta naistel on paremad tööalased arenguvõimalused. Mõlema väitega nõustub üle poole vastajatest. Et lapsed meeste arenguvõimalusi ja töökoha leidmist mõjutavad, arvab ligikaudu veerand vastajatest.

Joonis 68. Hoiak: Lastega naiste ja meeste tööalased arenguvõimalused ja hea töökohta leidmine, soo lõikes (%)



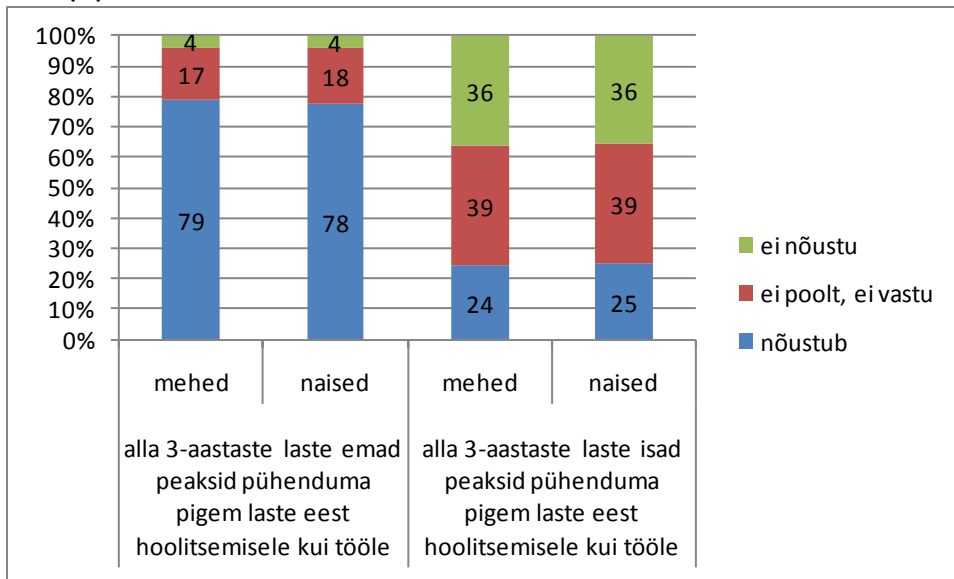
Märksa ühesem on aga hoiak selles osas, et väikesed lapsed ei takista mehel olla tööl edukas. Seda usuvad ennekõike naised, kellest 65% on selle väitega nõus, kuid ka meestest 58% nõustub. Üle poole inimestest usub ka, et väikesed lapsed ei takista naistel tööl edukas olla. Naiste hulgas on selle uskujaid ja meeste hulgas mittenõustujaid natuke rohkem. Seega arvatakse, et meeste tööelu mõjutab laste olemasolu vähem kui naiste elu ja üldiselt on mehed ja naised selles ühesugusel seisukohal.

Joonis 69. Hoiak: lastega ja lasteta meeste ja naiste tööle pühendumine ja töö edukus, soo lõikes (%)



Hoiakud selles küsimuses, kas alla 3-aastaste laste vanemad peaksid pigem pühenduma laste eest hoolitsemisele kui tööle, erinevad drastiliselt sõltuvalt sellest, kas jutt käib emadest või isadest (joonis 70). Ligi 80% vastajatest nõustub, et emad peaksid pigem pühenduma laste eest hoolitsemisele. Nii mehed (79%) kui naised (78%) on sellega ühevõrra nõus. Samas leiab veerand vastajaid, et ka alla 3-aastaste laste isad peaksid pigem pühenduma laste eest hoolitsemisele kui tööle. Samas on nii meeste kui naiste hulgas 39% vastajaid, kes ei ole selle poolt ega vastu või ei oska hinnangut anda, ning 36% vastajatest ei nõustu selle väitega sugugi.

Joonis 70. Hoiak: Alla 3-aastaste laste emad/isad peaksid pühenduma pigem laste eest hoolitsemisele kui tööle (%)



Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et mehed ja naised jagavad ühesuguseid hoiakuid väikeste lastega emade ja isade tööturukäitumise osas. Sealjuures on hoiakud mitmes osas jätkuvalt traditsioonilisi soorolle pooldavad. Hoiakud naiste käitumise osas paistavad olevat üksmeelsemad, mis näitab, et naistega seotud hoiakud on kindlamini väljakujunenud. Meeste käitumise osas jagunevad arvamused mitmesse lehte, mis näitab, et ühiskonnas valitsevad erinevad arusaamad ja ehk ka kogemused meeste õigest käitumisest, aga ka sellest, milline on laste roll meeste tööelu mõjutamisel.

5.2. Hoiakud: milline on vastutuse jagajate roll?

Järgnevalt vaatame, kuidas ootavad inimesed, et peredele tuleb abi töö- ja pereelu ühitamisele väljastpoolt. See, milliseid ootuseid inimesed endale oma perekohustuste täitmisel esitavad, sõltub suuresti sellest, kuidas nad peavad seda iseenda ainukohustuseks või kuidas nad arvavad, et teised osapooled saavad ja võivad kohustusi jagada. Ootusi riigi toetusele näitab ennekõike hinnang järgnevale küsimustele:

- Kui suur peaks olema valitsuse vastutus piisava lastehoiuteenuste tagamisel vanematele?
- Kui suur peaks olema valitsuse vastutus ajutiselt haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele tasustatud hoolduspuhkuse tagamisel?
- Kas pensioniealised inimesed peaksid aitama väikesi lapselapsi hoida?
- ning kas toetused ning teenused lihtsustavad töö- ja pereelu ühitamist?
- või muudavad sotsiaaltoetused ja teenused inimesed laisaks?
- vähendavad nende valmisolekut teineteise ja oma pere eest hoolitseda?

Esmalt vaatame, milline on vastajate arvates valitsuse roll lastehoiuteenuste ja haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele tasustatud hoolduspuhkuse tagamisel. Neil paluti kohustuse ulatust hinnata 11-pallisel skaalal, kus 0 tähendab, et ei peaks olema üldse valitsuse kohustus ja 10, et see on täielikult valitsuse kohustus.

Tabelist 18 näeme, et Eesti inimesed peavad üldiselt valitsuse rolli lapsehoiuteenuste tagamisel üsna suureks. Tervelt kolmandik vastajatest leiab, et see on täielikult valitsuse vastutus. Vaid mõned üksikud inimesed ei näe seda üldse valitsuse vastutusena. Keskmiseks vastuse skooriks on 8.2 ja naiste ja meeste hinnangud ja erinevas vanuses inimeste hinnangud keskmiselt ei erine. Ka lastega ja lasteta inimeste hinnangu keskmiseks on 8 ehk siis üsna tugevalt toetatakse seisukohta, et lapsehoid on valitsuse vastutus.

Tabel 18. Kui suur peaks olema valitsuse vastutus piisava lapsehoiuteenuste tagamisel töötavatele vanematele?

	Vastajate arv	Vastajate osakaal (%)	Kumulatiivne osakaal
0 Ei ole üldse valitsuse vastutus	4	0.3	0.3
1	2	0.1	0.4
2	7	0.4	0.8
3	23	1.4	2.2
4	27	1.7	3.9
5	96	6.0	9.9
6	103	6.4	16.3
7	194	12.1	28.4
8	337	21.0	49.4
9	266	16.6	65.9
10 Täielikult valitsuse vastutus	548	34.1	100.0
Kokku	1 607	100%	

Märkus: lapsehoiuteenused hõlmab näiteks päevahoiukeskusi, mängugruppe ja tasulisi lapsehoidjaid, kuid mitte sugulasi.

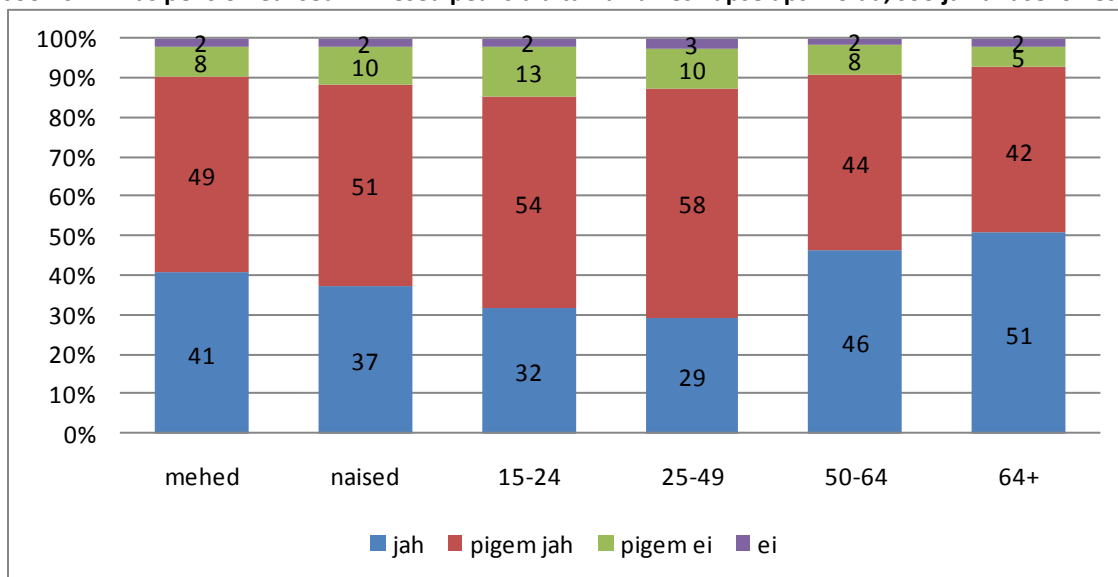
Ka tasustatud hoolduspuhkuse tagamist haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele peetakse valdavalt valitsuse vastutuseks. Keskmiseks skooriks on 8. Meeste ja naiste keskmised hinnangud ja lastega ja lasteta inimeste hinnangud ei erine sellest. Küll aga pannakse 15-24-aastaste vanusrühmas mõnevõrra väiksem vastutus valitsusele, kuna nende hinnangute keskmine on 7 palli.

Joonis 71. Kui suur peaks olema valitsuse vastutus ajutiselt haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele tasustatud hoolduspuhkuse tagamisel?

