



TARTU ÜLIKOOL
RAKE



TARTU ÜLIKOOL
sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut



VÄHEMUSRAHVUSTEST INIMESTE TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMISE VÕIMALUSTE ANALÜÜS

Raport
Juuni 2013



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium. Uuring on valminud Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) rahastamisel.

Uuringu koostasid Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE koostöös Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudiga.

Uuringu autorid:

- Kerly Espenberg
- Mare Ainsaar
- Kairi Kasearu
- Laur Lilleoja
- Oliver Nahkur
- Ave Roots
- Andu Rämmer
- Marek Sammul
- Kadri Soo
- Triin Vihalemm

Uuringu autorid tänavad tellija esindajat Kaisa Kahat, kes oli suureks abiks uuringu valmimise protsessis ning kõiki aruteluseminaril osalenuid.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut on üheks olulisemaks sotsiaal- ja poliitikauuringute keskuseks Eestis. Instituudi teadus- ja arendustegevus hõlmab väga erinevaid uurimisvaldkondi – vaesuse ja sotsiaalse heaolu uuringud, haridus- ja noorsoo-uuringud, kihistumis- ja sugupoolte-uuringud jne. Edukalt osaletakse paljudes rahvusvahelistes uurimisprojektides (nt EL 7. Raamprogrammi projekt FLOWS), instituut on ka Euroopa Sotsiaaluuringu Eesti koordinaatoriks. Koostöös riigiasutuste ja omavalitsustega on analüüsitud erinevaid sotsiaalprobleeme ja hinnatud nende lahendamiseks rakendatud poliitikameetmeid.

SISUKORD

Mõisted	4
Lühikokkuvõte	7
Executive summary	9
Краткие итоги	11
Metoodika	14
Uuringu fookus, uurimismeetodid ja andmeallikad	14
Vähemusrahvuste määratlemisest	15
Uuringu sihtrühm ja selle määratlemine	16
Kvantitatiivsed andmeallikad	19
Kokkuvõtte peamistest tulemustest	23
Ajajaotus	24
Tööturul osalemine	28
Töökeskkond	34
Väärtused ja hoiakud	36
Töö- ja pereelu konflikt	39
Lastehoiuvõimalused	42
Perepoliitilised meetmed	44
Järeldused ja soovitused	46
Lisa 1. Vähemusrahvustest meeste ja naiste ajakasutus	49
Lisa 2. Vähemusrahvustest mehed ja naised Eesti tööturul	57
Lisa 3. Eestlaste ja vähemusrahvustest meeste ja naiste erinevused töökollektiivides ja -kultuuris	72
Lisa 4. Tööväärtused töö ja pereelu ühendajana	78
Lisa 5. Laste kasvatamisega seotud hoiakud ja praktikad töö- ja pereelu ühitamise kontekstis	88
Lisa 6. Töö- ja pereelu ühitamine alusväärtuste perspektiivist	97
Lisa 7. Väärtused vähemusrahvustest naiste ja meeste jaoks pere- ja tööelus	107
Lisa 8. Lapsehoolduspuhkuse kasutamine ja peresisene hooldamine	112
Lisa 9. Lastehoiu kättesaadavus ning formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kättesaadavuse mõju naiste tööturu tulemitele	117
Lisa 10. Eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate erinevad probleemid töö- ja pereelu ühitamisel ja hoiakud perepoliitika suhtes	126
Lisa 11. Eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate töö- ja pereelu konflikt Eestis	135
Lisa 12. Kas töö- ja pereelu edukas ühitamine suurendab eluga rahulolu?	145
Lisa 13. Fookusgrupiarutelude kokkuvõte	151
Lisa 14. Personaalintervjuud töö- ja pereelu ühitamise küsimuste selgitamiseks	170

MÕISTED

Alusväärtused – inimese valikuid, hinnanguid ja prioriteete mõjutavad sotsiaalsed ideaalid ja uskumused, mille abil inividid oma käitumist suunavad.

Ebatraditsioonilisel tööajal töötamine – töötamine õhtuti, öösiti ehk väljaspool kella 8-st 5-ni tööaega ja nädalavahetustel.

Formaalne lastehoid – õigusaktidega reguleeritud lastehoiu tüüp, mis võib olla nii täielikult vanemate kulul või ka osaliselt või täielikult subsideeritud ning teostajatena nähakse lasteaedu, eelkoole või nendesarnaseid asutusi, koole, peale kooli töötavaid laste päevakeskusi, avalikule või erasektorile kuuluvaid lastehoide.

Hooldamine – hooldatava isiklik abistamine (toitmine, pesemine jms), abistamine majapidamistöodes (koristamine, pesupesemine jms), füüsiline abistamine (väljas jalutamine jms), seltsiks olemine jne.

Hõivatu ehk töötaja – isik, kes töötab ja saab selle eest tasu kas palgatöötaja, ettevõtja või vabakutselisena, töötab otsese tasuta pereettevõttes või oma talus või ajutiselt ei tööta.

Immigrant – inimene, kelle mõlemad vanemad on sündinud välismaal ehk väljaspool Eestit.

Isiklik tegevus – magamine, voodis viibimine, väga isiklikud toimingud, söömine ja joomine, pesemine, riietumine, kodus tehtavad arstlikud toimingud (Eesti ajakasutuse uuringu määratlus).

Kaugtöötamine – töötamine töökohast eemal telekommunikatsiooni vahendite (arvuti, internet, telefon jms) abil.

Kodutööd – perekondlike ja majapidamisalaste kohustustega seotud tööd.

Lapsehoolduspuhkus – perepoliitika meede, mis võimaldab lapse emal või isal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni lapsega kodus olla ja samal ajal töökoha säilitada.

Lasteaed – kuni seitsmeaastastele lastele alushariduse andmiseks mõeldud asutus.

Lastesõim – kuni kolmeaastastele lastele alushariduse andmiseks mõeldud asutus.

Lühiajaline töötu – alla 12 kuu töötu seisundis olnud inimene.

Majanduslikult aktiivsed ehk tööjõud – isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised seda tegema (hõivatud ja töötud).

Mitteformaalne lastehoid – vanavanemate, muude sugulaste, sõprade ja naabrite poolt regulaarselt või vastavalt vajadusele teostatav lastehoid, mis ei ole seadusandlikult reguleeritud.

Osaajaga töötamine – töötamine nädalas alla 35 tunni. Erandiks on ametid, kus on seadusega kehtestatud lühendatud tööaeg.

Pereelu – perekondlike ja majapidamisalaste kohustuste ning õigustega seotud eluvaldkond.

Pere-tööelu konflikt – olukord, kus perekondlikud ja majapidamisalased kohtused segavad tasulise tööga seotud kohustuste täitmist.

Pikaajaline töötü – 12 kuud või enam töötü seisundis olnud inimene.

Põliselanik – inimene, kellel on vähemalt üks vanem sündinud Eestis.

Rahvuseline lõhe – vähemusrahvuste esindajate ja eestlaste vaheline erinevus teatud näitaja väärtustes. Näiteks 30%-line rahvuseline palgalõhe tähendab, et eestlaste palk on vähemusrahvuste palgast 30% kõrgem.

Sooideoloogia – ühiskonnas valitsevad üldised normid ja arusaamad, kuidas ja milliseid rolle peavad mehed ja naised täitma.

Sooline lõhe – meeste ja naiste vaheline erinevus teatud näitaja väärtustes. Näiteks 30%-line sooline palgalõhe tähendab, et meeste palk on naiste palgast 30% kõrgem.

Soorollilised hoiakud – ootused sugupoolte kohustuste jagunemise osas erinevates eluvaldkondades, sh tööelus ja pereelus.

Tööelu – tasulise töö ja tööalaste kohustuste ning õigustega seotud eluvaldkond.

Tööhõive määr – hõivatute osatähtsus rahvastikus.

Töö- ja pereelu konflikt – olukord, kus tasulise tööga seotud kohustused segavad perekondlike ja majapidamisalaste kohtuste täitmist või vastupidi.

Töö- ja pereelu ühitamine – tasulise töö ja perekondlike kohustuste korraldamine viisil, et mõlema eluvaldkonnaga seotud kohustused saaksid täidetud.

Töötü osalemise ehk aktiivsuse määr – töötü osatähtsus rahvastikus.

Töö-pereelu konflikt – olukord, kus tasulise tööga seotud kohustused segavad perekondlike ja majapidamisalaste kohtuste täitmist.

Töötü – isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: on ilma töötü (ei töötü mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt); on töötü leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) töötü alustama ning otsib aktiivselt töötü.

Töötüruvood – inimeste liikumine töötüruuseisundite (hõivatü, töötü, mitteaktiivne) vahel.

Töötüse määr – töötüte osatähtsus töötü.

Töötüväärtused – (suhteliselt) püsivad arusaamad ja uskumused, mis suunavad inimesi elukutse valikul ja töötüsituatsioonides.

Vaba aeg – aeg hobidega ja sportimisega tegelemiseks, meelelahutuse ja kultuuri tarbimiseks, suhtlemiseks perekonnaliikmete, sõprade, sugulastega (Eesti ajakasutuse uuringu määratlus).

Vanemahüvitis – Eestis lapse sünnist kuni lapse umbes 18 kuu vanuseks saamiseni ühele vanemale makstav hüvitis¹. Vanemahüvitist makstakse töötavale vanemale 100% ulatuses lapse sünnile eelnenud kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust.

Vähemusrahvus – käesolevas uuringus tähistab see termin inimrühma, kes on ennast rahvuseliselt määratlenud teisiti kui eestlastena (eelkõige venelase, ukrainlase või valgevenelasena) ja/või kelle peamine kodune keel on vene keel ja/või kes on ankeetküsitlusele vastanud vene keeles. Täpsem määratlus uuringu peatükiti – vt Tabel 0.1.

Üksikvanem – alla 18-aastast last/lapsi ilma teise vanemata kasvatav lapsevanem.

¹ Vanemahüvitist makstakse 435 päeva. Kui emal ei olnud õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele, makstakse vanemahüvitist kuni lapse 18 kuu vanuseks saamiseni. Vanemahüvitise ülempiiriks on üle-eelmise aasta kolmekordne keskmine palk.

LÜHIKOKKUVÕTE

Uuringu eesmärgiks on **süsteemselt koondada varasemad uuringud ja andmed ning analüüsida, mil määral eksisteerivad ja millest tulenevad vähemusrahvuste ja eestlaste vahelised erinevused töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tunnetamises**. Uuringus analüüsitakse erinevaid teemasid:

- töötamise ja pereeluga seotud **väärtused ja hoiakud**;
- ajakasutus;
- tööturukäitumine ja töökeskkond;
- lastehoiuteenuste kättesaadavus ja kasutamine;
- töö- ja pereelu konflikt;
- perepoliitiliste meetmete (eeskätt lapsehoolduspuhkuse kasutamine).

Uuringu läbiviimisel toetuti valdavalt varasematele uuringutele ja olemasolevatele andmetele. Lisaks viidi läbi fookusgruupiintervjuud, personaalintervjuud ja ümarlaud.

Töö oluliseks järeltuleks on, et **töö- ja pereelu ühitamises puuduvad Eestis olulised rahvuslikud erinevused**. Kuigi vähemusrahvuste esindajad olid majanduskriisi ajal ja selle järel tööturul haavatavamad kui eestlased ning nad hindavad võimalusi paindlikult töö- ja pereelu ühitada veidi kehvemaks kui eestlased, tuleneb see suuresti sellest, et Eesti tööturg on rahvuseti nii **sektoriliselt kui ametialasest segregeeritud** ning seetõttu ka töö- ja pereelu ühitamine keerulisem. Samuti on oluline roll keeleoskusel ja haridusel.

Uurimisteema kontekstis on olulised viis probleemi:

- ▶ **keelebarjäär** – vähene eesti keele oskus piirab nii vähemusrahvuste hariduslikke võimalusi kui valikuid tööturul;
- ▶ **tööturu rahvuseline segregatsioon** – mitmed raskused töö- ja pereelu ühitamisel tulenevad vähemusrahvuste esindajail sellest, et nad töötavad eestlastest sagedamini madalamapalgalistel ning jäigemal töögraafikuga töökohtadel kui eestlased;
- ▶ **soostereotüübid** – vähemusrahvuste esindajatel on eestlastest oluliselt traditsioonilisemad hoiakud mehe ja naise rolli kohta perekonnas, mis süvendavad soolist ebavõrdsust nii tööturul kui kodutööde tegemisel;
- ▶ **vähene geograafiline mobiilsus** – vähemusrahvused on Eestis geograafiliselt vähem mobiilsemad, mis piirab taas nende valikuid tööturul;
- ▶ **paiknemine teises informatsioonis ja vähene teadlikkus oma õigustest ja võimalustest**.

Kuna probleemid on omavahel tihedalt põimunud, on nende lahendamiseks oluline rakendada meetmeid, mis osaliselt väljuvad kitsalt sotsiaalsuhtluse valdkonnast. Keeleoskuse arendamiseks tuleb **soodustada vähemusrahvuste seas eesti keele omandamist**, sh parandada **eesti keele õppe taset põhikoolides** ning **suurendada vabatahtlike eesti keele õppe programmide levikut** (nt keelekümbuluslaagrid, tasuta keeleõpe, ettevõtetes pakutav keeleõpe), samuti **soodustada eesti keele õppe kursuste järgselt eesti keele praktikat**.

Tööturu segregatsioonide vähendamiseks on oluline **tõhustada karjäärinõustamist** nii venekeelsetes koolides kui täiskasvanutele pakutavates täiend- ja ümberõppeprogrammides. See aitab töökoha valikute avardamise kõrval pikemas perspektiivis kaasa ka geograafilise mobiilsuse suurenemisele ning töökohtade mitmekesistamisele Ida-Virumaal.

Vähemusrahvuste teadlikkuse tõstmisel oma õigustest ja võimalustest on oluline seda teha nende keeleruumis, eeskätt vene keeles. Täna on info vene keeles tunduvalt vähem kättesaadav kui eesti keeles. Lapsevanemate õiguste kohta on võimalik infot levitada nii haiglates kui lasteaedades ja koolides, samuti ka läbi venekeelse meedia.

Töö- ja pereelu paindlikkuse suurendamiseks on oluline **aidata kaasa lastehoiukohtade loomisele**, mis rahuldaks ka nende vanemate vajadusi, kes töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel. Esimese sammuna tuleb KOVides kaardistada, milline on nõudlus sellise teenuse järele (sh eesti- ja venekeelsetes lasteaedades) ja järgmise sammuna, milliseid võimalusi lisaks munitsipaallasteaedadele saab pakkuda mittetulundussektor. Seejärel on võimalik välja töötada meetmed probleemi lahendamiseks. Samuti on võimalik toetada ettevõtetes kohapealse lapsehoiuteenuse arendamist ja koostööd ettevõtete vahel.

Samuti tuleb lisaks konkreetsetele teatud probleemi lahendamisele suunatud meetmetele tegeleda **ühiskonnas juurdunud stereotüüpsete arusaamade muutmise**ga. Siin on edusammude saavutamine aeganõudev protsess, kuid eesmärgi poole liikumiseks on tarvis teadvustada probleemi olemust, mille järel on võimalik tegeleda lahenduste otsimisega konkreetsete meetmete kaudu. Oluline on (sh kindlasti ka vene keeleruumis) **teadlikkuse tõstmine soolise palgalõhe negatiivsetest mõjudest** ning **paindlike töövormide laiem propageerimine**. Samuti on oluline pöörata tähelepanu jagatud vanemluse propageerimisele ja aktiivse isa rollimudeli väärtustamisele, tugevdades perekonnaõpetust venekeelsetes koolides, sh perekonnaõpetuse õpetajate ettevalmistust ning tutvustades positiivseid näiteid meedias.

Tõsta tuleb tööandjate, sealhulgas eriti vähemusrahvusest tööandjate, teadlikkust peresõbralike väärtuste juurutamise positiivsest mõjust organisatsiooni toimimisele, et seeläbi soodustada töövormide levikut, mis võimaldavad paindlikult tööd ja pereelu ühitada. Sellesse tegevusse on võimalik kaasata juba olemasolevad peresõbralikke lahendusi pakkuvad ettevõtted, pakkuda vastastikkuseid „heade praktikate“ õppepäevi jne. See aitab propageerida ka paindlikke töövorme ning seeläbi soodustada ka nende laiemat levikut.

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of the study is to **systematically collate earlier studies and data** and to **analyse the extent to which differences exist in the perception of possibilities for reconciliation of work and family life by ethnic minorities and Estonians, and the reasons of these differences.**

Different topics are analysed in the study:

- **values** and **attitudes** related to work and family life;
- use of time;
- labour market behaviour and working environment;
- accessibility and use of childcare services;
- conflict between work and family life;
- use of family policy measures (especially parental leave).

The study was carried out mainly on the basis of earlier studies and existing data. Focus group interviews, personal interviews and a round table were also organised.

The most important conclusion that can be made on the basis of the study is that **there are no significant national differences in the reconciliation of work and family life in Estonia.** Although ethnic minorities were more vulnerable than Estonians on the labour market during and after the recession, and they rate their possibilities for reconciliation of work and family life even lower than Estonians, it is largely the result of the fact that the Estonian labour market is **segregated by nationalities both in terms of sectors and professions**, and reconciliation of work and family life is therefore also more difficult. Language skills and education also play important roles.

Five problems are important in the context of the topic of the study:

- **language barrier** – limited Estonian language skills restrict the educational opportunities and labour market choices of ethnic minorities;
- **ethnic segregation of the labour market** – many difficulties of ethnic minorities in the reconciliation of work and family life arise from the fact that they work in low-paying jobs with inflexible work schedules more often than Estonians;
- **gender stereotypes** – the attitudes of ethnic minorities about the roles of men and women in families are considerably more traditional than those of Estonians, which deepen gender inequality both on the labour market and in housework;
- **limited geographic mobility** – ethnic minorities in Estonia are geographically less mobile, which again limits their choices on the labour market;
- **being in a different information space** and **limited knowledge of one's rights and opportunities.**

As the problems are closely intertwined, it is important to apply measures that partly reach outside the narrow area of social policy in order to resolve them. **Learning Estonian must be promoted among ethnic**

minorities in order to develop language skills, which includes improving the **level of Estonian language training in basic schools** and **increasing the spread of voluntary Estonian language training programmes** (e.g. language immersion camps, free language training, language training offered in companies), and **promoting Estonian language practice after completing language courses**.

It is important to **increase the efficiency of career counselling** in Russian-language schools as well as in the in-service training and training programmes offered to adults in order to reduce segregation in the labour market. In addition to broadening the choice of jobs, it will also help increase geographic mobility and the diversification of jobs in Ida-Viru County in the long run.

When the awareness of ethnic minorities of their rights and opportunities is raised, it is important to do it in their language space, primarily in Russian. At the moment information in Russian is considerably less accessible than in Estonian. Information about the rights of parents could be distributed in hospitals, kindergartens and schools as well as via Russian-language media.

In order to increase the flexibility of work and family life, it is important to **contribute to the creation of childcare places** that would also meet the needs of parents that work unconventional hours. The first step local authorities have to take is to map the demand for such a service (incl. in Estonian and Russian kindergartens) and then to determine the possibilities that could be offered by the non-profit sector in addition to municipal kindergartens. Then it will be possible to develop measures for solving the problem. It is also possible to support the development of on-site childcare services in companies and cooperation between companies.

In addition to the measures aimed specifically at solving certain problems, it is also necessary to **change the stereotypical beliefs rooted in society**. Achievement of success in this will be slow, but we need to understand the nature of the problem in order to move towards the goal, as then we can start looking for solutions via specific measures. It is important to **raise awareness of the negative impact of the gender pay gap** and to **promote flexible forms of work on a broader scale** (also in the Russian language space). It is also important to give attention to the promotion of shared parenting and appreciation of the role model of an active father by strengthening family studies in Russian-language schools, incl. by training teachers of family studies, and by introducing positive examples in the media.

The awareness of employers, especially employers who belong to ethnic minorities, of the positive impact of the introduction of family-friendly values on the functioning of an organisation, must be raised to promote the spread of forms of work that make reconciliation of work and family life possible. Companies that already offer family-friendly solutions could be involved in this activity, there could be mutual 'good practice' study days, etc. This helps promote flexible forms of work and thereby support their spread on a broader scale.

КРАТКИЕ ИТОГИ

Целью исследования является **системное объединение результатов предыдущих исследований и данных и анализ того, в какой степени существуют и чем вызваны различия в распознавании собственных возможностей в плане совмещения трудовой и семейной жизни между представителями национальных меньшинств и эстонцами.**

В исследовании были проанализированы следующие темы:

- **ценности и позиции**, связанные с работой и семейной жизнью;
- использование времени;
- поведение рынка труда и рабочая среда;
- доступность и использование услуги присмотра за детьми;
- конфликт трудовой и семейной жизни;
- меры в области семейной политики (прежде всего, использование отпуска по уходу за ребенком).

При проведении исследования за основу брались преимущественно более ранние исследования и имеющиеся в наличии данные. Кроме того, проводились интервью в фокусных группах, интервью с персоналом и круглый стол.

Важным итогом работы является тот факт, что **в плане совмещения трудовой и семейной жизни в Эстонии отсутствуют существенные национальные различия.** Хотя представители национальных меньшинств во время кризиса и после него находились в более уязвимом положении на рынке труда, чем эстонцы, и они расценивают возможности для гибкого совмещения трудовой и семейной жизни как менее благоприятные, чем эстонцы, по большей части это связано с тем, что на рынке труда в Эстонии присутствует сегрегация как по национальному признаку, так и **по секторам и должностям**, и по этой причине совмещение трудовой и семейной жизни также является более сложным. Важную роль играют языковые навыки и образование.

В контексте темы исследования важными являются пять проблем:

- **языковой барьер** – низкий уровень знания эстонского языка ограничивает возможности национальных меньшинств как в области образования, так и в выборе рабочих мест на рынке труда;
- **сегрегация рынка труда по национальному признаку** – некоторые сложности при совмещении трудовой и семейной жизни у представителей национальных меньшинств связаны с тем, что они чаще, чем эстонцы, работают на низкооплачиваемых рабочих местах с более жестким рабочим графиком;
- **половые стереотипы** – представители национальных меньшинств имеют намного более традиционные взгляды на роль мужчины и женщины в семье, чем эстонцы, что еще больше усугубляет половое неравенство как на рынке труда, так и в домашних делах;

- **низкий уровень географической мобильности** – национальные меньшинства в Эстонии менее мобильны с географической точки зрения, что также ограничивает их выбор рабочих мест на рынке труда;
- **расположение в другом информационном пространстве и низкий уровень осведомленности о своих правах и обязанностях.**

Поскольку проблемы тесно переплетаются между собой, для их решения необходимо принять меры, которые частично связаны с узкой областью социальной политики. Для развития языковых навыков следует **способствовать освоению эстонского языка представителями национальных меньшинств**, в т.ч. улучшить **уровень обучения эстонскому языку в основных школах** и **повысить уровень распространения программ добровольного обучения эстонскому языку** (например, лагеря языкового погружения, бесплатное обучение языку, обучение на предприятиях), а также **содействовать проведению языковой практики после окончания курсов эстонского языка.**

Для уменьшения сегрегации рынка труда важно **повысить эффективность консультационных услуг в области карьеры** как в русскоязычных школах, так и в рамках программ повышения квалификации и переподготовки для взрослых. Помимо расширения возможностей выбора рабочего места, в долгосрочной перспективе это также будет содействовать повышению географической мобильности и разнообразию рабочих мест в Ида-Вирумаа.

При повышении уровня осведомленности представителей национальных меньшинств о своих правах и возможностях важно делать это в их языковом пространстве, прежде всего, на русском языке. На сегодняшний день информацию на русском языке получить значительно сложнее, чем на эстонском. Информацию о правах родителей можно распространять как в больницах, так и в детских садах и школах, а также посредством русскоязычных СМИ.

Для повышения гибкости трудовой и семейной жизни важно **содействовать созданию мест, где можно оставить детей на время работы**, которые соответствовали бы потребностям родителей, работающих в нетрадиционное рабочее время. В качестве первого шага следует картографировать в местных самоуправлениях спрос на данную услугу (в т.ч. в эстонско- и русскоязычных детских садах), а в качестве следующего шага необходимо выяснить, какие возможности, помимо муниципальных детских садов, может предложить неформальный сектор. Затем можно будет разработать меры для решения проблемы. Также можно содействовать развитию услуги присмотра за ребенком непосредственно на предприятиях и сотрудничеству между предприятиями.

Кроме того, помимо мер, направленных на решение конкретной проблемы, следует заниматься **изменением стереотипных взглядов, укоренившихся в обществе.** В этой области процесс достижения успеха потребует много времени, однако для того, чтобы двигаться к цели, необходимо осознать суть проблемы, после чего можно будет заниматься поиском решений посредством конкретных мер. Важно (в т.ч., несомненно, также в русском языковом пространстве) **повышение уровня осведомленности о негативном воздействии разрыва между зарплатами мужчин и женщин, а также проведение более широкой пропаганды гибких форм труда.** Также важно обратить внимание на пропаганду разделения родительских обязанностей и придание особой ценности активной ролевой модели отца и повышению качества преподавания этики и психологии семейной жизни в русскоязычных школах, в т.ч. подготовке учителей по соответствующему предмету и ознакомлению публики с положительными примерами в СМИ.

Следует повышать уровень осведомленности работодателей, в особенности работодателей из числа представителей национальных меньшинств, относительно положительного воздействия внедрения семейных ценностей на функционирование организации, чтобы таким образом способствовать распространению таких форм труда, которые позволяли бы гибко совмещать работу и семейную жизнь. К этой деятельности можно привлечь уже существующие предприятия, которые предлагают семейные решения, проводить взаимные обучающие дни «полезной практики» и т.п. Это также позволит пропагандировать гибкие формы труда и будет способствовать их более широкому распространению.

METOODIKA

Uuringu fookus, uurimismeetodid ja andmeallikad

Uuringu eesmärgiks on **süsteemselt koondada varasemad uuringud ja andmed ning analüüsida, mil määral eksisteerivad ja millest tulenevad vähemusrahvuste ja eestlaste vahelised erinevused töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tunnetamises**. Uuringus analüüsitakse erinevaid teemasid:

- ▶ töötamise ja pereeluga seotud väärtused ja hoiakud;
- ▶ ajakasutus;
- ▶ tööturukäitumine ja töökeskkond;
- ▶ lastehoiuteenuste kättesaadavus ja kasutamine;
- ▶ töö- ja pereelu konflikt;
- ▶ perepoliitiliste meetmete (eeskätt lapsehoolduspuhkuse kasutamine).

Uuringu läbiviimisel toetuti valdavalt varasematele uuringutele ja olemasolevatele andmetele. Lisaks viidi läbi fookusgruupiintervjuud, personaalintervjuud ja ümarlaud. **Varasemate uuringute analüüsi** etapis koondati iga uurimisteema puhul info Eestis eelkõige viimase viie aasta jooksul tehtud teemakohaste uuringute, analüüsida ja statistika kohta. Teises etapis toimus uuringutulemuste koondamine, struktureerimine ja võrdlemine, et anda ülevaade sellest, mida on varasemad uuringud teema kohta leidnud. Tulemusi võrreldi fookusgruupi- ja personaalintervjuudel osalenud inimeste ja nende sõprade-tuttavate töö- ja pereelu ühitamise kogemusega.

Andmete analüüsi etapis analüüsiti olemasolevaid kvantitatiivseid andmeallikaid, täiendamaks varasemate uuringute tulemusi. Eelkõige keskenduti viimase viie aasta andmete analüüsile, kuna fookuses on tänase olukorra kaardistamine. Ülevaade kasutatud andmeallikatest on toodud allpool. Andmeanalüüsis kasutati valdavalt kirjeldava (sagedusjaotused, keskmiste võrdlus), aga ka järeltava (korrelatsioon- ja regressioonanalüüs jms) statistika meetodeid.

Eraldi pöörati tähelepanu mõiste „mitte-eesti rahvusest inimene“ sisustamisele. Koostati ülevaade sellest, kuidas on erinevates uuringutes mõistet käsitletud, sh millistele lähedastele tunnustele (nt rahvus, kodakondsus) on uuringutes tuginetud ja milliseid kategooriaid vastusevariantidena käsitletud. Samuti pöörati tähelepanu uuringu metoodikale, sh andmekogumise meetodile (kas on kasutatud venekeelset küsimustikku, kas seda on pilootuuringuga testitud, kas on kasutatud tagasitõlkeprotsessi) ning tehti ka erinevate uuringute metoodikate võrdlev analüüs (sh vähemusrahvusest inimeste osakaal vastanute hulgas). Lisaks hinnati, kas ja kuidas võib tulemusi mõjutada kasutatav mitte-eestlaste määratlus. Kontrollimaks, mil määral võib tulemus vähemusrahvuste defineerimisest sõltuda, tehti võimaluse korral erinevate rühmade ja andmeallikate võrdlevanalüüs, kasutades erinevaid määratlusi (nt rahvus vs kodakondsus). Eesmärgiks oli välja tuua seniste uuringute võimalikud metoodilised probleemid, et luua alus nende kõrvaldamiseks.

Projekti esimese etapi raames ilmnunud tulemuste arutamiseks ja täiendava kvalitatiivse info kogumiseks viidi läbi viis fookusgruupiintervjuud, seitseteist personaalintervjuud ja ümarlaud. **Fookusgrupiarutelud** jagunesid kolme gruppi: naiste fookusgrupp (Narvas ja Tartus), meeste fookusgrupp (Narvas ja Tallinnas) ja personalispetsialistide fookusgrupp (Tallinnas). Naiste ja meeste fookusgruppidesse kutsuti vene keelt emakeelena kõnelevad inimesed, kel on kindel tasustatav töö, pere ja vähemalt üks alaealine laps.

Personalispetsialistide fookusgruppi kutsuti erinevate ettevõtete töötajad, kes tegelevad personali puudutavate küsimustega kollektiivides, kus töötavad nii eestlased kui vähemusrahvuste esindajad. Osalejate värbamine toimus nii meeste, naiste kui ka personalispetsialistide fookusgruppidesse ettevõtete personalispetsialistide kaudu. Viimastega võeti telefoni teel ühendust, neile tutvustati uuringu eesmarke, huvipakkuvate intervjueeritavate profiili, fookusgruppide toimumise aega ja kohta ning paluti kokkulepitud ajaks edastada inimeste kontaktid, kes oleks nende ettevõttest valmis intervjuudes osalema. Lisaks kasutati intervjueeritavate leidmiseks fookusgruppide ettevalmistajate ja läbiviijate kontaktvõrgustikke. Eraldi pöörati tähelepanu sellele, et fookusgruppides oleksid esindatud erinevate sektorite (era- ja riigiettevõtted jmt) ja ametialade esindajad (keskastme juhtidest lihttööliseni; nii teenindus- kui tootmisettevõtetest). Igasse fookusgruppi kutsuti 8–10 inimest.

Naiste ja meeste fookusgrupiarutelude eesmärk oli eelkõige selgitada välja, milliseid probleeme venekeelse elanikkonna hulgas tajutakse seoses töö- ja pereelu ühitamisega ja milliseid lahendusi inimesed ise pakuvad. Selleks arutati gruppides inimeste töö iseloomu, eri rahvusest töötajate erineva kohtlemise kogemust töökohal, aja ja koduste tööde jaotust pereelus ning olukordi, kus vastajad tunnetavad, et nende töö segab pereelu või pereelu segab tööd. Intervjuuküsimuste koostamisel pöörati tähelepanu eelnevates analüüsietappides (lisad 1–12) väljaselgitatud erinevustele töö- ja pereelu ühitamisel eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate vahel.

Personalitöötajate fookusgrupiarutelus keskenduti enam sellele, milliseid erinevusi eesti ja vähemusrahvusest töötajate vahel töö- ja pereelu ühitamise osas on personalitöötajatele silma jäänud ning samuti sellele, kas nad oskavad seletada eelnevates analüüsietappides ilmnunud erinevusi.

Personaalintervjuude eesmärk oli veelkord testida, milliseid probleeme inimesed töö- ja pereelu ühitamisel tunnetavad, milline on nende kogemus ajajaotusega töökohal ja kodustes töödes ning millistest väärtushinnangutest ja käitumuslikest harjumustest lähtudes langetavad nad otsuseid olukordades, kus töö- ja pereelu võivad konflikti sattuda. Intervjuud viidi läbi Tallinnas (4 mehe ja 4 naisega) ja Narvas (4 mehe ja 5 naisega) inimestega, kelle emakeel on vene keel, kel on pere, vähemalt üks laps ja tasustatav töökoht (sh ka FIEd jt ettevõtjad). Intervjueeritavad leiti erinevate Tallinna ja Narva ettevõtete personalispetsialistide abiga, kellele helistati, tutvustati uuringu eesmärki, selgitati intervjueeritavate valiku kriteeriume, paluti inimestega esmaselt läbi rääkida ja nõusoleku korral edastada kontaktid. Täiendavalt kasutati projektimeeskonna ja intervjuerijate personaalseid kontaktvõrgustikke. Intervjueritute valikul lähtuti sellest, et oleks esindatud võimalikult paljud eluvaldkonnad ja ametid.

Ümarlaul arutleti valdkonna asjatundjate ja poliitikakujundajatega võimalike lahenduste üle, kuidas parandada vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimalusi.

Varasemate uuringute analüüsi, andmete analüüsi, fookusgrupi- ja personaalintervjuude ning ümarlause tulemuste analüüsi põhjal kujundati **tulemuste sünteesi** etapis tervikpilt vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimalustest.

Vähemusrahvuste määratlemisest

Eestis läbiviidavates uuringutes on Eestis elavaid rahvusi, kes ei ole etnilised eestlased, sageli määratletud välistaval printsiibil, näiteks läbi nimetuse „mitte-eestlased“. Vahel on abiks võetud kaudne määratlus, näiteks ankeedile/intervjuule vastamise keel (eesti ja vene keel). Nimetus „mitte-eestlased“ ei kõla hästi ja

ka ankeedile vastamise keele järgi rahvuse määratlemine on ebatäpne. Alljärgnevalt on toodud mõningad praktilised nõuanded, millega rahvuselisi või kultuurilisi eripärasid kajastavaid uuringuid tellides ning andmeid kasutades arvestada.

Üheks võimaluseks on vastajaid eristada emakeele järgi. Eesti keelt mitte-emakeelena kõnelejate jaoks on eesti keel omandatud/omandatav oskus ning see võib Eestis olla oluline tegur, mis mõjutab näiteks positsiooni tööturul, infovõrgustikke, infohankimise praktikaid jpm. Seetõttu on keele järgi eristamine sisuline ning informatiivne. Samas ei ole emakeel samastatav intervjuu keelega. Näiteks Integratsiooni Monitooringu 2011 küsitluse valimis oli 752 vene emakeelega vastajat, kellest 95 ehk 12,6% soovis anda intervjuu eesti keeles. **Seega tasuks küsimustikesse lülitada lisaks intervjuu keelele kindlasti emakeele tunnus ning selle järgi vastajaid eristada.** Vastaja võõrkeel(t)e oskus tuleks aga fikseerida ning analüüsida omaette tunnus(t)ena.

Rahvuse järgi eristamiseks on küsimustikes aluseks inimese enda etniline enesemääratlus. See väldib välist keelelist determinismi nagu näiteks „kõik vene keele kõnelejad on venelased“. Samas on paljudel inimestel tänases Eestis etnilised mitmikidentiteedid ja nad ei soovi ega suuda end etniliselt määratleda. Näiteks 2011. aasta rahvaloenduses jättis 1,5% rahvuse märkimata.

Emakeele ja rahvuse piirid pole tänases Eestis kattuvad. Küsitluste järgi otsustades võib öelda, et umbes 1-2% eesti emakeelega inimestest ei pea end rahvuselt eestlaseks ning umbes 4% vene või muu emakeelega inimestest peavad end rahvuselt eestlasteks (allikas: Integratsiooni Monitooring 2011, uuring „Mina. Maailm. Meedia 2011“). Seega peaks nii emakeele kui rahvuse järgi eristamine andma korrektse valimi tegemise protseduuri korral enam-vähem samad statistilise analüüsi tulemused ning eristava tunnuse valikul tuleks lähtuda uuringu kontekstist ning teistest andmetest, millega tahetakse tulemusi siduda (nt varasemates uuringutes kasutatud eristavad tunnused). Küll aga ei ole ankeedile vastamise keel kuigi hea eristav määratlus.

Oluline on märkida, et teistest rahvustest ja teise emakeelega inimeste rühm ei ole sisemiselt ühtne ning nende koos vaatlemine ei pruugi olla piisavalt informatiivne. Sageli eristab teistest rahvustest inimeste hoiakuid ning toimimistavasid eesti keele oskus ja kodakondsus. Samas ei pruugi kodakondsuse omamine tähendada automaatselt paremat keeleoskust ja vastupidi. Integratsiooni Monitooring 2011 andmetel oskab umbes 18% mitte-eesti emakeelega kodanikest Eestis eesti keelt väga piiratult (ei oska üldse või saab veidi aru, aga ei räägi) ning igal viiendal eesti keelt vabalt valdavatest või eesti keelt väga hästi oskavatest muu emakeelega inimestest ei ole Eesti kodakondsust.

Uuringu sihtrühm ja selle määratlemine

Teemast tulenevalt on selle uuringu fookuses **Eesti elanikkond vanuses 25–60 aastat**² ehk see osa rahvastikust, kellel on kõige tõenäolisemalt nii tööalased kui perekondlikud (eeskätt laste ja koduste töödega seonduvad) kohustused. Töös kasutatakse mitte-eesti rahvusest inimeste puhul läbivalt terminit „**vähemusrahvus(ed)**“ või „**vähemusrahvus(t)e esindaja**“. Ehkki vähemusrahvusi käsitletakse antud töös enamasti ühe grupina, tuleb silmas pidada ka seda, et tegelikult koosneb see grupp mitmetest erinevatest

² Noored (alla 25-aastased) pole vaatluse all kuna suurel osal neist pole veel perekondlikke kohustusi ning paljud neist on pühendunud õpingutele ega tööta (vähemasti mitte täisajaga) ning vanemaealised (üle 60-aastased) seetõttu, et enamikul neist pole peres väikesed lapsed ning pensioniea saabudes liiguvad nad tööturult välja.

rahvusrühmadest. Rahvastiku koosseisu tõttu on domineerivaks eelkõige vene suhtluskeelega vähemusrahvuste esindajad. Seejuures võivad inimesed määratleda ennast ka korraka mitme rahvuse hulka kuuluvaks. Seda juhtub eriti sageli vähemusrahvuste esindajatega Eestis. Näiteks eestlaste seas oli 2011. aastal rahvusliku mitmikidentiteediga vastajaid vähem kui kümnendik, venelaste seas üle veerandi, ukrainlaste, valgevenelaste ja teiste rahvuste seas aga üle poole (Vihalemm 2011). Samuti on vähemusrahvuste rühmad väga erinevad, eristudes Eesti ühiskonda lõimituse astme ning lõimumismustri järgi (täpsemalt vt Integratsiooni Monitooring 2011: 195-203).

Vähemusrahvusi eristatakse rahvusliku enesemääratluse järgi. Vahel kasutatakse uuringutes ka kaudset määratlust koduse ja ankeedi täitmise keele, kodakondsuse ning sünniriigi alusel. Selles raportis kasutatakse eestlaste ja vähemusrühmade eristamiseks **rahvuse** või (koduse või ankeedi täitmise) **keele** tunnust. Keele alusel määratletakse vähemusrahvuste hulka kuuluvana neid, kes kasutasid koduse või ankeedi täitmise keelena **vene keelt**. Rahvuse puhul esineb peatükiti erinevusi: osades peatükkides analüüsitakse kõiki andmestikus esinenud teiste rahvusgruppide liikmeid, teistes ainult neid inimesi, kes määratlesid ennast venelase, ukrainlase või valgevenelasena. Järgnevalt on välja toodud käesolevas raportis kasutatud määratlused (Tabel 0.1).

Tabel 0.1. Vähemusrahvuste ja rühmade määratlemine uuringu peatükkides

Uuringu peatükk	Andmeallikad	Vähemusrühma määratlemise võimalused	Vähemusrühma määratluse alus	Täpsustatud valim
„Milline on vähemusrahvustest meeste ja naiste ajakasutus?“ (lisa 1)	I Ajakasutuse uuring 2009–2010; II Eesti tööjõu-uuring 2010	I Rahvus, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik II Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik	I, II Rahvus (eestlased ja vähemusrahvused: kõik muu rahvuse esindajad)	25–60-aastased töötajad
„Millisel positsioonil on vähemusrahvustest mehed ja naised Eesti tööturul?“ (lisa 2)	I Eesti tööjõu-uuring 2005–2011; II Eesti sotsiaaluuring 2009–2011	I Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik; II Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik	I, II Rahvus (eestlased ja vähemusrahvused: kõik muu rahvuse esindajad)	25–60-aastased; 15–74-aastased; 15–74-aastased töötajad; 25–60-aastased palgatöötajad
„Millised on erinevused eestlastest ja vähemusrahvustest meeste ja naiste töökollektiivides ja töökultuuris?“ (lisa 3)	I Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009; II Eesti tööjõu-uuring 2005, 2010.	I Rahvus, peamine kodune keel, ankeedi keel; II Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik	I Rahvus (eestlased ja slaavi vähemusrahvused: venelased, ukrainlased, valgevenelased), II Rahvus (eestlased ja vähemusrahvused: kõik muu rahvuse esindajad)	25–60-aastased palgatöötajad

Uuringu peatükk	Andmeallikad	Vähemusrühma määratlemise võimalused	Vähemusrühma määratluse alus	Täpsustatud valim
„Tööväärtused töö ja koduelu ühendajatena“ (lisa 4)	I Euroopa väärtusuuring 1990, 1999, 2008; II Maailma väärtuste uuring 2011; III Euroopa Sotsiaaluuring 2004, 2010	I, II Rahvus, kodune keel, ankeedi keel; III Kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, etnilisse vähemusgruppi kuulumine	I, II, III Ankeedi keel (eestlased, vähemusrahvus - venekeelsele ankeedile vastanud)	Töötajad
„Laste kasvatamisega seotud hoiakud ja praktikad töö- ja pereelu ühitamise kontekstis“ (lisa 5)	Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009	Rahvus, peamine kodune keel, ankeedi keel	Rahvus (eestlased, slaavi taustaga vähemusrahvused: venelased, ukrainlased, valgevenelased)	20–60-aastased; kuni 19-aastase leibkonnas elava lapsega vastajad; püsivalt või osalise ajaga töötavad alla 18-aastaste lastega vastajad
„Töö- ja eraelu ühitamine alusväärtuste perspektiivist“ (lisa 6)	Euroopa Sotsiaaluuring 2004, 2006, 2008, 2010	Kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, etnilisse vähemusgruppi kuulumine	Kodune keel (eestlased, venekeelsed vähemusrahvused)	25–55-aastased
„Väärtused vähemusrahvustest meeste ja naiste jaoks pereelus ja tööelus“ (lisa 7)	Euroopa Sotsiaaluuring 2004, 2010	Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, etnilisse vähemusgruppi kuulumine	Ankeedi keel (eestlased, vähemusrahvused - venekeelsele ankeedile vastanud)	25–60-aastased
„Lapsehoolduspuhkuse kasutamine ja peresisene hooldamine“ (lisa 8)	Eesti tööjõu-uuring 2010	Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik	Rahvus (eestlased, slaavi taustaga vähemusrahvused: venelased, ukrainlased, valgevenelased))	Alla 8-aastaste leibkonnas elavate lastega vastanud
„Formaalse ja mitteformaalse lastehoiu mõju tööturu tulemitele ja lastehoiu kättesaadavus“ (lisa 9)	Eesti tööjõu-uuring 2010	Rahvus, kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, sünniriik	Rahvus (eestlased, vähemusrahvused: kõik muu rahvuse esindajad)	25–60-aastased naised (v.a need, kes olid lapsepuhkusel, õppimas või pensionil); alla 7-aastaste lastega naised (v.a need, kes olid lapsepuhkusel, õppimas või pensionil)
„Eestlaste ja vähemusrahvuste erinevad probleemid töö- ja pereelu ühitamisel ja hoiakud perepoliitika suhtes“	Uuring „Sünnimust mõjutavad tegurid Eestis“ (2008)	Rahvus	Rahvus (eestlased, vähemusrahvus: venelased)	20–40-aastased

Uuringu peatükk	Andmeallikad	Vähemusrühma määramise võimalused	Vähemusrühma määramise alus	Täpsustatud valim
(lisa 10)				
„Töö- ja pereelu konflikt eestlastel ja vähemusrahvustel Eestis“ (lisa 11)	Euroopa Sotsiaaluuring 2004, 2010	Kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, etnilise vähemusrühma kuulumine	Ankeedi keel (eestlased, vähemusrahvused-venekeelsele ankeedile vastanud)	25–60-aastased, kes töötavad ja kellel on pere (st mitte üksikud vallalised)
„Kas töö ja koduelu edukas ühitamine suurendab eluga rahulolu?“ (lisa 12)	Euroopa Sotsiaaluuring 2010	Kodune keel, ankeedi keel, kodakondsus, etnilise vähemusrühma kuulumine	Kodune keel (eestlased, venekeelsed vähemusrahvused)	25-55-aastased töötajad, kellele leibkonnas laps(ed) (laste vanus ei ole piiratud)

Uuringus viidi läbi ka võrdlevad analüüsid, et selgitada välja, kuidas varieeruvad tulemused olenevalt sellest, millist tunnust vähemusrühma määramise alusena kasutatakse. Korrelatsioonanalüüsi tulemused viitavad, et rahvus ning kodune ja ankeedi keele tunnus eristavad vähemusrahvuste esindajaid suhteliselt sarnaselt (vt Tabel 0.2). Seega on nende kasutamine rahvuse määramise alusena võimalik.

Tabel 0.2. Korrelatsioonid rahvuse ja teiste vähemusrahvusi määramise tunnuste vahel enim kasutatud andmestikes

		Kodune keel	Ankeedi keel	Kodakondsus	Päritolu/Sünniriik
Eesti tööjõu-uuring 2010	Rahvus	0,934**	0,766**	0,638**	0,515**
Ajakasutuse uuring 2009-2010			0,756**	0,637**	0,509**
Eesti sotsiaaluuring 2010			0,727**	0,631**	0,515**
Soolise võrdõigatlikkuse monitooring 2009		0,935**	0,914**		

Kvantitatiivsed andmeallikad

Uuringus kasutati järgnevat varem läbi viidud kvantitatiivsete uuringute andmeid.

Eesti tööjõu-uuringuga (ETU; läbiviija: Statistikaamet; <http://www.stat.ee/51920>) saadakse ülevaade elanike tööhõivest, töötusest, tööoludest ja tööturu muutustest. Lisaks püsivõrdlusele on alates 2001. aastast Eesti tööjõu-uuringu küsimustikule lisatud Euroopa Liidu nõuetele vastav moodul, mille teema igal aastal muutub. Selliste moodulite eesmärk on koguda põhjalikumalt informatsiooni aktuaalsete tööturgu puudutavate valdkondade kohta. Näiteks 2005. ja 2010. aastal oli selleks „töö- ja pereelu kokkusobitamine“. Uuringut viiakse läbi igal aastal kord kvartalis ning esimene toimus 1995. aastal.

Tööjõu-uuringu üldkogumi moodustavad kõik Eestis elavad³ tööealised isikud (uuringunädalal 15–74-aastased). Alates 2003. aasta II kvartalist on kogu valim isikuvalim: küsitletakse kõiki valimisse sattunud isiku leibkonna tööealisi liikmeid. Valimi aluseks on alates 2005. aastast rahvastikuregister. Valimi koostamisel on arvestatud vajadust maakondlike tööturu andmete järele. Täpsemate tulemuste saamiseks küsitletakse kõiki leibkondi neljal korral: kahes järjestikuses kvartalis ja aasta möödudes samades kvartalites. Igas kvartalis uueneb 25% valimist ning 75% leibkondadest on juba varem küsitletud. Uuring koosneb kahest küsitlusest: leibkonnaküsitlusest ja isikuküsitlusest. Alates 2005. aasta IV kvartalist toimuvad küsitlused silmast-silma intervjuuna sülearvutiga⁴, erandolukorras ka paberankeediga. Lisaks eestikeelsele kasutatakse venekeelset küsimustikku, mida samuti eelnevalt piloteeritakse, kuid mille puhul ei kasutata tagasitõlkeprotsessi. Inglisekeelset küsimustikku kasutatakse üksikjuhtudel. Seejuures piloteeriti ETU püsiankeeti viimati 2006. aastal, igal aastal vahelduvaid ankeediosi (mooduleid) piloteeritakse aga enne nende esmakordset lisamist. Alates 2010. aastast on prooviuuring lisatud põhiuuringu lõppu eelmise aasta III kvartalis viimast korda uuringus osalevatele leibkondadele.

Eesti **ajakasutuse uuring** (läbiviija: Statistikaamet; <http://www.stat.ee/ajakasutus>) on mitme-eesmärgiline baasuuring, mille abil on võimalik saada ülevaade inimeste ajakasutusest (tasuline töö, majapidamistööd, vaba aeg jms) ning naiste ja meeste ajakasutuse erinevusest. Uuring on läbi viidud aastatel 1999–2000 ja 2009–2010.

Ajakasutuse uuringu üldkogumi moodustavad Eestis alaliselt elavad 10-aastased ja vanemad isikud, välja arvatud pikka aega ehk üle aasta sellistes institutsioonides nagu hooldekodus, vanglas jm viibijad. Alalisteks Eesti elanikeks loetakse isikud, kes on viibinud Eestis või kavatsevad Eestis viibida üle aasta. Valim võeti süstemaatilise valiku teel AS Andmevara rahvastiku andmebaasist 18-aastaste ja vanemate isikute hulgast, kusjuures igal valimisse sattunud isik toob kaasa leibkonna.

Uuring koosneb kolmest päevikust ja kahest küsitlusest: leibkonnaküsitlusest ja isikuküsitlusest. Mõlemad küsitlused toimuvad silmast-silma intervjuu vormis, kusjuures leibkonnaküsitlusele vastab ainult leibkonnaliige, kes vastutab eluruumi eest. Lisaks eestikeelsele kasutatakse venekeelset küsimustikku ja päevikuid, mida samuti eelnevalt piloteeritakse, kuid mille puhul ei kasutata tagasitõlkeprotsessi. Uuringuperioodi ühtlase kaetuse tagamiseks jaotati valim 52 uuringunädala vahel. Igale leibkonnale on genereeritud juhuslikult üks tööpäev (esmaspäevast reedeni) ja üks puhkepäev (laupäev või pühapäev). Kõik leibkonnaliikmed peavad täitma päeviku konkreetselt etteõeldud päevade kohta. Päevikuid täidavad kõik 10-aastased ja vanemad leibkonnaliikmed. Nädalapäevikut täidavad 15-aastased ja vanemad respondendid, kes on uuringunädalal vähemalt ühe päeva töötanud.

Eesti sotsiaaluuring (ESU; läbiviija: Statistikaamet; <http://www.stat.ee/28854>) hõlmab järgmisi valdkondi: eluruum ja elamistingimused, tervis, töö ja tööotsingud, sissetulek, majanduslik heaolu. ESU on Eesti haru üle-euroopalisest sissetulekute ja elamistingimuste uuringust EU-SILC (Euroopa Liidu sissetulekute ja elamistingimuste statistikasüsteem) ning seda hakati läbi viima 2004. aastast (prooviuuringuid viidi läbi ka varem). ESU põhiuuringusse on igal aastal lisatud ka mingit teemat käsitlev küsimusteplokk, mida kutsutakse mooduliks (nt aastatel 2007 ja 2012 elamistingimusi käsitlev moodul). Uuring hõlmab kogu elanikkonda ja võimaldab seega teha üldistusi riigi kui terviku kohta. Sotsiaaluuring on paneeluuring: üks

³ Täpsemalt alaliselt elanikud. Isikut, kes elab või kavatseb elada riigis (majandusterritooriumil) ühe aasta või pikema perioodi jooksul, loetakse alaliseks elanikuks.

⁴ CAPI-intervjuud, st küsitaja fikseerib uuritava vastused sülearvutis olevasse küsimustikku.

uuringsükkel kestab neli aastat. Igal aastal võetakse uuringusse uus valimi osa, kuhu kuuluvaid leibkondi küsitletakse neli aastat järjest. Sel moel on igal aastal uuringus korruga neljandat, kolmandat, teist ja esimest aastat vastavad leibkonnad. Nii tekib unikaalne võimalus korraldada pidevuuringuid ja välja töötada paneelindikaatoreid. Sotsiaaluuring koosneb leibkonna- ja isikuküsitlusest. Isiku tasandil küsitletakse 15-aastasi ja vanemaid leibkonnaliikmeid. Leibkonnaküsitlusele vastab aga leibkonnaliige, kes vastutab eluruumi eest. Küsitlused toimuvad alates 2005. aastast silmast-silma intervjuuna sülearvutiga, erandkorras paberankeediga. Lisaks eestikeelsele kasutatakse venekeelset küsimustikku, mida samuti osaliselt piloteeritakse, kuid mille puhul ei kasutata tagasitõlkeprotsessi. Enne uute moodulite lisamist põhiuuringusse katsetatakse küsimusi kahes etapis: kognitiivsed katsed vähemalt kümnest inimesest koosneva valimiga ja moodulikatse silmast-silma-intervjuuna paarisaja vastajaga.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu (tellija: Sotsiaalministeerium) eesmärk on koguda elanike arvamuste ja hoiakute väljaselgitamise kaudu teavet valitsevate ühiskondlike hoiakute kohta soolise võrdõiguslikkuse ja ebavõrdsusega seotud küsimustes. Monitooring on seni toimunud aastatel 2003, 2005 ja 2009. Ehkki nende uuringute meetod on jäänud sarnaseks, on küsimusi ajakohastatud. Seega on monitooring kujunenud uuringuks, millega kogutakse vastavalt vajadusele puuduolevat teavet ning jälgitakse valitud põhiliste indikaatorite muutumist ajas. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu üldkogumi moodustasid 15-74-aastased tavaleibkonda kuuluvad Eesti elanikud. Valimi koostamisel kasutati mitmeastmelist tõenäosuslikku juhuvalimit, arvestades esinduslikkuse tagamisel elanike soolist, vanuselist ja piirkondlikku jaotuvust. Küsitluse läbiviimisel kasutati etteantud sammuga marsruutmeetodit ning välja valitud aadressil viidi inimestega läbi silmast-silma intervjuu ankeedi baasil. Intervjuud viidi läbi eesti ja vene keeles. Lõplikku valimisse kuulus 1517 inimest. Enne küsitlust testiti ankeeti, st tehti 25 prooviintervjuud Eesti erinevates piirkondades, sh Narvas ja Kohtla-Järvel.

Euroopa Väärtusuuring (<http://www.europeanvaluesstudy.eu/>) uurib väärtuste erisusi, sarnasusi ja nende muutumist eelkõige erinevates Euroopa ühiskondades. Tegemist on suuremahulise riikidevahelise küsitlusuuringuga, mida viiakse läbi iga üheksa aasta tagant alates 1981. aastast. Riikide hulk, kus uuringut on läbi viidud, on iga uuringukorraga täienenud. Eestis koguti andmeid 1990., 1999. ja 2008. aastal. Valimisse kuuluvad 18-aastased ja vanemad leibkonnaliikmed, kes elavad Eestis ning see moodustatakse tõenäosusliku juhumeetodi teel. Näiteks 2008. aastal kuulus valimisse 1518 inimest Eestist ning uuringusse oli kaasatud üle 40 riigi. Inimestega viiakse läbi silmast-silma intervjuu standardiseeritud küsimustiku baasil. Lisaks eestikeelsele kasutatakse venekeelset küsimustikku. Aastal 2008 tehtud uuringu puhul tagasitõlkeprotsessi ei läbitud.

Maailma Väärtuste Uuring (<http://www.worldvaluessurvey.org/>) on ülemaailmne sotsiaalteadlaste võrgustik, mis uurib muutuvaid väärtusi ja nende mõju sotsiaalsele ja poliitilisele elule. Maailma Väärtuste Uuring sai alguse Euroopa Väärtusuuringu tegijate tööst ning siiani teevad uuringumeeskonnad omavahel tihedat koostööd (k.a tunnuste ja andmete harmoniseerimine). Eestis viidi uuring läbi 1996. ja 2011. aastal. Riigiti esinduslik valim moodustatakse juhumeetodi teel 18-aastaste ja vanemate mitte-institutsionaliseeritud Eesti elanike põhjal, kellega viiakse ankeedi baasil läbi silmast-silma intervjuu. Näites 1996. aastal kuulus valimisse 1021 inimest ning lisaks eestikeelsele kasutatakse venekeelset ankeeti. Aastal 2011 tehtud uuringu puhul tagasitõlkeprotsessi ei läbitud.

Euroopa Sotsiaaluuring (ESS; <http://europeansocialsurvey.org/>) on akadeemilise taustaga mitmeriigiline uuring, mida on läbi viidud rohkem kui 30 riigis alates 2002. aastast. Uuringul on kolm eesmärki. Esiteks, jälgida ja tõlgendada Euroopas muutuvaid avalikke hoiakuid ja väärtusi ning uurida, kuidas nad vastastikku

toimivad Euroopa muutuvate institutsioonidega. Teiseks, edendada ja tugevdada täiustatud riikidevaheliste uuringute mõõtmise meetodeid Euroopas ja mujal. Kolmandaks, arendada Euroopa sotsiaalsete, sh hoiakuliste indikaatorite seeriaid. Uuring viiakse läbi kohalikes keeltes, mille esindajaid on riigi rahvastikust viis või rohkem protsenti. Ingliskeelne ankeet kohandatakse ja tõlgitakse kõigisse uuringu keeltesse. Tõlke kontroll toimub rahvusvahelises koostöös ja sõltumatult mitmete ekspertide rühmadega arvamusi vahetades. Sellega garanteeritakse erinevate riikide ankeetide väga detailne kooskõla.

ESS viiakse läbi iga kahe aasta tagant, tegu on Eesti rahvastiku suhtes esindusliku uuringuga, mis viiakse läbi silmast-silma intervjuu vormis. Uuring hõlmab lisaks püsimumoduleitele ka vooruspetsiifilisi teemamoduleid. Näiteks 2004. ja 2010. aasta voorudes sisaldas ESS ankeet töö- ja pereelu ühitamise erimoodulit. Seni on Eestis andmeid kogutud aastatel 2004, 2006, 2008-2009, 2010-2011. Näiteks 2010. aasta vooru valimisse kuulus 1793 inimest. Valimi moodustamiseks kasutatakse ranget tõenäosuslikku juhuvalimit ning sellesse kuuluvad alates 15-aastased leibkonnaliikmed. Uuring näeb ette minimaalselt 70%-list vastanute osakaalu ja karme tõlkeprotokolle.

Uuringu „Sündimust mõjutavad tegurid Eestis“ (Oras, Unt 2008) eesmärgiks oli kaardistada 20–40-aastaste eestimaalaste pereplaan, väärtusi ja ootusi lastetoetussüsteemile. Aastal 2008 läbi viidud uuringu valimi moodustasid 801 inimest üle Eesti. Valim koostati stratifitseeriva juhuvaliku põhimõttel, mis võttis arvesse erinevate piirkondade ja asulatüüpide (pealinn, suur linn, väikelinn, maa) rahvastiku proportsioone Eestis. Vastajate valikuks kasutati lähteadressi meetodit. Lähteaddress valiti rahvastikuregistris olevate aadresside seast. Et tagada vastanute juhuslikkust, kasutati leibkonnast inimese valimiseks „viimase sünnipäeva reeglit“, st küsitleti seda 20–40-aastast leibkonna liiget, kellel oli viimasena sünnipäev. Uuring viidi läbi ankeetküsitluse vormis.

KOKKUVÕTE PEAMISTEST TULEMUSTEST

Mitmete Eestis tehtud uuringute tulemused viitavad, et vähemusrahvustest⁵ inimesed tajuvad töö- ja pereelu ühitamisel enam probleeme kui eestlased. Käesolevas uuringus analüüsitakse, **millised on erinevused eestlaste ja vähemusrahvuste vahel töö- ja pereelu ühitamisel ning erinevusi mõjutavad tegurid**. Teemast tulenevalt on uuringu fookuses **Eesti elanikkond vanuses 25–60 aastat**⁶ ehk see osa rahvastikust, kellel on kõige tõenäolisemalt nii tööalased kui perekondlikud kohustused. Perekondlike kohustustena mõistetakse uuringus eeskätt (kuid mitte üksnes) lastega seonduvaid kohustusi.

Igal inimesel on ööpäevas 24 tundi, mida on võimalik sisustada kas töise või mittetöise tegevusega (vt Joonis 1.1). Mittetöine tegevus on uuringu teemast lähtuvalt jaotatav kaheks: perekondlikele kohustustele pühendatav aeg ning vaba aeg ehk aeg, mis ei seonu töiste ega perekondlike kohustustega. **Uuringu fookusesse kuulub töistele ning perekondlikele kohustustele pühendatav aeg**, vaba aja kasutust küll käsitletakse uuringus, kuid üksnes põgusalt.

Ajajaotus töise ja mittetöise tegevuse (sh perekondlike kohustuste täitmisele pühendatava aja) vahel sõltub mitmetest teguritest. Oluline roll on **väärtustel** ja **hoiakutel**, st kultuurilistel teguritel. Seetõttu pööratakse uuringus tähelepanu eestlaste ja vähemusrahvuste vahelistele erinevustele väärtustes ja hoiakutes, eelkõige arusaamale naiste ja meeste rollist perekonnas ja ajajaotusest töiste ja perekondlike tegevuste vahel. Teisalt mõjutavad vähemasti väiksemate lastega peredes eeskätt naiste, aga ka meeste ajajaotust **perepoliitilised meetmed**, millest olulisim on lastehoiuteenuste kättesaadavus. Seetõttu käsitletakse nii formaalse kui mitteformaalse lastehoiuteenuse kättesaadavuse erinevusi eestlaste ja vähemusrahvuste vahel.

Juhul, kui töistele ja perekondlikele tegevustele pühendatav aeg ei ole inimese arvates tasakaalus, võib see viia **töö- ja pereelu konfliktini**, mida samuti uuringus analüüsitakse. Joonisel 1.1 on ära toodud uuringu kontseptsioon.

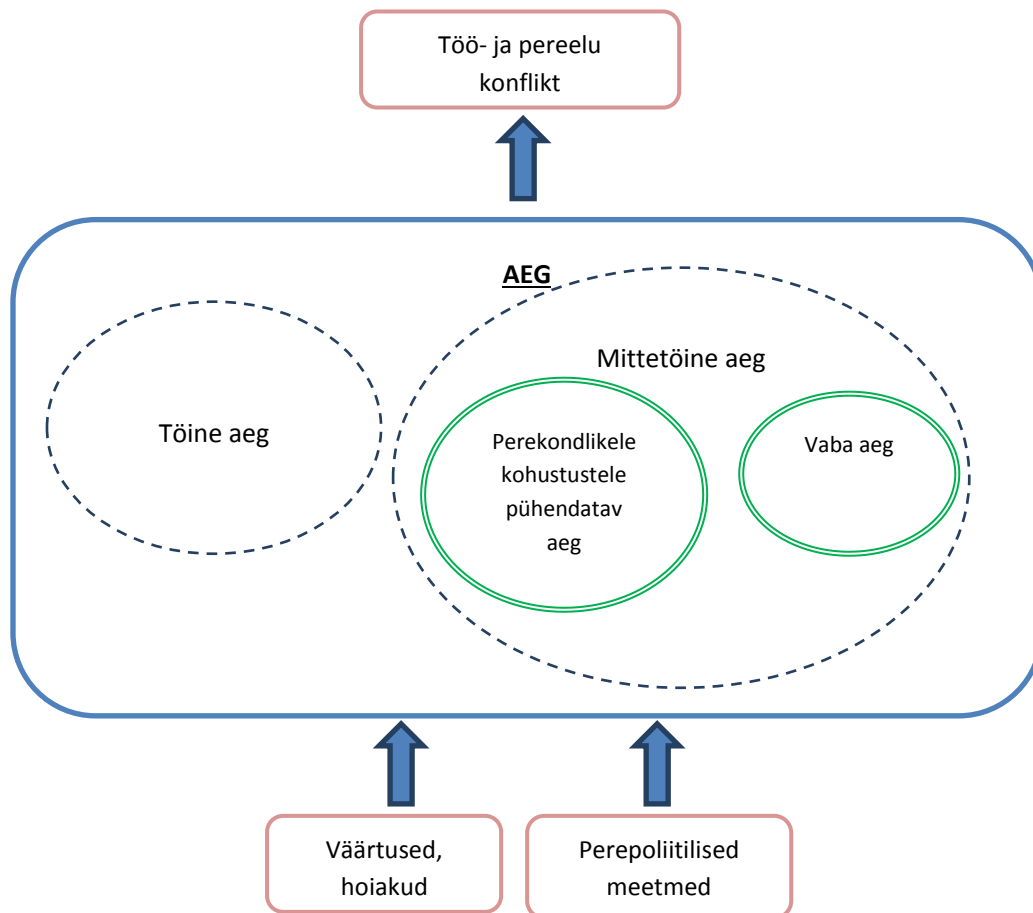
Sel viisil moodustub analüüsist tervik, mis annab ülevaate, millised on eestlaste ja vähemusrahvuste erinevused ning nende põhjused:

- ▶ ajakasutuses, st aja jagunemises töise ja mittetöise tegevuse vahel;
- ▶ tööturupositsioonis (sh töö iseloomus ja töökultuuris);
- ▶ töö- ja pereeluga seonduvates väärtustes ja hoiakutes;
- ▶ perepoliitiliste meetmete kättesaadavuses.

Alljärgnevalt käsitletakse kõiki neid teemasid eraldi. Lisaks eestlaste ja vähemusrahvuste eristamisele tuuakse enamiku teemade osas täiendavalt välja tulemused meeste ja naiste lõikes, kuivõrd soo lõikes on nii ajakasutus kui hoiakud-väärtused mõnevõrra erinevad.

⁵ Uuringus kasutatakse läbivalt terminit „vähemusrahvus“, mõistes selle all mitte-eestlasi. Uuringu erinevates peatükkides (lisades) on täpsustatud, millise näitaja alusel on vähemusrahvus defineeritud.

⁶ Noored (alla 25-aastased) pole vaatluse all kuna suurel osal neist pole veel perekondlike kohustusi ning paljud neist on pühendunud õpingutele ega tööta (vähemasti mitte täisajaga) ning vanemaealised (üle 60-aastased) seetõttu, et enamikul neist pole peres väikesed lapsed ning penisioniea saabudes liiguvad nad tööturult välja.



Joonis 1.1. Uuringu fookus

Märkus: Punase kastiga on joonisel tähistatud uuringu põhifookusesse kuuluvad teemad. Töise ja mittetöise aja jagunemist väljendavate ringide suurused joonisel on illustratiivsed, tähistades üht jaotust töise, perekondlike kohustustele pühendatava ja vaba aja vahel paljudest võimalikest.

Ajajaotus

Ajakasutus on nii soo kui rahvuse⁷ lõikes teatud tegevuste puhul mõnevõrra erinev (vt Tabel 1.1 ja ka Lisa 1). Kõigis neljas grupis pühendatakse keskmiselt isiklikele tegevustele (sh magamine) ligikaudu 45%, st enam kui 10 tundi ööpäevast. **Kodutöödele, st perekondlike kohustuste täitmise ja majapidamise panustavad aega selgelt enam naised.** Kui nii eestlannadel kui vähemusrahvusest naistel on perekonnale ja majapidamisele kuluv aeg (peaaegu) võrdne vabale ajale pühendatud ajaga, siis meestel on vaba aeg ligi kaks korda pikem kui perekonnale pühendatud aeg. Nii eestlastest kui vähemusrahvusest naised pühendavad päevas meestest enam kui tunni võrra rohkem aega perekondlikele kohustustele ja majapidamistöele, kusjuures eestlannade ja vähemusrahvusest naistel on kodutöödele pühendatav aeg sarnane (3,6–3,8 tundi). **Eestlasest mehed teevad kodutöid mõnevõrra rohkem kui vähemusrahvustest**

⁷ Siinkohal kasutatakse mõistet „rahvus“, et eristada eestlasi ja vähemusrahvusi.

mehed, kes pühendavad rohkem aega tasustatud tööle. Kui eestlasest mehed ja naised ning vähemusrahvusest naised töötavad keskmiselt 5,6-5,7 tundi päevas, siis vähemusrahvusest mehed tunni võrra rohkem. Seega on rollijaotus perekonnas kooskõlas vähemusrahvustest inimeste traditsioonilisemate soorolliliste hoiakutega (vt alapeatükki „Väärtused ja hoiakud“).

Tabel 1.1. Aja jagunemine töö- ja mittetöötegevuse vahel keskmisel päeval soo ja rahvuse lõikes

	Eestlasest mees		Vähemusrahvusest mees		Eestlasest naine		Vähemusrahvusest naine	
	tunnid	%	tunnid	%	tunnid	%	tunnid	%
Isiklik tegevus	10,6	43,8	10,8	44,6	10,8	43,5	10,9	45,4
Tasuline töö	5,7	23,6	6,6	27,3	5,6	22,6	5,7	23,8
Õppimine	0,1	0,4	0	0,0	0,2	0,8	0	0,0
Perekond ja majapidamine	2,5	10,3	2,1	8,7	3,8	15,3	3,6	15,0
Vabatahtlik töö ja nõupidamised	0,2	0,8	0,2	0,8	0,2	0,8	0,2	0,8
Vaba aeg	5	20,7	4,4	18,2	4,2	16,9	3,6	15,0
Piiritlematu	0,1	0,4	0,1	0,4	0	0,0	0	0,0

Märkus: 25-60-aastased, kes töötavad. Tundide kogusumma võib ümardamisvea tõttu erineda 24 tunnist.

Allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused

Alljärgnevalt on esitatud (vt Tabel 1.2) ajajaotus tasustatud töö, perekondlike tegevuste, isikliku tegevuse (peamiselt magamine, söömine, joomine) ja muu aja (peamiselt vaba aeg) vahel, eristades kaht gruppi: need, kellel on peres vähemasti üks alla-aaline laps ning need, kellel pole. Kui lasteta vähemusrahvustest mehed ja naised tegelevad perekonna ja majapidamistöödega umbes pool tundi vähem kui vastavalt lasteta eestlastest mehed ja naised, siis laste olemasolul rahvuselisi erinevusi selles osas pole.

Tabel 1.2. Aja jagunemine (tundides) töö- ja mittetöötegevuse vahel keskmisel päeval soo, rahvuse ja laste olemasolu lõikes

	Eestlasest mees		Vähemusrahvusest mees		Eestlasest naine		Vähemusrahvusest naine	
	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)
Tasuline töö	5,7	5,6	6,1	7,3	5,6	5,6	5,4	6,2
Perekond ja majapidamine	2,4	2,5	1,8	2,4	3,2	4,5	2,8	4,7
Isiklik tegevus	11,2	10,1	10,6	11,0	10,7	11,0	9,9	12,3
Muu	4,7	5,8	5,5	3,3	4,4	3,0	5,9	0,9

Märkus: 25-60-aastased, kes töötavad ning kellel on peres vähemalt üks alla-aaline laps. Tegevustele kulutatud keskmine aeg on arvatud kõigi uuringus osalenud töötavate 25-60-aastaste inimeste kohta, kes töötasid. Tundide kogusumma võib ümardamisvea tõttu erineda 24 tunnist.

Allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused

Tulemused viitavad, et **eestlastest meestel ei mõjuta laste olemasolu ajajaotust töö- ja perekondliku tegevuse vahel.** Seevastu **vähemusrahvusest mehed, kellel on peres lapsed, töötavad ligi tunni võrra**

rohkem ning pühendavad ka perele enam kui pool tundi päevas rohkem aega kui nende rahvuskaaslased, kellel pole lapsi.

Eelnevalt kirjeldatud muutusi vähemusrahvustest meeste ajalisel käitumises selgitati fookusgruppides sellega, et lapse sünniga kasvab mehe vastutus leivateenijana ning et alles siis hakkavad nad tunnetama end pere liikmena.

„[Lapse sünni aeg] kui vene mehele jõuab kohale, et tal on pere. Alguses on tal lihtsalt naine, aga tal on vaja sõpradega ringi joosta kõik.“

(Tartu naiste fookusgrupis osaleja)

Kuna väärtushinnangud on vähemusrahvuste hulgas traditsioonilised, on mehe roll olla eelkõige pere toitja ja perele raha teenija. Seda kinnitab ka meeste tõdemus, et kui neil oleks enam vaba aega, teeksid nad veelgi enam tööd, et pakkuda perele paremaid võimalusi, kindlustada toimetulek ja parem elujärg.

Naistel mõjutab laste olemasolu selgelt perekondlikele kohustustele pühendatavat aega: eestlannad, kellel on lapsed, pühendavad päevas enam kui tunni ja vähemusrahvusest naised ligi kaks tundi enam aega perekonnale ja majapidamistöodele (Tabel 1.2). **Erinevalt eestlannadest mõjutab laste olemasolu vähemusrahvustest naiste ajalist panust tasulisse töösse:** lastega vähemusrahvustest naised töötavad veidi alla tunni enam kui lasteta rahvuskaaslastest naised. Viimast võib muuhulgas aidata seletada vähemusrahvuste esindajate madalam palgatase võrreldes eestlastega (vt Lisa 2) ja sellest tulenevad suuremad raskused lastega kaasnevate väljaminekutega toime tulemisel. Nimelt toodi mitmes fookusgrupis välja, et laste formaalne ja mitteformaalne haridus eeldab rahalisi väljaminekuid, mida kõigil lastevanematel pole võimalik maksta ja see omakorda piirab laste arenguvõimalusi. Ka personaalintervjuudes oli kõige sagedamini nimetatud töötamise motivaatoriks töötasu.

„90% meie töötajatest töötavad majandusliku vajaduse tõttu.“

(Narva naiste fookusgrupis osaleja)

Laste olemasolu mõjutab enam vähemusrahvustest inimeste (eriti naiste) muudele tegevustele pühendatud aega. Et peamiselt moodustavad „muu“ vabaajalised tegevused, saab teha järelduse, et lastega vähemusrahvustest naiste käsutuses on umbes viis tundi vähem vaba aega kui lasteta vähemusrahvustest naistel. Lastega eestlastest naistel on umbes 1,5 tundi vähem vaba aega kui lasteta rahvuskaaslastel. Tartu vähemusrahvustest naistega tehtud fookusgruupiintervjuust selgus, et eelkõige on naistel raske endale aega leida vabaajalisteks tegevusteks väikeste laste kõrvalt. Eriti veel siis, kui mees töötab ja vanavanemad elavad kodust kaugel. Nii fookusgruppides kui personaalintervjuudes osalejad väljendasid arvamust, et kui oleks rohkem vaba aega, panustaksid naised enam aega perele ja iseendale ning „kindlasti mitte tööle“, ja juhul, kui olemasolevatest rahalistest vahenditest ei piisa pere toimetulekuks. Erinevalt lastega vähemusrahvustest meestest on lastega eestlastest meestel enam vaba aega kui lasteta rahvus- ja sookaaslastel. Seejuures on lastega vähemusrahvustest meestel umbes 2 tundi vähem vaba aega ja lastega eestlastest meestel ligi 1 tund enam vaba aega kui lasteta rahvuskaaslastel.

Hoolimata rahvusest on peamiselt naiste kanda järgnevad lastega seotud tööd: lapse abistamine koolitööde tegemisel, kooli ja lasteaiaga asjaajamine ja pedagoogidega suhtlemine ning lapsega mängimine ja lugemine (Joonis 1.2). Eestlastest ja vähemusrahvustest meeste seas on võrreldes naistega

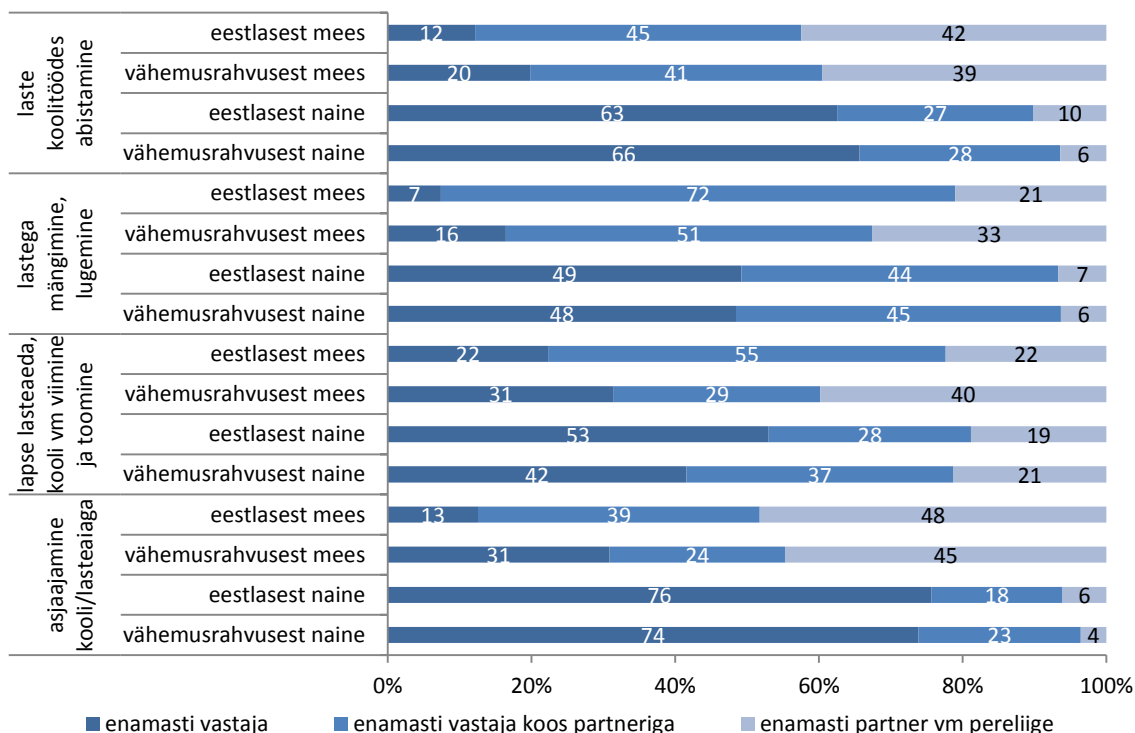
oluliselt vähem neid, kes on peamised laste koolitöodes abistajad, kooli või lasteaiaga suhtlejad ning lastega mängijad. Kuigi lapse lasteaeda, kooli, huviringi vms kohta viimine ja sealt toomine on samuti rohkem naiste kui meeste tegevus, ei ilmne siin nii suuri erinevusi sugupoolte lõikes kui teiste tööde puhul. Narva meeste fookusgruupiintervjuust selgus, et lastega seotud kodutööd jagatakse vanema pädevuste järgi, kusjuures tööpäevadel tegeleb lastega sagedamini naine, puhkepäevadel aga mees. Vähemusrahvustest naised viitasid erinevuste põhjuste ühe tegurina meeste vähesele kompetentsusele kodutöodes, eriti väikeste lastega seotud kohustustes. See võib olla seotud soostereotüüpidega.

„Mehed teevad seda, mida nad oskavad. Jätke nad väikeste lastega koju nädalaks ajaks ...“.

(Tartu naiste fookusgrupis osalenu)

Personaalintervjuude põhjal võib väita, et kodutööde jaotuses domineerivad vähemusrahvustel traditsioonilised hoiakud ning mehed võtavad kodustest töödest harva osa.

Lapse haigestumise tõttu jäävad töölt koju samuti enamasti naised, kusjuures vähemusrahvuste puhul on sooline vahe oluliselt suurem. Analüüsist (Lisa 5) selgus, et **mida sagedamini naised vastutavad üksi lastega seotud tööde tegemise eest, seda enam tajuvad nad pere-tööelu konflikti.**



Joonis 1.2. Lastega seotud kodutööde tegemise jaotumine vastaja ning teiste pereliikmete vahel soo ja rahvuse järgi (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009, autorite arvutused)

Märkus: vastajad, kellel endal või kelle partneril on kuni 19-aastane leibkonnas elav laps⁸.

⁸ Antud analüüsis laiendati lapse vanust 19. eluaastani eesmärgiga suurendada analüüsitava vastajate arvu. Pealegi on 18-19-aastased veel suure tõenäosusega üldhariduskooli õpilased, kellega seoses on vanematel kodutööde kohustusi.

Kuivõrd kodutööde koormus on erinevalt jaotunud, on oluline küsimus, kas selline rollijaotus on osapooltele sobiv. Selgub, et **mida enam tajuvad mehed ja naised endal olevat liiga suurt osa kodutöödest, seda enam tajutakse pere-tööelu konflikti, kusjuures naised tunnetavad kodutööde koormust meestest selgemini** (Lisa 5). Olenemata rahvusest on kodutööde jaotusega enam rahul mehed (Lisa 10). Vähemusrahvustest naistel ja meestel ning eestlastest naistel on kodutööde koormuse liiga suurena tunnetamine seotud laste olemasoluga: need, kes kasvatavad vähemalt ühte kuni 19-aastast last, tunnetavad võrreldes nendega, kellel ei ole lapsi, suuremat kodutööde koormust. Kodutööde liiga suurena tajumine on eestlastel ja vähemusrahvusest meestel ja naistel seotud ka lastega seotud kodutööde tegemisega: need, kes vastutavad lastega seotud kodutööde tegemise eest, tunnetavad sagedamini ka kodutööde koormust suurena. Palgatöö tegemise efekt kasvab koos töökoormusega, eelkõige ilmneb see eestlastest ja vähemusrahvusest naiste seas.

Kokkuvõtteks võib öelda, et laste kasvatamise ja kodutöödega seotud kohustuste puhul ilmnevad erinevused eeskätt meeste ja naiste, mitte eestlaste ja vähemusrahvuste vahel ehkki vähemusrahvuste esindajate hoiakud koduste tööde jaotuse suhtes on selgelt traditsioonilised. **Kui naised panustavad selgelt enam oma aega peresfääri, siis mehed töösfääri.** Neil, kes tunnetavad liiga suurt kodutööde koormust, on ka töö- ja pereelu konflikt suurem.

Tööturul osalemine

Alates taasiseseisvumisest on vähemusrahvuste tööturupositsioon olnud eestlastest halvem: nende hõive määr on madalam ning töötuse määr kõrgem kui eestlastel, seda ka 2000. aastate majanduskasvu ja sellele järgnenud langusperioodil. **Vähemusrahvusest mehed on tööturul aktiivsemad kui eestlastest mehed** (vaatluse all on vanusegrupp 25-60 eluaastat), **kuid nende töötuse määr on püsivalt olnud eestlastest meestest tunduvalt kõrgem.** Vähemusrahvusest naiste seas on mitteaktiivsus pisut kõrgem kui eestlannadel, kuid erinevus on tagasihoidlik. Ootuspäraselt on eelkooliealiste lastega naiste aktiivsuse ja hõive määr rahvusest sõltumata võrreldes meestega ja lasteta naistega märgatavalt madalam (Lisa 2). Vastupidiselt naistele on (nii vähemusrahvustest kui ka eestlastest) meestel, kelle peres on väikesed lapsed, hõive määr kõrgem kui neil, kellel pole leibkonnas väikeseid lapsi. See on kooskõlas ülalloodud järeldusega, et naised panustavad pere- ja majapidamistöösse märgatavalt enam aega ning väikeste lastega peres on peamiseks leivateenijaks mees.

