

Töö ja pereelu ühitamise erinumber

Work-life balance special edition

Toimetajalt

Üha enam on hakatud tähelepanu pöörama tõsiasjale, et Eesti seisab demograafilise kriisi serval. Ühelt poolt kummitab meid rahvuskultuuri hääbumise oht, teisalt on tekkimas puudus töökätest ehk maksumaksjatest. Seetõttu on oluline, et kõigile, sealhulgas väikelaste vanematele, oleks tagatud võimalus osaleda kõigil eluetappidel aktiivselt ühiskondlikus ja tööelus.

Käesolev "ENUT-i Uudiste" töö- ja pereelu erinumber keskendub vanemate tööalase karjääri ja lastekasvatamise ühitamisel tekkivatele probleemidele ja võimalikele lahendustele.

Kristi-Jette Remi Eesti Tööandjate Keskliidust tutvustab projekti „Choices & Balance”, milles ENUT oli partneriks. Projekti eesmärgiks on soodustada lapsevanemate naasmist tööturule. „Choices & Balance” koolitusjuht Ave Lobja vahendab kogemusi tööturult tõrjutud vanematele suunatud koolitusprogrammi läbiviimisest. (*järgneb lk 2*)

From the Editor

In recent years attention has been given increasingly to the fact that Estonia stands on the threshold of a demographic crisis. We are confronted with the threat of cultural disappearance. The negative birthrate and aging population are causing labour shortage and a diminishing taxpayer base. Therefore, it is essential that possibilities are made available for everybody, including the parents of little children, to participate in the social, political and employment spheres.

This special edition of *ENUT News* focuses on problems that occur for parents who combine careers and the raising of children, and it looks at some possible solutions.

Kristi-Jette Remi from the Estonian Employers' Confederation introduces the project *Choices & Balance* of which ENUT is a partner. (*cont'd on p. 3*)

SISUKORD / IN THIS ISSUE

- lk 1/p 1 Toimetajalt / From the Editor
Lee Maripuu
- lk 2/p 3 "Choices & Balance" projekti tutvustus /
Introducing the project *Choices & Balance*
Kristi-Jette Remi
- lk 4/p 5 Painlikud töövormid kui lahendus töö ja
pereelu konfliktile / Flexible forms of work as
an answer to the work and family conflict
Marre Karu
- lk 6/p 7 Paindlikud töövormid töötaja pilgu läbi /
Flexible forms of work from worker's
point of view
Ave Kala
- lk 10/p 11 Kaugtöö ja kaugtöökeskused /
Telework and telework centres
Kadri Seeder
- lk 12/p 13 Töö- ja pereelu ühitamine on koostöö /
Combining work and family life is cooperation
Marion Pajumets
- lk 14/p 15 Lapsehoiu tänased probleemid ja
võimalikud lahendused / Contemporary prob-
lems with childcare and possible solutions
Erika Vahtmäe
- lk 18/p 19 Koolitus aitab lapsevanematel tööturule
naasta / Training helps parents to return to work
Ave Lobja
- lk 20/p 20 Sündmused / Activities

Toimetajalt (järgneb)

Marre Karu Poliitikauuringute Keskusest PRAXIS tutvustab erinevaid paindlikult töötamise vorme. Intervjuus Eesti Energia personalijuhi Ave Kalaga pööratakse tähelepanu eelkõige sellele, kuidas töötajad ise suhtuvad paindlikult töötamise võimalustesse. Innovaatlikest lähenemistest paindlikult töötamisele, kaugtööle ja kaugtöökeskustele, saab lugeda intervjuust „Choices & Balance” kommunikatsioonijuhi Kadri Seederiga. Rahvusvaheliste- ja Sotsiaaluuringute Instituudi ja Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse

sotsioloog Marion Pajumets pöörab artiklis „Töö- ja pereelu ühitamine on koostöö” tähelepanu isade ja emade võrdse osalemise olulisusele laste eest hoolitsemises ning sellele, et riik ja tööandjad saavad vanemaid aidata töö- ja perekohustuste ühitamisel. Lastehoiu probleeme ja võimalikke lahendusi lahkab Erika Vahtmäe, Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL projekti “Lapsed hoitud, emad tööl” projektijuht.

Head lugemist!

“Choices & Balance” projekti tutvustus

Kristi-Jette Remi
Eesti Tööandjate Keskliidu EQUAL projekti “Choices & Balance” projektijuht

Eesti Tööandjate Keskliidu ja partnerite projekt “Choices & Balance” ehk „Valikud ja Tasakaal” tegeleb eelkõige tööturult tõrjutud lastevanemate abistamisega. Projekti eesmärgiks on suurendada väikelaste vanemate valikuid (Choices) töö- ja pereelu kokkusobitamisel, samuti parandada tasakaalu (Balance) rollide ja kohustuste jaotusel töö- ja pereelus. Projekti keskseks eelduseks on olnud idee, et paindlikud töövormid on üheks viisiks aidata inimestel töö ja pereelu ühitamisest tekkivaid konflikte leevendada. Peamisteks projekti tegevusteks on taustauuringu läbiviimine, koolitus- ja nõustamisprogrammi väljatöötamine, piloteerimine ning teavituskampaania korraldamine.



Kristi-Jette Remi

Taustauuringu tulemusena valmis Poliitikauuringute Keskus Praxise, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse ja SA Eesti Õiguskeskuse uurijate poolt läbiviidud uuringute tulemusi kajastav artiklitekogumik „Töö ja pere”, mis ilmub 31. mail. Praxise analüütikud Sten Anspal ja Marre Karu tutvustavad kogumikus paindlike töövormide kasutamist olemasoleva statistikata ja erinevate tööturu uuringute põhjal. Eraldi pööratakse tähelepanu väikelaste vanemate tööhõivele ja ootustele töö suhtes. Eesti Õiguskeskuse meeskond eesotsas Veiko

Laanjärvega analüüsis seadusandlikest aktidest tulenevaid paindlikult töötamise ja väikelaste vanemate tööhõivega seotud aspekte. Marion Pajumets tugineb oma artiklites lastevanemate seas läbi viidud kvalitatiivsele uuringule ning annab põhjaliku „rohujuuresandil” ülevaate väikelaste vanemate töö- ja pereelu konflikti erinevatest tahkudest. Tööandjate kogemusi ja praktikaid paindlike töövormide rakendamisel ning väikelaste vanemate värbamisel uurinud psühholoogid Piret Jürman ja Alo Naelapea võtavad samuti kogumikus oma töö tulemusted kokku. Lisaks avaldasid kogumikus oma seisukohti mitmed tunnustatud eksperdid (nt. Barbi Pilvre, Leeni Hansson, Janno Järve, Raul Eamets, Tiina Ormisson, Sofia Joons jt).

Samaaegselt projektipartnerite ulatusliku taustauuringu läbiviimisega on Tööandjate Keskliidu ja Tallinna Ülikooli eestvedamisel väljatöötatud koolitus- ja nõustamisprogramm, mis on mõeldud tööturult eemal olnud lastevanemate tööturule naasmise hõlbustamiseks. Programmi on tänaseks edukalt testitud neljas pilootgrupis Tallinnas, Haapsalus, Rakveres ja Tartus.