	Vastajate arv	Vastajate osakaal (%)	Kumulatiivne osakaal
0 Ei ole üldse valitsuse vastutus	7	0.44	0.44
1	7	0.44	0.87
2	10	0.62	1.49
3	21	1.31	2.80
4	42	2.61	5.41
5	110	6.84	12.25
6	110	6.84	19.09
7	226	14.05	33.15
8	293	18.22	51.37
9	288	17.91	69.28
10 Täielikult valitsuse vastutus	494	30.72	100.00
kokku	1 608	100%	

Uuringus küsiti inimeste käest ka arvamust selle kohta, kas pensioniealised inimesed peaksid aitama väikesi lapselapsi hoida (joonis 73). Selgub, et suurem osa inimestest on selle poolt või pigem selle poolt. Seega peetakse ühiskonnas üsna tavapäraseks seda, et vanavanemad aitavad lapsi hoida. Sealjuures on eakamate inimeste endi veendumus selles märksa suurem kui noorematel inimestel – üle poole 64-aastastest ja vanematest on öelnud kindla „jah“, samal ajal kui vaid 29% 25-49-aastastest on sama veendunud. Seega on võimalik, et vanavanemad ise on rohkem valmis lapsehoiukohustusi jagama kui lapsevanemad seda abi vastu võtma.

Joonis 72. Kas pensioniealised inimesed peaksid aitama väikesi lapselapsi hoida, soo ja vanuse lõikes (%)

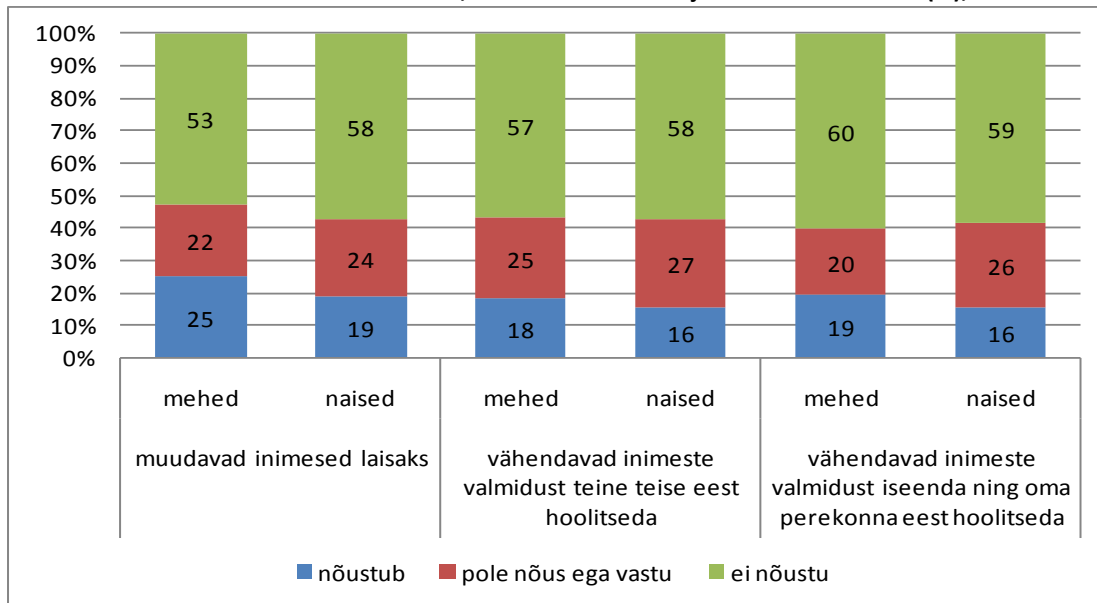


Hoiakud toetuste ja teenuste kohta ning nende kasutamise kohta näitavad samuti, milline on ühiskonnas levinud arusaam sellest, kui võrd lapsevanemad ja inimesed üldiselt peaksid ise oma jõududega toime tulema ja kui võrd aktsepteeritav on riigi toetuste ja teenuste kasutamine. Vastajatel paluti hinnata, kui võrd Eesti sotsiaaltoetused ja -teenused muudavad inimesed laisaks, vähendavad nende valmidust teineteise, iseenda ja oma perekonna eest hoolitseda. Võib oletada, et neid väljapakutud toetuste ja teenuste mõjusid peetakse üldiselt ühiskonnas negatiivseteks ja kui inimesed sellega nõustuvad, siis nad pigem ei poolda riigi toetuste ja teenuste kasutamist ja olemasolu.

Üldiselt näeme (joonis 74), et üle poole inimestest ei nõustu sellega, et sotsiaaltoetused ja -teenused muudaksid inimesed laisaks, vähendaks nende valmidust teineteise ja iseenda ning oma perekonna eest

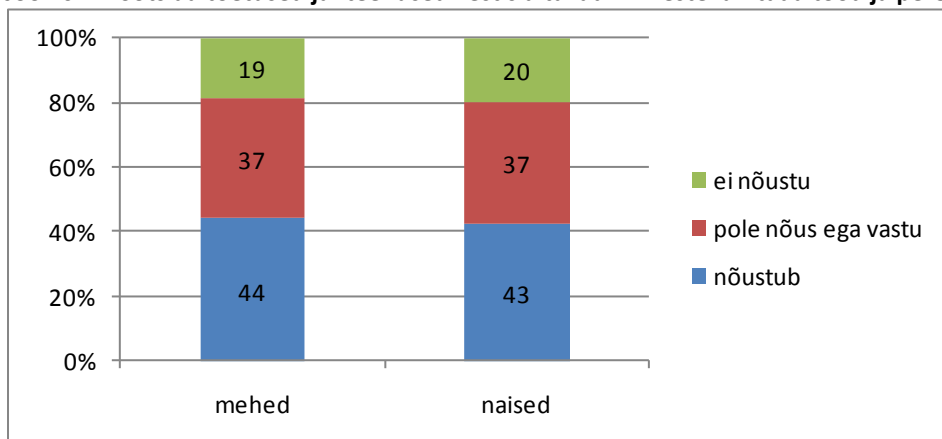
hoolitseda. Mehed näevad naistest pisut sagedamini, et toetustel ja teenustel on nimetatud mõjud, kuid üldiselt väga märkimisväärseid erinevusi ei ole.

Joonis 73. Kuivõrd nõustute või ei nõustu, et sotsiaaltoetused ja -teenused Eestis... (%), soo lõikes



Nägime, et sotsiaaltoetuste ja -teenuste negatiivsesse mõjusse usuvad vähesed. Kuivõrd aga usutakse, et nendel toetustel ja teenustel on mõju inimeste töö- ja pereelu konfliktile? Inimestel paluti öelda, kuivõrd nad nõustuvad või ei nõustu küsimusega, et sotsiaalteenused ja -toetused Eestis aitavad inimestel ühitada tööd ja pereelu? Näeme, et meeste ja naiste vastused on peaaegu identsed. 44% meestest ja 43% naistest usub, et toetused ja teenused aitavad tööd ja pereelu ühitada. Üsna suur osa inimestest ei oska selles osas kindlat seisukohta võtta ning viiendik ei ole sellega nõus.

Joonis 74. Sotsiaaltoetused ja -teenused Eestis aitavad inimestel ühitada tööd ja pereelu, soo lõikes (%)



Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et üldiselt ei peeta lapsehoiud ja ka haigete perekonnaliikmete hooldamist ainult inimeste endi kohustuseks, vaid oluliseks peetakse ka riigi rolli ning samuti leitakse, et vanavanemad võiksid lapsehoiul aidata. Üldiselt nähakse toetustel ja teenustel negatiivseid kõrvalmõjusid üsna vähe, kuid samas ei ole inimesed väga veendunud, et teenused ja toetused aitavad töö- ja pereelu ühitada.

6. Kokkuvõte

Töö-ja pereelu konflikt

Käesolevas analüüsis on töö-ja pereelu konflikti mõõtmiseks kasutatud inimeste subjektiivseid hinnanguid selle kohta, kui võrd nad tunnetavad, et neil ei jagu piisavalt aega erinevate eluvaldkondade jaoks. Näeme, et töö- ja pereelu konflikt ning ajapuudus ei ole Eesti inimeste jaoks võõras probleem. Vaid 39% vastajatest ei ole küsitlusele eelnenud poole aasta jooksul kordagi tundnud, et neil napiks aega tööle, perele või iseendale.

Kõige rohkem tunnevad inimesed, et neil ei jagu töö tõttu aega pereelu jaoks (50%). Vastupidist mõju esineb oluliselt harvem - vaid 22% vastajatest oli tundnud viimase poole aasta jooksul, et neil ei jagu perekondlike kohustuste tõttu aega töö jaoks. Selline asümmeetriline mõju, et töö mõjutab pereelu rohkem kui pereelu mõjutab tööd, ei ole Eestile ainuomane. Sarnast trendi on kinnitanud paljud rahvusvahelised uuringud (Poelmans *et al.* 2009).

Kuigi töö-ja pereelu konflikti peetakse reeglina peamiselt naiste probleemiks, näitab analüüs, et mehed tunnevad ajapuudust seoses töö ja eraeluga samal määral kui naised. Samas esineb meeste hulgas sagedamini, et töö mõjutab pereelu – 53% meestest ja 48% naistest oli tundnud viimase poole aasta jooksul, et neil ei ole töö kõrval piisavalt aega perekonnale pühendamiseks. Viimane puudutab iseäranis tugevalt kuni 7-aastaste laste vanemaid, aga eriti isasid, kellest vaid viiendik oli rahul ajaga, mis neil on töö kõrvalt perekonnale pühendamiseks (36% emadest). Väikeste laste vanemate töö-ja pereelu konflikt on kõigis kolmes aspektis suurem kui teistel inimestel. Põhjusanalüüs näitas, et just väikeste laste olemasolu on üheks olulisimaks teguriks, mis suurendab meeste töö-ja pereelu konflikti ning seda kõigis kolmes dimensioonis. Ka naiste töö-ja pereelu konflikti mõjutab kuni 7-aastaste laste olemasolu, kuid see suurendab vaid tõenäosust kogeda ajapuudust seoses töö ja isikliku eluga.