Majanduslanguse negatiivsed mõjud tabasid vähemusrahvusi märksa tugevamalt kui eestlasi (vt Tabel 1.3). Nii vähemusrahvusest meeste kui naiste seas kasvas töötus märksa enam kui nende eestlastest sookaaslastel. Meeste töötuse lõhe (st töötuse määrade erinevus), mis oli majandustõusu alguses ca viis protsendipunkti ning kahanes 2007. aastal, majanduskasvu tipus, kahe protsendipunktini, ulatus 2010. aastal rekordiliselt 10 protsendipunktini. Naiste seas on perioodil 2005-2011 rahvuseline hõive lõhe olnud püsivalt ca kahe protsendipunkti võrra kõrgem kui meestel ning kriisi haripunktis ulatus see enam kui 11 protsendipunktini. Majandusolud mõjutasid vähemusrahvustest mehi enam kui vähemusrahvustest naisi: esimeste hõive langus/töötuse tõus oli n.ö järsem.

Tabel 1.3. Eestlaste ja vähemusrahvuste jagunemine tööturuseisundi alusel, vanusegrupp 25–60 aastat, 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	eestlasest mees						
Hõive määr (%)	80	85,6	86,9	86,9	77,4	75,3	80,6
Töötuse määr (%)	6,5	4,2	3,7	3,7	12,6	14,6	9,6
Mitteaktiivsuse määr (%)	14,5	10,6	9,7	9,7	11,5	11,8	10,9
Töäjõud kokku (tuhat)	200	206	210	207	209	212	219
	vähemusrahvusest mees						
Hõive määr (%)	78	83,2	86,4	84,1	70,1	67,8	75,5
Töötuse määr (%)	10,9	9,1	5,7	7,1	21,1	24,6	17,3
Mitteaktiivsuse määr (%)	12,5	8,5	8,4	9,5	11,1	10	8,7
Töäjõud kokku (tuhat)	107	105	103	107	109	106	99
	eestlasest naine						
Hõive määr (%)	78,4	81,9	80,4	80,2	76,1	75,2	75,7
Töötuse määr (%)	3,7	2,8	2,3	3,1	7,2	9,3	8,9
Mitteaktiivsuse määr (%)	18,5	15,7	17,7	17,2	17,9	17,1	16,9
Töäjõud kokku (tuhat)	217	222	220	226	226	220	229
	vähemusrahvusest naine						
Hõive määr (%)	70	73,8	75,4	75	72	67,5	69,5
Töötuse määr (%)	11,9	9,1	6,6	7,7	14,2	20,4	16,4
Mitteaktiivsuse määr (%)	20,5	18,8	19,2	18,8	16	15,2	16,8
Töäjõud kokku (tuhat)	123	121	124	120	121	125	119

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005-2011, autorite arvutused

Töötuse ulatuslikum kasv vähemusrahvuste seas võrreldes eestlastega on tingitud mitmetest teguritest. **Eesti tööturg on rahvuse lõikes selgelt nii ametialaselt kui sektoriliselt segregeeritud.** Vähemusrahvusest hõivatud töötavad eestlastest sagedamini oskus- ja käsitöölisena, seadme- ja masinaoperaatoritena, koostajatena ning lihttöölisena ehk nõ lihtsamatel ametikohtadel. Nimetatud ametikohtadel töötab kolmandik hõivatud eestlastest, kuid pooled töötavatest vähemusrahvuste esindajatest (vt Tabel 1.4). Eestlased on proportsionaalselt rohkem esindatud juhtivatel ametikohtadel: eestlastest hõivatutest kolmandik ning vähemusrahvustest vähem kui viiendik töötab juhi või tippspetsialistina. Kõige enam tabas majanduskriis oskustöölisi, kellest kriisi mõõnaperioodil olid tööta pooled (Rosenblad 2011⁹). Ametialaselt vähenes perioodil 2008–2010 hõive enim oskus- ja käsitöölistel ning kasvas enim tippspetsialistidel

⁹ Rosenblad, Y. (2011). Tööturg majanduskriis teises pooles. Eesti statistika kvartalikirj. Statistikaamet.

(Marksoo, Masso 2010¹⁰). Töötus kasvas keskmisest enam ka lihttöölise, masinaoperaatorite ning müügitöötajate seas.

Tabel 1.4. Hõivatute jagunemine rahvuse ja ametiala alusel, % vastava rahvuse hõivatutest, vanusegrupp 15-74, 2011

	Eestlased	Vähemusrahvused	Lõhe
Ametiala pearühmad kokku	100	100	
Juhid	11,1	4,4	6,7
Tippspetsialistid	22	13,9	8,1
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	13,4	11,6	1,8
Ametnikud	5,4	5,4	0
Teenindus- ja müügitöötajad	12,8	14,3	-1,5
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	2,6	0,6	2
Oskustöötajad ja käsitöölised	13,3	20,2	-6,9
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	11,5	16,6	-5,1
Lihttöölised	7,5	12,7	-5,2

Märkus: rohelisega on tähistatud ametialad, kus eestlaste seas on hõivatuid tunduvalt enam kui vähemusrahvustest hõivatute seas, punasega on tähistatud ametialad, kus vähemusrahvusest hõivatutest töötab proportsionaalselt rohkem kui eestlasi.

Allikas: Eesti Statistikaamet

Samuti vähenes teenindussektoris hõive vähem kui tööstussektoris. Kuna eestlastest on proportsionaalselt suurem osa hõivatud teeninduses ja vähemusrahvustest tööstussektoris, siis on **töötuse suurem kasv vähemusrahvuste seas osaliselt selgitatav sektorilise segregatsiooniga**. Vähemusrahvustest hõivatutest töötab ligi neljandik töötlevas tööstuses, kus hõive vähenes kriisiajal ligi viiendiku võrra, eestlastest on selles sektoris hõivatud 17% (vt Tabel 1.5). See-eest on eestlastest tunduvalt suurem osa hõivatud avalikus halduses, hariduses ja tervishoius ning sotsiaalhoolekandes, kus proportsioonid on vastupidised: eestlastest on neis kolmes sektoris hõivatud neljandik ning vähemusrahvustest 16%. Neis sektorites vähenes hõive kriisiperioodil märksa vähem.

Tabel 1.5. Hõivatute jagunemine rahvuse ja hõive sektori alusel, % hõivatutest vanuses 15-74, 2011

	Eestlased	Vähemusrahvused	Lõhe	Hõive langus 2008-2010	Hõivatuid 2008
Tegevusalad kokku	100	100	0	-13,0	656,5
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	6	0,9	5,1	-4,7	25,3
Mäetööstus	0,6	2	-1,4	15,0	6
Töötlev tööstus	17,2	25,9	-8,7	-19,7	135
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,7	2,8	-2,1	6,1	8,2

¹⁰ Marksoo, Ü., Masso, M. (2010). Tööturu olukord Eestis 2009. aastal ja 2010. aasta esimesel poolaastal. Kogumikus *Töövaldkonna areng 2009-2010*. Sotsiaalministeerium.

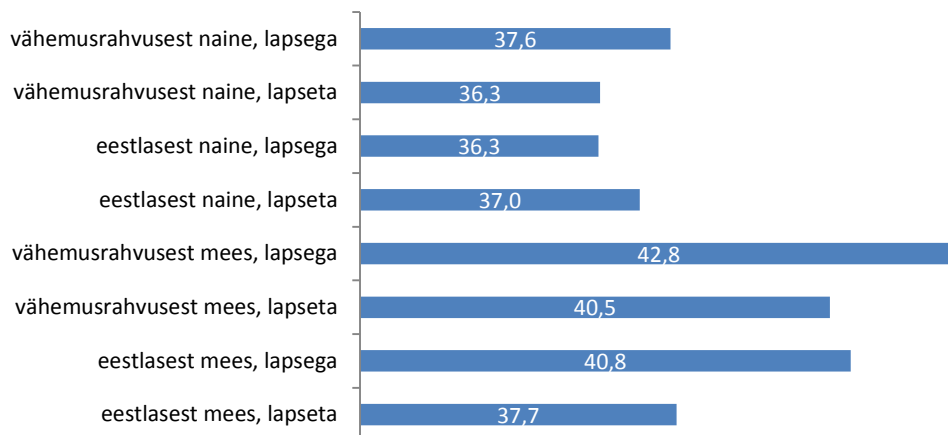
	Eestlased	Vähemus- rahvused	Lõhe	Hõive langus 2008-2010	Hõivatuid 2008
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,6	NA	NA	NA	2,3
Ehitus	10,3	8,4	1,9	-40,9	81
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	13,3	13,6	-0,3	-13,5	92,5
Veondus ja laondus	6,8	10,5	-3,7	-12,6	49,9
Majutus ja toitlustus	2,9	3,6	-0,7	-17,8	23,6
Info ja side	3,4	1,3	2,1	-19,0	15,3
Finants- ja kindlustustegevus	1,5	2,1	-0,6	-9,6	10,4
Kinnisvaraalne tegevus	1,2	2,7	-1,5	-1,0	10,2
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	4,5	2,4	2,1	3,4	20,5
Haldus- ja abitegevused	2,2	4,1	-1,9	9,2	17,3
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	8,5	2,4	6,1	5,2	38,4
Haridus	10,5	6,9	3,6	-6,3	59,9
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	5,4	6,8	-1,4	11,3	31,1
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2,7	1,5	1,2	-0,7	14,8
Muud tegevusalad	1,7	1,7	0	-19,6	14,8

Märkus: rohelisega on märgitud tegevusalad, kus eestlased hõivatud on proportsionaalselt märksa enam koondunud kui vähemusrahvuste esindajad; punasega tegevusalad, kuhu vähemusrahvused on rohkem koondunud kui eestlased.

Allikas: Eesti Statistikaamet

Vähemusrahvuste esindajad töötavad sagedamini ametikohtadel ja sektorites, kus palgad on väiksemad ja kus töö aja- ja kohapaindlikkus on väike (nt kellast kellani töötavad liinitöölised), st neil on ka vähem võimalik otsustada enda tööaja pikkuse üle. Kooskõlas eelnevaga on **kõige pikem töönädal vähemusrahvustest meestel**, ületades vähemusrahvustest naiste töönädala pikkust 4,7 tunniga (Joonis 1.3). Eestlastel on sooline erinevus tööajas väiksem: mehed töötavad naistest nädalas 2,5 tundi kauem. **Naiste seas on meestega võrreldes enam neid, kes töötavad osaajaga**. 2010. aastal töötas põhitöökohal osaajaga 11,7% vähemusrahvustest ja 10,8% eestlastest naistest ning 5,2% eestlasest ja 4,5% vähemusrahvustest meestest¹¹. Ka need erinevused viitavad rollide erinevale jaotusele perekonnas. Tallinna meeste fookusgrupiintervjuus osalejad jagasid seisukohta, et vähemusrahvustest meeste pikem töönädal võrreldes eestlastest meestega tuleneb sektorilisest segregatsioonist, aga ka venelaste suuremast kohusetundlikkusest töösse suhtumises.

¹¹ Siinkohal tuleb arvestada, et vähemusrahvustest meeste puhul võib tulemus valimi väiksuse tõttu olla mitte üldistatav.



Joonis 1.3. Keskmine tööaeg tundides rahvuse, sooti ja alla 18-aastaste laste olemasolu järgi (allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010)

Meeste ja vähemusrahvustest naiste puhul tõstab lapse olemasolu töökoormust, eestlastest naistel aga veidi vähendab seda (vt Joonis 1.3). Seejuures ilmnes Narva naiste fookusgrupiintervjuust, et kaheksatunnine tööpäev on lastega naisele liiast ning eelistatakse töötada praegusest lühema ajaga. Samas leitakse, et see pole võimalik, sest poole kohaga töötades tekiks jällegi majandusliku toimetuleku raskused.

„Jah, [töötan] selleks, et ära elada. Kui tõesti mees hästi teenib, siis me saame valida, kas ma lähen tööle või ei lähe, aga ma tean, et meil on rahaline sissetulek. Aga kui raha ei jätku, siis naine enam ei vali vaid läheb [tööle]. Võib-olla kui mõni juhus tuleb, siis ta vahetab töökohta. Ideaalis tahab 4 tundi töötada, aga ei saa. Sest seda raha ei jätku.“

(Narva naiste fookusgrupis osalenu)

Fookusgrupiintervjuudest ilmneski naiste ebakindlam positsioon tööturul (nt hindasid naised enda võimalusi saada uut tööd väiksemaks kui mehed), mistõttu on nad vähem valmis mõtlema töökohavahetusele.

Järgnevalt on esitatud fookusgrupi- ja personaalintervjuudes välja toodud tegurid, mis mõjutavad inimeste võimalusi tööturul. Selgub, et **inimeste võimalusi tööturul mõjutab eelkõige eesti keele oskus**. Narvas mängib eesti keele oskus töö saamisel vähem rolli kui mujal Eestis. Tervikuna sõltub eesti keele oskuse nõue ka ametinõuetest. Narva naised peavad keeleoskust (lisaks tutvustele) põhjuseks, miks eestlastel on isegi siis kui neil pole teadmisi, sageli parem ametikoht, palk ja väiksem töökoormus.

“Oleme eestlastega muidu samas olukorras, ainuke erinevus on keeleoskus.“

(Narva meeste fookusgrupis osalenu)

„Eesti keel on amet.“

(Narva naiste fookusgrupis osalenu)

Lisaks ilmnes, et puudulik keeleoskus vähendab inimeste valmisolekut vahetada töökohta (eriti lihttöölistel), sest kardetakse sattuda tööturul halvemasse seisuga. Personalispetsialistide fookusgrupist selgus aga, et leidub ka tööandjaid, kes on valmis oma töötajatele ise pakkuma eesti keele kursuseid. Samas tõdeti, et keelt ei saa õppida ainult kursustel, vaid on vaja ühist ruumi, kus sarnaste huvidega inimesed saaks omavahel (eesti keeles) suhelda. Seega on kursustel omandatud vaja kinnistada keelepraktikaga.

Töö leidmisel ja selle kindluse osas on väga oluliseks teguriks ka **tutvused**. Et eestlastel on hõivatute seas juhtide ja spetsialistide osakaal tunduvalt kõrgem kui vähemusrahvustel, siis on eestlastel ka suurem võimalus tutvuste kaudu töökohti leida. Mitmes fookusgrupis avaldati arvamust, et tutvused on töö leidmisel isegi olulisemad kui keeleoskus („Eesti on klassikaaslaste maa“; naine Tartust).

"Mul on kõrgem haridus, aga töötan kus? Poes. Täheleb siin ei ole probleem üldse hariduses." - "Aga milles?" - "Tutvustes!"

(Tartu naiste fookusgrupis osalenu)

"Isegi kui lähed tööpörsile, siis riik ei tegele sinu töölesaamisega, vaid esimene asi, mis seal öeldakse, on, et otsige tööd tutvuste kaudu".

(Tartu naiste fookusgrupis osalenu)

Personalispetsialistide fookusgrupist ilmneb, et vähene läbikäimine eri rahvustest töötajate vahel ning sage üherahvuselistele töökollektiivide kujunemine suurendavad vähese eesti keele oskusega inimestel hirmu töökoha vahetuse ja töötuks jäämise ees.

Lisaks on oluline ka **kvalifikatsioon või haridus**, mida nähakse eelkõige olulisena „hea“ töökoha saamisel:

„Aga ilma hariduseta sa ei saa ikkagi kuskil kontoris tööd. Vähemalt mingi haridus peab ikka olema.“

(Tartu naiste fookusgrupis osalenu)

Tallinna meeste fookusgrupis avaldati arvamust, et professionaalsus on nendel erialadel, kus suhtlemist vähe, kõige olulisem. Näiteks professionaalselt heal tasemel keevitajal on sõltumata keeleoskusest väga head töövõimalused.

Oluliseks osutusid **eelarvamused vähemusrahvuste esindajate suhtes**, mida käsitletakse pikemalt töökeskkonna osas.

Lisaks toodi personalispetsialistide fookusgrupis välja järgnevad kultuuriliselt eripärased tegurid, mis pigem vähendavad vähemusrahvuste esindajate võimalusi tööturul (sh edenemist karjääririndel): paikus, harjumus otsida tööd tuttavate kaudu, traditsioon valida vanematega sama amet, madalam otsustusjulgus ja vastutuse võtmine, perfektsionism ja hirm uue keelekeskkonna ees (vt Lisa 13). Vastavad omadused on selgelt vähem iseloomulikud noortele vähemusrahvuste esindajatele.

Personaalintervjuudel osalenud nimetasid oma tööturupositsiooni mõjutavate tegurite hulgas lisaks eeltoodutele veel töökogemust, suhtlemisoskust, suhtumist tööülesannetesse, ettevõtlikkust, võimalusi (sh Venemaa kodakondsus) ja valmisolekut töötada välismaal.

Töökeskkond

Töökeskkond mõjutab tugevalt inimeste võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks. **Vähemusrahvuste esindajad hindavad võrreldes eestlastega tööaja ümberkorraldamise võimalikkust perekondlikel põhjustel madalamaks** (Lisa 3). Viie aastaga on olukord paranenud, kuid erinevused on jätkuvalt olemas. Tööpäeva alguse ja/või lõpu muutmise võimalus on kõige piiratum vähemusrahvustest meestel, mis on tingitud muuhulgas nende töökoha eripärast (nad töötavad pigem tötlevas tööstuses ja ametialadel, kus ei ole võimalik paindlikult tööaega valida). Vabade päevade võtmise võimalikkuse osas on vähemusrahvustest meeste ja naiste hinnangud sarnased.

Ka 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetel on **vähemusrahvuste arvates võrreldes eestlastega tööandja suhtumine töö- ja pereelu ühitamise erinevatesse võimalustesse** (eriti isade võimalusi puudutavates küsimustes) **negatiivsem**. Vähemusrahvuste esindajad pidasid võrreldes eestlastega sagedamini keeruliseks järgmisi tegevusi: emadel jääda koju vanemahüvitisega 18 kuuks; isade isapuhkusele jäämine kümneks päevaks; jääda lapsehoolduspuhkusele, kuni laps saab 3-aastaseks; emade ja isade tagasitulemine tööle pärast lapsehoolduspuhkust; väikeste laste emade ületundidest keeldumine perega seotud kohustuste tõttu; väikeste laste emadel ja isadel teha kaugtööd; emadel jääda koju hoidma haigestunud last.

Ka mitmed fookusgrupis osalejad ja mõned personaalintervjuu andnuist toonitasid, et nende tööandja ei suhtu hästi perekondlike kohustuste täitmisse tööajast. Fookusgrupis osalenu teatas, et tööandjate seas palju suhtumist „*kui ei meeldi minu tingimused, siis palun, mine ära, mul on järjekord ukse taga*“ (Tartu naiste fookusgrupis osalenu sõnastus).

Hirm töökoha kaotamise ees vähendab soovi ka tööandja juurde perealaste probleemidega minna ning seda tehakse pigem viimase variandina, kui muid lahendusi enam ei ole. Seejuures otsivad eestlased võrreldes vähemusrahvuste esindajatega oluliselt sagedamini konfliktide lahendamiseks abi kas kaastöötajatelt või juhtidelt (Krusell 2010¹²). Personalispetsialistid tõid fookusgrupis välja, et töötajad väldivad pereprobleemide korral abi küsimist ning ka tööandja ise ei lähe oma töötaja vajadusi uurima. Samas leiti, et eestlastest töötajatel on rohkem julgust küsida end perekondlike sündmuste puhul vabaks.

Fookusgruppides toodi ühe probleemina välja töökaaslaste toetuse puudumist.

„Mul oli väga raske kokkuleppele jõuda, sest keegi sind ei vaheta, keegi sind ära ei lase“.

(Tartu naiste fookusgrupis osalenu)

Samas tõid fookusgrupis ja personaalintervjuudes osalenud välja ka oma positiivseid kogemusi tööandja ja kolleegide mõistvast suhtumisest. Narva meeste fookusgrupis toodi välja, et kui töökohal valitsevad head

¹² Krusell, S. (2010). Suhted töökohal. Kogumikus *Eesti tööelu uuring 2009*. Sotsiaalministeerium.

inimestevahelised suhted, siis on perekondlike eriolukordade puhul võimalik läbi rääkida nii tööandja kui ka kolleegidega.

Töökeskkonnast olenevad rahvuslised erinevused töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tajumises võivad osaliselt tuleneda rahvuselisest segregatsioonist tööturul – nagu eespool viidatud, on vähemusrahvuste seas nende hõivatute osakaal, kes töötavad sektorites ja ametialadel, kus ei ole võimalik tööaega paindlikult kohandada (näiteks liinitööline tööstusettevõttes, kaevur vms), suurem. Samuti võib osaliselt erinevusi põhjustada **kultuuriline erinevus tööandja suhtumise tunnetamises**. Viimast toodi välja ka fookusgruppides. Näiteks Narva naised ja personalispetsialistid kasutasid eelkõige Ida-Virumaa ja Narva organisatsioonide töösuhetest rääkimisel väljendit „nõukogudelik“ suhtumine: sealsed tööandjad ja töötajad tunnetavad omavahelisi suhteid hierarhilisemana kui mujal asuvates Eesti organisatsioonides. Samas leiti, et nooremad, kõrgema haridustasemega ning eesti keelt oskavad vähemusrahvuste esindajad on oma suhtumiselt eestlastega sarnasemad.

„Käsi, siis teen!“ ja hierarhia põhinev suhtumine ja lähtumine on ikkagi valdavalt omane venekeelsele seltskonnale; ja ka see, et ülemus otsustab ja ülemust ei kritiseerita. See on see mõttelaad, mis on omane venekeelsele oskustöölise, spetsialistide tasemele.“

(Personalispetsialistide fookusgrupis osalenu)

Töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tajumise erinevusi võib põhjustada ka **kultuuriline erinevus töösse suhtumises**. Personalispetsialistid leidsid, et vene emakeelega inimesed on perfektsionistlikumad ning neil on kõrgem tunnustusvajadus, mis tõstab ka nende nõudlikkust tööandja suhtes ning võimendab etteheiteid.

Lisaks võib üheks töö- ja pereelu ühitamise võimaluste tajumise erinevuse põhjuseks olla ka ebavõrdne kohtlemine. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmete põhjal on soolisel alusel põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist vähemusrahvuste esindajad enda hinnangul võrreldes eestlastega selgemalt tunnetanud järgnevates aspektides: töötasu, tööalaste soodustuste saamine, teabe saamine, edutamine, erialaste teadmiste ja oskuste hindamine, töötulemuste hindamine ning töösuhte iseloom (nt tähtajaline või tähtajatu leping). Kõigis vastavates aspektides **tajusid sooliselt ebavõrdset kohtlemist enim vähemusrahvustest naised**. Viimane ilmnis kõige selgemini edutamise, teabe saamise ning erialaste teadmiste ja oskuste hindamise puhul. Samas on aga näidatud, et just vähemusrahvustest naistel on lihtsam hoiduda tööalastest konfliktidest oma juhtidega (Krusell 2010¹³). **Üldiselt ei olnud fookusgruppides osalejad ega personaalintervjuud andnud isiklikult töökohal rahvuse põhjal teistsugust kohtlemist kogunud, kuid üldisemalt toodi rahvusest tingitud ebavõrdset kohtlemist kui üht probleemi välja**. Personalispetsialistide fookusgrupis tõi üks firmajuht välja, et vähemusrahvuste esindajad peavad sama palga saamiseks rohkem tööd tegema. Narva naiste seas toodi välja, et ka väga hea kvalifikatsiooniga ja keeleoskusega inimesed ei leia tööd (rahvuse tõttu) ning Narva meeste seas, et venekeelsetel töötajatel on firma juhtkonnas kõrgemale kohale saamine keerulisem eelarvamuste, mitte keeleoskuse tõttu.

¹³ Krusell, S. (2010). Suhted töökohal. Kogumikus *Eesti tööelu uuring 2009*. Sotsiaalministeerium.

Eelarvamuste olulisust kinnitab ka Uudmäe (2012¹⁴) uuring, kus analüüsiti, kas tööle kandideerimisel esineb Eestis rahvuselist diskrimineerimist nimekuju alusel. Selgus, et eestipärase nimekuju kandidaatide seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanud kui venepärase nimekuju kandidaatidel. Ka personalispetsialistid mõnsid, et töötaja valiku tegemisel võib rahvus rolli mängida: on „vene firmad“, „eesti firmad“ ja „segafirmad“ ning rahvuseliselt homogeensetesse kollektiividesse ei taheta teistsuguseid võtta, sest töökohal kardetakse omavahelised suhted rikkuda. Lisaks leiti, et kollektiivi rahvuseline homogeensus võib olla teguriks, miks tööandja on eriolukordades jäigem töötajale vastu tulemisel. Nimelt esineb sellistes kollektiivides enam ühetaolisi probleemolukordi ning see vähendab tööandja kogemust eripalgeliste probleemidega toimetulekul.

Väärtused ja hoiakud

Selgub, et **eestlased väärtustavad tööd kõrgemalt kui vähemusrahvused** ning töö tähtsus on vähemusrahvuste esindajate seas viimastel aastatel veidi vähenenud (Lisa 4). Kui eestlastel on pere järel, mis on mõlema rahvuse jaoks esikohal, tähtsusele teine töö, siis vähemusrahvustel sõbrad. Samuti ilmnes, et **eestlasi ja vähemusrahvuseid motiveerivad töötama erinevad väärtused**. Kui vähemusrahvuste esindajad hindavad töö puhul eestlastest kõrgemalt töötasu ja töökoha kindlust, siis viimaseid motiveerivad töö juures pigem eneseteostusvõimalused nagu töö vastavus võimetele, saavutusvõimalused ja enda initsiatiivi realiseerimisvõimalused. Lisaks viitavad analüüsi tulemused, et eestlased eelistavad vähemusrahvuste esindajatest vähem pingelisi ja enam huvipakkuvaid töid. Seega **on töö vähemusrahvustele sagedamini instrumentaalse rolliga võrreldes eestlastega ning viimastele omakorda sagedamini eneseteostusliku rolliga**.

Töö- ja pereelu ühitamisega seotud tööväärtuste puhul ilmnevad mitmed rahvuslikud erinevused: kui eestlased eelistavad rohkem paindlikku tööaega, siis vähemusrahvuste esindajad pigem vabade päevade võtmise võimalusi. Viimast seletati fookusgrupis sellega, et vähemusrahvuste esindajatele on töökohal kellast kellani töötamine tugevalt sisse juurdunud.

“Kui ma püüdsin rakendada oma kollektiivis vaba töögraafikut, siis see oli õudsalt raske sellepärast, et inimesed arvavad, et nad peavad olema tööl üheksast viieni.”

(Personalispetsialistide fookusgrupis osalenu)

See on osaliselt seotud ka töökohtade iseloomuga: vähemusrahvused töötavad eestlastest tunduvalt enam töökohtadel, mis pole loomult ei tööajalt ega –kohalt paindlikud (vt pikemalt alapeatükk „Tööturul osalemine“ ja Lisa 2).

Ka vähemusrahvuste puhul on meeste ja naiste tööväärtused mõnevõrra erinevad: **vähemusrahvusest naiste jaoks on meestest olulisemad töö- ja pereelu ühitamisega otseselt seotud tegurid** nagu vabade päevade võtmise võimalus, sobiv tööaeg, peresõbralikkus, inimestega suhtlemine ja võrdne kohtlemine. **Vähemusrahvustest mehed väärtustavad naistest kõrgemalt eneseväljenduslikke tegureid** nagu saavutusvõimalusi, võimalust realiseerida oma initsiatiivi, töö vastutusrikkust ning sotsiaalsete väärtuste hulka kuuluvat teiste inimeste tunnustust. Seega on väärtused kooskõlas praktikas esineva erineva

¹⁴ Uudmäe, E. (2012). Eesti- ja venepäraste nimede roll tööle kandideerimise protsessis Tallinna näitel. Magistritöö. Tartu Ülikooli majandusteaduskond: rahvamajanduse instituut.

rollijaotusega perekonnas, kus mehed on pere peamised leivateenijad ning naised kodu eest hoolitsejad. Kuna kõrgem vastutus ning suurema saavutusvõimalusega töökoht eeldab sageli ka pingelisemat tööd, kuid kõrgemat palka, siis on see meeste jaoks ihaldatum kui naistele, kellel lasub ennekõike vastutus perekondlike kohustuste täitmisel, mis omakorda tingib ka naiste suurema vajaduse töö paindlikkuse järele. Fookusgrüpiintervjuud kinnitasid seda, vähemusrahvustest mehed tõid töötamise põhjustena välja ühelt poolt sissetulekut kui perekonna majandusliku toimetuleku kindlustamist ning teisalt töö meeldivust, vähemusrahvustest naised aga lisaks töötasule head töökollektiivi. Üldiselt tõid nii naised kui mehed fookusgrüpidest välja, et pere on põhiline motivaator, mis ajendab tööl käima.

„Pere on kõige tähtsam, kõik see materialism ja tarbijate kasvatamine on jama, ikkagi pere on kõige tugevam ajend eneseteostuseks.“

(Tallinna meeste fookusgrüpis osalenu)

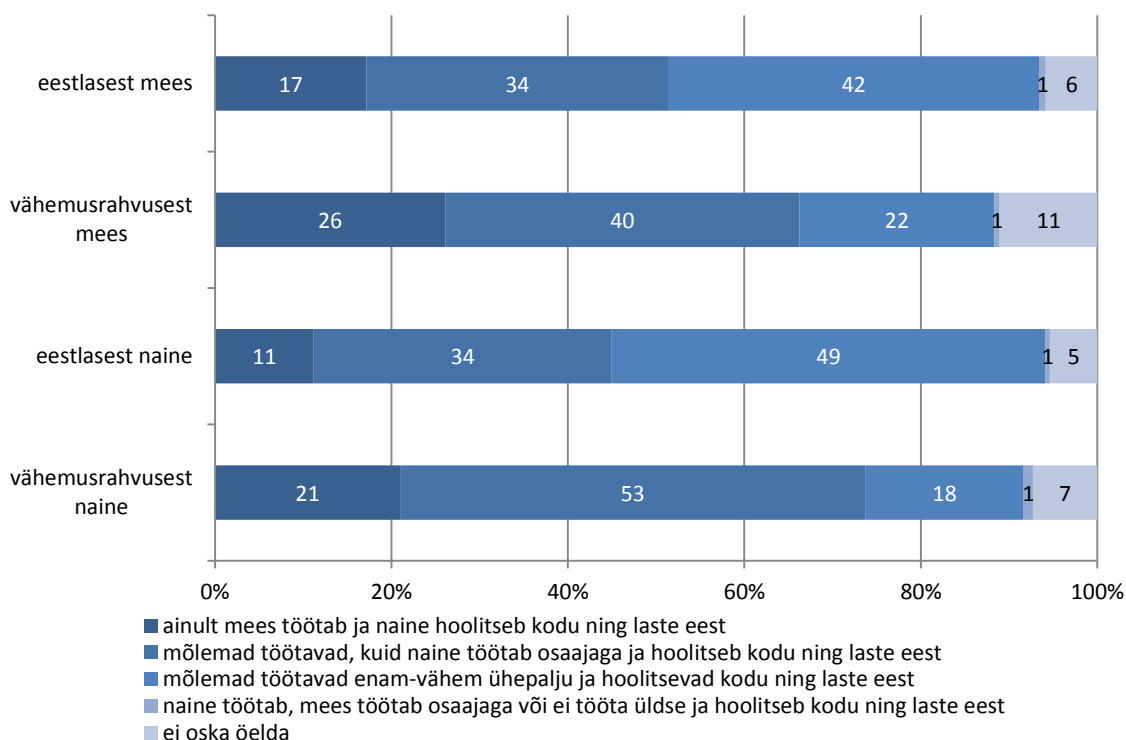
„On suur vastutus laste ees. Ja sa ei vali enam, kas töö meeldib või ei meeldi. Mõtled juba, et laps on vaja ära toita, talle on vaja anda haridus. Mingid muud..., et mingi ring oleks või tegevus, ringid, rühmad... Kõige eest igal pool tuleb maksta. See on kõik raha /.../ Kui tulevad lapsed, siis naine enam ei mõtle enda peale. Meeldib mulle see töö, ei meeldi... Kõige tähtsam, et ta annaks mulle vahendid oma laste üles kasvatamiseks.“

(Narva naiste fookusgrüpis osalenu)

Nii eestlased kui ka vähemusrahvused hindavad kõrgelt võimalust kombineerida töö- ja perekohustusi, vähim seejuures vähemusrahvustest mehed. Selgub, et **väärtused mõjutavad töö- ja pereelu konflikti tajumist suhteliselt nõrgalt**, kuid rahvusesti on väärtused, mis võimendavad töö- ja pereelu konflikti tajumist, erinevad (Lisa 6). Kui eestlaste hulgas tajuvad töö-pere konflikti enam need, kelle jaoks on olulisem edukus ja teiste allutamine, siis vähemusrahvuste puhul võimendab antud vastuolu pigem soov ise otsustada. See viitab, et **eestlasi ja vähemusrahvusi motiveerivad tööalasele karjäärile keskendumine erinevad tegurid – kui eestlasi köidab enam staatus, siis vähemusrahvusi rahulolematuse hetkepositsiooniga, soov jõuda tööalaselt kõrgemale iseseisva otsustamise tasemele**. Viimast võib käsitleda puudusväärtusena ehk tegurina, mida hinnatakse, kuna sellest tuntakse puudust. Nimelt töötavad vähemusrahvuste esindajad eestlastest sagedamini ametikohtadel, kus nende otsustusvabadus on piiratud (nt lihttöölised, seadme- ja masinaoperaatorid; Lisa 2).

Soorollilised hoiakud

Vähemusrahvused on soorolliliste hoiakute poolest oluliselt enam traditsioonilised kui eestlased, st leiavad, et mees peaks eelkõige vastutama pere materiaalse toimetuleku ja naine koduste tööde tegemise ning laste kasvatamise eest (Lisa 5). Koolieelikust lapsega peres eelistab umbes 70% vähemusrahvusest meestest ja naistest sobivaima elukorraldusena varianti, kus mees töötab ning naine on kodune või töötab osalise koormusega ja on vastutav kodu ja laste eest hoolitsemisel (Joonis 1.4). Eestlastest eelistavad sellist elukorraldust umbes pooled.



Joonis 1.4. Arvamused sobivaima elukorralduse kohta koolieelikust lapsega peres soo ja rahvuse järgi (20–60-aastased vastajad)¹⁵ (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009)

Sealjuures on **vähemusrahvusest elanikkond oma sooideoloogialt homogeensem**, mis omakorda viitab sellele, et arusaam meeste ja naiste rollides on püsivam (Lisa 7). Seetõttu on liikumine liberaalsema sooideoloogia suunas aeglasem kui eestlastel. Ilmneb ka, et eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste sooideoloogia erinevust ei ole võimalik seletada nende erineva hariduse, vanuselise jaotuse või laste ja/või partneri olemasolu kaudu. Tegemist on **pigem kultuurilise erinevusega**, mille konstrueerimisele ja püsimisele ilmselt aitab kaasa erikeelne ja sisult erinev meediaruum. Fookusgruppides toodi välja sellise perekondliku rollijaotuse varjupool:

„See, kui mu naine üldse ei töötaks, poleks see kasulik talle ei sotsiaalselt ega tööalaselt. See 3 aastat, mis ta oli kodus, langes ta välja kogu suhtlusringist.“

(Narva meeste fookusgrupis osaleja)

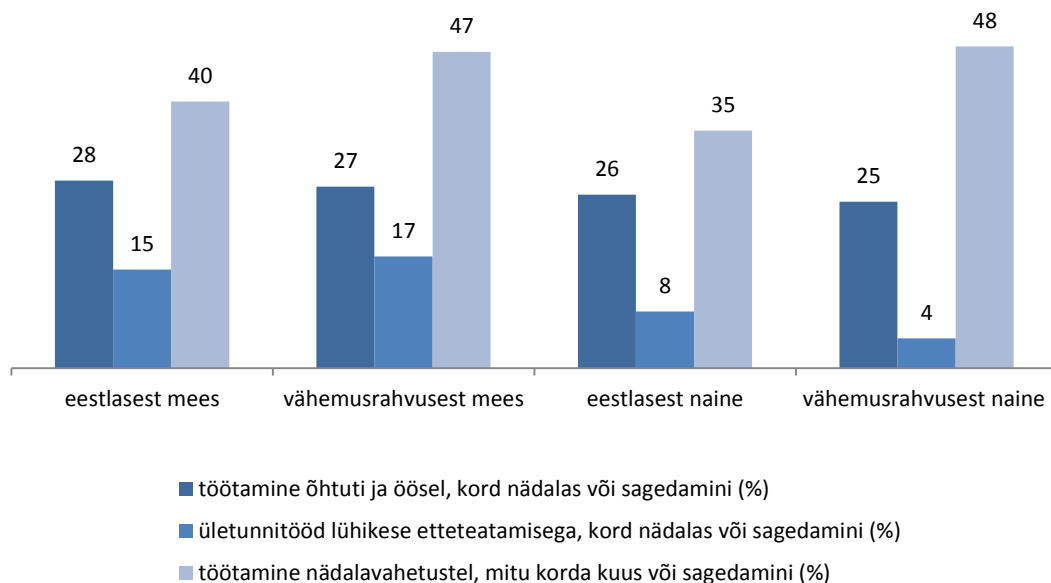
Analüüs jõudis järeldusele, et kuigi nii sooideoloogia kui ka töö- ja pereelu konflikti tajumine varieeruvad rahvuse lõikes, **ei ole sooideoloogia seotud töö- ja pereelu konflikti tajumisega** (Lisa 7). Järelikult ei pruugi inimene, kellel on traditsioonilised soorollilised hoiakud, tajuda töö- ja pereelu konflikti. Lisaks selgus, et **soorollilised hoiakud ei ole seotud laste kasvatamise kohustuste täitmisega** (Lisa 5). Seega ei peegeldu näiteks soolist võrdsust väljendavad hoiakud igapäevases lastega seotud tööde võrdsemas jaotumises mehe ja naise vahel. Oluliseks osutuvad partneri hoiakud ja käitumispraktika: traditsioonilise soorolliga kohaselt käituvat mehe ja võrdõiguslike hoiakutega naise puhul ei saa eeldada tööde võrdset jaotust.

¹⁵ Küsimustikus oli ette nähtud mõelda sobivaima elukorralduse kohta hinnangu andmisel koolieelikust lapsega perele.

Töö- ja pereelu konflikt

Töö- ja pereelu konflikti puhul on tegemist kahesuunalise protsessiga: ühelt poolt töö mõju pereelule ehk **töö-pereelu konflikt** ning teisalt pereelu mõju töötamisele ehk **pere-tööelu konflikt**. Esimesel juhul osutub oluliseks, kui võrd inimesed tajuvad, et nende töö takistab neil pühendumist ja keskendumist perele ning teisel juhul kui võrd pereelu (nt laste hoidmisega kaasnevad probleemid) takistab töötamist. Ilmneb, et **eestlased ja vähemusrahvustest inimesed ei erine oluliselt töö-pereelu ja pereelu-töö konflikti tajumise poolest**.

Töö- ja pereelu konflikti (st nii töö-pereelu kui pere-tööelu) mõjutab töö iseloom, näiteks tööaja ajastus ja -töökoormus. **Suurema koormusega ja ebatraditsioonilisel ajal töötamine vähendab perekonnale pühendatavat aega, mis omakorda väljendub suuremas töö- ja pereelu konfliktis**. Kui laps(ed) on tööpäeval lasteaias või koolis, siis on lapsevanemal võimalik nendega aega veeta õhtuti ja nädalavahetustel. Ehkki õhtul ja öösiti töötamises eestlaste ja vähemusrahvuste vahel olulisi suuri erinevusi ei ole (Lisa 11), siis **nädalavahetusesti töötavad vähemusrahvustest mehed ja naised eestlastest sagedamini** (Joonis 1.5). Ületunnitööd teevad sagedamini mõlemast rahvusrühmast mehed, järgnevad eesti naised ning kõige vähem on kord nädalas või sagedamini ületunnitööd tegevaid töötajaid vähemusrahvusest naiste seas.



Joonis 1.5. Sagedane töötamine õhtuti ja öösiti, ületunnitöö ja töötamine nädalavahetustel soo ja koduse keele lõikes (%) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Selgub, et inimesed, kes töötavad üle 40 tunni nädalas, teevad sagedasti ületunnitööd, töötavad õhtusel või öisel ajal või nädalavahetustel, tajuvad sagedamini probleeme töö- ja pereelu ühitamisel (Lisa 11). Naiste fookusgruppides leiti, et see, kui võrd töö segab pereelu, sõltub enim töögraafikust ning vahetustega töö puhul ja/või õhtusel ajal töötamisel on konflikt väga tõenäoline. Näiteks kirjeldas üks

Tartu naine olukorda, kus ta oli kolm päeva nädalas tööl hommikul kümnest õhtul kümneni (kaubanduses), mistõttu ta ei saanud neil päevil mehe ja lastega suhelda ning see viis peaaegu pere lagunemiseni. Samuti on **kõrgema haridustasemega inimestel töö- ja pereelu konflikt suurem** (Lisa 11). Need seosed kehtivad nii eestlaste kui vähemusrahvuste puhul.

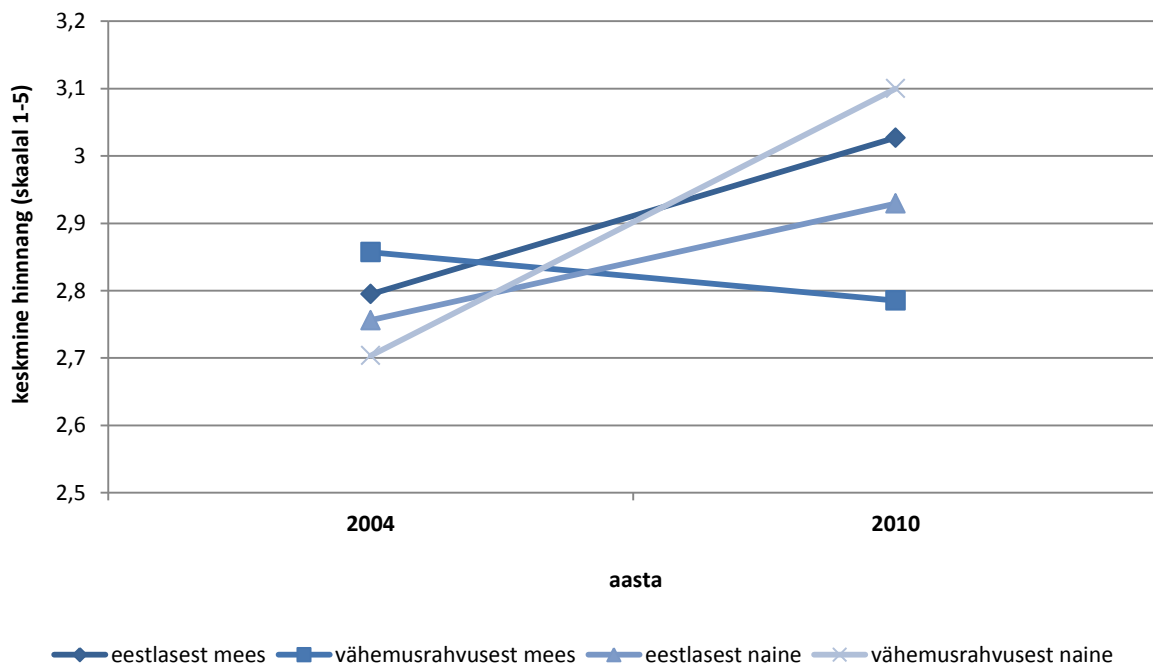
Töö-pereelu konflikti laste olemasolu pigem ei mõjuta. Laste olemasolu mõjutab töö-pereelu konflikti taset vaid vähemusrahvustest meestel (Lisa 11). Vähemusrahvusest ja eestlastest naiste ning eestlastest meeste jaoks ei ole laste olemasolu töö-pereelu konflikti suurendav tegur. Lastega vähemusrahvusest meeste töö-pereelu konflikti tase on sama kõrge kui lastega eesti meestel ja vähemusrahvusest naistel. Lasteta vähemusrahvusest meeste töö-pereelu konfliktitase on tunduvalt madalam kui lasteta eestlastel ja vähemusrahvusest naistel.

Laste olemasolu suurendab aga perekonnaelust tulenevate probleemide kandumist töösfääri (st pereelu-töö konflikti), kusjuures erisus on kõige märgatavam vähemusrahvustest naiste puhul.

Vähemusrahvused ja eestlased tajuvad töö segavat mõju pereelule (töö-pereelu konflikti) sarnaselt, kuigi eestlased on tööga ja eluga enam rahul kui vähemusrahvused (Lisa 6, Lisa 11, Lisa 12). Küll aga selgub, et naiste ja meeste töö-pereelu konflikti tunnetamine on erinev: **vähemusrahvustest naised tajuvad vähemusrahvustest meestest sagedamini töö segavat mõju pereelule.** Vähemusrahvustest naised tajuvad töö-pereelu konflikti vähemusrahvustest (ja eestlastest) meestest sagedamini isegi siis, kui võtta arvesse erisusi tööajast, laste olemasolust, haridustasemest ja vanuses. Eestlastel on sooline erinevus töö- ja pereelu konflikti tunnetamisel väiksem, kuid vastupidine: eestlastest mehed tajuvad naistest töö-pereelu konflikti veidi sagedamini. Vähemusrahvusest ja eestlastest naiste töö-pereelu konflikti erinevus on suuresti selgitatav erisustega tööaja eripäras, laste olemasolust, haridusaastate arvust ja vanuses (Lisa 11). Sama kehtib ka vähemusrahvustest ja eestlastest meeste vahelise töö-pereelu konflikti erinevuse kohta. Seega on **rahvusesti ilmnevad erinevused töö-pereelu konflikti tajumises seletatavad eelkõige tööturupositsioonide erinevustega, mitte niivõrd kultuuriliste eripäradega.**

Vähemusrahvustest naiste ja meeste töö-pereelu konflikti tajumise erisusi arutati ka uuringu raames läbiviidud intervjuudes. Narva fookusgrupis osalenud vähemusrahvusest mehed seletasid seda järgmiselt: töö ei sega, vaid toetab pereelu, sest toob raha sisse. Fookusgrupi vestluses selgus, et mehed tunnetavad, et perega veedetud aeg on seotud rahaliste kulutuste tegemisega (nt reisimine, poes käimine), seega töötatakse, et saaks perega veedetud aja kvaliteeti tõsta. Naiste fookusgrupiintervjuudes aga töid osalejad mitmel korral välja, et naistel segab töö alati pereelu. Seega on erinevused töö-pereelu konflikti tunnetamises vähemusrahvusest meeste ja naiste vahel seotud erinevate hoiakutega: **kui vähemusrahvustest naised tajuvad tööd kui ajakulu, mis jätab pereelule vähem aega, siis vähemusrahvustest mehed näevad tööd kui võimalust tõsta perega veedetud aja kvaliteeti, pakkuda perele rohkem.**

Võrreldes aastaid 2004 ja 2010, ilmneb, et **töö-pereelu konflikti tajumine on viimasel kümnendil oluliselt muutunud: eelkõige vähemusrahvustest naiste, aga ka eestlaste konflikti tajumine on oluliselt sagenenud** (Joonis 1.6).



Joonis 1.6. Tööelu konflikt pereeluga küsitlusaasta, rahvuse ja soo lõikes (keskmine hinnang skaalal 1-5) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Kuigi 2010. aasta kõrgemad konflikti tasemed ei pruugi olla seotud üksnes majanduskriisiga, ilmnes Narva naiste fookusgruupiintervjuust selgelt **vähemusrahvustest naiste majanduskriisi tingimustes tekkinud töökoormuse tõus ja selle negatiivne mõju töö nauditavusele**. Lisaks leiti, et kui töö on väsitav, siis ei taheta ega suudeta õhtul pärast tööd kodus enam midagi teha.

Väsinud ema kodus lapsele: „Lülita palun tuli välja, sest aju on mul juba välja lülitatud!“

(Narva naiste fookusgrupis osaleja)

Analüüsist (Lisa 11) selguski, et vähemusrahvusest naiste seas on võrreldes teiste gruppidega tunduvalt rohkem neid, kes on sageli liialt väsinud selleks, et tunda pärast tööpäeva lõppu rõõmu kodustest tegevustest ning samuti on võrreldes eestlannadega nende seas rohkem neid, kes leiavad, et töö takistab neil tihti leida aega perele või elukaaslasele pühendumiseks.

Vähemusrahvustest naiste oluliselt sagedasemat töö-pereelu konflikti taju 2010. aastal võrreldes vähemusrahvustest meestega ning vähemusrahvustest naistega majanduskriisi eelsel ajal aitab selgitada tulemus, mille kohaselt **vähemusrahvuste esindajate peredes koondus majanduskriisi tingimustes ka pere materiaalse kindlustatuse tagamine enam naistele** (Lisa 2). Nimelt aastatel 2007–2010 tõusis kõige enam vähemusrahvustest naiste tööturuaktiivsus, samas vähemusrahvustest meeste aktiivsus tööturul pigem langes. Kriis tabas kõige valusamalt just vähemusrahvustest mehi, nende seas kasvas töötus kõige enam. Seega majanduskriisi aastatel, mil enim kannatasid tööturul vähemusrahvustest mehed, olid vähemusrahvustest naised majanduskriisi eelse ja järgse ajaga võrreldes tööturul märgatavalt aktiivsemad ning püsisid ja siirdusid hõivesse rahvuskaaslastest meestest sagedamini.

Analüüsi (Lisa 12) tulemused näitavad, et lastega ja töötavate inimeste rahulolu eluga, tööga ja tööajaga ning töö ja mittetöise aja jagunemisega mõjutab oluliselt see, kuivõrd pereelu kannatab töö tõttu. See seos kehtib rahvuse üleselt, st eestlaste ja vähemusrahvuste vahel ei ole olulisi erinevusi. **Inimesed, kes tajuvad enam, et nende töö mõjutab negatiivselt pereelu (töö-pereelu konflikt), on suurema tõenäosusega vähem rahul tööle pühendatud ajaga, töö ja muu aja vahekorraga ning tööga ja eluga tervikuna.**

Olukord, kus pereelu segab tööelu (pereelu-töö konflikt), ei mõjuta inimese eluga rahulolu (Lisa 12), vastava konflikti taju ei ole viimasel kümnendil oluliselt muutunud ning **pereelu-töö konflikti¹⁶ tajuvad vähemusrahvuste esindajad ja eestlased oluliselt harvemini kui töö-pereelu konflikti¹⁷**. Eestlased tajuvad pereelu-töö konflikti pisut enam kui vähemusrahvused, kuid erinevused ei ole märgatavad ega ka statistiliselt olulised (Lisa 6, Lisa 11). Ilmneb, et pereelu-töö konflikti tajumine on sooti sarnasem kui rahvusesti. Olenemata rahvusest kogevad naised võrreldes meestega märksa enam pereelu tõttu raskusi töötamise või õppimisega seotud kohustuste täitmisel (Lisa 5¹⁸). Fookusgruppidest ilmnis, et pere võib tööelu segada eelkõige siis, kui on vaja perekondlikel põhjustel töölt ära käia, kuid olukorra konfliktisus sõltub siiski suuresti töökohal valitsevatest inimestevahelistest suhetest. Heade suhete korral on nii tööandja kui ka kolleegidega lihtsam eriolukordades läbi rääkida.

Teisalt ilmneb aga, et vähemusrahvuste esindajad näevad eestlastest sagedamini laste saamise takistusena raskusi töö ja laste kasvatamise ühendamisel (Lisa 10).

Lastehoiuvõimalused

Analüüsitulemused (Lisa 2) näitavad, et **kõige keerulisem on pärast lapse sündi tööturule naasta vähemusrahvusest naistel**. Töö- ja pereelu paindlikul ühitamisel on oluline roll lastehoiuvõimalustel. **Vähemusrahvuste esindajad kasutavad võrreldes eestlastega rohkem mitteformaalset lastehoidu, on lastehoiuvõimalustega vähem rahul ning toovad selle ebapiisavat kättesaadavust sagedamini välja lapsesaamise edasilükkamise põhjusena** (Lisa 9 ja Lisa 10). Eestlased kasutavad mõnevõrra enam formaalset lastehoidu ning vähemusrahvuste esindajad jällegi mitteformaalset või nende kombinatsiooni

¹⁶ Keskmistel põhinev koordineks on koostatud järgnevate indikaatorite alusel:

- Kui sageli Te leiate, et Teie elukaaslane või perekond tüdineb Teie töö pingelisusest?
 - Kui sageli Te leiate, et Teie perekondlikud kohustused takistavad Teil oma tööle nii palju aega pühendada, kui Te tegelikult peaksite pühendama? (v.a Kasearu analüüsis lisas 11)
 - Kui sageli Te leiate olevat raske keskenduda oma perekondlike kohustuste tõttu oma tööle?
- Mõlema küsimuste ploki puhul on palutud respondendil hinnata sagedust 5-punktilisel skaalal, kus 1 on "mitte kunagi" ja 5 "alati".

¹⁷ Keskmistel põhinev koordineks on koostatud järgnevate indikaatorite alusel:

- Kui sageli muretsete töövälisel ajal oma tööprobleemide pärast?
- Kui sageli tunnete pärast tööd end liiga väsinuna, et nautida asju, mida Te kodus teha tahaksite?
- Kui sageli mõtlete, et Teie töö takistab Teil leidmast aega, mida sooviksite oma elukaaslase või perekonnaga veeta?

¹⁸ Pereelu-töö konflikti indeksi aluseks on järgnevad indikaatorid:

- Kuivõrd raske on perekondlike kohustuste tõttu olla vajadusel nädalavahetustel või hilja tööl?
- Kuivõrd raske on perekondlike kohustuste tõttu õppida, osaleda koolitustel ja täienduskursustel?
- Kuivõrd raske on perekondlike kohustuste tõttu minna õõbimisega tööreisile või koolitusele?

(Tabel 1.6). Kui eestlastel on üks oluline mitteformaalse lastehoiu viis, siis vähemusrahvuste esindajatel on neid sagedamini rohkem kui üks.

Tabel 1.6. Erinevate lastehoiuvõimaluste kasutamine kuni 7-aastaste laste vanematel rahvuse järgi (%)

Lastehoiuvõimalused	Vähemusrahvus	Eestlane
Formaalne lastehoid	66	71
Mitteformaalne lastehoid (regulaarselt)	40	22
Mitteformaalne lastehoid, kui laps haige	38	23
Mitteformaalne lastehoid, kui lastehoiuasutused kinni	42	36
Formaalne ja mitteformaalne lastehoid	41	34
Formaalne lastehoid + mitteformaalne, kui laps haige	39	33
Formaalne lastehoid + mitteformaalne igal ajal	13	9

Märkus: Formaalse lastehoiuna käsitletakse õigusaktidega reguleeritud korraldatud lastehoiu võimalusi

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2010

Formaalse lastehoiu kättesaadavuses ja kasutamises olulist rahvuslikku erinevust ei ole, samas mitteformaalset lastehoidu kasutavad vähemusrahvustest naised selgelt rohkem. Kõige suurem rahvuslik erinevus tulebki esile mitteformaalse lastehoiu kasutamisel formaalse lastehoiu alternatiivina. **Vähemusrahvused kasutavad eestlastest ligi kaks korda enam regulaarselt mitteformaalse lastehoidu.** Erinevused vajadustes viitavad erinevustele tööturuvõimalustes: nagu eespool toodud, töötavad vähemusrahvused eestlastest sagedamini töökohtadel, kus tööaeg ja –koht ei ole paindlikud ning samuti on vähemusrahvuste esindajate tööaeg pikem, mis suurendab vajadust leida lapsele hoidja; kui vajadus ei ole tungiv, võib hirm töökohta kaotamise ees takistada tööandja poole pöördumist (vt ka töökeskkonna alapeatükki) ja motiveerib kasutama sugulaste-tuttavate abi. Seejuures ilmnes personalispetsialistide fookusgrupist, et vene emakeelega inimestel on peresidemed tugevamad ja põlvkondadeülesemad kui eestlastel ning seega on neil ka kergem leida tarvidusel lapsele hoidjat.

Kõik käsitletavat lastehoiuviisiid on statistiliselt olulised hõive prognoosimisel ning on hõivatusega positiivselt seotud. **Kõige tugevamalt mõjutab hõivatust kombinatsioon lastehoiuviisidest, kus formaalse lastehoiu kõrval kasutatakse mitteformaalset lastehoidu õhtuti, nädalavahetuseti, koolivaheaegadel ja siis kui laps on haige.** Sissetulekut ja töökoormust lastehoiu tüüp ega selle kasutamine ei mõjuta. Kõrgema haridustasemega inimesed kasutavad rohkem formaalset lastehoidu ning kombineerivad seda mitteformaalsega õhtuti, nädalavahetuseti, koolivaheaegadel ja siis, kui laps on haige. Teenindajad kasutavad mitteformaalset lastehoidu õhtuti ja nädalavahetuseti, mis on tingitud nende tööaja eripärast ja ootuspärane, sest siis on formaalse lapsehoiuteenused vähem kättesaadavad.

Teine oluline tegur, mis mõjutab samuti töötaja paindlikkust, on **täiendava hoolduskoormuse olemasolu.** ETU 2010. aasta andmetest selgub, et meestel ei erine hoolduskoormus vähemusrahvuste ja eestlaste seas: eakat, haiget või puudega 15-aastast või vanemat sugulast või lähedast hooldab ca 4% meestest. Naiste seas on hooldajate osakaal kõrgem, 5% eestlastest naistest ja 8% vähemusrahvustest naistest hooldab mõnda lähedast.

Perepoliitilised meetmed

Vähemusrahvused on eestlastest enam häiritud lasteaiakohtade puudumisest (Lisa 10). Samuti peavad vähemusrahvused olulisemaks väikestele, kuni 2-aastastele lastele lasteaiakohta võimaldamist.

Üldiselt jäävad väikese lapsega koju naised. Oma kogemusele tuginedes kinnitasid seda ka intervjuudel osalenud inimesed. Kuigi vähemusrahvustest naised on mõnevõrra kauem lapsega kodus kui eestlannad, ei ole lapsehoolduspuhkuse viibimise kestuses naistel rahvuse lõikes olulisi erinevusi (Lisa 8). 1–1,5 aastat on lapsega kodus 26,3% eestlannadest ja 13,7% vähemusrahvuste naistest, 1,5–2 aastat 22,5% eestlannadest ja 29,4% vähemusrahvuste naistest ning 2–3 aastat 39,4% eestlastest ja 43,1% vähemusrahvuste naistest. Alla 12 kuu lapsega kodus olnud naiste osakaaludes erinevust ei olnud. Ka personalispetsialistid ei ole täheldanud, et vene emakeelega naised oleksid lapsehoolduspuhkusele kauem kui eestlannad. Eelkooliealiste lastega vähemusrahvustest naiste kõrge töötuse määr võrreldes lasteta naistega viitab siiski tööle naasmise probleemi olemasolule.

Fookusgruppides arutati, milliseid perepoliitilisi meetmeid eelistatakse ja millised on tänase süsteemi kitsaskohad. Osalenute hinnangul sõltub see, kes lapsega koju jääb ja lapsehoolduspuhkuse kestus, mitmetest teguritest. Esmalt domineerib traditsioon, et lapsega on kodus ema ja selline suhtumine on vähemusrahvuste hulgas tugevamalt juurdunud kui eestlastel.

“Meil praegu vene mehi ei ole lapsepuhkusel, ainult eesti mehed.”

(Personalispetsialistide fookusgrupis osalenu)

Lisaks on oluline ka **isa ja ema tööturustaatus**, st see, kas ja millisel ametikohal lapsevanemaks saajad töötavad ning milline on nende **palgatase**. Seega tehakse ratsionaalne valik lähtuvalt ametikohast, sissetulekust, võimalustest töötamisest ajutiselt loobuda, ilma et see ohustaks töökoha säilimist, jt teguritest. Näiteks tõi Narva mees välja, et tema naine sai varem tööle minna, sest ta ise otsis tööd ja sai lapsega kodus olla. Tartu naine läks tööle 10 kuuse lapse kõrvalt, sest mehel oli paindlik töögraafik ja sellest tulenevalt sai ka mees lapsega vajadusel olla.

Narva meeste fookusgruupiintervjuust selgus, et **isad jäävad lapsehoolduspuhkusele eelkõige siis, kui emal on tulusam töökoht**. Narva naiste fookusgrupis arvati, et eestlastel jäävad mehed sagedamini koju, sest eestlannadel on rohkem tulusa töö võimalusi. Personalitöötajate fookusgrupis selgus siiski, et viimasel ajal on mehed hakanud sagedamini võtma lisa puhkusepäevi laste eest. **Vähemusrahvuste väiksem toetus isade lastega kojujäämisele on seotud nende sotsiaalse taustaga** (Lisa 10) ja selgitatav soo, laste olemasolu, tööhõive, tööle või lastele orienteeritusega.

Lapsehoolduspuhkuse kestuse pikkust mõjutab esmalt lapsehooldushüvitise lõppemine ning seejärel **hirm töökohakaotuse ees ja soov ennast arendada**.

“See hirm on ka ikkagi, et kui praeguse töölepingu seadusega on ka väikelapse emasid suhteliselt ..., ma ei ütleks, et lihtne, aga ilma komplikatsioonideta võimalik koondada, siis see ikkagi paneb inimesi aeg-ajalt ka mõtlema, et kas nad tahavad tulla varakult tagasi [tööle lapsehoolduspuhkusest]. Eriti kui on tööturul segased ajad.”

(Personalispetsialistide fookusgrupis osalenu)

Majanduslikud võimalused ja piirangud võivad sundida naisi asuma tööle ka juba enne vanemahüvitise lõppemist. Üks Tartu naiste fookusgrupi osaleja läks rahalistel põhjustel tööle viie kuuse lapse kõrvalt ning seejuures aitasid teda vanaemad, personaalintervjuudes toodi näiteid sellest, kuidas naised on töötanud kogu lapsehoolduspuhkuse aja. Väga harva on vanematel majanduslikult võimalik olla lapsehoolduspuhkusel pärast vanemahüvitise maksmise perioodi lõppu.

Lisaks mainiti, et lapsehoolduspuhkuse pikkust mõjutab **lasteaiakohtade kättesaadavus**: kui sellega esineb probleeme, siis on raskem ka tööle naasta. Personalispetsialistid leidsidki, et lapsehoolduspuhkuse venimine on sageli tingitud lastehoiukohtade vähesusest, mis on teravaks probleemiks nii eestlastel kui vähemusrahvuste esindajatel ja seda eelkõige suuremates linnades. Kuigi koolieelse lasteasutuse seaduse kohaselt on linna- või vallavalitsusel kohustus luua kõigile 1,5–7-aastastele lastele, kelle vanemad seda soovivad, oma haldusterritooriumil võimalus käia teeninduspiirkonna lasteasutuses, ei suuda kohalikud omavalitsused seda tegelikkuses pakkuda.

Töö- ja pereelu ühitamiseks riigi poolt seni pakutavate toetuste ja teenuste osas selgus nii fookusgrupi- kui personaalintervjuudest ühtne seisukoht: **riik ei aita**. See seisukoht väljendab ühelt poolt teadmatust sellest, milliseid teenuseid (eelkõige teenuseid, toetustega ollakse rohkem kursis) riik ja kohalikud omavalitsused pakuvad, aga teisalt ka üldine frustratsioon riikliku (sotsiaal- ja tööhõive) poliitika suhtes. Viimane avaldub näiteks Narva mehe arvamusel, mille kohaselt kehtivad Eestis üksnes kapitalistlikud väärtused ning sotsiaalset kaitset ei tunnetata piisavalt. Kui vanemahüvitise süsteemi siiski tunnustati, siis oldi seiskohal, et pärast lapse pooleteise aastaseks saamist on lapsevanemad üksi jäetud, st riigi tugi puudub ning lastetoetuse suurus on naeruväärne.

“Lastetoetus on ikkagi väga väike, see 19 eurot. Ja kui Sa juba ühe lapsega elad palgapäevast palgapäevani, siis teisest lapsest mõelda enam ei tahagi, sest lihtsalt ei jätku ressursse.”

(Mees Tallinnast)

Seejuures Narva naised ja Tallinna mehed töid välja spetsiifiliselt vähemusrahvustest inimeste olukorra. Näiteks lugu sellest, kuidas vähemusrahvuste taustaga lasterikkad pered olid eelkõige majandusliku toimetulematuse tõttu Eestist ära kolinud. Mees Tallinnast leidis, et riik pigem takistab venekeelsetel peredel töö- ja pereelu ühitamist, sest eestikeelses gümnaasiumis käivat last on vanematel palju raskem õppimisel aidata.

“Riik ei aita venekeelset elanikkonda, pigem loobib kõikaid kodarasse.”

(Tallinna meeste fookusgrupis osalenu)

„Me ei ole siin vajalikud“.

(Narva naiste fookusgrupis osalenu)

Seega tuli intervjuudes esile ka vähemusrahvuste pettumus riigi toetuse ja nendesse suhtumise osas.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Peatükki on koondatud analüüsi põhijäreldused ja soovitused vähemusrahvuste esindajate töö- ja pereelu ühitamise võimaluste arendamiseks. Soovituste kujundamisel on projektimeeskond tuginenud uuringu raames läbiviidud kvantitatiivanalüüsi, fookusgruppide arutelude, personaalintervjuude ja ümarlaua tulemustele.

Töö oluliseks järelduseks on, et **töö- ja pereelu ühitamises puuduvad Eestis olulised erinevused eestlaste ja vähemusrahvuste vahel**. Kuigi vähemusrahvuste esindajad olid majanduskriisi ajal ja selle järel tööturul haavatavamad kui eestlased ning nad hindavad võimalusi paindlikult töö- ja pereelu ühitada veidi kehvemaks kui eestlased, tuleneb see suuresti sellest, et Eesti tööturg on rahvuseti nii **sektoriliselt kui ametialaselt segregeeritud**, st vähemusrahvused on eestlastest enam koondunud sektoritesse ja ametialadele, mis kannatasid kriisi ajal enam ning kus on tööaeg vähem paindlik ning seetõttu ka töö- ja pereelu ühitamine keerulisem. Samuti on oluline roll keeleoskusel ja haridusel. Seetõttu tuleb **töö- ja pereelu ühitamise meetmeid vaadata laiemas töö-, sotsiaal- ja hariduspoliitika kontekstis**.

Viis olulisemat probleemi uurimisteema kontekstis on järgmised:

- ▶ **keelebarjäär** – vähene eesti keele oskus piirab nii vähemusrahvuste hariduslikke võimalusi kui valikuid tööturul;
- ▶ **tööturu rahvuseline segregatsioon** – mitmed raskused töö- ja pereelu ühitamisel tulenevad vähemusrahvuste esindajail sellest, et nad töötavad eestlastest sagedamini madalamapalgalistel ning jäigemal töögraafikuga töökohtadel kui eestlased;
- ▶ **soostereotüübid** – vähemusrahvuste esindajatel on eestlastest oluliselt traditsioonilisemad hoiakud mehe ja naise rolli kohta perekonnas, mis süvendavad soolist ebavõrdsust nii tööturul kui kodutööde tegemisel;
- ▶ **vähene geograafiline mobiilsus** – vähemusrahvused on Eestis geograafiliselt vähemmobiilsemad, mis piirab taas nende valikuid tööturul;
- ▶ **paiknemine teises inforuumis ning vähene teadlikkus oma õigustest ja võimalustest**.

Eeltoodud probleemid on omavahel tihedalt põimunud (näiteks on haridusvalikutel, mille tegemisel on oluline roll keeleoskusel ja soostereotüüpidel, mõju tööalastele karjäärivõimalustele; vähene geograafiline mobiilsus takistab töö kaotamisel selle otsimist kodukohast kaugemal jne), seetõttu on nende lahendamiseks oluline rakendada meetmeid, mis osaliselt väljuvad kitsalt sotsiaalpoliitika valdkonnast. Keeleoskuse arendamiseks tuleb **soodustada vähemusrahvuste seas eesti keele omandamist**, sh parandada **eesti keele õppe taset põhikoolides ning suurendada vabatahtlike eesti keele õppe programmide levikut** (nt keelekümbuluslaagrid alates lasteaedadest kuni töötavate inimesteni, tasuta keeleõpe, keeleõpe ettevõtetes), samuti **soodustada eesti keele õppe kursuste järgselt eesti keele praktikat**.

Tööturu segregeerituse vähendamiseks on oluline **tõhustada karjäärinõustamist** nii venekeelsetes koolides kui täiskasvanutele pakutavates täiend- ja ümberõppeprogrammides. See aitab töökohta valikute avarumise kõrval pikemas perspektiivis kaasa ka geograafilise mobiilsuse suurenemisele ning töökohtade mitmekesistamisele Ida-Virumaal.

Vähemusrahvuste teadlikkuse tõstmisel oma õigustest ja võimalustest on oluline seda teha nende keeleruumis, eeskätt vene keeles. Praegu on töö- ja pereelu ühitamise alane info vene keeles tunduvalt vähem kättesaadav kui eesti keeles. Lapsevanemate õiguste kohta on võimalik infot levitada nii haiglates kui lasteaedades ja koolides, samuti ka läbi venekeelse meedia.

Töö- ja pereelu paindlikkuse suurendamiseks on oluline **aidata kaasa lastehoiukohtade loomisele**, mis rahuldaks ka nende vanemate vajadusi, kes töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel. Esimese sammuna tuleb KOVIDes kaardistada, milline on nõudlus sellise teenuse järele (sh eesti- ja venekeelsetes lasteaedades) ja järgmise sammuna, milliseid võimalusi lisaks munitsipaallasteaedadele saab pakkuda mittetulundussektor. Seejärel on võimalik välja töötada meetmed probleemi lahendamiseks. Samuti on võimalik toetada ettevõtetes kohapealse lapsehoiuteenuse arendamist ja koostööd ettevõtete vahel.

Lisaks konkreetsetele teadud probleemi lahendamisele suunatud meetmetele tegeleda **ühiskonnas juurdunud stereotüüpsete arusaamade muutmise**ga. Siin on edusammude saavutamine aeganõudev protsess, kuid eesmärgi poole liikumiseks on tarvis teadvustada probleemi olemust, mille järel on võimalik tegeleda lahenduste otsimisega konkreetsete meetmete kaudu. Oluline on (sh kindlasti ka vene keeleruumis) **teadlikkuse tõstmine soolise palgalõhe negatiivsetest mõjudest ning paindlike töövormide laiem propageerimine**. Samuti on oluline pöörata tähelepanu jagatud vanemluse propageerimisele ja aktiivse isa rollimudeli väärtustamisele, tugevdades perekonnaõpetust venekeelsetes koolides, sh perekonnaõpetuse õpetajate ettevalmistust ning tutvustades positiivseid näiteid meedias.

Tõsta tuleb tööandjate, sealhulgas eriti vähemusrahvusest tööandjate, teadlikkust peresõbralike väärtuste juurutamise positiivsetest mõjust organisatsiooni toimimisele, et seeläbi soodustada töövormide levikut, mis võimaldavad paindlikult tööd ja pereelu ühitada. Sellesse tegevusse on võimalik kaasata juba olemasolevad peresõbralikke lahendusi pakkuvad ettevõtted, pakkuda vastastikkuseid „heade praktikate“ õppepäevi jne. See aitab propageerida ka paindlikke töövorme ning seeläbi soodustada nende laiemat levikut.

Lõpetuseks on ära toodud edasised uuringuideed, mis käesoleva analüüsi elluviimisel tekkisid. Need on küll seotud uuritava teemaga, kuid mitmed neist on töö- ja pereelu ühitamise teemast laiemad.

- ▶ Põhjalikum analüüs väärivad Ida-Virumaal ja Tallinnas elavate vähemusrahvuste (eelkõige venelaste) erinevused. Probleemid, mida omistatakse Ida-Viru piirkonna inimestele, ei pruugi kehtida tallinlaste puhul ja vastupidi, eelkõige tööväärtuste, hoiakute, soorollide jm sarnase seisukohalt.
- ▶ Analüüsis selgus, et vähemusrahvuste esindajad kasutavad eestlastest enam mitteformaalse lastehoiu võimalusi ja toovad ühe probleemkohana välja formaalse lastehoiu kohtade vähesust. Põhjalikum analüüs vajab küsimus, kas probleemiks on lasteaiakohtade vähesus või ka lastehoiu iseloom. Kuna vähemusrahvuste esindajad töötavad enam sektorites, kus on keerulisem rakendada paindlikku tööaega (nt tootmine või teenindus), siis ei pruugi praegune formaalne lastehoid vastata vähemusrahvuste vajadustele lastehoiu kellaegade paindlikkuse, keele vm osas.
- ▶ Uurimist vajab küsimus, miks lahkuvad noored Ida-Viru piirkonnast ja/või ei soovi pärast mujal hariduse omandamist sinna naasta. Oluline on välja selgitada, kas küsimus on töökohtades, üldises sotsiaalses keskkonnas või muudes tegurites.

-
- ▶ Täna kasutatakse paindlikke töövorme veel tagasihoidlikult. Selleks, et nende levikut soodustada, on tarvis kaardistada, mis takistab eelkõige paindlike töövormide laiemat levikut Eestis: kas tööandjate ja/või töötajate hoiakud, töö iseloom või muud tegurid.

LISA 1. VÄHEMUSRAHVUSTEST MEESTE JA NAISTE AJAKASUTUS

Oliver Nahkur, Kerly Espenberg

Sissejuhatus ja meetodika

Käesolevas peatükis antakse ülevaade vähemusrahvustest ja eestlastest meeste ja naiste ajakasutusest: aja jagunemisest töiste ja mittetöiste tegevuste vahel, keskmisest töönädala pikkusest, töökoormusest, kõrvaltööde olemasolust, töötamisest ebatahtlike aegadel, panustamisest kodutöösse. Analüüsis toetatakse 2009.–2010. aasta ajakasutuse uuringu ja 2010. aasta Eesti tööjõu-uuringu andmetele. Vähemusrahvuse defineerimise aluseks on võetud rahvuse tunnus. Fookuses on 25–60-aastased töötavad eestlased ja vähemusrahvuste esindajad.

Tulemused

Üldine ajakasutus

Kõige suurema osa ajast pühendavad inimesed isiklikele tegevustele (sh magamine), tasulisele tööle ja vabale ajale, siin ei esine erinevusi rahvuse ja soo lõikes (Tabel 1.1). **Rahvusest olenemata panustavad naised meestest enam oma aega perekonda ja majapidamistöösse ning viimased omakorda naistest enam vaba aja tegevustesse. Kõige enam teevad tasustatud tööd ning kõige vähem tegelevad perekonna ja majapidamisega vähemusrahvustest mehed.** Viimast kinnitab ka järgnev töönädala pikkuste võrdlus. Kui eestlastest mehed ja naised teevad tööd keskmiselt sama palju, siis vähemusrahvusest mehed päevas ligi tunni võrra rohkem kui eestlased ja vähemusrahvusest naised.

Tabel 1.1. Aja jagunemine töiste ja mittetöiste tegevuste vahel keskmisel päeval soo ja rahvuse lõikes (tundides ja % ajast)

	Eestlasest mees		Vähemusrahvusest mees		Eestlasest naine		Vähemusrahvusest naine	
	tunnid	%	tunnid	%	tunnid	%	tunnid	%
Isiklik tegevus	10,6	43,8	10,8	44,6	10,8	43,5	10,9	45,4
Tasuline töö	5,7	23,6	6,6	27,3	5,6	22,6	5,7	23,8
Õppimine	0,1	0,4	0	0,0	0,2	0,8	0	0,0
Perekond ja majapidamine	2,5	10,3	2,1	8,7	3,8	15,3	3,6	15,0
Vabatahtlik töö ja nõupidamised	0,2	0,8	0,2	0,8	0,2	0,8	0,2	0,8
Vaba aeg	5	20,7	4,4	18,2	4,2	16,9	3,6	15,0
Piiritlematu	0,1	0,4	0,1	0,4	0	0,0	0	0,0

Märkus: 25-60-aastased, kes töötavad. Tundide kogusumma võib ümardamisvea tõttu erineda 24 tunnist.

Allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused

Järgnevalt on esitatud ajajaotus tasustatud töö, perekondlike tegevuste, isikliku tegevuse (peamiselt magamine) ja muu aja (peamiselt vabaajalised tegevused) vahel, eristades kaht gruppi: need, kellel on peres vähemasti üks alaealine laps ning need, kellel pole (Tabel 1.2). See võimaldab lisada täiendava dimensioonina info selle kohta, kuivõrd erineb perekondlike kohustustega (kasutades alusena alaealiste laste olemasolu) inimeste ajakasutus neist, kellel väikeseid lapsi ei ole. Tulemused viitavad, et eestlastest meestel ei mõjuta laste olemasolu ajajaotust tõise ja perekondliku tegevuse vahel. Seevastu **vähemusrahvusest mehed, kellel on peres lapsed, töötavad ligi tunni võrra rohkem ning pühendavad ka perele enam kui pool tundi päevas rohkem aega kui nende rahvuskaaslased, kellel pole lapsi.** Naistel mõjutab laste olemasolu selgelt perekondlikele kohustustele pühendatavat aega: **eestlannad, kellel on lapsed, pühendavad päevas enam kui tunni ja vähemusrahvusest naised ligi kaks tundi enam aega perekonnale ja majapidamistöodele.**

Tabel 1.2. Aja jagunemine töö- ja mittetöötegevuse vahel keskmisel päeval soo, rahvuse ja laste olemasolu lõikes

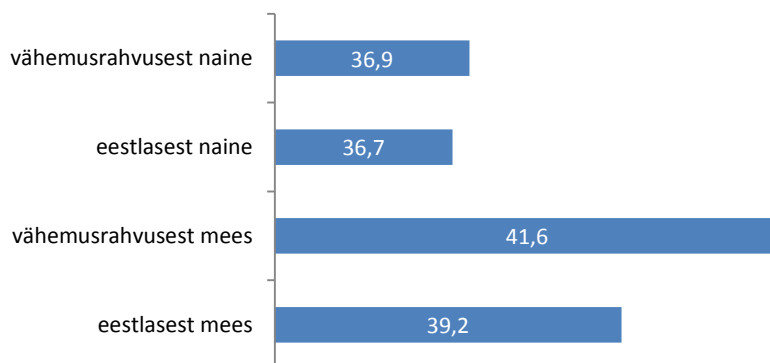
	Eestlasest mees		Vähemusrahvusest mees		Eestlastest naine		Vähemusrahvusest naine	
	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)	pole lapsi	on laps(ed)
Tasuline töö	5,7	5,6	6,1	7,3	5,6	5,6	5,4	6,2
Perekond ja majapidamine	2,4	2,5	1,8	2,4	3,2	4,5	2,8	4,7
Isiklik tegevus	11,2	10,1	10,6	11,0	10,7	11,0	9,9	12,3
Muu	4,7	5,8	5,5	3,3	4,4	3,0	5,9	0,9

Märkus: 25-60-aastased, kes töötavad ning kellel on peres vähemalt üks alaealine laps. Tegevustele kulutatud keskmine aeg on arvatud kõigi uuringus osalenud töötavate 25-60-aastaste inimeste kohta, kes töötasid. Tundide kogusumma võib ümardamisvea tõttu erineda 24 tundi.

Allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused

Tööga seotud ajakasutus

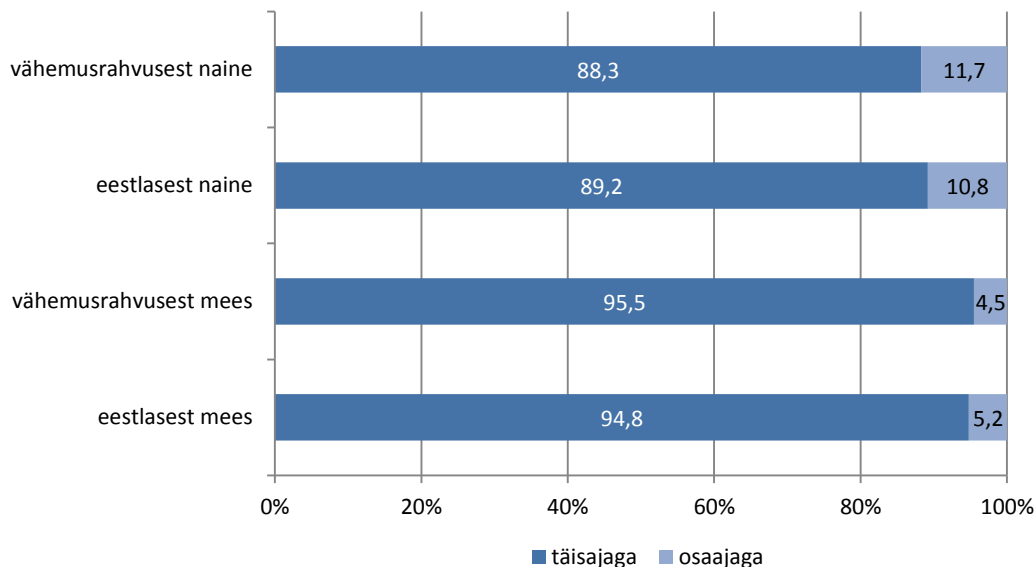
Nii eestlaste kui vähemusrahvuste seas on selge sooline erinevus töönädala pikkuses (vt Joonis 1.1).



Joonis 1.1. Keskmine töönädala pikkus tundides soo ja rahvuse lõikes (allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010)

Kõige pikem on töönädal vähemusrahvustest meestel, mis ületab vähemusrahvustest naiste töönädala pikkust ligi viie tunniga ning eestlastest meeste töönädala pikkust 2,4 tunniga. Eestlastest mehed töötavad naistest nädalas 2,5 tundi kauem. Vähemusrahvustest ja eestlastest naiste töönädala pikkuses erinevusi ei esine. Rosenblad (2012) leiab, et vähemusrahvusest meeste pikem töönädal tuleneb tööjõu rahvuseliselt erinevast jagunemisest tööturul. Näiteks on pikema töönädalaga oskus- ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite seas tunduvalt enam vähemusrahvuste esindajaid (vt ka Lisa 2).