Projekt “Choices & Balance” on rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi alaprogrammist Equal, mille eesmärgiks on tööturult tõrjutuse vähendamine ning põhimõtteks organisatsioonide ja EL liikmesriikide vaheline koostöö.

Projektipartnerid: Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus, SA Eesti Õiguskeskus, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Rahvastikuministri büroo, Eesti Ämmaemandate Ühing (Perekool), Tallinna Ülikool

Projekti veebileht www.cb.ee

From the Editor (*cont'd*)

Choices & Balance Training Director Ave Lobja writes about the experiences encountered at the training sessions for parents kept away from the labour market. Marre Karu at the Policy Studies Centre PRAXIS introduces the different forms of flexible work. In *Eesti Energia* Personnel Director Ave Kala's interview we learn how employees regard flexible working conditions. In the interview conducted by *Choices & Balance* Communications Director Kadri Seeder, we can read about innovative approaches to flexible work, telework and telework centres. Sociologist Marion Pajumets at the Institute of International and

Social Studies and at ENUT brings attention in her article "Combining Work and Family is Collaboration" to the importance of equal participation of fathers and mothers in the care of children, and to the fact that the government and employers can assist parents in combining the responsibilities of work and family. The problems of childcare and possible solutions are analyzed by Erika Vahtmäe, the Project Director of EU's EQUAL project "Children cared for – mothers at work".

Pleasant reading to you!

Introducing the project *Choices & Balance*

*Kristi-Jette Remi, Project Director
EQUAL project Choices & Balance, Estonian
Employers' Confederation*

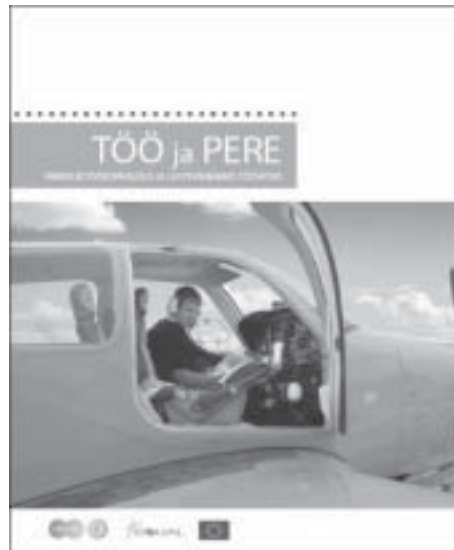
The project *Choices & Balance* carried out by the Estonian Employers' Confederation and its partners is directed principally at aiding parents who have been kept away from the labour market. The project's goal is to enhance the choices available to young children's parents who are combining work and family and bring into balance their roles and responsibilities at work and family life. The project's central premise has been the idea that flexible forms of working conditions are a way to assist people in resolving conflicts which result from combining work and family life. The project's main activities have been researching the topic, drafting a training and counselling programme, doing a pilot, and carrying out a public awareness campaign.

The results of the background research conducted by the Policy Studies Centre PRAXIS, the Estonian Women's Studies and Resource Centre and the Estonian Legal Centre Foundation are being compiled and will appear on May 31 as the collection of articles "Work and Family". PRAXIS analysts Sten Anspal and Marre Karu write about the application of flexible forms of work based on material found in statistics and different studies done on the labour market. Extra attention is given to the matter of young children's parents' employment and their expectations regarding work. The team headed by Veiko Laanjärvi at the Estonian Legal Centre Foundation analyzed statutes related to aspects of flexible work and employment of young children's parents. Marion Pajumets writes about the qualitative study conducted among parents and she gives a comprehensive "grass roots" overview of different kinds of conflicts that occur in work and family life situations. Psychologists Piret Jürman and Alo Naelapea compiled the results of their

study in their article written about employers' experiences and practices in the implementation of flexible forms of work and the recruitment of young children's parents. Additionally, numerous recognized experts (Barbi Pilvre, Leeni Hansson, Janno Järve, Raul Eamets, Tiina Ormisson, Sofia Joons among others) contributed to the preparation of the publication.

The training and counselling programme,

which is designed to assist the return to the labour market of those parents who have been homebound, was drafted under the leadership of the Estonian Employers' Confederation and the Tallinn University, along with the project partners' comprehensive background research. To date, the programme has been successfully



"Töö ja pere" esikaas / Work and Family cover

tested in four pilot groups in Tallinn, Haapsalu, Rakvere and Tartu.

The project *Choices & Balance* is funded by the European Social Fund's EQUAL programme, which is aimed at reducing the numbers of people away from the labour market and at promoting collaboration among organizations and EU's member states.

Present project's partners: Estonian Women's Studies and Resource Centre, Estonian Legal Centre Foundation, Policy Studies Centre PRAXIS, Bureau of the Minister of Population Affairs, Estonian Confederation of Midwives, Tallinn University.

Website of the project www.cb.ee

Paindlikud töövormid kui lahendus töö ja pereelu konfliktile?*

Marre Karu
Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

Töö- ja pererollide konfliktus

Ajapuudus ja kiire elu on praegusel ajal inimese üheks peamiseks probleemiks. Mõelge, kas te tunnete kedagi, kes ajapuuduse üle ei kurdaks? Kõigil on täita terve hulk erinevaid rolle, mida ühiskonnas toimetulekuks suuremal või väiksemal määral tuleb täita.

Kaks kõige suuremat ja aeganõudvamat rolli on töötaja ja pereinimese rollid. Töötamine on materiaalse toimetuleku alus, kuid samuti oluline eneseteostuse vahend ja suhtluskoht. Perekond ja lapsed on aga lisaks igäihe subjektiivsele soovile ja vajadusele olulised ka rahvuse säilimise seisukohast.

Euroopa Sotsiaaluuringu andmetel tunnetas 2004. aastal enamik Eesti töötajatest vähemalt mõnikord töö- ja pereelu konflikti – nad kas muretsevad vabal ajal tööasjade pärast (64% vastajatest), ei suutnud üleväsimuse tõttu koduste tegemiste üle rõõmu tunda (75%) või neil polnud piisavalt aega lähedaste jaoks (54%). Kõnekas on ka fakt, et lastega ja lasteta naiste 30-protsendiline tööhõive erinevus on üheks suuremaks Euroopas (Euroopa Komisjon, 2005).

Paindlike töökorralduste liigid

Kui pikka aega on keskendunud peamiselt pereelu vormimisega töö kui püha lehma ümber, siis viimasel ajal on hakatud väärtustama töö enda painutamist teiste elu aspektidega sobivasse vormi ehk paindlikke töövorme. Paindlikeks töövormideks nimetatakse tavapäraselt sellist töökorraldust, mis erineb pikka aega domineerivaks olnud regulaarsest 5 päeva nädalas ja 8 tundi päevas, kindlal ajal ning kindlas töökohas tehtavast tööst. Traditsioonilisest erinev tööaeg ja -koht ongi peamised, mille abil paindlikkust saavutada.

Ajapaindlikkus tähendab tööaja muutmist paindlikuks. Võimalusi selleks on mitmeid, näiteks tavapärasest lühemad tööpäevad, varieeruvad töötamise ajad, vahetustega töötamine, määratlemata tööaeg. Samas võib ka inimesel, kes käib tööl iga päev täpselt kellaagadel ja viibib töökohal täpse arvu tunde päevas, olla võimalus oma töökohustusi korraldada selliselt, et ta ootamatute perekohustustega saaks toime tulla ja näiteks keset päeva riigiasutuses asju ajamas või arsti juures käia.