Kui lisaks vaadata, kuidas mõjutab väikeste laste olemasolu igapäevast tööelu, näeme samuti et erinevad pereelu probleemid kanduvad meeste tööellu sagedamini kui naiste tööellu. Väikeste, kuni 7-aastaste laste isadest suurem osa kui emadest on viimase kuue kuu jooksul hilinenud lapsega seotud põhjustel tööle või lahkunud varem, palunud tööandjalt aega perekonnaga seotud asjaajamiseks, vaba päeva perekondlike sündmuste tõttu ning loobunud laste tõttu välislahetustest või ametisõidust. Ei ole küll teada, kui sageli neid sündmusi on meestel ja naistel esinenud. Samuti näeme, et 8-17 aastaste laste puhul toovad just emad sagedamini esile, et pereelu kohustused on nimetatud viisidel nende tööellu sekkunud.

Suuremate, 8-17 aastaste laste vanematel on samuti töö-ja pereelu konflikt märkimisväärselt suurem kui ilma lasteta inimestel. Samas näitas regressioonanalüüs, et erinevalt väikeste laste olemasolule ei ole meeste puhul kooliealiste laste olemasolu põhjuseks, mis töö-ja pereelu konflikti suurendaks. Ka naiste puhul suurendab see vaid tõenäosust kogeda, et neil ei jagu piisavalt aega iseenda jaoks. Seega võib öelda, et kuigi nii suuremate kui väiksemate laste vanematel on töö-ja pereelu konflikt suurem, kui lasteta inimestel, on vaid väikeste laste olemasolu see, mis otseselt ajapuudust tingib. Suuremate laste vanemate puhul on tegu muude asjaoludega. Lisaks tuleb märkida, et kuigi ilma lasteta meeste ja naiste töö-ja pereelu konflikt on kõige madalam, pole see olematu.

Kuigi väga suur osa inimestest tunneb, et neil ei jagu aega perekonnale pühendumiseks, tunneb veel rohkem inimesi, et töö-ja perekonnakohustuste kõrvalt jääb neil vähe aega iseenda jaoks – tervelt 55% vastajatest oli seda viimase poole aasta jooksul tundnud. Eriti märkimisväärne on, et tervelt 80% väikeste, kuni 7-aastaste laste vanematest oli tundnud viimase poole aasta jooksul, et neil napib aega iseenda jaoks. Sealjuures 28% väikeste laste emadest tundis seda sageli. Samas, töö-ja pereelu konflikti kõrval jäetakse enamasti diskussioonidest kõrvale inimeste vajadus kulutada aega ka iseendale. Euroopa Sotsiaaluuringu andmete valguses näeme, et tegu on olulise probleemiga, mis puudutab suurt osa inimesi, eriti väikeste laste vanemaid. Kui seada eesmärgiks leevendada inimeste töö-ja pereelu konflikti, on samuti tarvis tähelepanu pöörata sellele, kuidas võimaldada inimestele rohkem aega perekonnale ja iseendale.

Laste olemasolu kõrval on teiseks oluliseks teguriks, mis töö-ja pereelu konflikti esinemise tõenäosust mõjutab, haridustase ning seda eriti naiste puhul. Esmalt näeme, et kehtib seaduspära, mida kõrgem on haridus, seda suurem osa on kogenud viimase poole aasta jooksul, et neil ei jagu aega perekonnale tööle ja iseendale.

Madala haridusega naistel esineb ajapuudust võrreldes kõigi teistega, ka madala haridusega meestega võrreldes väga harva. Regressioonanalüüs näitab, et haridustase mõjutab naiste puhul kõigi kolme konflikti dimensiooni esinemist, meeste puhul mängib rolli vaid kõrgharidus, mis oluliselt suurendab tõenäosust tunda, et töö ja iseenda jaoks pole aega piisavalt. Hariduse mõju on tõenäoliselt seotud sellega, et erineva haridusega inimeste tööturukäitumine on erinev. Esiteks on madala haridusega inimeste hulgas on tööhõive määr madalam ning töötavad inimesed kogevad töö-ja pereelu konflikti sagedamini kui need, kes ei tööta. Samuti võib eeldada, et töö sisu, iseloom ja korraldus, mis võivad töö-ja pereelu konflikti mõjutada, sõltuvad inimese haridusest. Lisaks näeme seost vanuse ja töö-ja pereelu konflikti vahel. 25-49 aastaste hulgas on kõige rohkem neid, kellel on viimase kuue kuu jooksul juhtunud, et ei ole piisavalt aega perekonnale, tööle ja iseendale.

Lapsehoiuteenused ja töö- ja pereelu konflikt

Lapsehoiuteenuste olemasolu peetakse oluliseks töö-ja pereelu konflikti vähendamaks teguriks, kuna see võimaldab väikeste laste vanematel tööl käia. Samas, kui töö-ja pereelu konflikti vaadata läbi ajapuuduse ja igapäevaste töö-ja pereelu vaheliste pingete, näeme, et nendel inimestel, kelle lapsed käivad lasteaias, on töö-ja pereelu konflikt sagedasem kui nendel, kelle peres on lapsed kodus ema hoida. See tuleneb ilmselt sellest, et kui laps käib lasteaias, on töötaval emal võrreldes koduse emaga rohkem kohustusi nii tööl kui kodus. Näiteks on lasteaias käivad lapsed sagedamini haiged, mis tähendab sagedast töölt eemal olemist ning võib tekitada tööl probleeme. Samuti tähendab lapse lasteaeda viimine ja toomine ajakulu ning praktiliste probleemide lahendamist. Seega võib osutada perekondadele lihtsamaks ja vähem stressitekitavaks lahenduseks see, et lapse ema (või ka isa) hoolitseb ise laste eest. Kahjuks ei ole võimalik antud andmete põhjal välja selgitada, kuivõrd lapsevanemad on sellel põhjusel tööl käimisest loobunud või kuivõrd on lapsehoiuteenuste puudumine põhjustanud seda, et ema peab lapsi ise hoidma. Igal juhul on selge, et vanemad, kelle lapsed käivad lasteaias, tunnetavad sagedamini, et neil ei jagu aega perekonnale, iseendale ja mõningal määral ka tööle.

Seega on töö- ja pereelu konflikt, mille indikaatoriteks on inimeste tunne, et nad ei saa piisavalt aega pühendada oma perele, tööle või iseendale, probleemiks, mida ei lahenda ka lapsehoiuteenuste kättesaadavuse parandamine. Samas võimaldab lapsehoiuteenuste piisav kättesaadavus naistel tööl käia ning end ka koduväliselt teostada. Kui inimestel on mitu eluvaldkonda, milles soovitakse end teostada, võistlevad need aja ja muude ressursside pärast. Seda näitab ka see, et 35% väikeste lastega naistest ja 26% väikeste lastega meestest peab tõenäoliseks, et nad peavad järgneva aasta jooksul pühendama soovitud vähem aega palgatööle, kuna nad peavad hoolitsema pereliikmete või sugulaste eest. Samas ei ole see ainult lastega inimeste probleem.

On märkimisväärne, et vaatamata ajapuudusele ja raskustele töö- ja pereelu ühitamisel, on lastega vastajate hulgas vähe neid, kes tunneks, et neile käib laste kasvatamine ülejõu. Ka on väikeste laste vanemad võrreldes ilma lasteta inimestega märksa õnnelikumad.

Töökorraldus ja tööandjate poolsed toetused

Et lapsed ja perekond on inimestele ning nende heaolule olulised, on teatud osa tööandjaid asunud oma töötajaid ning nende peresid mitmel viisil toetama. See on oluline, kuna ükskõik, millised on riikliku tasandi meetmed ja poliitikad, toimub tegelik töö-ja pereelu ühitamine töökoha tasandil (Evans 2001). Analüüs andis ülevaate sellest, millised on töötajate kogemused ja teadlikkus erinevatest töökorraldusvormidest ja toetustest, mis tööandjad peredele pakuvad. Tegu on ühest küljest meetmetega, mis toetavad inimeste töö-ja pereelu ühitamist, kuid teisalt ka meetmete või lahendustega, mis toetavad lastega peresid teisiti, näiteks rahaliselt.

Kõige levinumad tööandjate poolsed meetmed, mida vastajad esile tõid, puudutavad töökorralduslikke lahendusi. Näiteks tervelt 78% vastajatel on võimalus ajada tööajast isiklike asju. Ka saab üsna suur osa inimestest vajadusel ise otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle, töötada ebatraditsioonilistel aegadel ja määramata tööajaga. 38% vastajate töökohas ei võimaldatud ühtegi nimetatud töökorraldust.

Perekonda väärtustavad tegevused on vähem levinud. Tervelt 43% töökohtades ei korraldata perele mõeldud suve- ja talvapäevi, jõulupidu ega ühtegi teist töötajate lastele ja peredele suunatud üritust või ühistegevust. Kõige populaarsem on jõulupidu (48% vastajate töökohtades), järgnevad suvepäevad ligi kolmandikus töökohtades.

Rahaliste toetuste olemasolust töökohal teadis kõige väiksem hulk vastajaid – tervelt 44% vastajate töökohas ei kasutata ühtegi rahalist toetust. Eriti vähelevinud on selliste perekondlike sündmuste nagu abiellumise, kooli lõpetamise, lapse sünni või koolimineku puhul makstavad rahalised toetused, mida vaid 5-12% vastajate teada nende töökohtades makstakse. Teenuste ja tegevuste rahaline toetamine on rohkem levinud - kolmandiku vastajate töökohas toetatakse enesetäiendamist, veerandi töökohas sportimist ja terviseteenuseid.

Seega pakub päris suur osa tööandjatest erinevaid toetusi, teenuseid ja lahendusi peredele. Samas näeme, et otseselt töötajate lastega seotud tegevused ja toetused on kõige vähem levinud – vaid 5% toetab lapsehoidu, 7% annab toetust lapse koolimineku puhul ja 5% toetab rahaliselt töötaja lapse hariduse või huvialaga tegelemist. Seega võimaldavad tööandjad väikeste laste vanematel vajadusel küll töökorraldust muuta või isiklike ja perega seotud asjaajamisteks töölt lahkuda, kuid rahaliselt ei toeta tööandjad laste kasvatamist kuigi olulisel määral.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb aga arvestada seda, et raske on hinnata, kuivõrd hästi töötajad tööandjate poolsetest lahendustest teadlikud on. Eriti puudutab see lastega seotud toetusi ja teenuseid, mille olemasolust ei pruugi ilma lasteta töötajad teadlikud olla. Seega on võimalik, et tööandjate poolt pakutavate meetmete arv ja kättesaadavus on alahinnatud. Lisaks on märkimisväärne, et kõige nooremad töötajad ei ole sageli kuigi teadlikud erinevatest tööandjate poolsetest teenustest ja toetustest.