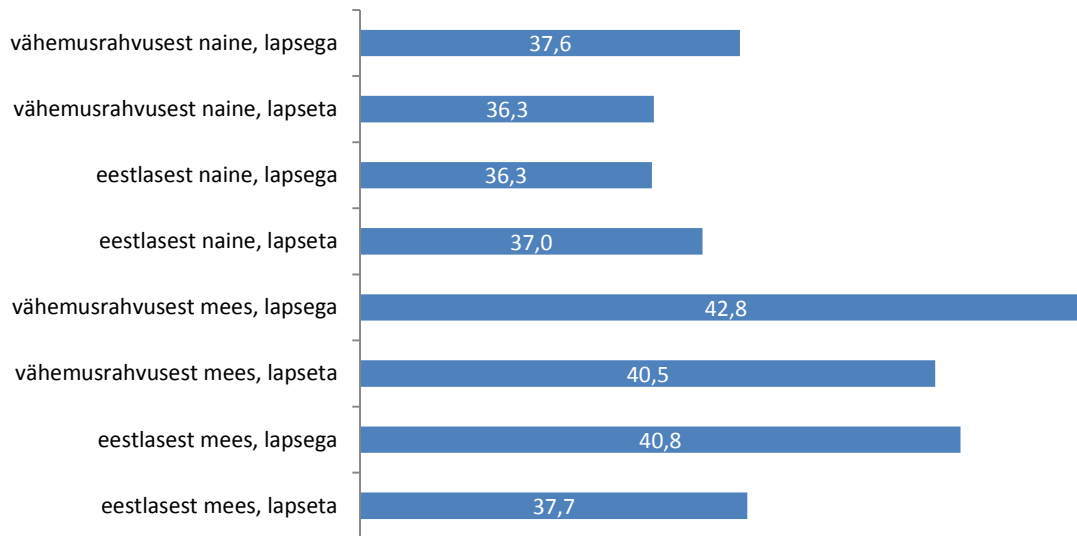
Naiste sagedasem osaajaga töötamine (Joonis 1.2) võib viidata nende suuremale kodutööde koormusele võrreldes meestega. Vähemusrahvuste seas on sooline lõhe osaajaga töötamises veidi suurem kui eestlaste seas. Osaajaga töötamine on üheks võimaluseks töö- ja pereelu ühitamisel. Rosenblad (2012) toob välja, et kui töötamise tippajal vahemikus kell 11–12 on tööl ligikaudu võrdne osa mees- ja naistöötajatest, siis just pärastlõunal hakkab tasulise tööga tegelevate naiste osa meeste omast kiiremini kahanema. Ehkki rahvuselisi erinevusi siinkohal ei uuritud, võib eeldada selle rahvuseülest kehtivust. Nimelt muutuvad pärastlõunasel ajal aktuaalseks sellised peresfääri kuuluvad tööd nagu lastega tegelemine (lasteaia või koolijärgsel ajal), söögitegemine jne. Ajalise panustamise soolised ja rahvuselised erinevused kodutööde lõikes on toodud osas „Perekonna ja majapidamisega seotud ajakasutus“. Ka sealsed tulemused kinnitavad, et peresfääri kuuluvaid töid nagu lapsehoidmine ja söögitegemine teostavad sagedamini naised.



Joonis 1.2. Põhitöökohal täis- ja osaajaga töötamine 25–60-aastastel¹⁹ (allikas: Eesti tööjõu-uuring 2010)

Eelnevast lähtuvalt võiks eeldada, et naiste panus töösfääri väheneb laste olemasolu korral. Järgnevalt ongi toodud 25–60-aastaste töötavate vähemusrahvuste ja eestlaste keskmine töönädala pikkus olenevalt sellest, kas neil on alaealisi lapsi (vt Joonis 1.3). Ilmneb, et lapse olemasolu korral väheneb ainult eestlastest naiste panus töösfääri. Vähemusrahvustest naiste ning eriti eestlastest ja vähemusrahvustest meeste panus töösfääri aga lapse olemasolu korral suureneb.

¹⁹ Osaajaga töötavaid vähemusrahvustest mehi 36.



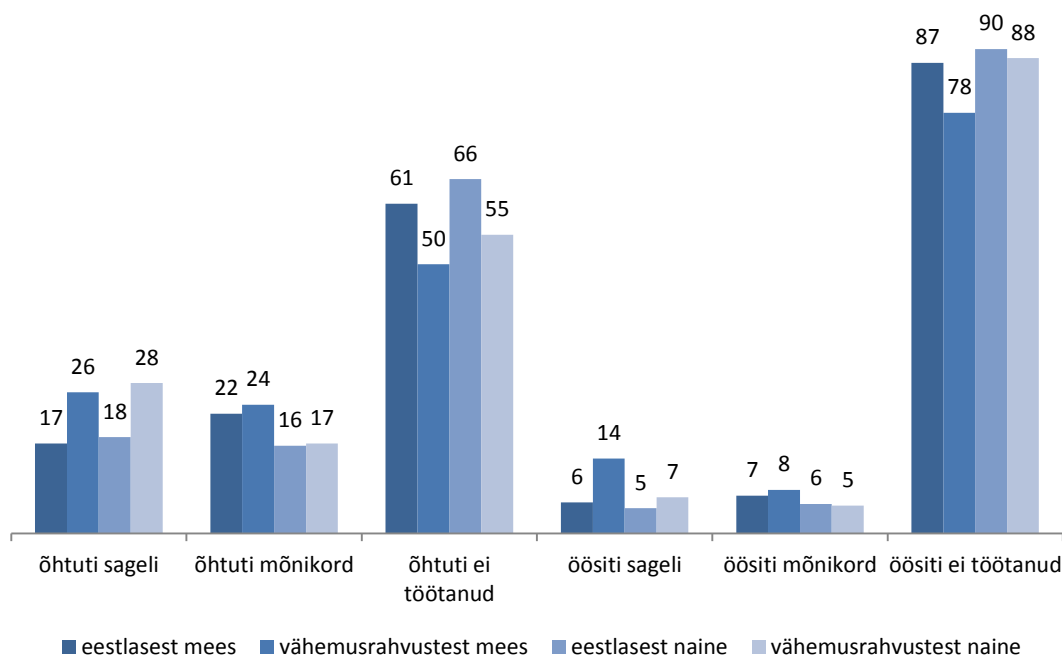
Joonis 1.3. Keskmine töönädala pikkus tundides rahvuseiti, sooti ja alla 18-aastaste laste olemasolul (allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010)

Seega suurendab lapse (laste) olemasolu nii vähemusrahvustest meestel kui ka naistel panust töösfääri, eestlaste puhul viitab see aga naiste suurenevale panusele peresfääri ning meestel töösfääri. Võimalik, et selline vähemusrahvustest ja eestlastest naiste erinevus tuleneb vähemusrahvuste ebakindlamast majanduslikust olukorrast, mis lapse sündides veelgi pingelisemaks muutub (vt ka Lisa 13).

Lisaks töönädala pikkusele ja töökoormusele iseloomustavad tööga seotud ajakasutust ka kõrvaltöökoha olemasolu ja ebatavalistel aegadel töötamine. Mitmel kohal töötamine ei ole Eestis väga levinud. Kõrvaltöökoha omavad 6% eestlastest ja 3,5% vähemusrahvustest. Kõige sagedamini on kõrvaltöökohad eestlastest naistel ja kõige harvemini vähemusrahvustest meestel²⁰.

Järgnevalt on välja toodud 25–60-aastaste hõivatute töötamine ebatavalistel aegadel, täpsemalt õhtusel ja öisel ajal (vt Joonis 1.4). Õhtusel ja öisel ajal töötamine on pigem omasem vähemusrahvustele. **Nii õhtusel kui öisel ajal töötavad kõige sagedamini vähemusrahvustest mehed ja kõige harvemini eestlastest naised.** Tööaja jaotus tuleneb hõivatute rahvuselisest segregatsioonist tööturul. Õhtusel ja öisel ajal töötamine on selgelt iseloomulikum järgnevatel ametialadel töötajatele: teenindus – ja müügitöötajad, lihttöölised ning seadme – ja masinaoperaatorid (Rosenblad 2012). Nendel ametialadel töötavad sagedamini vähemusrahvused (vt ka Lisa 2).

²⁰ Tuleb arvestada, et valimite väiksuse tõttu ei pruugi tulemused olla usaldusväärselt üldistavad, kõrvaltöökoha omavaid vähemusrahvustest mehi oli 19 ja naisi 43.



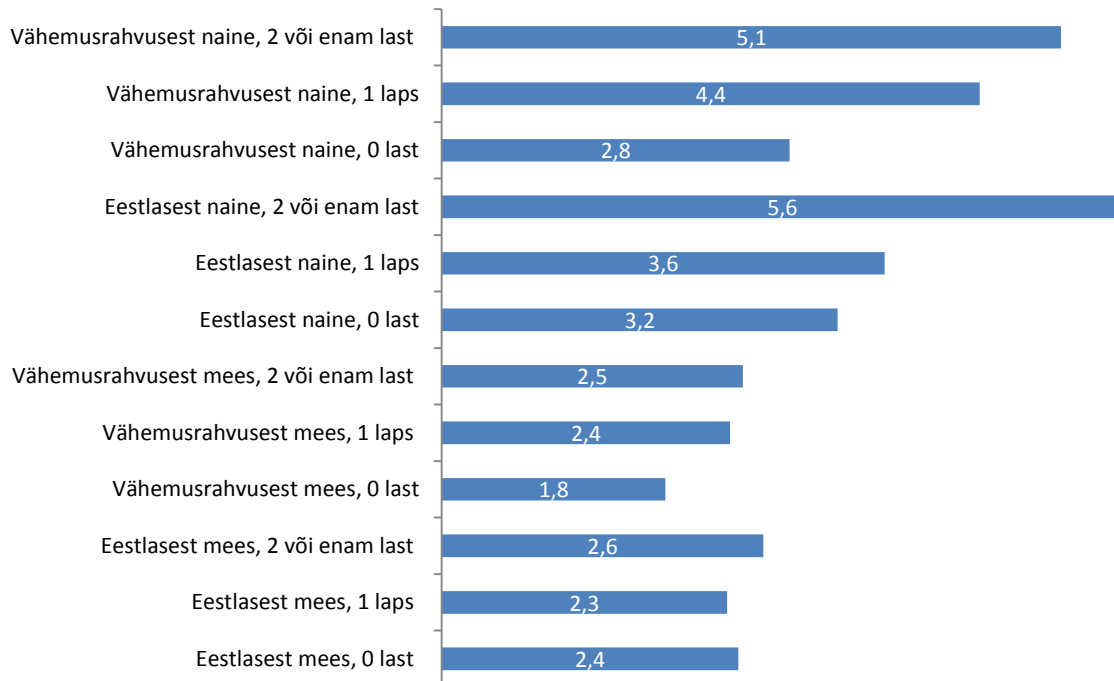
Joonis 1.4. Hõivatute töötamine õhtusel ja öisel ajal rahvusesti ja sooti (%) (allikas: Eesti tööjõu-uuring 2010)

Ka **nädalavahetusesti töötavad vähemusrahvuste esindajad sagedamini kui eestlased**. 2010. aasta Eesti tööjõu-uuringu andmetel töötas kuus vähemalt ühel laupäeval vähemusrahvustest meestest 43% ja naistest 39%, samas kui eestlastest meestest 35% ja naistest 32%. Pühapäeval töötamise osas on rahvuste vahelised erinevused väiksemad, kuid ka siis töötasid vähemusrahvuste esindajad (kuus vähemalt ühel pühapäeval 28%) eestlastest (24%) sagedamini. See on kooskõlas aga Tasuja (2011) analüüsi tulemustega, kus autor leiab, et kui naised ja mehed teevad tasulist tööd ühepalju, siis muude tunnuste samaks jäädes erineb vähemusrahvuste esindajate ja eestlaste ajakasutus nädalaperiooditi: kui nädala sees panustasid esimesed perekonnale ja majapidamisele 3 minutit rohkem kui eestlased, siis omakorda nädalavahetusel panustasid vähemusrahvuste esindajad sellesse 9 minutit vähem. Seejuures panustasid eestlastest mehed peresfääri vähemusrahvustest meestega võrreldes püsivalt enam (nädala sees 5 minutit, nädalavahetusel 11 minutit enam). Naiste puhul panustasid vähemusrahvuste esindajad nädala sees aga enam (7 minutit) ning nädalavahetusel vähem kui eestlased (9 minutit). Järelikult võib rahvuselist erisust peresfääri panustamise osas osaliselt seletada rahvuseliste erinevustega ebatavalistel aegadel (eriti nädalavahetustel) töötamises.

Perekonna ja majapidamisega seotud ajakasutus

Nagu eespool välja toodud, panustavad rahvusest olenemata kodutöodesse enam aega naised ning laste olemasolu korral meeste (ja vähemusrahvustest naiste) panus töösfääri suureneb, eestlastest naiste oma aga väheneb. **Laste saamine mõjutab selgelt enam naiste ajakasutust, kusjuures vähemusrahvustest naistel suureneb ajaline panustamine peresfääri kõige enam esimese lapsega ning eestlastest naistel alates teisest lapsest** (vt Joonis 1.5). Mida enam on peres lapsi, seda enam panustavad nii vähemusrahvustest kui eestlasest naised aega peresfääri. **Meeste puhul ajaline panustamine peresfääri**

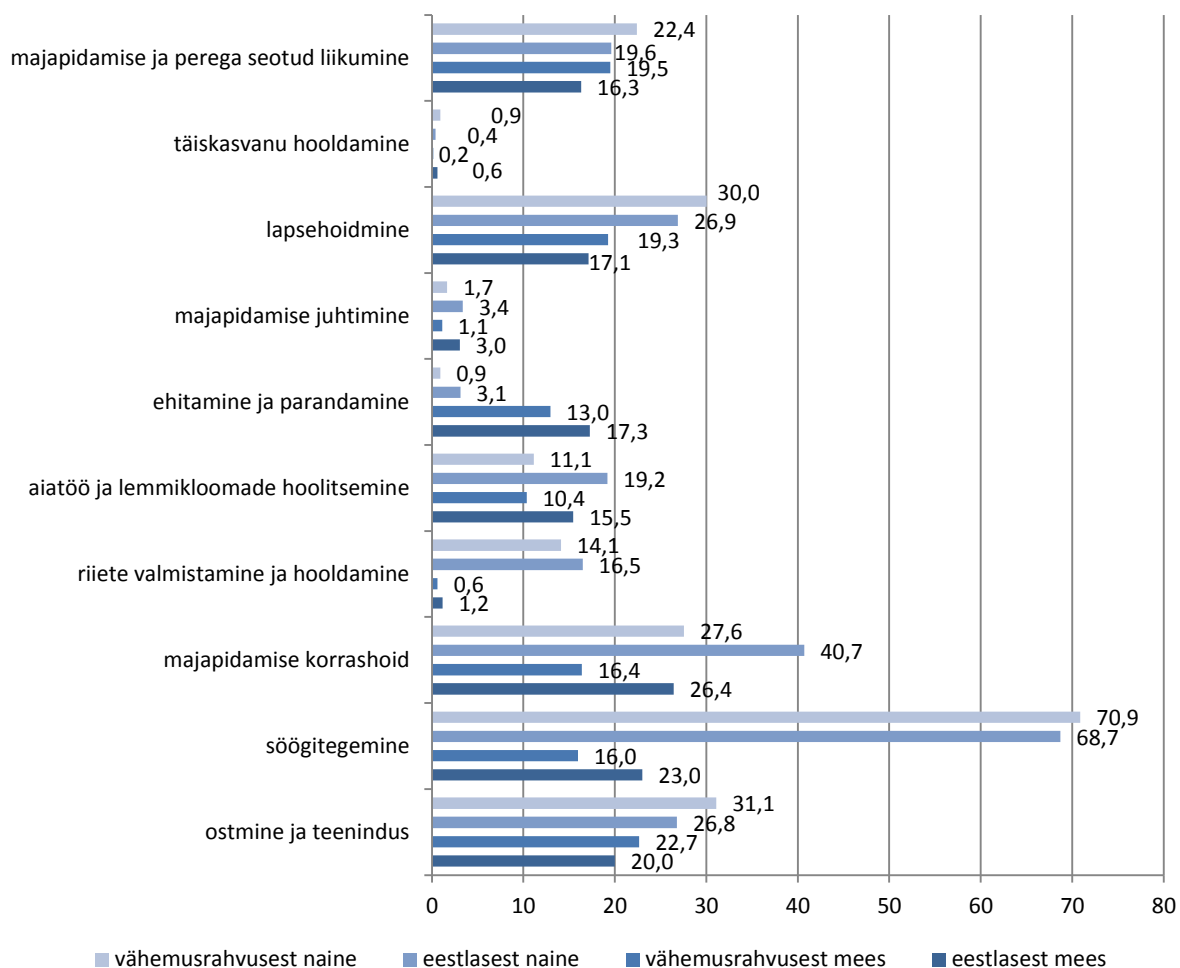
laste arvu kasvades oluliselt ei tõuse, v.a vähemusrahvustest meestel esimese lapse saamisel. Vähemusrahvustest ja eestlastest meeste puhul ajaline panustamine peresfääri laste arvu lõikes ei erine, v.a selles osas, et eestlastest lastetud mehed tegelevad kodutöödega veidi enam kui vähemusrahvustest lastetud mehed.



Joonis 1.5. Perekonnale ja majapidamisele pühendatud aeg tundides keskmisel päeval sooti, rahvuse ti ja alla 18-aastaste laste arvuti (allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused)

Järgnevalt on toodud eestlaste ja vähemusrahvuste ajaline panustamine erinevatesse kodutöödesse keskmisel päeval (vt Joonis 1.6). Enamikule kodutöödest (söögitegemine, riie valmistamine ja hooldamine, lapsehoidmine ja majapidamise korrashoid) pühendavad naised märksa enam aega kui mehed. Ehitamine ja parandamine on ainus kodutöö, mida teevad mehed naistest enam.

Olulisi rahvuselisi erinevusi kodutöödele pühendatud aja osas ei esine. Vähemusrahvustest naised panustavad eestlastest naistest ja vähemusrahvustest mehed eestlastest meestest vähem aega majapidamise korrashoidu. Samuti panustavad vähemusrahvuste esindajad eestlastest vähem aega aiatöösse ning lemmikloomade eest hoolitsemisse. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringust selgusid aga järgnevad tulemused: võrreldes eestlaste peredega on rahaasjade korraldamine vähemusrahvuste peredes (liigitus koduse suhtluskeele alusel) sagedamini naiste töö, nõudepesemine ja tubade koristamine aga meeste töö (Vainu jt. 2010: 123).



Joonis 1.6. Erinevatele perekonna ja majapidamistöödele pühendatud aeg minutites keskmisel päeval 25-60-aastastel töötavatel inimestel rahvusesti ja sooti (allikas: ajakasutuse uuring 2009/2010, autorite arvutused)

Kokkuvõte

Hoolimata soost või rahvusest panustavad inimesed kõige enam aega isiklikeks tegevusteks (k.a magamine), tasuliseks tööks ja vaba aja tegevusteks, vähemusrahvustest naised võrdselt vaba aja tegevustele ka perekonna ja majapidamistegevustele. Rahvusest hoolimata panustavad mehed naistega võrreldes enam aega töösfääri, kusjuures lastega meeste töönädalad kalduvad olema lasteta meeste omadest pikemad. Laste olemasolu ja nende arv ei mõjuta aga meeste panustamist peresfääri, v.a vähemusrahvustest meestel esimese lapse saamisel. Naised panustavad meestega võrreldes enam aega aga peresfääri ning seejuures kasvab naiste panus laste arvuti. Laste olemasolu korral panustavad eestlastest naised töösfääri vähem aega, vähemusrahvustest naised enam.

Seega vähemusrahvustest mehed panustavad naistega võrreldes oluliselt enam aega töösfääri, vähemusrahvustest naised aga meestest enam peresfääri. Kui lastega vähemusrahvustest mehed ja

naised mõlemad panustavad lasteta meestest ja naistest enam aega töösfääri, siis laste arvu kasvades vähemusrahvustest naiste panus peresfääri samuti tõuseb, meestel see aga oluliselt ei muutu.

Viidatud allikad

Rosenblad, Y. (2012). Tööajamustrid. Kogumikus *Eesti rahvastiku ajakasutus*. Statistikaamet.

Tasuja, M. (2011). Soolised erinevused ajakasutuses. Kogumikus *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu?* Statistikaamet.

Vainu, V., Järviste, L., Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeerium.

LISA 2. VÄHEMUSRAHVUSTEST MEHED JA NAISED EESTI TÖÖTURUL

Oliver Nahkur, Kerly Espenberg, Tarmo Puolokainen

Sissejuhatus ja metoodika

Viimastel aastatel Eestis tehtud uuringud (Krusell 2009 ja 2010; Nurmela, Kriger 2012) on näidanud, et vähemusrahvuste positsioon tööturul on eestlastega võrreldes haavatavam. Näiteks selgus 2011. aasta integratsiooni monitooringust, et majanduskriisi aastatel kasvas vähemusrahvuste ja eestlaste töötuse lõhe. Vähemusrahvuste esindajad on küll tööturul aktiivsemad, kuid nad on harvemini hõives ja sagedamini töötud.

Käesolevas peatükis antakse ülevaade vähemusrahvuste tööturupositsioonist võrreldes eestlastega erinevate tööturuindikaatorite alusel:

- ▶ töäjõus osalemise, tööhõive ja töötuse määr²¹;
- ▶ pikaajaliste töötute osakaal;
- ▶ tööturuvoos;
- ▶ ametialane ja sektoriline jaotus;
- ▶ palk.

Analüüsis tuginetakse eelkõige Eesti tööjõu-uuringu andmetele. Vähemusrahvused on määratletud rahvuse alusel. Kui pole märgitud teisiti, on analüüsi aluseks võetud vanusgrupp 25–60 aastat. Analüüsimeetoditena rakendatakse lisaks kirjeldavale statistikale regressioonanalüüsi ja Oaxaca-Blindleri dekompositsiooni meetodit.

Tulemused

Tööturuaktiivsus, hõive, töötus

Vähemusrahvuste seas on tööga hõivatute osakaal elanikkonnast kogu perioodi 2005–2011 vältel olnud madalam ning töötute osakaal kõrgem kui eestlastel (vt Tabel 2.1). Hõivatute ja töötute osakaalude muutused on järginud majanduskeskkonnas toimunud arenguid: majanduskasvu perioodil vähenes töötus nii eestlaste kui vähemusrahvuste esindajate seas. Majanduskriisi aastatel 2009–2010 töötuse määr tõusis, aastal 2011 toimus hõive taastumine.

²¹ Tööhõive, töötuse ja töäjõus osalemise määrade puhul on arvestatud ainult neid vastanuid, kes on end määratlenud ühe tööturuseisundiga kolmest.

Tabel 2.1. Eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate jagunemine tööturuseisundi alusel

E	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H	330424	79,2	358084	83,7	359736	83,6	361700	83,4	333245	76,7	325107	75,2	350068	78,1
T	17709	4,2	12857	3,0	11205	2,6	12821	3,0	36763	8,5	44214	10,2	35544	7,9
MA	69207	16,6	56726	13,3	59527	13,8	58989	13,6	64363	14,8	62831	14,5	62608	14,0
H+T+ MA	417340	100	427667	100	430468	100	433510	100	434371	100	432152	100	448220	100
VR														
H	169864	73,7	177243	78,2	181999	80,4	179926	79,3	163866	71,1	156013	67,6	157275	72,3
T	21877	9,5	17686	7,8	11982	5,3	14351	6,3	34898	15,1	45098	19,6	31842	14,6
MA	38696	16,8	31762	14,0	32352	14,3	32723	14,4	31640	13,7	29554	12,8	28533	13,1
H+T+ MA	230437	100	226691	100	226333	100	227000	100	230404	100	230665	100	217650	100

Märkused: H – hõivatud; T – töötud; MA – mitteaktiivsed; E – eestlased; VR - vähemusrahvused

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Tööturul on aktiivseimad vähemusrahvustest mehed, mitteaktiivsuse määr on meestel ja eelkõige vähemusrahvustest meestel võrreldes naistega märgatavalt madalam (Tabel 2.2). Perioodil 2005–2008 olid tööturul kõige vähem aktiivsed vähemusrahvustest naised ning perioodil 2009–2011 eestlastest naised. Kriisi ajal vähemusrahvusest naiste roll pere leivateenijana suurenes: majanduskriisi perioodil tõusis järjekindlalt vähemusrahvustest naiste aktiivsus tööturul, eestlannadel suuremaid muutusi selles osas ei toimunud ning mõlemast rahvusest meestel aktiivsus tööturul langes (v.a vähemusrahvustest meestel 2010. aastal).

Tabel 2.2. Eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate hõive, töötuse ja mitteaktiivsuse määrad (%), vanusegrupp 25–60 aastat, 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	eestlasest mees						
Hõive määr (%)	80	85,6	86,9	86,9	77,4	75,3	80,6
Töötuse määr (%)	6,5	4,2	3,7	3,7	12,6	14,6	9,6
Mitteaktiivsuse määr (%)	14,5	10,6	9,7	9,7	11,5	11,8	10,9
Tööjõud kokku (tuhad)	200	206	210	207	209	212	219
	vähemusrahvusest mees						
Hõive määr (%)	78	83,2	86,4	84,1	70,1	67,8	75,5
Töötuse määr (%)	10,9	9,1	5,7	7,1	21,1	24,6	17,3
Mitteaktiivsuse määr (%)	12,5	8,5	8,4	9,5	11,1	10	8,7
Tööjõud kokku (tuhad)	107	105	103	107	109	106	99

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	eestlasest naine						
Hõive määr (%)	78,4	81,9	80,4	80,2	76,1	75,2	75,7
Töötuse määr (%)	3,7	2,8	2,3	3,1	7,2	9,3	8,9
Mitteaktiivsuse määr (%)	18,5	15,7	17,7	17,2	17,9	17,1	16,9
Tööjõud kokku (tuhad)	217	222	220	226	226	220	229
	vähemusrahvusest naine						
Hõive määr (%)	70	73,8	75,4	75	72	67,5	69,5
Töötuse määr (%)	11,9	9,1	6,6	7,7	14,2	20,4	16,4
Mitteaktiivsuse määr (%)	20,5	18,8	19,2	18,8	16	15,2	16,8
Tööjõud kokku (tuhad)	123	121	124	120	121	125	119

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005-2011, autorite arvutused

Tööhõive määr on püsivalt olnud madalaim vähemusrahvustest naiste ja kõrgeim eestlastest meeste seas. Ehkki 2007. aastaks oli hõivelõhe vähemusrahvustest ja eestlastest meeste vahel kahanenud marginaalseks, kasvas kriisi ajal meeste rahvuseline hõive lõhe 2010. aastaks 7,5 protsendipunkti. **Majandusolud mõjutasid meeste hõivet enam kui naiste oma: kriisiaastatel kasvas meeste (eriti vähemusrahvustest meeste) töötuse määr oluliselt enam kui naistel ning 2011. aastal toimus ka hõive taastumine meestel jõudsamalt.** See oli seotud sektorilise ja ametialase segregatsiooniga, st vähemusrahvused on eestlastest enam koondunud tööstusharudesse ja ametialadele, mis kannatasid kriisi tõttu enam. Ka taastumisperiodil on **vähemusrahvustest ja eestlastest meeste vaheline hõive lõhe säilinud.** Nii vähemusrahvuste kui eestlaste sooline töötuse lõhe kasvas majanduskriisi ajal märgatavalt.

Ootuspäraselt on eelkooliealiste lastega naiste tööturuaktiivsuse ja hõive määr olenemata rahvusest meestega ja lasteta naistega võrreldes märgatavalt madalam (vt Tabel 2.3).

Tabel 2.3. Aktiivsuse, hõive ja töötuse määrad (%) rahvuse, sooti ja alla 7-aastaste laste olemasolul

	Hõive määr (%)	Töötuse määr (%)	Aktiivsuse määr (%)
Eestlasest mees, lapsega	91,2	5,2	96,2
Eestlasest naine, lapsega	52,5	10,6	58,7
Vähemusrahvusest mees, lapsega	84,9	12,2	96,8
Vähemusrahvusest naine, lapsega	50,9	27,1	69,8
Eestlasest mees, lapseta	78,6	10,4	87,8
Eestlasest naine, lapseta	74,4	11,6	84,1
Vähemusrahvusest mees, lapseta	74,4	18,0	90,7
Vähemusrahvusest naine, lapseta	71,8	15,3	84,8

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2011, autorite arvutused

Nii vähemusrahvustest kui ka eestlastest lastega meeste aktiivsuse ja hõive määr on võrreldes lasteta meestega kõrgem. See on kooskõlas lisa 1 väljatoodud eestlastest ja vähemusrahvustest meeste ning naiste üldisema ajalise käitumisega, mille kohaselt naised olenemata rahvusest panustavad rohkem aega

perekonnale ja majapidamistöodesse ning mehed rohkem töistesse tegevustesse. See viitab rollijaotusele perekonnas: mehed on eelkõige pere sissetuleku kindlustajad ning naised kodutööde, sh laste kasvatamise eest vastutajad (vt ka Lisa 5).

Lastega vähemusrahvustest naised on lastega eestlastest naistega võrreldes tööturul enam aktiivsed, hõive määra osas aga olulisi erinevusi ei esine. Elukooliealiste lastega vähemusrahvustest naiste töötuse määr on oluliselt kõrgem lastega eestlastest. Viimane viitab sellele, et just neil esineb kõige sagedamini raskusi pärast lapse sündi tööturule naasmisega.

Suurimad soolised erinevused tööturuaktiivsuses on noorte vanuserühmas: noorte naiste tööturuaktiivsus ja hõive määr on rahvusest sõltumata oluliselt madalam samaealiste meeste aktiivsusest (vt Tabel 2.4). See on osaliselt selgitatav naiste pikema õppimise perioodiga. Sooline aktiivsuse lõhe on noorte eestlaste seas suurem kui noorte vähemusrahvuste esindajate seas. **Majanduskriisi ajal kasvasid nii noorte vähemusrahvuste esindajate kui ka eestlaste seas soolised tööturuaktiivsuse lõhed.** Aastast 2009 on noorte vähemusrahvustest naiste aktiivsuse määr eestlastest noorte naiste omast enam kui 5 protsendipunkti kõrgem, kusjuures kriisiaastatel kasvas vastav vahe veelgi. See viitab vähemusrahvuste keerulisemale olukorrale kriisi ajal, mis sundis tööturule tulema ka neid, kes seal seni osalema ei pidanud. Tulemust kinnitavad ka uuringu raames läbiviidud fookusgrupid, milles osalenud vähemusrahvusest naised tõid välja, et kui nende mehed kaotasid kriisi ajal töö või vähenes muudel põhjustel pere sissetulek, siis tuli neil asuda tööd otsima, et pere toime tuleks.

Tabel 2.4. Aktiivsuse, hõive ja töötuse määr (%) rahvusesti, sooti ja vanusesti

	Aktiivsuse määr				Hõive määr				Töötuse määr			
	2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011
25-36 a eestlasest mees	90,5	95,4	93,0	92,4	85,7	92,4	82,3	83,9	5,3	3,2	11,6	9,1
25-36 a vähemusrahvusest mees	93,9	94,9	93,4	96,9	84,1	88,6	72,7	77,3	10,4	6,6	22,1	20,3
25-36 a eestlasest naine	76,2	76,2	73,2	75,0	73,1	74,4	67,1	68,0	4,1	2,3	8,3	9,3
25-36 a vähemusrahvusest naine	68,8	77,5	79,5	83,3	59,8	70,8	66,8	68,4	13,0	8,6	16,0	18,0
37-48 a eestlasest mees	86,9	92,4	91,4	92,6	80,9	88,8	78,8	84,0	6,9	3,9	13,7	9,4
37-48 a vähemusrahvusest mees	92,8	96,4	94,5	94,2	81,7	91,5	72,9	81,3	11,9	5,1	22,9	13,7
37-48 a eestlasest naine	89,2	89,2	89,6	90,7	86,1	86,7	84,5	82,6	3,4	2,8	5,7	9,0
37-48 a vähemusrahvusest naine	92,4	87,6	92,6	89,5	79,1	80,1	79,2	73,2	14,3	8,5	14,5	18,3
49-60 a eestlasest mees	77,2	80,2	79,0	80,1	71,1	76,7	69,0	71,6	8,0	4,3	12,7	10,5
49-60 a vähemusrahvusest mees	73,2	84,3	79,7	83,7	66,0	79,8	65,3	69,3	9,9	5,4	18,1	17,3
49-60 a eestlasest naine	78,4	81,1	83,5	84,6	75,5	79,8	76,7	77,6	3,7	1,7	8,2	8,3
49-60 a vähemusrahvusest naine	76,8	77,9	80,9	78,7	70,8	75,3	70,7	67,8	7,8	3,4	12,7	13,8

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Võrreldes kõigi teiste vaadeldavate gruppidega on töötusmäär perioodil 2005-2008 olnud kõrgeim keskealistel vähemusrahvustest naistel ja aastatel 2006 ning 2007 nendega peaaegu võrdselt noortel vähemusrahvustest naistel. **Kõige järsemalt tõusis töötus ja langes hõive majanduskriisi aastatel noortel, keskealistel ja vanemaealistel vähemusrahvustest meestel.** Aastal 2009 oli kõrgeim töötusmäär keskealistel vähemusrahvustest meestel, aastal 2010 vanemaealistel vähemusrahvustest meestel ja aastal 2011 noortel vähemusrahvustest meestel.

Noorte eestlaste ning vähemusrahvuste seas on sooline töötuslõhe väiksem ja sooline hõivelõhe suurem kui keskealiste ja vanemaealiste seas, v.a vähemusrahvustel hõivelõhe osas aastatel 2009 ja 2010. Seejuures saabki esile tuua, et just nendel ehk majanduskriisi aastatel vähenes noorte vähemusrahvuste esindajate sooline hõivelõhe märgatavalt. **Nii noorte kui keskealiste vähemusrahvuste esindajate seas oli naistel kuni majanduskriisini suurem risk olla töötu, alates 2009. aastast on töötuse risk suurem meestel,** v.a keskealiste vähemusrahvuste esindajate puhul aastal 2011. **Kui aastatel 2005-2007 oli rahvuseline töötuslõhe suurem noorte naiste seas, siis aastatel 2008-2011 noorte meeste seas.** Seejuures oli **noorte meeste seas rahvuseline hõivelõhe suurem kui keskealiste ja vanemaealiste meeste seas,** v.a 2005. aastal kui see oli suurim vanemaealiste meeste seas.

Üldiselt olid tööturul aastatel 2005-2011 aktiivseimad Põhja-Eesti²² eestlastest ja vähemusrahvustest mehed ning vähim aktiivseimad Lõuna-Eesti vähemusrahvustest mehed ja naised (vt Lisa 2.1 tabel 1). Viimastel oli ka madalaim hõivemäär ning Põhja-Eesti eestlastest meestel kõrgeim hõivemäär. Kriisiaastatel oli töötus suurim Lõuna-Eesti vähemusrahvustest meeste seas, sellele eelneval ja järgneval ajal aga Kirde-Eesti vähemusrahvustest naistel. Madalaim oli töötus Põhja-Eesti eestlastest naistel.

Kriisi ajal ja selle järgselt on märgatavalt tõusnud rahvuselised hõive-, töötus- ja aktiivsuslõhed Lõuna-Eesti meeste seas. Nimelt on Lõuna-Eesti vähemusrahvustest meeste hõive ja aktiivsus oluliselt langenud, töötusmäär aga tõusnud. Teiste vaadeldavate gruppidega võrreldes **mõjutaski majanduskriisi enim Lõuna-Eesti vähemusrahvustest meeste tööturuseisundit.** Ka Põhja-Eesti meeste seas kasvas kriisi ajal rahvuseline hõive- ja töötuslõhe märgatavalt. Vastavate erinevuste kasv põhineb samuti asjaolul, et majandusolud mõjusid vähemusrahvustest meeste tööturuseisundile n.ö järsemalt. Aastatel 2010-2011 on rahvuselised töötuslõhed märkimisväärselt suured Kirde-Eesti meeste ja naiste seas ning seejuures vähemusrahvuste esindajate kahjuks.

Eesti keele oskus mõjutab vähemusrahvuste tööturuvõimalusi oluliselt, kusjuures naistel olulisemalt kui meestel. Eesti keelt valdavad vähemusrahvustest mehed ja naised on tööturul aktiivsemad, nende hõive määr on kõrgem ning töötuse määr madalam kui eesti keelt mittevaldavatel vähemusrahvuste esindajatel (Tabel 2.5). Seejuures kasvas nii meeste kui naiste seas majanduskriisi aastatel eesti keele valdajate ja mittevaldajate aktiivsus-, hõive- ja töötuslõhe, v.a aktiivsuslõhe naiste puhul. Nii **aktiivsus-, hõive- kui töötuslõhe keele valdajate ja mittevaldajate vahel oli naistel suurem kui meestel,** v.a aktiivsuslõhe puhul aastal 2010. Eelnevast järeldub, et eesti keele oskus on vähemusrahvuste esindajatele tööturuvõimalusi oluliselt mõjutav tegur, kusjuures naiste puhul tundub see olevat olulisem kui meestel. Vähemusrahvustest naised töötavad sagedamini ametikohtadel (nt teenindajad), mis eeldavad suhtlemist ja seega ka eesti keele oskust.

²² Põhja-Eesti – Harju maakond; Kirde-Eesti – Ida-Viru maakond; Lõuna-Eesti - Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond.

Tabel 2.5. Aastate 2008-2011 aktiivsuse, hõive ja töötuse määrad (%) vähemusrahvustel sooti ja eesti keele oskuseti

	2008	2009	2010	2011
Aktiivsus: eesti keelt valdav vähemusrahvusest mees	93,3	91,4	93,5	92,6
Aktiivsus: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest mees	85,5	84,3	83,5	88,9
Aktiivsus: eesti keelt valdav vähemusrahvusest naine	84,3	86,2	85,8	85,8
Aktiivsus: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest naine	72,3	76,2	80,4	73,5
Hõive: eesti keelt valdav vähemusrahvusest mees	88,1	74,9	73,7	78,5
Hõive: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest mees	76,9	61,5	57,1	69,8
Hõive: eesti keelt valdav vähemusrahvusest naine	78,8	76,3	71,3	73,4
Hõive: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest naine	64,1	57,5	53,1	55,2
Töötus: eesti keelt valdav vähemusrahvusest mees	5,6	18,0	21,2	15,2
Töötus: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest mees	10,1	27,1	31,6	21,5
Töötus: eesti keelt valdav vähemusrahvusest naine	6,5	11,5	16,9	14,5
Töötus: eesti keelt mittevaldav vähemusrahvusest naine	11,4	24,5	34,0	24,9

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Eesti tööturg on selgelt rahvuseliselt segreeritud nii sektoriti kui ametialati. Tabelis 2.6 ja 2.7 on rohelistega toodud tegevus- ja ametialad, mis on iseloomulikud eestlastele ja punasega need, kus töötab rohkem vähemusrahvusi. Ilmneb, et vähemusrahvuste esindajad töötavad võrreldes eestlastega oluliselt sagedamini töötlevas tööstuses ning eestlased avalikus sektoris (Tabel 2.6). Vähemusrahvuste töötuse kasv majanduskriisi perioodil on tihedalt seotud hõivatute sektoriosaalse segregatsiooniga rahvuse lõikes (Rosenblad 2011). Majanduslanguse tingimustes vähenes hõive eelkõige tööstussektoris (2008. ja 2010. aasta II kvartali võrdluses vähenes sekundaarsektori osatähtsus hõives ligikaudu 10 protsendipunkti ning tertsiaarsektori osatähtsus kasvas 9 protsendipunkti). Tegevusaladest vähenes hõive kahe aasta jooksul kõige enam töötlevas tööstuses, ehituses ja kaubanduses ning tõusis pisut kinnisvaraalasest tegevuses, avalikus halduses, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (Marksoo, Masso 2010). **Üheks põhjuseks, miks vähemusrahvuste esindajate seas kasvas töötuse määr kriisi ajal enam kui eestlaste seas, on nende koondumine tööturul nendele tegevusaladele, mida majanduskriis tabas valusamalt – töötlev tööstus ja ehitus.** Enne majanduskriisi algust 2007. aastal töötas kõigist hõivatud vähemusrahvuste esindajatest 40% nendes kahes sektoris.

Tabel 2.6. Hõivatute jagunemine rahvuse ja hõive sektori alusel, % hõivatutest vanuses 15-74, 2011

	Eestlased	Vähemus- rahvused	Lõhe	Hõive langus 2008-2010	Hõivatuid 2008
Tegevusalad kokku	100	100	0	-13,0	656,5
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	6	0,9	5,1	-4,7	25,3
Mäetööstus	0,6	2	-1,4	15,0	6
Töötlev tööstus	17,2	25,9	-8,7	-19,7	135
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,7	2,8	-2,1	6,1	8,2

	Eestlased	Vähemus- rahvused	Lõhe	Hõive langus 2008-2010	Hõivatuid 2008
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,6	NA	NA	NA	2,3
Ehitus	10,3	8,4	1,9	-40,9	81
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	13,3	13,6	-0,3	-13,5	92,5
Veondus ja laondus	6,8	10,5	-3,7	-12,6	49,9
Majutus ja toitlustus	2,9	3,6	-0,7	-17,8	23,6
Info ja side	3,4	1,3	2,1	-19,0	15,3
Finants- ja kindlustustegevus	1,5	2,1	-0,6	-9,6	10,4
Kinnisvaraalne tegevus	1,2	2,7	-1,5	-1,0	10,2
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	4,5	2,4	2,1	3,4	20,5
Haldus- ja abitegevused	2,2	4,1	-1,9	9,2	17,3
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	8,5	2,4	6,1	5,2	38,4
Haridus	10,5	6,9	3,6	-6,3	59,9
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	5,4	6,8	-1,4	11,3	31,1
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2,7	1,5	1,2	-0,7	14,8
Muud tegevusalad	1,7	1,7	0	-19,6	14,8

Allikas: Eesti Statistikaamet

Ametialati töötavad vähemusrahvused eestlastest sagedamini oskus- ja käsitöölisena, seadme- ja masinaoperaatoritena, koostajatena ning lihttöölisena ehk nõ lihtsamatel ametikohtadel (Tabel 2.7). Eestlased seevastu on proportsionaalselt rohkem esindatud juhtivatel ametikohtadel.

Tabel 2.7. Hõivatute jagunemine rahvuse ja ametiala alusel, % vastava rahvuse hõivatutest, vanusegrupp 15-74, 2011

	Eestlased	Vähemusrahvused	Lõhe
Ametiala pearühmad kokku	100	100	
Juhid	11,1	4,4	6,7
Tippspetsialistid	22	13,9	8,1
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	13,4	11,6	1,8
Ametnikud	5,4	5,4	0
Teenindus- ja müügitöötajad	12,8	14,3	-1,5
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	2,6	0,6	2
Oskustöötajad ja käsitöölised	13,3	20,2	-6,9
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	11,5	16,6	-5,1
Lihttöölised	7,5	12,7	-5,2

Allikas: Eesti Statistikaamet

Rosenblad (2011) toob välja, et kõige enam tabas majanduskriis oskustöölisi, kellest kriisiperioodil olid tööta pooled. Ametialaselt vähenes perioodil 2008-2010 hõive enim oskus- ja käsitöölistel ning kasvas

enim tippspetsialistidel (Marksoo, Masso 2010). Seega on ka **ametialasel rahvuseliselt segregatsioonil oluline roll seletamaks, miks vähemusrahvuste esindajate seas kasvas töötuse määr kriisi ajal enam kui eestlaste seas**. Töötus kasvas keskmisest enam lihttöölise, masinaoperaatorite ning müügitöötajate seas. Nendel ametialadel töötas 2007. aasta seisuga 65% vähemusrahvuste esindajatest (47% eestlastest; Nurmela, Kriger 2012).

Töötuse kestuse analüüs viitab samuti vähemusrahvuste haavatavamale tööturupositsioonile. Ilmneb, et kuigi aastatel 2010-2011 kasvas pikaajaliste töötute osakaal nii vähemusrahvustest kui eestlastest töötute hulgas, on **pikaajaliste töötute osakaal vähemusrahvuste seas selgelt rohkem kasvanud kui eestlastel** (vt Tabel 2.8).

Tabel 2.8. 25-60-aastaste lühi- ja pikaajaliste töötute osakaal kõikidest töötutest (%) rahvuseti

	2009	2010	2011
Eestlasest mees			
Vähem kui 6 kuud	49,1	28,9	25,1
6-11 kuud	20,9	19,3	11,1
12-23 kuud	19	25,2	24,7
24 kuud või rohkem	11	26,7	39,1
Vähemusrahvusest mees			
Vähem kui 6 kuud	52,1	28,8	26,7
6-11 kuud	26	21,6	4,8
12-23 kuud	13,2	35,1	29,1
24 kuud või rohkem	8,7	14,5	39,4
Eestlasest naine			
Vähem kui 6 kuud	59	42,1	36,8
6-11 kuud	16,8	23,1	17,2
12-23 kuud	14,9	22,4	24,2
24 kuud või rohkem	9,3	12,4	21,7
Vähemusrahvusest naine			
Vähem kui 6 kuud	49	28,3	20,4
6-11 kuud	17	22,6	15,1
12-23 kuud	22,2	31,5	21,8
24 kuud või rohkem	11,8	17,6	42,7

Allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

Aastal 2011 moodustasid vähemusrahvustest meeste hulgas kõikidest töötutest pikaajalised töötud 68,5%, vähemusrahvustest naiste puhul 64,5%, eestlastest meeste hulgas 63,8% ja eestlastest naiste hulgas 45,9%. See on seotud selge rahvuseliselt sektorilise ja ametialase segregatsiooniga Eesti tööturul: majanduskriisi ajal vähenes hõive nendes sektorites ja ametialadel, kuhu on vähemusrahvused proportsionaalselt rohkem koondunud kui eestlased ning neid töökohti pole majanduse taastumisperiodil taasloodud. Seega võivad tööturul toimuvad arengud seada vähemusrahvused ebasoodsasse positsiooni, eriti kui töötuks jäänud jäävadki tööturult eemale. Vähemusrahvuste

konkurentsipositsiooni tööturul halvendab keeleoskuse piiratus ja vähene mobiilsus (vt fookusgruppide kokkuvõtet Lisa 13), mille tõttu on vaesusriski ja heitumise vältimiseks oluline rakendada meetmeid elukestva õppe soodustamise ja aktiivsete tööturumeetmete kaudu pikaajaliste töötute teadmiste ja oskuste arendamiseks nii, et need vastaksid tööturu nõuetele.

Aktiivsuse, hõive ja töötuse määra analüüs annab küll olulist infot tööturul toimuva kohta, kuid võib olla mõjutatud rahvastikustruktuuri muutustest. Seetõttu analüüsitakse ka tööturuvoogusid, st seda, millised erinevused esinesid rahvusesti tööturuseisundite vahel liikumises (vt Tabel 2.9).

Tabel 2.9. Tööturuvood²³ (%) 25–60-aastastel rahvusesti, aastatel 2009–2011

	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	eestlasest mees			vähemusrahvusest mees		
EE	81.4%	83.4%	88.2%	73.9%	77.9%	85.9%
Ee	8.1%	7.8%	7.8%	7.7%	7.0%	8.1%
EU	8.6%	7.4%	2.7%	16.1%	13.2%	4.7%
EI	1.8%	1.5%	1.3%	2.4%	1.8%	1.4%
UU	66.9%	64.2%	57.2%	70.5%	65.0%	59.0%
UE	28.1%	33.1%	39.4%	25.2%	31.4%	38.8%
UI	5.0%	2.7%	3.4%	4.3%	3.6%	2.2%
II	91.2%	91.0%	86.3%	85.9%	90.0%	84.3%
IE	6.9%	7.0%	10.9%	4.9%	6.8%	9.0%
IU	1.9%	2.0%	2.8%	9.1%	3.2%	6.6%
	eestlasest naine			vähemusrahvusest naine		
EE	84.7%	86.3%	85.9%	81.6%	81.8%	85.9%
Ee	6.0%	4.5%	5.8%	6.3%	4.0%	5.8%
EU	4.7%	5.1%	3.8%	8.5%	10.5%	5.0%
EI	4.6%	4.1%	4.5%	3.6%	3.8%	3.3%
UU	47.7%	53.2%	47.0%	66.0%	70.2%	61.4%
UE	46.9%	37.4%	45.5%	32.0%	23.4%	32.3%
UI	5.3%	9.4%	7.5%	1.9%	6.4%	6.3%
II	83.8%	80.8%	79.4%	81.0%	81.0%	84.0%
IE	12.9%	15.5%	15.5%	13.7%	13.0%	8.6%
IU	3.4%	3.7%	5.1%	5.3%	6.0%	7.4%

Allikas: Eesti töötõu-uuring 2009-2011, autorite arvutused

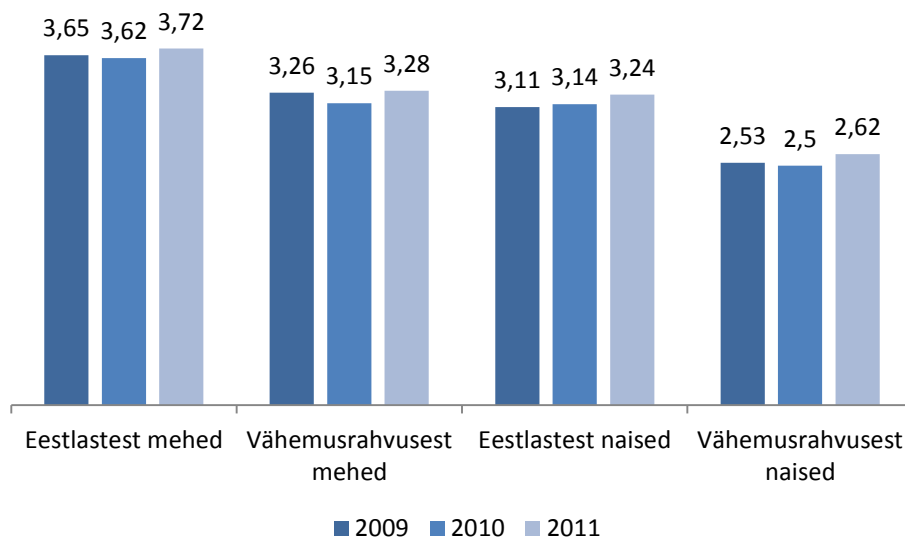
²³ EE – aasta jooksul jätkanud töötamist samal töökohal; Ee – aasta jooksul vahetanud töökohta; EU – aasta jooksul liikunud hõivest töötusesse; EI – aasta jooksul liikunud hõivest mitteaktiivsusesse; UU – aasta jooksul säilitanud töötuse staatuse; UE – aasta jooksul liikunud töötusest hõivesse; UI – aasta jooksul liikunud töötusest mitteaktiivsusesse; II – aasta jooksul säilitanud mitteaktiivsuse; IE – aasta jooksul liikunud mitteaktiivsusest hõivesse; IU – aasta jooksul liikunud mitteaktiivsusest töötuse seisundisse.

Majanduskriisi tingimustes ei tõusnud mitte üksnes vähemusrahvuste töötuse määr, vaid **vähemusrahvused liikusid eestlastest oluliselt sagedamini ka hõivest töötusesse**. Kõige vähem kaotasid töö eestlastest naised ning kõige sagedamini vähemusrahvustest mehed. Nende vähemusrahvuste esindajate osakaal, kes aasta jooksul töötu seisundist ei välju (UU), on eestlastega võrreldes oluliselt suurem, mis on kooskõlas eespool toodud töötuse kestuse analüüsi tulemustega: **vähemusrahvustel on suurem oht pikemaks ajaks töötuks jääda**. Kui eestlastest mehed ja naised ning vähemusrahvustest mehed liiguvad üha enam mitteaktiivsusest hõivesse (IE), siis vähemusrahvustest naised üha harvemini.

Eespool on välja toodud, et vähemusrahvustest meeste ja naiste aktiivsuse lühike oli väikseim aastatel 2009 ja 2010. Majanduskriisi aastatel püsisid vähemusrahvustest naised sagedamini hõives kui rahvuskaaslastest mehed, liikusid sagedamini mitteaktiivsusest hõivesse ning 2009. aastal liikusid sagedamini töötusest hõivesse. Samal ajal liikusid vähemusrahvustest selgelt kõige sagedamini mehed hõivest töötusesse. See viitab sellele, et **vähemusrahvuste peredes koondus majanduskriisi tingimustes ka pere materiaalse kindlustatuse tagamine enam naistele**. See selgitab Kasearu analüüsist (Lisa 11) ilmnenud tulemust, mille kohaselt vähemusrahvustest naised tajusid 2010. aastal töö-pereelu konflikti sagedamini võrreldes vähemusrahvustest meestega ja majanduskriisi eelse ajaga.

Palk

Joonisel 2.1 on toodud 25-60-aastaste palgatöötajate netotunnipalk. Ilmneb, et sooline palgalõhe on eestlastel ja vähemusrahvustel sarnane: eestlastel 0,5 eurot ja vähemusrahvustel 0,6-0,7 eurot. **Kõige kõrgem on tunnipalk eestlastest meestel ning kõige madalam vähemusrahvustest naistel**. 2011. aastal suurenes eestlastest ja vähemusrahvusest meeste palgalõhe, millel võib olla mõju ka töö- ja pereelu ühitamise võimaluste erinevuste suurenemisel (näiteks võimalused kasutada lapsehoiuteenust).



Joonis 2.1. Rahaline netotunnipalk (eurodes) palgatööst rahvusesti ja sooti (allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011)

Palgalõhe analüüsimiseks teostati regressioonanalüüs, et selgitada välja, millistest teguritest palk sõltub ning kuivõrd selgitavad need eestlaste ja vähemusrahvuste vahelist palgalõhet²⁴. Lisas 2.1 tabelis 2 on esitatud statistiliselt olulised muutujad netotunnipalga kujunemisel. Analüüsiks on kasutatud Eesti tööjõu-uuringu andmeid aastatest 2009–2011. Netotunnipalga kujunemisel on statistiliselt oluline vanus (ja/või vanuse ruut) kõigil peale vähemusrahvustest meeste. Samuti esinevad erinevused ametialade vahel – ootuspäraselt teenivad juhid ning tippspetsialistid teistest rohkem. Lisaks esineb erinevusi olenevalt ettevõtte/asutuse tegevusalast, erinevused on statistiliselt olulised meeste palga kujunemisel. Samuti mõjutab netotunnipalga suurust omandatud haridustase, kus kõrghariduse omandanud saavad keskmiselt 20% enam palka kui need, kelle kõrgeimaks omandatud haridustasemeks on põhiharidus või vähem. Samuti on netotunnipalga keskmine suurus kõrgem osaajaga töötajatel, kuid kuna tegemist on netopalgaga, tuleneb see osaliselt maksupoliitikast (tulumaksuvaba miinimum mõjutab osaajaga töötajaid rohkem). Abielus või vabaabielus meeste palk on võrreldes vallaliste meeste palgaga kõrgem olenemata rahvusest. See on kooskõlas uuringu teistes osades tooduga, mille kohaselt on mehed perekondlike kohustuste kasvades tööturul enam aktiivsed (vt ka Lisa 13). Tallinnas saavad eestlased kõrgemat palka kui mujal Eestis, samas ei kehti see täies ulatuses vähemusrahvuste kohta (nt Lääne-Virumaa). Eesti keele mittevaldajatel on palk madalam. Ametiühinguliikmelisusest tulenevad erinevused on statistiliselt olulised kõigil peale eestlastest naiste. Samuti on oluline staaž ettevõttes: mida kauem on ettevõttes töötatud, seda kõrgem on keskmine netotunnipalk.

Antud lineaarsete regressioonivõrranditele baseerudes rakendatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit. Meetod dekomponeerib keskmiste erinevused logaritmitud tunnipalkades, mis baseeruvad vastupidistel regressioonivõrranditel, st esmalt hinnatakse regressioonivõrrandeid erinevatele gruppidele (antud juhul nii eestlastest ja vähemusrahvustest mehed kui ka eestlastest ja vähemusrahvustest naised) ning seejärel hinnatakse teise grupi teoreetilist palgataset, kasutades selleks esimese grupi parameetreid. Gruppide karakteristikute erinevustest tingitud palgalõhe on selgitatud ning ülejääva osa moodustab selgitamata palgalõhe.

Selgub, et **meestel on rahvuseline palgalõhe 12,3% ning naistel 22,7%** (Tabel 2.10). Enamik meeste palgalõhest on selgitamata (st mudelisse kaasatud näitajad ei selgita erinevusi), naistel selgitavad analüüsi kaasatud näitajad umbes kolmandiku rahvuselisest palgalõhest.

Tabel 2.10. Rahvuseline palgalõhe soo lõikes, 25–60-aastased palgatöötajad kogu Eestis

	Meestel			Naistel		
	palgalõhe	SE	P> t	palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	12.3%	1.3%	0.000	22.7%	1.1%	0.000
Selgitatud	0.1%	1.2%	0.919	7.0%	1.0%	0.000
Selgitamata	12.1%	1.5%	0.000	15.7%	1.1%	0.000

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused

²⁴ Täname Tarmo Puolokainenit arvutuste tegemisel abistamise eest.

Analüüsitavaatest vaatlustest on eemaldatud 5% kõige kõrgemat ning 5% kõige madalamat netokuupalka saavad, samuti need, kes töötasid nädalas alla viie tunni ning need, kes üle 84 tunni. Analüüsi on kaasatud hõivatud, kelle tööturuseisundiks on määratletud palgatöötaja.

Kuna eelpool toodud palgaregressioonis ning ka varasemates uuringutes (Anspal jt 2009) on leitud, et palgad (ja palgalõhe) erinevad Tallinnas suurel määral muust Eestist, on tabelis 2.11 toodud sooline palgalõhe Tallinnas. Selgub, et **pealinnas on palgalõhe nii meestel (24,2%) kui naistel (35,5%) kogu Eestist kui tervikust märkimisväärselt suurem** ning märksa enam selgitatud analüüsi kaasatud muutujate poolt (Tabel 2.11).

Tabel 2.11. Rahvusest tingitud palgalõhe soo lõikes, 25–60 aastased palgatöötajad Tallinnas

	Meestel			Naistel		
	palgalõhe	SE	P> t	palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	24.2%	2.4%	0.000	35.5%	2.0%	0.000
Selgitatud	7.4%	1.7%	0.000	17.0%	1.5%	0.000
Selgitamata	16.8%	2.3%	0.000	18.5%	1.7%	0.000

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused

Kokkuvõte

Vähemusrahvuste esindajate positsioon tööturul on eestlastest haavatavam: nende töötuse (sh pikaajaliselt töötute osakaal kõikidest töötutest) määr ja hõivest töötusesse liikumine on kõrgem ning palk madalam. See tuleneb tööturu segregeeritusest: eestlased ja vähemusrahvused on koondunud erinevatesse sektoritesse ja ametialadele. Majanduskriis tabas kõige valusamalt vähemusrahvustest mehi ning suurendas vähemusrahvustest naiste tööturul osalemise aktiivsust. See viitab, et vähemusrahvuste esindajate peredes koondus majanduskriisi tingimustes ka pere materiaalse kindlustatuse tagamine enam naistele. Keeleoskus on tööturul oluline: need, kes oskavad eesti keelt, saavad tööturul paremini hakkama.

Viidatud allikad

- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. Sotsiaalministeerium.
- Krusell, S. (2010). Majanduslanguse põhjustatud muutused tööjõuturul. Eesti statistika kvartalikirj. Statistikaamet.
- Krusell, S. (2009). Põlis –ja immigrantrahvastiku positsioonid tööturul. Kogumikus *Immigrantrahvastik Eestis*. Statistikaamet.
- Marksoo, Ü., Masso, M. (2010). Tööturu olukord Eestis 2009. aastal ja 2010. aasta esimesel poolaastal. Kogumikus *Töövaldkonna areng 2009-2010*. Sotsiaalministeerium.
- Nurmela, K., Kriger, T. (2012). Tööturg. *Integratsiooni monitooring 2011*. Kultuuriministeerium.
- Rosenblad, Y. (2011). Tööturg majanduskriis teises pooles. Eesti statistika kvartalikirj. Statistikaamet.

Lisa 2.1.

 Tabel 1. Aastate 2005-2011 aktiivsuse, hõive ja töötuse määrad (%) rahvusesti, sooti ja elukoha regiooniti²⁵

	Aktiivsuse määr							Hõive määr							Töötuse määr						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Põhja-Eesti eestlasest mees	92,3	95,8	94,5	94,4	95,1	94,7	93,4	86,4	93,1	92,0	92,1	86,7	84,3	88,5	6,5	2,9	2,6	2,4	8,8	11,0	5,3
Põhja-Eesti vähemusrahvusest mees	89,7	94,3	95,1	94,6	93,7	94,4	95,3	81,3	87,2	90,8	88,3	73,8	71,5	79,5	9,3	7,6	4,5	6,7	21,2	24,2	16,6
Põhja-Eesti eestlasest naine	85,3	88,0	84,7	84,7	84,0	85,7	85,1	83,3	87,7	84,5	83,6	80,4	79,0	78,4	2,3	0,4	0,3	1,3	4,3	7,8	7,9
Põhja-Eesti vähemusrahvusest naine	81,1	82,6	86,1	86,7	87,9	87,7	88,5	72,5	77,7	81,6	81,4	77,2	72,8	77,3	10,6	5,9	5,2	6,2	12,2	17,0	12,7
Kirde-Eesti eestlasest mees	78,8	92,0	93,0	96,4	84,5	78,5	78,1	71,9	87,7	90,6	91,6	74,9	69,1	73,3	8,8	4,6	2,6	5,0	11,4	12,0	6,2
Kirde-Eesti vähemusrahvusest mees	90,2	92,4	89,5	85,2	83,0	84,9	91,1	77,0	81,8	82,0	78,9	66,8	62,9	74,9	14,6	11,5	8,4	7,4	19,5	25,9	17,8
Kirde-Eesti eestlasest naine	69,9	74,6	79,7	76,8	82,6	74,6	79,7	67,5	71,4	73,7	66,8	74,8	62,0	73,6	3,4	4,2	7,5	12,9	9,5	16,9	7,6
Kirde-Eesti vähemusrahvusest naine	81,6	82,3	75,8	75,3	80,3	82,9	78,5	67,3	70,6	68,7	67,1	66,6	60,3	58,8	17,6	14,2	9,3	10,9	17,0	27,3	25,1
Lõuna-Eesti eestlasest mees	81,1	86,2	86,3	86,5	83,9	84,2	87,3	76,0	81,1	82,2	83,0	72,0	69,9	76,2	6,4	6,0	4,7	4,0	14,2	17,0	12,7
Lõuna-Eesti vähemusrahvusest mees	73,7	82,4	83,6	84,0	74,9	79,0	61,7	67,3	74,6	80,8	77,2	54,2	55,0	46,7	8,8	9,5	3,4	8,1	27,6	30,3	24,4
Lõuna-Eesti eestlasest naine	77,9	80,4	80,1	81,4	80,2	80,9	81,2	74,1	76,2	77,0	78,0	72,2	73,4	74,0	4,9	5,1	3,9	4,1	9,9	9,2	8,9
Lõuna-Eesti vähemusrahvusest naine	67,7	74,1	72,2	66,2	78,6	79,1	74,4	64,6	69,0	70,0	60,4	64,4	66,8	67,3	4,5	6,8	3,0	8,7	18,0	15,5	9,5

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

²⁵ Kogumi väikse arvu tõttu välja arvatud Kesk- ja Lääne-Eesti.

Tabel 2. Logaritmitud netotunnipalga regressioonid soo ning rahvuse lõikes, 25–60 aastased palgatöötajad

Muutuja	Muutuja kategooria	Eestlasest mees			Vähemusrahvusest mees			Eestlasest naine			Vähemusrahvusest naine		
		Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t
Vanus		0.018	0.006	0.003	-0.008	0.009	0.359	0.016	0.001	0.001	0.013	0.007	0.058
Vanuse ruut		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.975	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015
Ametiala ISCO 08 1-kohaline kood (vrd kaitseväelased)	juhid	0.095	0.043	0.028	0.010	0.133	0.937	-0.233	0.002	0.002	0.221	0.144	0.127
	tippspetsialistid	0.025	0.045	0.583	-0.067	0.126	0.597	-0.247	0.001	0.001	0.148	0.142	0.297
	keskastme spetsialistid	-0.035	0.044	0.430	-0.004	0.128	0.976	-0.338	0.000	0.000	0.067	0.141	0.635
	ametnikud	-0.031	0.054	0.564	-0.216	0.137	0.115	-0.548	0.000	0.000	-0.063	0.142	0.656
	teenindus- ja müügitöötajad	-0.235	0.044	0.000	-0.358	0.125	0.004	-0.609	0.000	0.000	-0.238	0.140	0.089
	primaarsektori oskustöötajad	0.008	0.073	0.912	-0.309	0.161	0.054	-0.568	0.000	0.000			
	käsitöölised ja oskustöötajad	-0.178	0.043	0.000	-0.132	0.125	0.294	-0.544	0.000	0.000	-0.160	0.143	0.262
	seadme- ja masinaoperaatorid	-0.158	0.043	0.000	-0.141	0.125	0.261	-0.589	0.000	0.000	-0.094	0.142	0.509
	lihttöölised	-0.346	0.050	0.000	-0.374	0.128	0.003	-0.727	0.000	0.000	-0.299	0.139	0.031
Asutuse/ettevõtte tegevusala (EMTAK 2008) (vrd põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; kalapüük)	töötlev tööstus	0.191	0.026	0.000	0.319	0.087	0.000	0.029	0.360	0.355	0.046	0.094	0.625
	ehitus	0.191	0.029	0.000	0.299	0.089	0.001	-0.082	0.081	0.084	-0.030	0.115	0.793
	teenindus	0.143	0.028	0.000	0.338	0.087	0.000	-0.038	0.187	0.188	0.079	0.093	0.398
	finantsvahendus; kinnisvara	0.070	0.038	0.065	0.270	0.095	0.005	-0.032	0.382	0.392	0.130	0.094	0.167
Haridustase ISCED97 neljal tasemel (vrd põhiharidus)	avalik sektor	0.085	0.029	0.003	0.304	0.088	0.001	-0.054	0.052	0.054	0.122	0.092	0.185
	keskharidus	0.059	0.020	0.003	0.047	0.038	0.222	0.064	0.001	0.001	0.048	0.031	0.118
	kutseharidus	0.115	0.032	0.000	0.162	0.045	0.000	0.130	0.000	0.000	0.024	0.035	0.487
	kõrgharidus	0.243	0.028	0.000	0.238	0.047	0.000	0.269	0.000	0.000	0.191	0.036	0.000
töötab põhitööl osajaga		0.123	0.043	0.004	0.131	0.047	0.005	0.175	0.000	0.000	0.220	0.027	0.000
Lepingu tüüp (vrd kirjalik tähtajatu tööleping)	kirjalik tähtajaline tööleping	0.043	0.039	0.262	-0.145	0.058	0.013	-0.055	0.132	0.135	-0.092	0.045	0.043
	töövõtuleping	0.013	0.221	0.952	-0.190	0.140	0.174	0.153	0.034	0.034	-0.442	0.126	0.000
	avaliku teenistuse seadus või teenistusleping	0.195	0.025	0.000	0.012	0.099	0.904	0.099	0.000	0.000	0.173	0.074	0.019
	käsundusleping	0.324	0.106	0.002				0.025	0.898	0.901	0.102	0.071	0.151
	leping tööjõudu rentiva firmaga	0.618	0.036	0.000	-0.273	0.057	0.000	-1.001	0.000	0.000	-0.159	0.069	0.020
	suuline tööleping	0.115	0.115	0.319	-0.161	0.109	0.138	-0.200	0.206	0.200			

Muutuja	Muutuja kategooria	Eestlasest mees			Vähemusrahvusest mees			Eestlasest naine			Vähemusrahvusest naine		
		Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t
	suuline kokkulepe	-0.076	0.066	0.247	-0.282	0.117	0.016	-0.166	0.041	0.040	-0.161	0.091	0.078
Tegelik perekonnaseis (vrd vallaline)	abielus või vabaabielus	0.062	0.023	0.006	0.154	0.041	0.000	-0.017	0.255	0.235	-0.008	0.029	0.789
	lahutatud, lahuselav või lesk	-0.031	0.034	0.375	0.094	0.053	0.079	0.012	0.530	0.526	0.027	0.033	0.408
Laste arv	1 laps	-0.016	0.016	0.341	0.079	0.027	0.003	0.013	0.309	0.323	-0.013	0.019	0.518
	2 last	0.043	0.019	0.025	0.053	0.036	0.140	0.006	0.678	0.684	0.010	0.025	0.701
	3 last	-0.006	0.029	0.842	0.069	0.058	0.236	-0.089	0.000	0.000	-0.112	0.041	0.006
	4 või rohkem last	0.134	0.057	0.018	-0.279	0.113	0.014	-0.064	0.043	0.043	0.002	0.188	0.992
Töökoha asukoht (vrd Tallinn)	Harjumaa	-0.005	0.025	0.851	0.148	0.033	0.000	-0.004	0.834	0.799	0.062	0.025	0.014
	Hiiumaa	-0.137	0.036	0.000	0.129	0.170	0.449	-0.242	0.000	0.000	0.628	0.033	0.000
	Ida-Virumaa	-0.128	0.042	0.002	-0.016	0.027	0.554	-0.241	0.000	0.000	-0.165	0.018	0.000
	Jõgevamaa	-0.163	0.036	0.000	-0.242	0.067	0.000	-0.246	0.000	0.000	-0.130	0.041	0.002
	Järvamaa	-0.141	0.030	0.000	0.106	0.130	0.415	-0.200	0.000	0.000	0.012	0.037	0.751
	Läänemaa	-0.084	0.031	0.007	0.153	0.168	0.362	-0.171	0.000	0.000	0.086	0.096	0.372
	Lääne-Virumaa	-0.114	0.026	0.000	0.132	0.065	0.043	-0.198	0.000	0.000	-0.052	0.055	0.346
	Põlvamaa	-0.174	0.027	0.000	-0.049	0.048	0.306	-0.233	0.000	0.000	-0.284	0.079	0.000
	Pärnumaa	-0.114	0.029	0.000	-0.130	0.077	0.091	-0.199	0.000	0.000	-0.078	0.039	0.043
	Raplamaa	-0.025	0.026	0.327	-0.067	0.115	0.562	-0.179	0.000	0.000	0.177	0.060	0.003
	Saaremaa	-0.102	0.028	0.000	0.072	0.163	0.661	-0.172	0.000	0.000			
	Tartumaa	-0.079	0.026	0.002	0.018	0.065	0.781	-0.159	0.000	0.000	-0.047	0.041	0.249
	Valgamaa	-0.294	0.032	0.000	-0.201	0.069	0.004	-0.313	0.000	0.000	-0.152	0.033	0.000
	Viljandimaa	-0.117	0.029	0.000	0.286	0.067	0.000	-0.182	0.000	0.000	0.030	0.063	0.640
Võrumaa	-0.152	0.027	0.000	-0.299	0.071	0.000	-0.256	0.000	0.000				
Ei oska eesti keelt		-0.014	0.132	0.915	-0.058	0.025	0.021	-0.414	0.000	0.000	-0.050	0.020	0.011
Ei ole ametiühingu liige		-0.108	0.025	0.000	-0.100	0.028	0.000	-0.008	0.575	0.570	-0.051	0.025	0.042
Ettevõttes töötatud aastate arv		0.003	0.001	0.000	0.004	0.001	0.007	0.002	0.008	0.008	0.003	0.001	0.007
Konstant		0.999	0.126	0.000	1.137	0.221	0.000	1.251	0.000	0.000	0.631	0.168	0.000
Determinatsioonikordaja			0.2896			0.2964			0.4835			0.4641	
Vaatluste arv			4875			1670			6340			2327	
Kaalutud vaatluste arv			286839			137158			371144			192674	

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009-2011, autorite arvutused

LISA 3. EESTLASTE JA VÄHEMUSRAHVUSTEST MEESTE JA NAISTE ERINEVUSED TÖÖKOLLEKTIIVIDES JA -KULTUURIS

Oliver Nahkur, Kerly Espenberg

Sissejuhatus

Töökultuuril on oluline roll töö- ja pereelu paindlikul ühitamisel. Näiteks osutub nii tööandja kui töökaaslaste toetus oluliseks juhtudel, kui ilmneb vajadus tööelu vastavalt perekondlikele kohustustele kohandada. Paindlikkuse loomisel mängib enim rolli tööandja, kelle hoiakud oma kollektiivi liikmete perekondlike vajadustega arvestamise osas on määravaimad. Käesolevas peatükis analüüsitakse, kuidas tajuvad eestlased ja vähemusrahvused töökollektiivi suhtumist erinevatesse töö- ja pereelu ühitamise vajadustesse ning üldisemalt töökohal kohtlemist.

Metoodika

Analüüsis on kasutatud soolise võrdõiguslikkuse monitooringu 2009 ning Eesti tööjõu-uuringu 2005 ja 2010 andmestikke. Eelkõige on fookuses 25–60-aastased palgatöötajad. Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu valimis oli selliseid inimesi 699, kusjuures 70% nendest olid eestlased ning 28% järgnevate slaavi rahvuste esindajad: venelased (177), ukrainlased (14) või valgevenelased (8). Muu rahvuskuluvusega inimesed jäeti nende vähese esindatuse tõttu analüüsist välja ning seega kujunes lõplikuks valimi suuruseks 690 inimest. Vene, ukraina ja valgevene rahvusest vastajaid käsitletakse edaspidi ühtse grupina „vähemusrahvus“, kuna nende kultuuritaust on sarnane ja kodukeelena kasutatakse enamasti vene keelt. Lisaks rahvusele on olemas info ka vastanute peamise koduse keele ja ankeedi keele kohta. Tulemuste valideerimiseks teostati analüüs nii, et vähemusrahvusi ja eestlasi eristati koduse keele ja ankeedi alusel, kuid erinevused jäid 2–3% piiresse.

Eesti tööjõu-uuringu 2010 valimis oli 25–60-aastaseid eestlastest palgatöötajaid 4821 ehk 74% ja vähemusrahvusi 1693 (26%). Seejuures venelased, ukrainlased ja valgevenelased moodustavad vähemusrahvuste grupist 23,6%. Ka ülejäänud rahvuste esindajad jäeti vähemusrahvuste gruppi.

Lisaks kirjeldavale statistikale kasutati analüüsis logistilise regressiooni meetodit.

Tulemused

Vähemusrahvused on enda hinnangul soo alusel põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist kogunud rohkem kui eestlased, eriti teravalt tunnetavad seda erinevates tööelu aspektides (töötasu, tööalaste soodustuste saamine, teabe saamine, edutamine, erialaste teadmiste ja oskuste hindamine, töötulemuste hindamine ning töösuhte iseloom) vähemusrahvusest naised (vt Tabel 3.1). Edutamisel on ebavõrdset soolist kohtlemist tunnetanud 22% vähemusrahvustest naistest ning 4% vähemusrahvustest meestest ning 7% eestlastest naistest ja 5% meestest; erialaste teadmiste ja oskuste hindamise puhul aga 25% vähemusrahvustest naistest, 8% vähemusrahvustest meestest, 10% eestlastest naistest ja 7% meestest.

Tabel 3.1. Sooliselt ebavõrdset kohtlemist kogemine tööl 25-60-aastastel palgatöötajatel

Kas olete sooliselt ebavõrdset kohtlemist kogunud järgmistes aspektides		Mehed				Naised			
		E		V		E		V	
		%	N	%	N	%	N	%	N
Töötasu	Olulisel või mõningal määral	7	14	11	9	17	40	26	24
	Üldse mitte	87	176	81	64	79	185	71	66
	Ei oska öelda	6	13	8	6	4	9	3	3
Tööalaste soodustuste saamine	Olulisel või mõningal määral	3	5	6	5	8	19	14	13
	Üldse mitte	92	186	87	69	85	199	80	75
	Ei oska öelda	6	12	6	5	7	16	6	6
Koolitusele pääsemine (tööandja kulul)	Olulisel või mõningal määral	3	6	1	1	6	15	10	9
	Üldse mitte	90	183	91	72	88	205	82	76
	Ei oska öelda	7	14	8	6	6	14	9	8
Teabe saamine	Olulisel või mõningal määral	7	15	13	10	11	26	23	21
	Üldse mitte	85	173	79	63	85	198	74	69
	Ei oska öelda	7	15	9	7	4	9	3	3
Töökoormuse jagunemine	Olulisel või mõningal määral	9	19	5	4	15	36	20	19
	Üldse mitte	83	169	87	69	79	185	72	68
	Ei oska öelda	7	15	8	6	6	13	7	7
Edutamine	Olulisel või mõningal määral	4	9	4	3	7	16	22	21
	Üldse mitte	87	177	90	72	86	200	73	69
	Ei oska öelda	9	18	6	5	7	17	4	4
Töösuhte iseloom	Olulisel või mõningal määral	3	5	8	6	4	8	11	10
	Üldse mitte	92	187	87	69	90	210	84	78
	Ei oska öelda	6	12	5	4	6	15	5	5
Töötulemuste hindamine	Olulisel või mõningal määral	4	8	8	6	11	26	16	15
	Üldse mitte	89	180	86	68	83	194	79	73
	Ei oska öelda	7	15	6	5	6	14	5	5
Võimalus korraldada ja teha iseseisvalt oma tööd	Ei ole raske	10	20	8	6	11	26	14	13
	Valmistab raskusi	85	172	87	69	86	200	82	77
	Ei puuduta minu töökohta	5	11	5	4	3	8	4	4
Erialaste oskuste, teadmiste hindamine	Olulisel või mõningal määral	6	13	8	6	10	24	25	23
	Üldse mitte	87	177	85	67	84	196	70	65
	Ei oska öelda	7	14	8	6	6	13	5	5

Märkus: E - eestlased; V - vähemusrahvus

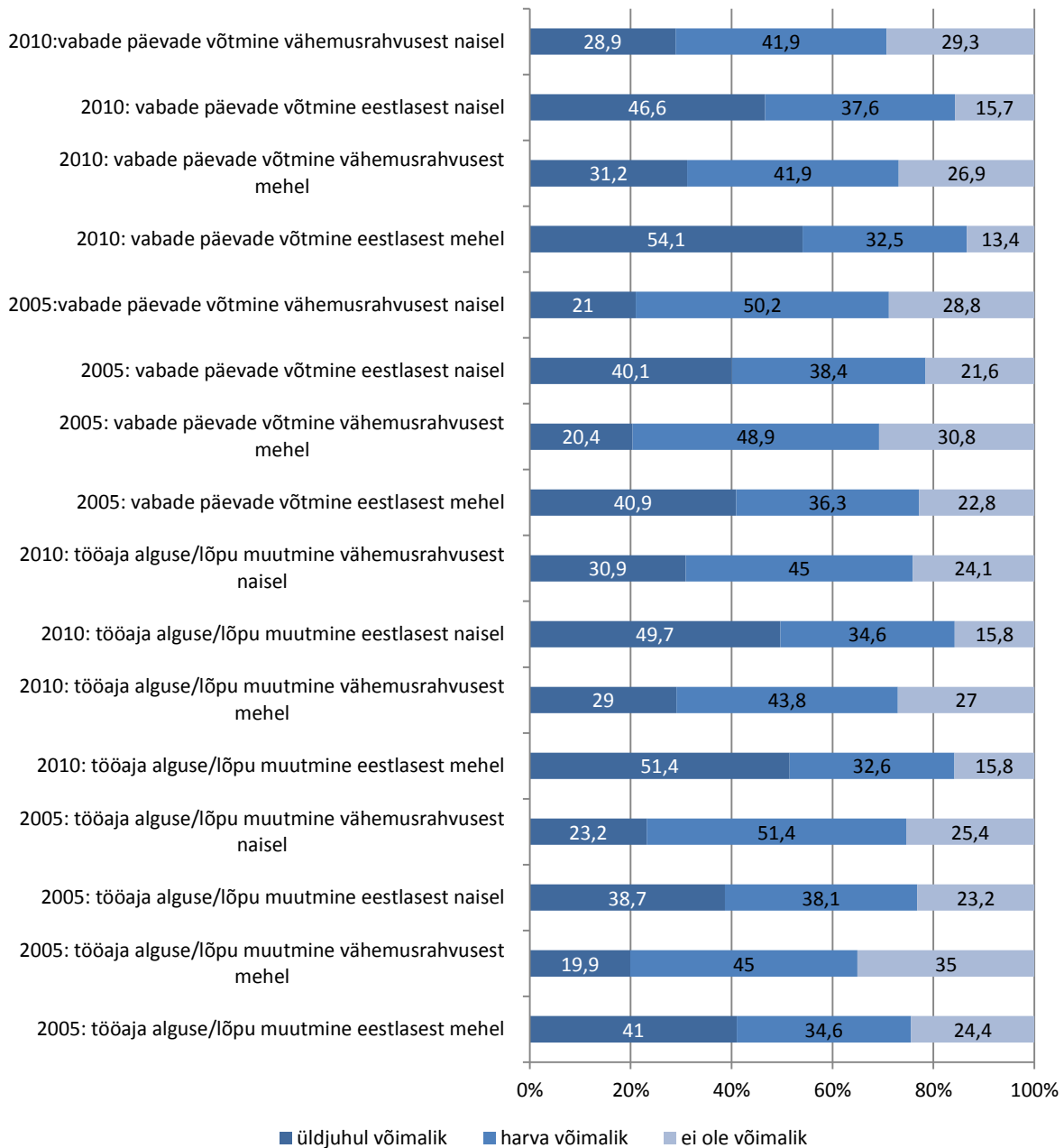
Allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitoring 2009

Kui soolise võrdõiguslikkuse monitooring keskendub sooliselt ebavõrdsele kohtlemisele, siis üldist ebavõrdset kohtlemist töökohal on võimalik analüüsida teisi andmestikke kasutades. Krusell (2010) leiab 2009. aasta Eesti tööelu-uuringu andmetele tuginedes, et eestlased (eristatuna koduse keele alusel) on enda hinnangul kogenud töökohal oluliselt rohkem põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist (nt töö tasustamisel, edutamisel, tööalase info jagamisel, kaastöötajate või juhtide suhtumises) kui vähemusrahvused. Koduse keelena muud keelt kõnelevatest töötajatest on vaid 16% tajunud üldse diskrimineerimist ning nende väheste muu keele kõnelevate seas, kes diskrimineerimist olid kogenud, oli vaid 23% neid, kes märkisid diskrimineerimise põhjusena eesti keele vähese oskuse. Rahvusel kui diskrimineerimise põhjusel oli veelgi väiksem roll. Vaid 3% eesti keelt koduse keelena kõnelevatest ning 6% muud keelt koduse keelena kõnelevatest diskrimineerimist kogenutest leidis, et rahvus on olnud nende diskrimineerimise põhjuseks (Krusell 2010). Samuti leiab Krusell (2010), et **eestlastel on suurem tõenäosus sattuda juhtidega konflikti**. See võib Kruselli hinnangul olla tingitud tööturu segregatsioonist: on ettevõtteid ja asutusi, kus töötavad valdavalt muukeelsed või valdavalt eesti keelt kõnelevad töötajad ning need eristuvad üksteisest tavade, kultuuri ning käitumismustrite poolest. (Krusell 2010) Samas võib erinevus tuleneda ka valimi väiksusest ja seetõttu üldistamise ebausaldusväärsusest, aga ka tajude erinevusest.

Eestlased otsivad võrreldes vähemusrahvustega oluliselt rohkem konfliktide lahendamiseks abi. Kaastöötajate poole pöördus abi saamiseks (üldse konflikte kogenutest) 47% eestlastest ning 23% vähemusrahvustest. Vahe konfliktide lahendamiseks juhtide poole pöördumise osas oli veelgi suurem – vastavalt 62% ja 18% (Krusell 2010).

Vähemusrahvused saavad vähem töökoha kujundamisel kaasa rääkida: nad on enda hinnangul harvem kaasatud organisatsioonis otsuste tegemisse kui eestlased (Kallaste, Mahlakõiv 2010; eristamiseks kasutati koduse keele tunnust) ning neil on vähem võimalusi mõjutada oma tööga seotud faktoreid, näiteks tööülesannete sisu, jaotust ja järjekorda (Randoja 2009; eristamiseks kasutati staatust immigrant/põliselanik) ning hindavad harvemini oma suhteid tööl väga heaks kui eestlased (Krusell 2010). Randoja (2009) uuringu kohaselt saavad tööga seotud tegureid nii immigrantide kui ka põliselanike seas rohkem mõjutada mehed, 25–49-aastased, kõrge haridustasemega ja tertsiaarsektoris (kaubanduses, teeninduses jm) töötavad inimesed. Õigust oma töö üle otsustada suurendab immigrantidel ka eesti keele oskus. Töökorralduse muutmise või töötingimuste asjus oli 2008. aastal küsitatud inimestest viimase 12 kuu jooksul konsulteeritud 44% põliselanikest ja kolmandikuga immigrantidest.