Kohapaindlikkus tähendab töötamist väljaspool tavapäraselt töokohta või kontorit. Ühest küljest võimaldab tehnoloogia areng paljude ametite puhul teha kaugtööd (i.k. *telework*) – tööd tehakse töökohast eemal olles, kuid arvuti, Interneti ja telefoni

teel töökohaga ühendust pidades. Kuid ka töö, mis ei vaja telekommunikatsioonivahendeid, võib toimuda kodus, klientide juures või ringi liikudes pidevalt erinevas kohas.

Veel räägitakse **funktsionaalsest paindlikkusest**, mis tähendab mitmekesiseid ning muutuvaid tööülesandeid,

muutuvat töö tegemise kiirust, tööülesannete vahetamist erinevate töötajate vahel jms. Selline töökorraldus, kus inimesed ise saavad kontrollida oma töötempot, ülesandeid ja töö tegemise viisi, teeb ühelt poolt inimesi tööga rahulolevamaks ning samas võimaldab tööandjal vajadusel leida oma töötajate hulgast puuduvale töötajale asendajaid.



Marre Karu

Rakendamine Eestis

Eesti Tööjõu-uuringu andmetel töötas 2005. aastal osajaga veidi üle 7% töötajatest, naised rohkem kui mehed. Tervelt 35% töötajatest töötab aeg-ajalt õhtuti, ajavahemikus pärast kuut kuni südaööni, 13% aga lausa pärast südaööd. Kaugtöö tegemise võimalust kasutab vaid pisut üle 5% töötajatest. Samas on enamal kui kahel kolmandikul töötajatest mõnikord võimalus perekondlikel põhjustel muuta tööpäeva algust ja lõppu või võtta vabu päevi.

Nagu näha, ei kasutata paindlikke töövorme Eestis väga sageli. Tekib küsimus, kas ja milleks paindlikud töövormid üldse on head? Ühtset vastust aga pole ning see sõltub paindliku töökorralduse iseloomust, inimese ja tema perekonna vajadustest ja ühiskondlikust kontekstist.

Kes otsustab paindlikkuse üle?

Ilmselt aitab töö ja pereelu ühitamisele kaasa see, kui töötaja vastavalt vajadusele oma tööaega ja töökohta saab reguleerida. Samas aga, kui tööandja määrab töötajale mittesobiva paindliku tööaja, mis on küll tavapärasest tööajast erinev, kuid mis on näiteks ebaregulaarne ja etteennustamatu, siis võib see töötaja elu hoopis keerulisemaks muuta. (*järgneb lk 6*)

Flexible forms of work as an answer to the work and family conflict*

Marre Karu
Policy Studies Centre PRAXIS

Conflict in work and family roles

Lack of time and the fast pace of life are among the main problems today. Do you know anybody who does not complain about the lack of time? Everybody has to carry out a whole list of roles to a greater or smaller extent in order to manage in today's society. Two of the largest and most time consuming roles are those of the worker and the family member. One has to work in order to meet the material needs of life, but it is also an important means to self-realisation and socialisation. Family and children fill a person's subjective desires and needs, and they are important as means to a nation's preservation.

According to European Social Research, most Estonian workers in 2004 felt conflict, at least occasionally, between work and family life. They either worried about work during free time (64 percent of respondents), could not feel joy over home activities due to being overtired (75 percent), or they did not have sufficient time for loved ones (54 percent). It is notable that in Estonia a 30 percent difference in employment between women with children and women without children is one of the largest in Europe (European Commission, 2005).

Kinds of flexible forms of work

Whereas work was given for a long time primary consideration in family life, in recent times the trend is for work

to yield to other aspects of life or, in other words, for flexible forms of work. Generally speaking,

flexible forms of work are those that differ from the regular five days a week and eight hours a day done at a certain time and certain site. The means of achieving flexibility is mainly by work time and site being non-traditional.

Time flexibility means making the hours

flexible. There are numerous possibilities for that. For example, shorter than regular workdays, a variety of work hours, working in shifts, unspecified work hours. Also, an employee who works daily at definite hours should be able to organise her/his work assignments in a manner that makes it possible for her/him to attend to unexpected family matters, go to a governmental office if necessary, or keep a doctor's appointment.

Flexibility of the work site means that work takes place outside the usual place of work or office. Technological development makes it possible to do *telework*. Work is done away from the work site and contact is maintained via the computer, Internet and telephone. Also work which does not need telecommunication can take place at home, meeting a client or by moving around constantly between different places.

Functional flexibility has come into use. It means diverse and changing work assignments, changes in the pace of work, exchange of assignments among workers, and so on. Conditions of work in which people can have control over the tempo of their work, and the ways of doing assignments and tasks cause people to like their work more. They also make it possible for the employer, in case of need, to find a substitute for an absent employee.

Implementation in Estonia

According to a workforce study in Estonia, slightly more than 7 percent worked part-time in 2005, women more than men. Thirty-five percent of workers sometimes work in the evening between 6 PM and midnight, and 13 percent after midnight. Only slightly more than 5 percent of workers use telework opportunities. More than two-thirds have an occasional possibility to change the beginning or end of the workday or take a day off for family needs.

It is apparent that flexible forms of work are not used often in Estonia. The question is: are flexible forms of work good and good for what? There is no single answer, for it depends on the character of the flexible form of work, the needs of the person and her/his family, and the social context.

Who decides?

When the worker can determine her/his working hours and the work site according to need, it is clearly helpful to the combining of work and family. On the other hand, if the employer assigns to the employee badly suited flexible working hours which are different from the usual nine-to-five, but irregular and unpredictable, that worker's life can become more complicated instead. (*cont'd on p. 7*)



Tööandjatele võib tähendada töötaja suur vabadus ise oma tööaega, töökohta ja töökorraldust reguleerida olulist ebakindlust ja raskusi töö organiseerimisel. Et leida mõlemale poolele sobilik lahendus, tuleb leida viisid töö koordineerimiseks, ümberjagamiseks ja ka järelvalve korraldamiseks. Uuringud on näidanud, et kuigi töötajad võivad liigset vabadust kuritarvitama hakata ning töö kontrolli all hoidmine võib muutuda raskeks, saab tööandja töötajate pereeluga arvestamisest ka kasu, kuna viimased on lojaalsemad, tervemad ja produktiivsemad.

Lisaks sõltub paindlike töövormide mõju töötajale suuresti ka riigi sotsiaalkaitse süsteemist ning toetavatest teenustest ning palgapoliitikatest. Näiteks toob väiksem tööaeg kaasa väiksema palga ning samuti madalama pensioni ja muud palgaga seotud hüvitised. Ka võib olla väiksema koormusega töötaja tunnipalk madalam, kuna tal on väiksem töökogemus või ka seetõttu, et tööandja peab osa-ajaga töötava inimese pühendumust ja panust väiksemaks.