Paindlikud töövormid

Paindlike töökorralduse võimalus on rohkem kättesaadav meeste töökohtades. Kolmandik meestest ja 41% naistest töötab sellistes organisatsioonides, milles ei ole ühtegi paindlikku töökorralduse võimalust. Meeste töökohtadel on kõige levinum võimalus töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel (48%), töötada määramata tööajaga (42%), ning vajadusel ise otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle (41%). Naistele on need võimalused märksa vähem kättesaadavad – nii ebatraditsioonilisi tööaegu, määramata tööaega ning võimalust otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle mainis ligi veerand naistest. Euroopa võrdluses on Eesti töötajate tööaeg suhteliselt paindumatu. Euroopa Liidus keskmiselt oli 2005. aastal 66% töötajatest tööaeg fikseeritud ning muutmisvõimaluseta (European Foundation 2008). Põhja-Euroopa riikides saavad ligi pooled töötajad vajadusel oma tööaega teatud määral muuta, samas kui Ida-Euroopa riikides on selline võimalus keskmiselt pooltel (Parent-Thirion et al 2007). Võrdluseks võib tuua ka, et Soomes sai 2008 aastal 62% töötajatest mõjutada oma töö algus ja lõpuaega (Lehto, Sutela 2009). Osalise tööajaga töötamine on samuti Eestis vähelevinud – veerand meestest ja naistest ütles, et neil on võimalus vajadusel osalise tööajaga töötada. Seega on küll paindlikud töövormid võrreldes rahaliste ning muude toetustega võrreldes rohkem kättesaadavad, kuid Euroopa kontekstis jääb Eesti töökorralduste paindlikkus siiski suhteliselt tagasihoidlikuks.

Kuigi paindlike töövormide kättesaadavuses esineb soolisi erinevusi, näitab regressioonanalüüs, et seda ei põhjusta otseselt töötaja sugu vaid muud tegurid. Kui võrrelda ühesuguste sotsiaaldemograafiliste ja töökoha tunnustega naisi ja mehi, siis soolist erinevust paindlike töövormide kättesaadavusel ei esine. Sama näeme ka laste arvu osas – kuigi suurema arvu lastega inimestel on paindlikud rohkem kättesaadavad, tuleneb see seaduspära teistest asjaoludest. Näiteks mängib rolli inimeste haridus ja vanus - kõrgema haridusega ja noorematel inimestel on suurema tõenäosusega võimalus, et nende tööandja võimaldab neil oma töökorraldust vastavalt vajadusele muuta. Hariduse lõikes varieerub paindlike töökorralduste kättesaadavus kõige enam. Näiteks on vaid 7% madalaima haridustasemega töötajatel võimalik töötada vajadusel kodus ning 23% võimalus vajadusel ise otsustada oma tööaja alguse ja lõpu üle. Kõrgharidusega inimestel on vastavad näitajad 35% ja 59%.

Ka organisatsiooni tüüp ja suurus määravad oluliselt paindlike töövormide kättesaadavuse. Eraettevõtjatel ja eraettevõtetes on kõige rohkem paindlike töövorme, riigiasutustes ja riigi omandis olevates ettevõtetes kõige vähem. Ka kehtib seaduspära – mida suurem on ettevõtte, seda vähem on seal töökorralduse paindlikkust.

Sooliste erinevuse põhjuseks võib pidada soolist segregatsiooni tööturul – mehed ja naised töötavad erinevates sektorites, erineva omandivormiga ja suurusega töökohtades, milles on kättesaadav erinev hulk paindlike töökorraldusi. Eesti on Euroopas üks sooliselt kõige segregeeritumaid riike, mis tähendab seda, et naised ja mehed töötavad väga erinevatel töökohtadel ja sektorites (vt nt. Bettio, Verashchagina 2009).

Meeles tuleb aga pidada, et analüüs annab ülevaate sellest, millised võimalused vastajate teada organisatsioonis üldiselt olemas on. Ei ole teada, kuivõrd erinevatele töötajatele need meetmed tegelikult

kättesaadavad on ning mil määral nad neid kasutanud on. Näiteks võib lisaks sellele, et meestele ja naistele on erinev hulk paindlikke töökorraldusi kättesaadavad, erineda soolisi erinevusi ka nende reaalses kasutamises, kuna mehed ja naised käituvad töökohtadel erinevalt. Näiteks viitab naiste ja meeste erinevale käitumisele seoses töö ja tööandjatega 2005. aastal läbi viidud Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, mille kohaselt naised küsivad palgatõusu märksa harvemini kui mehed (Helemäe 2006).

Rahalised toetused

Rahaliste toetuste maksmine on töötajate hinnangul nende töökohtades märksa vähem levinud kui paindlikud töövormid. Eriti harva makstakse toetusi lapse sünni, abiellumise, kooli lõpetamise ja lapse koolimineku puhul (5-12%). Sagedasemad on toetused töötaja sünnipäeva puhul (23%) ja samuti toetatakse mõnevõrra rohkem tegevusi nagu sportimine, enesetäiendamine ja terviseteenused. Erandiks on siinkohal lastehoiuga seonduvad teenused ja tööandja lasteaed – vaid 5% vastajate tööandjatest pakub selliseid võimalusi.

Märkimisväärseid soolisi erinevusi rahaliste toetuste maksmisel ei ole. Paari toetuse puhul on näha, et lastega vastajad on rohkem märkinud, et nende töökohas esineb rahalisi toetusi, kuid erinevused on enamikel juhtudel väikesed ning võivad pigem peegeldada ka lapsevanemate suuremat teadlikkust isiklike kogemuste tõttu kui tegelikku meetmete kättesaadavust. Väikesed erinevused on ka erineva haridustasemega inimeste vastustes – kõrgema haridusega inimeste töökohtades makstakse mõnevõrra sagedamini rahalisi toetusi perekondlike sündmuste puhul. Näiteks lapse sünni puhul makstakse madala haridustasemega inimeste töökohtades 9% juhtudest toetust, kõrgharidusega inimeste töökohtadest aga 15%.

Teenustega seotud rahaliste toetuste puhul on erinevused haridustasemeti märkimisväärsemad. Eriti drastiline erinevus puudutab enesetäiendamist ning hariduse omandamist - kõrgema haridusega inimeste töökohtadel toetatakse oluliselt rohkem enesetäiendamist (57% võrreldes 18% madala haridusega inimestega). See on kooskõlas varasemate uuringute tulemustega, mis on näidanud, et kõrgema haridustasemega inimestel, on paremad võimalused õpingutes osaleda (Vöörmann 2008). Ka sportimisvõimalused on kõrgharidusega inimestele rohkem kättesaadavad. Põhjusanalüüs kinnitab, et kõrghariduse omamine suurendab rahaliste toetuste arvu, mis inimese tööandja maksab.

Riigi ja avaliku sektori asutustes on kõige rohkem rahalisi toetusi. Samas nägime eelnevalt, et avaliku ja riigi sektori asutustes on jällegi võrreldes eraettevõtete ja eraettevõtjatega vähem töötajate paindlikkust. Kui töökorralduse paindlikkuse puhul nägime, et just väikestes, alla 10 töökohaga ettevõtetes on kõige rohkem paindlikkust, siis rahaliste toetuste puhul on just suured ettevõtted eelisesisendis. 50% alla 10 töötajaga ettevõttes töötavatest inimestest nimetas vähemalt ühte toetust, samas kui üle 500 töötajaga asutuses töötanud vastajatest nimetas 68% vähemalt ühte rahalisest toetusest või teenusest, mida tema tööandja pakub.

Mitterahalised toetused

Mitterahalistest toetustest on kõige levinum võimalus tööajast oma isiklike asju ajada, tervelt 70% meestest ja 61% naistest ütleb, et nende töökohas on võimalus tööajast isiklike asju ajada. Mõnevõrra vähem võimaldatakse perekonnaga seotud asju ajada (45% meestel, 40% naistel), mis on aga just oluline töö- ja pereelu ühitamise seisukohalt. Naiste töökohtades kasutati üldiselt kõiki nimetatud mitterahalisi toetusi vähem kui meeste töökohtades, ainult 1. septembriks lapsevanematele antud vaba päeva nimetasid naised mõnevõrra rohkem. Samas regressioonanalüüs näitab jällegi, et soo mõju kaob, kui arvesse võtta ka inimeste töökoha omadused – oluline on inimese enda positsioon töökohal. See, kui inimesel on töökohal alluvaid või ta vastutab ka teiste töö eest, suurendab tõenäosust saada mitterahalisi toetusi.

Väikeste laste vanemad töötavad kohtades, kus rahalised toetused on rohkem kättesaadavad ning nagu ka kõigi eelnevate meetmete puhul on mitterahalisi toetusi kõrgharidusega inimeste töökohtades märksa enam kui madalama haridustasemega inimestel. Meesülemusega töötajatel on mitterahalisi meetmeid rohkem kui naisülemusega töötajatel, ka siis kui võrdleme omavahel sama hariduse, vanuse ja samast soost töötajaid, kes töötavad sama tüüpi ja suurusega organisatsioonides. Võimalik, et erinevust põhjustab asjaolu, et naised ja mehed on ülemuse rollis erinevates sektorites, mis võimaldavad töö iseloomu tõttu erinevaid toetamise võimalusi. Naisülemused on näiteks suurel määral hariduses, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, meesülemused aga ehituses, tööstuses, põllumajanduses ja metsamajanduses.

Perekonda väärtustavad tegevused

Perekonda väärtustavatest tegevustest on kõige populaarsem jõulupidu töötajate lastele või kogu perele, mida tervelt 49% meeste ja 47% naiste töökohtades korraldatakse. Ka suve- ja talvapäevi kogu perele korraldatakse ligi kolmandikus töökohtades. Tegu on ühekordsete üritustega, mille roll töö- ja pereelu ühitamisel ei ole kuigi suur, kuid mis näitab tööandja suhtumist töötajatesse ning nende peredesse.