Vähemusrahvustel on enda hinnangul võimalused tööaega perekondlikel põhjustel kohandada tunduvalt kehvemad kui eestlastel, kuigi 2005. ja 2010. aasta võrdluses on olukord paranenud (vt Joonis 3.1). See võib tuleneda ka ametialasest ja sektorilisest segregatsioonist: vähemusrahvused töötavad sagedamini ametialadel, kus on keeruline paindlikult tööaega kohandada (vt Lisa 2). Tööpäeva alguse ja/või lõpu muutmise võimalikkust hindavad negatiivsemalt vähemusrahvustest mehed, vabade päevade võtmise võimalikkuse osas vähemusrahvustest meeste ja naiste hinnangud nii selgelt ei erine.



Joonis 3.1. Perekondlikel põhjustel tööpäeva alguse ja/või lõpu muutmise võimalikkus vähemalt ühe tunni võrra ning tööaja ümberkorraldamise võimalikkus selliselt, et saaks võtta vabu päevi 25-60-aastaste palgatöötajate seas 2005. ja 2010. aastal, osakaalud (%)

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005, 2010

Ka 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetel **pidasid vähemusrahvuste esindajad võrreldes eestlastega töandja suhtumist töö- ja pereelu ühitamise erinevatesse võimalustesse negatiivsemaks** (Tabel 3.2).

Tabel 3.2²⁶. Töötajate suhtumine töö- ja pereelu ühitamise võimalustesse 25-60-aastaste palgatöötajate hinnangul

Kas Teie töökohal on raske...		Mehed				Naised			
		E		V		E		V	
		%	N	%	N	%	N	%	N
Emadel jääda koju vanemahüvitisega 18 kuuks	Ei ole raske	44	90	42	33	74	173	56	53
	Valmistab raskusi	11	23	16	13	17	39	27	25
Isadel jääda isapuhkusele kümneks päevaks	Ei ole raske	51	104	39	31	49	114	23	22
	Valmistab raskusi	25	51	33	26	15	34	23	22
Isadel jääda vanemahüvitisega koju ühest kuust enam kui aastani	Ei ole raske	24	49	13	10	30	69	9	8
	Valmistab raskusi	44	90	46	36	28	65	31	29
Emadel jääda lapsehoolduspuhkusele, kuni laps saab 3-aastaseks	Ei ole raske	43	87	49	39	68	158	51	48
	Valmistab raskusi	11	23	15	12	20	47	35	33
Isadel jääda lapsehoolduspuhkusele, kuni laps saab 3-aastaseks	Ei ole raske	20	41	9	7	27	64	9	8
	Valmistab raskusi	47	96	51	40	27	64	37	34
Emadel tulla tagasi tööle pärast lapsehoolduspuhkust	Ei ole raske	37	75	37	29	60	141	38	36
	Valmistab raskusi	18	37	23	18	26	62	42	39
Isadel tulla tagasi tööle pärast lapsehoolduspuhkust	Ei ole raske	35	71	19	15	41	95	18	17
	Valmistab raskusi	26	52	35	28	17	39	30	28
Väikeste laste emadel töötada osaaajaga	Ei ole raske	23	46	14	11	29	68	16	15
	Valmistab raskusi	30	61	38	30	56	131	61	57
Väikeste laste emadel teha kaugtööd	Ei ole raske	13	27	9	7	17	39	8	7
	Valmistab raskusi	25	50	43	34	40	93	48	45
Väikeste laste isadel töötada osaaajaga	Ei ole raske	15	31	14	11	15	36	12	11
	Valmistab raskusi	52	105	51	41	38	89	32	30
Väikeste laste isadel teha kaugtööd	Ei ole raske	10	21	11	9	14	33	10	9
	Valmistab raskusi	38	76	50	40	34	79	34	32
Väikeste laste emadel keelduda ületundidest perega seotud kohustuste tõttu	Ei ole raske	29	59	22	17	44	103	32	30
	Valmistab raskusi	17	34	31	24	34	79	41	38
Väikeste laste isadel keelduda ületundidest perega seotud kohustuste tõttu	Ei ole raske	30	62	23	18	31	71	20	19
	Valmistab raskusi	35	71	39	31	28	66	29	27
Emadel jääda koju hoidma haigestunud (alla 12-aastast) last	Ei ole raske	45	92	43	34	61	143	42	39
	Valmistab raskusi	14	28	23	18	29	68	43	40
Isadel jääda koju hoidma haigestunud (alla 12-aastast) last	Ei ole raske	44	90	34	27	41	95	19	18
	Valmistab raskusi	32	66	39	31	24	57	35	32

Märkus: E - eestlased; V - vähemusrahvus

Allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitoriing 2009

Vähemusrahvuste esindajad pidasid võrreldes eestlastega sagedamini keeruliseks järgmisi tegevusi: emadel jääda koju vanemahüvitisega 18 kuuks; isade isapuhkusele jäämine kümneks päevaks; nii isadel

²⁶ Siinkohal on vastusevariandid „ei tea“ ja „ei käi minu töö kohta“ välja jäetud ning kategooria „valmistab raskusi“ hõlmab vastusevariante „valmistab mõningaid raskusi“ ja „väga raske“.

kui emadel jääda lapsehoolduspuhkusele kuni laps saab 3-aastaseks; emade ja isade tagasitulemine tööle pärast lapsehoolduspuhkust; väikeste laste emadel töötada osaajaga ning teha kaugtööd; väikeste laste emadel ületundidest keeldumine perega seotud kohustuste tõttu; emadel ja isadel jääda koju hoidma haigestunud last. Eestlastest ja vähemusrahvustest naiste arvamused tööandjate kohta erinevad märkimisväärselt. Vähemusrahvustest naised peavad oma tööandjate hoiakut vanemapuhkuse kasutamise ja lapsevanemate paindliku töötamise suhtes negatiivsemaks. Näiteks leidsid vähemusrahvustest naised oluliselt sagedamini kui eesti rahvusest naised, et nende töökohal valmistab nii vanemahüvitisega 18 kuuks kui ka lapsehoolduspuhkuse raames lapse kolmeaastaseks saamiseni kojujäämine raskusi, samuti pärast lapsehoolduspuhkust tööellu naasmine (viimast kinnitab ka väikelastega vähemusrahvusest naiste kõrgem töötuse määr võrreldes eestlastest naistega, vt Lisa 2). Võrreldes Eesti rahvusest meestega peavad oma töökohal töö- ja pereelu ühitamise võimalusi sagedamini raskeks ka vähemusrahvustest mehed. Regressioonimudelites ilmnes, et vastavate hinnangute puhul on küll oluline inimese rahvus, kuid hinnanguid ei mõjuta inimese sugu, vanus, haridustase, kuni 19-aastaste laste olemasolu, sektoriline- või ametialane kuuluvus. Seega jäävad rahvuselised erinevused ka siis alles, kui eelnimetatud tunnused mudelitesse lisada.

Kokkuvõte

Sooliselt ebavõrdset kohtlemist tajuvad töökohal kõige sagedamini vähemusrahvustest naised. Üldiselt hindavad vähemusrahvuste esindajad võrreldes eestlastega perekondlikel põhjustel tööaja ümberkorraldamise võimalikkust ja tööandjate suhtumist erinevatesse töö- ja pereelu ühitamise võimalustesse negatiivsemaks ning tajuvad oma töökohta vähem paindlikuna. See tuleneb osaliselt segregatsioonist tööturul, sest vähemusrahvused on koondunud ametialadele ja sektoritesse, kus võimalused tööaega kohandada on väiksemad.

Viidatud allikad

- Kallaste, E., Mahlakõiv, L. (2010). Töötajate kaasamine. Kogumikus *Eesti tööelu uuring 2009*. Sotsiaalministeerium.
- Krusell, S. (2010). Suhted töökohal. Kogumikus *Eesti tööelu uuring 2009*. Sotsiaalministeerium.
- Randoja, M. (2009). Põlis –ja immigrantrahvastiku tööelu kvaliteet. Kogumikus *Immigrantrahvastik Eestis*. Statistikaamet.
- Vainu, V., Järviste, L., Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeerium.

LISA 4. TÖÖVÄÄRTUSED TÖÖ JA PEREELU ÜHENDAJANA

Andu Rämmer

Sissejuhatus

Varasemad uuringud on näidanud vähemusrahvustest meeste traditsionaalsemaid hoiakuid, nad on eestlastest enam veendunud, et meestel on samaväärse töö eest õigus suuremale palgale ning et naine ei sobi tippjuhiks. Näiteks Rämmeri (2005) poolt läbiviidud 1983. ja 1998. aasta koolilõpetajate tööväärtuste võrdlevuuring näitas, et kui eesti neid hindasid nõukogude järgsel ajal enesetäiendamist ja oma võimete kasutamise võimalust meestest olulisemate töökohaelistuste kriteeriumitena, siis venekeelsete koolide lõpetajate seas taolisi soolisi erinevusi ei ilmnenu. Samuti osundavad Eestis kogutud statistilised näitajad mõlemas rahvusrühmas süvenevale soolisele palgalõhele.

Suur osa väärtusuuringutest käsitleb inimeste suhtumist töösse, mis pole üllatav, sest töö tähtsust mitte ainult sissetulekute esmase allikana, vaid ka sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste, tervise ja perekonnaelu kujundajana pole võimalik alahinnata. Kuigi väärtusi on sõltuvalt erinevustest uuringumetodoloogias defineeritud erinevalt, valitseb uurijate seas konsensus kontseptsiooni põhiseisukohtades, mille kohaselt loetakse väärtusteks suhteliselt püsivaid tunnetega seonduvaid arusaamu ja uskumusi, mis osundavad peamistele elu eesmärkidele ning nende eesmärkide saavutamiseks õigeks peetavatele viisidele, orienteeritust suhetele kaastöötajatega, soovi toetada ühiskonda või aidata teisi inimesi. Peter Ester, Michael Braun ja Henk Vinken (2006) Tilburgi Ülikooli Tööjõu Uurimise Instituudist lähtuvad tööväärtuste kolmeosalisest struktuurist, mis baseerub erinevatel inimesi motiveerivatel jõududel. Oluliste motivaatoritena toovad nad välja tööprotsessist endast tulenevad loomuosad hüved, mida saab nimetada ka tööülesannete sooritamisest tulenevateks eneseteostusvõimalusteks, mis võivad väljendada näiteks avatust muutustele, huvi uudse vastu, soovi uute oskuste omandamiseks, arenguvõimalusi, loominguilust. Taolisi tööväärtusi nimetatakse **eneseväljenduslikeks ehk ekspressiivseteks**. Teise motivaatorite rühmana toovad nad välja töö kaudu vahendatud hüvesid, nagu näiteks turvatunne ja sissetulekud, paindlik tööaeg, karjäärivõimalused ja prestiiž. Taolisi, olemuselt materiaalseid väärtusi nimetatakse **instrumentaalseteks ehk vahendväärtusteks**. Kolmanda motiveerivate väärtuste rühmana käsitletakse **sotsiaalseid**, inimestele orienteeritud, suhetele seonduvaid hüvesid, mis peegeldavad orienteeritust suhetele kaastöötajatega, soovi toetada ühiskonda ja aidata teisi inimesi.

Ester, Braun ja Vinken (2006) osundavad, et tööväärtused ei suuna inimesi mitte ainult tööolukorras, vaid neil on keskne roll ka elukutse valikul ja töörahulolus. Tööväärtuste all võib mõista nii töö eest saadavatele hüvedele omistatud olulisust kui ka mitmesuguseid sotsiaalselt ihaldatud töökäitumise viise. Üldistavalt võib öelda, et tööväärtused on olulisteks töösse suhtumise indikaatoriteks.

Metoodika

Käesolevas peatükis tuginetakse Euroopa ja Maailma Väärtusuuringu ning Euroopa Sotsiaaluuringu andmetele. Euroopa Väärtusuuring on Eestis läbi viidud 1990., 1999. ja 2008. ning Maailma Väärtusuuring 2011. aastal. Mõlemas uuringus osalejatele esitati nimekiri erinevatest tööd iseloomustavatest

aspektidest²⁷ paludes määratleda, milliseid neist nad peavad töökoha juures olulisteks. Lisaks tööväärtustele paluti uuringus osalenutel hinnata ka erinevate eluvaldkondade (töö, sõbrad, vaba aeg, perekond) tähtsust 4-palliskaalal, keskmiste erinevusi võrreldi Kruskall-Wallise testiga.

Rahvuslike erinevuste uurimisel on oluline määrata kindlaks rühmade eristamise kriteeriumid. 2011. aasta andmestikus oli neid kolm: rahvus, kodune keel ja ankeedi keel. Kui rahvus ja kodune keel on üles tähendatud uuringus osalejate hinnangute alusel, siis ankeedi keel tähistab respondendi konkreetset eelistust. Võrdlevanalüüs näitas, et erinevused nende kategooriate vahel olid väikesed, küündides maksimaalset 3 protsendini. Erinevused tulenesid peamiselt koduse keele ja rahvuse kategooria suuremast variatiivsusest, kus need vastajad, kes ei määratlenud ennast ei eestlaste ega venelastena, jagunesid ankeedikeele alusel vastavalt kas eesti- või venekeelsete vastajate rühma. Ankeedi keel on väärtusteuuringutes levinud eristajaks, sest vastajad kalduvad küsitlustes eelistama seda keelt, mida nad paremini valdavad. Eestikeelse ankeedi täitnuid käsitletakse siinkohal eestlastena ja venekeelse ankeedi täitnuid vähemusrahvuste esindajatena.

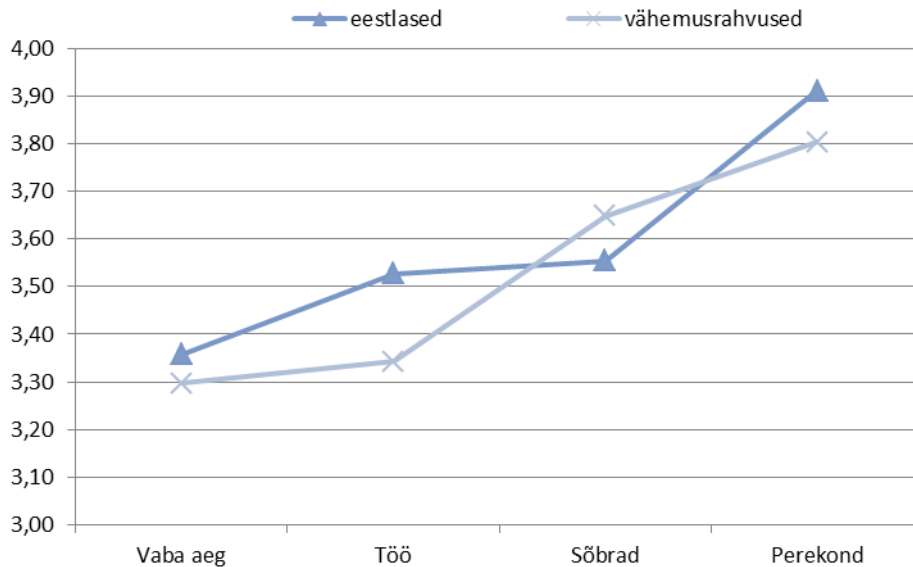
Kui 1990. aastal defineeris end töötajatena 77% vastanutest, siis hilisemates uuringutes 58-59%. Kui 1990. aastal oli venekeelseid vastajaid 38%, siis hilisemates on neid olnud veidi alla kolmandiku.

Euroopa Sotsiaaluuringus paluti vastajatel tööväärtuste olulisust hinnata 2004. ja 2010. aastatel. Sarnaselt Euroopa Väärtusuuringuga paluti hinnata erinevate tööd iseloomustavate aspektide tähtsust 5-palliskaalal. Tulemuste paremaks võrdlemiseks Euroopa Väärtusuuringuga esitatakse Euroopa Sotsiaaluuringus osalenute hinnangud agregeeritud protsentjaotustena, summeeritud on nende respondentide hinnangud, kes hindasid tööd iseloomustavaid aspekte tähtsateks ja väga tähtsateks.

Tulemused

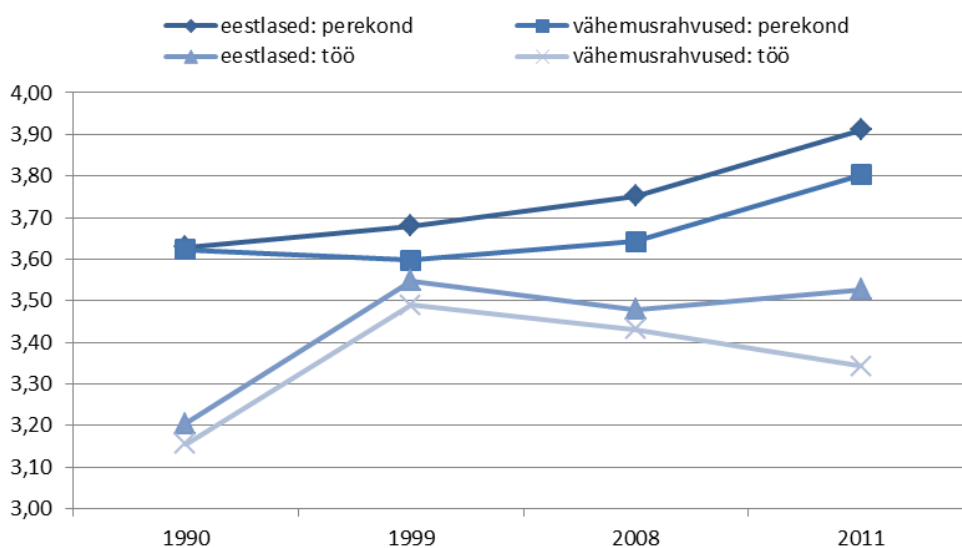
Esmalt vaadeldakse 2011. aasta Maailma Väärtusuuringu andmetele tuginedes, kuidas hindavad eestlased ja vähemusrahvuste esindajad erinevate eluvaldkondade tähtsust. Jooniselt 4.1 näeme, et **nii eestlastest kui vähemusrahvustest tööturul viibijad hindasid kõrgeimalt perekonda**. Kui eestlased väärtustasid sõpru ja tööd ligikaudu võrdselt, siis **sõbrad olid vähemusrahvusesse kuuluvate vastajate jaoks eestlastest oluliselt tähtsamad ja hinnangud tööle jällegi madalamad**. Hinnangutes kõige madalamalt väärtustatud vabale ajale statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud.

²⁷ Taoliste töövalikukriteeriumite arv on läbi aastate varieerunud: 2011. aasta uuringus oli neid 11, 2008. aastal 17, 1999. aastal 15 ning 1990. aastal samuti 15. Enamust aspekte on hinnatud kõigis andmekogumistes.



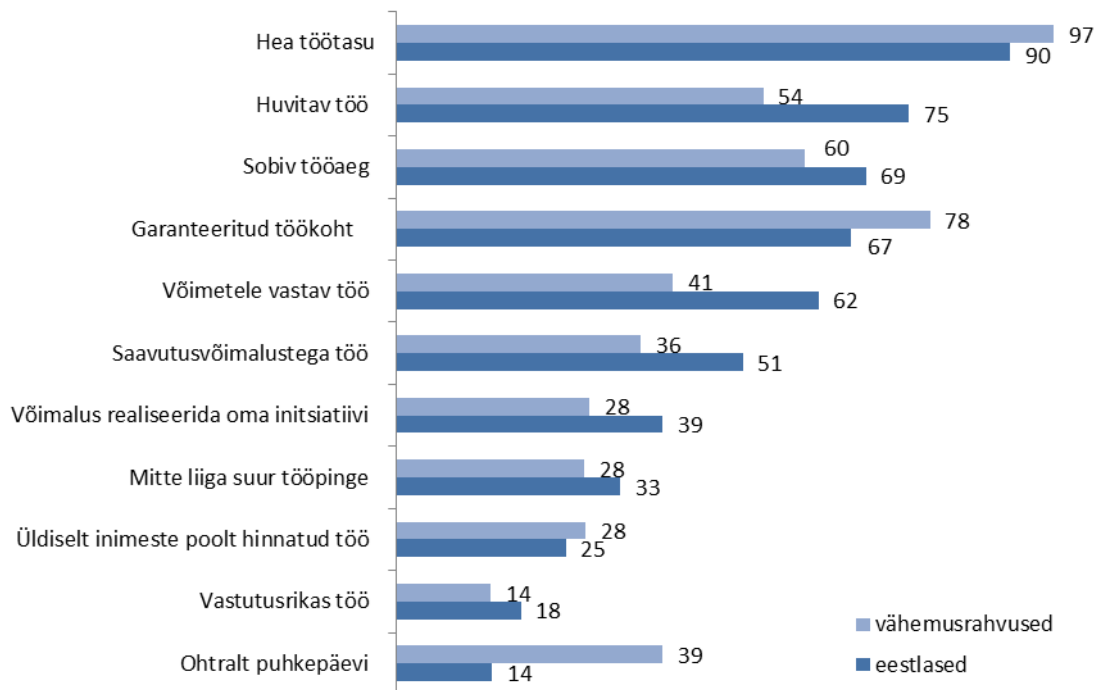
Joonis 4.1. Eluvaldkondade tähtsus 2011, töötav elanikkond, eestlased ja vähemusrahvused (hinnangute keskmised, skaala 1 - üldse ei ole tähtis ... 4 – väga tähtis; allikas: Maailma Väärtusuuring 2011)

Järgnevalt on ära toodud hinnangud töö ja perekonna tähtsusele 1990. kuni 2011. aastani (vt Joonis 4.2). **Perekonda on hinnanud mõlemasse rahvusrühma kuulujad stabiilselt kõrgelt ja selle tähtsus on aja jooksul mõnevõrra suurenenud.** Viimase kümnendi jooksul on eestlaste hinnangud vähemusrahvuste esindajate omadega võrreldes tõusnud. Hinnangud tööle on pärast üleminekut turumajandusele mõlemas rühmas järsult suurenenud ja püsinud seejärel küllaltki stabiilsetena. **Viimaste aastate jooksul on töö tähtsus vähemusrahvuste esindajate seas mõnevõrra vähenenud** ja nad väärtustavad seda eestlastest madalamalt.



Joonis 4.2. Töö ja perekonna tähtsus 1990 – 2011, töötav elanikkond, eestlased ja vähemusrahvused (hinnangute keskmised, skaala 1 - üldse ei ole tähtis ... 4 – väga tähtis; allikas: Euroopa ja Maailma Väärtusuuring 1990-2011)

Joonisel 4.3 on kujutatud eestlastest ja vähemusrahvustest vastajate tööväärtused 2011. aastal. Näeme, et vähemusrahvustest vastajad hindavad palka eestlastest kõrgemalt ning töö huvitavust eestlased omakorda vähemusrahvustest vastajatest oluliselt kõrgemalt. Eestlased väärtustavad vähemusrahvuste esindajatest kõrgemalt veel töö ja pereelu ühitamise seisukohalt olulist tööaja sobilikkust, saavutusvõimalusi, töö vastavust võimetele ja võimalust enda initsiatiivi realiseerimiseks. Vähemusrahvuste esindajad väärtustasid eestlastest rohkem töökoha kindlust ning töö- ja pereelu ühitamise seisukohalt olulist puhkepäevade võtmise võimalust. Rahvuslikest erinevustest parema ülevaate saamiseks vaatame alljärgnevalt lähemalt väärtuste dünaamikat ajas.



Joonis 4.3. Tööväärtused 2011, töötav elanikkond, eestlased ja venekeelsed vähemusrahvused, % (allikas: Maailma Väärtusuuring 2011)

Järgnevalt on kujutatud eestlastest ja vähemusrahvuste esindajatest töötava elanikkonna tööväärtused perioodil 1990. kuni 2011 (vt Tabel 4.1). Kõige kõrgemalt hinnatud väärtuste seas prevaleerivad instrumentaalsed ja eneseväljenduslikud väärtused. **Kui vähemusrahvuste esindajad kalduvad taasiseseisvumisajal töötasu ja töökoha kindlust eestlastest kõrgemalt hindama, siis viimaseid motiveerivad läbivalt töö juures pigem eneseteostusvõimalused nagu töö vastavus võimetele, saavutusvõimalused ja enda initsiatiivi realiseerimisvõimalused.** Samas kalduvad eestlased vähemusrahvuste esindajatega võrreldes eelistama vähem pingelisi töid. Sellal **kui eestlased eelistasid rohkem pindlikku tööaega, kalduvad vähemusrahvustest vastajad pooldama hoopis vabade päevade võtmise võimalusi.**

Erinevalt eneseväljenduslikest väärtustest sotsiaalsete väärtuste seas süstemaatilisi rahvuslike erinevusi ei ilmne. Eestlased hindavad töökaaslaste meeldivust ja kaasamist oluliste otsuste tegemisel vähemusrahvuste esindajatest olulisemaks, viimased omakorda peavad ühiskonda panustamist tähtsamaks. Huvitav on täheldada, et 2008. aastal, kui majandus oli ülekuumenenud, hinnati enamust

tööväärtusi varasemast ja hilisemast ajast kõrgemalt ning ka etnilised erinevused olid märksa väiksemad. Samas tuleb mees pidada, et 2008. aastal oli küsitletute seas varasemast ja hilisemast naisi 10% rohkem ning samapalju mehi vähem.

Tabel 4.1. Töötava elanikkonna tööväärtuste olulisus, eestlased ja vähemusrahvuste esindajad 1990 - 2011, %

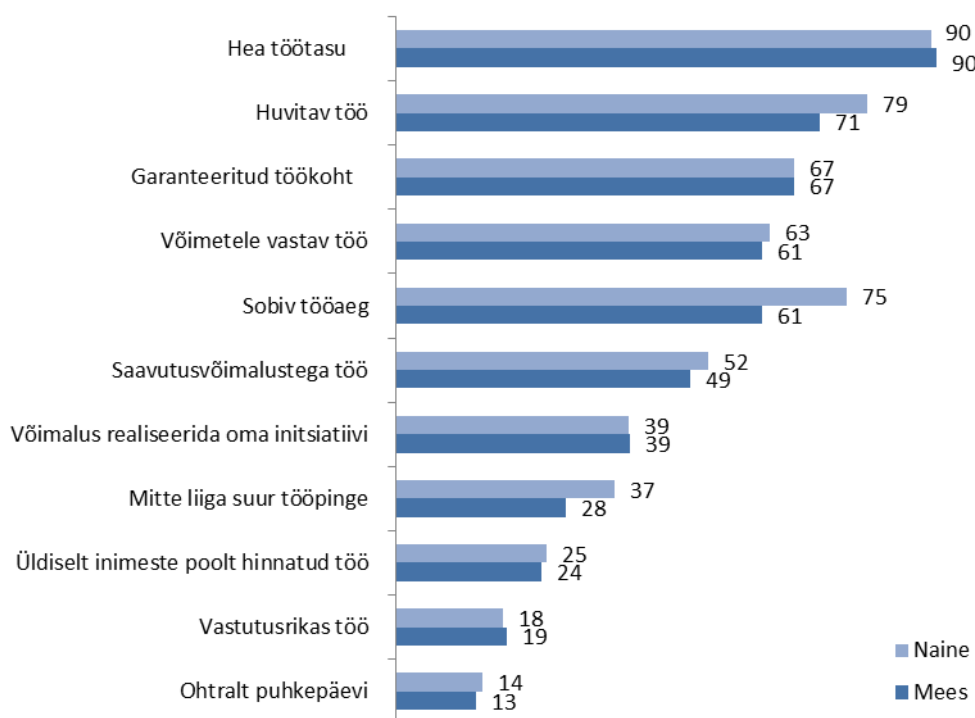
	1990			1999			2008			2011		
	E	V	Erinevus	E	V	Erinevus	E	V	Erinevus	E	V	Erinevus
Hea töötasu	88	83	5	89	95	-6	94	96	-2	90	97	-7
Huvitav töö	71	62	9	68	63	5	85	82	3	75	54	21
Sobiv tööaeg	66	47	19	65	50	14	78	69	9	69	60	9
Garanteeritud töökoht		-	-	-	-	-	-	-	-	67	78	-12
Võimetele vastav töö	67	37	30	60	41	19	72	66	6	62	41	21
Saavutusvõimalustega töö	50	31	19	55	32	23	65	60	4	51	36	15
Võimalus realiseerida oma initsiatiivi	30	31	-1	42	28	13	55	50	5	39	28	11
Mitte liiga suur tööpinge	38	23	15	27	17	10	53	34	19	33	28	5
Üldiselt inimeste poolt hinnatud töö	38	40	-2	30	29	1	-	-	-	25	28	-3
Vastutusrikas töö	14	23	-9	18	22	-5	37	41	-4	18	14	4
Ohtralt puhkepäevi	25	40	-15	11	40	-29	32	31	1	14	39	-25
Meeldivad töökaaslased	85	63	21	81	54	27	90	81	9	-	-	-
Inimeste võrdne kohtlemine	-	-	-	-	-	-	76	56	20	-	-	-
Uute oskuste omandamine	-	-	-	-	-	-	65	52	12	-	-	-
Suhtlemine inimestega	54	61	-6	47	44	3	59	52	6	-	-	-
Pere-sõbralik	-	-	-	-	-	-	56	54	2	-	-	-
Võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel	-	-	-	-	-	-	53	40	13	-	-	-
Ühiskonnale vajalik töö	34	42	-8	23	30	-7	34	39	-6	-	-	-
Karjäärivõimalused	11	13	-1	25	29	-4	-	-	-	-	-	-

Märkus: E - eestlased; V - vähemusrahvused. Punase värviga on tähistatud vahendväärtused, sinisega eneseväljenduslikud ja mustaga sotsiaalsed väärtused. Suuremad erinevused on tähistatud rasvases kirjas.

Allikas: Euroopa ja Maailma Väärtusuuring 1990-2011

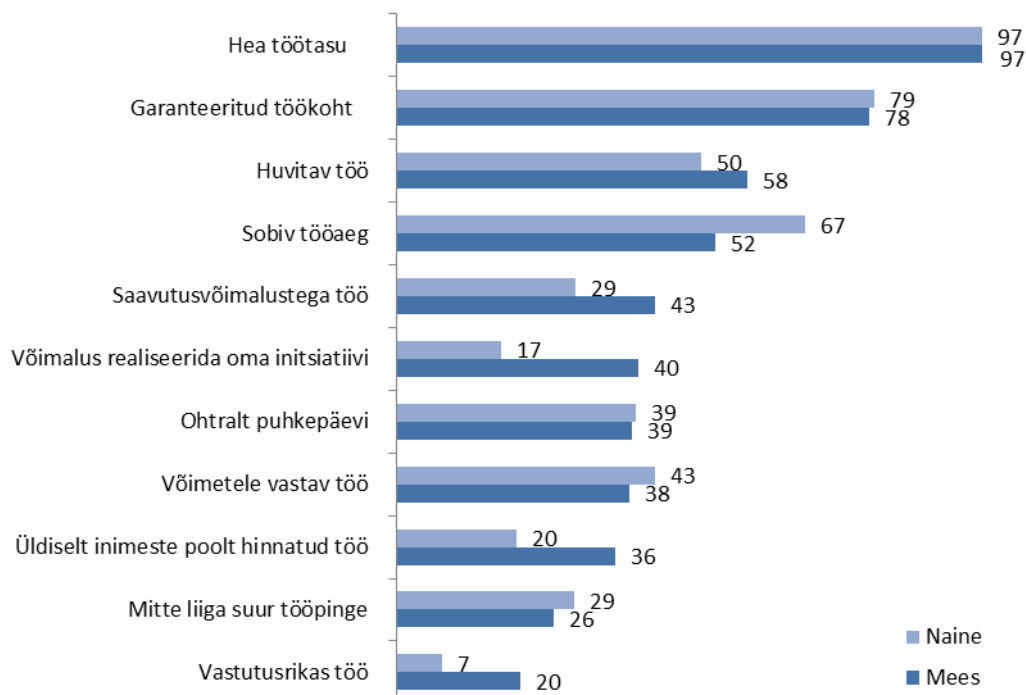
Korrelatsioonianalüüsi tulemused viitavad mõnede tööväärtuste negatiivsele seosele joonisel 4.1 kujutatud töö tähtsustamisega, olulisi korrelatsioone perekonna tähtsustamisega ei ilmnenud. 2011. aastal korreleerusid vähemusrahvuste hinnangud töö tähtsusele negatiivselt töötasuga ning negatiivne seos ilmnis mõlemas rühmas töökoha kindluse tähtsustamisega. Seega võib öelda, et tegemist on puudusväärtustega.

Rahvusrühmade väärtuseelistustest parema pildi saamiseks analüüsitakse järgnevalt, kuidas erinevad meeste ja naiste hinnangud. Järgnevalt on kujutatud eestikeelse töötava elanikkonna tööväärtused soolises lõikes 2011. aastal (vt Joonis 4.4). Näeme, et olulisemad erinevused hinnangutes on ühesuunalised ehk siis naised väärtustavad meestest kõrgemalt väiksema pingega tööd, paindliku ajaga töötamise võimalusi ja töö huvitavust. Kui kaks esimest seostuvad selgelt töö- ja pereelu ühitamise võimalustega, siis viimane osundab eestlastest naiste suuremale eneseväljendusele orienteeritusele, mis on kooskõlas Rämmeri (2005) tulemustega.



Joonis 4.4. Eestlastest töötava elanikkonna tööväärtused soolises lõikes 2011, % (allikas: Maailma Väärtusuuring 2011)

Joonisel 4.5 on kujutatud vähemusrahvustesse kuuluvate töötajate tööväärtused soolises lõikes 2011. aastal. Lisaks mõnevõrra erinevale väärtushierarhiale on vähemusrahvuste sooliste erinevuste muster eestlastest vastajate omadest üsnagi erineva iseloomuga. Sarnaselt eestlannadega väärtustavad ka vähemusrahvustest naised sobivat tööaega oma vastassoo esindajatest kõrgemalt. Samas hindavad vähemusrahvustest mehed vastassugupoole esindajatest kõrgemalt taolisi eneseväljenduslikke motivaatoreid nagu saavutusvõimalused, võimalus realiseerida oma initsiatiivi ja töö vastutusrikkus ning sotsiaalsete väärtuste hulka kuuluv teiste inimeste tunnustus. Neis hinnanguis võib täheldada vähemusrahvuste esindajate suuremat traditsionaalsust, sest tavapäraselt on just mehed töö kaudu saavutatavaid eneseväljenduslikke eesmärke naistest kõrgemalt hinnanud.



Joonis 4.5. Vähemusrahvustest töötava elanikkonna tööväärtused soolises lõikes 2011, % (allikas: Maailma Väärtusuuring 2011)

Tabelis 4.2 on välja toodud etniliste rühmade sisesed soolised erinevused perioodil 1990-2011. Kuigi sooliste erinevuste intensiivsus varieerub aastate lõikes, võib täheldada süstemaatilisi mustreid. **Üldjuhul hindavad nii eestlastest kui vähemusrahvustest mehed eneseväljenduslikke väärtusi rahvuskaaslastest naistest kõrgemalt.** See pole ka üllatav, sest ka tavapärane sooroll eeldab, et mehed panustavad tööle naistest rohkem. Huvitav on täheldada, et märkimisväärsed traditsionaalsed soolised erinevused sissetulekute tähtsustamises ilmselgelt viimati alles nõukogudeaja lõpus. Kuigi vähemusrahvuste esindajad hindasid tööga garanteeritust eestlastest kõrgemalt, ei ilmnunud kummagi rühma hinnangutes märkimisväärsed soolisi erinevusi. Samas näeme, et vähemusrahvustest vastajate rühmas hindavad naised töö juures meestest märksa rohkem vabade päevade võtmise võimalusi ja eestlastest mehed on valmis rahvuskaaslastest naistest veidi suurema pingega töötama. **Paindlikku tööaega väärtustavad mõlema rühma naised meestest kõrgemalt.** Ka sotsiaalseid väärtusi kalduvad mõlema rühma naised meestest kõrgemalt väärtustama. Vaid hinnangud inimeste tunnustatusele olid ebajärjekindlad. 1999. aastal hindasid mõlemas rühmas naised seda oma rühma meestest kõrgemalt, kuid 2011. aastal eestlastest vastajate seas olulisi erinevusi ei ilmnunud ning vähemusrahvustest mehed pidasid töö juures selle hinnatust inimeste seas naistest tähtsamaks.

Võrreldes 1990. aasta hinnanguid turumajandusaegsetega võib täheldada mitmeid nihkeid ka soolistes eelistustes, kuid märksa rohkem eristuvad üldisest mustrist hoopis 2008. aastal antud hinnangud. Selle valguses võib öelda, et majanduse ülekuumenemine mõjutas soolisi eelistusi rohkemgi kui turumajandusele üleminek.

Tabel 4.2. Soolised erinevused tööväärtustes, töötav elanikkond, eestlased ja vähemusrahvuste esindajad 1990 - 2011, %

	Eestlased				Vähemusrahvused			
	1990	1999	2008	2011	1990	1999	2008	2011
Hea töötasu	7	1	1	1	7	2	3	0
Vastutusrikas töö	0	-1	8	1	2	4	0	13
Võimalus realiseerida oma initsiatiivi	15	1	2	0	10	4	8	22
Garanteeritud töökoht	-	-	-	0	-	-	-	-1
Üldiselt inimeste poolt hinnatud töö	3	-10	-	-1	2	-18	-	16
Ohtralt puhkepäevi	6	0	6	-1	-6	-8	-14	-1
Võimetele vastav töö	1	2	0	-1	2	-9	6	-4
Saavutusvõimalustega töö	5	-7	4	-3	3	8	0	13
Huvitav töö	2	-2	-1	-8	-1	-11	3	8
Mitte liiga suur tööpinge	-10	-6	3	-8	3	-2	-6	-3
Sobiv tööaeg	-8	-9	-8	-14	-15	-8	-11	-15
Uute oskuste omandamine			2	-			-2	-
Võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel	-	-	-1	-	-	-	0	-
Inimeste võrdne kohtlemine			-2	-	-	-	-8	-
Suhtlemine inimestega	-19	-17	-3	-	-22	-8	-11	-
Meeldivad töökaaslased	-8	-12	-3	-	-14	-17	-1	-
Ühiskonnale vajalik töö	5	-8	-8	-	4	-13	-4	-
Pere-sõbralik	-	-	-10	-	-	-	-13	-
Karjäärivõimalused	4	1	-	-	-4	3	-	-

Märkus: punase värviga on tähistatud vahendväärtused, sinisega eneseväljenduslikud ja musta kirjaga sotsiaalsed väärtused. Kõik 7 protsendipunktilised ja suuremad erinevused on parema jälgitavuse eesmärgil kuvatud punases ja rasvases kirjas.

Allikas: Euroopa ja Maailma Väärtusuuring 1990-2011

Lisaks on ära toodud Euroopa Sotsiaaluuringus osalenud töötavate eestlaste ja vähemusrahvuste hinnangud tööväärtustele (vt Tabel 4.3). Näeme, et kõige kõrgemalt on hinnatud sissetulekuid ja töökoha kindlust ning **mõlemas rühmas hinnati kõrgelt ka võimalust kombineerida töö- ja perekohustusi, kusjuures kümnendi lõpul on selle tähtsus isegi suurenenud. Eriti teravalt tunnetavad seda vähemusrahvustest naised.** Sarnaselt Euroopa Väärtusuuringule hindavad siingi eestlased vähemusrahvustest vastajatest kõrgemalt võimalusi kasutada oma initsiatiivi. Nii eestlastest kui ka vähemusrahvustest naised väärtustavad meestest kõrgemalt lisaks võimalustele kombineerida töö- ja perekohustusi ka töö juures avanevaid koolitusvõimalusi.

Tabel 4.3. Soolised erinevused töötava elanikkonna tööväärtustes, eestlased ja vähemusrahvuste esindajad 2004 - 2010, %

	2004			2010		
	eestlased	vähemusrahvused	Erinevus	eestlased	vähemusrahvused	Erinevus
Kindel töökoht	96	97	-1	97	98	-2
Kõrge sissetulek	88	89	0	91	95	-5
Võimalus kombineerida töö- ja perekohustusi	72	71	1	86	83	3
Head koolitusvõimalused	-	-	-	78	83	-4
Võimalus rakendada oma initsiatiivi	72	69	3	77	68	9
Head väljavaated edutamiseks	53	62	-9	-	-	-
Eestlased	2004	2004	2004	2010	2010	2010
	Mees	Naine	Erinevus	Mees	Naine	Erinevus
Kindel töökoht	96	96	0	97	97	0
Kõrge sissetulek	91	87	4	91	90	1
Võimalus kombineerida töö- ja perekohustusi	63	78	-15	87	86	1
Võimalus rakendada oma initsiatiivi	72	72	0	77	78	-1
Head koolitusvõimalused				74	82	-7
Head väljavaated edutamiseks	49	56	-6	-	-	-
Vähemusrahvused	2004	2004	2004	2010	2010	2010
	Mees	Naine	Erinevus	Mees	Naine	Erinevus
Kindel töökoht	96	97	-2	97	99	-2
Kõrge sissetulek	90	87	3	95	95	0
Head koolitusvõimalused	-	-	-	78	86	-9
Võimalus kombineerida töö- ja perekohustusi	63	77	-14	77	87	-10
Võimalus rakendada oma initsiatiivi	71	67	4	71	66	5
Head väljavaated edutamiseks	65	60	5	-	-	-

Märkus: punase värviga on tähistatud vahendväärtused, sinisega eneseväljenduslikud ja musta kirjaga sotsiaalsed väärtused. Kõik 7 protsendipunktilised ja suuremad erinevused on parema jälgitavuse eesmärgil kuvatud punases ja rasvases kirjas.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring 2004 ja 2010

Kokkuvõte

Nii eestlastest kui vähemusrahvustest töötajad hindavad erinevatest eluvaldkondadest kõrgeimalt perekonda. Hinnangud töö tähtsusele elus on pärast üleminekut turumajandusele mõlemas rühmas järsult suurenenud. Eestlased tähtsustavad tööd vähemusrahvustest vastajatest oluliselt kõrgemalt. Eestlased ja vähemusrahvuste esindajad suhtuvad praegu mõnevõrra erinevalt töö ja pereelu ühitamisse. Esimesed väärtustavad kõrgemalt tööaja sobilikkust, teised aga puhkepäevade võtmise võimalust.

Viimaste aastakümnete jooksul antud hinnangute võrdlus näitab, et kui vähemusrahvuste esindajad kaldusid nõukogude järgsel ajal töötasu eestlastest kõrgemalt hindama, siis viimaseid motiveerivad läbivalt töö juures pigem töö kui perekonnaga seonduvad eneseteostusvõimalused nagu töö vastavus võimetele, saavutusvõimalused ja enda initsiatiivi realiseerimisvõimalused. Vähemusrahvustest töötajad on eestlastest rohkem mures ka töökoha olemasolu pärast.

Eestlastest naised väärtustavad küll meestest kõrgemalt töö- ja pereelu ühitamisega seostuvat väiksema pingega tööd ja paindliku ajaga töötamise võimalusi, kuid samas on nende jaoks meestest tähtsam ka töö huvitavus, mis osundab, et nende jaoks on olulised ka eneseteostusvõimalused tööol. Sarnaselt eestlannadega väärtustavad ka vähemusrahvustest naised oma vastassoo esindajatest paindlikku tööaega kõrgemalt. Kuna vähemusrahvuste esindajate seas on tavapärase iseloomuga soolised erinevused veidi suuremad kui eestlaste seas, siis tunduvad nad olema eestlastest veidi traditsionaalsemad.

Nii eestlased kui vähemusrahvustest mehed hindavad eneseväljenduslikke väärtusi naistest kõrgemalt ja naised omakorda väärtustavad sotsiaalseid väärtusi meestest kõrgemalt. Mõlema rühma naised väärtustavad töö- ja pereelu ühildamise seisukohalt olulist, kõigi vastajate jaoks väga tähtsat tööaja paindlikkust meestest kõrgemalt.

Euroopa Sotsiaaluuringu tulemused osundavad, et mõlemas rühmas hinnatakse kõrgelt ka võimalust kombineerida töö- ja perekohustusi ning kümnendi lõpul on selle tähtsus isegi suurenenud. Eriti teravalt tunnetavad seda vähemusrahvustest naised. Nii eestlastest kui vähemusrahvustest naised väärtustavad meestest kõrgemalt ka töö juures avanevaid koolitusvõimalusi, mis annab neile tööturukonkurentsisis kindlustunnet.

Viidatud allikad

Inglehart, Ronald. (2006) East European Value Systems in global perspective. Klingemann, H.-D., Fuchs, D., Zielonka, J. (toim) Democracy and Political Culture in Eastern Europe Routhledge: Taylor and Francis, 67–84.

Ester, Peter., Braun, Michael., Vinken, Henk. (2006) Eroding Work Values? Ester, P., Braun, M., Mohler, P. (toim) Globalization, Value Change, Generations. Leiden, Boston: Brill, 89–113.

Rämmer, Andu (2005) Soolisi ja rahvuslikke erinevusi kahe kümnendi Eesti koolilõpetajate tööväärtustes. Kenkmann P., Saarniit, J. (koost) Põlvkonnad muutumas ajas, Tartu: TÜ Kirjastus, 45–81.

LISA 5. LASTE KASVATAMISEGA SEOTUD HOIAKUD JA PRAKTIKAD TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMISE KONTEKSTIS

Kadri Soo

Sissejuhatus

Käesolevas peatükis analüüsitakse hoiakuid mehe ja naise rolli kohta laste eest hoolitsemisel ja töötamisel, laste kasvatamisega seotud kohustuste jagunemisel partnerite vahel ning töö- ja pereelu ühitamise konflikti tajumist eestlaste ja vähemusrahvuste seas. Täpsemalt uuritakse, millised on erinevast rahvusest vastajate töö ja pereeluga seotud soorollilised hoiakud ning kas ootused sugupoolte kohustuste suhtes väljenduvad ka lapsekasvatamise praktikates. Samuti analüüsitakse hinnanguid kodutööde koormuse suurusele ning selle seotust töö- ja pereelu kokkusobitamise ning karjääri tegemise võimalustega. Arvestades teema sootundlikkust, analüüsitakse andmeid meeste ja naiste kohta eraldi.

Metoodika

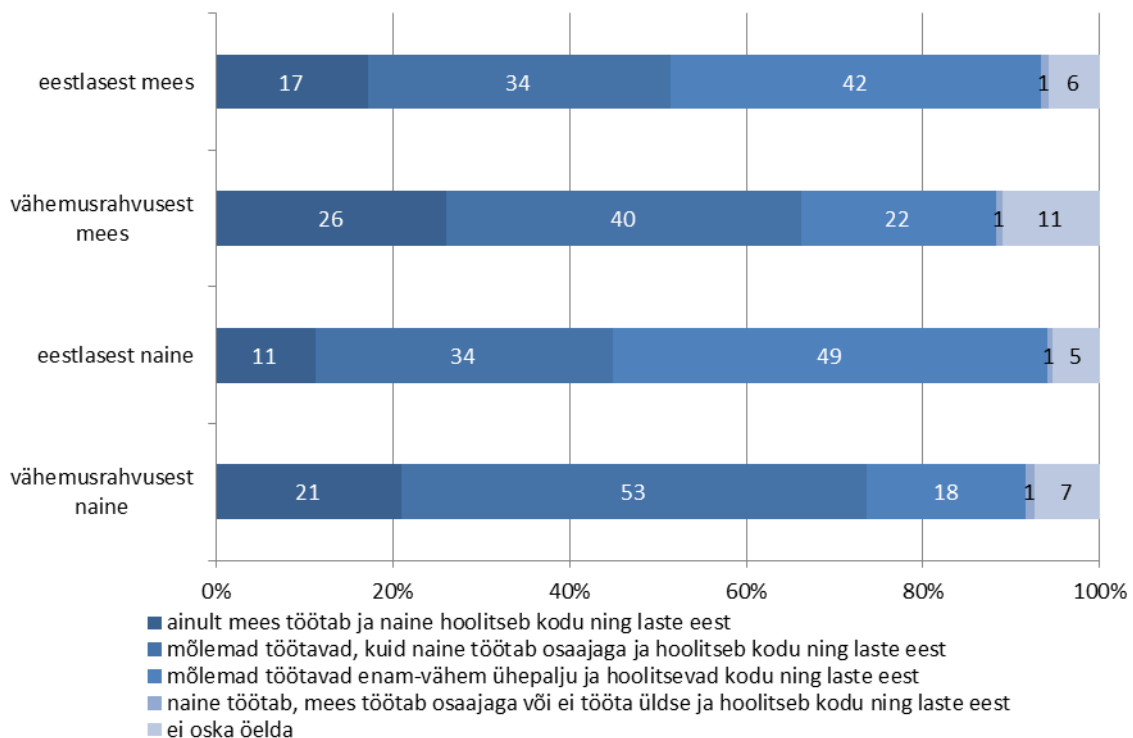
Käesoleva osa analüüsi aluseks on 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmed (Vainu jt 2010). Valim hõlmab 1488 inimest, kes on end identifitseerinud eestlasena või Eestis elava kolme suurema slaavi rahvuse esindajana: venelane, ukrainlane, valgevenelane. Eestlaste osakaal valimis oli 71%, venelasi oli 25% (378 inimest), ukrainlasi 2% (26) ning valgevenelasi 1% (14). Ülejäänud rahvustest vastajad (nt soomlased, sakslased, lätlased, leedulased, poolakad), keda oli mainitud üksikutel kordadel, jäeti analüüsist välja. Vene, ukraina ja valgevene rahvusest vastajaid (edaspidi nimetatud vähemusrahvusteks) analüüsitakse raportis koos, kuna neil on sarnane kultuuritaust ning kodukeeleks enamasti vene keel. Teiseks ühendamise põhjuseks on vähemusrahvusest vastajate väike arv valimis. Antud töös analüüsitakse peamiselt 20-60-aastaste inimeste vastuseid. Kasvatatuspraktikaid ning töö- ja pereelu konflikti puudutavate teemade puhul kasutatakse kõikide kuni 19-aastaste (kaasa arvatud) leibkonnas elavate lastega inimeste hinnanguid. Lapseks peetakse üldiselt alla 18-aastast isikut, kuid antud uuringus on laiendatud lapse vanust eesmärgiga suurendada vastanute hulka, et oleks võimalik usaldusväärsemalt analüüsida käsitletavaid teemasid korraga erinevate sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes.

Lähtuvalt projekti eesmärgist (mitte-eesti rahvusest inimeste töö ja pereelu ühitamise probleemistiku uurimine) on fookuses vastaja hinnangud ja kogemused rahvuse järgi. Paralleelselt rahvuse tunnusele testiti lastekasvatamise praktikaid ja töö- ja pereelu ühitamisega seotud probleeme nii koduse keele kui ka ankeedile vastamise keele järgi. Kuna erinevused tulemustes rahvuse, kodu ja ankeedi keele järgi olid minimaalsed, varieerudes 1-3%, siis on edaspidi ülevaatlikkuse mõttes kasutatud ainult rahvuse tunnust. Analüüsimeetoditena on rakendatud sagedusjaotust, kõiki tunnustevahelisi seoseid on testitud hii-ruut testi ning korrelatsioonanalüüsiga.

Tulemused

Laste kasvatamisega seotud soorollilised hoiakud

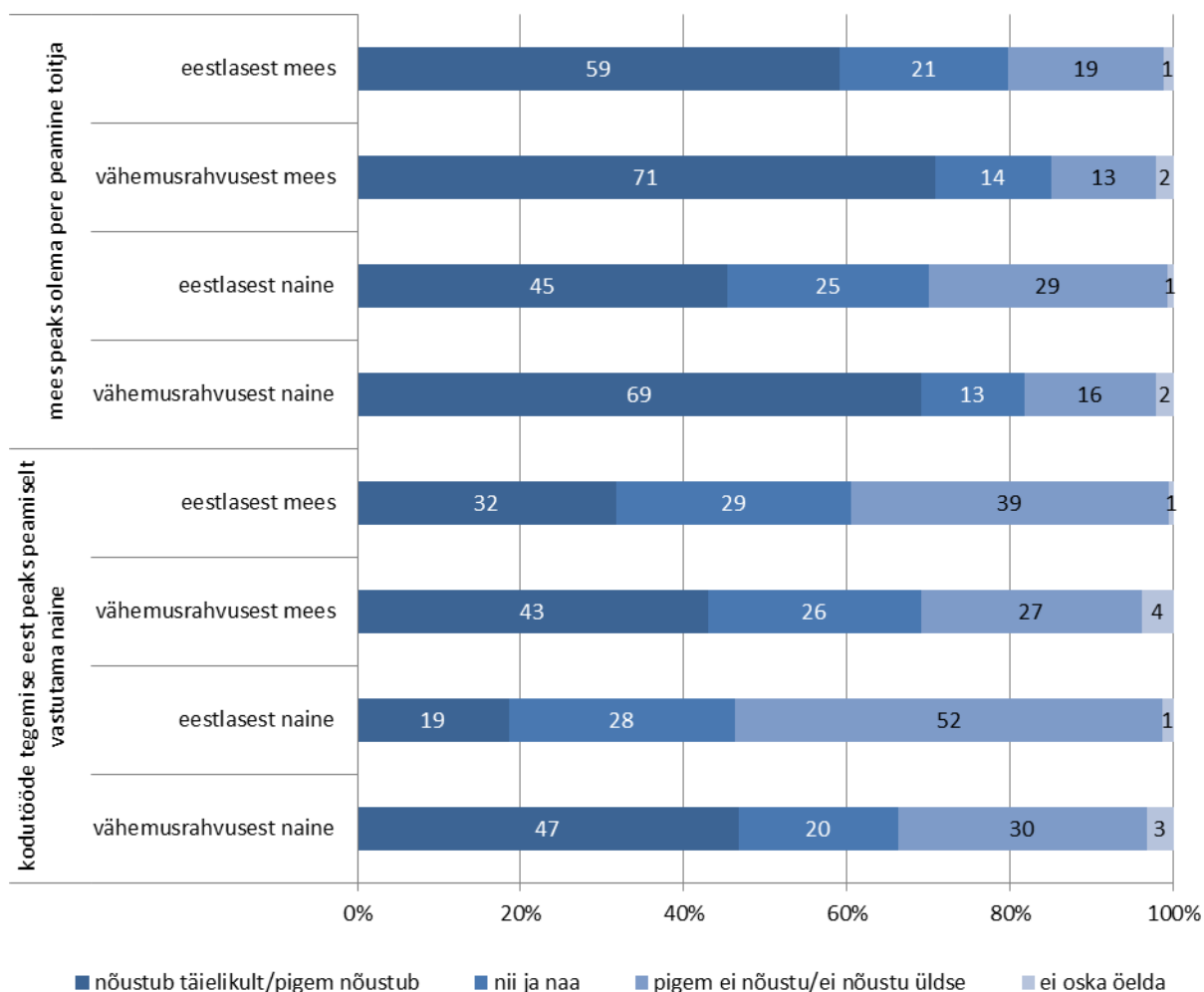
Joonistelt 5.1 ja 5.2 ilmneb selge erinevus soorolliliste hoiakute osas rahvuste lõikes. **Vähemusrahvusest vastajate seas oli rohkem traditsioonilise rollimudeli pooldajaid kui eestlaste seas.** Traditsioonilise rollijaotuse järgi nähakse naise peamiselt kodu ja lastega tegelemise eest vastutavana, mehe rolli aga perele leivateenijana. Umbes 70% vähemusrahvusest meestest ja naistest eelistas varianti, kus mees töötab ning naine on kodune või töötab osalise koormusega ja on vastutav kodu ja laste eest hoolitsemisel (Joonis 5.1). Eestlastest eelistas sellist elukorraldust umbes iga teine vastaja. Samas oli eestlaste hulgas võrreldes vähemusrahvustega kaks korda enam neid, kes toetasid partnerite võrdsust leivateenimisel ja kodu ning lastega tegelemisel. Peremudelit, mille puhul mees on peamiselt vastutav kodu ja laste eest hoolitsemisel ning naise roll on töötada, vastajad üldiselt ei pooldanud. **Eestlastest naised olid kõige liberaalsemate vaadetega meeste ja naiste osalusele töö- ja pereelus.**



Joonis 5.1. Arvamused sobivaima elukorralduse kohta koolieelikust lapsega peres soo ja rahvuse järgi (20-60-aastased vastajad) (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009²⁸)

Tähelepanuväärne on see, et väikelapsega pere elukorralduse küsimuse suhtes (Joonis 5.1) puudub arvamus märksa suuremal osal (7%) vastajatest kui joonisel 5.2 toodud soorolliliste hoiakute puhul (2%). Analüüsides „ei oska öelda“ vastanuid selgus, et sagedamini olid nad mittetöötavad, madalama haridusega lasteta vähemusrahvusest mehed.

²⁸ Küsimustikus oli ette nähtud mõelda sobivaima elukorralduse kohta hinnangu andmisel koolieelikust lapsega perele.



Joonis 5.2. Hoiakud töö- ja pereeluga seotud soorollilistesse kohustustesse (20-60-aastased vastajad) (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009)

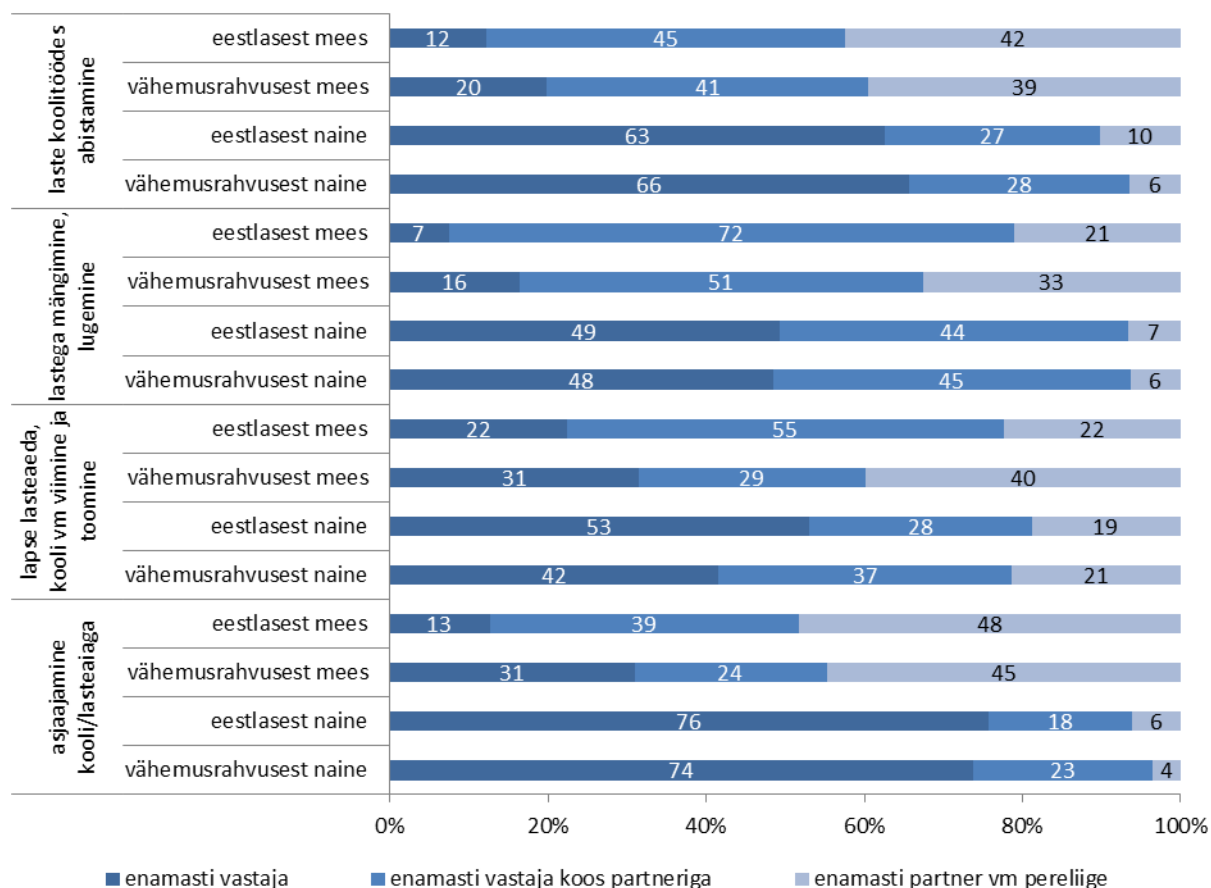
Järgnevalt uuriti soorolliliste hoiakute seost taustatunnustega (vanus, haridustase, tööhõivestaatus, perekonnaseis, alaealiste laste olemasolu) rahvuste lõikes eraldi, jättes analüüsist välja küsimustes arvamust mitteomavad vastajad. Oluliseks osutus väikelapsega pere elukorralduse eelistuse seos tööhõive staatusega. Tulemused näitasid, et **töötavad eesti ja vähemusrahvusest mehed ja naised väärtustasid rohkem soolist võrdsust leivateenimisel ja laste kasvatamisel kui mittetöötavad eestlased ja vähemusrahvuste esindajad**. Veel selgus, et lasteta eesti naised võrrelduna lastega eestlannadega leiavad oluliselt enam, et kodutööde tegemise eest peaksid vastutust kandma peamiselt naised. Ka olid nooremad, peamiselt lapse kasvatamise eas eesti mehed ja naised liberaalsemate hoiakutega sugupoolte kohustustesse kui vanemad eesti rahvusest vastajad. Soorollidega seotud hoiakud ei eristunud hariduse ja perekonnaseisu järgi.

Lastega seotud kodutööde tegemine

Järgnevalt käsitletakse lastega seotud kodutööde jagunemist vastaja ja teiste pereliikmete vahel. Analüüsi kaasati vastajad, kellel endal või kelle partneril on kuni 19-aastane (kaasa arvatud) leibkonnas elav laps.

Lapse vanust laiendati eesmärgiga suurendada analüüsitava vastajate arvu ning ka seetõttu, et 18-19-aastased on veel suure tõenäosusega üldhariduskooli õpilased. Analüüsist jäeti välja respondendid, kelle peres lastega seotud töid ei olnud.

Joonis 5.3 kirjeldab vastajate hinnanguid enda osalusele mõningates lapse kasvatamisega seotud tegevustes. Ilmneb, et **rahvusest olenemata tegelevad lastega kodus peamiselt naised. Eriti laste hariduse omandamisega seotud kodutööd on naiste kanda.** Näiteks oli enamik naistest arvamusel, et lapse abistamine koolitööde tegemisel ning kooli ja lasteaiaga asjaajamine ja pedagoogidega suhtlemine on peamiselt nende õul. Samuti leidis iga teine naine, et tema tegeleb peres peamiselt üksinda lastega mängimise ja nendega koos lugemisega, 44% naiste arvates nii tema kui ka partner loevad ja mängivad lapsega. Mehed tunnistasid oma väiksemat rolli lastega seotud kodutööde tegemisel. Eesti ja vähemusrahvusest mehed väitsid naistega võrreldes oluliselt vähem, et nemad on peamised laste koolitöös abistajad (15%), kooli või lasteaiaga suhtlejad (17%) ning lastega mängijad (10%).



Joonis 5.3. Lastega seotud kodutööde tegemise jaotumine vastaja ning teiste pereliikmete vahel soo ja rahvuse järgi (leibkonnas elava kuni 19-aastase lapsega vastajad) (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009)

Kuigi lapse lasteaeda, kooli, huviringi vms kohta viimine ja sealt toomine oli samuti rohkem naiste kui meeste vastutada, on erinevused siin mõnevõrra väiksemad kui eespool nimetatud tegevuste puhul. Ehkki eestlastest ja vähemusrahvusest meeste vastustes võis täheldada mitme protsendipunktilisi erinevusi, ei

olnud need statistiliselt olulised, eriti arvestades antud küsimustele vastanud vähemusrahvusest meeste väikest arvu (n = 30).

Analüüsid lastega seotud kodutööde tegemist perekonnaseisu järgi selgus, et partneriga mitte kooselavad lastega vastajad on leibkonnas peamiselt ainukesed lastega seotud tööde tegijad. Abielus või vabas kooselus uuritavate hinnangud (eriti meeste omad) kodutööde tegemise jaotumisele enda ja partneri/teiste pereliikmete vahel ei erinenud oluliselt joonisel 5.3 kajastatuga. Samuti ei avaldanud tööga hõivatus mõju meeste ja naiste osalusele lastega seotud kodutööde tegemisel. Seoseid ei esinenud ka pere ja tööelu puudutavate soorolliliste hoiakute ning lastega seotud kodutööde tegemise vahel.

Viimase kahe aasta jooksul alla 12-aastase lapse haigestumise tõttu töölt koju jäämise osas ilmnevad samuti selged erinevused soo ja rahvuse järgi. **Enamasti jäid haiget last koju põetama naised, kusjuures vähemusrahvusest naised (89%) tunduvalt enam kui eesti naised (64%).** Töötavatest alla 12-aastaste lastega eesti meestest on enda sõnul lapse haiguse tõttu töölt puudunud 43%, vähemusrahvusest meestest aga 19%. Arvestades küsimusele vastanute väikest arvu (näiteks vähemusrahvusest mehi oli 26 ja naisi 28), siis viitavad märgitud tulemused pigem tendentsile ning nende põhjal ei ole võimalik teha usaldusväärseid üldistusi.

Kodutööde koormuse tunnetamine

Naised tunnetasid oluliselt suuremat kodutööde koormust kui mehed, kusjuures rahvuste alusel ei esinenud hinnangutes olulisi erinevusi. Eriti sarnased olid naiste arvamused, vähemusrahvusest meeste seas oli mõne protsendipunkti võrra rohkem suuremat kodutööde koormust tajuvaid vastajaid kui eesti meeste seas.

Kodutööde koormuse liiga suurena tunnetamine oli nii eesti kui ka vähemusrahvusest naistel seotud laste olemasoluga (vt Tabel 5.1). See tähendab, et **naised, kes kasvasid vähemalt ühte kuni 19-aastast last, tunnetasid lapsi mitteomavate naistega võrreldes suuremat kodutööde koormust. Meeste puhul oli antud seos oluline ainult vähemusrahvusest vastajate hulgas.**

Tabel 5.1. Liiga suure kodutööde koormuse tunnetamine kuni 19-aastaste lastega ja lasteta vastajate hulgas soo ja rahvuse järgi, 20-60-aastased (%)

	Eestlasest mees		Vähemusrahvusest mees		Eestlasest naine		Vähemusrahvusest naine	
	lasteta	lastega	lasteta	lastega	lasteta	lastega	lasteta	lastega
Sageli	5	2	5	11	14	27	18	29
Vahetevahel	10	12	13	14	29	33	23	33
Mõnikord harva	14	26	13	5	16	20	24	17
Mitte kunagi	71	60	69	70	41	20	35	21

Allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009

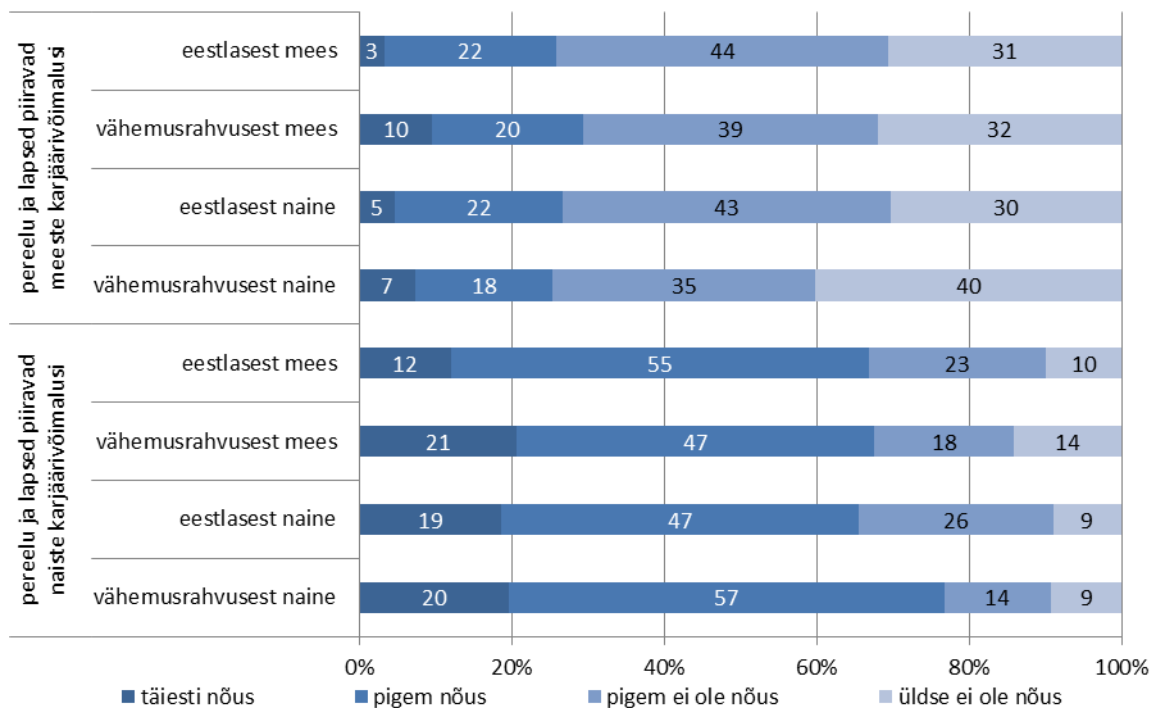
Täpsemalt oli lastega vähemusrahvusest meeste seas rohkem neid, kes tajusid vahetevahel või sageli koormust liiga suurena (25%) kui lasteta vähemusest meeste hulgas (18%). Eestlastest meestel oli antud osakaal hoolimata laste olemasolust sama (14-15%).

Kodutööde liiga suurena tajumine oli eesti ja vähemusrahvusest meestel ja naistel seotud ka eelnevas osas kirjeldatud lastega seotud kodutööde tegemisega. Täpsemalt öeldes, mida rohkem oli respondent vastutav lastega seotud kodutööde tegemise eest, seda enam tunnetas ta kodutööde koormust suurena.

Töötavate ja mittetöötavate vastajate hinnangud oluliselt ei erinenud, ent kui vastaja lisaks töötamisele kasvatas kuni 19-aastast last, siis seda tõenäolisemalt ta tajus kodutööde koormust suurena. **Palgatöö tegemise efekt kasvas vastavalt nädalas töötatud tundide arvule. Eelkõige ilmnis märgitud seos eestlastest ja vähemusrahvusest naiste seas.** Näiteks tunnetas 62% täisajaga (40 tundi nädalas või rohkem) töötavatest lastega naistest oma kodutööde koormust vahetevahel või sageli liiga suurena. Osaajaga (alla 40 tunni nädalas) töötavatest lastega naistest oli selliseid 50%. Võrdluseks: lasteta nii täisajaga kui ka osaajaga töötavatest naistest oli kodutööde koormust suurena tajuvaid vastajaid enam-vähem võrdselt (umbes 40%).

Pereelu tajumine karjäärivõimaluste piirajana

Nii mehed kui ka naised nõustusid märksa enam väitega, et pereelu ja lapsed piiravad naiste karjäärivõimalusi kui arvamusega, et pere ja lapsed piiravad meeste võimalusi karjääri teha (Joonis 5.4).



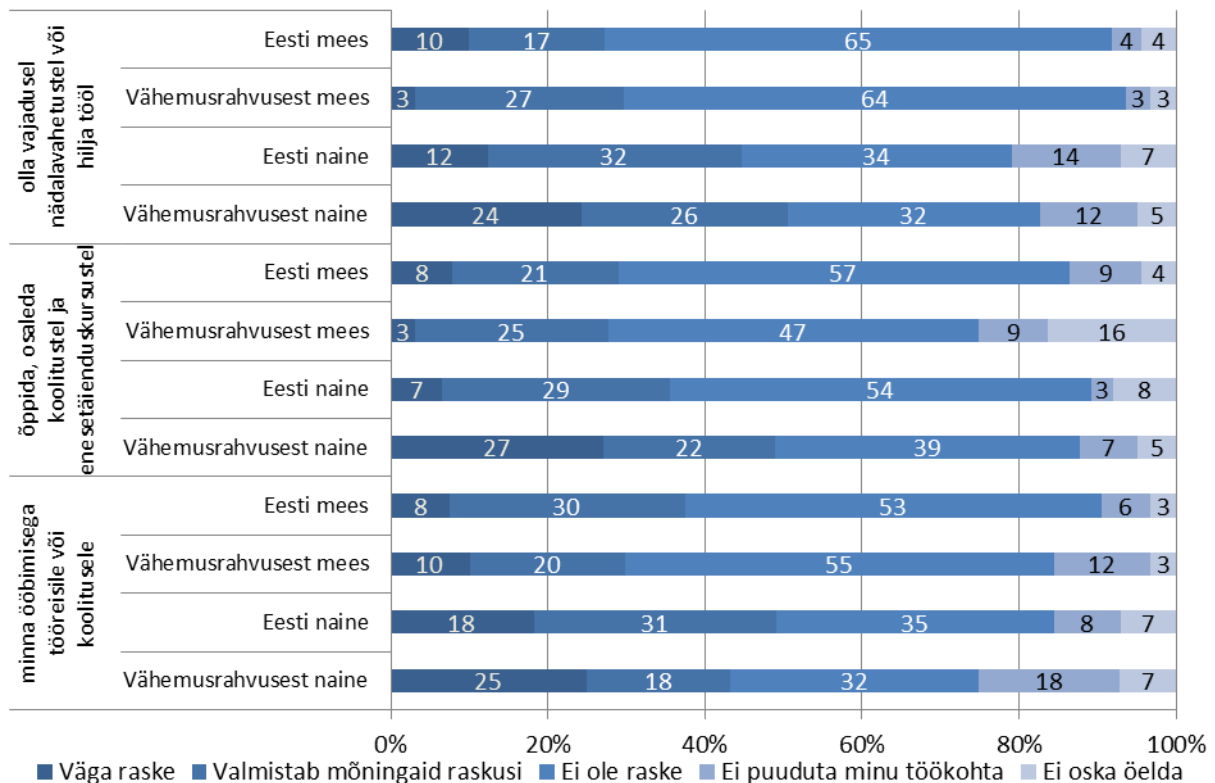
Joonis 5.4. Meeste ja naiste karjäärivõimaluste piiramisega seotud hoiakud soo ja rahvuse järgi (%; 20-60-aastased) (allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009)

Kui umbes veerand eesti ja vähemusrahvusest meestest ja naistest leidis, et pereelu ja lapsed seavad piiranguid meeste karjäärile (täiesti ja pigem nõus vastanud), siis pereelu pidas naiste karjäärivõimaluse takistuseks ligi kolm korda rohkem vastajaid. Ehkki soo ja rahvuse lõikes ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi, võib siiski täheldada, et vähemusrahvusest naiste seas oli naiste karjäärivõimalusi puudutava väitega nõustujaid veidi enam (77%) kui teiste rühmade hulgas (66%–68%).

Pereelu ja laste olemasolu karjäärivõimaluste piirangu tunnetamine ei olnud seotud laste olemasoluga leibkonnas ega tööil käimisega. Samas näitas korrelatsioonanalüüs eesti ja vähemusrahvusest naiste puhul olulise seose esinemist kodutööde koorma liiga suurena tajumise ning naiste karjäärivõimalusi puudutava arvamuse vahel: **mida suuremaks pidasid naised oma kodutööde koormust, seda enam nad nõustusid, et pereelu piirab naiste tööil karjääritegemise võimalusi.**

Perekondlike kohustuste mõju tööalasele karjäärile

Alljärgnevalt uuritakse lähemalt, kuidas on vastajad kogenud, et pere ja laste eest hoolitsemine raskendab neil enesetäiendamist ja väljaspool tavapärasest tööaega tööülesannete täitmist²⁹ (vt Joonis 5.5).



Joonis 5.5. Perekondlike kohustuste tõõtu raskuste tunnetamine tõõtamisel väljaspool tavapärasest tööaega, enesetäiendamisel ja tõõreisidel osalemisel (põõsivalt või osalise ajaga tõõtavad alla 18-aastaste lastega vastajad) (allikas: soolise võõrdõõiguslikkuse monitooring 2009)

Sõõltumata rahvusest olid naised võõrreldes meestega kogenud märksa enam pereelu tõõtu raskusi tõõtamise või õõppimisega seotud kohustuste täõitmisel. Joonisel 5.5 kajastatud tegevusi analõõusides selgub, et naistel oli kõõige keerulisem õõhtuti või nädalavahetustel tõõtada ning kãia õõõbimisega koolitustel

²⁹ Tõõ- ja pereelu konfliktil puudutav kõõisumusteplokk oli mõõeldud vastamiseks põõsivalt või osalise ajaga tõõtavatele inimestele, kelle leibkonnas on alla 18-aastaseid lapsi. Kõõisumuse sõõnastus lubas vastata ka neil, kelle jaoks oli alaealine laps nãiteks õõde-vend või lapselaps. Kãesolevasse analõõüsi on kaasatud respondendid, kellel endal või kelle partneril oli mõõni leibkonnas elav alla 18-aastane laps.

või tööreisil. Vähemusrahvusest naiste hulgas oli eesti naistega võrreldes veidi enam neid, kelle arvates on neil perekondlike kohustuste tõttu väga raske mõnda õppimise ja töötamisega seotud tegevust teha, eriti ilmne oli aga rahvuste erinevus õppimise ja enesetäiendamise seotud raskuste kogemise puhul. Eestlastest ja vähemusrahvusest mehed ei erinenud oluliselt pere- ja tööelukohustuste konflikti kogemise suhtes.

Järgnevalt arvutati töö- ja pereelu ühitamise konflikti indeks, mis näitab, millisel määral on vastaja kogenud pereelu tõttu raskusi töötamise ja õppimisega seoses. Indeksi arvutamisel jäeti välja arvamust mitteomavad vastajad. Neile, kes ei ole kogenud raskusi või kelle töö iseloom ei eelda väljaspool tavapärasest tööaega töötamist, kursustel või tööreisidel käimist (n.ö. valinud vastusevariandi „ei puuduta minu töökohta“), omistati 0 punkti. Uuritavad, kes teatasid, et neil on mõningaid raskusi, said 1 punkti, ning „väga raske“ variandi valinud said 2 punkti iga vastava väite kohta. Seejärel liideti punktid kokku saades indeksi, mis varieerus skaalal 0 - 6. Saadud indeksi analüüs kinnitas, et eesti (keskmine indeksi väärtus 1,8) ja eelkõige vähemusrahvusest naised (2,3) kogesid oluliselt enam raskusi töö- ja pereelu ühitamisel kui eesti (1,2) ja vähemusrahvusest mehed (1,1).

Järgmiseks analüüsiti, millised vastajad kogevad perekondlike kohustuste tõttu kõige enam raskusi koolitustel ja kursustel osalemisel ning tööülesannete täitmisel. Kuna laste kasvatamise praktikad ning töö- ja pereelu konflikti tunnetamine oli sugupooliti erinev, ent rahvuste lõikes sarnasem, siis analüüsiti töö- ja pereelu ühitamise konflikti seoseid hoiakute, kogemuste ja sotsiaaldemograafiliste tunnustega rahvusi eristamata (Tabel 5.2).

Tabel 5.2. Korrelatsioonseosed töö- ja pereelu ühitamise konflikti indeksi ja teiste tunnuste vahel (püsivalt või osalise ajaga töötavad alla 18-aastaste lastega vastajad)

Tunnused (skaala)	Mehed (n = 127)	Naised (n = 146)
Kas Teile on mõnikord tundunud, et teie peal on liiga suur osa kodutöödest? (1 - mitte kunagi, 4 - sageli)	0,257**	0,220**
Lastega seotud kodutööde tegemises osalemise indeks (0 – ei vastuta peamiselt ühegi töö tegemise eest, 8 – vastutab peamiselt üksinda kõigi nelja töö tegemise eest) ³⁰	0,114	0,151 [†]
Pereelu ja lapsed piiravad meeste karjäärivõimalusi (1 - üldse ei ole nõus, 4 - täiesti nõus)	0,095	-0,112
Pereelu ja lapsed piiravad naiste karjäärivõimalusi (1 - üldse ei ole nõus, 4 - täiesti nõus)	-0,036	0,252**
Vanus (17-68)	-0,163	-0,204*
Kuni 18-aastaste laste arv leibkonnas (1-4)	0,021	0,025
Nädalas tavaliselt põhitöökohal töötatud tundide arv (10-70)	0,064	0,169*

[†] p < 0,01; * p < 0,05; ** p < 0,001

Meeste puhul tuli ilmsiks ainult üks statistiliselt oluline seos: **töö- ja pereelu ühitamisel kogevad enam raskusi mehed, kes tunnetavad endal olevat liiga suurt osa kodutöödest. Naiste puhul selgus, et mida pikemad on neil tööpäevad, mida rohkem nad vastutavad lastega seotud kodutööde eest üksinda ning**

³⁰ Lastega seotud kodutööde tegemise indeksi arvutamiseks omistati vastajatele, kes ei osalenud kodutöö tegemisel, 0 punkti. Uuritavad, kes tegid kodutööd koos partneriga, said 1 punkti ja need, kes tegid töid peamiselt ise, 2 punkti. Nelja kodutöö liigi peale summeeritud skoor varieerus 0-8.

tajuvad enda peal liiga suurt kodutööde koormat, seda tõenäolisemalt nad tunnevad töö ja pere kohustuste ühitamisel raskusi. Samuti oli naistel konflikti tunnetamine seotud arvamusega, et pereelu ja lapsed piiravad naiste karjäärivõimalusi. **Rohkem tundsid pere- ja tööelu ühitamise raskusi nooremad naisterahvad**, mis viitab sellele, et noorematel uuritavatel on väiksemad lapsed, kes vajavad rohkem vanema hoolitsust ja järelvalvet.

Lisaks tabelis 5.2 esitatud tunnustele analüüsiti pere- ja tööelu konflikti kogemise seotust vastaja perekonnaseisu ning haridustasemega. Naistel ei osutunud kumbki demograafiline näitaja oluliseks konflikti kogemise indikaatoriks. Meeste puhul selgus, et kõrgema haridusega vastajad kogesid suurema tõenäosusega pere- ja tööelu ühitamise konflikti kui madalama haridustasemega meesterahvad.

Kokkuvõte

Analüüsi tulemused viitavad nii sarnasustele kui ka erinevustele sugude ja rahvuste vahel töö- ja pereelu puudutavates hoiakutes ja käitumispraktikates. Vähemusrahvusest mehed ja naised olid oma hoiakutelt kodu ja tööga seotud soorollidesse ning väikelastega peremudelisse tunduvalt traditsioonilisemad kui eestlased, eelistades mehe rolli leivateenijana, naise oma aga kodu ja laste eest hoolitsejana. Seevastu eestlased, eriti naised pooldasid rohkem partnerite võrdsust töö ja pereelu sfääris. Laste kasvatamise ja kodutööde tegemisega seotud praktikate puhul ei esinenud rahvuste erinevusi, selle asemel ilmnes lõhe sugupoolte vahel. Lastega seotud kodutööd olid peamiselt naise kanda ning seda mitte ainult üksikvanemate ja tööga mittehõivatute, vaid ka abielus/kooselus olevate ning töötavate naiste seas. Haige lapsega jäid samuti töölt koju enamasti naised, kuid siin võis täheldada vähemusrahvusest vastajate hulgas märksa suuremat soolist erinevust kui eestlaste seas.