Paindlikud töövormid töötaja pilgu läbi

Eesti Energia personalijuht Ave Kala viis 2007. aastal magistr töö raames läbi ulatusliku küsitluse 555 töötaja hulgas, mis annab väärtuslikku informatsiooni töötajate ootuste kohta paindlike töövormide suhtes. Käesolev intervjuu annab ülevaate uurimistöö tulemustest.

Millist paindlikkust töötajad oma tööandjalt ootavad?

Kõige enam pakkusid vastanutele paindlike töökorralduse vormide hulgas huvi võimalus ise otsustada oma tööpäeva alguse ja lõpu üle ning teha tööd määramata tööajaga (st. töötaja valib ise, millal tööd teha, peasi, et töö saaks kindlaks tähtjaks valmis) – neid võimalusi kasutaks 56% vastanutest, 55% vastanutest jagaks meeleldi tööaega töönädala piires oma äranägemise järgi. Huvi tundi ka kaudtöö vormis töötamise ning osaliselt kodus töötamise vastu, vastavalt 39% ja 38% vastanutest. Teised valikud töötajatele nii atraktiivsed ei tundunud, kõige vähem – vaid 5% vastanutest – ollakse huvitatud täielikult kodus töötamisest. Ka osalise tööajaga töötamine ei olnud eriti populaarne, seda võimalust kasutaks vaid 17% vastanutest.



Ave Kala

Paindlikud töökorraldused – kas lahendus?

Paindlikud töövormid lahendavad vaid pool probleemi ka siis, kui kõik ülejäänud lastega peredele olulised teenused ühiskonnas paindlikkusega kaasa ei tule. Ebatavalisel ajal töötavate inimeste jaoks on oluline, et nad saaksid ka ebatavalistel aegadel oma asju ajada, alates poes ja arsti juures käimisest kuni lapsehoiuteenuse kasutamiseni. Viimase paindlikkus on lastega perede jaoks eriliselt oluline.

Seega võib kokkuvõtlikult öelda, et paindlikes töövormides peitub suur potentsiaal - seda targa viisil kasutades paranevad töö- ja pereelu ühitamise võimalused. Võluvitsa, mis ühe viiega kõik töö ja pereelu ühitamise probleemid kaotaks, paindlikest töövormidest aga oodata ei maksaks.

* Artikkel põhineb kogumiku „Töö ja pere“ artiklitel: Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel; Anspal, S.; Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis.

Mida sellest järeldada?

Sellest, et ajapaindlikud töökorralduse vormid pakuvad töötajatele kohapaindlikest enam huvi, võib järeldada, et töötajad ootavad tööandjalt suuremat paindlikkust eelkõige nõ traditsiooniliste töövormide raames. Eelistatud paindlikud töökorralduse vormid on rakendatavad suuremate lisakulutusteta ja neid pakkudes on tööandjatel suhteliselt kerge töötajate rahulolu kasvatada.

Millised töötajate rühmad olid teistega võrreldes rohkem huvitatud paindlikest töövormidest?

Kõige suuremat huvi näitasid üles kõrgema haridustasemega töötajad ning 21-30-aastased töötajad. Eriti tänase tööjõupuuduse olukorras saaks tööandjad meelitada potentsiaalseid töötajaid paindlike töövorme sisaldava motivatsioonipaketiga.

Kuidas hinnati oma praeguse töökorralduse paindlikkust?

Selgus, et 53% vastanutest peab oma praegust töökorraldust piisavalt paindlikuks ning 62% vastanutest nõustus, et nende praegune tööaeg sobitub hästi nende töövälise eluga. (järgneb lk 8)

Employees' freedom to determine own working hours, work sites and assignments could mean substantial insecurity to the employer and cause difficulties for her/him in planning. In order to find an acceptable solution for both sides it is necessary to find ways for coordinating, distributing and checking the work. Studies have shown that although workers could abuse freedom and keeping check on work could become difficult, the employer does get advantages by taking account of an employee's family life, because the latter are then more loyal, healthy and productive.

Additionally, the effect of flexible forms of work depends greatly on the state's social security system, supportive services, and wage policies. For example, shorter working hours result in a smaller wage as well as a smaller pension and other benefits tied to wages. The hourly wage of an employee with smaller workload could be lower due to less work experience, or the employer's perception that part-time workers apply themselves less.

Flexible work – a solution?

Flexible forms of work solve only half the problem when all remaining services essential for families with children do not adjust to the flexibility. For people working unusual hours it is important that they can attend to their chores at unusual hours, starting with shopping and doctor's appointments and ending with use of childcare services. Regarding the latter, flexibility is particularly important for families with children.

It can be said in summary that flexible forms of work hold great potential. The possibilities of recouping work and family increase by using them wisely. However, it is not a magical wand that would eliminate all problems associated with the combining of work and family.

* The article is based on the texts in collection of articles *Work and Family*. Karu, M. (2007). *Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel*; Anspal, S.; Karu, M. (2007). *Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis*.

Flexible forms of work from a worker's point of view

As part of her Master's thesis, Eesti Energia Personnel Director Ave Kala conducted a comprehensive questionnaire among 555 workers in 2007 which gives valuable information about what workers expect in the area of flexible forms of work. The following interview gives an overview of her study's findings.

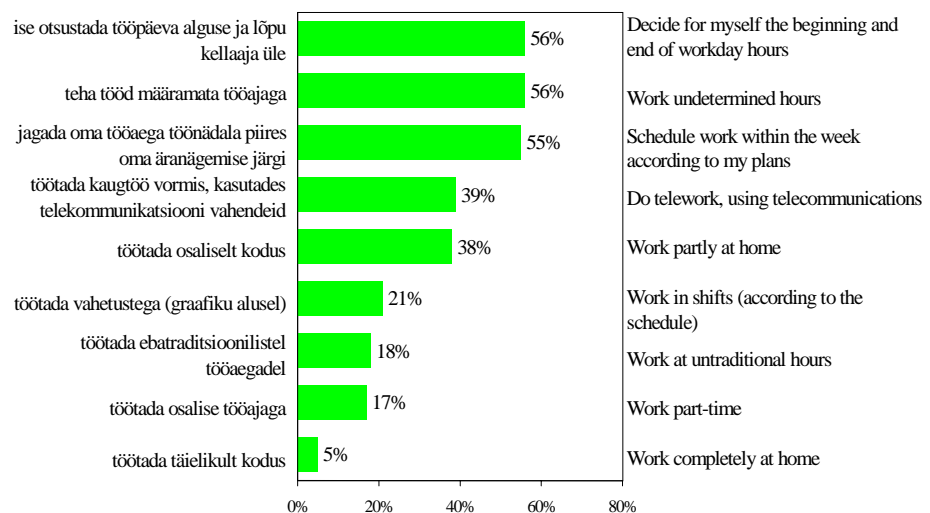
What kind of flexibility do workers expect from their employers?

The respondents expressed greatest interest in the possibility of being able to decide for themselves the beginning and the end to a workday, and to work during undesigned times, i.e., the worker decides when to work, bearing in mind the date by which it has to be completed. Fifty-six percent of the respondents would use such possibility, and 55 percent said that they would schedule their work within a given week according to own needs. Telework offered interest as did working at home some of the time – 39 percent and 38 percent, respectively. Other choices were less attractive to the

workers. Working completely at home was preferred the least – only five percent of the respondents. Neither was part-time work popular – only 17 percent of the respondents would choose that.