Nende tegevuste puhul näeme samuti, et mida kõrgem on töötaja haridustase, seda suurema tõenäosusega neid üritusi korraldatakse. Muude töötajate lastele ja peredele suunatud ürituste või ühistegevuste osas haridus rolli ei mängi. Ka ülemuse sugu ei ole määravaks teguriks. Samas, kui väikestes ettevõtetes oli teistest enam töökorralduslikku paindlikkust, siis perekonda väärtustavate tegevuste osas jäävad nad tugevalt alla suurematele organisatsioonidele. Tervelt 53% alla 10 töötajaga ettevõttest ei korralda ühtegi nimetatud perekonda väärtustavat tegevust, samas kui 100-499 töötajaga organisatsioonidest vaid 31% ja veel suurematest 30% ei korralda ühtegi. Üle 500 töötajaga ettevõtete töötajatest ütles 27%, et tema töökohas korraldatakse tervelt kolme nimetatud üritusest.

Seega joonistuvad üsna selgelt välja väikeste ja suurte ettevõtete viisid oma töötajaid toetada. Väiksemates ettevõtetes on rohkem levinud vabadus oma töökorraldust mõjutada, kuid rahalisi toetusi makstakse ja üritusi organiseeritakse harvem. Suuremates organisatsioonides on küll väiksem vabadus valida oma töökorraldust, kuid neis korraldatakse perekonda väärtustavaid tegevusi, makstakse rohkem rahalisi toetusi ja kasutatakse mitterahalisi toetusi.

Eraettevõtted ja ka eraettevõtjad eristuvad teistest tööandjatest selle poolest, et nad maksavad rahalisi toetusi teistest vähem ning perekonda väärtustavaid tegevusi on samuti vähem. Samas võimaldatakse neis üsna suurel hulgal paindlikkust töökorralduses – seda eriti eraettevõtjate puhul. Riigi omandis olevad ettevõtted hakkavad aga silma eriti väheste võimalustega oma tööaega ja –kohta vajadusel muuta. Ka mitterahalisi toetusi on neis vähem. Samas toimub neis töökohtades rohkem perekonda väärtustavaid tegevusi. Riigiasutused ja muu avalik sektor maksab tööandjana kõige rohkem rahalisi toetusi ja võimaldab ka üsna palju paindlikkust töökorralduses. Seega on eri suurusega ja eri omandivormiga organisatsioonides perede toetamiseks erinevad strateegiad. Nagu ka analüüs näitas, sõltub see, millised meetmed on inimestele kättesaadavad, suurel määral sellest, millistes organisatsioonides nad töötavad.

Hoiakud

Uuring näitab, et mitmed töö- ja pereeluga seotud hoiakud on Eestis jätkuvalt üsna traditsioonilised. Näiteks toetavad pooled Eesti inimesed seisukohta, et naised peaksid olema valmis pere nimel oma palgatööst loobuma või seda vähendama ning ligi veerand usub, et väikeste lastega naised on tööandjale koormaks. Et väikeste lastega mehed oleks tööandjale koormaks, usub märksa väiksem osakaal inimesi. Pooled vastajatest leiavad, et lasteta naised on rohkem tööle pühendunud kui lastega naised ning veerand, et sama kehtib meeste kohta. Üldine konsensus nii meeste kui naiste hulgas on, et alla 3-aastaste laste emad peaksid pigem pühenduma laste eest hoolitsemisele kui tööle. Nii on veendunud 79% meestest ja 78% naistest. Seega peetakse ennekõike emasid selleks lapsevanemaks, kellel ennekõike lasub vastutus laste eest hoolitsemise eest. Meeste puhul peab isarolli primaarseks ja tähtsamaks kui tööle pühendumist väiksem osa vastajatest – ligi veerand meestest ja naistest leiab, et alla 3-aastaste laste isad peaksid pigem pühenduma laste eest hoolitsemisele. Selline laialt levinud hoiak võib mõjutada ka seda, kuidas tööandjad suhtuvad väikeste laste emadesse ja isadesse ning nende perekonnaga seotud vajadustesse.

Laste suurele rollile töö- ja pereelu konfliktide tekkimisel viitavad ka inimeste hinnangud – ligi 2/3 inimestest arvab, et väikeste lastega naisel on raske head töökohta leida, kuid ka ligi 30% leiab, et sama probleem on väikeste lastega mehel. Ka tööalaseid arenguvõimalusi peetakse lasteta meestel ja naistel paremaks.

Inimesed peavad riigi sekkumist ja abi peredele õigeks. Üsna vähesed vastajad näevad sotsiaaltoetuste ja -teenuste maksimisele negatiivseid tagajärgi – 25% mehi ja 19% naisi usub, et need teevad inimesed laisaks, 18% mehi ja 16% naisi usub, et need vähendavad inimeste valmidust teineteise eest hoolitseda. Tervelt kolmandik inimesi leiab, et kogu vastutus töötavatele vanematele piisava lapsehoiuteenususe tagamisel töötavatele vanematele peaks lasuma valitsuse õlgadel. Ka tasustatud hoolduspuhkuse tagamist haigete pereliikmete eest hoolitsevatele inimestele peetakse valdavalt valitsuse vastutuseks. Suurem osa inimesi pooldab ka seda, et

pensioniealised inimesed peaksid aitama väikesi lapselapsi hoida. Seega ollakse üldiselt ühiskonnas seisukohal, et kuigi lapse ema peaks olema valmis laste kasvatamiseks tööst loobuma ja laste kasvatamise prioriteediks seadma, on siiski ka riigil ning vanavanematel oma roll, et laste kasvatamisega kaasnevaid kohustusi vähendada. Samas on alla poole inimestest veendunud, et sotsiaaltoetused ja -teenused aitavad inimestel ühitada tööd ja pereelu (44% meestest ja 43% naistest).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et mehed ja naised jagavad ühesuguseid hoiakuid väikeste lastega emade ja isade tööturukäitumise osas. Sealjuures on hoiakud mitmes osas jätkuvalt traditsioonilisi soorolle pooldavad. Hoiakud naiste käitumise osas paistavad olevat üksmeelsemad, mis näitab, et naistega seotud hoiakud on kindlamini väljakujunenud. Meeste käitumise osas jagunevad arvamused mitmesse lehte, mis näitab, et ühiskonnas valitsevad erinevad arusaamad ja ehk ka kogemused meeste õigest käitumisest, aga ka sellest, milline on laste roll meeste tööelu mõjutamisel. Et suur osa vastajaid ei oska seisukohta võtta, näitab ehk ka seda, et need hoiakud on alles kujunemisel. Ei ole harjutud mõtlema sellest, milline on laste roll meeste tööelus, kuna lastest mõeldakse reeglina ikka emaga seoses. Seega on siin ruumi poliitikakujundamisel ja hoiakute kujundamisel.

Kirjandus

Berg P., Kalleberg A.L., Appelbaum E. (2003) *Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments*. Industrial Relations, Vol. 42. No 2. (April 2003) Blackwell Publishing

Bettio F., Verashchagina A. (2009) *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities Unit G1 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2482&langId=en>

Burchell B., Fagan C., O'Brien C., Smith M. (2007) *Gender and working conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation (2008) *Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research*. Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

Evans J. (2001) *Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No.48, OECD Publishing.

Helemäe J. (2006) *Sooline võrdväarsus tööelus. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja EV Sotsiaalministeerium

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. 2001. Vol 50., No 1.

Karu M. (2007) *Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel*. Kogumikus Vaher B. Seeder K. (toim.) *Töö ja Pere: Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Tallinn: Eesti Tööstajate Keskkliit

Lehto A-M., Sutela H. (2009) *Three decades of working conditions: Findings of Finnish Quality of Working Life Survey 1977-2008*. Helsinki: Statistics Finland.

Oras K., Unt M. (2008) *Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008*. Tallinn: Rahvastikuministri büroo (www.rahvastikuminister.ee/public/Raport_19jaan.pdf) 11.09.2009

Poelmans S., O'Driscoll M., Beham M. (2009) *An Overview of International Research on the Work-Family Interface*. Kogumikus Poelmans S. (toim.) *Work and family: An International Research Perspective*. Taylor&Francis e-Library.

Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J., Vermeulen G. (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Torres A., Brites R., Haas B., Steiber N. (2007) *First European Quality of Life Survey: Time use and work-life options over the life course*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Vöörmann, R. (2008). *Osalemise elukestvas õppes*. In Heidmets, M. (Toim.), *Eesti Inimarengu Aruanne 2007* (lk. 12-15). Tallinn: Eesti Koostöö Kogu

Statistikaameti elektrooniline andmebaas <http://pub.stat.ee>

Lisad

Lisa 1. Kasutatud küsimused Euroopa Sotsiaaluuring 2008 lisamoodulist

Märkige palun vastused RISTIGA IGALE REALE!
Kas pensioniealised inimesed peaksid

		Jah	Pigem jah	Pigem ei	Ei
L19	...aitama väikesi lapselapsi hoida				
L20 ilma kõrvalise abita majanduslikult toime tulema				
L21	... aitama nooremaid põlvkondi majanduslikult				
L22	... saama ise majanduslikku abi noorematelt põlvkondadelt				
L23	... saama vajadusel <u>tasuta</u> praktilist toimetuteenuse abi kohalikult omavalitsuselt				
L24	... saama vajadusel <u>tasulist</u> praktilist toimetuteenuse abi kohalikult omavalitsuselt				
L25	.. saama tasuta teenuste osas abi oma lastelt ja sugulastelt				
L26	... osutama vajadusel tasuta teenuseid sugulastele				
L27	... olema ühiskonnas enam austatud kui teised inimesed				
L28 juhul kui tervis lubab, jätkama töötamist				
L29 loovutama oma töökohad noortele				

L30 Kas töötate tasu eest praegu? Palun märkige õige variant.