Huvitava tulemusena ilmnes, et soorollilised hoiakud ei olnud seotud laste kasvatamise kohustuste täitmisega. Teisiti öeldes ei peegeldunud näiteks soolist võrdsust väljendavad hoiakud igapäevases lastega seotud tööde võrdsemas jaotumises partnerite vahel.

Eesti ja vähemusrahvusest naised tunnetasid meestega võrreldes suuremat kodutööde koormust, eriti märgatav oli see täisajaga töötavate lastega naiste hulgas. Naised kogesid ka kodu ja laste eest hoolitsemise tõttu enam raskusi enesetäiendamisel ja väljaspool tavapärast tööaega tööülesannete täitmisel ning hindasid naiste karjääriredelil edasiliikumist keerulisemaks. Ehkki vähemusrahvusest naised tunnetasid eestlannadest enam töö- ja pereelu ühitamise konflikti, oli siiski topeltrolli ja koormusega toimetulemine aktuaalne naiste kui meeste hulgas hoolimata inimese rahvusest.

Viidatud allikad

Vainu V., Järviste L., Biin H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr. 1/2010, Tallinn: EV Sotsiaalministeerium.

LISA 6. TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMINE ALUSVÄÄRTUSTE PERSPEKTIIVIST

Laur Lilleoja

Sissejuhatus

Sotsiaalteadustes käsitletakse **alusväärtuseid** kui teatud sotsiaalseid ideaale, mille abil inivid oma käitumist suunavad. Shalom Schwartzi väärtusteooria, mida võib hetkel pidada antud valdkonna juhtivaks käsitluseks, kirjeldab alusväärtuste omadusi järgnevalt (Schwartz 1992):

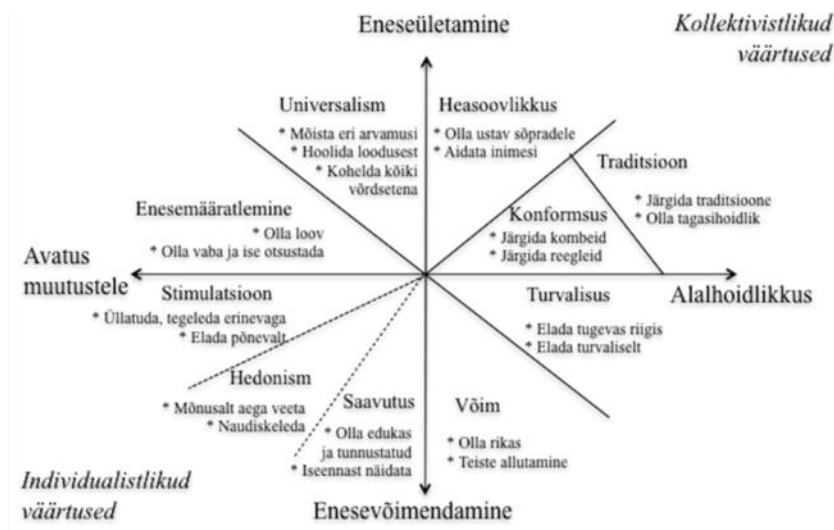
- ▶ väärtused on uskumused;
- ▶ väärtused on motivatsioonilised konstruktsioonid;
- ▶ väärtused on konkreetsete olukordade ja situatsioonide suhtes transtsendentsed;
- ▶ väärtused määravad meie valikuid ja hinnanguid;
- ▶ väärtused on korrastatud vastavalt sellele, kui võrd olulised nad üksteisega võrreldes on.

Varasemate uuringute käigus on korduvalt analüüsitud Eesti elanike alusväärtus-struktuure ning vaadeldud nii soo, vanuse kui ka etnilise kuuluvuse põhiseid väärtuste eristumisi (nt Rämmer 2006; Kalmus 2010; Tart, 2011; Lilleoja, 2012), lisaks on läbi viidud ka töö- ja pereväärtuste analüüse (nt Rämmer 2012), kuid autorile teadaolevalt ei ole seni veel Eestis uuritud **töö- ja pereelu**³¹ ning **alusväärtuste** vahelisi seoseid.

Kuivõrd väärtused mõjutavad nii indiviidi valikuid, hinnanguid kui ka prioriteete, siis võib eeldada nende vahetut mõju sellele, milliseid otsuseid langetavad inivid töö- ja pereelu ühitamisega seotud küsimustes ning sellele, kuidas nad tajuvad töö- ja pereelu vahelist tasakaalu. Käesolevas peatükis on niisiis analüüsitud seda, mil viisil **alusväärtused** mõjutavad **töö- ja pereelu** ühitamist ning kas ja mil määral eestlaste ja Eestis elavate vähemusrahvuste hinnangud antud aspektide osas lahknevad.

Schwartzi väärtusteooria põhjal eksisteerib 10 alusväärtust, mis omavaheliste suhestumiste põhjal moodustavad ringmudeli (Joonis 6.1). Seejuures väärtused, mille motivatsioonilised eesmärgid on sarnasemad, paiknevad lähistikku ja üksteisele vastanduvad väärtused asuvad vastaspoolustel. Kui inivid hindab kõrgemalt võimu, siis tõenäoliselt peab ta vähem prioriteetseks (sõõri vastasküljel paiknevaid) heasoovlikkust ja universalismi. Antud 10 alusväärtust moodustavad samadel alustel ka 4 kõrgema taseme dimensiooni.

³¹ Käesolevas peatükis on **pereeluna** käsitletud kõiki indiviidi igapäevaseid tegevusi ja kohustusi, mis ei ole seotud tema tööülesannetega (nt kodused tööd, perekondlikud kohustused, vabaaja tegevused, jne).



Joonis 6.1. Shalom Schwartzi alusväärtustüüpide sõõrmudel koos 21 üksikväärtuse ja bipolaarsete telgedega (1992)

Lähtuvalt alusväärtuste motivatsioonilistest eesmärkidest võib peamiseks tööelu võimendavateks väärtusteks pidada *saavutust*, *võimu* ja *enesemääratlemist*, mis motiveerivad inimest karjäärile pühendumiseks, saavutamaks kõrgemat sotsiaalset ja materiaalselt staatust või personaalset sõltumatust. Seevastu pereelu prioriteetsust peaksid tõstma enim *heasoovlikkuse* väärtustamine.

Varasemate uuringute põhjal on eestimaalaste väärtushinnangute peamiseks diferentseerijateks vanus, sugu ja etniline kuuluvus (Lilleoja & Tart, 2011). Seega võib eeldada, et erinevused töö- ja pereelu ühitamises soo, vanuse või rahvuse lõikes võivad olla osalt seletatavad ka eristuvate väärtusprioriteetidega.

Metoodika

Käesoleva peatüki analüüs tugineb Euroopa Sotsiaaluuringul, mis sisaldab muuhulgas ka Schwartzi poolt väljatöötatud 21 küsimusega väärtusküsimustikku, kus respondent peab 6-punktilisel skaalal hindama oma sarnasust kirjeldatud inimestega. Iga küsimus toimib vastava alusväärtuse indikaatorina (ehk üksikväärtusena) ja nende täpsem jaotus on leitav jooniselt 6.1.

Tööelu võimendavate väärtustena, ehk väärtustena mis peaksid suurendama töö ja karjääri tähtsust indiviidi elus, on analüüsis kasutatud üksikväärtusi – *olla edukas ja tunnustatud*³², *olla rikas*³³, *teiste allutamine*³⁴ ja *olla vaba ja ise otsustada*³⁵. Pereelu olulisust tõstva väärtustena on kasutatud üksikväärtust *olla ustav sõpradele*³⁶.

³² **Küsimused:** Talle on tähtis olla väga edukas. Ta loodab, et inimesed tunnustavad tema saavutusi.

³³ Tema jaoks on oluline olla rikas. Ta tahab, et tal oleks palju raha ja kalleid asju.

³⁴ Talle on oluline, et teised inimesed kuuletuksid talle. Ta tahab, et inimesed teeksid seda, mida ta neile ütleb.

³⁵ Tema jaoks on oluline ise oma tegevuste üle otsustada. Talle meeldib olla vaba ja teistest mitte sõltuda.

³⁶ Tema jaoks on oluline olla ustav oma sõpradele. Ta tahab pühenduda oma lähedastele inimestele.

Euroopa Sotsiaaluuringu küsimustikus on ka kolm indikaatorit³⁷, mis kirjeldavad seda, mil määral segab töö pereelu ning kolm indikaatorit³⁸, mis kirjeldavad seda, mil määral segab pereelu tööd. Mõlema küsimuste ploki puhul on palutud respondendil hinnata sagedust 5-punktilisel skaalal, kus 1 on “mitte kunagi” ja 5 “alati”.

Edasises analüüsis on antud küsimuste põhjal moodustatud kaks keskmistel põhinevat koordineeritud indeksit, millest esimene kirjeldab **töö-pereelu konflikti** (töö segab pereelu) ja teine **pereelu-töö konflikti** (pereelu segab tööd). Etniline kuuluvus on defineeritud peamise koduse keele põhjal ja vaadeldud on vaid eestlasi ja vene keelt rääkivaid vähemusrahvuse esindajaid.

Analüüsis on kasutatud peamiselt Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2010. aasta andmeid. Väärtusvõrdluste puhul on kasutatud andmeid ka ESSi varasematest voorudest (aastatest 2004, 2006 ja 2008), kus on kokku vaadeldud 3267 respondendi hinnanguid.

Kuna käesolevas peatükis on fookuses eelkõige inimesed, kes nii töötavad kui kellel on ka pereelu (ehk need kellel võib potentsiaalselt olla probleeme töö- ja pereelu ühitamisega), siis on tulemuste selgemaks interpreteerimiseks analüüsi kaasatud vaid 25-55-aastased respondendid, keda oli valimis kokku 809 (648 eestlast ja 161 vähemusrahvuse esindajat).

Analüüsimetodina on kasutatud peamiselt keskmiste võrdlust, kuid lisaks ka näiteks struktuurivõrrandeid, mis võimaldavad komplekselt analüüsida mitme tunnuse vahelisi seoseid ja eristada puhtakujulisi otseseid mõjusid.

Tulemused

Eesti elanike hinnangutest ilmneb, et töö segab sagedamini pereelu kui pereelu tööd (Joonis 6.2). Töö-pereelu konflikti tajus keskmine Eesti elanik „vahetevahel“, samas kui pereelu-töö konflikti ei tajutud „peaaegu mitte kunagi“. Etnilise kuuluvuse põhjal ei ole erinevused töö-pereelu konflikti tajumise osas statistiliselt olulised, mis tähendab seda, et **nii eestlased kui ka vähemusrahvustesse kuulujad on tunnetanud tööelu negatiivset mõju pereelule suhteliselt sarnasel viisil.** Samas aga eksisteerib mõningane eristumine pereelu-töö konflikti osas. Nimelt on viimast tajunud pisut enam eestlased ja vähem vähemusrahvuste liikmed. Kui eestlaste puhul on töö-pereelu konflikti tunnetanud sagedamini mehed, siis **vähemusrahvuste puhul on trend pigem vastupidine, töö negatiivset mõju pereelule on selgelt enam tajunud naised.** Samas **pereelu on häirinud tööd tihedamini meestel kui naistel ja seda eriti selgelt vähemusrahvuste lõikes,** mis viitab omakorda sellele, et viimaste hulgas on ilmselt enam mehi, kes on ühemõtteliselt karjäärile pühendunud. Seejuures on töö-pereelu ja pereelu-töö konflikt omavahel mõõdukalt korreleeritud, mis tähendab seda, et **kui vastaja on tajunud, et tema töö segab pereelu, siis tõenäoliselt on ta tajunud ka seda, et tema pereelu segab tööülesannete täitmist.**

³⁷ Kui sageli muretsete töövälisel ajal oma tööprobleemide pärast?

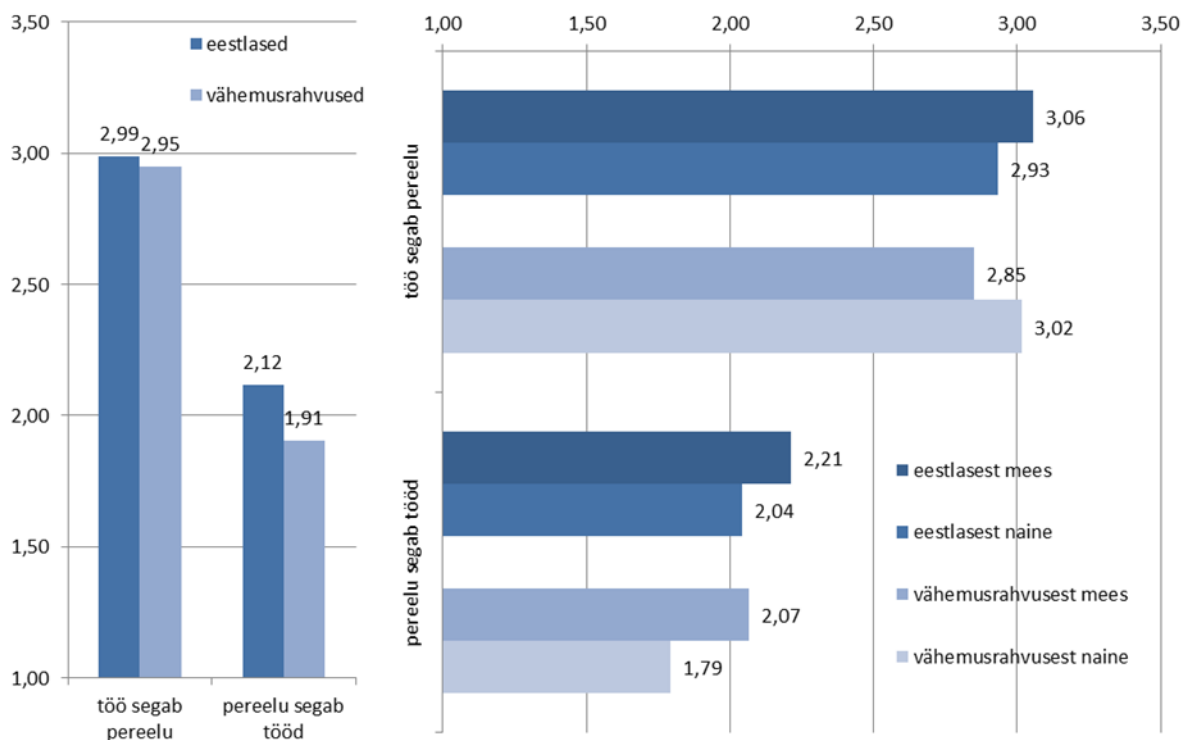
- Kui sageli tunnete pärast tööd end liiga väsinuna, et nautida asju, mida Te kodus teha tahaksite?

- Kui sageli mõtlete, et Teie töö takistab Teil leidmast aega, mida sooviksite oma elukaaslase või perekonnaga veeta?

³⁸ Kui sageli Te leiate, et Teie elukaaslane või perekond tüdineb Teie töö pingelisusest?

- Kui sageli Te leiate, et Teie perekondlikud kohustused takistavad Teil oma tööle nii palju aega pühendada, kui Te tegelikult peaksite pühendama?

- Kui sageli Te leiate olevat raske keskenduda oma perekondlike kohustuste tõttu oma tööle?



Joonis 6.2. Töö- ja pereelu vahelise konflikti tajumine soo ja rahvuse lõikes (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, autori arvutused)

Järgnevalt on võrreldud vaadeldavate üksikväärtuste mõju mõlemale konflikti tunnusele (töö-pereelu konflikt ja pereelu-töö konflikt), rahulolule põhitöoga, rahulolule aja tasakaaluga, mis kulub töötegemisele ja muudele tegevustele ning lisaks ka sissetulekule (vt Tabel 6.1).

Tabel 6.1. Väärtuste mõju töö-pereelu ja pereelu-töö konflikti tajumisele, rahulolule põhitöoga, rahulolule aja tasakaaluga ning sissetulekule (tabelis struktuurvõrrandi põhised regressioonikordajad)

	Töö segab pereelu		Pereelu segab tööd		Rahulolu põhitöoga		Rahulolu aja tasakaaluga		Sissetulek	
	E	V	E	V	E	V	E	V	E	V
Olla edukas ja tunnustatud	0.13*	-0,09	0,08	-0,11	-0,07	0.26*	0	0.36*	0,1	0,12
Olla rikas	0,03	0,03	0,07	0,07	-0.1*	-0.14*	-0.12*	-0.15*	-0,03	0,11
Teiste allutamine	0.11*	0,05	0,04	-0,1	0,01	-0,01	0,03	0,04	0,01	0,1
Olla vaba ja ise otsustada	0,09	0.3*	0,05	0,01	0,03	-0.15*	0	-0,1	0.15*	0
Olla ustav, pühenduda lähedastele	-0,07	-0.25*	-0,09	0,03	0,05	0,06	0,01	-0,04	-0,07	-0.18*

Märkused: E – eestlased, V – vähemusrahvus; * Mõju on statistiliselt oluline. Mudel sisaldas lisaks ka vanust ja sugu.

Allikas: Euroopa sotsiaaluuring, autori arvutused

Ilmneb, et üksikväärtuste mõju tööga rahulolu ning töö- ja pereelu vahelise konflikti tajumisele on pigem nõrk, kuid seejuures eksisteerib siiski etnilise kuuluvuse põhiselt mitmeid lahknevusi.

Eestlaste hulgas tajuvad töö-pereelu konflikti enam need, kelle jaoks on olulisem *edukus* ja *teiste allutamine*, samas kui vähemusrahvuste puhul on antud üksikväärtuste mõju ebaoluline ning konflikti võimendab pigem *soov ise otsustada*. Antud eristumise põhjal võib järeldada, et eestlasi ja vähemusrahvuste esindajaid motiveerivad karjäärile keskendumine erinevad mõjurid – kui eestlasi köidab enam sotsiaalne staatus, siis vähemusrahvuste puhul on olulisemaks mõjuriks rahulolematuse käesoleva tööturupositsiooniga. Viimast võib seega käsitleda puudusväärtusena, ehk väärtusena, mida hinnatakse, kuna sellest tuntakse puudust. Antud hüpoteesi toetab ka ühiskonna olukord, kus vähemusrahvuste esindajad ongi madalamatel ametikohtadel kui eestlased (vt Lisa 2).

Võiks eeldada, et inividid, kes väärtustavad kõrgemalt lähedastele pühendumist, püüavad enam oma töö- ja pereelu organiseerida viisil, et esimene ei häiriks liialt teist ja seeläbi tajuvad ka madalamalt töö-pereelu konflikti. **Vähemusrahvuste hulka kuulujate osas** leiab antud eeldus selgelt kinnitust, kuivõrd üksikväärtuse *olla ustav, pühenduda lähedastele* ja vastava konflikti indikaatori vahel eksisteerib statistiliselt oluline negatiivne seos – **individid, kes hindavad kõrgemalt lähedastele pühendumist, tajuvad harvemini, et töö segab pereelu**. Ka eestlaste puhul on seos samasuunaline, kuid see ei ole statistiliselt oluline. Antud asjaolul on väga keeruline ühest seletust leida, kuid see illustreerib selgelt etnilist eristumist väärtuste toimetehhanismide osas. Võimalik, et mõju võib ka mängida erinev tööturupositsioon, mis mingil põhjusel võimaldab eestlastel, kes hindavad kõrgemalt lähedastele pühendumist, oma töö- ja pereelu tasakaalu rahuldaval viisil korraldada.

Pereelu-töö konflikti võiksid tugevamalt tajuda eelkõige need, kes hindavad väga oluliseks karjääri, kuid kellel eksisteerivad samas ka perekondlikud kohustused. Nagu juba mainitud, peaksid karjäärile suunatud stimuleerima eelkõige sellised üksikväärtused nagu *olla edukas ja tunnustatud, olla rikas, teiste allutamine ja olla vaba ja ise otsustada*. Antud analüüsi käigus mainitud väärtuste mõju aga kinnitust ei leidnud – sõltumata respondentide etnilisest kuuluvusest osutusid kõik koefitsiendid statistiliselt mitte-oluliseks. Üheks põhjuseks võib siinkohal olla asjaolu, et valimisse kuulunud elanike hulgast vaid väga väike osa tajus, et nende pereelu segab tööle pühendumist ja seega oleks tarvis antud osas kindlate järelduste tegemiseks kasutada oluliselt suuremat valimit. Nähtust võib võimendada ka antud küsimuste puhul eksisteeriv mõningane sotsiaalne soovitus, mis suunab antud konflikti tajumist pigem mitte tunnustama.

Kõrgem hinnang üksikväärtusele *olla rikas* mõjutab nii eestlaste kui ka vähemusrahvuste puhul negatiivselt nii rahulolu tööga, kui ka rahulolu tööle ja muule elule kuluva aja tasakaaluga. Antud seos on pigem ootuspärane, kuivõrd *rikkuse* kõrgem väärtustamine viitab üldjuhul soovile enam teenida, mis samas ka väljendab rahulolematust hetke olukorraga.

Kui eestlaste puhul eksisteerib *edukuse* väärtustamise ja tööga rahulolu vahel (statistiliselt mitte-oluline) negatiivne seos, mis tundub loogiline, kuivõrd peaaegu alati on võimalik karjääriredelil veel edeneda, siis vähemusrahvuste esindajate puhul eksisteerib antud tunnuste vahel hoopis (statistiliselt oluline) positiivne seos. Mida enam nad väärtustavad *edukust ja tunnustust*, seda enam on nad rahul nii tööga üleüldiselt, kui ka tööle ja muudele tegemistele kuluva aja tasakaaluga. Võttes ka arvesse fakti, et vähemusrahvuste puhul vähendas kõrgem hinnang *edukuse* üksikväärtusele töö-pereelu konflikti, siis tundub, et *olla edukas ja tunnustatud* pigem prognoosib respondendi *edukust*. Lihtsustatult tähendab see seda, et vähemusrahvuste esindajad hakkavad *edukust* kõrgemalt väärtustama siis, kui nad on juba

omandanud stabiilsema ametikoha (millega ollakse pigem rahul) ning seetõttu ei toimigi antud väärtus ka karjääri-motivaatorina. Soov *olla vaba ja ise otsustada* vahendab vähemusrahvuste jaoks negatiivset mõju rahulolule ja seega on kooskõlas eelpool mainituga.

Huvitaval kombel on vaadeldavate väärtuste mõju sissetulekutele valdavalt ebaoluline. Väärtuste üldisest loogikast lähtuvalt võiks eeldada, et kõrgemad hinnangud edukusele suunavatele väärtustele peegelduvad ka kõrgemates sissetuleku numbrites, kuid tuleb välja, et **nii eestlaste kui ka Eestis elavate vähemusrahvuste jaoks funktsioneerivad *edukus, rikkus ja võim* praegusel juhul samuti pigem puudusväärtustena**. Inimesed, kes antud väärtusi olulisemaks peavad, asuvad pigem keskpärasel tööturupositsioonil.

Pisut erinev on lugu üksikväärtusega *olla vaba ja ise otsustada*, mida hindavad kõrgemalt majanduslikult paremal järjel olevad eestlased, kuid antud väärtuse puhul ei ole päris selge põhjusliku seose suund ehk see, kas seda hinnatakse kõrgemalt sotsiaalse positsiooni tõttu või on edukus seotud antud väärtushinnanguga. Vähemusrahvuste puhul antud mõju jällegi ei eksisteeri, mis võib taas olla seotud tööturu laiema struktuuri või siis etniliste iseärasustega.

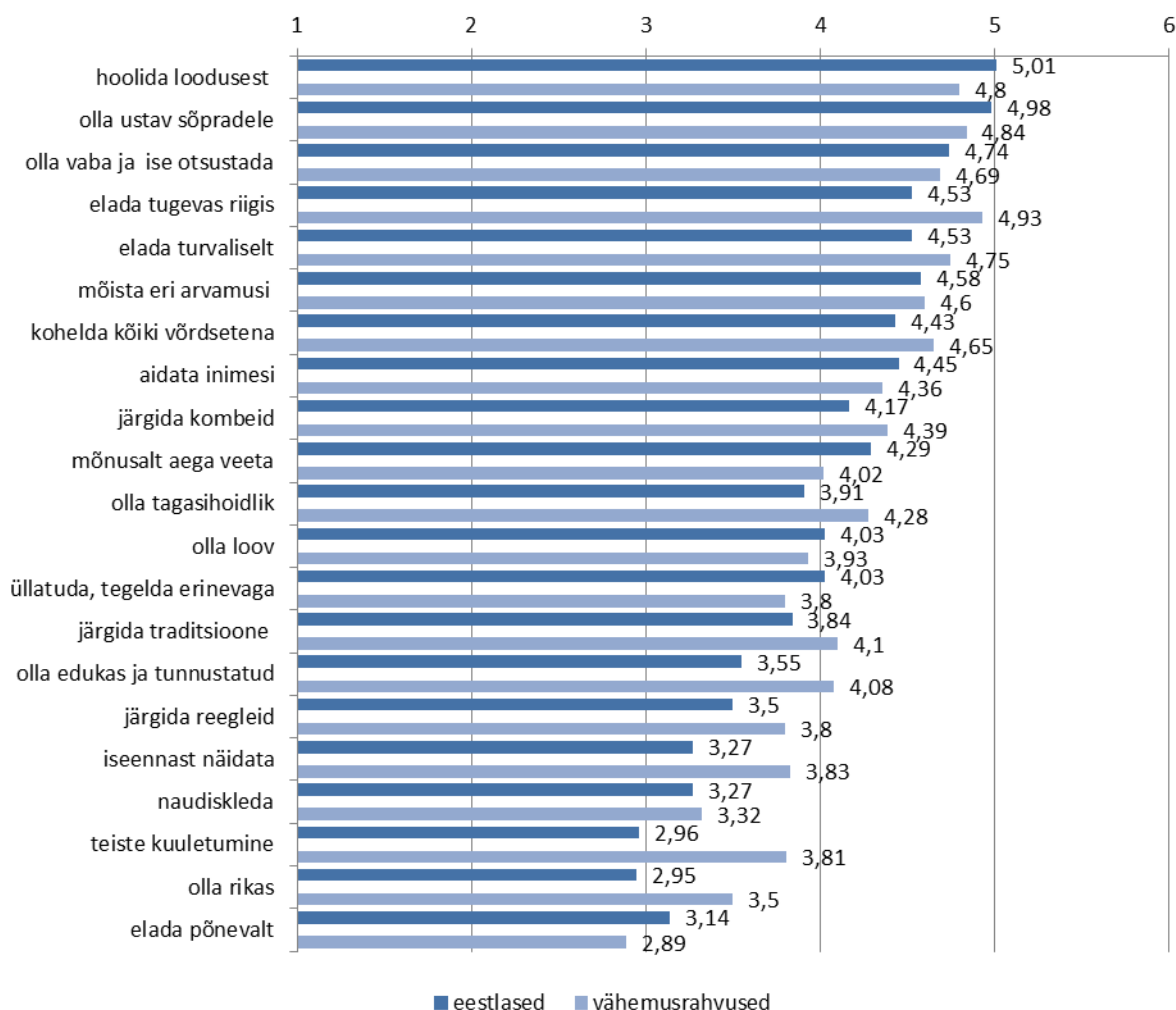
Lähedastele pühendumise oluliseks pidamine võiks eeldatavalt omada negatiivset seost sissetulekutega, kuivõrd see suunab inimesi panustama enam pereelusse kui tööelusse. Antud analüüsis on vastav eeldus ka põhimõtteliselt kinnitust leidnud – nii eestlaste kui ka vähemusrahvuste puhul on seose suund ootuspärane, kuid esimesel juhul ei ole see statistiliselt oluline.

Järgnevalt on analüüsitud antud kuut üksikväärtust laiema väärtustehierarhia taustal (Joonis 6.3) ning vaadeldud neid nii etnilises kui ka ajalises perspektiivis (Joonis 6.4).

Joonisel 6.3 võrreldud 21 üksikväärtuse hulgas on analüüsis rakendatud väärtustest enim hinnatud *ustavust ja pühendumist lähedastele*, mis nii eestlaste kui ka vähemusrahvuste esindajate jaoks jääb alla vaid *looduse eest hooltkandmisele*. Kuna antud väärtus seostub otseselt pereliikmete ja lähedaste heaolu tähtsustamisega, võib väita, et pereelu on valdava enamuse Eesti elanike jaoks väga oluline, mis omakorda potentsiaalselt suurendab ka töö-pereelu konflikti riski.

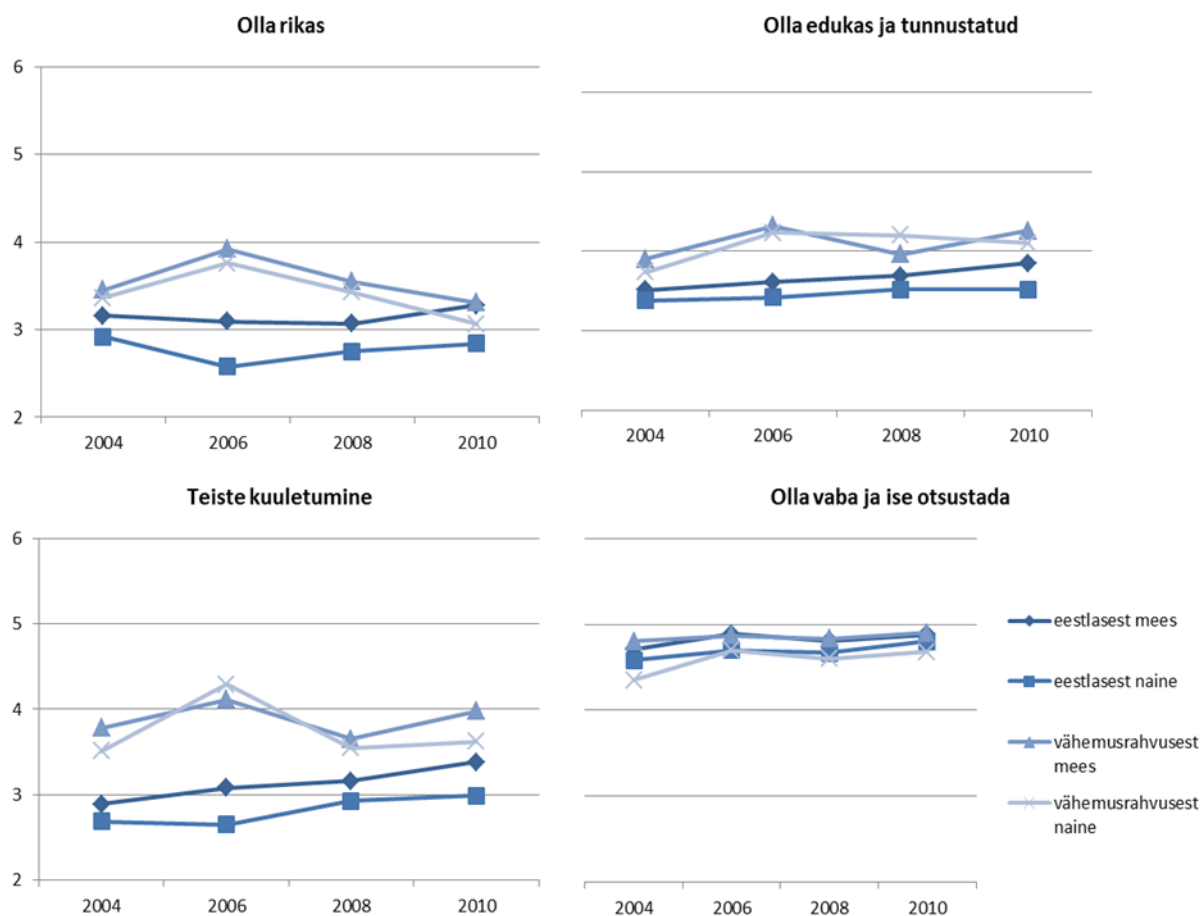
Väga kõrgelt on hinnatud ka *olla vaba ja ise otsustada*, mis nagu eelnevast analüüsist selgus, suunab eelkõige vähemusrahvuste esindajaid enam karjäärile pühendumata. Kõige madalamalt hindavad Eesti elanikud aga *stimulatsiooni, hedonismi, võimu ja saavutust*, mis on kõik seotud individualistliku maailmakäsitlusega ja mõjutavad pigem eestlaste karjäärile orienteeritust. Seega võib väita, et **väärtuste põhiselt on tööelule orienteeritud märkimisväärselt enam vähemusrahvused kui eestlased**.

Vaadeldes väärtushinnangute diferentseerumist rahvusgruppide lõikes, ilmnevad **suurimad erisused üksikväärtuste *olla rikas, teiste kuuletumine ning olla edukas ja tunnustatud osas, mis on kõik olulisemad vähemusrahvustele***. Kui lähtuda eeldusest, et selle grupi jaoks toimivad antud indikaatorid puudusväärtustena ehk nad tajuvad piiratud ligipääsu sotsiaalsetele ja materiaalsetele ressursidele, siis oleks antud eristumine taaskord seletatav nii erineva tööturu- kui ka üldisema sotsiaalse positsiooniga. Antud mõttekäiku toetab kõige selgemalt hinnangute eristumine üksikväärtuse *olla rikas* lõikes, mille kõrgem väärtustamine töö-pereelu konflikti ei võimendanud, kuid vähendas rahulolu tööga ning mille olulisemaks pidamine vähemusrahvuste poolt seostub madalamate palkadega (vt ka Lisa 2), mis omakorda vähendab ka nende tööga rahulolu.



Joonis 6.3. Üksikväärtuste keskmised hinnangud eestlaste ja vähemusrahvuste võrdluses (allikas: Euroopa Sotsiaaluuringu koondandmestik aastatest 2004-2010, autori arvutused)

Lõpetuseks on vaadeldud tööelu võimendavatele üksikväärtustele antud hinnangute muutumist perioodil 2004-2010 (Joonis 6.4). Vaadeldaval perioodil on kõige vähem muutunud hinnangud üksikväärtuse *olla vaba ja ise otsustada* osas, millele koondkeskmised ei ole ajas märkimisväärselt varieerunud ei soo ega rahvuse lõikes. Ülejäänud indikaatorite puhul on muutused olnud statistiliselt olulised ning valdavalt on need puudutanud enam vähemusrahvuste hinnanguid. Ajavahemikul 2004 kuni 2006 on vähemusrahvused, sõltumata soost, hakanud enam hindama nii rikkust, edukust kui ka võimu. Samas kui 2 järgneva aasta vältel on aset leidnud täpselt vastassuunaline muutus, mille tulemusena on nende hinnangud antud väärtuste osas taandunud 2004. aasta tasemele. Ainsaks erandiks on vähemusrahvusest naiste hinnangud edukusele ja tunnustusele, mis antud perioodil ei muutunud. 2008 kuni 2010 on muutused olnud diferentseeritumad – näiteks rikkus on nii vähemusrahvustest meestele kui ka naistele olulisemaks saanud, samas kui edukuse ja võimu kõrgem väärtustamine puudutab vaid mehi. Eestlaste hinnangud on, nagu juba mainitud, püsivad alates 2004-st aastast pigem stabiilsena, või kui siis pisut tõusnud.



Joonis 6.4. Tööelu võimendavate üksikväärtuste soo, rahvuse ja ajaline võrdlus (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, autori arvutused)

Tuginedes varasematele uuringutele sobitub kirjeldatud vähemusrahvuste hinnangute kõikumine suhteliselt hästi laiemasse poliitilis-sotsiaalsesse raamistikku (Lilleoja & Tart, 2011). Nimelt 2004-2008 toimunud hinnangute kaugenemine eestlaste ja vähemusrahvuste vahel peegeldab ühiskonnas kasvanud etnilisi pingeid, mis lõpliku kulminatsiooni leidsid “pronksiöö” sündmustes. Sellele järgnenud ühiskondlike pingete vähenemine kajastus ka ilmekalt järgnevas väärtusstruktuuri muutustes.

Kuivõrd vähemusrahvuste jaoks toimivad *olla rikas* ja *olla edukas* paljuski puudusväärtustena, seostuvad muutused ka sellega, kuidas nad tajuvad oma tööturupositsiooni – näiteks 2010. aastaks suhteliselt ebaoluliseks muutunud keskmiste erinevus üksikväärtusele *olla rikas*, viitab ka sissetulekute ebavõrdsuse vähenemisele. Samas **edukuse olulisus on viimasel perioodil taas vähemusrahvustest meeste hulgas tõusnud, mis viitab majanduskriisi tugevamale mõjule just selle grupi suhtes** (vt Lisa 2).

Huvitav on ka see, et kui *saavutus* ja *võim* on eestlaste hulgas selgelt olulisem meestele, siis vähemusrahvuste puhul antud eristumist ei eksisteeri ja näiteks aastal 2008 hindasid indikaatorit *olla edukas ja tunnustatud* kõrgemalt hoopis vähemusrahvustest naised. Ilmnenu nähtus vastandub üldisele väärtusteooriale (Schwartz, 1992) ja illustreerib ühelt poolt seda, kuivõrd tugevalt antud etniline grupp on mõjutatud ühiskondlikest protsessidest ning teiselt poolt vihjab ka suuremale soopõhisele ebavõrdsusele

Eestis elavate vähemusrahvuste seas, mille tulemusena vähemusrahvustest naised tajuvad enam rahulolematust oma ühiskondliku positsiooni osas.

Kokkuvõte

Uurides seda, mil viisil alusväärtused mõjutavad töö- ja pereelu ühitamist ning kas ja mil määral eestlaste ja Eestis elavate vähemusrahvuste hinnangud antud aspektide osas lahknevad, ilmsid järgnevad tulemused.

- ▶ Väärtuste mõju tööga rahulolele ning töö- ja pereelu vahelise konflikti tajumisele on suhteliselt nõrk, kuid etniliselt diferentseeriv.
- ▶ Eestlaste hulgas tajuvad töö-pereelu konflikti enam need, kelle jaoks on olulisem *edukas* ja *teiste allutamine*, samas kui vähemusrahvuste puhul võimendab antud vastuolu pigem soov *ise otsustada*. Seega kui eestlasi köidab enam sotsiaalne staatus, siis vähemusrahvuste puhul on olulisemaks mõjuriks rahulolematuse käesoleva tööturupositsiooniga.
- ▶ Vähemusrahvuste esindajad, kes hindavad kõrgemalt *ustavust ja lähedastele pühendumist*, tajuvad harvemini töö-pereelu konflikti.
- ▶ *Rikkuse* väärtustamine suurendab rahulolematust nii tööga kui ka tööle ja muudele tegevustele kuluva aja tasakaalu tajumisega.
- ▶ Eestlaste puhul korreleerub indikaator *olla vaba ja ise otsustada* positiivselt sissetuleku suurusega, ehk invidiidid, kes hindavad kõrgelt isiklikku vabadust, omavad ka keskmisest kõrgemaid sissetulekuid.
- ▶ Eesti elanike hulgas on üldiselt pereelule suunatud väärtused oluliselt kõrgemalt hinnatud kui tööelu võimendavad väärtused.
- ▶ Rahvusgrupiti eristuvad otsesemalt töö- ja pereelu mõjutavatest üksikväärtustest enim *olla rikas*, *teiste kuuletumine* ning *olla edukas ja tunnustatud*, mis on kõik olulisemad vähemusrahvustele.
- ▶ Ka Eestis elavatesse vähemusrahvustesse kuulujate hinnangud on perioodil 2004 kuni 2010 teinud võrreldes eestlastega läbi märgatavalt suuremaid muutuseid.
- ▶ Tuginedes viimastel aastatel alusväärtusstruktuuris aset leidnud muutustele on eestlaste jaoks tööelu olulisus pisut tõusnud, samas kui vähemusrahvuste lõikes on suundumused vastuolulised ja ühest trendi ei ole välja joonistunud.

Viidatud allikad

Kalmus, V. Eesti elanike väärtusmuustrid. M. Lauristin (toim.), *Eesti Inimarengu Aruanne 2009* (114 - 116). Tallinn: Eesti Koostöö Kogu, 2010

Lilleoja, L. Sünnikohortide alusväärtused ja nende muutumine nullindate Eestis. In A. Aarelaid-Tart & A. Kannike (Eds.), *Nullindate kultuur II: põlvkondlikud pihtimused* (pp. 247–266). Tartu: Tartu Univ. Press, 2012

Lilleoja, L., Tart, I. Basic Human Values in Estonia and Baltic Sea countries (toimetaja I. Tart), *Estonian Basic Value Structures*, (lk. 37-62), Tartu Ülikooli kirjastus, 2011

Rämmer, A. Naiste võim tulekul? *Haridus 5-6*, (lk. 9-12), 2006

Rämmer, A. Tööväärtused võrdlevas perspektiivis. Talves, Kairi (Toim.). *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus* (69 - 91). Tartu: Tartu Ülikool, 2011

Schwartz, S.H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25) (lk. 1-65). New York: Academic Press, 1992

Tart, I. Introduction: Basic Human Values: Social Psychology, Sociology, Culture and the Units of Cultural Communities. Tart, Indrek (Toim.). *Basic Human Values in Estonia and Baltic Sea Countries* (lk. 5 - 8).

Tartu: Tartu University Press, 2011

LISA 7. VÄÄRTUSED VÄHEMUSRAHVUSTEST NAISTE JA MEESTE JAKS PERE- JA TÖÖELUS

Kairi Kasearu

Sissejuhatus

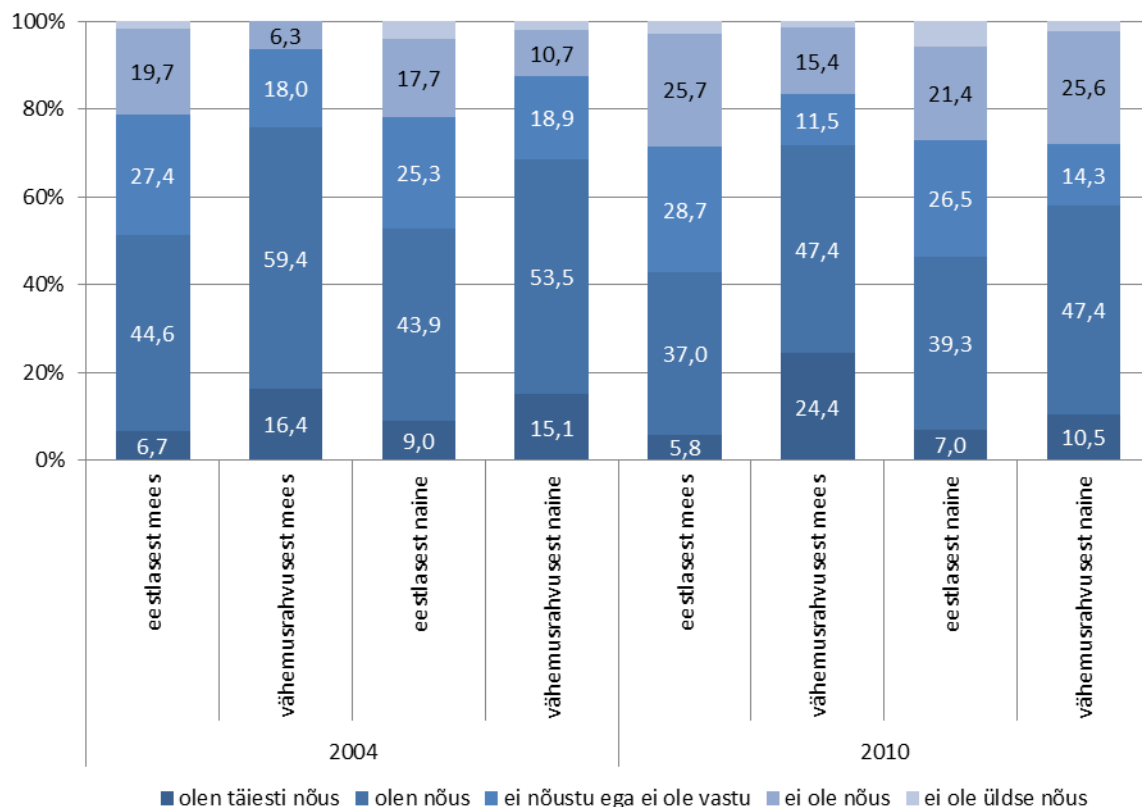
Töö- ja pereelu ühitamise uurimisel on oluline küsimus, kuivõrd on hoiakud ja väärtused kooskõlas tegeliku käitumisega. Üheselt on leidnud kinnitust, et vähemusrahvusest meeste ja naiste töö- ja pereelu ühitamise alased väärtused ning hoiakud eristuvad eestlaste hoiakutest (Hansson 2011, Vainu jt 2010, Kasearu 2009a, 2011). Teisalt varieeruvad meeste ja naiste hoiakud ka rahvusgrupi siseselt (Kasearu 2009a). Antud tulemused viitavad erinevustele „sooideoloogia“ konstrueerimisprotsessis, mis omakorda võib saada takistuseks töö- ja pereelu ühitamise ning soolist võrdõiguslikkust toetavate meetmete kasutuselevõtul igapäevaelu praktikates. Sooideoloogia ja sugupoolte kultuuri all peetakse silmas ühiskonnas valitsevaid üldisi norme ja arusaamasid kuidas ja milliseid rolle peavad mehed ja naised täitma (vt Kasearu 2011). Vastuollu sattumine valitsevate kultuuriliste normidega võib suurendada riski individuaalse heaolu vähenemiseks, nt suurema pinge tajumine kahe valdkonna ühitamisel või struktuursete võimaluste mittekasutamine. Töö- ja pereelu ühitamise puhul tuleb seega võtta vaatluse alla hoiakud ja arusaamad meeste ja naiste rollidest perekonnas ja töösfääris. Käesoleva peatüki eesmärk on selgitada välja kuivõrd vähemusrahvusest naiste ja meeste hoiakud erinevad eestlastest meeste ja naiste hoiakutest ning kas hoiakud on aja jooksul muutunud rahvusrühmade vahel sarnasemaks. Samuti vaatame kuivõrd mõjutab sooideoloogiat vanus, haridus, laste olemasolu, partneri töötamine ning vähemusrahvusest inimeste puhul Eesti kodakondsuse olemasolu.

Metoodika

Analüüs põhineb Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2004 ja 2010. aasta uuringute andmetel. 2004. aasta küsitleti 1989 inimest ja 2010. aastal 1793 inimest vanuses 15-97 eluaastat. Edasine analüüs põhineb 25-60-aastaste vanusrühmale. Vastavas vanuses inimesi osales uuringus 2004. aastal 1085 ja 2010. aastal 985. Eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste erisus on tehtud ankeedile vastamise keele alusel. Selle järgi on kahe aasta lõikes kokku 25-60-aastaseid eesti rahvusest mehi 664 ja naisi 889 ning vähemusrahvusest mehi 214 ning naisi 295. Käesolevas peatükis hinnatakse sooideoloogiat kahe väite alusel, mis mõõdavad suhtumist naiste ja meeste võrdsetesse võimalustesse töö- ja pereelu ühitamisel. Väide „*Naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd pereelu nimel*“ mõõdab seda, kuivõrd toetatakse naiste puhul järeleandmiste tegemist töövaldkonnas, lähtudes ootusest, et naised on peamised pereliikmete heaolu ja turvalisuse eest vastutajad. Väide „*Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees*“ näitab, kuivõrd on ühiskonnas levinud arusaam, et mees on peamine leivateenija ning tema jaoks on töökoht olulisem ja tähtsam kui seda naise jaoks. Analüüsimeetodina on rakendatud kahemõõtmelisi sagedusjaotuseid ning üldistatud lineaarse regressioonanalüüsi mudeleid.

Tulemused

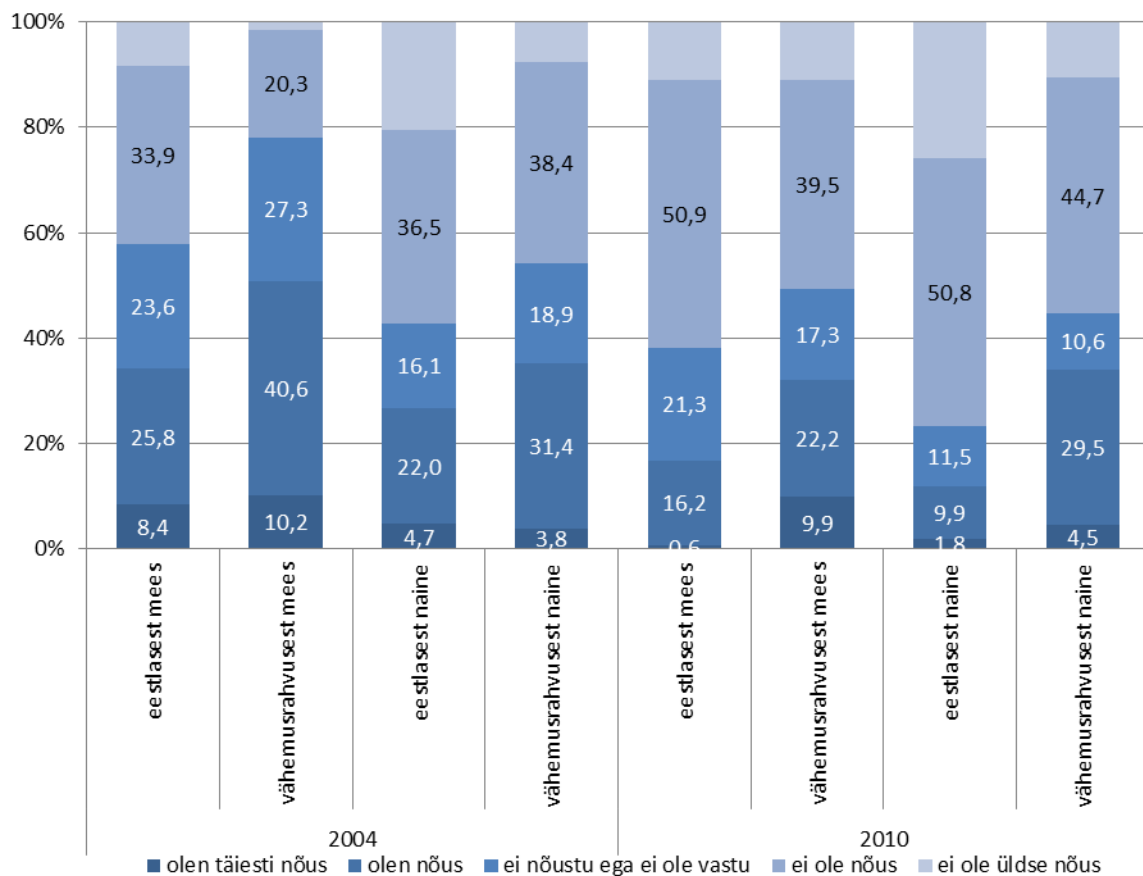
Varasemad uuringud on näidanud, et eestlased on võrreldes vähemusrahvusest inimestega oma hoiakutes liberaalsemad ehk nad toetavad rohkem meeste ja naiste vahelist võrdsust (Kasearu 2011, ESS 2008 andmed). Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2004. ja 2010. aasta andmete kohaselt on erinevus eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste hinnangutes olemas, **eestlaste seas on enam neid, kes ei ole nõus väitega, et naine peaks vähendama oma palgatööd pereelu nimel** (vt Joonis 7.1).



Joonis 7.1. Väitega „Naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd pereelu nimel“ nõustujate jaotus rahvuse, soo ja aastate lõikes (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Kuue aastaga **on toimunud mõningane liikumine liberaalsema soodeologia poole**, eestlaste seas on väitega mittenõustujate osakaal kasvanud 8 ja vähemusrahvusest vastajate hulgas 12 protsendipunkti võrra. Kui vaadata sugupoolte lõikes, siis ilmneb, et väitega mittenõustujate osakaal on eriti kasvanud vähemusrahvusest meeste ja naiste seas, kuid teisalt on vähemusrahvusest meeste seas kasvanud ka nende osakaal, kes on väitega täiesti nõus. Üldistusena saab esile tuua, eesti meeste ja naiste arvamused langevad enam kokku ehk on sarnasemad kui vähemusrahvusest meeste ja naiste puhul. Teisalt aga tuleb esile, et eesti meeste ja vähemusrahvusest meeste hoiaku vahel on suurem erinevus kui seda meeste ja naiste hinnangutes rahvusrühma siseselt. Seega siinkohal pigem saab kinnitada, et lõhe etniliste gruppide hinnangute vahel on suurem kui seda sugupoolte vahel rahvusrühma siseselt.

Kui ligi pooled vastanutest leiavad, et naised peaksid oma panust töösfääris vähendama, siis arusaama, et meestel on eelisõigus töökohale, pooldab tunduvalt vähem vastanuid (vt Joonis 7.2). Ilmneb, et majandussurutise valguses on väitega mittenõustujate osakaal tunduvalt kasvanud; eestlaste seas 21 ja vähemusrahvusest vastajate hulgas 9 protsendipunkti võrra. Eestlaste sooideoloogia on enam ühiskonnaprotsessidele vastuvõtlik, samas teisalt näitab see suuremat stabiilsust vähemusrahvusest inimeste väärtushinnangutes.



Joonis 7.2. Väitega „Töökohade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees“ nõustujate jaotus kodukeele ja aastate lõikes (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Kui võrrelda meeste ja naiste erinevusi, siis ilmneb, et kõige vähem on antud väitega nõus eestlastest naised, järgnevad eestlastest mehed ning kolmandal kohal on vähemusrahvusest naised ning viimasena ehk **kõige traditsioonilisemat sooideoloogiat pooldavad vähemusrahvusest mehed.**

Naiste ja meeste hoiakute erinevuste analüüs rahvusrühmade siseselt viitab, et naise kui perekonnas peamise pereliikmete heaolu eest hoolitseja rolli, näevad eestlastest mehed ja naised sarnasemalt kui vähemusrahvusest mehed ja naised. Meeste tööle saamise eesõiguse puhul on aastal 2010 venekeelsete meeste ja naiste hinnangute lahknevus kõige väiksem. Eestlaste puhul on hoiak muutunud nii meeste kui naiste seas liberaalsemaks, kuid hinnangute erisus on jäänud samale tasemele.

Kasearu (2011) toob esile, et eestikeelsete inimeste puhul mängib vanus sooideoloogia puhul tähtsamat rolli ehk vastaja vanusest tulenevad erinevused sooideoloogias (meeste eelisõigus tööle ning naise palgatöö vähendamine pereelu nimel) on eestlaste seas suuremad kui vähemusrahvusest vastajate hulgas. **Kõige liberaalsemad on 25–44-aastased ehk aktiivses tööeas inimesed**, kellel on suure tõenäosusega peredes kasvamas väikesed lapsed. Aktiivses tööeas inimesed pooldavad meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul rohkem kui nooremaelised, alles tööturule sisenevad ja vanemaelised, tööturult lahkuvad inimesed. Naise kui perekonnas peamise hooldaja rolli toetavad vanemaelised inimesed tunduvalt enam kui nooremaelised, kusjuures vanuse ja hoiakute vahel esineb lineaarne seos – vanuse kasvades muutub antud küsimuses inimeste hoiak traditsioonilisemaks. Siiski tuleb siin rõhutada, et tegemist on erisusega vanemaeliste ja nooremaeliste inimeste hoiakutes ning ei saa väita, et vananemisega kaasneb automaatselt hoiakute muutumine traditsioonilisemaks, tegemist võib olla põlvkondade efektiga ehk nooremad kohordid on liberaalsemad kui vanemad, kuna nende sotsialiseerimine on toimunud teistsuguses ühiskondlikus kontekstis.

Lisaks vanusele varieerub sooideoloogia haridustasemetel lõikes eestlaste puhul enam kui vähemusrahvusest elanikkonna hulgas (Kasearu 2011). See tähendab, et **vähemusrahvusest elanikkond on oma sooideoloogialt homogensem ehk sarnasem, mis omakorda viitab sellele, et arusaam meeste ja naiste rollist ning võrdsusest on püsivam ehk siis liikumine liberaalsema sooideoloogia suunas on aeglasem kui eestlastel.**

Järgnevalt on vaatluse alla võetud kuivõrd vastajate haridus, vanus, laste olemasolu ning partneri töötamine on seotud sooideoloogiaga. Vähemusrahvusest meeste puhul ei eristu hinnang partneri töötamise alusel ehk nii need mehed, kelle naine töötab kui ka need, kelle naine ei tööta, pigem nõustuvad väitega, et naine peaks pereelu nimel piirama oma tööl käimist, samas eesti meeste puhul tuleb esile, et töötavate meeste hulgas on väitega nõustujaid tunduvalt vähem kui mittetöötavate hulgas. Seega vähemusrahvusest meeste hinnangud ei sõltu sellest, kas nende partner on kodune või mitte. Naiste puhul ilmneb, et kõige vähem on väitega nõustujaid eesti rahvusest naiste hulgas, kelle partner töötab. Laste olemasolu ei mõjuta ei eesti ega vähemusrahvusest meeste ja naiste puhul sooideoloogiat ehk teisisõnu vähemusrahvusest meeste hoiak sugupoolte võrdsetesse võimalustesse ei sõltu sellest, kas neil on alaealisi lapsi või mitte, sama kehtib ka eesti meeste ning nii eesti naiste kui vähemusrahvusest naiste kohta. Kontrollides üldistatud lineaarse regressioonanalüüsi abil seoste olemasolu sooideoloogiat esindavate väidete ja vanuse, haridusaastate ning laste olemasolu ja partneri töötamise kaudu, siis ilmneb, et rahvusrühmade vaheline erisus säilib. Seega saab järeldada, et **eesti ja vähemusrahvusest inimeste sooideoloogia erinevust ei ole võimalik seletada nende erineva hariduse, vanuselise jaotuse või laste ja/või partneri olemasolu kaudu. Tegemist on pigem kultuurilise erinevusega, mille konstrueerimisele ja püsimisele ilmselt aitab kaasa erikeelne ja sisult erinev meediaruum.** Kuigivõrd kinnitab seda väidet vähemusrahvusest elanikkonna hoiakute analüüs eesti kodakondsuse olemasolu alusel. Kui vähemusrahvusest meeste puhul ei oma kodakondsus rolli, siis vähemusrahvusest naiste puhul on Eesti kodakondsusega naiste seas tunduvalt enam neid, kes ei nõustu väitega, et meestel peaks olema eelisõigus tööle (kodakondsusega naistest 58% ja mitte Eesti kodakondsusega naistest 43%).

Viimaks kontrollime kuivõrd sooideoloogia ning töö- ja pereelu konflikti tajumine on omavahel seotud. Tuginedes rahvusvahelistele uuringutele (vt Strandh ja Norenmark 2006, Kasearu 2009b) võiks eeldada, et traditsioonilise sooideoloogiaga naised tajuvad vähem töö- ja pereelu konflikti, kuna nende suurem

kodutööde koormus on vastavuses nende nägemusega meeste ja naiste rollidest perekonnas. Traditsioonilise sooideoloogiaga eestlannadest 37% ning liberaalse sooideoloogiaga naistest 28% ning vähemusrahvusest naistest siis vastavalt 34 ja 31% tajuvad töö takistavad mõju pereelule, kuid tegemist ei ole statistiliselt olulise erinevusega. Meeste puhul samuti olulisi erinevusi esile ei tulnud. Kuigi nii sooideoloogia kui ka töö- ja pereelu konflikti tajumine (vt Lisa 11) varieeruvad rahvuse lõikes, **ei leia kinnitust sooideoloogia ning töö- ja pereelu ühitamise omavaheline seos.**

Kokkuvõte

Vähemusrahvusest inimeste hoiakud naiste ja meeste võrdsete võimaluste osas töö- ja pereelu ühitamisel on traditsioonilisemad kui eestlastel. Vähemusrahvusest elanikkonna puhul tuleb esile selgem hoiakuline eristus: meestele on omane aktiivsus ja osalemine töövaldkonnas ja naised pigem peaksid pühenduma perekonnale. Seega toetatakse enam peremudelit, kus mees on peamine leivateenija ja perekonnapea ning naise vastutusala on pereelu ja pereliikmete heaolu. Suurem traditsiooniliste perekesksete väärtuste, nt arusaama, et lapsed on olulised eneseteostuse jaoks või lapsed peaksid peale lahtust jääma pigem emaga (vt Kasearu 2009), pooldamine ei too küll esile suuremat riski pere- ja tööelu ühitamises konflikti tajumiseks, kuid samas võib see tähendada traditsiooniliste käitumispraktikate eelistamist (nt vähemusrahvusest naiste pikem viibimine lapsehoolduspuhkusel, vähemusrahvusest meeste väiksem osalus laste kasvatamisel), mis eeldavad teistsuguseid peretoetusi ja -teenuseid.

Viidatud allikad

Hansson, L. (2011). Gender role attitudes. R. Vetik, J. Helemäe (Eds.) *The Russian second generation in Tallinn and Kohtla-Järve*. IMISCOE Reports. Amsterdam University Press. 183-202.

Kasearu, Kairi (2009a). *Muutuv perekond muutuvast Eestis*. Tartu Ülikool, Rahvastikuminiistri büroo, Tartu.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Muutuvad_perevaartuse_muutuvast_Eestis.pdf

Kasearu, K. (2009b). The Effect of Union Type on Work-life conflict in five European Countries. *Social Indicators Research*, 93:549-567.

Kasearu, K. (2011). Individuaalne sooideoloogia - millest see sõltub?. Ariadne Lõng: nais- ja meesuuringu ajakiri, 3 - 14.

Strandh, M., Norenmark, M. (2006). The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: Perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology*, 57, 597-617.

Vainu, Vaike; Järviste, Liina; Biin, Helen (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1. Sotsiaalministeerium, Tallinn

LISA 8. LAPSEHOOLDUSPUHKUSE KASUTAMINE JA PERESISENE HOOLDAMINE

Kairi Kasearu

Sissejuhatus

Antud peatüki eesmärk on välja selgitada, millised erinevused esinevad lapsehoolduspuhkuse kasutamisel eestlastel ja vähemusrahvuste seas. Varasemate uuringute tulemustele toetudes võib eeldada, et eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate käitumine võib olla erinev. Vörk, Karu ja Tiit (2009) on leidnud, et eestlaste ja vähemusrahvuste vanemahüvitise keskmised suurused varieeruvad, vähemusrahvuste esindajate vanemahüvitis moodustas 2007. aastal 80% eestlaste vanemahüvitisest. Samas vastab see eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate palgaerinevustele ning autorid nendivad, et vanemahüvitise süsteemi rakendumine ei ole süvendanud rahvustevahelisi erinevusi.

Metoodika

Järgnev analüüs põhineb Eesti tööjõu-uuringu 2010. aasta küsitluse andmetel. Antud peatükis kaasatakse analüüsi ainult need inimesed, kellel on leibkonnas kasvamas alla 8-aastaseid lapsi (nii enda kui elukaaslase/abikaasa lapsi, kui nad elavad vastajaga ühes leibkonnas). 2010. aasta küsitlute seas oli neid 541 meest ja 641 naist. Antud uuringus on eestlaste ja vähemusrahvuste eristamisel aluseks võetud inimese määratletud rahvus ning sellele tuginedes saab eristada kahte peamist rühma: eestlased ja venelased, teiste rahvuste esindajaid oli alla 5%. Valimis on kokku 37 teise rahvuse esindajat, kellel on leibkonnas alla 8-aastaseid lapsi, mis selgelt ei võimalda eraldi antud grupi puhul analüüsi läbi viia. Seetõttu on ukrainlased ja valgevenelased kaasatud analüüsi ning koos vene rahvusest inimestega käsitleme neid vähemusrahvusena. Ülejäänud rahvuste esindajad, näiteks soomlased ja sakslased, on jäetud analüüsist välja. Nii on kogu uuritavaks rühmaks 1163 indiviidi, neist 260 vähemusrahvuse esindajat (22,3%). Võrreldes ETU üldvalimiga on vähemusrahvusest alla 8-aastaste lastega inimeste osakaal enamvähem võrdne üldvalimi vastava näitajaga (üldvalimis on vähemusrahvusest inimeste osakaal 23,6%). Rahvuse ja soo lõikes jagunesid 1163 indiviidi järgnevalt: 35,4% on eesti mehi, 39,4% eesti naisi, 10% vähemusrahvusest mehi ja 11,3% vähemusrahvusest naisi. Analüüsimeetodina on rakendatud ühe- ja kahemõõtmelisi sagedusjaotusi ja üldistatud lineaarseid mudeleid.

Tulemused

Lapsehoolduspuhkuse kestus

6,3% eestlannadest ning 7,7% vähemusrahvuse esindajatest, kelle leibkonnas oli küsitluse hetkel alla 8-aastaseid lapsi, ei ole mitte kunagi käinud tööl. See tähendab seda, et laps on sündinud koheselt peale kooli lõpetamist või õpingute ajal ning ema ei ole veel tööturule sisenenud. Küsitluse läbiviimise ajal viibis lapsehoolduspuhkusel 26,4% (n=121) eestlannadest ning 16% (n=21) vähemusrahvusest naistest. **Rahvuste vahel ei esine erinevusi peale noorima lapse sündi lapsehoolduspuhkusel viibimise osas**, kuigi ootuspäraselt on suured erisused soost lähtuvalt: nii eestlastest kui vähemusrahvusest naistest 93% on viibinud lapsehoolduspuhkusel, eestlastest meestest on lapsehoolduspuhkusel olnud 3,4% ja

vähemusrahvusest meestest 4,3%. Seega leiab kinnitust, et rahvusrühmade lõikes mehed ja naised käituvad suhteliselt sarnaselt.

Kuigi vähemusrahvusest naised on mõnevõrra kauem lapsega kodus kui eestlannad, ei ole lapsehoolduspuhkusel viibimise kestuses naistel rahvuse lõikes olulisi erinevusi³⁹. 1–1,5 aastat on viibinud lapsega kodus 26,3% eestlannadest ja 13,7% vähemusrahvusest naistest, 1,5–2 aastat 22,5% eestlannadest ja 29,4% vähemusrahvusest naistest ning 2–3 aastat 39,4% eestlastest ja 43,1% vähemusrahvusest naistest. Alla 12 kuu lapsega kodus olnud naiste osakaaludes suurt erinevust ei ole. Seega vähemusrahvusest naised eelistavad viibida lapsega kodus pikemat aega kui eestlannad, samas aga on erinevus suhteliselt väike.

Järgnevalt kontrolliti, kuivõrd sõltub lapsehoolduspuhkuse kestus ema ja noorima lapse vanusest. Antud juhul on vanused kaudsed indikaatorid vanemahüvitise võimalikust mõjust. Vanemahüvitist hakati maksma 2004. aastal, kuna analüüsis kasutatakse 2010. aasta andmeid, siis lapsed, kes on küsitluse hetkel vanuses 7-8 eluaastat, on sündinud enne vanemahüvitise rakendumist. Samuti võib eeldada, et mida vanem on ema, seda suurema tõenäosusega on ta oma viimase lapse sünnitanud enne vanemahüvitise seaduse rakendumist. Teisalt võivad vanemad emad just enam esindada traditsioonilist käitumismustrit ehk siis pikemaajalist kodusviibimist. Seega järgnevalt kontrolliti, kuivõrd suured on vanusrühmade vahelised erinevused vastavalt rahvusele.

Ilmneb, et 40–49-aastaste eestlannade ja vähemusrahvusest naiste lapsehoolduspuhkuse kestus ei erine statistiliselt olulisel määral. Küll aga ilmnevad erinevused nooremates vanusrühmades, kus eestlannade seas on võrreldes vähemusrahvusest naistega tunduvalt enam neid, kes on olnud lapsega kodus 1–1,5 aastat. Võttes aluseks noorima lapse vanuse, statistiliselt olulist erinevust eestlannade ja vähemusrahvusest naiste lapsehoolduspuhkuse kestuse alusel ei esine. Rahvusrühma siseselt ei varieeru vähemusrahvusest naiste lapsehoolduspuhkuse kestus ema vanuse ega noorima lapse vanuse lõikes ehk siis võib tinglikult öelda, et lapsehoolduspuhkuse kasutusmustrid vähemusrahvusest naiste seas ei ole viimase kaheksa aasta jooksul muutunud. Eestlannade hulgas tulevad esile erinevused, nimelt on nooremate naiste jaoks lapsehoolduspuhkuse periood lühenenud. Kui 40–49-aastastest naistest 45,5% oli lapsega kodus 2 kuni 3 aastat, siis 20–29-aastaste seas on osakaal 37% ning kolmandik oli lapsehoolduspuhkusel aasta kuni poolteist. Seega võib möönda, et **nooremate eestlannade pereloomelist käitumist on vanemahüvitise maksmise süsteem rohkem mõjutanud kui vähemusrahvusest naistel**, kuna lapsehoolduspuhkuse kestus ühtib enam-vähem vanemahüvitise maksmise perioodiga.

Varasemad uuringud (Vörk, Karu, Tiit 2009) on näidanud, et kõrgharidusega naiste osakaal on sünnitajate hulgas kasvanud ning teisalt on vähenenud kõrgharidusega naiste perre sündivate laste vanuse vahe ehk teine laps sünnib perre kiiremini. Seega võib eeldada teatavaid muutusi ka lapsehoolduspuhkuse perioodi pikkuses. Siiski, lapsehoolduspuhkuse kestuse ja haridustaseme vahel väga selget seost ei esine, kuid **kui vaadata kõrgharidusega eestlannade ja vähemusrahvusest naiste käitumist, siis ilmneb, et võrreldes eestlannadega on vähemusrahvusest naiste seas proportsionaalselt rohkem neid, kes on olnud lapsega kodus kuni aasta.** Kõrgharidusega eestlannade seas on kolmandik kodus kuni 1,5 aastat. Seega võib väita,

³⁹ Lapsehoolduspuhkuse kestust ei küsitud nendelt naistelt, kes ei ole kunagi töötanud või kes viibisid hetkel lapsehoolduspuhkusel.

et kõrgharidusega eestlannade käitumine on rohkem mõjutatud vanemahüvitise perioodi poolt kui seda vähemusrahvusest naiste puhul.

Järgnevalt on analüüsitud, kas eestlannade ja vähemusrahvustest naiste lapsehoolduspuhkuse pikkus erineb, kui võtta arvesse järgmisi näitajaid: laste arv, noorima lapse vanus, ema vanus, ema haridustase ja leibkonna netosissetulek⁴⁰ ühe liikme kohta. Regressioonanalüüsi tulemused viitavad, et **vähemusrahvusest naiste ja eestlannade lapsehoolduspuhkuse pikkus ei erine, kui arvesse on võetud ema haridustase ja vanus, laste arv, noorima lapse vanus ning sissetulek**. Ootuspäraselt ilmneb, et lapsehoolduse puhkuse periood on pikem neil naistel, kelle peres kasvab rohkem lapsi. Siinkohal aga tuleb rõhutada, et mõõdetud on pere noorima lapsega kodusoldud aega ja kokku ei ole liidetud kõiki lapsehoolduspuhkuste kestusi. Seega nendes peredes, kus kasvamas on vanemaid lapsi, eelistab ema noorima lapsega pikemalt kodus olla kui naised, kes sünnitanud oma esiklapse. Teisalt tuleb esile, et **mida vanem on noorim laps, seda pikem on olnud lapsehoolduspuhkus ehk siis lapsehoolduspuhkusel olemise periood on viimastel aastatel pigem lühenenud**.

Lapsehoolduspuhkusest loobumise põhjused

Kuna lapsehoolduspuhkusest on loobunud 30 naist (nendest 8 vähemusrahvusest), siis ei ole võimalik usaldusväärselt üldistatavaid järeldusi teha. ETU uuringus paluti ka kõigil väikeste lastega isadel antud küsimusele vastata. Seega keskendume isade peamistele põhjustele, miks nad on lapsehoolduspuhkusest loobunud. **Olenemata rahvusest ja vanusest on meeste jaoks peamine põhjus, miks nad pole lapsehoolduspuhkust võtnud, lapse ema viibimine lapsehoolduspuhkusel** (Tabel 8.1).

Tabel 8.1. Peamised põhjused, miks mehed on loobunud lapsehoolduspuhkusest (%)

	20–29-aastased		30–39-aastased		40–59-aastased	
	E (n=85)	V (n=21)	E (n=199)	V (n=55)	E (n=109)	V (n=35)
Ei teadnud oma õigustest saada lapsehoolduspuhkust	0	0	2,0	0,0	2,8	0,0
Rahalised põhjused	9,4	9,5	10,6	10,9	3,7	2,9
Tööandja negatiivne suhtumine	0	0	0	0	0,9	0,0
Negatiivne mõju karjäärile	0	0	0	0	0	0
Abikaasa/elukaaslane oli/on lapsehoolduspuhkusel	78,8	61,9	77,9	58,2	90,8	77,1
Abikaasa/elukaaslane või sugulased olid/on iga päev lapsega koos	8,2	23,8	7,0	25,5	0,9	20,0
Kavatseb võtta lapsehoolduspuhkust edaspidi	2,4	0,0	2,0	1,8	0,9	0,0
Muu	1,2	4,8	0,5	3,6	0	0

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

⁴⁰ Siinkohal on oluline rõhutada, et tegemist on küsitluse ajal mõõdetud leibkonna sissetulekuga, seega ei saa seda otseselt võrdsustada lapsehoolduspuhkusele eelneva sissetulekuga. Küll aga võib seda tõlgendada kui perekonna majanduslikku hakkamasaamist näitavat indikaatorit ehk me saame vaadata kas lapsehoolduspuhkuse pikkusel on üldse seos pere hilisema majandusliku olukorraga.

Vähemusrahvusest meeste jaoks on teisel kohal põhjus, et abikaasa/elukaaslane või keegi teine on lapsega iga päev koos, seega puudub vajadus lapsehoolduspuhkusele jäämiseks, kolmandal kohal on rahalised põhjused. 20–29-aastaste vähemusrahvusest meeste ja eesti meeste hinnangute puhul ei ole statistiliselt olulisi erinevusi, küll aga esinevad need kahe vanema vanusrühma puhul. Nimelt, kui enamiku eestlastest meeste jaoks on lapse ema lapsehoolduspuhkusel olemine peamine põhjus, siis vähemusrahvusest meeste puhul tuuakse põhjuseks ka lapse ema või kellegi teise pereliikme kodusviibimine. See vihjab võimalusele, et vähemusrahvusest vastajad ei tee tegelikult vahet lapsehoolduspuhkusel ja lihtsalt kodus viibimisel, kuid samas jätab siiski ka õhku küsimuse, kuivõrd vähemusrahvusest inimesed kasutavad rohkem mitteformaalset sugulaste abi laste hoidmisel (vt Lisa 9). Eraldi vaatasime kuivõrd rahvusrühmade siseselt erinevad erinevas vanuses meeste arvamused. Ilmneb, et olenemata vanusest on eesti meeste arvamused suhteliselt sarnased, sama on ka vähemusrahvusest meeste puhul.

Hooldamine perekonnas

Töö- ja pereelu ühitamisest rääkides mõeldakse enamasti peredele, kus kasvavad väikesed lapsed ja vähem pööratakse tähelepanu perekonnas täiskasvanud liikmete hooldamisele, mis samuti mõjutab tugevasti töö- ja pereelu ühitamist. Anspal ja Kallaste (2007) toovad esile, et kõigist hooldajatest 41% on vähemusrahvustest. Seega eestlaste seas on hooldajate osakaal väiksem kui vähemusrahvuste hulgas, mis omakorda lubab eeldada, et vähemusrahvusest inimeste jaoks võib omaste hooldamine perekonnas olla suurem riskitegur töö- ja pereelu ühitamisel kui seda eestlaste seas.

ETU 2010. aasta andmetele tuginedes saab tuua esile, et **meeste puhul hoolduskoormus vähemusrahvuste ja eestlaste seas ei erine.** Nimelt küsimusele, kas ta hooldab eakat, haiget või puudega 15-aastast või vanemat sugulast või lähedast, vastas jaatavalt 3,6% eestlastest meestest ja 3,9% vähemusrahvusest meestest. Ootuspäraselt on naiste seas hooldajate osakaal kõrgem, nimelt **5,4% eestlastest naistest ja 8,5% vähemusrahvusest naistest hooldab mõnda lähedast. Hoolduskoormus kasvab koos vanusega:** kui vähemusrahvusest 20–24-aastastest naistest hooldab kedagi 2,4%, siis 50–74-aastastes seas on osakaal 13,2%. Kontrollides, kas hooldamine on seotud leibkonna sissetulekuga, ilmneb selge seos, nimelt **perekonnas hooldamise riski suurendab madalam leibkonna netosissetulek ühe leibkonna liikme kohta.** Siinkohal tuleb rõhutada, et ETU andmetele tuginedes ei saa täpselt öelda põhjuslikkuse suunda, kas madal sissetulek tingib perekonnas hooldamise või on perekonnas hooldamise koormuse tõttu töötamine piiratud ning see viib madala sissetulekuni. Osaliselt kinnitab viimast väidet tõsiasi, et nendest, kes hooldavad oma lähedasi, ei ole 30% viimase aasta jooksul töötanud ja kõigist hooldajarolli täitvatest naistest 17% nõustub, et hooldusteenuse kättesaadavus ja maksumus mõjutavad nende töötamist ja tööl käimist.

Kokkuvõte

Üldiselt saab esile tuua, et lapsehoolduspuhkuse kasutamise pikkus eestlannade ja vähemusrahvusest naiste seas ei erine. Siiski saame kinnitada trendi, mille kohaselt nooremaealiste eestlannade lapsehoolduspuhkuse periood on lühenenud ja langeb üha enam kokku vanemahüvitise maksmise perioodi pikkusega. Vähemusrahvustest naiste puhul sellist mustrit nii selgelt välja ei joonistu. Eestlastest ja vähemusrahvusest meeste käitumine lapsehoolduspuhkusele jäämisel on sarnane – väga vähe on mehi,

kes on lapsehoolduspuhkusel viibinud. Põhjused, millega selgitatakse lapsehoolduspuhkusest loobumist on samuti rahvuste lõikes suhteliselt sarnased, ainult vähemusrahvusest mehed toovad tunduvalt enam esile võimaluse, et keegi leibkonnast oli lapsega kodus, seega neil endil ei olnud tarvidust koju jääda. Pereliikme eest hoolitsemine on rohkem levinud vähemusrahvusest naiste seas kui seda eestlannade hulgas – seega hoolduskoormus on vähemusrahvusest naiste jaoks eestlannadega võrreldes suurem, samas meeste puhul me seda kinnitada ei saa. Siit tulenevalt saab teha kaks üldisemat järeldust: 1) vähemusrahvusest naiste hoolduskoormus on suurem; 2) meeste puhul hoolduskoormus ja lapsehoolduspuhkusel viibimine ei erine eestlaste ja vähemusrahvuste vahel.

Viidatud allikad

Anspal, S., Kallaste, E. (2007). Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul: uuringuraport. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS/Sotsiaalministeerium.

Vörk, Andres; Karu, Marre; Tiit, Ene-Margit (2009). Vanemahüvitis: kasutamine ning mõjud tööturu- ja sündimuskäitumisele 2004-2007. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS/Sotsiaalministeerium.

LISA 9. LASTEHOIU KÄTTESAADAVUS NING FORMAALSE JA MITTEFORMAALSE LASTEHOIU KÄTTESAADAVUSE MÕJU NAISTE TÖÖTURU TULEMITELE

Ave Roots

Sissejuhatus

Töö paindlikkus on töö ja pereelu ühitamise aspektist oluline teema, mida on Eesti näitel põhjalikult käsitletud Marre Karu (2007, 2009). Siin on tegemist tööandja poolt töötajale vastu tulemisega. Juhul kui tööandja paindlik ei ole, peab töötaja ise leidma võimalused töö ja pereelu sobitamiseks. Üks oluline tegur selles on lastehoid.

Lastehoiu võib jagada kaheks: formaalseks ja mitteformaalseks. Formaalne lastehoid on õigusaktidega reguleeritud, võib olla nii täielikult vanemate kulul või ka osaliselt või täielikult subsideeritud (Bryson et al. 2010). Formaalse lastehoiu teostajatena nähakse eelkoole või nendesarnaseid asutusi, koole, peale kooli töötavaid laste päevakeskusi, avalikule või erasektorile kuuluvaid lastehoide (Childcare arrangements). Mitteformaalne (kasutatakse ka terminit informaalne) lastehoid on vanavanemate, muude sugulaste, sõprade ja naabrite poolt regulaarselt või vastavalt vajadusele teostatav lastehoid, mis ei ole seadusandlikult reguleeritud (Bryson et al. 2010). Informaalse lastehoiu kasutamine sõltub mitmetest teguritest: formaalse lastehoiuteenuse kättesaadavusest (Hank ja Buber 2009; Igel ja Szydlik 2011; Lewis, Campbell, ja Huerta 2008), vanemate tööaegadest ja töökoha paindlikkusest. Üldiselt ei ole mitteformaalne lastehoid mitte alternatiiv formaalsele, vaid enamasti kasutatakse mõlemat ja kombineeritakse neid omavahel (Bryson et al. 2010; Jappens ja Van Bavel 2012:95; Wheelock ja Jones 2002:448). Mitteformaalset lastehoidu kasutatakse enam siis, kui vanemad töötavad õhtuti ja nädalavahetuseti (Bryson et al. 2010:6; Vandell et al. 2003; Wheelock ja Jones 2002) ning lapse haiguse korral (Wheelock ja Jones 2002).

Eelnevast tulenevalt aitab mitteformaalne lastehoid täita seda osa, mis on formaalsest puudu, et vanematel oleks võimalik töö- ja pereelu ühitada ehk siis pere kõrvalt täita tööga seotud kohustusi, eriti juhul, kui töö ei ole oma iseloomult aja ja/või koha mõttes paindlik. Informaalset lastehoidu kasutatakse kõige enam eelkooliealiste laste puhul (Hank ja Buber 2009:56; Igel ja Szydlik 2011) ja eelteismeliste puhul (Silverstein ja Marengo 2001).

See, kui pikalt ja kui intensiivselt informaalset lastehoidu kasutatakse, sõltub rahvusest (Vandell et al. 2003). Ka Eesti kontekstis on oluline arvestada erinevate rahvusgruppide olemasoluga. Kuna suur osa Eestis elavatest vähemusrahvuste esindajatest on kollektivistlikumad ja perekonnale ning kogukonnale enam suunatud kui etnilised eestlased (Realo ja Allik 1999; Vihalemm ja Kalmus 2009), siis võib eeldada, et mitteformaalne lastehoid on nende jaoks töö- ja pereelu ühitamisel olulisem kui eestlastest naistel.

Andmed ja meetodid

Analüüsis kasutatakse Eesti tööjõu-uuringu 2010. aasta andmeid. Tööjõu-uuring annab võimaluse uurida töötamise ja lastehoiu vahelisi seoseid. Vaatluse alla võetakse vaid naised. Selleks on mitmeid põhjuseid: alla 7-aastaste lastega meeste töötundide arv on kõrgem kui suuremate lastega või lasteta meestel (Karu 2009), lastega seonduv tööhõivest väljasolemine on probleem pigem naiste jaoks ning ka lastehoiu korraldamisega tegelevad peamiselt naised (Wheelock ja Jones 2002). Antud peatükis analüüsitakse formaalse ja mitteformaalse lastehoiu mõju naiste tööturu tulemitele (sissetulek, tööhõive) ning seda, millised tegurid mõjutavad formaalse ja mitteformaalse lastehoiu ning nende kombinatsioonide kasutamist. Erilist tähelepanu pööratakse etnilisele dimensioonile.