What conclusions can be drawn?

The fact that time-flexibility in work is preferred to site-flexibility leads to the conclusion that workers would like greater flexibility from employers in so-called traditional forms of work. The favoured flexible forms



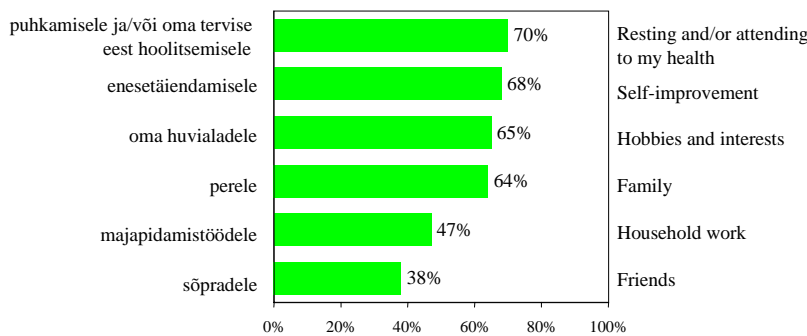
Joonis 1. Sooviksin... (nõustun + nõustun täiesti, kõik vastajad)
Table 1. I would like... (agree + completely agree, all respondents)

of work can be adopted without great additional cost and by providing them, the employer can quite easily develop worker satisfaction. (cont'd on p. 9)

Üle poole vastanutest saavad vajadusel muuta tööpäeva alguse- või lõpuaega vähemalt ühe tunni võrra. Need andmed näitavad, et tegelikult ei ole paindlikus töökorralduses ju midagi uut. Pigem on praeguse paindlikkuse teemalise diskussiooni puhul küsimus selles, kas paindliku töökorralduse puhul on tegemist harvade individuaalsete ja suusõnaliste kokkulepetega või süsteemse ja laiemale ringile kättesaadava nõu "legaalse" valikuvõimalusega.

Mis on peamised põhjused, miks töötajad soovivad paindlikult töötada?

Üks minu hüpoteese oli, et paindlikult töötamise võimalike põhjuste hulgas on esikohal soov pühendada rohkem aega perele. Üllatuslikult ei leidnud see hüpotees kinnitust. Tulemused näitavad, et paindlikult töötamise korral pühendaks tervelt 70% vastanutest rohkem aega puhkamisele ja/või oma tervise eest hoolitsemisele. 68% vastanutest tahaks rohkem aega pühendada enesetäiendamisele, 65% pühenduks enam huvialadele. Perele pühendaks paindlikult töötamise



Joonis 2. Paindlikult töötamise korral pühendaksin rohkem aega ... (nõustun + nõustun täiesti, kõik vastajad)

Table 2. Under flexible forms of working conditions I would spend more time....

korral rohkem aega 64% töötajatest, seega on pere paindlikult töötamise põhjuste hulgas antud uuringu tulemuste kohaselt alles neljandal kohal.

Kas naised kui laste eest hoolitsejad olid meestest rohkem huvitatud paindlikult töötamisest?

Minu teine hüpotees oligi, et paindlikult töötada soovijate hulgas on ülekaalus alla 18-aastaste lastega naised. Seegi hüpotees ei leidnud kinnitust. Esiteks selgus, et laste olemasolu ja arv paindlikult töötamise soovi märkimisväärselt ei mõjuta. Teiseks on paindlikest töövormidest huvitatute hulgas enam hoopis mehi. Soolisi erinevusi paindlikult töötada soovijate hulgas ilmnes mõnevõrra paindliku töökorralduse vormide eelistuste osas. Mehed on naistega võrreldes oluliselt enam valmis tegema kaugtööd, töötama vahetustega ning ebatraditsioonilistel tööaegadel. Naised sooviksid

meestest vaid pisut enam töötada osalise tööajaga, osaliselt kodus ja täielikult kodus, samuti otsustada tööpäeva alguse ja lõpu kellaaja üle.

Kas vaatasite ka seda, milliseid ohtusid töötajad paindlike töökorraldustega seovad?

Negatiivsetest tagajärgedest hinnati kõige suuremaks (61% vastanutest) võimalust, et kaugtöö vormis töötamise korral väheneb meeskonnatunne. Osalise tööajaga töötamisest tulenevat madalamat sissetulekut pidas 41% vastanutest takistuseks töökoormuse vähendamisel. 31% leidis, et paindlike töövormide rakendamine tekitab juhtimisprobleeme. Sellega, et paindlikult töötamine vähendab karjäärivõimalusi ettevõttes, nõustus vaid 13% töötajatest.

Kas paindlikes töökorraldustes nähti võimalust tasakaalustada töö ja perega seotud rolle ja kohustusi?

Üldiselt on töötajad paindliku töökorralduse suhtes positiivselt meelestatud ning paindlikkusest tulenevat kasu nii töötaja enda kui tööandja jaoks hinnati oluliselt suuremaks kui kaasneda võivad negatiivsed tagajärgi. Kõige enam – 84% vastanutest – nõustuti väitega, et paindlikud töövormid aitavad ühitada töö- ja pereelu. Huvitav on, et 5% vastanutest ei olnud sellega nõus. Kommenteeriti, et paindlikult töötamise korral lähevad era- ja tööelu täiesti sassi, töö tungiks pereellu.

Enamasti nähakse paindlikus töökorralduses just töö ja teiste elurollide

tasakaalustamise vahendit?

Ehk on siin üheks sellise arvamuse põhjuseks asjaolu, et Eesti keeles on hakanud paindlike töövormide kontekstis juurduma mõiste "töö- ja pereelu ühitamine", mis tekitab vääritimõistmist kahel põhjusel. Esiteks on inimesel lisaks töö- ja pereelus täidetavatele rollidele ka teisi rolle ning töövälise elu alla mahuvad lisaks perele ka hobid, sõbrad ja aeg iseendale. Seega väärivad paindlikest töövormidest rääkides lisaks perele rõhutamist inimese töövälise elu muudki aspektid. Teiseks viitab sõna "ühitamine" sellele, justkui peaksidki need erinevad eluvaldkonnad omavahel kokku sulanduma, kuigi silmas peetakse pigem nende omavahelist tasakaalu. Seega tuleks "töö- ja pereelu ühitamisest" rääkides selle all tegelikult mõista laimat – töö- ja töövälise elu tasakaalu(stamise) – konteksti.

Which groups of workers were more interested than others in flexible forms of work?

Those with higher education and workers between the ages of 21 - 30 were the most interested. Given the present labour shortage situation the employers could attract potential workers with flexible forms of work as part of the packet.

How did they assess the flexibility in their present working conditions?

Fifty-three percent of the respondents considered their present working conditions sufficiently flexible, and 62 percent thought that their present working hours are compatible with their private lives. More than half of the respondents can change their workday beginning and end at least by an hour, should it be necessary. This shows that, in fact, there is nothing new in flexible working conditions. In the current discussions about flexibility the issue is whether we are talking about the occasional individual and verbal agreements, or about systematic and established possibilities accessible to a broader base of people.

What are the main reasons workers would want to work under flexible conditions?