1. Ei ole kunagi töötanud – **MINGE KÜSIMUS L64**
2. Praegu ei tööta, aga olen töötanud
3. Jah töötan praegu

KUI TE PRAEGU TÖÖTATE, SIIS VASTAKE PRAEGUSE TÖÖKOHA KOHTA, MUUL JUHUL VIIMASE TÖÖKOHA KOHTA, KUS TÖÖTASITE

Kas Teie otsene ülemus on/oli? Tõmmake sobivale ring ümber.

L31 (1) mees (2) naine

L32 (1) kuni 30aastane (2) 40ndates eluaastates (3) 50ndates eluaastates (4) 60 aastane või vanem

L 33 MIS sektoris te töötate/töötasite (tõmmake palun ring ümber)

1. Põllumajandus, jahindus, metsamajandus
2. Kalapüük
3. Mäetööstus
4. Töötleb tööstus
5. Elektrienergia, gaasi, veevarustus
6. Ehitus
7. Hulgi- ja jaekaubandus, sõidukite, tarbeesemete jne remont
8. Hotellid ja restoranid
9. Veondus, laondus ja side
10. Finantsvahetus
11. Kinnisvara, rentimine. Äritegevus

- 12. Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus
- 13. Haridus
- 14. Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- 15. Muud tegevused

Palun vastake kas praeguse/viimase töökoha kohta, kus töötasite
Kas tööandja võimaldas..... (Märkige vastus riskiga igasse ritta!)

	JAH	EI	Ei oska öelda, mul polnud lapsi või vajadust
L34. Vajadusel ise otsustada oma töötaja alguse ja lõpu üle			
L35. Vajadusel töötada osaliselt või täielikult kodus			
L36. Vajadusel töötada osajaga			
L37. Vajadusel töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel			
L38. Vajadusel töötada määramata tööajaga (näiteks tööd hinnatakse ainult tulemuse järgi)			
L39. MUUD paindlikud töövormid, kirjutada mis			
Andis rahalisi toetusi ...			
L40. lapse sünni puhul			
L41. abiellumise puhul			
L42. kooli lõpetamise puhul			
L43. sünnipäeva puhul			
L44. lapse koolimineku puhul			
L45. sportimiseks või pakkus tasuta sportimisvõimalusi			
L46. tervise edendamiseks või tasuta terviseteenust			
L47. enesetäiendamiseks või hariduse omandamiseks			
L48. lasteaia- või -hoiukulude osaliseks või täielikuks kompenseerimine, tööandja lasteaed			
L49. MUUD rahalised toetused tööandjalt, kirjutada mis			
Kas teie praeguses (või viimases) töökohast, kus töötasite kasutati tööandjapoolseid mitterahalisi toetusi			
	JAH	EI	Ei oska öelda, mul polnud lapsi või vajadust
L50. Lühendatud tööpäev riiklike pühade ees ka siis, kui seadus seda ette ei näe			
L51. Lisaks seaduses ettenähtule tasustatud lisapuhkuse andmine (nt. talvepuhkus)			
L52. 1. septembril lapsevanematele vaba päeva andmine			
L53. Võimalus tööajast isiklike asju ajada (nt. Arsti juures või riigiasutustes käia)			
L54. Võimalus tööajast perekonnaga seotud asju ajada (nt. osaleda lapse lasteaia- või kooliüritustel)			
L55. MUU, mis			
Toimusid tööandja poolt korraldatud perekonda väärtustavad tegevused			
L 56. Suve- ja/või talvepäevad kogu perele			
L 57. Jõulupidu töötajate lastele või tervele perele			
L 58. Muud töötajate lastele ja peredele suunatud üritused või ühistegevused			
L 59. Töötaja lapse hariduse või huvialaga tegelemise rahaline toetamine			
L 60. MUU			

Kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul tundnud, et... (Märkige vastus igasse ritta!)

	Sageli	Mõnikord	Mitte kunagi

L61 ... töö tõttu saan ma pühendada liiga vähe aega perekonnale			
L62 ... perekondlike kohustuste tõttu ei saa ma pühendada piisavalt tööle			
L63 ... töö- ja perekonnakohustuste kõrval jääb mul vähe aega iseenda jaoks			

L64. Kas teie peres on kuni 7- aastaseid lapsi (7- aastased kaasa arvatud)?

1. JAH - VASTAKE JÄRGMISENA KÜSIMUSTELE 65
2. EI - VASTAKE JÄRGMISENA KÜSIMUSTELE 66

L65. Kes vaatab nende järgi tööpäevadel?

1. lapsed käivad lasteaias
2. nende ema
3. nende isa
4. muud sugulased
5. muu võimalus

L66. Kas teie peres on alla 18-aastaseid lapsi?

1. Jah, last - VASTAKE JÄRGMISELE KÜSIMUSELE
2. Ei - VASTAKE JÄRGMISENA KÜSIMUSTELE L77

Juhul, kui teil on alla 18- aastased lapsed, siis kui sageli olete viimase 6 kuu jooksul.... (Märkige vastus ristiga igasse ritta!)

	Sageli	Mõnikord	Mitte kunagi
L67. Puudunud töölt lapse haigestumise tõttu			
L68. Hilinenud tööle või lahkunud töölt varem, et viia laps lasteaeda, kooli vms			
L69. Palunud keset tööpäeva tööandjalt aega perekonnaga seotud asjaajamiseks (et käia lapsega arsti juures, osaleda lapsevanematekoosolekul, lasteaiapeol vms)			
L70. Palunud tööandjalt vaba päeva perekondlike sündmuste tõttu			
L71. Loobunud laste tõttu välislahetusest või ametisõidust			
L72. Tundnud, et töö ja laste kasvatamise ühendamine on ülejõukäiv			

L73-84. Kes vastutab teie peres enamasti järgmiste tööde ja tegemiste eest? (Märkige vastus igasse ritta!)

	Enamasti mina	Enamasti partner	Vastutame võrdselt	Mitte kumbki või keegi teine	Ei oska öelda
L73. Haige lapse eest hoolitsemine					
L74. Lapse lasteaeda/kooli viimine ja toomine					
L75. Lapse huviringi/trenni viimine ja toomine					
L76. Kooliealise lapse aitamine koduste õppetükkide tegemisel					
L77. Eluaseme korrashoid					
L78. Toidukaupade ostmine					
L79. Söögitegemine					
L80. Pesupesemine					
L81. Nõudepesemine					
L82. Eluaseme ehitus- ja remonditööd					
L83. Aiatööd					
L84. Lemmikloomade eest hoolitsemine					

Hinnake palun, mil määral nõustute järgmiste väidetega... **(Märkige vastus igasse ritta!)**

	Olen täiesti nõus	Olen nõus	Ei nõustu ega ole vastu	Ei ole nõus	Ei ole üldse nõus	Ei oska öelda
L85. Väikeste lastega naised on tööandjale koormaks						
L86. Väikeste lastega mehed on tööandjale koormaks						
L87. Lasteta naistel on paremad tööalased arenguvõimalused kui lastega naistel						
L88. Lasteta meestel on paremad tööalased arenguvõimalused kui lastega meestel						
L89. Väikeste lastega naisel on raske head töökohta leida						
L90. Väikeste lastega mehel on raske head töökohta leida						
L91. Lasteta naised on rohkem tööle pühendunud kui lastega naised						
L92. Lasteta mehed on rohkem tööle pühendunud kui lastega mehed						
L93. Väikesed lapsed ei takista naistel olla tööl edukas						
L94. Väikesed lapsed ei takista mehel olla tööl edukas						
L95. Alla 3-aastaste laste emad peaksid pühenduma pigem laste eest hoolitsemisele kui tööle						
L96. Alla 3-aastaste laste isad peaksid pühenduma pigem laste eest hoolitsemisele kui tööle						

MÄRKIGE ÄRA TÄNANE KUUPÄEV:

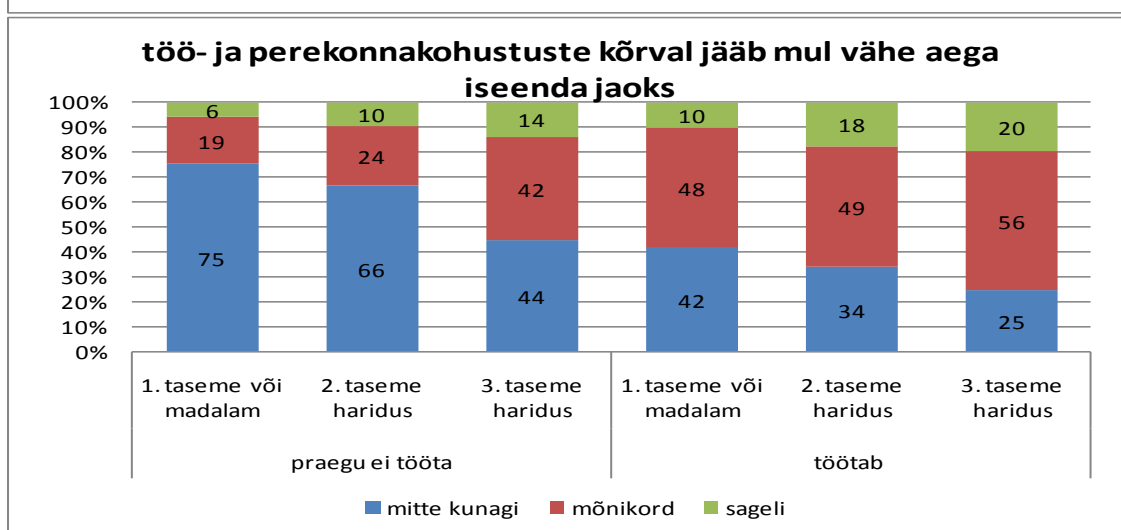
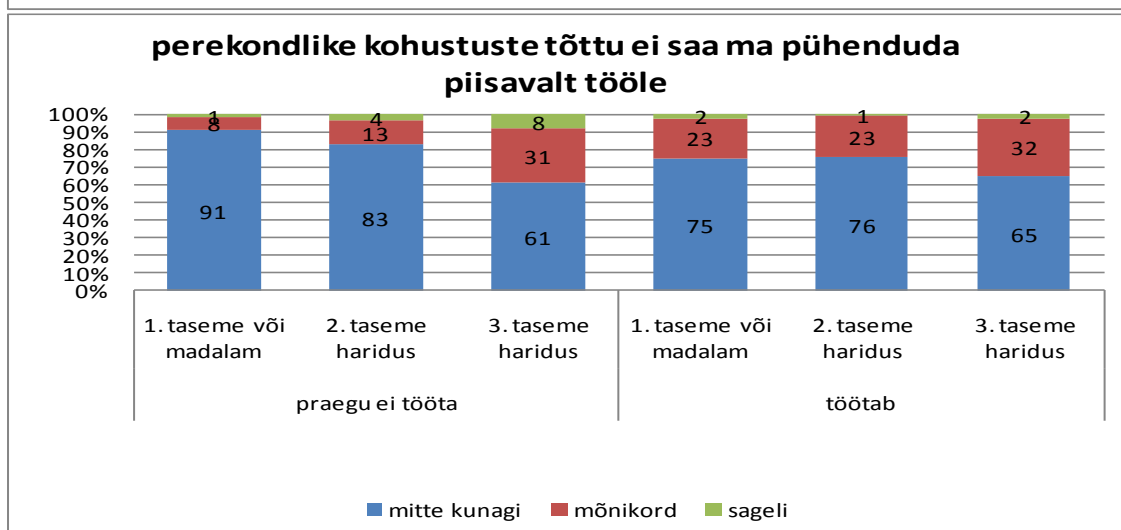
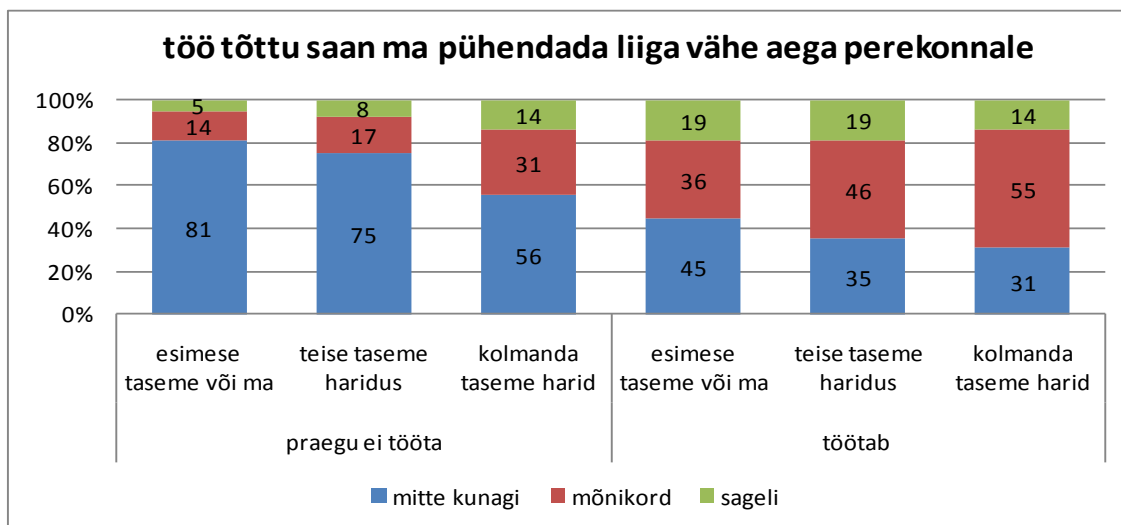
PÄEV KUU AASTA

TÄNAME TEID VÄGA UURINGUS OSALEMISE EEST!

PALUN ANDKE ANKEET KÜSITLEJALE TAGASI VASTAVALT INSTRUKTSIOONILE.

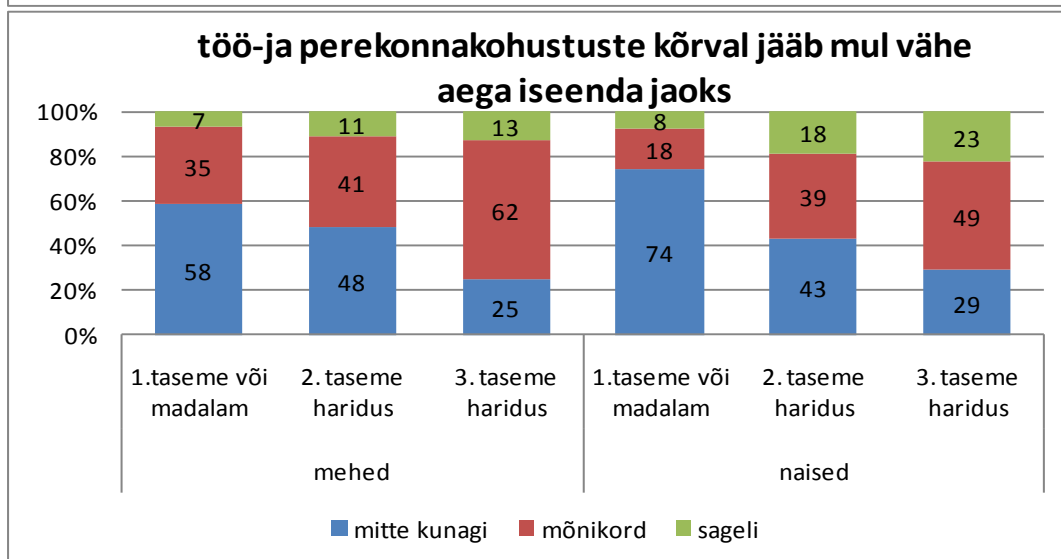
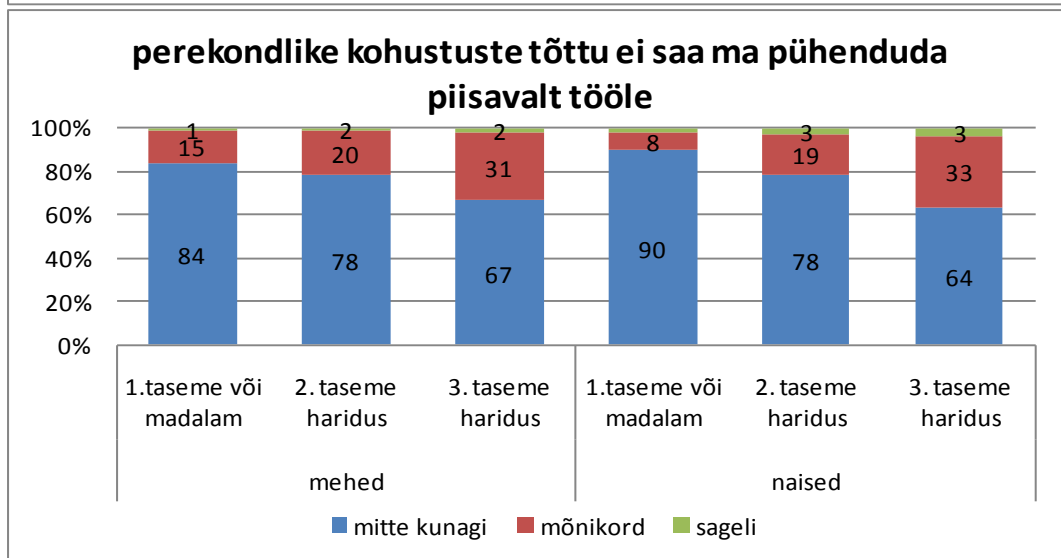
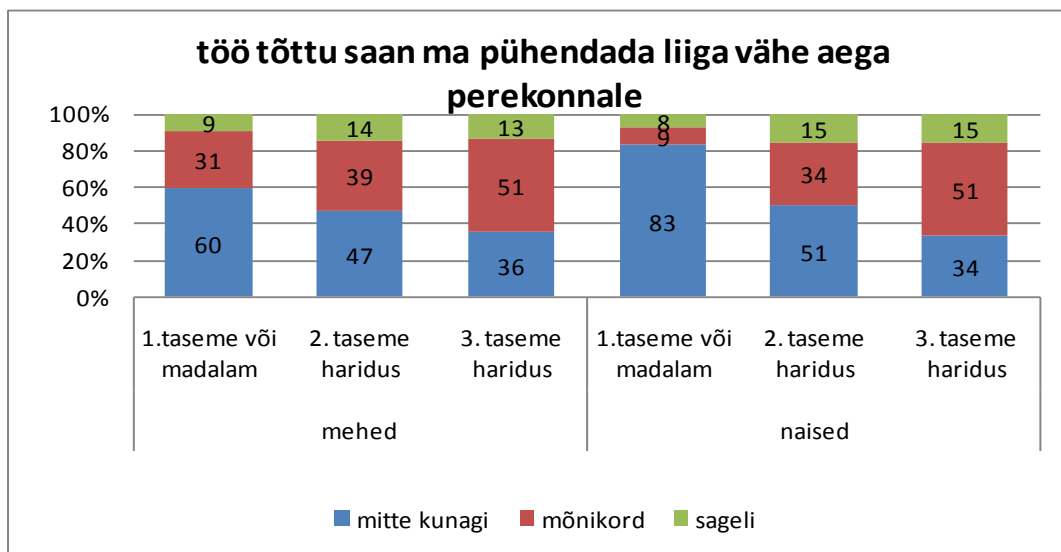
Lisa 2. Joonised ja tabelid

Lisa 2.1 Töö ja pereelu konflikt haridustaseme ja töötamise lõikes (%)



Märkus: haridustasemed on määratletud järgmiselt: 1. Tase – lõpetamata algharidus, algharidus, põhiharidus 2. Tase – keskhariidus, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist, keskkoolijärgne haridus, kuid mitte kõrgharidus. 3. Tase – lõpetamata kõrgharidus, bakalaureus, viis aastat kõrgharidust, magistriõpe, doktoriõpe, kandidaat.