Analüüsi on kaasatud naised, kes olid vanuses 25-60 aastat, töötasid täis- või osajaga, olid töötud või mitteaktiivsed (mitteaktiivsete osas jäid välja need, kes olid lapsepuhkusel, õppimas või olid pensionil). Kokku on valimi mahuks 4244, neist 25% olid vähemusrahvustest ja 75% eesti rahvusest. Osa analüüsist põhineb ainult nende naiste andmetel, kel on kuni 7-aastased lapsed. Kuni 7-aastaste laste emasid, kes töötasid täis- või osajaga, olid töötud või mitteaktiivsed (mitte lapsehoolduspuhkusel, ega õppimas ega pensionil), on andmestikus 746, neist 24% on vähemusrahvustest ja 76% eesti rahvusest.

Eestlaste ja vähemusrahvuste eristamisel on lähtutud rahvusest (analüüsitulemused viitavad, et mudelites ei toonud rahvuse tunnuse asendamine koduse keelega kaasa muudatusi tulemustes). Analüüsis on kasutatud kaheksat lastehoiuga seonduvat tunnust, neist neli esimest kajastavad ühte lastehoiu aspekti, viies erinevate mitteformaalsete lastehoiuvõimaluste kasutamist ning kolm viimast formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kombinatsioone.

Vaid ühte lastehoiu aspekti kajastavad tunnused puudutavad formaalse lastehoiu kasutamist ja sugulaste või lähedaste abi erinevatel puhkudel. Formaalse lastehoiu kasutamist väljendab üks tunnus: lasteaias, lastesõimes või erilasteaias käimine (kodeeriti kaheväärtuseliseks tunnuseks, mis näitas, kas laps käis lasteaias või mitte). Väljaspool leibkonda elavate sugulaste või lähedaste poolt tasuta osutatav lastehoid kodeeriti samuti kaheväärtuseliseks: selle kasutamiseks või mitte kasutamiseks. Veel kuuluvad siia kategooriasse tunnused, kas sugulane või lähedane vaatas tasuta lapse järele, kui laps oli haige või kui tavapärasel lastehoiuasutusel olid suletud (õhtuti, nädalavahetuseti, koolivaheaegadel). Lisaks moodustati *sugulaste indeks*, mis kajastab mitteformaalse lastehoiu kasutamise intensiivsust: kas seda ei kasutatud üldse, kasutati vaid ühte eelmainitud juhtudest, kahte või kõiki kolme.

Viimane tunnuste grupp kajastab formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kombinatsioone. Esimene muutuja mõõdab, kas on kasutatud nii formaalset kui ka mitteformaalset lastehoidu korraga; teine, kas on formaalsele lastehoiule lisaks kasutatud mitteformaalset lastehoidu, kui laps on haige ja/või kui formaalset lastehoidu pakkuvad asutused on kinni; ning kolmas, kas formaalsele lastehoiule lisaks on kasutatud mitteformaalset lastehoidu kõigis võimalikes olukordades (nii üldse kui õhtuti ja nädalavahetuseti ja koolivaheajal kui ka siis, kui laps on haige, mitteformaalse lastehoiu indeks = 3).

Mudeldamiseks on kasutatud logistilist regressiooni ja lineaarset regressiooni.

Tulemused

Lastehoiuviiside kasutamine

Tabel 9.1 annab ülevaate rahvuslikest erinevustest käsitletavate lastehoiutüüpide kasutamisel.

Tabel 9.1. Erinevate lastehoiuvõimaluste kasutamine kuni 7-aastaste lastega emade seas rahvuse järgi (%)

Lastehoiuvõimalused	Vähemusrahvus	Eestlased
Formaalne lastehoid	67	73
Mitteformaalne lastehoid (regulaarselt)	41	21
Mitteformaalne lastehoid, kui laps haige	40	23
Mitteformaalne lastehoid, kui lastehoiuasutused kinni	42	36
Formaalne ja mitteformaalne lastehoid	43	35
Formaalne lastehoid + mitteformaalne, kui laps haige ja formaalne lastehoid kinni	40	34
Formaalne lastehoid + mitteformaalne igal ajal	13	9

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Eestlased kasutavad mõnevõrra enam formaalset lastehoidu ning vähemusrahvuse esindajad mitteformaalset või nende kombinatsiooni. Kõige suuremad rahvuselised erinevused ilmnevad regulaarse mitteformaalse lastehoiu kasutamises. Rahvuste erinevus on lausa 20 protsendipunkti. Ilmselt on see vähemusrahvuste puhul osaliselt formaalse lastehoiu asendaja. Üsna suur (17 protsendipunkti) on rahvuseline erinevus ka mitteformaalse lastehoiu kasutamises lapse haiguse korral, mis võib viidata tööturu segmenteeritusele rahvuse järgi ning sellest tulenevalt töökoha suuremale paindlikkusele eestlaste puhul. Kõige väiksem rahvuseline vahe on viimase kombineeritud variandi puhul, mis kajastab mitteformaalse lastehoiu maksimaalset kasutamise formaalse kõrval. Kuna viimast varianti on ka kõige vähem kasutatud (13% vähemusrahvuste ja 9% eestlaste puhul), viitab see ilmselt asjaolule, et eelistatakse siiski formaalset lastehoidu ning mitteformaalset kasutatakse vajadustest tulenevalt.

Tabel 9.2 kajastab, kui suur osa eestlastest ja vähemusrahvustesse kuuluvatest naistest erinevaid mitteformaalse lastehoiu liike (formaalse lastehoiu asendajana, kui laps haige, töövälisel ajal) korraga kasutanud on.

Tabel 9.2. Mitteformaalse lastehoiu indeks tasemetel ja rahvuse järgi (%)

Mitteformaalse lastehoiu indeks	Vähemusrahvus	Eestlane
0	41	55
1	15	21
2	22	12
3	22	12

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Indeksite analüüs viitab, et üle poolte eestlastest (55%) ei kasuta üldse mitteformaalset lastehoidu, samas kui vähemusrahvuste seas on mitteformaalse lastehoiu mittekasutajaid 43%. Eestlaste seas on vaid ühe

mitteformaalse lastehoiu liigi kasutajaid veidi enam kui vähemusrahvuste esindajate seas, kuid kahe ja kolme mitteformaalse lastehoiu liigi kasutajaid on jällegi vähemusrahvuste esindajate seas kümne protsendipunkti võrra rohkem.

Käesoleva peatüki lisas on ära toodud tegurid, mis prognoosivad erinevate lastehoiuviiside kasutamist (vt **Lisa 9. 1**).

Regressioonanalüüsi (kasutatud on binaarse logistilise regressiooni mudelid⁴¹, mitteformaalse lastehoiu indeksi puhul lineaarse regressiooni mudelit, tulemused on toodud lisas 9.1) tulemused viitavad, et muudel võrdsetel tingimustel (st pärast teiste, mudelisse lülitatud tunnuste arvesse võtmist) ei ole nii formaalse lastehoiu kui ka mitteformaalse lastehoiu kasutamine peale tööaega ning formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kombineerimine eestlannade ja vähemusrahvusest naiste vahel erinev. Rahvuslikud erinevused ilmsid just mitteformaalse lastehoiu kasutamises. **Vähemusrahvustest naised kasutavad enam erinevaid mitteformaalse lastehoiu viise, samuti kasutatakse mitteformaalset lastehoidu eestlastest enam lapse haiguse korral ja ka üldse kasutatakse mitteformaalset lastehoidu enam**, tõenäoliselt formaalse lastehoiu alternatiivina.

Mida vanem on ema, seda vähem kasutab ta mitteformaalseid lastehoiuviise. See võib olla seotud asjaoluga, et kuna peamiseks mitteformaalse lastehoiu pakkujateks on vanavanemad (enamasti vanaemad), siis vanaemad lihtsalt jäävad vanemaks ja ei jaksa enam lapsi hoida või neid ei ole ning nende poolt pakutav lastehoid on seetõttu järjest vähem kättesaadav. Lisast 9.1 selgub veel, et kesk-, keskeri- ja kõrgharidusega naised kasutavad formaalset lastehoidu oluliselt enam võrreldes kuni põhiharidusega naistega. **Valgekraed kasutavad sinikraedest statistiliselt olulisel määral enam mitteformaalset lastehoidu ning selle erinevaid variante.** Teenindajate puhul selgub, et nad kasutavad enam erinevaid mitteformaalse ja formaalse lastehoiu kombinatsioone. Ilmselt on see seotud nende pikkade vahetuste ja mitte paindlike tööaegadega.

Viimaks võiks veel mainida, et **formaalse lastehoiu kättesaadavus** näib olevat Eestis üsna võrdne selles osas, et **ei sõltu ei rahvusest, sissetulekust ega elukohast**. Samas on siiski olemas ebavõrdsus formaalse lastehoiu kasutamisel ema hariduse järgi: kesk-, keskeri- ja kõrgharidusega emad kasutavad formaalset haridust enam kui põhi- või kutseharidusega emad.

Tööturutulemite sõltuvus rahvusest ja lastehoiuviisidest

Kuni 7-aastaste laste emade võrdlusest kõigi ülejäänud naistega selgus, et nii eestlaste kui vähemusrahvuste puhul ei ole nende vahel erinevust ei hõivatuse, töökoormuse (osa- või täisajaga) ega ka sissetuleku osas. Edasises analüüsis võeti vaatluse alla eestlastest ja vähemusrahvusest kuni 7-aastaste

⁴¹ Kõigis mudelites on kontrolltunnustena kasutatud perekonnaseisu (ilma partnerita ja partneriga), haridustaset (kuni põhiharidus, kutseharidus, keskharidus, keskeriharidus, kõrgharidus), praegust või viimast ametit (ISCO skaala peakategooriad: juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud, oskustöölised, lihttöölised), elukohta (Tallinn, muud linnad, maa), praeguse või viimase ameti majandusharu (põllumajandus, tööstus, ehitus, teenindus, finants ja riiklik sektor), noorima lapse vanust, respondendi enda vanust, respondendi eesti keele oskust (oskab eesti keelt, ei oska eesti keelt)).

laste emad. Selgub, et sissetuleku⁴² ja töökoormuse (osa- või täisajaga) osas eestlannad vähemusrahvusest naistest ei erine, samuti ei mõjuta neid valdkondi lastehoiu tüüp ega selle kasutamine. Küll aga ilmnevad erinevused hõive osas (vt Tabel 9.3).

Tabel 9.3. Kuni 7-aastaste laste emade rahvuse ja lastehoiutüübi mõju hõivele

	Lastehoid		Eestlane	
	B	Sig	B	Sig
Ilma lastehoiutunnuseta mudel			0,83	*
Formaalne lastehoid	0,63	**	0,79	*
Mitteformaalne lastehoid (regulaarselt)	0,58	*	0,97	*
Mitteformaalne lastehoid, kui laps haige	0,94	**	1,05	**
Mitteformaalne lastehoid, kui lastehoiuasutused kinni	0,96	***	0,88	*
Mitteformaalse lastehoiu indeks	0,47	***	1,08	**
Formaalne ja mitteformaalne lastehoid	0,91	***	0,91	*
Formaalne lastehoid + mitteformaalne, kui laps haige ja formaalne hoid kinni	0,98	***	0,91	*
Formaalne lastehoid + mitteformaalne igal ajal	-0,03		0,83	*

Märkused: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Logistiline regressioonimudel. Iga rida tähistab eraldi mudelit. Rahvuse tunnuse taustakategooria on vähemusrahvus.

Kõigis mudelites on kontrolltunnustena: perekonnaseis, haridustase, praegune või viimane amet, elukoht, praeguse või viimase ameti majandusharu, noorima lapse vanus, respondendi vanus, respondendi eesti keele oskus.

Allikas: Eesti tööjõu-uuring

Tabelist 9.3 selgub, et kõik analüüsi kaasatud lastehoiuviisid peale maksimaalsete lastehoiuvõimaluste (formaalsele lastehoiule lisaks mitteformaalne lastehoid igal ajal), on statistiliselt olulised hõive prognoosimisel ning on hõivatusega positiivselt seotud. **Kõige tugevamalt mõjutab hõivatust kombinatsioon lastehoiuviisidest, kus formaalse lastehoiu kõrval kasutatakse mitteformaalset lastehoidu õhtuti, nädalavahetuseti, koolivaheajadel ja siis, kui laps on haige.** Umbes sama tugev mõju on mitteformaalsel lastehoiul omaette kui laps on haige või kui lastehoiuasutused on kinni, mis näitab, et neid variante kombineeritaksegi tavaliselt formaalse lastehoiuga. Kõige väiksema, siiski statistiliselt olulise, mõjuga on hõivele mitteformaalse lastehoiu kasutamine formaalse lastehoiu alternatiivina. Tabelis 9.3 tuleb selgelt esile ka eestlaste suurem tõenäosus olla hõivatud kõigis kasutatud mudelites. See viitab eestlaste parematele võimalustele tööturul. Rahvuslik erinevus hõives on kõige väiksem formaalse lastehoiuga mudelis, mis tähendab, et formaalne lastehoid mõjutab rahvuslikku erinevust hõives hõige vähem. Kõige suurem rahvuslik lõhe tuli esile mudelites, kus oli kasutatud mitteformaalsete lastehoiuvõimaluste indeksit, mitteformaalse lastehoiu kasutamist, kui laps on haige ja mitteformaalset lastehoiu kasutamist formaalse lastehoiu asemel, seega need lastehoiuviisid mõjutavad rahvuslikke erinevusi kõige enam.

⁴² Sissetuleku mudelis oli lisaks tabelis 3 toodud kontrolltunnustele ka hõive (täisajaga, osaajaga, mitte hõivatud).

Diskussioon

Tabelist 9.3 selgub, et kõige suuremad rahvuslikud erinevused hõives tulevad esile mudelites koos mitteformaalse lastehoiu indeksiga, mitteformaalse lastehoiu kasutamisega üldse (tõenäoliselt formaalse lastehoiu asemel) ning mitteformaalse lastehoiu kasutamisega kui laps on haige. Lisas 9.1 tulid just nende lastehoiuvõimaluste kasutamisel esile kõige suuremad rahvuslikud erinevused. See, et vähemusrahvused kasutavad eestlastest enam mitteformaalset lastehoidu, ei ole üllatav, kuna ka Vihalemm ja Kalmus (2009) ning Realo ja Allik (1999) on leidnud, et Eestis elavad vähemusrahvused on eestlastega võrreldes enam perekonnale ja kogukonnale suunatud. Seega võiks arvata, et mitteformaalsete lastehoiuvõimaluste suurem kasutamine vähemusrahvuste poolt eestlastega võrreldes võiks nende jaoks luua eestlastega võrdsemat olukorda tööturul hõivatuse osas. Samas, kui vaadata tabelist 9.3, millised lastehoiuviisid on kõige tugevamalt seotud kõrgema hõivega, siis on need formaalse lastehoiu kombineerimine mitteformaalsega ajal ja situatsioonis, kus last formaalsesse lastehoidu viia ei saa (laps on haige või lastehoid kinni), mitteformaalne lastehoid töövälisel ajal ja mitteformaalne lastehoid ajal kui laps on haige. Nendest kahe puhul Lisa 9. 1 järgi rahvuslikku erinevust ei ole, vaid **lapse haiguse korral kasutavad vähemusrahvusesse kuuluvad naised enam mitteformaalset lastehoidu**. See võib tuleneda asjaolust, et eesti naised on paindlikumatel töökohtadel ning nad saavad jääda ise lastega koju ning vajavad mitteformaalset lastehoidu vähem. Seega tundub, et **kuigi eestlased kasutavad mitteformaalset lastehoidu vähem kui vähemusrahvused, kasutavad eestlased vähemusrahvustega võrdselt just neid lastehoiu kombinatsioone, mis on tööhõivega kõige tugevamini positiivselt seotud**.

Bryson et al. (2010:6), Vandell et al. (2003) ning Wheelock ja Jones (2002) on toonud välja, et formaalset lastehoidu kasutavad enam just need vanemad, kes töötavad õhtuti ja nädalavahetusesti ning samuti lapse haiguse ajal (Wheelock ja Jones 2002). Lisa 9. 1 näitab, et teenindajad, kelle vahetused on pikad ja tööajad kõige paindumatamad (Karu 2007), kasutavad kõige enam formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kombinatsioone. Samuti tuleb lisast 9.1 välja, et valgekraed kasutavad mitteformaalset lastehoidu enam kui sinikraed ja valgekraedest on kõige kõrgemad näitajad just juhtidel ehk siis neil, kelle töökoormus on tõenäoliselt kõige suurem. Nende kahe näite varal on teenindajate ja juhtide käitumine kooskõlas Robertsoni (1977) tulemustega, et **vanemad mitte ainult ei kasuta ära olemasolevaid võimalusi, vaid loovad endale lastehoiuvõimalusi oma töö iseloomust tulenevalt**.

Kokkuvõte

Enamasti on peres just emad need, kes vastutavad lastehoiu küsimuse lahendamise eest. Kui lastehoid on kättesaadav, siis on emadel võimalus tööl käia. Sageli ainult formaalsest lastehoiust ei piisa selleks, et emal oleks võimalik töötada. On ameteid, kus tööaeg on väga pikk ja jäik, nagu näiteks teenindusega seotud töökohad ning ametid, kus töö nõuab tõsist panustamist ja pühendumist, nagu näiteks juhtivad kohad. Sageli on neil puhkudel tarvis formaalset lastehoidu kombineerida mitteformaalse lastehoiuga ajal, kui formaalset lastehoidu pakkuvad asutused on kinni või laps on haigeks jäänud. Üldiselt jääbki mulje, et lastehoiu, nii formaalse kui mitteformaalse, kasutamine ja kombinatsioonid tulenevad pigem tööga seotud vajadustest, mitte vastupidi (st olemasolevatest lastehoiuvõimalustest tulenevalt otsustatakse tööturule minek). Kui töö on seotud jäikade ajaliste ja kohaliste piirangutega leitakse võimalus, et lapsed saaksid hoitud, ka sel ajal kui ema on tööl.

Lisaks sellele, et väikeste lastega emad on tööturul keerulisemas olukorras kui teised, iseloomustab eesti tööturgu ka rahvuslik ebavõrdsus. Kuigi töökoormuse (osa- või täisajaga) ning sissetuleku poolest kuni seitsmeaastaste laste emad Eestis rahvuse järgi ei eristu, on tööhõive osas üldiselt eestlastel teiste rahvuste ees eelis. Kuna peamised etnilised vähemused Eestis on enam perele ja kogukonnale suunatud, kasutavad nad enam ka mitteformaalset lastehoidu nii eraldi kui ka formaalse täiendusena ja selle kõrval. Sellest võiks järeldada, et etnilised vähemused kompenseerivad osaliselt ebavõrdsust hõive osas tööturul suurema mitteformaalse lastehoiu kasutamise, samas kõige tugevamalt hõivet toetava formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kombinatsiooni osas etnilist erinevust ei ole.

Viidatud allikad

- Bryson, Caroline, Mike Brewer, Luke Sibieta, ja Sarah Butt. 2010. *The role of informal childcare: A synthesis and critical review of the evidence*. London: Nuffield Foundation
http://www.nuffieldfoundation.org/sites/default/files/files/The_role_of_informal_childcare_FULL_REPORT.pdf (Vaadatud november 3, 2012).
- Childcare arrangements. Eurostat.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/ilc_ca_esms.htm (Vaadatud mai 22, 2013).
- Hank, Karsten, ja Isabella Buber. 2009. „Grandparents Caring for their Grandchildren Findings From the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe“. *Journal of Family Issues* 30:53–73.
- Igel, Corinne, ja Marc Szydlik. 2011. „Grandchild care and welfare state arrangements in Europe“. *Journal of European Social Policy* 21:210–224.
- Jappens, Maaïke, ja Jan Van Bavel. 2012. „Regional family cultures and child care by grandparents in Europe“. *Demographic Research* 27:85–120.
- Karu, Marre. 2007. „Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel“. Lk. 5–12 *Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*, toimetanud Berk Vaher ja Kadri Seeder. Tallinn: Eesti Tööandjate Keskliit.
- Karu, Marre. 2009. *Tööandjate poolused pingutused, lapsehoid ja rahulolu Eesti peredes*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Lewis, Jane, Mary Campbell, ja Carmen Huerta. 2008. „Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy“. *Journal of European Social Policy* 18:21–37.
- Realo, Anu, ja Jüri Allik. 1999. „A Cross-Cultural Study of Collectivism: A Comparison of American, Estonian, and Russian Students“. *The Journal of Social Psychology* 139:133–142.
- Robertson, Joan F. 1977. „Grandmotherhood: A Study of Role Conceptions“. *Journal of Marriage and Family* 39:165–174.
- Silverstein, Merril, ja Anne Marenco. 2001. „How Americans Enact the Grandparent Role Across the Family Life Course“. *Journal of Family Issues* 22:493–522.

-
- Vandell, Deborah Lowe, Kathleen McCartney, Margaret Tresch Owen, Cathryn Booth, ja Alison Clarke-Stewart. 2003. „Variations in Child Care by Grandparents During the First Three Years“. *Journal of Marriage and Family* 65:375–381.
- Wheelock, Jane, ja Katharine Jones. 2002. „: Informal Childcare for Working Parents in Urban Britain“. *Journal of Social Policy* 31:441–463.
- Vihalemm, Triin, ja Veronika Kalmus. 2009. „Cultural Differentiation of the Russian Minority“. *Journal of Baltic Studies* 40:95–119.

Lisa 9. 1. Faktorid, mis mõjutavad formaalse ja mitteformaalse lastehoiu kasutamist

	Formaalne ¹		Mitte- formaalne ²		Mitteform - haige ³		Mitteform- aeg ⁴		Mitteform indeks ⁵		Formaalne + mitteform ⁶		Formaalne + mitteform ⁷		Formaalne + mf alati ⁸	
	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig
Rahvus ⁹																
eesti	0,22		-1,10	***	-0,81	**	-0,63	**	-0,12	***	-0,68	*	-0,73	*	-0,71	
Ilma partnerita ¹⁰	-0,01		0,20		0,26		-0,16		-0,07	**	-0,10		-0,05		0,92	*
Noorima lapse vanus	-0,60	***	-0,21	***	-0,21	***	-0,20	***	-0,01	***	-0,36	***	-0,35	***	-0,30	***
Ema vanus	-0,01		-0,05	**	-0,04	*	-0,05	***	-0,01	***	-0,05	**	-0,05	**	-0,10	***
Hari- dus ¹¹																
Kutse	1,07	*	-0,06		-0,40		0,22		-0,06		0,86		1,20	*	0,36	
Kesk	0,98	*	0,11		-0,22		0,01		-0,05		1,01	*	1,38	*	1,26	
Keskeri	1,18	**	-0,67		-0,50		-0,04		-0,11	**	1,16	*	1,48	**	-0,27	
Körg	1,41	**	0,12		-0,09		-0,50		-0,01		1,78	***	2,03	***	1,09	
Amet ¹²																
Juht	-0,07		1,09	*	0,14		0,79	*	0,05		0,96		1,15	*	1,78	
Prof	-0,21		0,72		-0,22		0,43		0,02		0,35		0,46		1,48	
Keskprof	-0,22		1,49	***	-0,03		0,95	**	0,07		1,04	*	1,11	*	0,93	
Al valge	-0,29		0,89	*	-0,08		0,72	*	0,05		0,94	*	1,07	*	0,56	
Oskus	-0,37		0,54		0,01		1,10	**	0,05		0,83		0,93		0,43	
Sissetulek (log)	0,05		-0,04		-0,01		-0,03		-0,01	*	-0,05		-0,04		0,01	
Majan- dus																
Põllumajandus	-0,46		-0,41		-0,86		-0,07		-0,06		0,16		-0,28		0,46	
Tööstus	-0,15		0,25		-0,16		-0,67	*	-0,05		-0,29		-0,37		0,54	
Haru ¹³																
Ehitus	-0,57		0,12		0,38		0,25		-0,02		0,32		0,41		1,83	
Teenindus	0,13		-0,22		0,03		0,35		-0,01		0,18		0,18		-0,44	
Finants	-0,58		-0,19		-0,52		-0,23		-0,06		-0,17		-0,20		-0,85	
Elu- koht ¹⁴																
Tallinn	0,03		0,36		0,44		0,67	**	0,08	**	-0,12		-0,08		0,87	*
Muu linn	0,03		-0,42		0,30		-0,06		0,01		-0,08		-0,06		0,07	
Oskab eesti keelt ¹⁵	-0,18		0,20		0,80	*	0,18		0,08		0,13		0,11		1,58	

Märkused: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

 Sõltuvad tunnused: ¹formaalne lastehoid, ²mitteformaalne lastehoid (regulaarselt), ³mitteformaalne lastehoid, kui laps haige, ⁴mitteformaalne lastehoid, kui lastehoiuasutused kinni, ⁵mitteformaalse lastehoiu indeks, ⁶formaalne ja mitteformaalne lastehoid, ⁷laps käib lasteaias ja ⁸formaalsele lastehoiule lisandub mitteformaalne, kui laps haige, ⁸formaalsele lastehoiule lisaks mitteformaalne lastehoid igal ajal.

 Sõltumatute tunnuste taustakategooriad: ⁹vähemusrahvuse esindaja, ¹⁰abielus või vabaabielus, ¹¹kuni põhiharidus, ¹²lihttöölised, ¹³riiklik sektor, ¹⁴maapiirkond, ¹⁵ei oska eesti keelt.

LISA 10. EESTLASTE JA VÄHEMUSRAHVUSTE ESINDAJATE ERINEVAD PROBLEEMID TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMISEL JA HOIAKUD PEREPOLIITIKA SUHTES

Mare Ainsaar

Sissejuhatus

Erinevad inimesed (mehed, naised, töötavad, mittetöötavad, lastega, ilma lasteta, immigrandid jne) on erinevalt tundlikud sotsiaalpoliitilistele meetmetele ning nende olukord tööturul on erinev. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse raport (Vainu et al 2010) lõpeb kokkuvõttega, et vähemusrahvustel on enam töö ja pereelu ühitamisega probleeme kui eestlastel. Käesolevas peatükis analüüsitakse eestlaste ja vähemusrahvustest inimeste probleeme ja hoiakud töö ja pere-elu ühitamisel ning nende eelistusi perepoliitika töö- ja pereelu meetmete suhtes.

See analüüs on esimene, mis käsitleb detailsemalt eestlaste ja vähemusrahvuste töö ja pereelu ühitamisega seonduvaid tegureid sündimuse takistajana Eestis. Eestis pole seda teemat rahvuste võrdluses seni põhjalikult analüüsitud, senised analüüsid on piirdunud rahvuseliste erinevuste välja toomisega hoiakutes meeste ja naiste töö kohta ja tööturuolukorra analüüsiga (Vainu et al. 2010) ning eestlaste ja vähemusrahvuste töö ja pereeluga seotud väärtuste analüüsiga (vt Vainu et al. 2010, Hansson 2000). Väga vähe on analüüse, mis vaatlevad eestlaste ja Eestis elavate muude rahvuste perepoliitilisi eelistusi. 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemused näitavad, et vähemusrahvustest naised ja mehed näevad isade lastega koju jäämisest vähem kasu kui eestlased (Hansson 2006). Orase ja Undi (2008) raport leidis, et just vähemusrahvustest inimeste jaoks oli suurem vanemahüvitis oluliseks stiimuliks lapse saamisel.

Palju on uuritud ka diskrimineerimist tööturul. Näiteks on leitud, et vähemusrahvuste naised tajuvad ebavõrdset kohtlemist töökohal enam kui mehed või eestlastest naised (Vainu et al. 2010, Derman 2006), kuid ka seda, et eesti kodukeelega inimesed tunnetavad hoopis enam diskrimineerimist (Krusell 2011b). Samas on vähemusrahvustest naised enam valmis koju jääma, kui palga teenimiseks ei oleks vajadust (Helemäe 2006) ja nii vähemusrahvustest mehed kui naised näevad ema rolli rohkem kodus laste eest hoolitsejana. Ka tegelikkuses kasutavad vähemusrahvustest naised vanemapuhkust pikemalt, kuid see tulemus võib olla mõjutatud tööturu võimalustest (Krusell 2011a). Samas leiti 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringus (Vainu et al. 2010), et just vähemusrahvused hindavad lastega koju jäämist tööandja seisukohast keerulisemaks ning seostavad sellega suuremaid raskusi.

Metoodika

Käesolevas peatükis kasutatakse Rahvastikuminiistri büroo tellimusel oktoobris 2008 läbiviidud uuringu „Sündimust mõjutavad tegurid Eestis“ andmeid. Küsitleti 801 inimest vanuses 20-40 aastat üle Eesti. Valim koostati stratifitseeriva juhuvaliku põhimõttel, mis võttis arvesse erinevate piirkondade ja asulatüüpide (pealinn, suur linn, väikelinn, maa) rahvastiku proportsioone Eestis. Vastajate valikuks kasutati

lähteadressi meetodit. Lähteaddress valiti rahvastikuregistris olevate aadresside seast. Et tagada vastanute juhuslikkust, kasutati leibkonnast inimese valimiseks „viimase sünnipäeva reeglit“, st küsitleti seda 20–40-aastasest leibkonna liiget, kellel oli viimasena sünnipäev. Elukoha järgi jagunesid küsitletud järgmiselt: pealinlasi 32%, suurematest linnadest ja maakonnakeskustest 28%, muudest linnadest, alevikest 19% ja 21% maaelanikke.

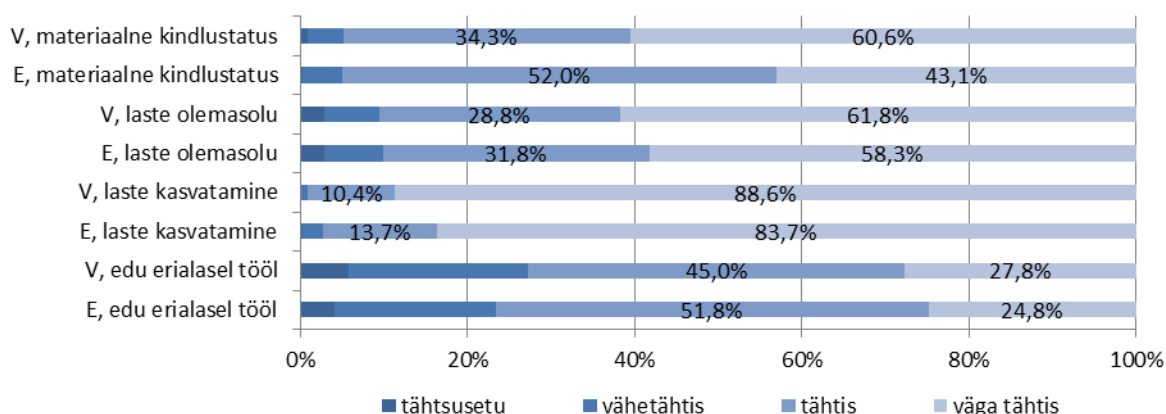
Erinevatest rahvusega seotud indikaatoritest küsiti selles uuringus vaid rahvust (eesti, vene, muu). Eestlasena määratles end 567, venelasena 215 ning muu rahvuse esindajana 17 vastanut. Kuna muude rahvuste rühm on liiga väike et seda eraldi analüüsida, jäeti see käesolevast analüüsist välja. Eestlaste hulgas oli mehi 47% ja venelaste hulgas 56%. Käesolevas analüüsis käsitletakse venelasi vähemusrahvusena.

Vastajate hulgas oli 174 vallalist, kes ei elanud koos kindla partneriga ja 458 vaba- või abielus olevat inimest. Kõigist küsitletutest 62%-l olid lapsed, sh 49% meestel ja 70% naistel. Kuna osad vanemad elasid oma lastest eraldi, siis kokku oli neid küsitletuid, kelle peres ei kasva hetkel lapsi, 43%. 29%-l kasvas peres üks laps, 20%-l kaks last. Kolm või enam last oli 8% küsitletute peredest. Meestest töötas 82%, naistest 58%. Paljud õppisid või siis kombineerisid õppimist ja tööd (meestest 13%, naistest 17%). Naistest oli iga viies kodune, koduseid mehi oli üks sajast. Töötuid oli uuritud vanusgrupis vähem kui kogu tööealises rahvastikus, vaid 3% vastanutest (Oras ja Unt 2008).

Tulemused

Väärtused ja rahulolu

Alljärgnevalt vaadeldakse nelja väärtust inimese elus: materiaalne kindlustatus, edu erialasel tööl, laste olemasolu ning laste kasvatamine. Kaks esimest on seotud enam töö orientatsiooniga ja kaks viimast lastega.



Joonis 10.1. Erinevate eesmärkide tähtsustamine 20-40 aastaste eestlaste ja vähemusrahvuse liikmete elus (allikas: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008)

Märkus: küsimus „Kui tähtsad on Teie elus järgmised valdkonnad, eesmärgid?“ Vastused: väga tähtis, üldiselt tähtis, üldiselt vähetahtis, tähtsusetu, ei oska öelda; E – eestlased, V – vähemusrahvus.

Analüüsi tulemused viitavad, et nimetatud väärtuste osas⁴³ ei esinenud mitte ühtegi rahvuse põhist erinevust. Materiaalset kindlustatust hindasid kõrgemalt naised ja suurem laste arv oli seotud laste olemasolu suurema tähtsustamisega. Ka ei olnud suuri erinevusi väärtuste üldises jaotuses eestlaste ja vähemusrahvuse vahel (vt Joonis 10.1).

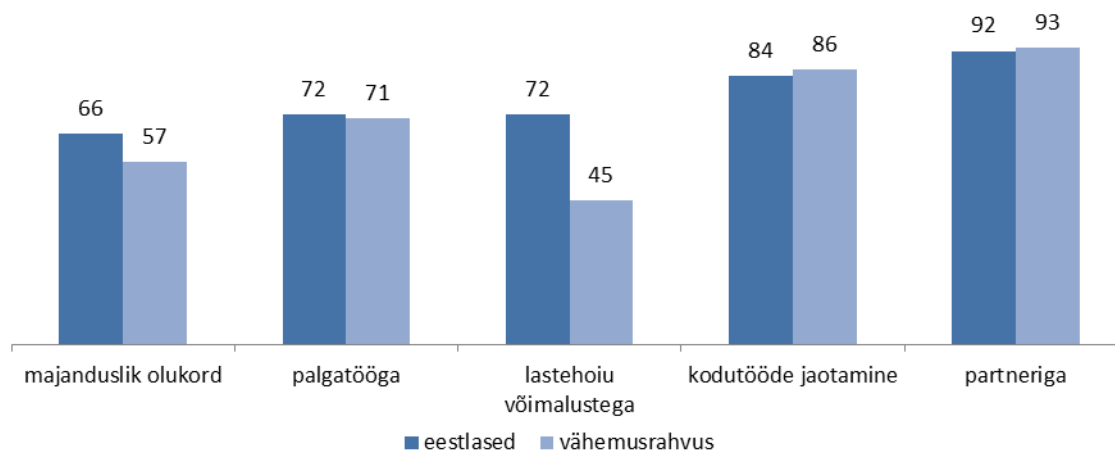
Kuna inimesed võivad samaaegselt pidada oluliseks nii tööd kui lastega seotud asjaolusid, klassifitseeriti kõik inimesed nelja rühma vastavalt tööle või lastele orienteerituse tugevuse järgi (Tabel 10.1). Üle 60% oli neid inimesi, kellele olid tähtsad nii lapsed kui tööga seotud väärtused ja üle 20% neid, kellele olid tähtsad eelkõige lapsed ja siis töö. Kõik kategooriad, kus lastele orienteeritus oli nõrk, olid väiksearvulised. **Eestlaste ja vähemusrahvuse jaotuse osas erinevusi ei olnud.**

Tabel 10.1. Tööle ja lastele orienteeritud inimeste jaotus eestlaste ja vähemusrahvuse hulgas (%)

Lastele orienteeritus (laste olemasolu ja kasvatamine)	Töö orientatsioon (materiaalne kindlustatus + erialane töö)	
	Tugev	Nõrk
Tugev	67 eestlased ja 63 vähemusrahvus	21 eestlased ja 25 vähemusrahvus
Nõrk	6 eestlased ja 6 vähemusrahvus	6 eestlased ja 6 vähemusrahvus

Allikas: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008

Teiseks analüüsiti eestlaste ja vähemusrahvuse rahulolu töö ja perekonnaga seotud eri aspektidega (Joonis 10.2), kaasates analüüsi vaid lapsevanemad, sest nendel on tegelik kogemus nii pere- kui tööeluga.



Joonis 10.2. Rahuolu töö ja pereeluga eri valdkondadega (% rahulolevatest lapsevanematest, eestlasi 341, vähemusrahvuse liikmeid 116) (allikas: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008)

Vähemusrahvusest lapsevanemad olid mõnevõrra vähem rahul enda majandusliku olukorraga ning palju vähem rahul lastehoiu võimalustega. See seos jäi alles ka pärast rahvuse, soo ja töötamise arvestamist mudelis. Rahulolu kodutööde jaotamisega, palgatöoga ning partneriga oli eestlaste ja

⁴³ Mudel Väärtus = sugu + töötab + laste arv + rahvus

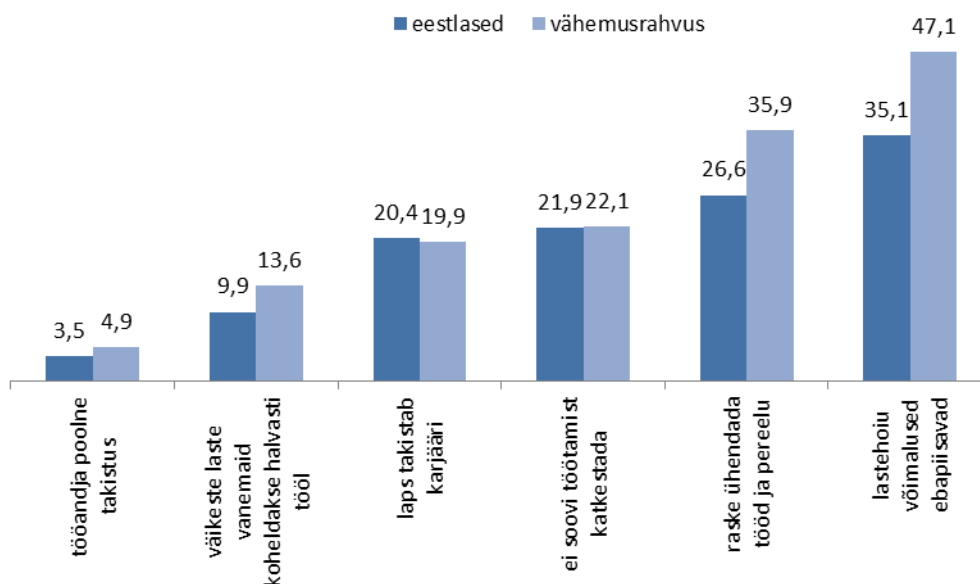
vähemusrahvuste seas sarnane⁴⁴. **Kodutööde jaotamisega ja partneriga olid rohkem rahul mehed ja palgatööga ootuspäraselt need, kes töötavad.**

Töö ja pereelu ühitamise raskused kui laste sünde piirav tegur

Varasemas uuringus on Oras ja Unt (2008) leidnud, et venelased ja teised vähemusrahvuste esindajad toovad eestlastest sagedamini välja riigipoolse abi olulisuse lastega peredele, naised tajuvad meestest sagedamini töö- ja pereelu ühitamisega kaasnevaid raskusi ning vähemusrahvuste esindajad usuvad vähem töandja poolseesse tahtesse neid lapsega puhkusele lubada (Vainu et al. 2010). Alljärgnevalt analüüsitakse, kas ja millised töö ja pere-elu ühitamise raskused mõjutavad laste arvu perekondades.

Uuringus küsiti inimestelt, kes soovisid lapsi, kuid siiski ei planeerinud neid lähima kolme aasta jooksul saada, põhjuseid, miks see nii on. Ankeedis oli ette antud nimekiri erinevatest võimalikest põhjustest. Antud analüüsis on pööratud neil lapse saamist takistavatel põhjustel, mis on seotud töö ja pereelu ühitamisega. Erinevused inimeste vahel viitavad asjaolule, et just need asjaolud võivad enam olla probleemiks ühele või teisele kogukonnale. Lapse saamist takistavate töö- ja pere-elu ühitamise põhjuste all vaadeldakse järgmisi sündimust takistavaid asjaolusid:

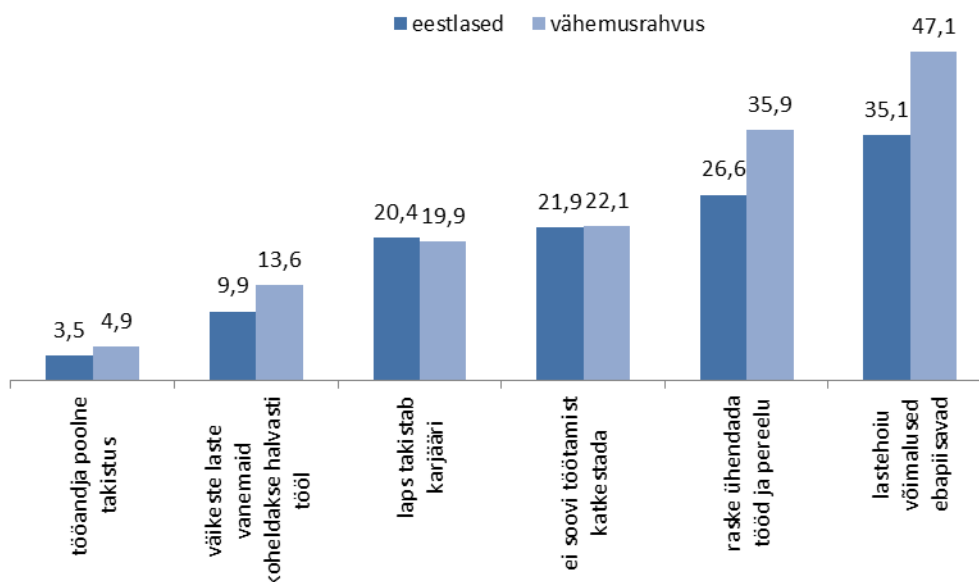
1. töandjapoolsed takistused;
2. väikelaste vanemaid koheldakse tööl halvasti;
3. lapsed piiravad ametialast karjääri;
4. ei soovi hetkel töötamist katkestada;
5. raske ühendada tööd ja laste kasvatamist;
6. lastehoiu võimalused on ebapiisavad.



Joonis 10.3. Tööga seotud põhjused, miks soovitud laste sündi edasi lükatakse (% neist, kes lükkavad soovitud laste sündi edasi) (allikas: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008)

⁴⁴ Eestlastest ja venelastest lapsevanemad olid võrdselt rahul ka riigi toetusega lastele ja nende vanematele.

Eestlaste ja vähemusrahvuse erinevus ilmnes kahe töö ja pereelu ühendamist puudutava tunnuse osas: raske ühendada tööd ning laste kasvatamist ja halvad lastehoiu võimalused (



Joonis 10.3 ja Tabel 10.2). Mõlemad probleemid on vähemusrahvuse jaoks olulisemad kui eestlastele. Tabel 10.2 annab ülevaate sellest, kuidas laste sünni edasi lükkamise erinevad põhjused on seotud inimeste sotsiaalse taustaga. Tabelis on ära toodud andmeid vaid statistiliselt oluliste seoste kohta.

Tabel 10.2. Põhjused lapse sünni edasi lükkamiseks ja sellega seotud tegurid (analüüs ainult nende vastajate andmetest, kes lükkavad soovitud laste sündi edasi, logistiline regressioon ExpB)

	Päevahoiu võimalused ebapiisavad	Raske ühendada tööd ja laste kasvatamist	Ei soovi töötamist katkestada	Laps takistab ametialast tegevust, karjääri	Laste vanemaid koheldakse halvasti tööl	Tööandja poolsed takistused
Sugu naine (võrdlus mees)	eos	1,969	2,702	eos	eos	eos
Rahvus venelane (võrdlus naine)	1,658	1,641	eos	eos	eos	eos
Töötab (võrdlus ei tööta)	0,654	eos	3,898	eos	eos	eos
Peres on lapsed (võrdlus ei ole lapsi)	eos	eos	0,466	eos	eos	3,919
Rahulolu päevahoiu võimalustega kõrgem	eos	eos	eos	eos	eos	eos
Töö on tähtis	eos	eos	eos	eos	eos	eos
Lapsed on tähtsad	0,553	0,560	eos	eos	eos	eos

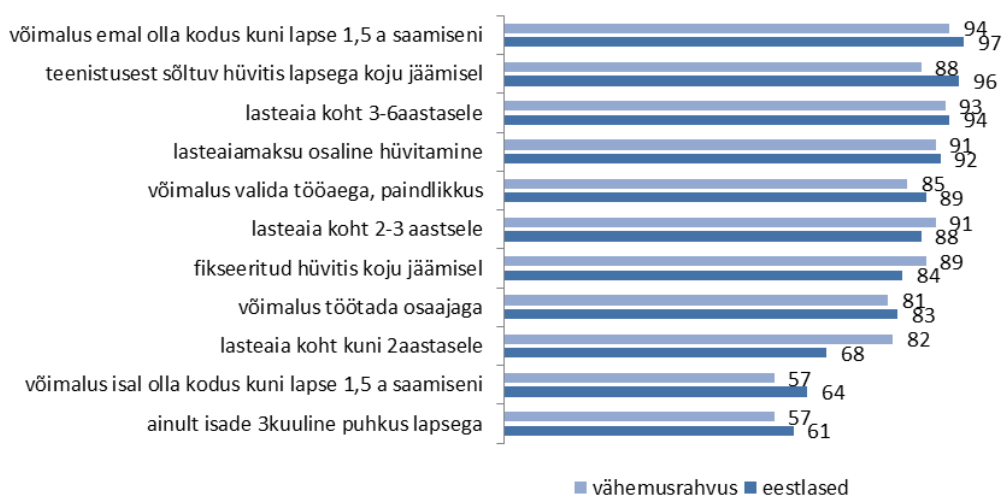
Märkus: Eos = ei ole statistiliselt olulist seost. Kui väärtus tabelis on üle ühe siis suurendab see tegur laste sündide edasi lükkamist sellel põhjusel kui alla ühe, siis vähendab.

Andmed: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008

Ilmneb, et rahvuslised erinevused eksisteerivad vaid kahe tunnuse puhul: vähemusrahvuse liikmed väidavad enam, et tööd ja laste kasvatamist on raske ühendada ja neil on enam probleeme laste päevahoiuga. Soovimatus tööd katkestada, ametialase tegevuse piirangud, lapsevanemate halb kohtlemine tööl ja tööandja poolset takistused on vähemusrahvuse liikmete jaoks lapse saamisel sama olulised barjäärid kui eestlaste jaoks. Põhjused lapse sünni edasi lükkamisel sõltuvad veel inimese soost, tööhõive staatusest, asjaolust, kas peres on juba lapsed või mitte ja sellest kui tähtsaks üldse lapsi peetakse. Nimelt on naiste jaoks enam probleemiks, et ei soovita töötamist katkestada ning **naised peavad meestest ligi kaks korda raskemaks töö ja pereelu ühitamist tervikuna**. Momendil töötavad inimesed ei soovi lapsi saada ka seetõttu, et siis peaks töö katkestama, kuid nad näevad vähem probleeme lapsehoiu võimaluste osas. See võib tulla asjaolust, et nende jaoks on töötamise jätkamine antud hetkel kõige olulisem ning nad ei pea lapse saamist seetõttu oluliseks alternatiiviks. Seevastu need inimesed, kelle peres on juba lapsed, nimetavad vähem soovi tööd jätkata kui lapse sünni edasi lükkamise põhjust, kuid peavad samas olulisemaks probleemiks tööandja poolseid takistusi. Ilmselt on tegemist erinevate rühmade (naised, mehed) mõjuga. Ootuspäraseks võib pidada tulemust, et inimesed, kelle jaoks on lapsed elus tähtsad, näevad vähem probleeme päevahoiu võimalustes ning üldises töö ja pereelu ühitamises. Ilmselt on nad enam orienteeritud ise lastega tegelemisele.

Perepoliitika meetmete vajadus

Küsitluses uuriti ka inimeste perepoliitika vajadusi. Selles seksioonis analüüsitakse ainult neid meetmeid, mis on otseselt seotud töö ja pereelu ühitamisega. Joonis 10.4 annab ülevaate 20–40-aastaste eestlaste ja vähemusrahvuse esindajate arvamuste erinevustest nende tunnuste osas. Seejuures on analüüsi kaasatud ka inimesed, kellel polnud (veel) lapsi.



Joonis 10.4. Hinnang riiklike meetmete vajalikkusele eestlaste ja vähemusrahvuse seas (allikas: Sündimust mõjutavad tegurid Eestis 2008)

Üldiselt olid inimesed erinevate perede toetamise riiklike meetmete osas positiivselt meelestatud.

Tabel 10.3. Riikliku perepoliitika meetmete oluliseks pidamise seos soo, rahvuse, tööhõive, laste omamise, tööle ja lastele orienteeritusega (logistiline regressioon ExpB)

Meede	Sugu	Rahvus	Töötab	On lapsi	Tööle orientatsioon	Lastele orientatsioon
Teenistusest sõltub koju jäämise hüvitis	eos	0,330	eos	eos	1,887	eos
Fikseeritud koju jäämise hüvitis	eos	1,773	eos	1,700	eos	eos
Võimalus töötada osaajaga	eos	eos	eos	1,663	eos	eos
Paindlik töö	1,942	eos	eos	2,096	eos	eos
Lasteaia maksu hüvitamine	eos	eos	eos	eos	eos	2,286
Ema võimalus olla kodus lapsega 1,5 a.	eos	eos	eos	6,737	eos	eos
Isa võimalus olla kodus lapsega 1,5 a.	1,437	eos	eos	eos	eos	1,741
Lastehoid 1-2aastastele	eos	1,818	eos	eos	eos	eos
Lastehoid 2-3 aastasele	eos	eos	eos	1,712	eos	eos
Lastehoid 3-6 aastasele	eos	eos	eos	2,808	eos	1,809
Ainult isale mõeldud puhkus	eos	eos	eos	eos	eos	eos

Märkus: Eos = ei ole statistiliselt olulist seost

Oluline erinevus kahe rahvusrühma vahel oli nelja tunnuse osas: **eestlased pooldavad enam teenistusest sõltuvat vanemahüvitist ja vähemusrahvus fikseeritud hüvitist**; eestlased nõustuvad enam, et isal peaks olema õigus lapsega kodus olla, aga **vähemusrahvuse liikmed peavad olulisemaks väikestele (kuni 2-aastastele) lastele lasteaia kohta olemasolu** (Joonis 10.4). Samad rahvuselised erinevused jäävad kehtima üksnes lapsevanemate arvamusel kõrvutades. Võttes arvesse ka rahvusrühmade soolist, perekondlikku, töist ja väärtuselist tausta, jäävad rahvuselised erinevused alles kolme tunnuse osas – eestlased soovivad enam teenistusest sõltuvat koju jäämise hüvitist, vähemusrahvuste esindajad fikseeritud summaga hüvitist ja viimased toetavad väikestele 1–2-aastastele lastele lasteaia kohtade loomist enam kui eestlased (Tabel 10.3). Suuremate laste päevahoiu toetamise osas rahvuselisi erinevusi ei ole.

Tulemused näitavad ka, et kõige enam mõjutab 20–40-aastaste inimeste toetust perepoliitika meetmetele asjaolu, kui neil on juba kodus lapsed. Nimelt pooldavad lastega inimesed lasteta inimestest enam ema võimalust olla lapsega kodus kuni lapse 1,5 aastaseks saamiseni, lastehoiu võimaluste loomist alates teisest eluaastast, paindlikku töökorraldust, võimalust osaajaga töötada ja fikseeritud koju jäämise hüvitist. Rahvus ja lastele orienteeritus mõjutavad vähem inimeste perepoliitika eelistusi ja sugu ning tööle orienteeritus veel harvem (Tabel 10.3).

Kokkuvõte

Selles analüüsis vaadeldi 20–40-aastaste eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate töö ja laste kasvatamisega seotud väärtuste tähtsust, rahulolu tööga, pereeluga ja lastehoiu võimalustega. Tulemused näitasid, et edu erialasel tööl, majanduslik kindlustunne, laste olemasolu ja laste kasvatamine on võrdselt tähtsad nii eestlastele kui vähemusrahvuste esindajatele. Seega kuigi vähemusrahvused toetavad vähem isa rolli lapse kasvatajana (Vainu et al 2010, Helemäe 2006), siis muude pereväärtuste osas ei ole olulisi

erinevusi eestlastest. Vähemusrahvuste väiksem toetus isade tegevusele on seotud nende sotsiaalse taustaga. Kuigi rahvusrühmade võrdlus näitas, et vähemusrahvuse esindajad toetavad vähem isade lastega koju jäämist, siis see erinevus kadus soo, laste olemasolu, tööhõive, tööle või lastele orienteerituse arvestamisel ära.

Vähemusrahvusest lapsevanemad olid mõnevõrra vähem rahul enda majandusliku olukorra ning palju vähem rahul lastehoiu võimalustega kui eestlased. Need asjaolud võivad mõjutada ka noorte vähemusrahvuste esindajate demograafilist käitumist, sest just vähemusrahvuste esindajad väitsid enam, et soovitud lapse saamine on edasi lükatud raskuste tõttu töö ja laste kasvatamise ühendamisel ja halbade lastehoiu võimaluste tõttu. Ka perepoliitiliste meetmete osas toetavad vähemusrahvused eestlastest enam lasteaia kohtade loomise vajadust juba 1–2-aastastele lastele.

Eestlased soovivad enam teenistusest sõltuvat koju jäämise hüvitist, vähemusrahvuste esindajad fikseeritud summaga hüvitist. Muid rahvusest tulenevaid erinevusi töö ja pere-elu ühitamise poliitika soovides ei olnud. Eraldi huvitav arutelu teema on asjaolu, millest tulenevad nn rahvuslikud erinevused, mis ei ole seletatavad juba mudelites olnud tunnustega. Praegune analüüs ei käsitle kõiki põhjuseid, kuid need võivad olla tingitud erinevatest tööturu positsioonidest ning materiaalsetest võimalustest.

Ettepanekud

Täpsemalt tuleks analüüsida venelaste laste päevahoiuga seotud probleemide olemust, sest see tundub olevat oluline tegur ka kogu sündimuse jaoks.

Viidatud allikad

Derman, N. (2006) Majanduslik toimetulek. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005, 95-100. Tallinn: Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, EV Sotsiaalministeerium.

Hansson, L. (2000) Töö ja pereelu kokkusobitamise probleemid. Hansson, L. (toim.) Naine, perekond ja töö, 123-157. Tallinn: TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Hansson, L. (2006) Töö- ja pereelu ühitamine. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005, 101-117. Tallinn: Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, EV Sotsiaalministeerium.

Helemäe, J. (2006) Sooline võrdväarsus töösfääris. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005, 32-70. Tallinn: Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, EV Sotsiaalministeerium.

Krusell, S. (2011a) Töö- ja pereelu ühitamine kui naiste ülesanne? Pöder, K. (toim) Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? 59-82. Tallinn: Statistikaamet.

Krusell, S. (2011b) Diskimineerimine töökohal. Masso, M. (toim.) Eesti tööelu-uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011, 35-39.

Oras, K., Unt, M. (2008) Sündimust mõjutavad tegurid Eestis. Tallinn: Rahvastikuministri büroo (http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Sundimust_mojutavad_tegurid_Eestis_2008.pdf) 17.08.2012.

Vainu, V., Järviste, L.; Biin, H. (2010) Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

LISA 11. EESTLASTE JA VÄHEMUSRAHVUSTE ESINDAJATE TÖÖ- JA PEREELU KONFLIKT EESTIS

Kairi Kasearu

Sissejuhatus

Varasemad uuringud viitavad, et vähemusrahvusest meeste ja naiste töö- ja pereelu ühitamisega seonduvad väärtused ja hoiakud eristuvad eestlaste hoiakutest (Hansson 2011, Vainu jt 2010, Kasearu 2009). Hoiakute erisus annab alust eeldada, et erisused ilmnevad ka eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste töö- ja eraelu ühitamise käitumispraktikates, mis tõstatab küsimuse, millest on eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise erinevused tingitud. Samuti on küsimuseks, kuidas tuleneb rahvusgruppide erisus struktuursetest barjääridest ja vajakajäämistest töö- ja pereelu ühitamist soodustavates poliitilistes meetmetes ning kuidas on see seletatav vähemusrahvuste ja eestlaste kultuurispetsiifiliste käitumisstrateegiatega ja väärtustega. Käesolev peatükk keskendub küsimusele, **kuidas on eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamisega kaasneva pingetase erinev** ning milliste tegurite kaudu on võimalik antud erinevust seletada.

Vähemusrahvusest inimeste ja eestlaste töö- ja eraelu ühitamise konfliktisuse tase võib olla erinev, tulenevalt erisusest vähemusrahvusest inimeste ja eestlaste tööturukäitumises (tööaeg, töötundide pikkus, töökultuur, töötamine erinevates majandusharudes ja –valdkondades jne) ning teisalt erisusest peresfääris, nt kas mõlemad vanemad töötavad täisajaga (vt Jacobs & Gerson 2004), milline on hoolduskoormus perekonnas (Folbre & Bittman 2004), kodutööde jaotus ning kuidas see on partnerite vahel jaotatud.

Metoodika

Käesolevas peatükis on kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2004. ja 2010. aasta andmeid. Neil aastatel sisaldas ESS ankeet töö- ja pereelu ühitamise erimoodulit. Analüüsis on kahe aasta andmed kokku liidetud, et tagada vähemusrahvuse rühma suurem esindatus. Rahvust⁴⁵ oli võimalik eristada kahe tunnuse alusel: peamine kodus räägitav keel ning ankeedile vastamise keel. Kahe tunnuse jaotuse analüüsist ilmnes, et pole vahet, kumba näitajat eestlaste ja vähemusrahvuste eristamiseks kasutada. 2010. aastal märkis 21,1% vastanutest koduseks keeleks vene keele, samas venekeelsele ankeedile vastas 20,8% vastanutest. Venekeelsele ankeedile vastanute puhul kasutame antud peatükis edaspidi terminit vähemusrahvus, sest eeldatavalt on venekeelsele ankeedile vastanute seas nt ka ukrainlasi, valgevenelasi jne. Analüüsi on kaasatud vanusegrupp 25-60 (sh 664 eestlasest meest, 214 vähemusrahvusest meest, 889 eestlasest naist ning 295 vähemusrahvusest naist). Töö- ja pereelu konflikti mõõtvatele küsimustele vastasid ainult need inimesed, kes hetkel töötasid ja kellel oli olemas perekond. Seega üksikud vallalised inimesed jäävad analüüsist välja. Lõplikuks alamvalimiks kujunes seega 1419 inimest, kellest 44% olid

⁴⁵ Euroopa Sotsiaaluuringus on võimalik eristada rahvust: 1) kodus räägitava keele alusel – respondentil palutakse märkida põhiline keel, mida ta kodus räägib; 2) ankeedi täitmise keele alusel – respondentil on võimalik valida eestikeelse ja venekeelse ankeedi vahel. Eraldi on võimalik eristada respondente kodakondsuse ja tajutud vähemusgruppi kuuluvuse alusel, kuid antud näitajad ei anna üks-üheselt edasi rahvust.

mehed. Vähemusrahvusest inimeste osakaal alavalimis on 22,9%. Töö- ja pereelu konflikti saab vaadata kahe-suunalisena, ühelt poolt kuivõrd tajub inimene töökohustuste tõttu pinget oma peresuhtes ning teisalt kuivõrd takistab perekonnaelu tööle keskendumist ja pühendumist. Antud analüüsis on töö- ja pereelu konflikt mõõdetud viie tunnuse kaudu: kui sageli a) muretsete töövälisel ajal oma tööprobleemide pärast; b) tunnete pärast tööd end liiga väsinuna, et nautida asju, mida Te kodus teha tahaksite; c) mõtlete, et Teie töö takistab Teil leidmast aega, mida sooviksite oma elukaaslase või perekonnaga veeta; d) leiate, et Teie elukaaslane või perekond tüdineb Teie töö pingelisusest; e) leiate olevat raske keskenduda perekondlike kohustuste tõttu oma tööle. Kolm esimest väidet mõõdavad tööst tulenevat konflikti ning kaks viimast perekonna mõju tööle keskendumisele.

Tulemused

Võrreldes vähemusrahvusest inimestega muretsevad eestlased väljaspool tööaega rohkem tööalaste probleemide pärast. See on eestlastest meeste ja naiste jaoks ühtlasi ka kõige sagedamini esinevaks töö- ja eraelu ühitamise probleemiks. Kui eestlastest märkis seda olulise probleemina 28-31% (vt Tabel 11.1), siis vähemusrahvusest meestest ja naistest natuke üle viiendiku.

Tabel 11.1. Töö- ja pereelu ühitamise probleemide esinemissagedus soo ja rahvusrühma lõikes (vastajate %, kes on vastanud "alati" või "tihti")

Kui sageli ...	Eestlasest mees		Vähemus- rahvusest mees		Eestlasest naine		Vähemus- rahvusest naine		Crameri seose- kordaja ⁴⁶ (C); statistiline olulisus (p)
	N	%	N	%	N	%	N	%	
... muretsete töövälisel ajal oma töö- probleemide pärast	150	31	32	22	171	28	40	22	C=0,112 p<0,001
... tunnete pärast tööd end liiga väsinuna, et nautida asju, mida Te kodus teha tahaksite?	124	26	33	23	162	26	52	29	C=0,078 p<0,05
... mõtlete, et Teie töö takistab Teil leidmast aega, mida sooviksite oma elukaaslase või perekonnaga veeta?	109	23	37	26	102	17	44	24	C=0,091 p<0,01
... leiate, et Teie elukaaslane või perekond tüdineb Teie töö pingelisusest?	61	13	19	13	43	7	16	9	C=0,111 P < 0,001
... leiate olevat raske keskenduda perekondlike kohustuste tõttu oma tööle?	10	2,1	2	1,4	7	1,1	3	1,7	C=0,066 p=0,107

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring

⁴⁶ Crameri seosekordaja mõõdab risttabeli lähedusastet sellisele tabelile, kus puudub ühene vastavus rea- ja veerutunnuste väärtuste vahel. Kordaja väärtus varieerub 0-1, kus 1 esindab maksimaalset seost, seega mida suurem on kordaja, seda suurem on kahe tunnuse omavaheline seos, mis omakorda on tõlgendatav rühmade vahelise erinevusena. Statistiline olulisus näitab, millise veaga võib seose kehtimist üldistada üldkogumile.

Vähemusrahvusest naiste seas on võrreldes teiste gruppidega tunduvalt rohkem neid, kes on sageli liialt väsinud selleks, et tunda pärast tööpäeva lõppu rõõmu kodustest tegevustest ning samuti võrreldes eestlannadega on nende seas rohkem neid, kes leiavad, et töö takistab neil tihti leida aega perele või elukaaslasele pühendumiseks. Seega tuleb esile, et eestlased küll mõtlevad töövälisel ajal tööprobleemide üle sagedamini kui vähemusrahvusest inimesed, kuid samas ei taju nad, et tööprobleemid otseselt takistaksid pereelu.

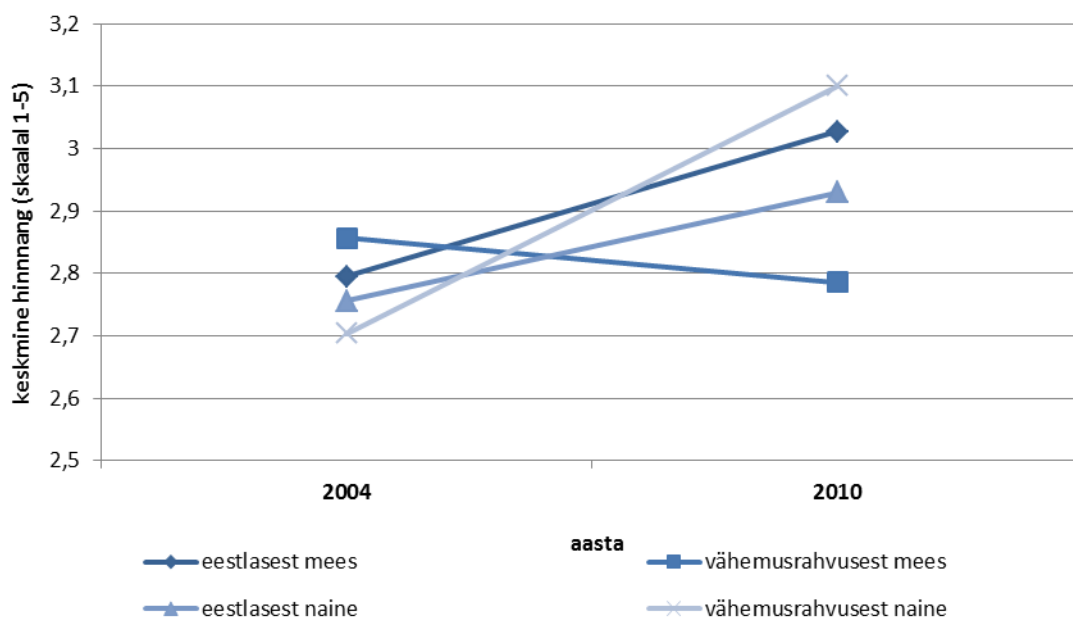
Pereelu negatiivse mõju kandumine tööellu on tunduvalt vähem tajutud probleem.

Elukaaslase/abikaasa või perekonna negatiivset hoiakut töötamise suhtes tajub sageli kümnendik töötajatest, vähemusrahvusest naised veidi sagedamini kui eestlannad ning mehed enam kui naised. Samas on negatiivseid hoiakuid tajunud vastanuid suhteliselt vähe ja seetõttu vaatame, kuivõrd palju on inimesi, kes tajuvad perekonna negatiivset hoiakut mõnikord. Mõnikord tajub perekonna negatiivset hoiakut 44% eestlastest meestest ja 37% eestlastest naistest, vähemusrahvustest meestest 32% ja naistest 27%. Kui võtta siia kõrvale veel nende vastanute osakaal, kes leidsid, et perekond või partner ei ole kunagi näidanud välja oma negatiivset hoiakut (vähemusrahvusest meestest 31%, naistest 39% ja eestlastest meestest 19% ning naistest 27%), siis selgelt ilmneb erinevus rahvuste lõikes. Siit võib järeldada, et eestlaste jaoks on töö- ja pereelu konflikt tunduvalt aktuaalsem kui seda vähemusrahvusest inimeste jaoks. Ning eestlaste puhul tuleb selgelt esile ka erisus meeste ja naiste vahel, nimelt eestlastest mehed on just need, kes leiavad sagedamini, et perekond ei ole rahul nende töö pingelisusega.

Perekondlike kohustuste tõttu on tööle keskendumine tihti või alati raskendatud väga väheste jaoks. Neid, kes leiavad, et neil on mõnikord raske keskenduda tööle, on eestlastest meeste ja naiste seas natuke üle neljandiku, vähemusrahvuste esindajate hulgas alla viiendiku.

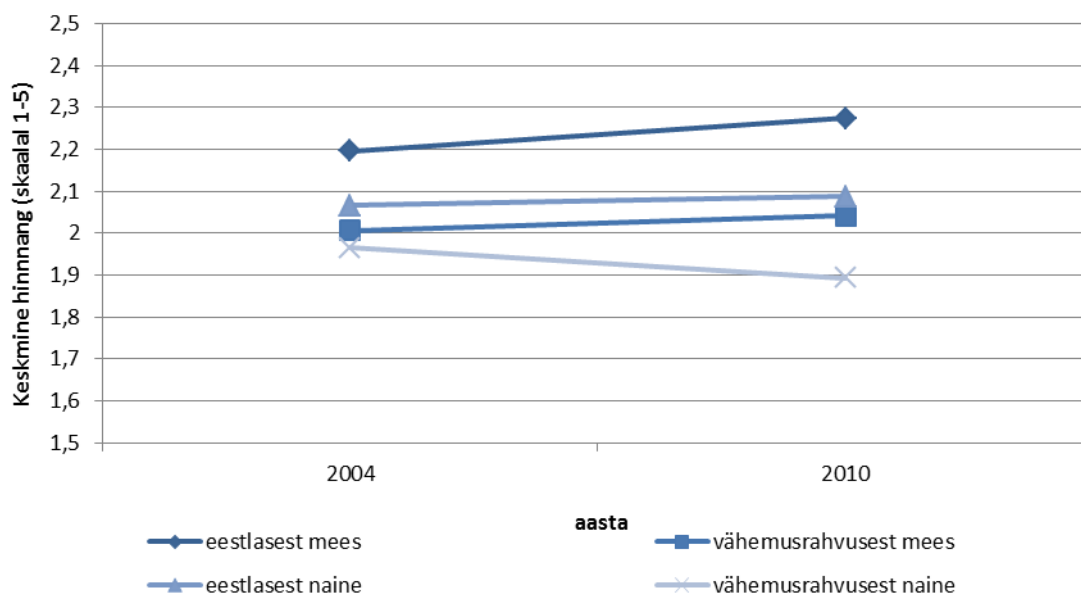
Analüüsimaaks töö- ja pereelu konflikti, koostati ülaltoodud tunnuste põhjal indeksid, kus kolm väidet, mis mõõdavad tööelust pereellu kanduvat pinget summeeriti *töö- ja pereelu konflikti indeksiks* ja kaks pereelu negatiivset mõju tööelule mõõtvat väidet *pereelu ja töö konflikti indeksiks*. Tegemist on summaindeksitega, mille kohaselt vastajate hinnangud summeeriti kokku ning jagati vastava indeksi moodustamise aluseks oleva tunnuste arvuga. Joonistel 11.1 ja 11.2 on esitatud indeksite keskmised väärtused küsitlusaasta, vastaja rahvuse ja soo lõikes. Ilmneb, et kui 2004. aastal ei olnud suuri erinevusi vastaja soo ja koduse keele lõikes, siis aastal 2010 on erinevused selgelt eristuvad.

Võrreldes 2004. aastaga on majandussurutise järgnenud ajal tõusnud töö- ja pereelu ühitamine vähemusrahvusest naiste jaoks oluliselt rohkem päevakorda, samas vähemusrahvusest meeste puhul pigem vähenenud. Vaadates muutust aastate lõikes, siis statistiliselt **olulisel määral on kasvanud eestlastest meeste ja naiste ning vähemusrahvusest naiste töö- ja pereelu konflikt**. Dispersioonanalüüsile tuginedes võib vähemusrahvusest meeste puhul märgata küll languse trendi, kuid tegemist ei ole statistiliselt olulise erinevusega. Aastal 2004 ja 2010 töö- ja pereelu konflikti tajumises eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste hinnangute vahel olulist statistilist erinevust ei ilmne. Küll aga tuleb aastal 2010 esile erinevus vähemusrahvusest meeste ja naiste keskmistes hinnangutes.



Joonis 11.1. Tööelu konflikt pereeluga küsitlusaasta, rahvuse ja soo lõikes (keskmine hinnang skaalal 1-5) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Pereelu ja töö konflikti puhul eristuvad kõrge näitajaga eestlastest mehed, mõlemal aastal on konfliktuse tase kõige kõrgem eesti meestel, järgnevad eesti naised ja kõige madalam on näitaja vähemusrahvusest naistel.

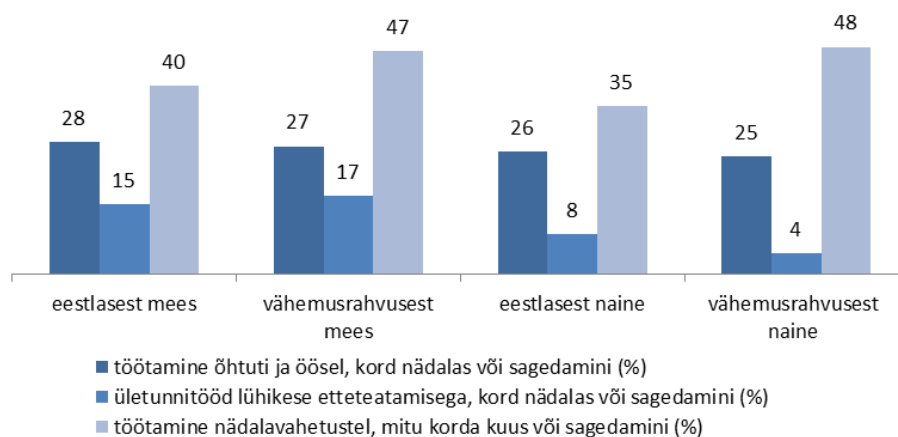


Joonis 11.2. Pereelu konflikt tööeluga küsitlusaasta, rahvuse ja soo lõikes (keskmine hinnang skaalal 1-5) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Pereelu ja töö konflikti keskmiste näitajate puhul ei ole aastate lõikes toimunud nii suurt muutust kui töö- ja pereelu konflikti puhul. Seega pereelu piirava mõju tajumine ei ole aastate lõikes sagenenud, küll aga tuleb esile, et aastatega on suurenenud erinevused meeste ja naiste ning rahvusrühmade hinnangutes. Statistiliselt oluline erinevus tuleb 2010. aastal esile eestlastest meeste keskmise hinnangu ning vähemusrahvusest naiste hinnangute vahel. Ühelt poolt on eestlastest meeste konflikti tajumine keskmiselt kasvanud, mida saab seletada majanduskriisi ja just meeste jaoks pingestunud tööturu situatsiooniga. Teisalt on vähemusrahvustest naiste konflikti tajumise keskmine tase langenud.

Tööaja iseloom

Eelnevalt ilmnes, et töö- ja pereelu ühitamisel esinevad teatud erinevused rahvuse ja soo lõikes. Järgnevalt analüüsitakse, kuidas see tuleneb töö iseloomust. Karu (2009) toob esile, et töö- ja pereelu konflikt on kõige suurem eraettevõtjate puhul, järgnevad eraettevõtetes töötavad inimesed ja kõige madalam on konflikt riigiettevõtetes töötavate inimeste seas. Samas on teada, et avalikus sektoris töötavad sagedamini eestlased (vt Lisa 2 käesolevas raportis) ja pigem naised. Seega võib eeldada, et töö- ja pereelu konfliktisuse erinev tase eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste seas tuleneb osaliselt nende erinevast jaotusest erinevat tüüpi ettevõtete vahel. Teisalt ettevõtte tüübi mõju töö- ja pereelu ühitamisele tuleneb antud ettevõtete töökultuuride erinevusest, töökoha ja tööaja paindlikkusest (vt Grzywacz ja Butler 2005). Seetõttu on järgnevalt analüüsitud eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste tööaja iseloomu: kuidas sageli tuleb ette töötamist õhtusel või öisel ajal, nädalavahetustel ning ületundide tegemist. Joonisel 11.3 on toodud töötamise mustrid rahvuse ja soo lõikes. Õhtul ja öisel ajal töötamises eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste vahel erinevusi ei esine – kord nädalas või sagedamini töötavate erinevast rahvusest naiste ja meeste osakaalud erinevad paari protsendipunkti võrra. Kuid kui vaadata skaala teist otsa, ehk kui paljud vastanutest on toonud esile, et nad mitte kunagi ei tööta õhtuti või öisel ajal, siis ilmnevad selged erinevused sugupoolte lõikes. Nimelt, eesti meestest 27% ja naistest 44% ning vähemusrahvusest meestest 28% ja naistest 53% ei tööta mitte kunagi ebatraditsioonilisel tööajal. Seega leiab kinnitust meeste ja naiste erinev tööaeg nii eestlaste kui vähemusrahvusest inimeste puhul ning teisalt saab kinnitada ka erisust eestlannade ja vähemusrahvusest naiste töötamismustris.



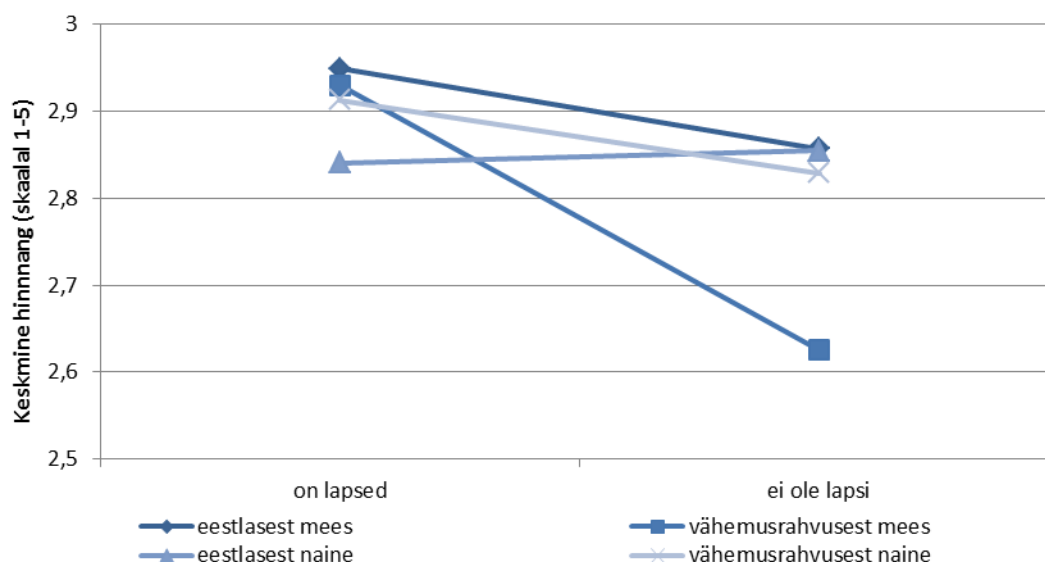
Joonis 11.3. Töötamine mittetraditsioonilistel tööaegadel soo ja rahvuse lõikes (%) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Samuti eristub nädalavahetusel töötamise osas eestlaste ja vähemusrahvusest inimeste käitumispraktika: ligemale pooled vähemusrahvusest meestest ja naistest töötavad nädalavahetustel mitu korda kuus või sagedamini, samas kui eesti naistest teeb seda 35% ja meestest 40%. Ületunnitöid teevad sagedamini mõlemast rahvusrühmast mehed, järgnevad eesti naised ning kõige vähem on kord nädalas või sagedamini ületunnitööd tegevaid töötajaid vähemusrahvusest naiste seas.

Järgnevalt vaatame kuidas on omavahel seotud töötamine mittetraditsioonilistel tööaegadel ning töö- ja pereelu konflikti tajumine. Üldiselt leiab kinnitust ootuspärane trend, et **töötajad, kes töötavad üle 40 tunni nädalas, tajuvad sagedamini töö- ja pereelu konflikti**. Üle 40 tunni nädalas töötavatest vastanutest 47% tajub sagedasti töö- ja pereelu konflikti, samas kui alla 40 tunni töötanud inimestest 26%. Samuti ilmneb, et **need, kes töötavad õhtusel ajal, teevad sagedasti ületunnitööd või töötavad nädalavahetustel, tajuvad sagedamini probleeme töö- ja pereelu ühitamisel** (vt Lisa 11. 1 tabel 1 ja 2). Seega suuremas mahus töötamine vähendab perekonnale pühendatavat aega, mis omakorda väljendub suuremas töö- ja pereelu konfliktis.

Laste olemasolu

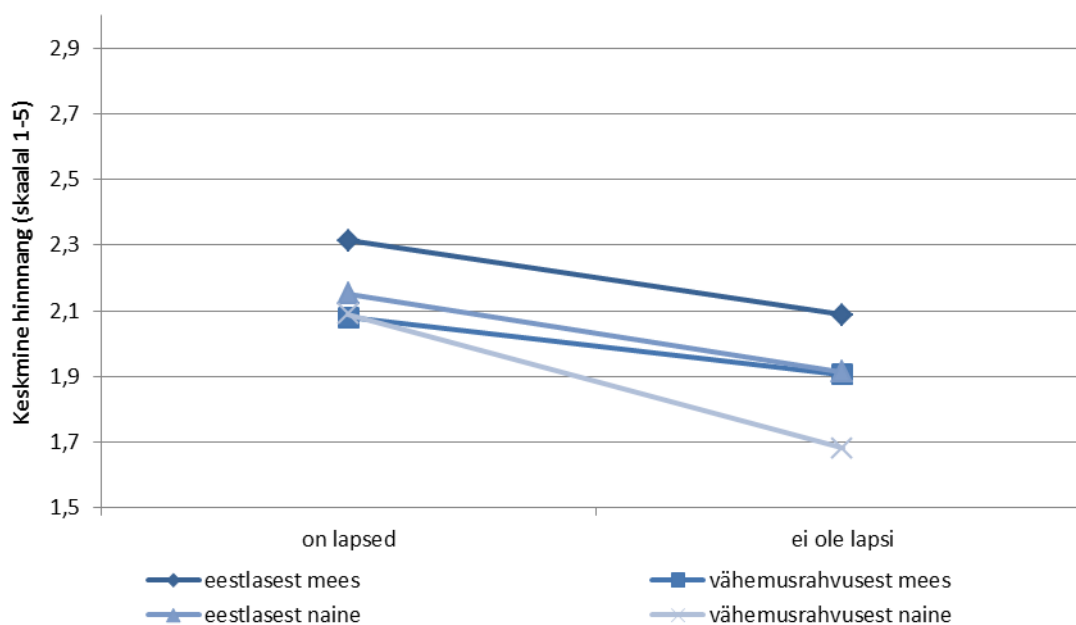
Lisaks tööajagraafiku eripäradele võib töö- ja pereelu konflikti mõjutada perekonna struktuur ehk kuivõrd suur on lähedaste ring, kellele tuleb tööväliselt aega pühendada. Seetõttu on järgnevalt analüüsitud kuivõrd on laste olemasolu leibkonnas seotud töö- ja pereelu ühitamisel esile kerkida võivate probleemidega.



Joonis 11.4. Tööelu konflikt pereeluga laste olemasolu, koduse keele ja soo lõikes (keskmine hinnang skaalal 1-5) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Mitmed uurimused on kinnitanud, et laste olemasolu võib suurendada riski töö- ja pereelu konfliktiks (Gallie & Russell 2009). Käesolevas analüüsis on peamine küsimus, kas ja kuivõrd erinevalt mõjutab laste olemasolu töö- ja pereelu konflikti tajumist eestlastel ja vähemusrahvusest inimestel. Jooniselt 11.4 selgub, et **laste olemasolu mõjutab töö- ja pereelu konflikti kõige rohkem vähemusrahvustest meestel**. Lastega vähemusrahvusest meeste tajutud töö- ja pereelu konflikti tase on sama kõrge kui lastega eesti

meestel ja vähemusrahvusest naistel. Samas lasteta meeste konfliktitase on tunduvalt madalam kui lasteta eestlastel ja vähemusrahvusest naistel. Kuna vähemusrahvusest mehed leiavad, et mees peaks olema peamine leivateenija (vt Lisa 5), siis võib eeldada, et lasteta vähemusrahvusest meestel on rohkem aega pühenduda tööle ning seetõttu täites oma peamist rolli ei taju nad konflikti. Samas laste olemasolu aga tingib selgema vajaduse perele pühendumiseks. Eestlastest naised eristuvad selgelt, kuna nende jaoks ei mõjuta laste olemasolu töö- ja pereelu konflikti. Kokkuvõtlikult võib nentida, et **laste olemasolu leibkonnas ei mõjuta eestlaste ning vähemusrahvusest naiste puhul tööst tulenevate piirangute tajumist**. Küll aga suurendab laste olemasolu perekonnaelust tulenevate probleemide kandumist töösfääri. Joonisel 11.5 on illustreeritud pereelu mõju tööelule. Kuna eelnevast analüüsist tuli välja, et konflikti antud valdkonnas eriti ei tajuta, siis on ootuspärane, et erinevused hinnangutes ei ole suured. Ootuspäraselt tajuvad lasteta inimesed konflikti vähem kui lastega inimesed ja erisus on kõige suurem vähemusrahvusest naiste hulgas.