One of my hypotheses was that among the reasons for flexible working conditions the wish to spend time with one's family would be number one. To my surprise, this hypothesis was not true. The findings showed that 70 percent of the respondents would devote more time to resting and/or their health. Sixty-eight percent would like to spend more time on self-improvement, and 65 percent to hobbies and interests. Sixty-four percent would devote more time to family under flexible working conditions, which puts them in the fourth place.

Were women more interested than men in flexible forms of work?

My second hypothesis was that women with children under the age of 18 would be overwhelmingly in favour of flexible forms of work. This hypothesis turned out to be not true, also. It became evident that children and their number do not significantly affect the desire for flexible work. Secondly, actually men were interested in flexible forms in greater number. Gender differences among those who wanted flexible work appeared to a certain extent in the forms of flexible work preferred. In comparison to women, more men are ready to do telework, to work in shifts and at untraditional working hours. The number of women wanting to work part-

time, partly at home or completely at home, or determine the beginning and end hour of work, exceeded slightly the number of men.

Did you also consider what disadvantages the workers associated with flexible work?

Sixty-one percent thought that the greatest negative result from telework would be a reduced sense of teamwork. Forty-one percent thought that reduced income from part-time work would be an obstacle to lessening the workload. Thirty-one percent found that flexible working conditions would cause problems in supervision. Only 13 percent of workers thought that flexible work lessens chances of career advancement in the firm.

Was flexible work perceived as a possibility for balancing work and family roles and responsibilities?

Generally speaking, workers regard flexible forms of working conditions positively. They also considered it more advantageous than disadvantageous for both the worker and the employer. Most of them – 84 percent – agreed that flexible work helps to combine work and family life. It is interesting that five percent did not agree. They commented that the result of combining the two would be confusion and work would interfere with family life.

Was flexible work seen for the most part as a means to balance work and a person's other roles in life?

Perhaps one of the reasons for the perception is that in the Estonian language the term "flexible forms of work" has acquired the meaning "combining work and family", which creates misunderstanding for two reasons. First of all, in addition to work and family other interests fill a person's life, such as hobbies, friends and time for her/himself. Thus whenever speaking of

flexible forms of work other aspects should be emphasized along with family in a person's life. Secondly, the word "combining" seems to suggest that these two different activities should melt together although balancing them is really the aim.

Hence, whenever speaking of combining work and family, it should be understood in a broader context – the balancing of work and life away from work.



Kaugtöö ja kaugtöökeskused – innovaatilised paindliku töö võimalused

Lee Maripuu intervjuu "Choices & Balance"
kommunikatsioonijuhi Kadri Seederiga

Mida peetakse silmas, kui räägitakse kaugtööst ja kaugtöökeskustest?

Definitsiooni järgi on kaugtöö ehk *teleworking* töökorralduse vorm või töötegemise viis, kus kasutatakse infotehnoloogia tuge ja mis toimub töölepingu või töösuhte kontekstis. Oluline on see, et tööd, mida võiks teha tööandja territooriumil või ruumides, tehakse alaliselt teises kohas, näiteks kodus, kaugtöökeskuste puhul selleks loodud keskustes.

Miks kaugtööst viimasel ajal nii palju räägitakse?

Üheks põhjuseks on kindlasti IT areng, mis võimaldab paljudel ametikohtadel kaugtööd teha. Teiseks oluliseks teguriks on töötajate tööle ja töölt koju sõidu aeg, mis suurte liiklusalade tõttu üha pikemaks kipub venima. Tööandjad reeglina ei käsitle aega, mis töötajal kulub töösõiduks, tööaja sisse kuuluvana; töötajate jaoks on see aga osa tööajast.

Millised on kaugtöö eelised traditsioonilise töökorralduse ees?

Kodus kaugtööd tehes ei pea inimesed kulutama aega töölemineku- ja tuleku peale. Väiksem ajakulu ja samas paindlik ajakasutus võimaldab inimestel ka paremini töö- ja pereelu ühitada, mis on samuti üks eesmärk, mille poole püüeldakse. Tööandja poole pealt vaadatuna on mitmed uuringud näidanud, et kui paindlikku töökorraldust hästi juhtida, tõuseb töö efektiivsus, paraneb inimeste motivatsioon ja tööjõu voolavus on väiksem.

Millised on kaugtöö mõjud ühiskonna tasandil?

Kaugtöö pakub head võimalust riskirühmade kaasamiseks ja seeläbi tööhõive kasvuks ning suuremaks sotsiaalseks kaasatuseks. Kindlasti on kaugtöö heaks võimaluseks ka noortele peredele, kes soovivad elada linnast või suurematest keskustest väljas, otsustades rahulikuma ja lastesõbralikuma elukeskkonna kasuks. See omakorda aitab kaasa tasakaalustatumale

regionaalsele arengule.

Kas kaugtööga võib kaasneda ka ohte?

Kaugtööst rääkides peetakse üldjuhul silmas kodus töötamist ja sellest tulenevad ka paljud tööandjapoolsed hirmud ja eelarvamused. Nii puudub kontorist väljas töötava inimese üle kontroll – pole võimalik teada, kas ta ka tegelikult töötab või tegeleb hoopis isiklike asjadega. Samuti on paljud probleemid seotud andmekaitsega, juhul kui inimene töötab näiteks delikaatse informatsiooniga. Lisaks näitab meie endi "Choices & Balance" uuring, et kodus töötamine võib tuua kaasa näiteks kodus töötava naise töökoormuse kasvu. Võib juhtuda, et pereliikmed ei aktsepteeri ema

vajadust rahus töötada ja nõuavad pidevalt ta tähelepanu. Nii peab ema paralleelselt täitma nii kodu kui ka tööga seotud ülesandeid. Topeltkoormuse tekkimist saab vältida töötades küll kodus, aga pereliikmetest eraldi ruumis või kindlatel kellaegadel. Kuid kaugtööd ei pea tegema ilmtingimata kodus, töökoht võib olla täiesti mobiilne – ehk töötada võib ka rongis, laevas, raamatukogus. Samuti võib kaugtööd teha kaugtöökeskuses.

Mis on kaugtöökeskus?

Kaugtöökeskus on koht, mis on varustatud vajaliku kontoritehnikaga, kus töötaja saab käia tööd tegemas. Ühes keskkuses võivad töötada inimesed mitme erineva tööandja või ettevõtte jaoks.

Tööandja või töövõtja rendib sel juhul kaugtöökeskusele töökohta. Kaugtöökeskus lahendab mitmeid kodutööga kaasnevaid probleeme, pakkudes samal ajal töötajale võimalust töötada elukohale ligidal. Nii näiteks saaks hiidlane käia Hiiumaal tööl, selle asemel, et sõita Tallinna tööandja ruumidesse.

Mis on kaugtöökeskuses töötamise eelised kodus töötamise ees?

Kodutöö puhul tekitavad tööandjale peavalu mitmed küsimused. Näiteks kuidas sõlmida töölepingut, kuidas saab tööandja vastutada koduse töökeskkonna turvalisuse ja töötaja tervise eest, kuidas lahendada kulude kompenseerimise küsimus ilma erisoodustumaksu maksmata, kuidas kontrollida tööaega ning kuidas lahendada andmete turvalisuse ja IT hooldusega seotud probleemid. (järgneb lk 12)



Kadri Seeder

Telework and telework centres – innovative possibilities for flexible work

Lee Maripuu's interview with Kadri Seeder, Choices & Balance Communications Director

What is meant by telework and telework centres?