Lisa 2.2. Töö ja pereelu konflikt haridustaseme ja soo lõikes (%)



Lisa 2.3. Erinevat tüüpi organisatsioonide töötajaskonna jaotus haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse lõikes (%)

	Riigiasutus, kohalik omavalitsus N=138	Muu avalik sektor N=73	Riigiettevõtte N=46	Eraettevõtte N=566	Eraettevõtja N=40	Kokku N=890
1. taseme või madalam	4	3	4	7	3	5
2. taseme haridus	60	54	63	79	68	73
3. taseme haridus	37	44	33	14	30	22
15-24 aastased	3	1	4	11	3	8
25-49 aastased	54	44	43	55	62	54
50-64 aastased	34	37	39	28	26	31
64+ aastased	9	18	13	5	10	7
mehed	32	22	43	52	53	45
naised	68	78	57	48	48	55
ilma lasteta	63	62	70	61	70	62
kuni 7-aastaste lastega	20	23	15	20	20	20
8-17 aastaste lastega	17	15	15	19	10	18

märkus: ainult inimesed, kes küsitlusetkel töötasid

Lisa 2.4. Töötajate jaotus erinevate organisatsioonitüüpide vahel haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse järgi (%)

	Riigiasutus, kohalik omavalitsus N=138	Muu avalik sektor N=73	Riigiettevõtte N=46	Eraettevõtte N=566	Eraettevõtja N=40	Muu N=27	Kokku N=890
1. taseme või madalam	11	4	4	79	2	0	100
2. taseme haridus	13	6	5	69	4	4	100
3. taseme haridus	26	16	8	42	6	2	100
15-24 aastased	5	1	3	88	1	1	100
25-49 aastased	16	7	4	66	5	3	100
50-64 aastased	17	10	7	58	4	4	100
64+ aastased	19	20	9	44	6	2	100
meeste osakaal	11	4	5	72	5	3	100
naiste osakaal	19	12	5	56	4	3	100
ilma lasteta	16	8	6	63	5	3	100
kuni 7-aastaste lastega	15	10	4	63	4	3	100
8-17 aastaste lastega	15	7	4	67	2	4	100
KOKKU	16	8	5	64	4	3	100

märkus: ainult inimesed, kes küsitlusetkel töötasid

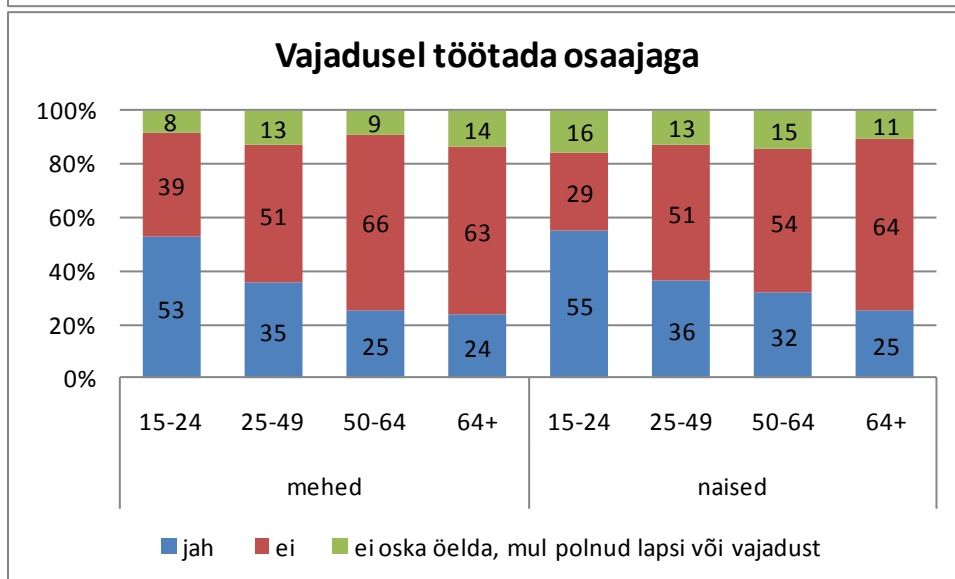
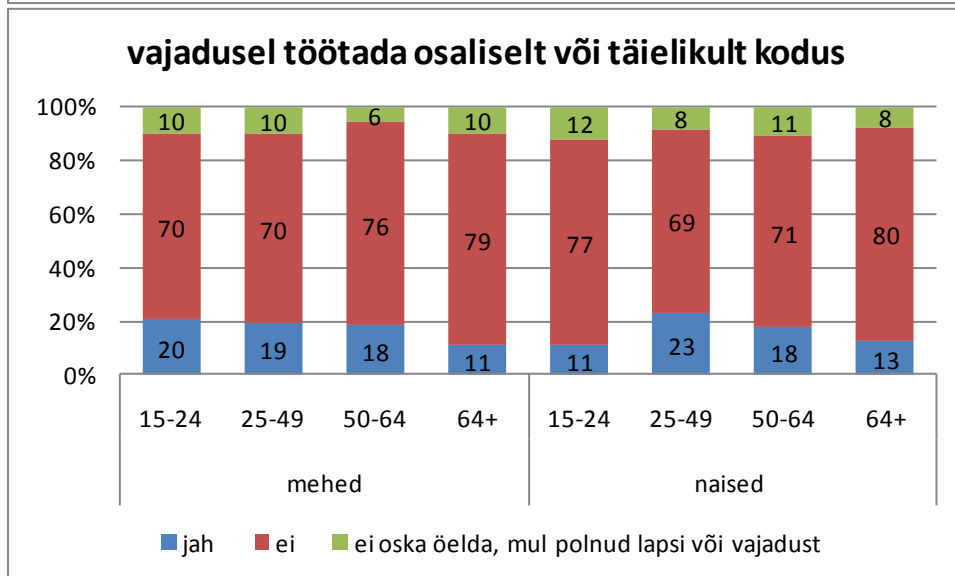
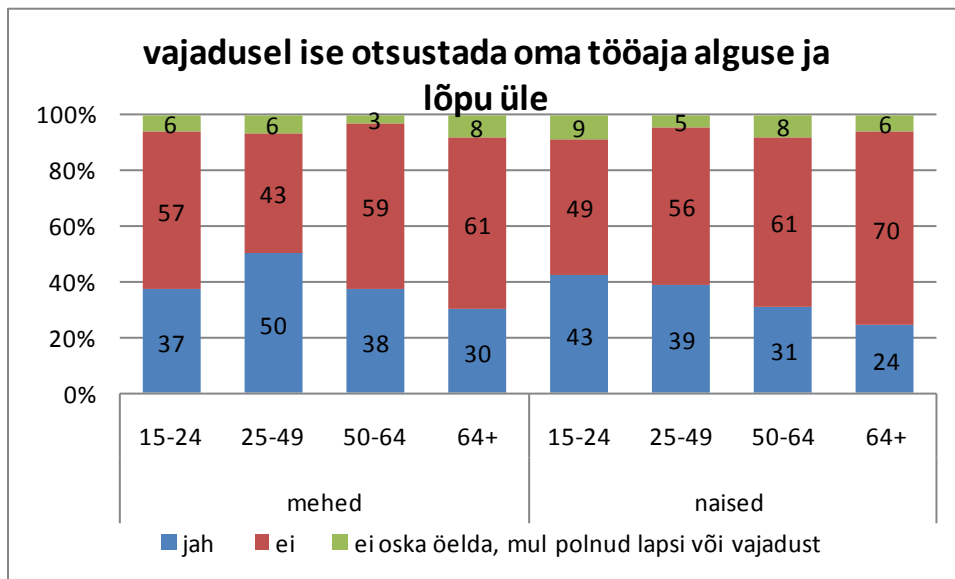
Lisa 2.5. Erineva suurusega organisatsioonide töötajaskonna jaotus haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse lõikes (%)

	alla 10 inimese	10-24 inimest	25-99	100-499	500+	kokku
1. taseme või madalam	5	4	7	3	10	5
2. taseme haridus	76	78	71	65	68	73
3. taseme haridus	19	18	23	32	22	21
15-24 aastased	8	9	7	7	8	8
25-49 aastased	53	54	54	59	51	54
50-64 aastased	29	34	31	25	33	31
64+ aastased	10	3	7	9	9	7
meeste osakaal	48	46	45	40	41	45
naiste osakaal	52	54	55	60	59	55
ilma lasteta	61	62	61	62	67	62
kuni 7-aastaste lastega	22	20	19	23	18	20
8-17 aastaste lastega	18	18	20	15	15	18
KOKKU	31	22	25	12	11	

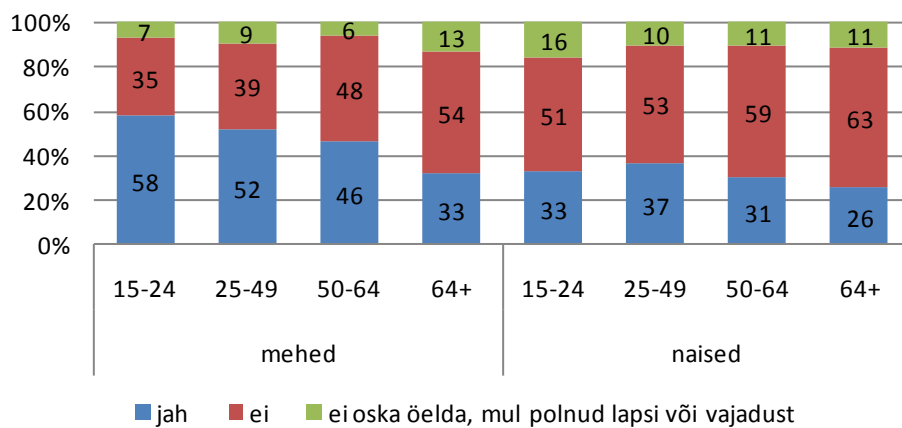
Lisa 2.6. Töötajate jaotuse erineva suurusega organisatsioonide vahel haridustaseme, vanuse, soo ja laste vanuse järgi (%)

	alla 10 inimese	10-24 inimest	25-99	100-499	500+	kokku
1. taseme või madalam	27	19	31	6	17	100
2. taseme haridus	31	25	25	10	8	100
3. taseme haridus	27	20	28	16	9	100
15-24 aastased	31	27	24	10	8	100
25-49 aastased	30	24	26	12	8	100
50-64 aastased	28	26	26	9	10	100
64+ aastased	39	11	26	14	11	100
mehed	32	24	26	10	8	100
naised	29	23	26	12	10	100
ilma lasteta	30	24	26	11	10	100
kuni 7-aastaste lastega	32	23	24	13	8	100
8-17 aastaste lastega	30	25	29	9	8	100

Lisa 2.7. Paindlikud töövormid töötaja soo ja vanuse lõikes



vajadusel töötada ebatraditsioonilistel tööaegadel



vajadusel töötada määramata tööajaga