Joonis 11.5. Pereelu konflikt tööeluga laste olemasolu, koduse keele ja soo lõikes (keskmine hinnang skaalal 1-5) (allikas: Euroopa Sotsiaaluuring)

Kuidas seletada töö- ja pereelu konflikti?

Eelnevast kirjeldavast analüüsist ilmnas, et töö- ja pereelu konflikti tajumine on seotud ühelt poolt töötamismustritega ning teisalt perestruktuuriga. Samuti on varasemad uuringud toonud esile, erineva haridustasemega inimesed tajuvad töö- ja pereelu konflikti erinevalt (Kasearu 2009, Schieman ja Glavin 2011). Kõrgharidusega inimeste jaoks tuleneb töö- ja pereelu konflikt peamiselt sellest, et nad töötavad kõrgema sissetulekuga ametikohtadel, mis tähendab rohkem vastutust ning sellega kaasnevat pinget. Kuigi tööaeg võib olla paindlik, tähendab see samas ka seda, et tööasjadega tegeletakse oma vaba aja arvelt. Teisalt Schieman ja Galvin (2011) toovad esile, et madalama haridustasemega inimeste jaoks tuleneb töö- ja pereelu konflikt peamiselt sellest, et nad töötavad vahetustega ehk töötavad

mittetraditsioonilisel tööajal. ESS andmete tuginedes leiab samuti kinnitust, et **kõrgema haridustasemega inimestel**, antud juhul mõõdetud haridusaastate arvu kaudu, **on suurem risk töö- ja pereelu konfliktiks** (vt tabel 1 ja tabel 2 lisas 11.1). **Töötamise eripära (öhtuti, nädalavahetustel, ületunnitöö, töötundide tegeliku arvu), laste olemasolu, haridusaastate arvu ja vanust arvesse võttes ilmneb, et võrreldes vähemusrahvusest naistega tajuvad nii eestlastest mehed kui vähemusrahvusest mehed harvemini töö- ja pereelu konflikti, eestlastest naiste ja vähemusrahvusest naiste vahel statistiliselt olulist erinevust ei esine** (vt Lisa 11. 1 tabel 1). Niisiis, eesti- ja vähemusrahvusest naiste töö- ja pereelu konflikti erinevus on suuresti selgitatav eelpool nimetatud tunnuste abil. Eraldi kontrolliti ka meeste puhul vähemusrahvusesse kuulumise mõju. **Võttes arvesse tööaja iseloomu ja vanust, õpitud aastate arvu ning laste olemasolu, ei tule esile erinevusi vähemusrahvusest meeste ja eestlastest meeste töö- ja pereelu konflikti esinemissagedustes.**

Analüüsides pereelu mõju tööelule ilmneb, et kui vähemusrahvusest ja eestlastest meestel on sarnane tööaeg ja haridustase, toovad eestlastest mehed enam esile pereelu takistavat mõju töötamisele ehk eestlastest meestel on 1,2 korda suurem risk tajuda pereelust tulenevaid pingeid töösfääris. Samuti ilmneb, et kõrgem haridustase mõõdetuna õpitud aastate arvu kaudu suurendab tõenäosust tajuda pere- ja tööelu konflikti suuremana. Seega kõrgharidusega meeste suurem orienteeritus tööle tähendab samas suuremat riski tajuda pereelu takistavat mõju tööle pühendumisele.

Laste olemasolu on naiste jaoks selgelt pereelust tulenevate pingete indikaator ehk naised, kellel on lapsed, tajuvad sagedamini pereelust tulenevat pinget töövaldkonnas kui naised, kellel ei ole lapsi. Võttes arvesse töökoha karakteristikuid ei ole eestlastest ja vähemusrahvustest naiste konflikti tajumises olulist erinevust. Seega tuleb esile, et kui **meeste puhul eksisteerivad pereelust tingitud konflikti tajumisel erinevused rahvuste lõikes ka pärast töötamise aja eripärade arvessevõtmist, siis naiste puhul see nii ei ole**. Siinkohal võib eeldada, et erinevast rahvusest meeste vahelised erinevused töö- ja pereelu konflikti tajumisel tulenevad väärtustest ja teadlikkusest ehk kuivõrd nad tähtsustavad töö- ja pereelu vahelist tasakaalu, naiste puhul aga struktuursetest tingimustest.

Kokkuvõte

Töö- ja pereelu ühitamise analüüsimisel on oluline eristada kahte poolt: esiteks, kuivõrd tajutakse töö ja töötamise piiravat mõju pereelule ja teisalt, kuivõrd nähakse pereelus takistust töötamisele. Tulemused kinnitavad, et sagedamini tajuvad inimesed tööst tulenevate pingete ja väsimuse kandumist pereellu kui perekonnaga seotud kohustuste piiravat mõju töötamisele. Samuti 2004 ja 2010. aasta võrdlus toob esile, et majandussurutise perioodil on sagenenud tööst tulenevate pingete tajumine, samas pereelu mõju on jäänud samale tasemele. Majandussurutise perioodil on lõhe vähemusrahvusest meeste ja naiste hinnangutes suurenenud ehk vähemusrahvusest naised tajuvad tunduvalt sagedamini töö- ja pereelu konflikti kui vähemusrahvusest mehed. Teisalt eestlastest ja vähemusrahvusest naiste hinnangud töö- ja pereelu konflikti esinemissagedusele varieeruvad vähesel määral, kui arvesse on võetud tööaja eripärad. Ootuspäraselt leidis kinnitust, et alaealiste laste olemasolu leibkonnas muudab töö- ja pereelu ühitamise keerulisemaks just pereelust tulenevate pingete tõttu ning seda eriti vähemusrahvusest naiste jaoks.

Viidatud allikad

- Folbre, N., Bittman, M. (eds.) (2004). *Family time: The social organization of care*. London: Routledge.
- Gallie, D., Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 445-467.
- Hansson, L. (2011). Gender role attitudes. R. Vetik, J. Helemäe (Eds.) *The Russian second generation in Tallinn and Kohtla-Järve*. IMISCOE Reports. Amsterdam University Press. 183-202.
- Jacobs, J., Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family, and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Karu, M. (2009). Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. PRAXIS.
- Kasearu, Kairi (2009). *Muutuv perekond muutuv Eestis*. Tartu Ülikool, Rahvastikuministri büroo, Tartu.
- http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Muutuvad_perevaartuse_muutuv_Eestis.pdf
- Schieman, S., Galvin, P. (2011). Education and work-family conflict: Explanations. Contingencies and mental health consequences. *Social Forces*, 89, 4, 1341-1362.
- Vainu, Vaike; Järviste, Liina; Biin, Helen (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1. Sotsiaalministeerium, Tallinn.

Lisa 11. 1. Töö-pereelu ja pere-tööelu konflikti prognoosimudelid
Tabel 1. Töö- ja pereelu konflikti prognoosimudel (standardiseerimata regressioonikordajad ja riskisuhted)

	B	Standard viga	Riskisuhe
Vabaliige	1,311	,1581	3,709***
On laps (võrdlusgrupp: ei ole)	,110	,0384	1,116**
Eestlasest mees (võrdlusgrupp: vähemusrahvusest naine)	-,143	,0589	,866*
Vähemusrahvusest mees	-,162	,0742	,850*
Eestlasest naine	-,104	,0566	,901
Aasta 2004 (võrdlusgrupp: 2010)	-,212	,0361	,809***
Vanus	,005	,0019	1,005*
Haridusaastad	,036	,0062	1,036***
Töötundide arv	,014	,0020	1,014***
Töötamine õhtusel ajal/öösiiti	,045	,0106	1,046***
Ületundide tegemine	,062	,0133	1,064***
Töötamine nädalavahetusel	,053	,0149	1,054***

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Tabel 2. Pere- ja tööelu konflikti prognoosimudel (standardiseerimata regressioonikordajad ja riskisuhted)

	B	Standard viga	Riskisuhe
Vabaliige	,882	,178	2,41***
On laps (võrdlusgrupp: ei ole)	,228	,043	1,26***
Eestlasest mees (võrdlusgrupp: vähemusrahvusest naine)	,147	,067	1,16*
Vähemusrahvusest mees	-,045	,084	,95
Eestlasest naine	,078	,064	1,08
Aasta 2004 (võrdlusgrupp: 2010)	-,083	,040	,92*
Vanus	-,003	,002	,99
Haridusaastad	,031	,007	1,03***
Töötundide arv	,009	,002	1,01***
Töötamine õhtusel ajal/öösiiti	,026	,012	1,03*
Ületundide tegemine	,074	,015	1,08***
Töötamine nädalavahetusel	,044	,017	1,04**

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

LISA 12. KAS TÖÖ- JA PEREELU EDUKAS ÜHITAMINE SUURENDAB ELUGA RAHULOLU?

Mare Ainsaar

Sissejuhatus

Eluga rahulolu on kesksemaid inimese elu edukuse kontseptsioone ning leidnud käsitlemist paljudes uuringutes. Hästi on teada partneri olemasolu positiivne mõju eluga rahulolule (Kohler, Behrman, Skyttthe 2005) ning asjaolu, et töötus teeb inimesed õnnetuks (Realo ja Dobewall 2011). Lähedane peresuhe on inimesele oluline selletõttu, et mõeldes õnnele, mõtlevad inimesed sageli esimesena oma kodusele suhtele, aga ka sellepärast, et hea lähisuhe laseb inimesel olla edukas ka teistes valdkondades – tööl, õpingutes ja mujal (Thin 2012).

Töö mõju inimese eluga rahulolule on uuritud suhteliselt vähem. On teada, et palgast saadav sissetulek on inimeste jaoks väga oluline (Ainsaar 2011), kuid muud tööga seotud aspektid võivad olla keerulise mõjuga. Eluga rahulolu ja töö ning koduelu konflikti uuringud, mis vaatleksid eri rahvusi või kultuuri rühmi, Eestis seni puuduvad.

Käesolevas peatükis analüüsitakse 25-55-aastaste töötavate lastega inimeste eluga rahuolu ning seda kujundavaid tegureid, kasutades Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid. Keskseks uuringu teemaks on töö- ja pereelu konflikti seos eluga rahuloluga ning tööga rahulolu mõjutavad tegurid eestlaste ja vähemusrahvuste seas. Eraldi vaadeldakse kolme töö ja perega seotud rahulolu tunnuse kujunemist – rahulolu töö ja muu aja vahekorraga, rahulolu tööga, rahulolu eluga ning selle sõltuvust töö- ja pereelu konfliktist.

Meetod

Analüüsi aluseks on Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2010.-2011. aasta andmed. Tegemist on iga kahe aasta tagant läbi viidava Eesti rahvastiku suhtes esindusliku uuringuga, mis viiakse läbi silmast-silma intervjuu vormis.

Euroopa Sotsiaaluuringus on kolm võimalikku indikaatorit inimese etnilise tausta määramiseks – küsimus koduste keelte kohta, mida kõige enam kodus kasutatakse (palutakse märkida kuni kaks keelt), küsimus kuulumise kohta etnilisse vähemusrühma ja ankeedi läbiviimise keel. Eestis läbi viidud uuringutes on enamasti esinduslikud vaid kahe keelerühma – eesti ja vene keel – lõikes analüüsid, sest teised rühmad on liiga väikesed, et neid statistiliselt usaldusväärselt analüüsida. Samuti tuleb arvestada asjaoluga, et uuringud ongi sageli ette valmistatud eesti ja vene keelsetena ja neid keeli valdavatele vastajatele aru saamiseks. Seega puudub andmete kogumise ettevalmistus teiste keelte jaoks, mis viib ainult teiste keelte valdajate välja langemisele küsitlus-uuringutest. 2010. aasta Euroopa Sotsiaaluuringus oli selliseid juhtumeid, kus inimesed jätsid uuringus osalemata keeleliste probleemide tõttu siiski ainult kolm (kogu valim oli ligi 3000 inimest).

2010. aasta Euroopa Sotsiaaluuringus vastas 1410 inimest, et nad kasutavad koduse keelena eesti keelt. Vene ja ukraina keelt nimeti 380 korral esimese koduse keelena ja 87 korral teise koduse keelena. Muid keeli nimetati vaid 13 juhul. Uuringu läbi viimise keel oli 1420 juhul eesti keel ja 373 juhul vene keel. Uuringus oli ka küsimus vähemusrahvusesse kuulumise kohta. Sellele vastamine oli juba selektiivsem. 2010. aastal vastas sellele jaatavalt vaid 234 inimest, mis on suhteliselt väike osa (62%) vene kodukeelega inimestest. Seega ei pruugi küsimus vähemusrahvuse kohta olla sobilik inimeste jaotamiseks kultuuriliste tausta alusel ESSis.

Koduse keele ja uuringu läbi viimise keele osas on ESSis suhteliselt suur koosõla ning sisulisi erinevusi kas ühe või teise tunnuse kasutamisel analüüsiks ei tohiks olla. Euroopa Sotsiaaluuringu põhjal on võimalik analüüsida esinduslikult eesti- ja venekeelsete inimeste rühmi. Teiste keelerühmade ja kultuurirühmade analüüsiks ei ole Euroopa Sotsiaaluuringu Eesti andmed sobilikud väikese inimeste arvu tõttu.

Selles osas analüüsitakse 25 – 55-aastaseid eestlasi ja vähemusrahvuste esindajaid, kellel on leibkonnas lapsed (laste vanus ei ole piiratud). Selles vanuses inimesed on kõige enam eksponeeritud töö ja pereelu konfliktile. 55 aasta ülempiir on valitud põhjusel, et vanematel inimestel, kellel on kodus lapsed on lapsed väga harva (alla 1%) nooremad kui 19 aastat. Analüüsime 334 esimese kodukeelena eesti keelt ja 83 vene keelt kõnelevat inimest. Neli inimest, kes rääkisid kodus esimese keelena eesti keelt ja vene keelt teise keelena, kodeeriti venekeelseteks. Eestikeelsete inimeste seas oli 146 meest ja 188 naist ning venekeelsete seas 36 mees ja 47 naist. Eestikeelseid vastanuid käsitletakse siinkohal eestlastena ja venekeelseid vastanuid vähemusrahvuste esindajatena.

Analüüsides on kasutatud tunnuseid üldise usalduse, leibkonna sissetulekute, soo, koduse keele, töötunnid tööl, töötunnid kodus, tervise enesehinnangu, töö ja pereelu probleemide kohta. Enamik tunnuseid on analüüsides samal kujul nagu nad esinevad uuringus. Usalduse indeks moodustati kolme tunnuse (enamikku inimesi võib usaldada, inimesed käituvad ausalt või püüavad mind ära kasutada, inimesed on abivalmid või omakasupüüdlid) keskmiste abil. Töö ja pereelu konflikti analüüsitakse kaheks osas⁴⁷: „töö kannatab“ ja „kodu kannatab“. Indeks „töö kannatab“ saadi kahe tunnuse – *perekohustused on takistuseks aja võtmisel tööülesannete täitmiseks ja raskused tööle keskendumisel perekohustuste tõttu* – liitmisel ja jagamisel kahega. Indeks „kodu kannatab“ saadi nelja tunnuse – *mure tööprobleemide pärast väljaspool tööaega, liiga väsinud pärast tööd, et nautida neid asju kodus, mis meeldiks, töö on põhjuseks koos olemise aja vähendamiseks pere ja partneriga, partner ja pere on väsinud sinu tööpingest* - liitmisel ja jagamisel neljaga. Vastused varieeruvad skaalal 1 (mitte kunagi) kuni 5 (alati).

Esialgset analüüsid näitasid, et ei ole põhjust arvata, et eestlaste ja vähemusrahvuste rahulolu mustrid oleksid põhimõtteliselt erinevad, seega käsitleme neid sama tüüpi mudelites, kus kodukeel on üks sõltumatu tunnus.

⁴⁷ Metodoloogilise märkusena võib öelda, et selline sisuline jagamine annab tulemuste osas erineva tulemuse kui kogu kodu ja tööga seotud probleemide koos ühes indeksis käsitlemine.

Tulemused

Rahulolu töö ja mittetöise aja vahekorraga

Esmalt analüüsi, milline on eestlaste ja vähemusrahvustest inimeste rahulolu töö ja mittetöise aja vahekorraga. Töö ja pereelu konflikt tekib sageli piiratud aja tõttu, mida üheks või teiseks tegevuseks on võimalik kasutada. Tabel 12.1 annab ülevaate meeste ja naiste keskmistest hinnangutest probleemidele kodus ja tööl. Keskmistes tulemustes ei olnud soo ja rahvuse löikes olulisi erinevusi. Regressioonanalüüsid, kus kasutati sõltumatute tunnusena ainult sugu ja kodukeelt (ei ole siin esitatud) näitasid, et mehed tunnetasid naistest enam probleeme pereelus töö tõttu ja ka probleeme tööelus pere tõttu. Kodukeele osas erinevused puudusid.

Tabel 12.1. Kas kodu või töö kannatab rahvuse ja soo löikes (keskmised väärtused, 1 üldse mitte, 5 sageli)

	Kodu kannatab	Töö kannatab	N
Eestlasest mees	2,9	2,1	146
Vähemusrahvusest mees	2,9	2,1	35
Eestlasest naine	2,8	1,9	182
Vähemusrahvusest naine	2,9	1,8	45

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring 2010

Mudel (Lisa 12.1), kus võetakse arvesse sissetulekuid, usaldust, sugu, töö ja pereelu konflikti näitajaid, kodust keelt, töötunde kodus ja tööl näitab, et **töö ja muu aja vahekorraga on enam rahul need, kes tunnetavad, et pere ei kannata töö tõttu**. Oluline on ka leibkonna majanduslik elujärg: kui sissetulek on hea, on ka rahulolu tööajaga suurem. See seos kaob ära koos tervise tunnuse lisamisega mudelisse. Nimelt on hea tervisega inimestel sissetulek suurem ning hea tervis seletab ka nende suuremat tööajaga rahulolu. Eestlaste ja vähemusrahvustest inimeste tööaja ja muu ajaga rahulolu ei erinenud mitte üheski mudeli variandis.

Rahulolu põhitöoga

Üldine rahulolu tööga ja töö negatiivne mõju pere-elule olid tugevalt seotud (Lisa 12.1). **Inimesed, kelle pereelu häiris töö vähem, olid enam rahul oma tööga**. Meeldiva töö korral oli kodu ja töö vahelise konflikti puudumine kõige tugevam tööga rahulolu mõjur. Ka suurem sissetulek ja suurem töötundide hulk tööl olid seotud kõrgema tööga rahuloluga. Eestlased olid oma tööga enam rahul kui vähemusrahvuste esindajad. Tööga rahulolu oli seotud ka inimeste usaldamisega. Kui sissetulekud on kõrgemad ja usaldus inimeste vastu suurem, siis on ka tööga rahulolu kõrgem.

Eluga rahulolu ja töö

Erinevad eluga rahulolu analüüsi mudelite kombinatsioonid (Lisa 12.2) annavad sisuliselt sama tulemuse – eluga rahulolu oli seotud töötavatel pereinimestel sellega, et nad ei pea tooma suuri ohvreid pere arvelt. **Nimelt kui pere kannatab töö tõttu, on see oluliselt inimeste eluga rahulolu vähendav asjaolu**. Ka kodukeelel on seos eluga rahuloluga. Nimelt on eestlased eluga üldiselt enam rahul ka siis, kui arvesse võetakse sissetulekuid, tervist ja usaldust ning töö ja pere ühendamise probleeme. See analüüs kinnitab

paljude uuringute tulemusi (Suldo ja Huebner 2006, Groot jt 2007, Lyubomirsky jt 2005, Veenhoven 2008, Ainsaar 2008, Helliwell 2003, Hudson 2006), mille järgi on eluga rahulolu seotud tervise, sissetulekute ja teiste inimeste usaldamisega. Eluga rahulolu ei mõjuta töötundide arvu tööl või kodus ja inimese sugu.

Kokkuvõte

Eluga rahulolu seoste analüüs töö- ja pereelu konflikti, tööga ning tööajaga rahuloluga andis järgmised tulemused.

- ▶ Lastega ja töötavate inimeste üldine eluga rahulolu on oluliselt mõjutatud töö- ja pere-elu ühitamise võimalustest, eelkõige on oluline, et töö ei segaks pereelu. Vastupidine olukord, kui koduelu segab tööelu, ei mõjuta eluga rahulolu. Suure mõjuga eluga rahulolule on ka leibkonna sissetulek, usalduse olemasolu ja tervis. Töötundide hulgal nii kodus kui tööl puudub seos eluga rahuloluga. Eestlased on tervikuna enam oma eluga rahul kui vähemusrahvuste esindajad.
- ▶ Töö ja muu aja tasakaaluga rahulolu ei ole seotud tegeliku töötundide arvuga nädalas ja inimese koduse keelega. Tugev seos on töötundidel eluga rahuolu tunnusega. Inimesed, kes tunnetavad, et töö mõjutab enam nende pereelu, on töö ajaga vähem rahul. Erinevused kodukeele osas puuduvad.
- ▶ Ka tööga rahulolu tervikuna on mõjutatud asjaolust, et töö ei takistaks pereelu. Mida enam on inimesed rahul enda tööga, seda enam tunde veedavad nad ka tööl. Tööga rahulolu puhul on oluline ka sissetulek. Eestlased on enam rahul enda tööga kui vähemusrahvuste esindajad.
- ▶ Erinevate tunnuste analüüs näitas, et Euroopa Sotsiaaluuringus on heaks indikaatoriks eestlaste ja vähemusrahvuste erinevuste uurimiseks kodune keel. Otsene küsimus etnilise vähemuse kohta kajastab Euroopa Sotsiaaluuringus vaid väikest hulka kõigist venekeelsetest inimestest. Teiseks sobivaks analüüsi tunnuseks on ankeedi keel.
- ▶ Eestlased on enam rahul enda tööga ja eluga, kuid ei tunnetata väiksemat ajaliskonflikti töö ja pereelu ühitamisel kui vähemusrahvuste esindajad. Suuremat konflikti tunnetavad naised, kuid soo mõju kadus ära mudelites, kus võeti arvesse rohkem tunnuseid.

Ettepanekud

1. Kuna töö mõju inimeste eluga rahulolule ja tööga rahuolule on oluline, on oluline pöörata rõhku sellisele töökorraldusele, mis võimaldaks võimalikult mõistlikult ühendada tööd ja pereelu. Teadmine sellest tuleks ühemõtteliselt viia ka tööandjateni.

Viidatud allikad

Ainsaar, M. (2008) Ühiskonna toetus, usaldus, tervis ja majanduslik toimetulek kui laste ja lastevanemate toimetulekut mõjutavad tegurid Euroopa 13 riigis. Ainsaar, M., Kutsar, D. (toim) Eesti Euroopa võrdlustes. Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/ 2008, 49-65.

Ainsaar, M. (2011). 60–69-aastaste naiste ja meeste töötamine ja eluga rahulolu seitsmes Euroopa riigis. Ariadne Lõng, 11(1/2), 15 - 29.

Groot, W., Maassen van den Brink, H., van Praad, B. (2007) The compensating income variation of social capital. *Social Indicators Research* 82, 189–207.

Helliwell, J. F. (2003) How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20, 331-360.

Hudson, J. (2006) Institutional trust and subjective well-being across the EU. *Kyklos*, 59 (1), 43-62.

Kohler H; Behrman JR; Skyttthe A. (2005) Partner + children = happiness? The effects of partnerships and fertility on well-being. *Population and Development Review*, 31(3), 407-445.

Realo, A., Dobewall, H. (2011). Age, unemployment, and life satisfaction in Estonia, Finland, Latvia and Sweden. Lauristin, M. (Toim.). *Estonian Human Development Report 2011: Baltic way(s) of human development—20 years on (88 - 90)*. Tallinn: AS Eesti Ajalehed.

Thin. N. (2012) *Social Happiness. Theory into Policy and Practice*. Bristol: The Policy Press.

Suldo, S. M., Huebner, E. S. (2006) Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous? *Social Indicators Research*, 75, 179-203.

Veenhoven, R. (2008) How universal is happiness? Paper presented at conference on International Differences in Well-Being, Princeton University, USA, October 12-14, 2008. http://mpr.ub.uni-muenchen.de/16853/1/MPRA_paper_16853.pdf, (12. jaanuar 2011).

Lisa 12.1. Tööaja ja muu aja tasakaalu ja tööga rahulolu mõjutavad tegurid

	Töö ja muu aja tasakaaluga rahulolu						Tööga rahulolu	
	Mudel 1		Mudel 2		Mudel 3		Standard koefitsient	Olulisus
	Standard koefitsient	Olulisus	Standard koefitsient	Olulisus	Standard koefitsient	Olulisus		
Sissetulek (1 rahul, 5 raske toime tulla)	-,106	,044	-,093	,048	-,078	,096	-,198	,000
Usaldus (0 ei ole, 10 täielik)	,056	,280	,070	,130	,065	,158	,116	,030
Sugu (1 mees, 2 naine)	,007	,903	,020	,662	,011	,811	,040	,473
Kodukeel (1 eesti, 2 vene)	-,096	,065	-,066	,154	-,046	,325	-,147	,006
Töötunnid kodus	,049	,349	-	-	-	-	,028	,606
Töötunnid tööl	-,056	,308	-	-	-	-	,131	,021
Töö kannatab (1 ei, 5 kogu aeg)	-,044	,423	-,057	,238	-,065	,181	,052	,353
Pere kannatab (1 ei, 5 kogu aeg)	-,374	,000	-,384	,000	-,368	,000	-,258	,000
Tervise enesehinnang (1 vhea, 5 vhalb)	-	-	-	-	-,113	,016		
R2	20,6		20,2		21,1		15,7	

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring 2010

Lisa 12.2. Eluga rahulolu mõjutavad tegurid

	Mudel 1		Mudel 2		Mudel 3	
	Standard koefitsient	Olulisus	Standard koefitsient	Olulisus	Standard koefitsient	Olulisus
Sissetulek (1 rahul, 5 raske toime tulla)	-,319	,000	-,361	,000	-,339	,000
Usaldus (0 ei ole, 10 täielik)	,306	,000	,307	,000	,302	,000
Sugu (1 mees, 2 naine)	,004	,932	-,015	,702	-,030	,454
Kodukeel (1 eesti, 2 vene)	-,193	,000	-,208	,000	-,178	,000
Töötunnid kodus	,054	,266	-	-	-	-
Töötunnid tööl	,079	,120	-	-	-	-
Töö kannatab (1 ei, 5 kogu aeg)	,089	,081	,039	,367	,028	,506
Pere kannatab (1 ei, 5 kogu aeg)	-,128	,017	-,108	,015	-,087	,046
Tervise enesehinnang (1 vhea, 5 vhalb)	-	-	-	-	-,160	,000

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2010

LISA 13. FOOKUSGRUPIARUTELUDE KOKKUVÕTE

Marek Sammul, Oliver Nahkur

Metoodika

Fookusgrupiarutelud toimusid kolme sihtrühma hulgas:

- ▶ vähemusrahvusest naised (üks fookusgrupp Narvas ja teine Tartus);
- ▶ vähemusrahvusest mehed (üks fookusgrupp Narvas ja teine Tallinnas);
- ▶ personalispetsialistid (fookusgrupp Tallinnas).

Naiste ja meeste fookusgruppidesse kutsuti vene emakeelega⁴⁸ inimesed, kel on tasustatav töö, pere ja vähemalt üks alaealine laps. Personalispetsialistide fookusgruppi kutsuti erinevate ettevõtete töötajad, kes tegelevad personali puudutavate küsimustega kollektiivides, kus töötavad nii eestlased kui vähemusrahvuste esindajad. Osalejate värbamine toimus nii meeste, naiste kui ka personalispetsialistide fookusgruppidesse ettevõtete personalispetsialisti kohuseid täitvate inimeste kaudu. Viimastega võeti telefoni teel ühendust, tutvustati uuringu eesmärke, huvi pakkuvate intervjueeritavate profiili, fookusgruppide toimumise aega ja kohta ning paluti kokkulepitud ajaks edastada inimeste kontaktid, kes oleks nende ettevõttest valmis intervjuudes osalema. Lisaks kasutati intervjueeritavate leidmiseks fookusgruppide ettevalmistajate ja läbiviijate kontaktvõrgustikke. Eraldi pöörati tähelepanu sellele, et fookusgruppides oleksid esindatud erinevate sektorite (era- ja riigiettevõtted jmt) ja ametialade esindajad (keskastme juhtidest lihttööliseni; nii teenindus- kui tootmisettevõtetest). Igasse fookusgruppi kutsuti 8–10 inimest.

Narvas toimusid fookusgruppiintervjuud vähemusrahvustest meeste ja naistega 29. aprillil (vastavalt 5 ja 8 osalejat), Tallinnas vähemusrahvustest meestega ja personalispetsialistidega 30. aprillil (mõlemas 5 osalejat) ning Tartus vähemusrahvustest naistega 16. mail (7 osalejat). Seejuures oli algselt plaanis intervjuu vähemusrahvustest naistega läbi viia Tallinnas, kuid kuna mitu kutsutut teatas vahetult enne fookusgruppi, et ei saa intervjuul osaleda, otsustati intervjuu Tallinnas ära jätta ja korraldada see Tartus. Fookusgruppiintervjuude kestuseks oli 60–80 minutit.

Naiste ja meeste fookusgrupiarutelude **eesmärk** oli välja selgitada, milliseid probleeme tajuvad vähemusrahvused seoses töö- ja pereelu ühitamisega ja milliseid lahendusi nad probleemidele pakuvad. Teemade valikul ja küsimuste koostamisel võeti arvesse eelnenud kvantitatiivsetes analüüsides (lisad 1–12) välja selgitatud erinevusi töö- ja pereelu ühitamisel eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate vahel. Fookusgruppides käsitleti järgmisi teemasid: töö iseloom, eri rahvusest töötajate erineva kohtlemise kogemus töökohal, aja- ja koduste tööde jaotus pereelus ning olukordi, kus tunnetatakse, et töö segab pereelu või pereelu segab tööd.

Personalitöötajate fookusgruppi arutelu keskenduti enam sellele, milliseid erinevusi tunnetavad osalejad eesti ja vähemusrahvusest töötajate vahel töö- ja pereelu ühitamise osas ning samuti sellele, kas

⁴⁸ Siin peatükis kõneldakse eelkõige vene emakeelega elanikkonnast, kuna ühes fookusgruppi arutelus väljendati sõna “vähemusrahvus” kasutamise peale selget nõrdimust.

personalitöötajad oskavad seletada mõningaid eelnevates kvantitatiivsetes analüüsides ilmnenud erinevusi.

Meeste ja naiste fookusgrupid

Tööelu

Mehi ja naisi motiveerivad tööl käima osaliselt erinevad tegurid, kuid samas on mõlemate jaoks **oluline võimaldada perele hea sissetulek**. Naised nimetavadki sageli töölkäimise esmaseks põhjuseks vajadust sissetuleku järele.

“90% meie töötajatest töötavad majandusliku vajaduse tõttu”.

(Naine Narvast)

Mitu naist tõi nii Narvas kui Tartus välja, et neile tegelikult ei meeldi nende töö, seda eelkõige seetõttu, et nad ei tööta oma õpitud erialal või oma haridustasemele vastaval kohal. Samuti rõhutati probleemina suurt töökoormust, mis väsitab liialt ja võtab võimaluse tööd nautida ning kandub edasi ka pereellu. Naised on valdavalt valmis ohverdama tööga rahulolu sissetuleku ja pere heaolu nimel.

“On suur vastutus laste ees. Ja sa ei vali enam, kas töö meeldib või ei meeldi. Mõtled juba, et laps on vaja ära toita, talle on vaja anda haridus. Mingid muud.. et mingi ring oleks või tegevus, ringid, rühmad... Kõige eest igal pool tuleb maksta. See on kõik raha /.../ Kui tulevad lapsed, siis naine enam ei mõtle enda peale. Meeldib mulle see töö, ei meeldi... Kõige tähtsam, et ta annaks mulle vahendid oma laste üleskasvatamiseks.”

(Naine Narvast)

Mehed seevastu rõhutasid palju enam tööga rahulolu.

“Kui töö ei pakuks rahuldust, siis ma otsiks uut tööd”

(Mees Narvast)

Teisalt tõi mehed, nagu naisedki, esile, et pere on põhiline motivaator, mis ajendab tööl käima.

„Pere on kõige tähtsam, kõik see materialism ja tarbijate kasvatamine on jama, ikkagi pere on kõige tugevam ajend eneseteostuseks.“

(Mees Tallinnast)

Sealjuures on meestelegi väga oluline töö eest saadav tasu, mis on üks tegureid, mis määrab selle, kas töö meeldib, ja nad leiavad rahuldust teadmisesest, et töö võimaldab neil peret ülal pidada.

“Vaata lastele silma: „Isa miks me ei saa seda ja toda osta?“ Siis tekib teistsugune motivatsioon.”

(Mees Tallinnast)

Rahvusest tingitud erinevat kohtlemist töökohal ei olnud fookusgruppides osalenud naised ja mehed ise kogenud, kuid räägiti selliseid lugusid teiste elust. Tallinna meeste grupis meenutati ajakirjanduses kajastatud lugu ühest firmast, kus eestlastele maksti kõrgemat palka kui vähemusrahvuste esindajatele. Narva naised täheldasid, et Narvas on kindlasti eestlastel lihtsam karjääri teha ning arutelu kandus sellele, kas see on tingitud rahvusest või keeleoskusest. Pigem rõhutati siiski keeleoskuse tähtsust. Samas töid Narva mehed esile ka **elarvamused** venelaste suhtes, mille tõttu on nende hinnangul eestlastel rahvuskaaslastest juhtidega ettevõttes kergem karjääri teha; neid usaldatakse rohkem. Kohati tuntakse ennast võõrana nii siin kui mujal.

"Eestlaste jaoks pole me ikkagi eestlased, ehkki Venemaa venelaste jaoks me oleme eestlased".

(Mees Narvast)

Samuti toodi esile, et eesti- ja venekeelses kultuuriruumis leviv erinev ajalookäsitlus tingib konflikte nii kolleegidega kui ülemuse-alluva suhetes ja neil juhtudel, kui ettevõtte juhtkond on natsionalistliku meelestatusega (olgu siis eesti või vene), võib see tähendada teisest rahvusest alluvatesse ebasoosivamat suhtumist.

Keeleoskust peeti üheks olulisemaks tööturu edukust määravaks teguriks, isegi olulisemaks kui haridust. Eriti väljendus see arvamus Narvas, kus küll märgiti, et kohapeal on olukord lihtsam, kuid kui soovitaks minna tööle mujale Eestis, oleks keeleoskuse piirang väga oluline. Keeleoskus määrab ka hariduse omandamise võimalused ja selle kaudu ameti ja oskused. Kõigis fookusgruppides rõhutati korduvalt, et tööandja eelistab inimest, kes oskab eesti keelt ning lisaks veel teisi keeli.

"Oleme eestlastega muidu samas olukorras, ainuke erinevus on keeleoskus".

(Mees Narvast)

Samas on see suur võimalus neile vene emakeelega noortele, kes oskavad hästi eesti keelt. Kuna enamik neist on õppinud ka inglise keelt, on neil tööturul eelis eesti emakeelega noorte ees, kes enamasti valdavad vene keelt halvasti.

Teise väga olulise töökoha leidmist määrava tegurina nimetasid fookusgruppides osalenud **isiklikke tutvusi**. Seda pidas nii mõnigi arutelus osalenu kõige tähtsamaks.

"Mul on kõrgem haridus, aga töötan kus? Poes. Tähendab siin ei ole probleem üldse hariduses." - "Aga milles?" - "Tutvustes!"

(Naine Tartust)

"Isegi kui lähed tööbörssile, siis riik ei tegele sinu töölesaamisega, vaid esimene asi, mis seal öeldakse, on, et otsige tööd tutvuste kaudu."

(Naine Tartust)

Oma võimalusi uus töö leida hindasid mehed selgelt paremaks kui naised. Küll tehti mööndus, et uus töö ei pruugi olla ilmingimata meelepärane. Naised sidusid uue töö leidmise võimaluse taas keeleoskusega. Sealjuures oldi väga kriitilised selles osas, mis puudutab võimalust töökohta ja töövormi (nt osaajatöö või

kaugtöö) valida. Oma valikuvõimalused seati sõltuvusse abikaasa toest, mis tähendab taas seda, et sissetuleku suurus on vene emakeelega naiste jaoks väga tähtis tegur.

“Kui tõesti mees hästi teenib, siis me saame valida, kas ma lähen tööle või ei lähe, aga ma tean, et meil on rahaline sissetulek. Aga kui raha ei jätku, siis naine enam ei vali vaid läheb [tööle]. Võib olla kui mõni juhus tuleb, siis ta vahetab töökohta.”

(Naine Narvast)

Arutus ilmselgus ka mõned regionaalsed ja kultuurilised erinevused töösuhetes. Eelkõige Narva arutelugruppides toodi esile, et eestlased suhtlevad juhtidega töökohal oluliselt vabamalt, vene keelt kõnelevad töötajad tunnetavad ametikohtadega seotud hierarhiat palju tugevamalt. Narva naiste arutus kasutati väljendit “nõukogudelik suhtumine töötajatesse” ning arvati, et mujal (kui Ida-Virumaal) Eestis on olukord töökohtadel demokraatlikum ja ülemuse-alluva suhted inimlikumad.

Samuti toodi esile, et just vene kultuuritaustaga inimeste hulgas on väga sügavalt juurdunud kaheksast viieni töötamise ja töölkäimise traditsioon. Seetõttu ei soovi suur osa töötajad ise kasutada paindlikuma tööaja, kaugtöö jmt võimalusi. Arvestada tuleb ka seda, et osajätöö vähendaks inimeste sissetulekut, mis ei ole neile vastuvõetav. Siiski on vähemusrahvustest naised selles osas enam avatud kui mehed. Teisalt toodi korduvalt esile, et paindlikkust takistab ka töö iseloom (graafikujärgne töö, kus asendusvõimalusi napib). Seda, et eestlaste ja venekeelse vähemuse esindajate tööpäev oleks erineva pikkusega sama tööd tegevate kolleegide vahel, aruteludes ei kinnitatud. Küll märgiti Tallinna meeste intervjuus, et vene emakeelega meestel võib olla suurem kohusetunne kui eestlastel, kuid võrdluseks toodi seiku mitmetest eri rahvustest inimestega ning üldine hoiak oli, et töösse suhtumise määramisel on olulisem konkreetse inimese hoiak, mitte rahvus.

Naised tõid esile ka soovi paindlikumate töövormide ja osajätöö töö järele, kuid märkisid, et nad saaks neid kasutada eelkõige siis, kui see ei tooks kaasa sissetuleku vähenemist. Paindlikumate töövormide kasutamine seostati mitmete konkreetsete ettepanekutega: et naistele (alaealiste laste emadele) näeks töögraafik ette neli päeva tööd ja kolm puhkust; et töögraafik oleks kogu aeg ühtne (nii on võimalik oma aega pikemalt ette planeerida); et emadele oleks kuue- või neljatunnised tööpäevad, sealjuures oluliselt sissetulekus kaotamata; et naistel (emadel) oleks keelatud töötada puhkepäevadel ja väljaspool tööaega; et oleks võimalik teha kaugtööd ja töötada kodus. Mehed nimetasid väga olulise probleemina töö- ja pereelu ühitamisel veel normeermata tööaega, mille tõttu tuleb tööl sageli kauem viibida.

Pereelu

Aruteludes tuli esile, et vene emakeelega inimeste **pereelus domineerivad traditsioonid** ja kinnitust leidsid nii mõnedki stereotüübid. Pere peeti esmatähtsaks kõigis fookusgruppides ehkki mehed on väga aldis pere arvelt aega töö jaoks näpistama. Samuti sai kinnitust eelnevalt tuvastatud kvantitatiivse analüüsi tulemus, et vene emakeelega meeste jaoks algab pereelu siis, kui perre sünnib esimene laps.

Üldiselt peeti väga loomulikuks seda, et koduste tööde koormus on eelkõige naise kanda, ehkki kohustuste jaotus seoti ka töögraafikuga ning sellest tulenevate võimalustega koduste tööde jaoks aega leida. Naiste suuremat koduste tööde koormust püüti õigustada mehe pikema tööajaga. Samuti peeti loomulikuks, et perioodil, mil naine on lapsehoolduspuhkusel, on tema koduste tööde koormus suurem,

kuid naise töölenaasmise järel muutub tööjaotus oluliselt võrdsemaks. Rõhutati iga inimese kasvatus (juba noorelt omandatud väärtushinnangud ja käitumisharjumused) ja pereliikmete omavaheliste suhete tähtsust.

Meeste ja naiste arvamus lapsehoolduspuhkuse kasutamises on selgelt erinev. **Ükski fookusgruppidesse sattunud mees ei olnud lapsehoolduspuhkust kasutanud ega olnud ka valmis olema kodune** (nõnda, et naine käib tööl ja peab peret ülal). Selles küsimuses olid mehed väga konservatiivsed ja väljendasid selgelt nägemust sellest, et nende roll on olla pere toitja. Küll oldi mõistvad selle suhtes, kui teised mehed lapsehoolduspuhkust kasutavad. Naised olid avatuma suhtumisega ja oli ka naisi (küll üksikuid), kel ongi pigem mees lapsega kodus või on väikese lapse eest hoolitsemine jagatud mehe ja naise vahel võrdselt (lähtuvalt töögraafikust). Samas oli ka naisi, kes kõnelesid sellest, kuidas mitte mees, vaid vanaemad (just vana**emad**) hoiavad lapsi, st ka nende hulgas oli konservatiivse vaate esindajaid, kuid summaarselt olid naiste arvamusel ja suhtumine mitmekesisemad kui meeste omad.

Nii mehed kui naised tõid esile, et **suur roll otsustamisel, kes jääb lapsega koju, on finantsteguril**. Kui ühel pereliikmel pole tööd, on suurem tõenäosus, et lapsega on kodus just tema. Samuti märgiti, et koju võib jääda väiksema sissetulekuga lapsevanem. Ka lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmise otsus on naistel väga sageli ajendatud vajadusest sissetuleku järele ning kodus ollakse vaid seni, kuni seda võimaldab vanemahüvitis.

Paljud fookusgrupis osalenud naised on lõpetanud lapsehoolduspuhkuse ja läinud tööle umbes lapse üheaastaseks saamisel seetõttu, et on tundnud vajadust kodust välja saada, millegi muuga (peale pere ja lapse) veel tegeleda, suhtlusringkonda laiendada ning professionaalselt areneda. Ka mitu meest märkis, et nad ei sooviks, et naine on lapsega väga kaua kodus just seepärast, et naine kodus vaimselt ja sotsiaalselt ei närtsiks. Mitu naist selgitas, et peab lapse varakult (umbes aastavanuselt) lasteaeda panemist lapse arengule kasulikuks. Samas märgiti, et lapsehoolduspuhkuse lõpetamist mõjutab ka töökoht. Üks Tartu naine (arst) kirjeldas, kuidas tema töölt puudumisel jääski töökoht täitmata ja töö tegemata. Ta läks tööle juba lapse kaheksakuuseks saamisel ning töötab osalise koormusega paar päeva nädalas. Laps on sel ajal isa hoole all. Mõned naised märkisid, et nad lõpetasid lapsehoolduspuhkuse siis, kui leidsid sobiva töökoha. Kirjeldati ka olukordi, kus ollakse kodus kauem seetõttu, et töö ei meeldi ning oletati, et need naised, kes sünnitavad kohe pärast kooli ning kel pole veel töökohta, kuhu naasta, on samuti kauem lastega kodus.

Ühe probleemina tööle naasmisel nimetasid Tallinna ja Tartu fookusgruppides osalenud **lasteaiakohtade puudust**. Lapsevanematel ei ole seetõttu last kellegi hoole alla jätta ja neil puudub võimalus lapsehoolduspuhkus lõpetada. Tallinnas kirjeldati lisaks ka olukorda, kus eestikeelsetesse lasteaedadesse võetakse eelisjärjekorras eesti nimedega lapsi. Samas on lapsevanemad lapse eesti keele oskuse arendamiseks väga huvitatud lapse panemisest eestikeelsetesse lasteaeda.

Kas töö segab pereelu?

Otse küsitud küsimusele vastasid mehed enamasti eitavalt, samas olid naised altimad tunnistama, et töö võtab pere arvelt aega ära. Mitu meest märkis siiski, et neil pere kannatab töö tõttu. Seda nii siis, kui tuleb teha palju ületunnitööd kui ka siis, kui töötatakse kodus ning enda jagamine koduste ja töiste tegevuste vahel on keerukas. Mainiti sedagi, et tuleb ette olukordi, kus on keeruline lähetuste ajaks oma pereelu

ümber korraldada. Vastustes peegeldusid ka **meeste ja naiste erinevad väärtushinnangud**. Mehed küll ütlesid, et töö ei sega pereelu, isegi aitab sellele kaasa, aga realselt kirjeldasid olukordi, kus nad peavad töö juures kauem olema ja seavad pere lihtsalt fakti ette – on vaja ja kõik. **Stereotüüp mehest kui pere leivateenijast** on väga tugevalt juurdunud ning seda on ilmselt veel võimendanud hiljutine majandussurutis. Kuna mehe peamise rollina nähakse perele rahateenimist, siis on mõistetav, et ületunnitööd – kui see tähendab suuremat sissetulekut – nähakse pereelu toetavana.

"Tegelikult on [olukord] väga lihtne. Kui ma võtan pere arvelt aega, siis ma pean seda kompenseerima. Kui see kompensatsioon on piisav, siis pere võib kannatada."

(Mees Tallinnast)

Meeste väärtushinnanguid ilmestab ka see, et küsimusele, millele nad vaba aja, kui seda juurde tuleks, kulutaksid (kas töösse, pereellu või enda jaoks), vastasid mehed, et nad töötaksid veel rohkem, et suurenenud sissetuleku abil tõsta pere heaolu.

Naiste vaated olid taas mitmekesisemad. Kõige enam arutleti selle üle, et **see, kuivõrd töö pereelu segab, sõltub töögraafikust**. Vahetustega töö ja/või õhtusel ajal töötamisel on konflikt töö ja pereelu vahel möödapääsmatu. Sellisel juhul on abikaasa mõistev suhtumine väga oluline ning vajalik vanavanemate toetus laste hoidmisel. (vt ka Lisa 9). Märjiti, et tõenäoliselt on kontoritöötajatel, kelle tööpäev kestab regulaarselt kaheksast viieni ja ka töölt ärakäimise võimalused suuremad, olukord lihtsam. Üks Tartu naine kirjeldas olukorda, kus ta oli kolm päeva nädalas tööl hommikul kümnest õhtul kümnene (kaubanduses), mistõttu ta neil päevil ei saanud suhelda ei mehe ega lastega. Olukord viis peaaegu pere lagunemiseni.

Teine probleem, mida fookusgrupis osalenud naised korduvalt teemast rääkides välja tõid, on **väsitav töö**, mistõttu neil pole õhtuti koduste toimetuste ja perega suhtlemise jaoks enam jaksu. Ka eelnenud kvantitatiivne analüüs näitas, et just vähemusrahvustest naised tajuvad töötamisest tulenevat väsimust ja selle negatiivset mõju pereelule kõige sagedamini (Lisa 11). Kolmandaks toodi esile, et pereelu kannatab töö tõttu seepärast, et palgad on väikesed. Juhtudel, kus töölt äraolemine vähendaks sissetulekut, on naised sundseisus ja peavad valima pigem töö ja sissetuleku kasuks, mis tähendab pereelu ohverdamist (pole nt võimalik käia laste kooli- või lasteaiapidudel jmt).

Kas pere segab töötamist?

Mitmed nii meeste kui naiste fookusgrupis osalejad vastasid sellele küsimusele, et **pere motiveerib töötama, paremat töökohta ja (suuremat) sissetulekut otsima**, mitte ei takista töötamist. Narvas tõid mehed esile põlvkondade vahelise erinevuse – noorematel on rohkem vabadust ja fantaasiat, suuremad nõudmised töökohale: (kohati osalenute arvates ebareaalselt) kõrge palk, (üli)head töötingimused jne ning töö suhtes ollakse valivamad. Vanemale põlvkonnale on tähtsam stabiilsus, see, et töökoht püsiks ja saaks arvestada sissetulekute suuruse püsivusega (kuna on laenumaksed jm kohustused).

Eelkõige toodi olukordadena, kus pere segab tööd, välja juhuseid, kui on vaja töölt perekondlikel põhjustel ära käia, näiteks lapse (või ka enda) haigestumise tõttu. Üldiselt märjiti, et see ei ole probleem. Kui töökohal valitsevad head inimestevahelised suhted, aktsepteerib tööandja töölt ärakäimise vajadust ja kas leiab töötajale asendaja (või leiab töötaja selle kolleegidega suheldes ise) või annab võimaluse ära käia ja töö hiljem järgi teha. Kirjeldati ka juhtumeid, kus suhted töökohal ei ole nii head, et tuldaks üksteisele

vastu ja võimaldataks asendamist. Naiste vaated küsimusele olid mitmekesisemad kui meeste omad ja toodi näiteid mitmesugustest olukordadest. Näiteks märgiti, et tööandjad suhtuvad erinevalt uutesse töötajatesse ja neisse, kes on juba pikka aega ettevõttes tööl olnud. Viimaseid lubatakse palju kergemini vajadusel töö juurest ära.

Paraku kirjeldati ka mitmeid olukordi, kus emasid, kelle väikesed lapsed on tihti haiged olnud, on sunnitud töölt lahkuma või on nad vallandatud või koondatud. Üks naine kirjeldas, kuidas ta tuli ise töölt ära vahetult enne sünnituspuhkusele minekut, et sarnast eesootavat vallandamist ennetada.

"Ma tulin ise töölt ära, sest olin tööl olnud vaid kolm kuud ja poleks dekreeti ega midagi nagunii saanud ja tulin ise lihtsalt töölt ära. Sain ise aru, et selline töötaja ei ole kellelegi vajalik. Sain aru, et mind oleks nagunii vallandatud."

(Naine Tartust)

Nii mehed kui naised töid esile, et **lasteaiakohtade kättesaadavus mõjutab oluliselt seda, kuivõrd pereelu tööd segab**. Kui lasteaiakohtadega on probleeme, siis see takistab see otseselt lapsehoolduspuhkuse järel tööle naasmist. Seda toodi isegi esile kui üht põhjust Eestist ära minemiseks ja välismaale tööle asumiseks. Samuti märgiti teatavaid rahvuselisi erinevusi, näiteks, et Tartu venekeelsetes lasteaedades on veel olemas lastesõime kohad, mis seab vene emakeelega inimesed paremasse olukorda kui eestikeelsed lapsevanemad, sest eestikeelsetest lasteaedadest on sõimerühmad juba kaotatud. Samas väljendati kartust, et sõimerühmad kaovad peagi ka venekeelsetest lasteaedadest.

Võimalused töö- ja pereelu ühitamise toetamiseks

Kõigis naiste ja meeste fookusgruppides olid osalejad üsna iroonilised riigipoolse toe osas töö- ja pereelu ühitamisel.

"Riik ei sega." [Üldine naer]

(Mees Narvast)

"Millised teenused?" [iironiliselt]

(Mees Tallinnast)

Üldine arvamus oli, et riik ei aita inimesi, vaid on jätnud tööaega puutuva tööandja ja töövõtja omavaheliste kokkulepete hooleks ning eraellu puutuva iga inimese oma otsustada. Vastustest kumas läbi ka üldine pettumus Eesti riigis, millel ei ole sisulist seost töö- ja pereelu ühitamisega ega rahvuselistes erinevustega, st vastused olid teataval määral eelarvamuslikud. Kui arutati üldiselt töö- ja pereelu probleeme ning konflikte, tunnistati, et rahvuse pinnal inimeste vahel olulisi erinevusi ei ole (kui, siis vaid keeleoskusest tulenevad erinevad võimalused tööelus), kuid nii kui küsiti, mida Eesti riik on teinud või saaks teha, järgnes terav kriitika riigi aadressil.

"Riik ei aita venekeelset elanikkonda, pigem loobib kõikaid kodarasse."

(Mees Tallinnast)

Riigi poolt pakutavas nähti positiivsena seda, kuidas seadused võimaldavad tarvidusel töölt kas tervislikel või perekondlikel põhjustel ära käia, kuid märgiti, et on tööandjaid, kes taunivad selliseid ärakäimisi (ka arsti juures käimist) ning ähvardavad veidigi sagedamate ärakäimispuhkude järel töötajat vallandamise või koondamisega. Tugevalt negatiivseks peeti majandussurutise ajal kärbitud haigushüvitise maksmist (et enam ei tasustata esimest kolme haiguspäeva) ning avaliku teenistuse seaduse muutmisel puhkuse pikkuste lühendamist. Vanemahüvitise süsteemi üldiselt tunnustati ja nimetati kui üht selgelt töö- ja pereelu ühitamist toetavat tegurit, kuid samas rõhutati, et kõiges järgnevas, mis puudutab laste kasvatamist, on lapsevanemad üksi jäetud ja riigi tugi suuresti puudub. Lastetoetusi nimetati nende väiksuse tõttu korduvalt lausa naeruväärseteks.

Kohaliku omavalitsuse üht võimalust töö- ja pereelu ühitamist toetada nähti lastehoiu korraldamises. Seda peeti väga oluliseks, kuid nii Tallinnas kui Tartus märgiti, et kuna lasteaiakohti ei jätku, on see korraldus puudulik. Samuti arutati ühistranspordi korralduse mõju ajakasutusele ning otseselt tööle ja koju liikumisele kuluva aja üle, mida samuti kohalikud omavalitsused saavad parandada.

Pereelu mõjutava tegurina toodi välja ka gümnaasiumihariduse eestikeelseks üleviimist. Toodi välja, et selle tõttu hakkab kodus enam kuluma aega laste kodutööle – venekeelsetes peredes on eestikeelses koolis käivat last raskem õpetada ning ka lapsel endal kulub õppimisele rohkem energiat. Hirm, et kuigi laps omandab paremini eesti keele, jääb muudes ainetes tema haridustase madalamaks kui eesti emakeelega õpilastel, on suur.

Ühe kõrvalteemana, mis aruteludes korduvalt läbi käis, on **valmidus Eestist lahkuda**, mille aluseks on kindel veendumus et “seal” on elu igal juhul parem kui Eestis, mis omakorda tugineb varem välismaale tööle ja elama suundunute elu-olu positiivsetele kirjeldustele. Inimestel on tekkinud konkreetne riikidevaheline võrdlus (stereotüüp), mille järgi “siin” riik inimesi ei aita; “siin” valitseb 100% kapitalism, milles pole midagi sotsiaalset ja igaüks peab ise toime tulema; “seal” seevastu aidatakse; “seal” tehakse kõik, et inimene sulaks ühiskonda. Siinkohal tunnetatakse riigi negatiivset hoiakut just venekeelse elanikkonna suhtes.

“Me ei ole siin vajalikud”

(Naine Narvast; “meie” all mõeldakse vene emakeelega inimesi).

Sarnane rahvuslikul pinnal solvumine tuli Tallinna meeste fookusgrupis esile ka termini “vähemusrahvus” kasutamise suhtes. Üks mees märkis väga kategooriliselt, et venekeelne elanikkond Eestis ei ole vähemus ja nende sellisena käsitlemine on solvav. Teised mehed toetasid teda eelkõige selles osas, et tegelikult on nende jaoks tähtis see, mis rahvusena nad end ise määratlevad ja et ka vene emakeele või vene kõnekeele põhjal (nt küsitlustes ankeedi täitmise keele järele) inimeste nimetamine venelaseks ei ole neile vastuvõetav. Kui inimene on end konkreetse rahvusrühma või rahvuse liikmeks nimetanud, siis peaks riik seda ka arvestama ja inimese valikut tunnustama.

Fookusgrupiaruteludes nimetatud soovitused töö- ja pereelu ühitamisele kaasa aitamiseks

- ▶ **Laste huvitegevuse toetamine senisest oluliselt suuremas mahus.** Kuna huviringid, spordikoolide treeningud jmt nõuavad üsna suurt lapsevanemate poolset finantseeringut, siis ei ole need tegevused paljudele kättesaadavad. Samas on lapsevanematele oluline, et lisaks koolile oleks veel aega päevas, mil laps on turvalises, järelevalvega ja arendavas keskkonnas, mitte omapäi. Alternatiivina pakuti ka seda, et huvialaringide jmt tasud arvestaks enam lapsevanemate sissetulekute erinevust ja huvitegevuses osalemine korvataks eelkõige neile lastele, kelle vanemad ise selliste teenuste eest maksta ei jõua.
- ▶ **Paindlikumate töövormide ja osaajalise töö toetamine,** seda eriti nooremate laste emadele. Samas rõhutati, et kui see tähendab naiste jaoks kaotust töötasus, siis neil ei ole võimalik neid paindlikke võimalusi kasutada. Enamik osalenutest märkis, et nad ei saa endale töötasu vähenemist lubada. Peeti oluliseks, et kas ema või isa (või mõlemad) saaks nädalas kas või paar tundi lisa vaba aega, et see pühendada lapsega tegelemisele.
- ▶ **Meeste ja naiste palgalõhe vähendamine.** Kuna naised peavad meestega sama töötasu saamiseks rohkem aega tööle kulutama, siis leiti, et võrdsete palkade korral oleks naistel võimalik enam aega kodule või iseendale (trenn, hobid, puhkus jmt) pühendada. Samuti takistab palgalõhe jagatud vanemluse levikut – lapsehoolduspuhkusele jääb tihti väiksema sissetulekuga lapsevanem, kes väga sageli on ema; samuti õigustatakse isade suuremat töökoormust ja vähemat pere keskel viibitud aega vajadusega tööl olles perele elatist teenida.
- ▶ **Senisest suurem lastetoetus.** Ühe võimalusena toetada osaajalist tööd nähtigi olulist lastetoetuste suurendamist, mis võimaldaks lapsevanematel rohkem aega lapsele pühendada. Praeguses süsteemis lõpeb riigi toetus laste kasvatamisse fookusgruppides osalenute hinnangul vanemahüvitise lõppemisega. Selles, kuidas lapsevanemad edasi lapse kasvatamisega toime tulevad, riigi ja kohalike omavalitsuste panust ei nähta, kuigi vajadus toetuse järele on olemas.
- ▶ **Lasteaiakohtade kättesaadavuse parandamine.** Lasteaiakohtade puudus suuremates linnades on selge probleem, mis otseselt mõjutab inimeste võimalusi tööl käia.
- ▶ **Pikaajalise lapsehoiu ja usaldusväärse lapsehoiuteenuse kättesaadavaks muutmise.** Ettepaneku ajendina toodi näide mitmepäevasesse lähetusse minevast lapsevanemast, kel ei pruugi olla lapsi kuhugi jätta. Selliste olukordade vastu aitaks lasteaiad, kus lapsi hoitaks ööpäev ringi või usaldusväärse lapsehoidja teenuse kättesaadavus (praegu ei ole firmasid, mis pakuks usaldusväärset, koolitatud lastehoidjate teenust ja mis garanteeriks laste turvalisuse).
- ▶ **Keelekümluse ja/või eesti keele õppe alustamine juba lasteaias.** Eesti keele oskus on üks olulisemaid tegureid, mis määrab vene emakeelega inimeste tööelu võimalused Eestis, seetõttu on oluline keeleõpet alustada juba varakult.
- ▶ **Venekeelne gümnaasiumiharidus võiks alles jääda.** Eesti keele oskuse arendamiseks lisada venekeelsetes koolides eesti keele tunde ning rangemalt jälgida eesti keele õpetajate keeleoskust (eelkõige peaks eesti keelt õpetama eesti emakeelega õpetajad).
- ▶ **Arstide vastuvõtuaegade sobivamaks muutmise ja arstiabi kättesaadavuse parandamine.** Inimesi häirib, et nad saavad arsti juurde vaid tööajal ja peavad selle jaoks end töö juurest ära küsima, mis võib viia konfliktini tööandjaga. Osalenute sõnul ei ole arstiabi kättesaadavuse probleemide tõttu neil endil võimalik arsti külastamise aegu valida, võtta tuleb, mis kättesaadav

on (või oodata kuid). Sealjuures väheneb arsti vastuvõtu ootamisel haigena töötamise või haiguse süvenemise tõttu inimeste töövõimekus ja ka elukvaliteet.

- ▶ **Ühistranspordi graafikute parandamine**, et ajakulu tööle sõitmisele väheneks ja **sõidupiletite hinna vähendamine** (kuni suisa tasuta ühistranspordini), et oma autoga tööle sõitmine oleks ühistranspordiga võrreldes vähem atraktiivne.
- ▶ **Koolibusside taaskäivitamine**. Lapsevanemate jaoks on ka linnades laste kooli ja huviringidesse vedamise koormus suur ning usaldus, et laps ühistranspordis ise toime tuleb, väike. Koolibusse usaldatakse enam kui ühistransporti.
- ▶ **Soodustada ametiühingute moodustamist** ja tugevdada olemasolevaid, et need seisaksid tugevamalt töötajate õiguste eest.
- ▶ **Tõlkida õigusaktid ümber vene keelde ja teha tõlked kõigile kättesaadavaks**. See lihtsustaks vene emakeelega inimestel ettevõtlusega tegelemist ja suurendaks ka venekeelse elanikkonna teadlikkust oma õigustest (k.a tööturul).
- ▶ **Toetada eestikeelset huvitegevust Ida-Virumaal**. Narva naiste fookusgrupis märgiti, et eestlased on Ida-Virumaal halvemas olukorras ja eestikeelsete lasteaiakohtade nappus ning huvitegevuse võimaluste puudus takistab eestlaste töötulekut ja sisserännet piirkonda.
- ▶ **Tõhusamalt rakendada riiklik integratsiooniprogramm**. Ehkki aruteludes osalenud enamasti rahvusel põhinevat erikohtlemist kohanud ei olnud, tundsid nad oma võimalusi siiski teataval määral piiratuna ja teatud küsimuste peale näitasid üles solvumist Eesti riigi suhtes. Et üksteisemõistmist suurendada, on vaja ühtlustada nii eesti kui venekeelne informatsioon Eestis, toetada majanduse mitmekesisust Ida-Viru piirkonnas ja aidata kaasa kultuurilise identiteedi ja kultuurilise mitmekesisuse arengule Eestis. Samas on oluline suurendada eesti keele kasutusvõimalusi Narvas ja laiendada eesti keeleruumi. See parandaks keeleoskust ja suurendaks ka üksteisemõistmist.

Rõhutatult tõstsid fookusgruppides osalenud esile, et riigipoolsed tugitegevused peaksid olema suunatud eelkõige lastele. Täiskasvanute elu on juba välja kujunenud ja nad saavad ühel või teisel moel ise hakkama töö- ja pereelu ühitamisega ning keeleoskusest, haridustasemest vmt tingitud piirangutega oma elus. Nende väljakujunenud harjumusi ja elukorraldust on keerulisem mõjutada kui laste oma. Lastele seevastu on võimalik riigipoolse toega tagada paremad tulevikuväljavaated, kõrgem haridustase ja paremad oskused (st on võimalik vältida rahvusest ja emakeelest tingitud takistusi inimese arengus) kui asjade isevoolu minna lastes ja ainult lastevanemate endi võimalustele lootma jäädes.

Personalitöötajate fookusgrupp

Suhtumine töösse

Personalitöötajad märkisid, et valdavalt ei ole venelaste ja eestlaste vahel suuri erinevusi tööl käitumises ja tööülesannetesse suhtumises. Mõningaid väiksemaid erinevusi toodi fookusgrupis siiski välja. **Vene emakeelega töötajaid tunnetatakse veidi pühendunumatena**, nad on kergemini nõus suurendama oma töökoormust ja on rohkem hingega töö juures, nad suhtuvad tööülesannetesse ja edusse isiklikumalt. Seega kinnitavad personalispetsialistide fookusgrupid meeste ja naiste fookusgruppides leitud, et vähemusrahvused suhtuvad töösse tõsisemalt ning soovivad rohkem töötada (viimast kinnitavad ka

kvantitatiivanalüüsi tulemused, vt Lisa 1). Eestlased on fookusgrupis osalenute arvates mõnikord tööülesannetes pealiskaudsemad ja nende distants eraelu (sh ka ego) ja tööelu vahel on suurem.

Erinevuse põhjusena pakkusid osalenud töökultuurilisi erinevusi: et vene emakeelega inimesed on perfektsionistlikumad. Samuti toodi välja, et venelastel on tugevam tunnustusvajadus, mis tõstab nõudlikkust ka tööandja suhtes ning võimendab etteheiteid ja tekitab negatiivsete olukordade järel kergesti solvumist. Võimaliku põhjusena nimetati ka seda, et vene emakeelega töötajail on (kuni spetsialisti tasemeni) raskem tööjõuturule siseneda ja seetõttu hindavad nad oma töökohta ja võimalust töötada rohkem. Viimast toetab ka personalitöötajate arvamus, et vene emakeelega inimesed, eriti Ida-Virumaal, suhtuvad suurema respektiga oma ülemustesse kui eesti töötajad, kellel on suhted juhtidega familiaarsemad. Sama toodi välja ka meeste ja naiste fookusgruppides. Ise otsustamise julgus ja vastutuse võtmine töökojal on vene emakeelega inimestel väiksem, valdab hierarhiaal tuginev suhtumine:

„Käsi, siis teen!“ ja hierarhiaal põhinev suhtumine ja lähtumine on ikkagi valdavalt omane venekeelsele seltskonnale; ja ka see, et ülemus otsustab ja ülemust ei kritiseerita. See on see mõttelaad, mis on omane venekeelsele oskustöölise, spetsialistide tasemele.“

Fookusgrupis osalenud märkisid, et see on pigem piirkondlik eripära ja pidasid seda madalama haridustasemega ja vanemate inimeste püsivaks nõukogude aegseks pärandiks. Seevastu neil, kes valdavad eesti keelt, on mõttelaad veidi teistsugune, neil on sagedamini ka kõrgharidus ja laiem silmaring, kogemus teistlaadsest (keele)keskkonnast, vabam suhtumine juhtidesse jne. Sellega kasvavad ise otsustamise võime ja julgus, valmidus edeneda karjääriredelil ning muutub suhtumine töökohta ja -ülesannetes.

Vene emakeelega ja vanemaid töötajaid eristati ka teiste hoiakute poolest. Toodi välja, et eriti vanematel vene emakeelega töötajatel on väga suur harjumus (tunne, et see on kohustus) käia tööl kellast kellani. Sama rõhutati ka meeste ja naiste fookusgruppides.

“Kui ma püüdsin rakendada oma kollektiivis vaba töögraafikut, siis see oli üldse raske sellepärast, et inimesed arvavad, et nad peavad olema tööl üheksast viieni.“

(Tallinna firma juht)

Sellist hoiakut toetab ka traditsioon valida vanematega sama amet. Nii kujunevad personalispetsialistide sõnul lausa dünastiad, kus põlvkondade kaupa tehakse sama tööd (nt kaevanduses, elektrikuna, õmblejana), mis süvendab teatud tööhoiakuid ja -harjumusi ning vähendab valmidust teisi ameteid kaaluda ja õppida. See omakorda süvendab probleeme töö kaotamisel.

Lisaks on üheks erisuseks see, et **vähemusrahvusest töötajaskonna jaoks on väga tähtsad kollektiivsed töösuhted ning ametiühingud**. Eeldatakse, et keegi teine seisab töötaja õiguste eest. Eestlased on individualistlikumad ja altimad ise enda eest seisma, nad ei oota nii palju välist abi. Venekeelses ja Ida-Virumaa endiste suurtööstuste suurte töökollektiivide keskkonnas on keskealised ja vanemad inimesed kasvanud üles mõttega, et ametiühingu või kellegi teise eestkostet on loomulik. Nooremad, kes on juba kasvanud individualistlikumas ühiskonnas ning ka mobiilsemad, on oma hoiakult sarnasemad eestlastele.

Kohati olid personalispetsialistide kogemused vastandlikud. Oli neid, kes tunnetavad, et vene emakeelega inimestel (nii meestel kui naistel) on sageli kas lisaks veel teine töökoht või on nad valmis võtma oma

töökohal lisaülesandeid, kui sellega kaasneb lisisissetulek. Põhjuseks on see, et kuna vene emakeelega inimesed on sagedamini lihtsamatel töödel kui eestlased, peavad nad rohkem tööd tegema, et saada eestlastega sama palka. Teisel osal arutelul osalenutest aga ei ole sellist kogemust ja nad tõid välja, et oskustöölised pigem ei ole kombeks jääda tööle kauemaks, erandiks on see, kui ületunnitööd mingil põhjusel otseselt nõutakse.

Eesti keele oskuse olulisusest rääkides tõid personalispetsialistid esile veidi teistlaadse nüansi kui töötajad ise. Nad rõhutasid, et **vene emakeelega töötajatel sõltub parema töökoha saamise võimalus töökeele ja inimese keeleoskuse sobitumisest**. Kui amet nõuab eesti keele oskust, on vene emakeelega töötajad sageli halvemas seisus kui eestlased. Samas spetsialisti ja juhi tasemel, kus on nõutav teatav haridustase, mis omakorda tähendab enamasti head eesti keele oskust, võivad vene emakeelega töötajad olla isegi eelisseisus, sest eestlaste vene keele oskus on viimasel ajal järsult halvenenud. Selge eelis on vene emakeelega töötajail seal, kus on vene keele oskus hädatarvilik. Siiski on eesti ja vene keele oskus teise emakeelega töötajate hulgas enamasti niivõrd halb, et teatud olukordades (nt noorte spetsialistide koolitustel) on jõutud olukordadeni, kus selleks, et keegi aruteludest kõrvale ei jääks, peab ühine töökeel olema inglise keel.

Teine oluline aspekt, mida personalispetsialistid toonitasid, on **erineva keele- (ja kultuuri-) taustaga töökollektiivide vaheline erinevus selles, keda kollektiivi tööle võetakse ja keda mitte**: on „puhtalt vene firmad“, „eesti firmad“ ja „segafirmad“. Ühelt poolt võivad tööandjad püüda hoida üherahvuselist töökollektiivi, kuna kardavad, et kui neil on sellises kollektiivis juba suhted välja kujunenud, siis uue ja „teistsuguse“ töötaja lisandumisel need lõhutakse. Teisalt võib see olla ka töövõtjate valik, kes ise ei soovi teistsugusesse keelekeskkonda tööle asuda. Seega on töökollektiivides, kus töötavad ainult eestlased, eesti kandidaatidel eelis ja kollektiivides, kus on ainult vene emakeelega töötajad, on eelis sarnase päritoluga inimestel.

Segakollektiivide puudusena tõid personalispetsialistid arutusel välja, et neis tekivad kergemalt pinged, kuna koos on inimesed, kes on hoiakutelt, väärtushinnangutelt, eelarvamustelt, hariduselt ja ajaloo mõistmiselt erinevad. Teisalt rõhutasid personalitöötajad, et nende arvates on mitmekultuurilisel töökollektiivil äriole pigem positiivne mõju, kuna sellega kaasneb ideede suurem mitmekesisus ja firma ei jää ühekülgseks. Mitmekultuurilises kollektiivis kasvab ka tööandja valmidus erinevateks lahendusteks, sh töö- ja pereelu ühitamise küsimustes.

Märgiti, et see, kas juhid või töötajad kapselduvad oma kultuuriruumi või on valmis avanema, tuleneb üldisest hoiakust mitmekultuurilisuse suhtes, mis omakorda sõltub nii keskkonnast (kas tegu on valdavalt ühe- või mitmerahvuselise piirkonnaga), lasteaias ja koolis omandatud suhtumistest (mis võivad olla nii multikultuursust soosivad kui vastupidi), aga ka avalikus meediaruumis kajastatavatest hoiakutest. See, kui avatud ollakse „teistsuguste“ suhtes, sõltub nii kultuuritaustast kui inimeste silmaringist ja on seotud valmidusega oma mugavustsoonist välja tulla.

Personalitöötajad märkisid, et praegune suhtumine ei aita kaasa, et erineva kultuuritaustaga inimesed õpiksid üksteisega arvestama.

“On komme, et sellest me ei räägi.”

Mitmekultuurilisusele suunatud üritused ei ole populaarsed (eriti eestlaste seas, ehkki siin on regionaalsed erinevused) ning keeleõpe üksi ei toeta teineteisemõistmise kujunemist. Eesti- ja muukeelsetel

kogukondadel ei ole kuigi palju läbikäimisvõimalusi. Inimesed ei suhtle, osalt ka sellepärast, et häbenevad oma keeleoskust (seondub eespool väljatoodud vene emakeelega inimeste suurema perfektsionismiga). Keelt aga ei saa õppida ainult kursustel, vaja on ka ühist ruumi, kus sarnaste huvidega inimesed saaks omavahel suhelda (eesti keeles).

Vähene läbikäimine eri rahvusest töötajate vahel ja sage üherahvuseliste töökollektiivide kujunemine toidavad ka hirme töökoha vahetuse ja töötuks jäämise ees. Kuna hoiak, et „*Sind mitte keegi keele põhjal mitte kuhugi tööle ei võta*“, on tugev, siis inimene ei hakka ka tööd otsima mingis muus kollektiivis või kohas. Hirm keeleoskuse tõttu tööturul halvemasse seisu jääda on väga tugev, eriti lihttöölistel. Juhi-spetsialisti tasemel rahvuselist vahet koondamise hirmus enam ei tunnetata.

Samas rõhutasid personalitöötajad, et suhtumine töökohta ja tööülesannetesse on ikkagi pigem individuaalne ning inimeste vahelised erinevused on suuremad kui rahvuste vahelised erinevused. Samuti on töösuhted erinevad valdkonniti (nt kaevurite või keevitajate töö iseloom on erinev võrreldes haridustöötajate või inseneride tööga).

Töö- ja pereelu ühitamine

Personalitöötajad tunnistasid, et nad **ei tea tegelikult kuigi palju oma töötajate pereelu kohta** ega ole enamasti selle vastu ka huvi tundnud.

“Meie jaoks inimene käib tööl ja me ei teagi nende perekondlikku tausta.”

Märgiti, et töötajate pereelu kohta info hankimist takistab ka seadus – kuna töövestlusel ei tohi küsida isegi seda, kas inimesel on lapsed või mitte, kõnelemata juba keerulisematest olukordadest, kui näiteks peres on keegi puudega või töötu –, siis on tööandjal ka oluliselt raskendatud oma töötajaid töö- ja pereelu ühitamisel aidata. Sealjuures tuleb taas arvestada, et vene emakeelega töötajail on tugev harjumus käia kellast kellani tööl ja teatav aukartus ülemuste suhtes, mistõttu nad ise sageli ei küsigi töölt ära, kui selleks isegi oleks vajadus. Toodi näide, et ühel juhul ei palunud töötaja isegi selleks end töölt vabaks, et minna õe pulma ning teisel juhul selgus juhuslikult, et töötajal on kodus puudega laps. Tööandja pakkus seejärel töötajale kohe erinevaid võimalusi (nt paindlikum töögraafik), et inimene saaks paremini tööd ja pereelu ühitada. Tähelepanuväärne on aga, et töötaja ise sellest olukorrast tööandjat ei teavitanud ja ise abi ei palunud. Eestlastest töötajatel on rohkem julgust ja vabadust küsida end perekondlike sündmuste puhul vabaks. Märgiti, et kui pere kasvab, siis sellest antakse tööandjale meeleldi teada, kasutades abiellumist või lapse sünni muu hulgas argumendina, et palka juurde küsida.

Vene emakeelega inimestel on peresidemed tugevamad ja põlvkondadeülesemad kui eestlastel. Toodi näide, et kui firma korraldab oma töötajate peredele ühisüritusi või üritusi lastele, siis eestlased tulevad ainult abikaasa ja lastega, aga vene emakeelega inimesed tahavad kaasa võtta ka vanavanemad, sageli ka õdede-vendade pered jne. Ka töö- ja pereelu ühitamises peegeldub selline “suurem pere” positiivselt, vene emakeelega inimestel on kergem tarvidusel leida lapsele hoidjat. Seda toetab asjaolu, et vene inimesed on vähemmobiilsed, nad ei ole aldis liikuma mõnda teise Eesti piirkonda tööle, mistõttu neil on vanaema ja vanaisa vajadusel käepärast võtta. Eestlased liiguvad rohkem ringi ja seetõttu sõltuvad enam lasteaiast või tasulisest lapsehoidjast.

Vähene mobiilsus takistab oluliselt vene emakeelega töötajatel parema töökooha leidmist ja pärast pausi (näiteks töötuse korral või lapse saamisel) tööturule naasmist. Vene emakeelega inimesed pole alid teise linna tööle käima isegi Ida-Viru regiooni piires, kus vahemaad töö- ja kodukohta vahel võivad piirduda mõnekümne kilomeetriga. Valitseb tugev harjumus, et tööd peab saama oma kodulinna. Samuti eelistatakse venekeelsetes kollektiivides uute töötajate töölevõtmisel inimesi, keda juba teatakse, näiteks tuttavaid või sugulasi. See on kooskõlas meeste ja naiste fookusgruppides osalenute tunnetusega, et **tutvustel on töölesaamisel oluline roll.** Eespool on kirjeldatud, kuidas töökollektiivid kujunevad üherahvuselisteks ning nõ „võõraste vältimine“ on üks teguritest, mille tõttu venekeelsetesse kollektiividesse töölesaamisel on selge eelis oma linna kandidaatidel. See on taas olukord, kus **traditsioonilised hoiakud vähendavad valikuid tööturul.** Paiksus (kodulinna eelistus, mida võimendab soov elada lähestikku lähedastega), nii enda harjumus kui väline surve otsida tööd tuttavate kaudu (aga tutvusringkond on taas seotud kodulinna ja juba omandatud erialaga), perfektsionism (mis takistab uusi oskusi nõudvate ametite katsetamist), hirm uue keelekeskkonna ees – kõik need konservatiivsed hoiakud vähendavad tööturuvalikute mitmekesisust.

Muus osas personalispetsialistid vene- ja eestikeelsete töötajate vahel olulisi erinevusi töö- ja pereelu ühitamisel ei tunneta. Märgiti, et isapuhkuse kasutamine on otseselt seotud sellega, kas see on tasustatud või mitte – kui majandussurutise ajal muudeti isapuhkus tasustamatuks, loobusid isad sellest, kuid nüüd, kui see on taas tasustatav, on seda hakatud taas kasutama. Samuti on mõlemas rahvusrühmas valdavalt lapsehoolduspuhkusel emad, kuid ka isad on hakanud lapsehoolduspuhkust võtma. Siiski tehakse seda harva ja pigem kasutavad seda eestlastest isad.

“Meil praegu vene mehi ei ole lapsepuhkusel, ainult eesti mehed.”

(Kaubandusettevõtte personalitöötaja)

See, millal pärast lapsehoolduspuhkust tööle naastakse, sõltub kõigil töötajail eelkõige kahest tegurist: pere sissetulekust ja lasteaiakoha saamisest. Poolteist aastat pärast lapse sündi tulevad peaaegu kõik tööle tagasi, sest siis lõppeb vanemahüvitis. Märgiti, et mõnel juhul võib lapsehoolduspuhkus pikemaks venida koondamise hirmus.

“See hirm on ka ikkagi, et kui praeguse töölepingu seadusega on ka väikelapse emasid suhteliselt..., ma ei ütleks, et lihtne, aga ilma komplikatsioonideta võimalik koondada, siis see ikkagi paneb inimesi aeg-ajalt ka mõtlema, et kas nad tahavad tulla varakult tagasi [tööle lapsehoolduspuhkuselt]. Eriti kui on tööturul segased ajad.”

(Riigiettevõtte personalitöötaja)

Personalispetsialistid ei ole täheldanud, et vene emakeelega naised oleksid kauem lapsehoolduspuhkusel kui eestlannad ja kui lapsehoolduspuhkus venib pikemaks, siis sageli ei ole see vaba valik, vaid on tingitud **lasteaiakohtade vähesusest**, mis on terav probleem igast rahvusest töötajate jaoks.

Kokkuvõtteks rõhutasid personalitöötajad, et valdavalt ei ole töö- ja pereelu ühitamise küsimused vene emakeelega inimestel ja eestlastel erinevad. Nende kvantitatiivse uuringu käigus (lisad 1–12) tuvastatud erinevuste kohta, mida kohtumisel põgusalt tutvustati ja mis olid küsimuste aluseks, arvati aga, et statistika on vananenud. Majandussurutise ajast alates on situatsioon nii palju muutunud, et need näited rahvuste vahelistest erinevustest ei näi enam tõepärased.

Personalitöötajate ettepanekud vene emakeelega töötajate töö- ja pereelu ühitamisele kaasaaitamiseks

- ▶ **Arendada töötajate kommunikatsioonioskuseid**, et inimesed saaksid ja julgeksid suhelda nii omavahel kui ülemustega. Siinkohal ei mõelda niivõrd keeleõpet kui üldise kultuuritausta ja suhtlusviiside arendamist, mida saaks korraldada nii tööandjad kui kohalikud omavalitsused kui riiklikud asutused.
- ▶ **Jätkata ja suurendada eri rahvusest inimeste integratsioonile suunatud tegevusi**. Mitmerahvuselises töökollektiivis on vaja üksteise suhtes tolerantsi ja võrdset kohtlemist. See eeldab mitmekultuurilise kompetentsi, erineva kultuuritaustaga inimeste üksteisemõistmise arendamist. Sellist erinevaid kultuure arvestavat ja tutvustavat õpet on vaja anda juba alates koolidest ja lasteaedadest nii vene- kui eestikeelsele kogukonnale.
- ▶ **Toetada rahvusliku ja kultuurilise identiteedi kujunemist ja püsimist** nii eestlastel kui vähemusrahvuste esindajail. Rahvuslik identiteet ja ühtekuuluvustunne aitavad inimestel töötuks jäämisel ja muude raskuste korral kergemini toime tulla ning vältida heitumist.
- ▶ **Jätkata venekeelse gümnaasiumihariduse andmist**. Koolis pole ainult eesti keele omandamine oluline, vaid on tähtis ka ainete õpetamine. Viimane on oma emakeeles nii palju parem, et see kaalub üles eesti keele parema omandamise eestikeelses gümnaasiumis. Eesti keelele täieliku ülemineku asemel **on vaja keskenduda eesti keele õpetamise tasemele** venekeelseis põhikoolides, mis on väga madal.
- ▶ **Soodustada ning parandada eesti keele õpet**, sh ka firmade (tööandjate) panust eesti keele õpetamisel ning eesti keele õpet töökohtadel.
- ▶ **Soodustada eesti keele õppe kursuste järgselt eesti keele praktikat**. Praegu seab riik küll töötajate keeleoskuse nõuded, aga ei soodusta keeleõpet ja eriti keeleõppe järel keelekasutust. Reaalne keeleoskus tuleb läbi praktika. Praegu pole riigi poolt keeleõppeks pakutud lahendid süsteemsed. Tegevused piirduvad sageli vaid keeleõppekursustega, aga on puudu jätk, kus oleks sarnaste huvidega inimestele loodud suhtluskeskkond ja mitmekultuurilised tegevusvormid. Oluline on keelekursuse jätkuna motiveerida ühist suhtlust. Seda saaks teha näiteks läbi integratsiooni ja migratsiooni sihtasutuse rahastatavate projektide. Praegu peab inimene Ida-Virumaal ise väljundit otsima, mis on seelses keelekeskkonnas keeruline.
- ▶ **Eesti ja venekeelse meediaruumi ühtlustamine**. Eesti venekeelsed ja eestikeelsed ajalehed on niivõrd erineva sisuga, et see suurendab erinevaise keeleruumidesse kuuluvate inimeste teadmiste, väärtushinnangute, hoiakute jne erinevust. Ühise meediaruumi puudumine takistab integratsiooni ning ka ühtset tööturu- ja sotsiaalpoliitika mõju (kuna soovitusi ja tegevusi mõistetakse erinevalt). Ühiste arusaamade kujunemisele aitaks kaasa ka see, kui meedias käiks rohkem läbi positiivset informatsiooni teise keeleruumi kuuluvate inimeste tegudest ja lugudest, edulugusid teisest rahvusest inimeste kohta.
- ▶ **Erisoodustumaksu kaotamine või vähendamine** töötajate koolitamiselt, nende tervishoiu toetamiselt ja eri rahvusest töötajatele ühisürituste korraldamiselt. Praegu takistab erisoodustumaks tööandjal oma töötajatesse investeerida ning neile läbi pereürituste või ühise huviga inimeste kokkusaamiste korraldamise ühtsustunde kasvatamist.