Telework is defined as a form or way of doing work where Information Technology is used and it takes place on a contractual basis or in a work related context. The significant thing is that the work which could be done at the employer's premises or rooms is done at another location, such as one's home where a centre is set up for that purpose.

Why is telework lately a much discussed topic?

One of the reasons, for sure, is the development of IT which facilitates telework for many undertakings. Another important factor is the time spent on going to work and returning home, which takes up increasingly more time due to traffic congestions. As a rule, an employer does not include travel time in the work time, but an employee considers it as part of work time.



What are the advantages of telework over the traditional forms?

While working at home people do not have to spend time on going to and coming back from work. Saving time and flexible use of time allow people to combine better work and family life, which is also one of the aims. Several studies have shown that when flexible forms of work are well guided, efficiency and motivation increase and worker turn-over is lessened.

What effects does telework have on society?

Telework provides good opportunities to include risk groups and, thereby, increase employment as well as social integration. And telework is certainly advantageous for young families who want to live in the suburbs or away from large centres where more peaceful and child friendly environment can be enjoyed. The latter, in turn, contributes to a more balanced regional development.

Does telework also present problems?

For the most part telework takes place at home and this creates many concerns for the employer. By working away from office the employee cannot be observed. It's not possible to know whether s/he is actually working or attending to own affairs. Many problems are related to information security in case the person is working with sensitive information. Our own *Choices & Balance* study shows that a woman working at home may experience an increased workload. It can happen that family members do not accept mother's need to work peacefully and they constantly demand her attention. Thus a mother would have to attend to both home and work at the same time. A double workload can be avoided at home by having a separate room from family members or setting definite working hours. But telework does not have to be done at home. It can be done at different places, such as on a train or a ship, or in a library. Telework can also be done in a telework centre.

What is a telework centre?

Telework centre is a site that has office equipment and an employee can go to do her/his work there. People can work in one centre for several different employers or undertakings. Either the employer or the employee rents the workspace from the telework centre as needed. Telework centre solves several problems associated with working at home, while at the same time it provides the employee with the possibility of working close to home. For example, a person living on Hiiu Island can go to work on the island rather than having to go to Tallinn to work on her/his employer's premises.

What are the advantages of working in a telework centre over working at home?

Working at home poses several questions for the employer. For example, what kind of contract can be signed, how can an employer be accountable for the safety of the work site and the employee's health, how to solve compensation costs without having to pay special benefits tax, how to check work time, and how to guarantee information security and handle problems associated with IT maintenance. *(cont'd on p. 13)*

Kaugtöökeskuse puhul on kõik need küsimused üsna lihtsasti lahendatavad, kuna üheks osapooleks on töökoha pakkuja ehk kaugtöökeskus. Saaks täpselt välja arvutada konkreetse töökoha kulud, pakkuda IT-alast ja juriidilist tuge. Kindlasti aitaks kaugtöökeskus maandada ka psühholoogilisi riske, mis võivad kodus töötades tekkida. Kodutöö puhul on täheldatud, et inimestel tekib suhtlemisvaegus. Võimalikuks miinuseks on ka see, et töö ja isiklik elu võivad liialt põimuda, mida ma juba mainisin. Kaugtöökeskuste puhul on neid riske võimalik maandada, kuna seal on võimalik tekitada

n.ö. oma kollektiiv ja kehtestada kindlad töötamise rutiinid.

Milline on kaugtöökeskuste tulevik Eestis?

Eestis praegu kaugtöökeskusi ei ole, asutamisel on üks keskus Hiiumaal. Loodetavasti tekib neid lähiajal siiski juurde, kuna inimesed kolivad linnast ära ja IT võimalused järjest avarduvad. Ilmselt ei ole kaugtöökeskuste puhul tegemist väga tulutoova äri, pigem sotsiaalse ettevõtlusega. Lisaks töökohtade rendile võiksid keskused pakkuda olenevalt oma ümberkaudsete klientide vajadustest lisateenuseid, näiteks koolitust, töötamise tugiteenuseid, samuti võiks

Töö- ja pereelu ühitamine on koostöö

*Marion Pajumets
Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse EQUAL projekti
"Choices & Balance" juht*

Viimasel aastakümnel on heaoluühiskondades hakatud tõeliselt tähtsustama töö- ja pereelu ühitamist. Kahe leivateenija mudel on välja tõrjumas paljudes riikides Teise maailmasõja järel domineerinud peremudeli tõise pereisa ja kodule ja lastele pühendunud emaga.



Marion Pajumets

Ühelt

poolt on see pööre tingitud üleüldistest negatiivsetest sündimusnäitajatest - healuga harjunud riigid ei suuda säilitada kulukat sotsiaalsüsteemi, kui majandust hoiavad ülal vaid töörealised mehed ja lastetud naised. Naiste tööturule kaasamine tähendab nende muutumist abivajajatest maksumaksjateks ehk abiandjateks. Läänes toetas naiste tööturule minekut jõudsalt ka feministlik liikumine, mis tähtsustas naiste harimist, ühiskondlikes otsustusprotsessides osalemise vajadust ja majandusliku iseseisvuse olulisust. Tuumikpere mudeli lagunemine, paljude üksikemade ja registreerimata kooselude tekkimine on veelgi suurendanud naiste vajadust omada perekarjääri kõrval ametialast karjääri. Kindlasti toetab kahe leivateenija mudelit ka lääne heaoluühiskondade ohjeldamatu tarbimiskultuur - ühest sissetulekust ei piisaks, et rahuldada suuresti meedia mahitatud ja üha kaugemale nihkuvaid tarbimisstandardeid.

“Stoppav revolutsioon”

Sageli ei ole leivateenimiskohustuse jagamine naiste ja meeste vahel toonud kaasa koduste kohustuste asjakohast ümberjaotust. USA sotsioloog Arlie Hochschild täheldas eelmise sajandi viimasel veerandil,

et naised algatasid revolutsiooni sisenedes massiliselt tööellu. Paraku ei võtnud valdav osa mehi enda kanda proportsionaalset osa nn naistetöödest. Kuna Ameerika Ühendriikides ja paljudes teistes liberaalse perepoliitikaga riikides ei toetanud ka avalik sektor tööle suundunud naise pere ja koduga seotud kohustuste täitmisel, näiteks kättesaadavate ja kvaliteetsete lastehoiuteenuste tagamisel, on tegu “stoppava revolutsiooniga”. Naised täitsid oma osa ja astusid uude töö-pere ühitamise ajajärku,

teised osapooled käitusid endiselt nagu emad oleks kodused, isad pere ainsad leivatoojad.