Personalispetsialistide fookusgrupiarutelul tehti ka töö- ja pereelu ühitamisega kaudsemalt seotud ettepanekuid.

- ▶ **Noortel töökoha leidmise ja elamispinna soetamise toetamine.** Praegu on noortel, kes kooli lõpetavad ja tööelu alustavad, väga keeruline eelkõige soetada oma elukohta. See takistab nii pere loomist kui ka Eesti sisest rännet (ollakse sunnitud elama vanemate juures). Noore pere laen on praegu küll olemas, kuid lisaks sellele oleks abi vaja ka noortel, kes ei ole veel pere loonud, kuid asuvad mõnda teise piirkonda elama. Samuti on vaja oluliselt vähendada noorte tööpuudust.
- ▶ **Õppelaenu kustutamise taastamine.** Kui õppelaenude kustutamine lõpetati, tekkis kohe õpetajate puudus koolides. Õpetajatel on aga väga suur roll ka selles, milliseks kujuneb koolilõpetajate keeleoskus, mis hiljem hakkab tugevalt mõjutama nende tööelu.
- ▶ **Õppetendiumite laiem kättesaadavus.** Praegu on hariduse saamine enamasti vaid pere kanda ning riigi suund kõrgharidusreformis süvendab pere koormust veelgi. Juhul kui üliõpilastel ja ka rakenduskõrgkoolide õpilastel oleks õppimise finantseerimise koormus väiksem, suurendaks see oluliselt hariduse kättesaadavust, millel omakorda oleks väga pikaajaline mõju inimeste hilisemale tööelule.
- ▶ **Läbi töötukassa tegevuse suurendada venekeelse elanikkonna sotsiaalsel turvalisust.** Sellel soovitusel on kaks külge. Ühtpidi on vaja, et reaalselt oleks olemas ja kättesaadavad riiklikud toetused inimestele juhaks kui nad jäävad töötuks, mida praegu ka töötukassa pakub. Samas oleks oluliselt vaja **suurendada töötutele pakutavate koolituste mahtu ja mitmekesisust.** Teiselt poolt on aga vaja **suurendada inimeste teadlikkust** neist meetmetest ja võimalustest ning jagada inimestele kindlust, et kui nad ka jäävad korraks töötuks, siis nad saavad tööle tagasi, et neil on töötuks jäämise korral tagatud piisav sissetulek, et neil on ümberõppe võimalused jne. Selline info levik aitaks leevendada hirme, mis praegu on lihttööliste hulgas (eriti vanemaealistel töötajatel) töötuks jäämise ees väga tugevad.

Kommentaariid ja kokkuvõte

Töö- ja pereelu ühitamise probleemid sõltuvad suuresti töö iseloomust, näiteks klienditeenindajal on vajalik keeleoskus, vahetustega töökohtadel on graafik jäigem jne. Mehed seavad töö esiplaanile (*“Töö peab tehtud saama, kas või nui neljaks”*, Narva mees), kuid sealjuures nad sõnastavad konkreetset, et nad teevad seda pere jaoks; et pere toita. **Stereotüüpne pere toitja roll on vene keelt emakeelena kõnelevate meeste seas tugevalt juurdunud**, sellele viitavad nii käitumine kui ka hoiakud. Normaalseks peetakse, et mees teeb ületunnitööd või töötab mitmel töökohal ja tegeleb perega vähem kui naine, eriti siis, kui see tähendab perele suuremat sissetulekut. Seda stereotüüpi kinnistavad ka naiste hoiakud ja käitumine, kes peavad kõike eelnevat ootuspäraseks ja normaalseks.

Väga enesestmõistetav on fookusgruppides osalenud meeste jaoks, et koju jõudes on seal juba kõik korraldatud ja hästi (*“Tuled koju. Sul on kodus kõik hästi, kõik on puhas, korras. See on kah pere.”*, Tallinna mees), aga ei tunnetata, et ka kodu ja pere eest hoolitsemine on töö, mis valdavalt on naise õlul. Seda, et kodused toimetused on valdavalt naise kanda, peetakse loomulikuks ja seda kinnistavad samuti nii meeste kui naiste hoiakud. Peremudel, kus mees vastutab koduste tööde eest, jääb lapsehoolduspuhkusele jne, on pigem erand, ehkki leidub ka selliseid näiteid (eelkõige kõrgemalt haritud inimeste hulgas).

Mehed on ratsionaalse ja majanduskeskse vaatega – kui raha ei tule (maksudest), siis millest rahastada sotsiaalkindlustussüsteemi? Naiste soovid töö- ja pereelu ühendamiseks on uljamad (soovitakse töötada 4 tundi, kuid saada 8 tunni palka). Mehed on konservatiivsemad ja pigem parempoolsete hoiakutega (igaüks enda eest, kõik hüved tuleb tööga välja teenida, raha on oluline tegur), samas naised on oluliselt sotsiaalsemate vaadetega, kõneldes sagedamini riigi toetustest ja abist ning maksude ja toetuste abil kõigi inimeste võimaluste ühtlustamisest.

Kuna sissetulekute suurus on määrav, **jääb lapsehoolduspuhkusele sageli just väiksema sissetulekuga lapsevanem**, kahe leivateenijaga peremudelil üldjuhul naine. Seeläbi kinnistatakse soolist stereotüüpi (mees toob palga) ja ka soolist palgalõhet (kuna naise professionaalsed oskused võivad tööturul eemal olles väheneda).

Piiratud võimaluste (nii aeg, rahalised võimalused kui ka erinevate töökohtade kättesaadavus) juures ei tajuta seda, et ebameeldiv või liialt kurnav töö vähendab pereelu kvaliteeti. Näiteks kui ema on õhtuti liialt väsinud, et lastega tegelda või isal on väga pikad tööpäevad, mis ei võimalda lastega ühiselt aega veeta. Seda küll pannakse tähele – paljud naised kirjeldasid, kuidas nad õhtuti enam ei jaksa perega tegelda või ei võimalda töögraafik perega koos olla –, kuid puudub valmisolek midagi olukorra muutmiseks ette võtta. Töötatakse ja ohverdatakse nauding oma tööst küll justkui pere jaoks, aga ei märgata, et tegelikult tuleb see ohverdus pere arvelt. Mehed rõhutasid korduvalt, et nad kompenseerivad selle ohverduse suurema sissetulekuga. Nad saavad seda lubada olukorras, kus ületunnitöö korralikult tasustatakse või on sissetulek otseses sõltuvuses töötulemustest, mistõttu kajastub lisapingutuse tulemus tõesti pere eelarves. Naised seevastu märkisid pigem, et nende sissetulekud on väga väikesed, kuid nad tunnetavad end tööturul väga ebakindlalt ja ei kipu tööd vahetama, ehkki see võiks olla kasulik nii neile endile (suurem rahulolu tööga) kui ka perele (rahulolevam ja vähem kurnatud lapsevanem leiab ilmselt ka rohkem jaksu laste ja pere jaoks) ja tõenäoliselt suurendaks ka töö tulemuslikkust. Veelkord korrates, üks sellise olukorra põhjuseid on, et end tuntakse tööturul ebakindlalt.

Naised tunnevad, et nad on nõiarings, kust on väga raske välja rabeleda. Samas on nad teatud määral passiivsed, neil puudub pealehakkamine oma töötingimuste parandamiseks või uue töö otsimiseks. Need naised, kes on hakkajamad ja julgemad, on ka kergemini läbi löönud.

“Mina teen oma elus ainult seda, mis mulle meeldib. Praegu meeldib mulle mu töö ja töö käia. Kui töö juures midagi enam ei meeldinud, siis otsisin kohe uue [töökoha] ja leidsin kah.”

(Naine Narvast)

Valdavalt naised ei usu, et nad võiksid puhtalt oma tööga, ilma tutvusteta tööalast edu saavutada. Nende elukäik aga räägib mitmel puhul sellele vastu – nad ise töötavad võib-olla küll mitte kõige meeldivamal töökohal, kuid saavad tööga hästi hakkama, samas kirjeldavad olukordi, kus kõik sõltub ainult välistest asjaoludest ja mitte inimese enda omadustest ja töökusest.

Madalam otsustusjulgus ja harvem vastutuse võtmine töökohal tingib ka vene emakeelega inimeste väiksema edenemise karjääriredelil. Sellist hoiakut oleks võimalik koolituste abil mõjutada. Samas, kui vene emakeelega töötajad on perfektsionistlikumad, siis see vähendab nende valikuid – ei julgeta võtta teistlaadseid tööülesandeid ja katsetada teisi töökohti. Suhtumine võib olla sama ka pereelus ja takistada meestel koduste tööde tegemist ning laste hoidmist, sest mehed hindavad, et nad ei tule selle tööga nii hästi toime nagu naised.

"Mehed teevad seda, mida nad oskavad [ametiga seotud tööd]. Jätke nad väikeste lastega koju nädalaks ajaks... "Tööd ma oskan teha, aga kodus..."

(Naine Tartust)

Üldiselt taanduvad vene emakeelega eestimaalaste töö- ja pereelu ühitamise probleemid sellele, millistel töökohtadel nad töötavad. See määrab nii töögraafiku, paindlike töövormide kasutamise võimalused kui sissetuleku suuruse. See tähendab, et nt Ida-Virumaal, kus on suurem vene emakeelega inimeste kogukond, oleks vaja **töökohtade valikut mitmekesistada**. Seda oleks võimalik korraldada, suurendades potentsiaalselt tööhõivet suurendavate erialade õpetamist regioonis (nt lisada infotehnoloogia õpe TÜ Narva kolledži õppekavasse). Töökohta valik sõltub suuresti keeleoskusest, sh lisaks eesti keelele teiste võõrkeelte valdamisest (inglise, soome jne). Seetõttu peaks esmane riigi tegevuste kava olema suunatud vene emakeelega inimeste **keeleoskuse ja -praktika võimaluste parandamisele**. Seni, kuni Ida-Virumaal on vähe eesti keele praktiseerimise võimalusi ning hoiakud inimeste mobiilsust ei toeta, on seal ka eesti keele õpe raskendatud.

Ehkki võib eeldada tööandjate head tahet toetada oma töötajaid töö- ja pereelu ühitamisel, on teadlikke tööandjaid, kes sellesse panustavad, vähe. Tööandja enamasti ei huvitu inimese eraelust (osaliselt ei tohigi seda andmekaitseks ja diskrimineerimise vältimiseks teha) ja ei tea oma töötajate pereprobleeme kui töötaja ise ei ole neid tööandjale avanud. Kui info töötaja isikliku elu raskuste kohta jõuab tööandjani vaid kaudseid teid pidi, ei saa tööandjalt ka töötaja toetamist eeldada. Probleemiks on siin ilmselt tööandja ja töötaja vaheline suhtlus, vene emakeelega töötajatele omane tugev hierarhiatunnetus, aga ka teatav teadmiste puudus enda õigustest. Võimalused olukorra parandamiseks on ühelt poolt lihtsalt asutusesisese suhtluse tõhustamine ja parandamine, mida saab toetada ka koolituste ja info levitamisega, aga ka laiem hoiakute ühtlustamine eri keele- ja kultuuriruumis olevate inimeste vahel.

Seega on ka eesti- ja venekeelse meediaruumi ühtlustamine väga oluline ning laiaulatusliku mõjuga. Kui praegu on vene emakeelega inimestele väga oluline "turvaline oma" – venekeelsed kolleegid, elu- ja töökoht sünnilinnas, ametikoha järjepidevus põlvkondade vahel jne, siis see tähendab, et ühelt poolt on nende valmidus ametit vahetada ja teiselt poolt seotus Eestiga tegelikult väike. Esimene kahjustab inimese positsiooni tööturul ja võib viia frustratsioonini, kui töökoht kaob ja sarnast tööd samas linnas enam leida võimalik ei ole. Teine aga tähendab, et kui inimene peab töö otsimisel juba oma linnast lahkuma, siis tema jaoks ei ole enam vahet, kas ta liigub eestisiselt teise linna või lahkub välismaale. Eesti ei ole tema jaoks "turvaline oma" piirkond, tal puudub emotsionaalne side muu piirkonnaga peale oma sünnilinna. Kui kodulinnast lahkumine on emotsionaalselt pea samaväärne Eestist lahkumisega, viib see olukorrani, kus raskuste korral ollakse lihtsalt valmis Eestist ära minema.

Eestist lahkumise üheks ajendiks on teatav pettumus („*Me ei ole siin vajalikud*,” naine Narvast) Eestis ning riigi süüdistamine väheses hooles oma kodanike suhtes. On tekkinud selge kuvand hoolimatust Eestist ja hoolivast välismaast. Sealjuures ollakse teadlikud, et uude riiki lahkudes tuleb seal omandada uus keel ja sageli alustada oma eluga päris nullist. Analoogseid valikuid – õppida ära Eesti keel ja kolida mõnda teise Eesti linna – ei kaaluta ka siis, kui see tähendaks paremat töökohta. Selleks ei peeta Eestit ja siinseid töötasu ja -tingimusi piisavalt ahvatlevaks. Ollakse valmis lahkuma Eestist, kuid mitte vahetama elukohta Eesti sees; õppima ära uus keel välismaal, kuid mitte eesti keelt Eestis.

Töö- ja pereelu ühitamisel mängivad väga suurt rolli tegurid, mis pole otseselt selle valdkonna poliitikaga seotud. Kaudselt seevastu, läbi (rahvus)kultuuri, teadmiste, hoiakute, majandusliku olukorra jne mõjutamise on teguritel nagu multikultuurilise kommunikatsiooni arendamine (sh keeleõpe ja -praktika), meediaruumi ühtlustamine (Eestis), vähemuste rahvusliku identiteedi ja kultuuri arendamine, haridus, võib-olla isegi kõige suurem mõju töö- ja pereelu ühitamisele. Fookusgrupiarutelude järel saab tõstatada järgmised prioriteetsed arendussoovitused:

- ▶ suurendada Ida-Virumaa regioonis inimeste tööalaste valikute võimalusi ja mitmekesistada sealsete ametite valikut. Seda saab teha näiteks nii, et õpetada piirkonna rakenduskõrgkoolides ja TÜ Narva kolledžis ning TLÜ Rakvere kolledžis kiirelt arenevate ja selge tööjõunõudlusega valdkondade (nagu IT) erialasid.
- ▶ Oluliselt tõhustada eesti keele õpet. Alustada seda keelekümbeluse vormis juba lasteaedades ja oluliselt parandada eesti keele õpetamise taset põhikoolides, sest see määrab väga suures osas hilisemad võimalused tööturul. Oluline on aga keeleõppe toetamine ka töökohtadel.
- ▶ Selgitada võimalusi töötada ka mujal Eestis kui vaid oma kodulinnas ning toetada eestisest tööjõu mobiilsust vene emakeelega töötajate hulgas.

Käesoleva töö ülesandepüstituse seisukohast on kõige olulisem välja tuua, et **eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate töö- ja pereelu ühitamise probleemides olulisi erinevusi ei ole**. Rahvuselist diskrimineerimist esineb uuringu tulemuste järgi väga harva ja probleemid, mis on süsteemsed/korduvad, on seotud eelkõige **keeleoskusega**. Seda rõhutati ka fookusgruppides, kus tõdeti, et eesti-vene vastandus võis olla aktuaalne veel mõne aja eest, kuid täna seda enam ei ole. Tööandjate suhtumine töötajasse ei tulene enamasti rahvusest ning töö ülesandepüstitust – uurida just vähemusrahvuste probleeme töö- ja pereelu ühitamisel, eeldades, et need on eestlaste omast erinevad – peeti fookusgruppides ootamatuks; selle tähtsust ei mõistetud. Enamgi veel, tunti hirmu, et venekeelse vähemuse teema on tõstatatud valimiseelsel ajal ja poliitilistel eesmärkidel, mida aga peeti väga ebameeldivaks.

"Väga ebameeldiv, ebameeldiv on, kui rahvuselisi küsimusi tõstatatakse ainult siis, kui poliitiliselt on see kellelegi kasulik. Mina tahaksin, et just valimiseelsel ajal selliseid teemasid ei tõstatataks. Sest nagu Te teate, neid kasutatakse ainult teatud viisil. Ainult teatud viisil. Ja kedagi ei huvita, mis rahvusest Sa oled. Lihtsalt tahetakse inimesi ära kasutada sellel pinnal. Ongi kõik. Seepärast mina soovin, et Eesti Vabariigis oleks poliitika läbipaistvam ja puhtam."

(Mees Tallinnast)

LISA 14. PERSONAALINTERVJUUD TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMISE KÜSIMUSTE SELGITAMISEKS

Marek Sammul

Metoodika

Personaalintervjuud viidi läbi eesmärgiga koguda täiendavat infot töö- ja pereelu ühitamise kohta vähemusrahvuste esindajatelt. Intervjuud viidi läbi Tallinnas (nelja mehe ja nelja naisega) ning Narvas (neli intervjuud meeste ja viis naistega). Intervjueeritavateks valiti inimesed, kelle emakeel on vene keel, kellel on pere, vähemalt üks laps ja tasustatav töökoht (sh ka FIE'd jt ettevõtjad). Intervjueeritavad värvati erinevate Tallinna ja Narva ettevõtete personalispetsialistide abiga. Neile helistati, tutvustati uuringu eesmärki, selgitati intervjueeritavate valiku kriteeriume, paluti inimestega esmalt läbi rääkida ja nõusoleku korral edastada kontaktid. Täiendavalt kasutati projektimeeskonna ja intervjueerijate personaalseid kontakte.

Intervjuud viidi läbi vene keeles poolstruktureeritud süvaintervjuu vormis. Üks intervjuu kestis keskmiselt 30–45 minutit. Käsitleti järgmisi teemasid: töö iseloom; aja- ja koduste tööde jaotus pereelus; olukorrad, kus tunnetatakse, et töö segab pereelu või pereelu segab tööd; milliseid probleeme tajutakse seoses töö- ja pereelu ühitamisega ja milliseid lahendusi ise oodatakse või pakutakse. Lisaks küsiti, kas inimesed on kogunud eri rahvusest töötajate erinevat kohtlemist töökohal olukordades, mis puudutavad töö- ja pereelu ühitamist. Teemade valikul ja küsimuste koostamisel võeti arvesse eelnenud kvantitatiivsetes analüüsid ja fookusgrupiaruteludes (lisad 1–13) välja selgitatud erinevusi töö- ja pereelu ühitamisel eestlaste ja vähemusrahvuste esindajate vahel.

Tulemused

Tööelu

Intervjueeritud vähemusrahvuste esindajaid **motiveerib töötama eelkõige vajadus sissetuleku järele**. Mõned intervjueeritavad on seetõttu valmis töötama ka töökohal, mis tegelikult neile ei meeldi (tsitaat 1.1). Vähem nimetati esmase motivaatorina väljakutset, huvi töö vastu või soovi oma töökohal midagi muuta ja korda saata.

Ühel juhul kirjeldas intervjueeritav seda, kuidas ta bussijuhina töötades näeb, kuidas inimesed, kes sõidavad töölt koju, on mornid ja väsinud, mis võib ilmetada üldist töötavate inimeste meeleolu tööpäeva lõpus. Sama bussijuht (tsitaat 1.4) võrdles olukorda laste suhtumisega ja kirjeldas, kuidas teda motiveerib töötama see, et lapsed on väga heatujulised ja energilised, mistõttu on neid tore vedada.

Lisaks eeltoodutele nimetati töötamise ajenditena veel soovi midagi teha linna heaks (töökoht linnavalitsuse ametnikuna); et töö on samal ajal ka hobi; head kollektiivi, kus on meeldiv töötada; rahulolu

tööandjaga ja tööandja pakutavaid soodustusi (sportimisvõimalused, lastelaagrid jmt); huvitavat tööd; ettevõtte ja töökoha stabiilsust; võimalust aidata inimesi ning pikka puhkust (õpetajatel).

Number	Tsitaadid vastustest küsimusele: "Mis motiveerib Teid töötama?"
1.1	<i>Raha, mingi rahuldus tööst on, aga pole see töö, mida tahaksin. See töö, mida ma tahaksin teha, selleks tuleks õppida. /.../ Aga vanad võlad ei luba õppima minna.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
1.2	<i>Tõenäoliselt püüd parema elu poole, perekonna kindlustamine ja oma lapsele suurepärase tuleviku pakkumine.</i> (Mees, 28 a., ettevõtja)
1.3	<i>Mind motiveerib kaasaegne noorus, tahaks seda paremaks teha, et tervise tase oleks parem noortel. Huvi ameti ja noorte vastu.</i> (Mees, 32 a., õpetaja ja treener)
1.4	<i>Raha motiveerib, aga meeldib kah. Saan sellest rahulduse, vean koolilapsi, neilt tulevad emotsioonid, hea energia.</i> (Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
1.5	<i>Esiteks, et raha teenida. See, milleks kõik inimesed üldiselt töötavad, eks. Teiseks, mis pole kah vähetähtis, et ennast tegevuses hoida, et ennast näidata, arendada. Realiseerida oma oskuseid. Midagi ära teha.</i> (Naine, 29 a., töötaja koolis)
1.6	<i>Ambitsioon. Töö on väga huvitav. Mulle meeldib omada oma raha, ehkki mees teenib hästi. /.../ Mulle meeldib, et minust peetakse lugu, et tuttavad suhtuvad lugupidamisega, et mees tunneb uhkust, et ma töötan nii heal töökohal.</i> (Naine, 35a., audiitor)

Kuna töötama motiveerib ennekõike sissetuleku vajadus, siis on intervjueritud alid tegema ületunnitööd, kui see on tasustatud (tsitaat 2.1). Samas nähakse tööandjale vastutulekus ka teisi hüvesid, näiteks töökohal suhete parandamist (tsitaat 2.2). Üks intervjueritu kirjeldas, et ta ei ole ületunnitöö eest kunagi raha küsinud, kuid on vajadusel alati valmis tööd jätkama. Samas paneb tema tööandja seda tähele, et töötajad teevad ületunnitööd ja kompenseerib seda "võimalusel ja vajadusel" vaba ajaga (mees, 33 a., ametnik). On ka töötajaid, kellelt oodatakse ületunnitööd ja kes on selleks valmis, kuid kellele seda ei tasustata (tsitaat 2.4).

Mitmed vastajad märkisid, et nad on ise valmis ületunnitööd tegema või teevad seda omal algatusel ja hoolimata sellest, kas see tasustatakse või mitte (tsitaat 2.6). Paljude intervjueritute jaoks on ületunnitöö

muutunud tavapäraseks töö osaks, mille tasustamist ei oodatagi. Eriti on ületundide suhtes positiivselt meelestatud ühelt poolt lihtsamal ja madalamalt tasustatud tööl töötavate inimesed, keda motiveerib lisatasu, aga teiselt poolt ettevõtjad ja kõrgelt haritud spetsialistid, kes näevad ületunnitöös oma töö tulemuslikkuse kasvu ja töötulemuste paranemist. See rühm on valmis otsesest ületunnitöö hüvitisest loobuma ja kaaluma ka teistlaadseid kompensatsioonivõimalusi. Näiteks kirjeldas üks naine Tallinnast (kõrgelt hinnatud spetsialist ja osakonnajuhataja) seda, kuidas nende firmas saab ületunnitöö võtta suvel välja pikema puhkuse, mis on tema jaoks väga sobiv just seepärast, et võimaldab siis lapse ja perega pikemalt puhkust veeta.

Number	Tsitaadid valmisoleku kohta teha vajadusel ületunnitööd
2.1	<i>Peamine, et lisatasu makstakse ja kuskil 90% olen nõus.</i> (Mees, 28 a., ettevõtja, töötab kolmel töökohal)
2.2	<i>See on nagu plusspunkt töö juures, siis ma saan ise ükskõik mis ajal töö juurest ära küsida.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
2.3	<i>Ma olen valmis 100%, kuna ma olen veel, ütleme, noor inimene. Pluss armastan oma tööd ja olen valmis täiendavalt töötama laste või nende vanematega kui vaja.</i> (Mees, 32, õpetaja ja treener)
2.4	<i>Olen valmis ületunnitööks, kui see on vajalik firmale. Kui ülemus ütleb, et on vaja, siis on vaja. /.../ Mingeid hüvitsi meile selle eest pole pakutud.</i> (Naine, 35 a., finantsist)
2.5	<i>Firma on väga eetiline ja üldiselt mingeid probleeme ei ole. /.../ Keegi ei saa sundida mind töötama rohkem kui nõutud.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
2.6	<i>Kui on vaja jääda pikemaks, siis jään. Selles mõttes on võimalik ise planeerida. Kui kuskil on miskit vaja lõpuni teha, siis ma eelistan pikemalt jääda ja tööd ära lõpetada, et mitte jätta seda [järgmisteks päevadeks].</i> (Mees, 32 a., spetsialist)
2.7	<i>Kõik tahavad ületunde teha. Inimesed on võlgades, on vaja.</i> (Naine, 25 a., müüja)
2.8	<i>Ma jään väga harva kauemaks tööle, aga kui ma jään, siis see ei juhtu seepärast, et teisti pole võimalik. See juhtub seepärast, et ma töötan aeglaselt. See on minu isiklik</i>

probleem, ma lasen end kõrvalistel asjadel segada kogu aeg ja see probleem puudutab ainult mind. Ma valin oma töötempo. Mulle ei meeldi kiirustada. Saab ise korraldada, loominguiline segadus.

(Naine, 29 a., töötaja koolis)

Huvi paindlike töövormide nagu osajatöö, paindlik tööaeg või kaugtöö vastu on intervjueeritute hulgas väike. Huvi osajaga töötamise vastu vähendab sissetuleku vähenemine, mis kinnitab taas sissetuleku nimel töötamise tähtsust vähemusrahvuste hulgas. Seetõttu ollakse mõnel juhul valmis kaaluma osajatööd just siis, kui see oleks veel üks lisatöö, mis suurendaks sissetulekut. Näiteks märkis üks juba kolmel erineval kohal töötav mees, et ta kaaluks osalist töökoormust siis, kui see oleks veel üks uus töökoht. Üks naine (27. a. õpetaja Tallinnast) märkis, et tal ongi sisuliselt kaks osajaga töökohta, sest põhitöö ei koorma teda täielikult ja seepärast on ta osalise koormusega veel teisel kohal. See kokku tähendab küll ka ületunnitööd, mida ta ise pidas loomulikuks. Lisaks mõeldakse, et kui vastajal oleks paralleelselt veel mingi muu oluline tegevus, näiteks õppimine, siis ta kas kaaluks või ongi kasutanud osajaga töötamise võimalust (tsitaadid 3.1 ja 3.5).

Number	Tsitaadid huvi kohta töötada osalise koormusega
3.1	<i>Kui ma õpiksin, siis sellel arvatavasti oleks mõtet, aga nii.. Milleks? Ma hakkaks ju vähem teenima.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
3.2	<i>Ei kindlasti, sest meie ajal on ikkagi vaja teenida, et omada vähemalt keskmist palka, et peret üleval pidada ja kuidagi normaalselt elada, ütleme.</i> (Mees, 32 a., õpetaja ja treener)
3.3	<i>Ei. Ma ei saa hästi aru. Kui on osaline töö, siis on ju ka osaline tasu? Mind mu palk põhimõtteliselt rahuldab, vähem ma ei tahaks saada, sest ma ei tuleks toime lihtsalt.</i> (Naine, 35 a., finantsist)
3.4	<i>Ma töötan ju endale, seepärast on raske vastata, aga kui ma alles sain D-kategooria load, bussile.... Siis ma töötasin poole kohaga, vedasin hommikul inimesi ja õhtul, öösel töötasin elektrikuna autopargis, sest elementaarselt ei jätkunud raha. /.../ Ma arvan, et pool koormust on ikkagi inimestele, kel on vanust, nõrga tervisega... Aga mitte inimesele, kel on 40 aastat, kes ei saa endale lubada lihtsalt meie elus osaliselt töötada).</i> (Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
3.5	<i>Meil on paljud poole kohaga, sest kõik õpivad.</i>

	(Naine, 25 a., müüja)
3.6	<p><i>Me oleme mehega sellest rääkinud, et võib-olla ma peaks vähem töötama. No ja põhimõtteliselt ma nüüd selleni jõudsingi. Sel aastal läks laps esimesse klassi ja ma natuke vähendasin koormust. Sest sain aru, et on vaja lapsele nii palju aega pühendada. Eriti esimesel aastal. Et ma töötan ütleme, mitte 150 %, vaid ainult 100.</i></p> <p>(Naine, 35a., audiitor)</p>
3.7	<p><i>Ei ole huvitatud. Isegi kui makstaks rohkem [osalise koormuse juures] ma ikkagi töötaksin rohkem, et teenida rohkem.</i></p> <p>(Mees, 32 a., spetsialist)</p>
3.8	<p><i>Küsimus on tasus. Sest muidugi, kui on väikesed lapsed tahaks rohkem aega kodus veeta. Aga kuna nagu... mul niigi pole palk kuigi suur, ja kujutada ette, et veel pool sellest jääks, oleks kurb. Väga-väga kurb. Seepärast, kui oleks võimalik leida töökoht osalise koormusega, aga sama sissetulekuga, ma oleks muidugi väga rõõmus.</i></p> <p>(Naine, 45 a., IT-spetsialist)</p>

Paindliku töögraafiku suhtes ollakse palju soosivamad ja selles nähakse head võimalust oma aja lihtsamaks planeerimiseks, kuid sageli märgitakse, et töö iseloom (töö tsehhis või teenindajana) nõuab kellast kellani töökohal olemist. Inimesed, kes töötavad mitmel töökohal või on ettevõtjad, märgivad, et nad töötavadki paindliku töögraafikuga, kuna teisiti neil ei olekski võimalik oma erinevaid ülesandeid ühitada.

Paindlikul töögraafikul nähakse mitmeid eeliseid – see võimaldaks õppida, kauem magada, erinevatel üritustel käia, rohkem lapsega tegelda, võimaldada lapsele rohkem huvitegevusi. Taas rõhutatakse, et oluline tingimus paindlikule töögraafikule on, et see ei vähendaks palka. Samas ollakse skeptilised selles suhtes, kas tööandja oleks valmis laialdaselt paindlikku töögraafikut kasutama, kuna see segaks tootmises töö planeerimist (tsitaat 4.2). Üks naine tõi esile, et temal on tööaja suure varieerumise tõttu (vahetuste sage muutmine) aga tekkinud hoopis hiline mised töö juurde, sest ta ei oska enam oma aega õigesti planeerida. Tema nägi paindlikus töövormis pigem negatiivset.

Number	Tsitaadid huvi kohta töötada paindliku töögraafikuga
4.1	<p><i>Põhimõtteliselt jah. Palk on tähtis, et säiliks. Valiksin mugavamad päevad, mil oleks parem töötada ja alustaksin veidi hiljem. Sel aastal on mul raske graafik, peab vara tõusma.</i></p> <p>(Mees, 32 a., õpetaja ja treener)</p>
4.2	<p><i>Tõenäoliselt, aga milline tööandja sellele läheks? See oleks ju ebamugav, kui kõik töötaksid erineva graafikuga.</i></p>

	(Mees, 35 a., spetsialist)
4.3	<i>Paindlik graafik oleks muidugi imeline. Asi on selles, et kui ma alustasin tööd, siis mul oli just selline graafik. Aga nüüd on need uued seadused töölepingu kohta ja kaks viimast redaktsiooni nagu sellist asja ette ei näe. Väga jäigalt on tööaeg fikseeritud, see muidugi ei ole alati mugav.</i>
	(Naine, 45 a., IT-spetsialist)

Kaugtöö on intervjueritutele üsna võõras. Märgitakse, et see ei sobi inimese ametiga, mis nõuab töökohal viibimist kas tootmises või inimestega suhtlemiseks või ei sobi see inimesele tema iseloomu tõttu. Mõned vastajad kirjeldasid seda, et nad ei saaks kodus töötada segavate tegurite tõttu (tsitaat 5.3). Üks naine (õpetaja Tallinnast) kirjeldas, et tal ongi osaliselt kaugtöö kuna tööandja ei paku oma töötajatele kabinette kulude kokkuhoiu eesmärgil ja seega tuleb kogu paberitöö ja ettevalmistus teha kodus. Mingeid tõrkeid ta sellisel korraldusel ei näinud. Seega on vähemalt osaliselt tõrksus kaugtöö suhtes tingitud võõrustusest ja kogemuse puudusest.

Number	Tsitaadid valmisoleku kohta teha kaugtööd
5.1	<i>Ma ei suudaks töötada kellelegi teisele, kui ta mu kõrval ei seisa.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
5.2	<i>Ei, mul ei ole selline iseloom, ma ei saa istuda ja kogu aeg sama tööd teha.</i> (Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
5.3	<i>Kaugtöö kindlasti mitte, sest kodus on väga raske end tööks kokku võtta. Laps on väike, kodus oleks töötada väga raske.</i> (Naine, 29 a., töötaja koolis)

Oma võimalusi tööturul vajadusel uuesti tööd leida hindas enamik intervjueritute heaks ja põhjendas seda korraliku hariduse ning hea keelteoskusega. Sealjuures märkis mitu intervjueritut, et kuna keeleoskuse tase järjest paraneb, siis muutub eelis, mis tuleneb ainult eesti keele oskusest, tööturul järjest väiksemaks. Sellevõrra tähtsustuvad rohkem haridus ja kogemused. Intervjueritavad töid välja erinevaid tegureid, mis tõstavad nende positsiooni tööturul: eesti keele oskus; võõrkeelte (eriti inglise keele) oskus; ametialased oskused; suhtlemisoskus; kogemus (ka staaž samal töökohal); haridus; suhtumine tööülesannetesse; valmisolek välismaal töötada ja võimalus (sh Venemaa kodakondsus) selleks; ettevõtlikkus; vene keele oskus.

Number	Tsitaadid sellest, millisenä tajutakse oma olukorda tööturul
6.1	<i>Esiteks on mul probleem keelega. Eesti keelega, jah. Seepärast ma hakkasin ka iseendale töötama, et mul on lihtsam töötada endale, kui õppida ära eesti keel.</i>

	(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
6.2	<i>Mul on vastav kategooria eesti keeles, mul on kõrgem haridus kiitusega. Mul on palju tunde täienduskoolitust läbitud. Pluss mul on palju kogemust – 15 aastat tööd koolis ja tööd lastega. Ma oskan ka inglise keelt, seepärast võin sõita Euroopasse. Pluss mul on Vene kodakondsus, ma võin piiranguteta sõita Venemaale.</i> (Mees, 32 a., õpetaja ja treener)
6.3	<i>Nagu kõigil teistel. Keelt kõik teavad, diplomid on kõigil.</i> (Naine, 29 a., töötaja koolis)
6.4	<i>/.../ Ehkki keeleoskuse eelis jääb järjest väiksemaks. Noored praegu oskavad riigikeelt ja võõrkeeli järjest paremini ja paremini.</i> (Mees, 33 a., ametnik)
6.5	<i>Praegu ei ole väga head, sest mul on väga halb eesti keel ja vanus ka. Sest naine üle neljakümne ei ole enam kellelegi huvitav. Seega pigem võetakse noor inimene või mees isegi hoolimata mu professionaalsest... ütleme töökogemusest ja väärtustest seal ja töötulemustest. Pigem nad võtavad seal isegi mitte väga targa ja mitte väga haritud, aga mehe.</i> (Naine, 45 a., IT-spetsialist)

Eesti keele oskus intervjuueeritute hulgas varieerus. Oli neid, kes ütlesid, et nad ei oska eesti keelt üldse, oli ka neid, kes ütlesid, et nad räägivad eesti keelt vabalt. Sellele vaatamata leiab enamus, et keeleoskus ei piira nende töövõimalusi või kui, siis ainult natuke (eriti Narvas). Tulemus on seega veidi vastuolus eespool toodud arusaamadega oma positsioonist tööturul, mis enamasti seoti esmajärjekorras keeleoskusega.

Number	Tsitaadid selle kohta, kas eesti keele oskus piirab võimalusi tööturul
7.1	<i>Inglise keelt ma oskan, eesti keelt... saan aru, aga ei räägi. Aga see ei piira üldse. Eesti keelt nõutakse, aga kui ma teen oma tööd hästi ja paremini kui eesti keele oskaja, siis hinnatakse mind ilmselt rohkemgi kui teda.</i> (Mees, 28 a., ettevõtja, töötab kolmel töökohal)
7.2	<i>Meil on ranged keeleoskuse nõuded. Mina neile vastan, aga kui ei vastaks, siis kindlasti piiraks.</i> (Mees, 33 a., ametnik)
7.3	<i>Muidugi piirab, sest eesti keele oskuse tase pole piisav ja kursustel ma ei saa täielikku infot. Mul läheb väga palju aega tõlkimisele.</i>

(Naine, 45 a., IT-spetsialist)

Rahvuselise diskrimineerimisega töökohal või rahvusest tuleneva erineva suhtumisega oma tööülesannetesse ei ole intervjueritud enamasti kokku puutunud. Rõhutati, et kui esineb töötajatesse erinevat suhtumist, siis tuleneb see töötaja isikuomadustest, mitte rahvusest. Üks vastaja (mees Tallinnast, ettevõtja) tõi esile, et jutt nagu venelasi ei võetaks tööle, on küll väga levinud, kuid tegelikkuses on firmad ja tehased venekeelseid töötajaid täis. See tähendab, et on tekkinud müüt ja stereotüüp, et venelased ei saa tööd, samas kui praktikas on diskrimineerimine haruldane.

Number	Tsitaadid selle kohta, kas eestlastel on töö otsimisel eeliseid
8.1	<p><i>Eestlastel on milles suur eelis? Nad on reeglina kõik kodanikud ja esimese kategooria kodanikud või kõrgema kategooria kodanikud, kellelt ei saa ära võtta kodakondsust või seal kuhi õigusi jne. Mul on hall pass, mu vennal on see... naturalisatsiooni korras [kodakondsus]. Inimene taotles kodakondsust, inimene ise õppis keele ära, andis eksami, tulemusena võidakse kodakondsus ära võtta igal hetkel. /.../ Loomulikult teab eestlanna tööle naasmisel rohkem seadusi. Ta teab kuhu kaevata. Ta teab mida öelda. Aga venelased reeglina, eriti see oli... see oli 2000. aasta. Praegu on venelased muutunud nagu rohkem teadlikumaks jne. Aga sel ajal kõike kardeti ja... või mitte et kardeti, aga teadsid vähe [oma õigustest].</i></p> <p>(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)</p>
8.2	<p><i>Minu arust kõlab see eristus totralt, sest nagu ma juba ütlesin ja kordan veel, sõltub kõik inimesest. /.../ Tähendab, kui tal on soov töötada ja tööd otsida, siis ta võib seda leida ka välismaalt.</i></p> <p>(Mees, 28 a., ettevõtja)</p>
8.3	<p><i>Ma ei ole kursis, sest ma ei tea ju kui mind ei valitud, siis miks mind ei valitud. Aga mu sõbranna töötab personalijuhina ja tema arvab, et see [vene nimi] mõjutab. Ta muutis isegi nime natuke, et see paistaks rohkem eestipärane. Ta teeb päris edukat karjääri. Mina seda aga kogenud ei ole. Mul töö juures hinnatakse, et ma saan vajadusel vene keeles rääkida..</i></p> <p>(Naine, 27 a., õpetaja)</p>
8.4	<p><i>Tõenäoliselt Narvas ei ole eestlastel probleeme tööd saada. Aga kui ma jäin töötuks pärast lapsehooldust, siis ma käisin advokaadi juures ja seal istus selliseid nagu mina neli. Tähendab, sama ajavahemik ja täpselt sama olukord. Tuled lapsehoolduspuhkusele tagasi, aga tagasi tulla ei ole kuhugi. Ja kõik olid venekeelsed.</i></p> <p>(Naine, 45 a., IT-spetsialist)</p>

Seevastu toodi Narvast esile lugu hoopis sellest, kuidas eesti keele oskuse pärast võidakse töötajaid diskrimineerida:

"Kõige huvitavam, et just tüdrukud, kes rääkisid eesti keelt, ei saanud Narvas tööd. Selle pärast, et nad räägivad eesti keelt. Just nädalavahetusel rääkisin ühe tüdrukuga, ta ütles, et: "Nõutud on eesti keel, aga kui ma tulin tööle ja hakkasin eesti keeles rääkima, mulle öeldi, et: "Mis te siin räägite, ma ei saa teist aru!" Ja ilmselt selle pärast mind ei võetudki.""

(Naine, 35 a., finantsist)

Pereelu

Koduste tööde jaotus on intervjuueeritutel pigem traditsiooniline. Põhiline kodutööde koormus langeb naistele ning mehed pigem aitavad üksikutel töödel. Mõnel juhul on koduste tööde jaotus poolte vahel võrdne (võrdsem), näiteks üks mees kirjeldas seda, kuidas tööd on peres üsna konkreetselt jagunenud nõnda, et naine tegeleb söögitegemisega ja mees koristab koos lapsega. Samas kipubki ka suhteliselt võrdse tööde jaotuse puhul olema olukord nii, et teatud tööd teeb mees ja teatud tööd teeb naine. Sealjuures võib ka esialgse tähelduse, et tööd on kodus võrdselt jaotatud, taga olla täiesti traditsiooniline koduste tööde jaotus. Näiteks alustas üks Tallinna mees koduste tööde jaotuse kirjeldust sõnadega *"Need on ühised. Need on täiesti ühised"*, aga lõpetas tõdemusega, et *"Kõik naiste tööd teeb kodus naine. Pluss veel tütar aitab."* Selline sooline stereotüüp tööde jaotamises ei ole omane ainult meestele. Ka naised peavad üsna loomulikuks seda, et kodused tööd peavadki olema nende kanda, kuna mehe asi on maksta arveid ja perele raha teenida (tsitaadid 9.3 ja 9.6). Sealjuures leiavad mõned mehed, et koduste tööde ebavõrdse jaotuse negatiivset mõju saab kompenseerida naisele tähelepanu osutades:

„Ma usun, et oleme mõlemad rahul. Kui tal on raske, siis ma püüan teda kuidagi moraalselt toetada. Ja nagu iga mees peaks tegema, stimuleerida naist – tähelepanu, lilled, kuhugi minna, see peab kindlasti olema peres.“

(Mees, 32 a., õpetaja ja treener)

Number	Tsitaadid koduste tööde jaotuse kohta
9.1	<i>Jaguneb klassikaliselt. Mina teenin rohkem raha. Veedan rohkem aega tööl. Tema tegeleb rohkem koduga..</i> (Mees, 32 a., õpetaja ja treener)
9.2	<i>Võrdselt. Ta aitab mind hästi. Ta saab probleemideta hakkama koristamisega ja võib nõusid pesta ja kõik-kõik-kõik. Mul vedas. Meil teeb, kes mida. Kes varem jõuab. Kui mina olen väsinud, siis mees ütleb, et tema teeb. Mõlemad oleme rahul.</i> (Naine, 35 a., finantsist)

9.3	<p><i>Ilmselt on ikka nii, et mina teen kodus rohkem ja tema teenib rohkem raha /.../ Tema (mees) maksab korteri eest, tasub täielikult kõik arved, annab mulle raha igasugu snäkkide ja igasugu naiste asjade jaoks. /.../ Mina töotan rohkem hobide ja enda jaoks seal enda pisasjade jaoks... Mees maksab põhilised kulud. Ja vastavalt mina teen kodused tööd.</i></p> <p>(Naine, 29 a., töötaja koolis)</p>
9.4	<p><i>Nii kuidas ise on kujunenud. Kui mul on puhkepäev ja naine töötab, siis loomulikult tegelen kodu ja lapsega mina.</i></p> <p>(Mees, 28 a., ettevõtja, töötab kolmel töökohal)</p>
9.5	<p>[Peres käib koristaja ja kõik kodused tööd teeb naine. Järgneb seletus, miks?] <i>See on meie endi peredest pärit. Tal [mehel] ei teinud isa kodus midagi ja mul vist... Ema väga palju teeb ja isa ka täitsa palju teeb. Ma ikka ootasin mehelt, et ta hakkab kah rohkem kodus tegema, aga vähemalt me oleme temaga juba 15 aastat koos ja oleme jõudnud sellise keskmise variandi juurde, kus ta mind aitab kah, aga mitte kodustes töödes.</i></p> <p>(Naine, 35 a., audiitor)</p>
9.6	<p><i>Mehel on oma töö, omad kohustused. Ta ei jõua lihtsalt füüsiliselt [aidata kodustes töödes]. /.../ Ma saan aru, et mida rohkem ta on tööl, seda rohkem ta [raha] koju toob.</i></p> <p>(Naine, 35 a., tippspetsialist)</p>

Lapse sünni järel suureneb isa roll kodus, kuid mõnel juhul hakkab mees hoopis enam tööle (tsitaat 10.1). Samas töid mitu naist välja, et lapse sünni järel ei muutunud koduste tööde jaotuses midagi (tsitaadid 10.4 ja 10.6).

Number	Tsitaadid selle kohta, kuidas muutus ajakasutus lapse sünni järel
10.1	<p><i>Ilmselt tekkis suurema vastutuse tunne, suurenes motivatsioon paremat tööd teha, alustada oma äri, et... ütleme... enam-vähem kindlustada oma laps ja naist kah. Arvestades sellist olukorda meie riigis, kus kõik on ebastabiilne, juba enam-vähem töötada endale, et mitte sõltuda kellestki. /.../ Ilmselt tekkis selline motivatsioon just pärast lapse sünni.</i></p> <p>(Mees, 28 a., ettevõtja)</p>
10.2	<p><i>Loomulikult tuli mulle neid [koduseid töid] rohkem, sest naine oli tütreaga hõivatud ja ma tegin mis oli vaja ja kõik.</i></p>

	(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
10.3	<i>Kuni lapse sünnini oli mul rohkem vaba aega. Mille võisin pühendada seda oma hobile ja täiendavale tööle FIEna. Praegu mul seda aega ei ole, seepärast mingid täiendavad võimalused sissetulekut teenida peale oma põhitöökoha puuduvad.</i> (Mees, 33 a., ametnik)
10.4	<i>Lapse sünniga ei muutunud midagi. Nagu ma tegin enne kõik kodus, tegin ma siis kah kõik. Ainult, et... Ma ei ütleks, et mees mind väga aitas lapsega. Võib-olla oli lootus vanaemadel ja vanaisadel. Vanaemadel peamiselt. Nad aitasid aktiivselt. Nii et mul oli natuke lihtsam.</i> (Naine, 35 a., audiitor)
10.5	<i>Ta hakkas rohkem hindama naiste tööd. Hakkas natuke rohkem aitama. Süüa tegema, tolmu imema. Aga hindama hakkas rohkem.</i> (Naine, 27 a., õpetaja)
10.6	<i>Muutus ainult üheks nädalaks. Esimene nädal mees hoolitses lapse eest, aga edasi läks kõik vanaviisi. Kogu majapidamine oli minu najal ja laps kah veel.</i> (Naine, 25a., müüja)

Intervjueeritudel ja nende naistel ei tekkinud rasedus- ja sünnituspuhkusele minekul töö juures mingeid probleeme. Enamasti kulges lodusalt ka tööle naasmine, ehkki alati ei mindud tagasi samale töökohale, kus oli töötatud enne rasedus- ja sünnituspuhkust. Töökoha vahetuse tingis näiteks võimalus saada sobivamat tööd (nt tööd parema töögraafikuga). Üks naine (Narvast) vahetas lapsehoolduspuhkuselt tagasi tulles kolm korda töökohta: kahes kohas ei rahuldanud teda töögraafik ja töötasu, kolmandas ei sobinud kollektiiv. Üks naine Narvast kirjeldas, kuidas tema töökohale oli ta lapsehoolduspuhkuse ajal võetud tööle uus inimene, mistõttu tema koormust järk-järgult vähendati ning kui naisel sündis teine laps, siis tema töökoht reorganiseeriti ja ta koondati.

„Kui ma läksin teise lapsega [lapsehoolduspuhkusele], siis tegelikult [läks tööle naasmine puhkuse järel] halvasti, sest kui ma tulin tagasi dekreedist, siis oli laps tihti haige. Täheandab, teine laps oli päris tihti haige. Ja lõppude lõpuks, kuni ma olin dekreedis, võeti tööle teine inimene ja lõppude lõpuks mind lihtsalt vallandati.“

(Naine, 45 a., IT-spetsialist)

Tööle naasmise põhjuste hulgas on olulisemad sissetuleku vajadus (mistõttu enamus naisi lõpetab lapsehoolduspuhkuse vanemahüvitise perioodi lõppemise paiku) ja naise soov/vajadus vahelduse ning enese arendamise järele. Mõnel juhul oli tegu väga atraktiivse tööpakkumisega, mida naine tahtis kindlasti ära kasutada (tsitaat 11.4). Kui lapsehoolduspuhkus on pikem, siis lähtub see tavaliselt lapsevanemate soovist, et laps oleks kauem vanematega kodus, kosuks ja alles seejärel läheks lasteaeda. Üks naine

kirjeldas seda, kuidas ta laps ei kohanenud lasteaiaga (ja on jätkuvalt kodus, vanaema hoiab). Vaid mõnel üksikul juhul on ema jäänud lapsega koju kauemaks kui kolm aastat (tsitaat 11.3). Üksikud emad on kasutanud ka võimalust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni töötada osaaajaliselt. Mõni on osaaajatööna või kaugtöö vormis töötanud kogu lapsehoolduspuhkuse aja (üks raamatupidajana, teine postifirmas ja hiljem müüjana).

Lapsehoolduspuhkuse lõpetamise põhjustena nimetati vajadust sissetuleku järele; soovi kodusest rutiinist välja saada; soovi tegeleda enda (tööalase) arendamisega; survet töökohalt; lootust, et laps areneb lasteaias kiiremini kui kodus. Kui lapsehoolduspuhkust on kasutatud kauem kui 2,5 a., siis on selle põhjuseks olnud eelkõige soov olla lapsega kauem kodus.

Number	Tsitaadid selle kohta, miks lõpetati lapsehoolduspuhkus
11.1	<p><i>Me lihtsalt otsustasime, et lapsel on vaja areneda, suhelda. Pärast seda kui laps läks lasteaeda, hakkas ta hästi ruttu rääkima, rohkem suhtlema. /.../ Naine väsis kodus istumisest. Tüdines ära ühest ja samast.</i></p> <p>(Mees, 28 a., ettevõtja)</p>
11.2	<p><i>Igas peres, kui sa pole miljonär, kui tulevad lapsed, tekib nii palju lisakulusid, et see ei ole mõistusega võetav. Sa kuni viimase hetkeni ei kujuta ette kui palju sul raha vaja läheb kui laps sünnib. /.../ Teiseks oli tähtis, et laps hakkas suhtlema teiste lastega. See on kah väga tähtis, muidu kasvab selline kodune, mitte millekski võimeline olevus.</i></p> <p>(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)</p>
11.3	<p><i>Naine läks tööle /.../ siis kui laps oli seitsme aastane. /.../See oli esiteks tema vaade olukorrale, et nii peab olema. Et mees peab tööl käima ja naine peab vaatama kodu järele ja laste järele kui nad on. /.../ Praegu töötame mõlemad, sest muidu ei tuleks toime.</i></p> <p>(Mees, 35 a., spetsialist)</p>
11.4	<p><i>No ja siin selline pakkumine suurimalt firmalt. Ma andsin kohe avalduse. Tahtsin alguses hiljem tööle minna, kui laps on juba natuke vanem. Mulle öeldi, et vaja on konkreetselt kohe. Vaatasime perspektiivi ja... Mingil juhul ma ei kahetse. /.../ Mees suhtus normaalselt [naise tööle minekusse], me oleme mõlemad sellised tööhoolikud. Kannatab sellest ilmselt kõige rohkem laps. Mees tuleb ju kah töölt õhtul alles kuskil 8 paiku.</i></p> <p>(Naine, 35 a., tippspetsialist)</p>
11.5	<p><i>Läksin tööle kui laps oli aasta 7 kuud. Raha oli vaja. Mees pakkus küll, et istu kodus, ta hakkab rohkem töötama. Aga ma saan aru, et üks asi on, mis ta räägib, aga teine asi on see, et on vaja riideid osta, süüa tahaks ja puhata, kuskile sõita... Ja kui laps sai</i></p>

lasteaiakoha, siis ma mõtlesin, et miks mitte.

(Naine, 27 a., õpetaja)

Töö- ja pereelu ühitamine

See, kas inimestel on töö tõttu raskusi pere jaoks aega leida, sõltub eelkõige töögraafikust. Need, kel on pidevalt standardne tööaeg ("kaheksast viieni"), üldiselt ei arva, et neil oleks töö tõttu pereelu häiritud. Need, kel on töö selliste vahetustega, kus on vaja õhtuti tööl käia (nt mõne tsehi õhtuses vahetuses), leiavad, et neil jääb perele vähem aega. Samuti on pereelu häiritud neil, kes peavad sagedamini tegema ületunde, töötavad mitmel töökohal (tsitaat 12.2), töötavad tippspetsialistidena või juhtivatel töökohtadel, töötavad normeerimata tööajaga (eriti, kui nad on ise endale tööandjad), peavad sagedasti käima lähetustes või on sotsiaalselt aktiivsed (nt töötavad vabaühendustes) ja on võtnud endale muid lisakohustusi (tsitaat 12.1). Samuti märkis nii mõnigi vastaja (eelkõige naised, kes käivad vahetustega tööl), et küsimus pole mitte selles, et perele ei jätku aega, vaid selles, et pärast tööd ei ole enam väsimuse tõttu jõudu perega tegeleda. Meestel oli lisaks eeltoodule aga lisaprobleemiks see, et kodus tuleb jätkuvalt tööasjadele mõelda.

„Kõige keerulisem polegi see, et ma kogu aeg kuhugi ära torman, kuskilt tagasi tulen ja jälle ära lähen. Probleem on selles, et kogu aeg tuleb mõelda tööle. Tähendab, tankimine, parkimine, kindlustus, remont, kliendid, mahud, kõik tuleb kogu aeg läbi hakkida, kuidas areneda. Vot kõige rohkem see tapab.“

(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)

Mõnel juhul nähakse tööl ka positiivset mõju pereelule. Seda eelkõige siis, kui oma haridust või tööd saadakse ära kasutada laste harimisel või kasvatuses. Näiteks kirjeldas üks Narva mees seda, kuidas ta koolis õpetajana töötav abikaasa õpetab lapsele keeli, samal ajal kui tema (treener) püüab hoolitseda lapse tervise eest. Teiselt poolt toovad töö positiivse mõju pereelule esile need inimesed, kes töötavad firmades, kus teadlikult pööratakse tähelepanu pereväärtustele ning korraldatakse oma töötajatele pereüritusi, lastele suviseid laagreid, toetatakse töötajate sportimisvõimalusi jne. Töötajad väärtustavad neid tegevusi ja need aitavad töötajail koos perega aega veeta.

Täiesti teist laadi positiivse momendi tõi esile üks Tallinna ettevõtja (mees), kes märkis, et kuna töö on pingeline ja võtab pere arvelt aega ära, siis samavõrra on perega veedetud aeg muutunud väärtuslikumaks ja kvaliteetsemaks. Kuna seda aega on vähe, siis pühendatakse vabal ajal puhtalt perele, mistõttu võib tööd vaadata ka kui perega veedetud aja kvaliteedi tõstjat.

Number	Tsitaadid selle kohta, kas töö takistab pere jaoks aja leidmist
12.1	<i>Mul on perele raske aega leida üldse mitte töö pärast vaid seepärast, et mul on nii palju teisi huvisid veel.</i>

	(Naine, 29 a., töötaja koolis)
12.2	<p><i>Arvestades, et mul on kolm tööd, siis jah, aega ei jätku.</i></p> <p>(Mees, 28 a., ettevõtja, töötab kolmel töökohal)</p>
12.3	<p><i>Jah, sest töö on selline, et kogu aeg on edasi-tagasi jalad rakkus ja näiteks mul kuni juuli alguseni pole ühtegi vaba päeva. /.../ Seepärast me sageli naisega näiteks teeme koos süüa köögis. Kui näiteks aega on paar-kolm tundi, siis läheme kuskile, teeme süüa koos, teeme midagi kodus koos. Et kogu aeg olla üksteisele lähemal. Muidu kui niigi on aega vähe ja siis ollakse veel eri tubades, siis see polegi enam pere.</i></p> <p>(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)</p>
12.4	<p>[Jutt on sellest, kuidas abikaasa töötamine takistab pere jaoks aja leidmist] <i>Jah. Ka seda on. Kui tal on mitu päeva järjest tööl, tal on 12-tunnised vahetused, siis ta väsib nii ära, et tal pere jaoks aega ei jätku. Loomulikult häirib see ka mind. Aga ta tahtis seda. Mulle see ei meeldi, et ta töötab 12 tunni kaupa, aga ta ise valis selle.</i></p> <p>(Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)</p>
12.5	<p>[Jutt on sellest, kuidas abikaasa töötamine takistab pere jaoks aja leidmist] <i>Praegu [takistab] pidevalt. Tal on selline töö. Ta on kaugeveo autojuht. Mind see väga häirib. Planeerida ei saa me midagi. Planeerin ainult aja veetmist lapsega.</i></p> <p>(Naine, 35 a., finantsist)</p>
12.6	<p><i>Jah, muidugi [takistab mehe töö pere jaoks aja leidmist]. Täiesti üheselt ma heidan seda talle ka ette. Tähendab, ma tean, et mina töötan palju, aga tema töötab veel rohkem. Tähendab, mind isegi rohkem häirib, et poeg nii vähe näeb isa. Meil on põhimõtteliselt kokkulepe, et puhkepäevad ta pühendab lapsele. Tähendab ühe puhkepäeva ta tegeleb täielikult pojaga ja mina töötan ja teise puhkepäeva siis me oleme koos. /.../</i></p> <p><i>[Endast] Aga tegelikult nii ongi. Ma olen aktiivne inimene, mulle kogu aeg pakutakse midagi. Mingeid täiendavaid töid. Ma ütlen kogu aeg ära, sest ma... Andke andeks, aga siis mind ei ole kodus üldse enam.</i></p> <p>(Naine, 35 a., audiitor)</p>
12.7	<p><i>Ma ei ütleks nii, sest mul on lühike ja pikk nädal. Pikal nädalal on mul kaks puhkepäeva ja ülejäänud olen tööl, lühikesel nädalal on kaks tööpäeva ja ülejäänud on puhkepäevad. Seega on täitsa palju vaba aega. Kui oleks tavaline töönädal, siis jääks palju vähem aega lapsele.</i></p> <p>(Naine, 25a., müüja)</p>

12.8	<p><i>On sellist olukorda olnud ja on kah. Pigem oli varem. Sest koormus oli, seoses projektiga tuli kauemaks jääda. Rohkem kui tunniks, kaheks, kolmeks. Lihtsalt oli tähtis projekt ja ma jäin tööle kauemaks ja mul jäi perele vähem aega. Tuled hilja, seal ainult sööd ja magama. Nii oli jah.</i></p> <p>(Mees, 32 a., spetsialist)</p>
12.9	<p><i>Ei tunneta eriti. Kõik on välja kujunenud. Päeval töö õhtul ja nädalavahetuseti pere.</i></p> <p>(Naine, 35 a., finantsist)</p>
12.10	<p><i>Väga tugevalt jah. Sest töö koolis on selline, et sa oled emotsionaalselt päeva lõpuks tühjaks pigistatud ja juba mingeid nagu mingeid rõõmsaid mängu või tegevusi lapsega sa ei jõua. Lihtsalt emotsionaalselt ei jõua.</i></p> <p>(Naine, 45 a., IT-spetsialist)</p>

Inimeste kogemused sellest, kuivõrd keeruline on töö juurest vajadusel pere pärast ära käia või haige lapsega koju jääda, on üsna erinevad. Enamasti on see inimlike kokkulepete baasil võimalik ja iga töölt ärakäimine tuleb otsese ülemusega eraldi kokku leppida. Probleemid ilmnevad siis, kui suhted ülemustega on mingil põhjusel rikutud ja inimlikud kokkulepped ei ole omavaheliste suhete tõttu võimalikud (tsitaat 13.2). Lisaks sellele on olukord keeruline neil, kellel töö iseloom ei võimalda töö juurest ära käia. Mõnel juhul nõutakse kindlasti töö järgitegemist või kodus olemise ajal kaugtöö korras töötamist (tsitaat 13.3)

Ka selles, kes jääb lapsega koju, ilmnevad soolised erisused, sest enamasti on kojujääjaks ema. Üks naine (Tallinnast, töötab koolis) vastas sellele, kui küsiti, kui keeruline ta mehel on töölt ära küsida: *“Ma ei teagi mehe kohta, sest kui laps on haige, siis olen mina temaga kodus”*. Teisal vastas mees (ettevõtja Tallinnast), et kui on vaja lapsega kodus olla, siis naine võtab haiguslehe. See tähendab, et naise kojujäämist peetakse loomulikuks ja seda seletatakse ühtpidi stereotüübi järgi – laps eelistab haigena ema ja ema tuleb haige lapsega paremini toime –, aga teisalt ka ratsionaalselt: koju jääb väiksema sissetulekuga osapool perest, et kaotus töötasus oleks väiksem.

Number	Tsitaadid selle kohta, kas töö juurest on võimalik vajadusel ära käia
13.1	<p><i>Meil on kaks vanaema, ei ole vaja ära küsida. Aga kuna ma hästi töötan ja mind töö juures hinnatakse, siis mul ei ole probleemi tunniks või paariks ära käia..</i></p> <p>(Mees, 28 a., laotöötaja)</p>
13.2	<p><i>Oli meil üks tüdruk, töötas. Tal oli alguses nagu ülemusega hästi kõik, sujus. Head suhted olid. No aga hiljem midagi kuidagi neil ei klappinud ja ta [mees] pidevalt ütles välja oma rahulolematust temaga [tüdrukuga]. Ära küsida ta kuhugi ei saanud.</i></p> <p>(Naine, 35 a., finantsist)</p>

13.3	<i>Lubatakse ära küll, aga siis peab kodus püüdma töö ära teha.</i> (Naine, 35 a., finantsist)
13.4	<i>Naine enamasti jääb [koju haige] lapsega. Naine helistab seal ja lepib kokku nii töö juures kui lasteaias. Tal on seda lihtsam teha, ja siis on ka rahaline moment, et ikkagi minu palk on suurem.</i> (Mees, 32 a., spetsialist)
13.5	<i>Mees kunagi ei ole [haige lapsega] kodus. Ainult siis kui laps on juba peaaegu terveks saanud, aga lasteaeda veel ei ole tahtnud teda panna, siis mees on ta endaga töö juurde kaasa võtnud. /.../ Sel aastal on mul juba lihtsam, laps jääb üksi koju. Enne seda tuli meil muidugi kuidagi välja keerutada, osaliselt ema abi paluda, osaliselt ämma abi. Võib-olla mees võtab ühe päeva. No aga ülejäänud osa ajast istusin mina temaga ja kui ta magas või puhkas, siis töötasin.</i> (Naine, 35a., audiitor)
13.6	<i>Haige lapsega jäävad vanaemad, sest siin mindi nagu hoiatati, et... haiguspäevi võtta ei tohi. Ei, ei tohi. Nii et isegi kõige äärmuslikumal juhul ma kolm päeva, kui on kõrge palavik, võin endale lubada olla haiguslehel, aga pärast seda on kõik, pean tagasi tööle tulema.</i> (Naine, 45 a., IT-spetsialist)

Seda, et pere takistaks tööd, vastajad eriti ei tõdenud. Mõnel juhul tõid vastajad esile, et enda või laste haiguse tõttu tuleb töölt eemale jääda. Üks naine Narvast kõneles aga lisaks ka sellest, et kui tal poleks lapsi, siis tal oleks rohkem võimalust tegeleda õppimisega (tsitaat 14.6).

Number	Tsitaadid selle kohta, kas pere takistab töötamist
14.1	<i>Vot siin ütlen täpselt, et töö ei kannata pere pärast. Rohkem aega veedame me tööl. Abikaasa on veel rohkem töö juures kui mina.</i> (Mees, 32 a., õpetaja ja treener)
14.2	<i>Ei. Arvestades, et kui ma tulen tööle, siis lülitan ma pere välja ja vastupidi.</i> (Mees, 28 a., ettevõtja)
14.3	<i>Ei Pere on ikka esikohal.</i> (Mees, 41 a., ettevõtja ja bussijuht)
14.4	<i>Ei, töö ei kannata pere pärast kuidagi. Püüan täita oma töiseid kohustusi, et kellegi</i>

	<p><i>poleks mingeid pretensioone. Kui on midagi kiiret, siis ma saan seda kodust teha.</i></p> <p><i>(Naine, 35 a., finantsist)</i></p>
14.5	<p><i>Ei. Sest enamasti ma katsun enamasti kõik isiklikud asjad ja pereasjad jätta puhkepäevadele. Seepärast puhkepäevad nagu on, aga nad on nii täis koormatud, et ma õhtul lihtsalt kukun voodisse.</i></p> <p><i>(Naine, 25a., müüja)</i></p>
14.5	<p><i>Jah võimalik. Kui ma olen haiguslehel, siis küll töö kannatab. Näiteks kord veerandi jooksul kindlasti võtan haiguslehe. Selles mõttes kannatab natuke.</i></p> <p><i>(Naine, 27 a., õpetaja)</i></p>
14.6	<p><i>Ma arvan, et kui mul poleks lapsi, ma tegeleks rohkem enda harimisega, vot. Nendesamade keeltega, ma kulutaksin nendele rohkem aega ja raha. Aga kuna ma ikkagi olen pereinimene on enesetäiendusega tegelemine keeruline. Selleks pole aega.</i></p> <p><i>(Naine, 45 a., IT-spetsialist)</i></p>
14.7	<p><i>On võimalik, et kui mul poleks peret, ma pühendaks end veel tööle, see võimalus on olemas, aga ma ei arva, et töö pere pärast kannataks.</i></p> <p><i>(Mees, 41 a., õpetaja)</i></p>

Toetused ja teenused töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks

Riigi ja kohalike omavalitsuste (KOV) toetuseid ja teenuseid, mis aitavad töö- ja pereelu ühitada, intervjuueeritud enamasti nimetada ei oska või ei taha. Riigi toetustesse suhtutakse irooniliselt. Nimetada osatakse lastetoetusi, mida peetakse liiga väikeseks, et neil oleks mingi abistav mõju; vanemahüvitist, mida kiidetakse; lisapuhkusepäevi laste eest, mida on võimalik võtta ühel lapsevanemal ja mille kasutamist vähendab oluliselt kaasnev sissetuleku vähenemine ning mitme lapsega perede tulumaksusoodustust.

Kohaliku omavalitsuse pakutavaist toetustest ja teenustest nimetati kiitvalt tasuta ühistransporti ja laste mänguväljakuid, ehkki viimaste kohta märgiti, et nende seisukord on ebaühtlane ja nende projekteerimisel ei ole mõeldud sellele, et ka lapsega mänguväljakule tulnud lapsevanemal oleks samas midagi teha. Väga kasulikuks peeti pikapäevarühmasid koolides.

Lasteaiateenuse suhtes ollakse nõudlikumad, kriitilistest lapsevanematest osa pole rahul laseteaia kaugusega elukohast, teised lasteaiakohtade kättesaadavusega, kolmandad märgivad, et pärast lapse lasteaeda panekut on nad pidanud ümber planeerima oma töögraafiku ja hommikuse ning õhtuse liikumistee (et jõuda õigel ajal last ära tooma). Tööandja pakutavatest toetustest nimetati positiivsetena lastele korraldatavaid laagreid, mis on osaliselt või täielikult tööandja poolt toetatavad ja seega

lapsevanematele odavamad; erinevaid üritusi, mida tööandjad oma töötajatele ja nende peredele korraldavad.

Ambivalentset suhtutakse laste huvitegevuse ja spordikoolide pakutavatesse võimalustesse. Ühelt poolt tunnustatakse nende olemasolu ja märgitakse nende olulisust ka töö- ja pereelu ühitamise kontekstis (laps on järelevalve all koolivälisel ajal, kui lapsevanemad on tööl), aga teisalt märgitakse, et need teenused on väga kallid ja seetõttu ei seota nende teenuste pakkumist riigi või KOVi toega, vaid need loetakse tavaliste sisseostetavate teenuste hulka. Loomulikult vähendab hind ka võimalusi neid teenuseid tarbida. Mitmed intervjuueeritud märkisid, et nad ei oota toetusi, vaid eelistaks selle asemel oma töö eest korralikku palka.

Number	Tsitaadid, mis kirjeldavad suhtumist riigi, kohaliku omavalitsuse ja ettevõtete pakutavatesse toetustesse ja meetmetesse töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks
15.1	<i>Ma ei tea neid. /.../ Mul pole aimugi mis need võiks olla.</i> (Mees, 35 a., spetsialist)
15.2	<i>Raske. Peab mõtlema. Sealjuures väga kaua mõtlema.. Olen juba harjunud sellega, et meie riik kahjuks ei ole eriti huvitatud sellest, et noored pered areneksid.</i> (Mees, 28 a., ettevõtja)
15.3	<i>Ma ei tunneta, et oleks olemas mingid toetused või teenused. Lastele mõeldud keskused on kõik tasulised. See ei ole nagu abi. Infot on vähe. Laste mänguväljakud on head ja normaalselt tehtud. Seda võib positiivselt märkida.</i> (Mees, 32 a., spetsialist)
15.4	<i>Loendage palun toetused ja teenused, mida meile pakutakse [naerab]. Kolm tasustamata päeva? Pole mul neid vaja, ma parem töötan sel ajal. Toetused, need on pisarad, neist pole mingit abi.</i> (Mees, 41 a., õpetaja)
15.5	<i>Praegu ma tean, et laps on vanaemaga. Kui ma jään töö juures kauemaks, kui on vaja kirju lugeda veel või midagi, siis ma tean, et ta on vanaemaga ja kõik on hästi ja ma ei pea jooksuma kuskile. Aga kui laps läheb lasteaeda, pean ma hakkama tööpäeva lõpus lasteaeda jooksuma, et laps ära tuua.</i> (Naine, 29 a., töötaja koolis)
15.6	<i>No miks ei võeta neid emapäevi, mulle tundub, et nende eest makstakse, noh kopikaid ainult. Kui neid tasustatakse minu sissetuleku järgi, kuluks need kolm päeva mulle väga ära. Mõnus oleks näiteks koolivaheajal lapsega kolm päeva koos olla või.</i>

	(Naine, 35a., audiitor)
15.7	<i>Ennekõike, kui riik, siis see on arvatavasti ikkagi lastetoetus ilmselt, et see oleks lastele mõeldud, eriti väikestele lastele. Lastetoetus on ikkagi väga väike, see 19 eurot. Ja kui Sa juba ühe lapsega elad palgapäevast palgapäevani, siis teisest lapsest mõelda enam ei tahagi, sest lihtsalt ei jätku ressursse.</i>
	(Mees, 32 a., spetsialist)
15.8	<i>Mina ei oota kellelki mingit abi.</i>
	(Naine, 43 a., müüja)

Intervjueeritud nimetasid järgmisi toetusi või teenuseid, mis lisaks eelnimetatud juba olemasolevatele teenustele või toetustele aitaksid neil töö- ja pereelu paremini ühitada.

- ▶ Lastevanematele täies mahus (töötasuga võrdses ulatuses) tasustatud lisapuhkus või võimalus töötada lühema tööpäevaga ilma märgatava sissetuleku kaota – ehkki ka praegu võimaldatakse lapsevanematele lapsepuhkust (töölepingu seadus, § 63), on enamuse vastanute jaoks tõsine probleem see, et lapsepuhkusega kaasneb sissetuleku vähenemine. Seega peaks ka võimaliku lühendatud tööpäeva pakkumise korral arvestama, et kui see toob kaasa sissetulekute vähenemise, siis inimesed ei hakka seda teenust kuigi suures mahus kasutama.
- ▶ Eelkooliealiste laste vanematel õigus võtta puhkust samal perioodil. Kuna tegelikkuses on see võimalus olemas (töölepingu seadus, § 69, l 7), siis on ilmselt olulisem lastevanematele selle õiguse kohta teabe jagamine.
- ▶ Suuremad lastetoetused – praegused lastetoetused on madalad ja neist on laste kasvatamisel väga vähe abi.
- ▶ Vanemahüvitise makseperioodi pikendamine – on suur kokkulangevus selle vahel, et lapse poolelise aastaseks saamisel lõppeb vanemahüvitise maksmine ning seejärel minnakse tööle tagasi. Kuigi tööle minnakse ka juba varem ja on neid, kes soovivadki lapse varakult lasteada panna, on hulk vanemaid ka selliseid, kes ei pea oma 18-kuust last veel lasteaiaküpseks. Samas on tööle naasmine vanemahüvitise lõppedes enamiku lastevanemate jaoks möödapääsmatu, sest ainult ühe abikaasa sissetulek ei ole pere ülalpidamiseks piisav.
- ▶ Lasteaiakohtade kättesaadavus – suuremates linnades on lasteaiakohtadega suur probleem ja eriti keeruline on nende lapsevanemate olukord, kes ei ole vanemahüvitise lõppemise järel veel lasteaiakohta saanud, kuid kelle madal sissetulek ei võimalda ei hoidja palkamist ega ka ühe lapsevanema kauem lapsega koju jäämist. Sellistel juhtudel on ainsaks võimaluseks sageli vanavanemate või teiste sugulaste abi väikese lapse hoidmisel.
- ▶ Pikapäevarühmad koolides.
- ▶ Psühholoogi teenus esimese klassi lastele ja nende vanematele, et aidata lastel kooliga kohaneda.

- ▶ Odavad või tasuta huvitegevusteenused lastele (treeningrühmad, huvikoolid, ringid, ekskursioonid, suvelaagrid) – see on üks olulisemaid teenuseid, mida lapsevanemad ootavad ja kuhu lisaks riigile ning KOV-le saavad panustada ka tööandjad.
- ▶ Lasteaedade remont ja laste mänguväljakute uuendamine ja korrastamine.
- ▶ Noorte perede eluasemesoodustused – noorte perede jaoks, kes pole veel jõudnud koguda endale piisavalt varusid, on oma eluaseme soetamine tõsine probleem, mille lahendamisele aitaks kaasa “noore pere laenu” laiem levik ja selles pakutava soodustuse suurendamine.
- ▶ Öppelaenu kustutamise endise korra taastamine.
- ▶ Sooliste stereotüüpide murdmine – vastanute arvates on oluline, et mehed hakkaksid mõistma, et koduste tööde koormus on samuti töökoormus ning väheneks stereotüüpne meeste ja naiste tööde eristamine.
- ▶ Tasuta ühistransport.
- ▶ Infomessid töö kohta, tööalase konsultatsiooniteenuse (töökohad, nõuded ja koolitused omavahel kokku viia) olemasolu ja reklaam – sageli inimesed ei teagi võimalusi töökoha vahetamiseks või teistel töökohtadel esitatavaid nõudeid. Seetõttu ei oska ega julge nad otsida ka oma praegusest töökohast sobivamaid.
- ▶ Haiguspäevade tõttu vallandamise keelu taastamine töölepingu seaduses – praegune töölepingu seadus võimaldab tööandjal tööleping lõpetada kui töövõtja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu. Väikelaste vanemate jaoks tähendab see ohtu ka lapse pikaajalise või sageda haiguse tõttu töö kaotada.
- ▶ Arstiabi kättesaadavus – inimesi häirivad nii raviteenuste järjekorrad (mis vähendavad ka sobiva arstiviisi aja valikut) kui see, et raviteenuste eest tuleb osaliselt või täielikult (hambaravi) ise tasuda. See toob mõnel juhul kaasa haiguse süvenemise, mis võib saada töötamisel takistuseks.
- ▶ Muuta elukeskkond ja õues liikumine linnade magalarajoonides turvalisemaks – näitena toodi see, et kortermajade ümber ei ole autode liikumise ja parkmise tõttu lastele jäänud üldse mänguruumi. KOV-del on võimalusi laste turvalisust sellistes piirkondades suurendada, mis omakorda vähendaks lastevanemate koormust laste järele valvamisel ning seeläbi võimaldaks lihtsamat töö- ja pereelu ühitamist.
- ▶ Paindlik töögraafik.

Esitatud ettepanekud kirjeldavad kolme põhilist probleemide komplekti.

- ▶ **Vähene sissetulek.** Kuna suur osa vähemusrahvuste esindajaist töötab madalalpalgalistel töökohtadel, on nad väga tundlikud sissetuleku suuruse suhtes. Lisasissetuleku nimel töötataksegi mitmel töökohal ja kui paindlik töövorm või suurem perele/lastele eraldatav aeg tähendab kaotust sissetulekus, siis ei ole see meede nende jaoks kasutatav.

- ▶ **Laste heaolu.** Enamus lapsevanemaid seob perele pühendatud aja lapsega tegelemisega ning laste arengule suunatud teenuste (nagu spordiklubide treeningud või huviringid) kättesaadavamaks muutmine (sh kulukus) on väga oodatud.
- ▶ **Sotsiaalne turvalisus ja töötingimuste paindlikkus.** Soovitud meetmed näitavad, et inimesed ei tunne end tööturul turvaliselt, kardetakse töö kaotust, sh lapse haigestumiste tõttu. Samuti on kirjeldatud enda tervisliku seisundi halvenemist suure töökoormuse tõttu. Inimesed soovivad turvalisemat elu- ja töökeskkonda ning mõnel juhul on see võimalik saavutada töötingimuste paindlikumaks muutmisega.

Kokkuvõte

Personaalintervjuudes tulevad selgelt esile inimeste tugevad traditsioonilised soorollid. Need on valdavalt nii meeste kui naiste hulgas. Traditsioonilised soorollid ka taastoodavad üksteist. Kui mees on peres suurema sissetulekuga kui naine, siis see tähendab, et ta ongi realselt pere peamine toitja, mistõttu on pere seisukohalt ratsionaalne, kui kõik töölt ära käimised (alates lapsehoolduspühkusest ja lõpetades haiguspäevade või lisapuhkepäevadega) jäävad naise õlule, mis omakorda tugevdab naise kui pere eest hoolitsemise rolli. Samuti õigustatakse mehe suurema sissetulekuga tema pikemat viibimist tööl.

Töö- ja pereelu konflikti tajutakse erinevalt. Üldiselt nõustutakse, et töö võtab teataval määral perelt aega ära ja seega häirib pereelu. Samas hinnatakse töiseid kohustusi kõrgemalt kui kohustusi pere ees ning kui ei ole just hädavajalik, välditakse töölt ära käimist ja ollakse valmis tegema ületunde. Valdavalt ei leita, et pereelu segaks tööd. Seega võib väita, et töö väärtust hinnatakse kõrgemalt kui pereväärtuseid. Samas on inimestel töö peamiseks motivaatoriks ikkagi vajadus raha teenida ning enese oskuste realiseerimise ja tööalase edenemisega seotud eesmärgid on tagaplaanil. Selle järgi ei ole tööväärtused inimeste jaoks esikohal. Ühtlasi nimetatakse sageli, et töö ja raha teenimine käib kõik pere ja laste nimel. Ometi võib arvata, et paljudel juhtudel on tegu vaid väljendatud eelistusega. Vastuste mitmekesisus ja teatav vastuolulisus paraku ei võimalda siin teha lõplikke järeldusi.

Positiivne on, et rahvuslikul pinnal diskrimineerimist inimesed ise enamasti kogunud ei ole. Nad küll teavad "teiste lugusid", mis võivad samahästi olla vaid ringlevad jutud. Paraku toidavad ka need jutud hoiakuid ja nii kui jutt läheb riigi rollile ja abile, muutuvad inimesed kurjaks või pettunuks. Inimeste arvates on riik neist väga kaugel. Vähemusrühvuste kogukond ootab palju sotsiaalsemat riiki ja on tugevalt pettunud liberaalse individualismi mõjust neile. See võib olla seotud varasemate tagasilöökidega suurfirmade pankrotist, raskustega tööturul, keele- ja kodakondsusega seotud probleemidest. Kui inimestel on pidev ja tugev negatiivne kogemus riigilt ja KOV-lt toe saamise suhtes – ei saa abi ei töö otsimisel, pangast, toetused on väikesed jne – siis tekibki inimestel negatiivne hoiak riigi suhtes. Vähesel määral on riigikeele oskuse tõttu on vähemusrühvuste esindajail võimalused tööturul piiratumad ja toimetulek keerulisem kui eestlastel ja see toidab pettumust.

Kohalike omavalitsuste suhtes ollakse oluliselt leplikumad kui riigi suhtes, kuigi osa kriitikast, mis tehakse riigi suhtes, kuulub tegelikult KOVide vastutusalasse. See puudutab näiteks lasetaikohtade kättesaadavust, mis mõjutab inimeste töö- ja pereelu ühitamist tugevalt, aga ka näiteks laste huvitegevuse toetamist. Omakorda on tööandjate suhtes inimestel väga vähe ootusi ja neilt oodatakse

vaid suuremat palka. Kuigi tööandjad enamasti ei toeta otseselt inimeste töö- ja pereelu ühitamist (v.a vajadusel töölt ära lubamised), ei olda selle pärast tööandja peale pahased ega nõuta tööandjalt paremaid tingimusi. Inimeste ootused on seotud riigi ja KOV pakutavate teenustega ja nii ollakse pettunud, kui ootused on täitmata. Tööandja suhtes ootusi ei ole ja ka pettumust seega mitte. Küll aga kirjeldavad töötajad väga positiivses võtmes neid firmasid, kus teadlikult tegeldakse pereväärtustega, st korraldatakse peredele üritusi ja lastele suvelaagreid, püütakse vanemaid aidata laste haigestumisel jne. See on tööandjatele selge võimalus tõsta oma töötajate lojaalsust ettevõtte suhtes. Paraku on see valdavalt kasutamata võimalus.

Tähelepanuväärselt vähe oodatakse töö- ja pereelu ühitamiseks teenuseid või toetusi, mis oleksid seotud otseselt tööga (nt paindlikke töövõimalusi). See näitab eelkõige, et inimeste teadlikkus sellistest võimalustest on vähene. Kõige enam oodatakse abi laste kasvatamisel ja huvitegevuses, kus tajutakse teravalt võimaluste piiratust, sest nii huvitegevus kui spordikoolide teenused on lapsevanemate jaoks tihti ülejõukäivald kallid.