Stoppava revolutsiooni tunnusjooneks on naiste mitmekordne töökoormus. Õhtul koju jõudes algab “teine vahetus”. Naised peavad paari tunni jooksul ja vähese pereliikmete abiga tegema sisseostud, valmistama perele õhtusöögi, pesema nõud, aitama lapsi kooliülesannete lahendamisel ja toimetama muid “naistetöid”, mille olemasolu märkab alles siis, kui need on tegemata ja kuhjuvad. Kui naised on esimeses ja teises vahetuses töötamisest nii kurnatud, et jätavad hooletusse pereliikmetega suhtlemise ja nende emotsionaalsed vajadused, tekib “kolmas vahetus”. See sisaldab keeruliste ja sageli pikaajaliselt kujunenud pereliikmete vaheliste konfliktide teadvustamist ja lahendamist ning on äärmiselt töömahukas. (*järgneb lk 14*)

In case of telework centres these questions are rather easy to solve, since one of the parties is the work site or the telework centre. It would be possible to determine exactly the site's expenses, to offer IT and legal support. And without doubt, telework centres help to reduce psychological risks which can occur working at home. It has been noticed that communication deficiencies occur for people working at home. Another possible disadvantage could be that work and private life could become enmeshed, as I already mentioned earlier. Such risks can be avoided by using telework centres where it would be possible to create so-called own collective, and

to effect definite work routines.

What is the future for telework centres in Estonia?

Presently there are no telework centres in Estonia, but one is being established on Hiiu Island. Hopefully others will be added soon, because people are moving away from the city and IT application opportunities are increasing constantly. Evidently, telework centres are not a very profitable business, but rather a social undertaking. In addition to renting workspace, the centres could offer - depending on the needs of the area clients - training, support services for work, and they could participate in a variety of projects.

Combining work and family means working together

Marion Pajumets

Estonian Women's Studies and Resource Centre's
Head of the EQUAL project *Choices & Balance*

During the last decade welfare societies have started to emphasise the combining of work and family. In many countries the model of two breadwinners in the family is replacing the dominant post-World War II family model in which the father worked and the mother stayed home and attended to the children. One of the reasons for this trend is the negative birth rate. Countries used to welfare policies can not sustain an expensive social system when the economy depends on working age men and childless women. The inclusion of women in the labour market changes them from recipients of assistance to taxpayers or givers of assistance. The feminist movement strongly supported the entry of women into the labour market in the West. It placed value on women's education, the need for women to participate in the decision-making process, and the importance of financial independence. The break-up of the nuclear family model, the emergence of many single mothers and unregistered cohabitation has increased even more the need for women to have a career in addition to family. Doubtless the unbridled consumer culture in the West contributes to the two breadwinners model. One income would be insufficient to satisfy the largely media generated and increasing consumption standards.



“Halting revolution”

Very often the division of breadwinner responsibilities between women and men has not brought with it the concomitant rearranging of tasks at home. The US sociologist Arlie Hochschild noted in the last quarter of the century that women started a revolution by massively entering the labour market. Unfortunately most men did not take upon themselves to carry a proportional load of so-called women's work. Due to the liberal family policies in the US and many other countries, the public did not support working women by providing for them, for example, accessible and quality childcare services and, therefore, it's become a “halting revolution”. The women carried out their roles and entered the new era of combining work and family, while the other half continued to behave as if the mothers were at home and fathers were the sole

breadwinners.

A characteristic of a halting revolution is a woman's multiple workload. When she leaves work in the evening, the “second shift” starts for her. Within a

couple hours, the woman has to do the shopping, prepare the evening meal, wash the dishes, help the children with school assignments, and attend to other “women's work” with very little help from other members of her family. The existence of these tasks is noticed only when they go undone and accumulate. *(cont'd on p. 15)*

Avaliku sektori ja töandjate kaasamine

Riik ja kohalikud omavalitsused saavad targa perepoliitikaga kergendada paljude naiste mitmekordset töökoormat ja soodustada töö- ja pererollide ühitamist. Olulist osa mängib traditsiooniliste lastesõimede ja alternatiivsete lapsehoiuteenuste võrgustiku kujundamine. Vanemad peavad tundma, et lapsed ei ole nende eramure, vaid kollektiivne hool. Solidaarses ühiskonnas julgetaks ka lapsi sünnitada ning kodanikeks kasvatada.

Teiseks puhuvad stoppavale revolutsioonile uut tuult tiibadesse üha rohkemad innovaatilised töandjad. Pakkudes töötajatele paindlikke ja just nende peresituatsioonile sobivaid töökorraldusi, saavad nad toetada oma alluvaid. Mitmed uurimused näitavad, et töötajad tasuvad vastutulelikkuse eest suurepärase töötulemuse ja lojaalsusega. Tööjõupuudusega riigis nagu Eesti võiks töandjad saada turueelise, pakkudes rohkem mittetraditsioonilisi töökorraldusi. Eesti töandjatel on veel palju arenguruumi sellel teel.

Isadeta revolutsiooni ei tule

Isade kaasamine koduste kohustuste täitmisesse ja lastehoidu on vajalik nii lastele, emadele kui ka isadele endile. Meestega tasustamata tööde õiglasem jagamine tähendaks täiskoormusega töötavatele naistele teise ja kolmanda töövahetuse olulist vähenemist. Need naised, kes traditsiooniliste meeste kõrval ei saa ametialasele karjäärile pühenduda, leiaks selleks võimaluse ja seeläbi ka kindlama staatuse meie töökeskses maailmas. Pea võimatu on elada kaasajas, kui partner käitub nagu industriaalajastu perepea.

Lisaks näitavad uurimused, et isa-lapse lähedane kontakt ja vastastikune usaldus toetab lapse psühholoogilist heaolu ja arengut. Paljudes riikides mõistetakse seetõttu, et lastel on õigus oma isadele ja nende pühendumisele.

Paaril viimasel aastakümnel toonitatakse kasusid, mida isad saavad, laiendades traditsioonilist, töö ja karjäärikeskset maskuliinsuse ideaali. "Rollilaienemise teooria" kohaselt on meestel kasulik tugevalt identifitseeruda mitmete rollidega ja neid praktiseerida. Mehed, kes peavad isarolli väga oluliseks ja kellel on soe kontakt laste ja partneriga ning võibolla hobidki, ei lange nii sügavasse kriisi, kui tööelus peaks tekkima tõsised tagasilöögid. Näiteks koondamisega ei variseks nende maailm rusudeks, nagu mõne traditsioonilisema mehega võib juhtuda. Teised kõrgelt väärtustatud rollid toetaks neid ja nende enesehinnangut.

Töökeskne eluviis ja muude rollide unarussejätmine on äärmiselt kahjulik tänastele näiliselt edukatele eesti meestele. Ületöötamine on seotud tööstressi, tööõnnetuste ning südame- ja veresoonehaigustega. Võrdluses teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega kannatab Eesti meeste tervis liiga sageli nende põhjuste tõttu. Nooremapoolsete meeste surmapõhjuste seas on ületöötamisega seotud haigused esikohal.

Koostöö on kasulik

Tulevikku vaatavas heaoluriigis on töö ja pererollide ühitamine vajalik kõikidele osapooltele: naistele, meestele, lastele, töandjatele, riigile ja ühiskonnale tervikuna. Naiste- ja meestetööd jäid eelmisesse sajandisse; töö ja pereelu ühitamine on tänapäev.

Lapsehoiu tänased probleemid ja võimalikud lahendused

*Erika Vahtmäe
Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL projekti
"Lapsed hoitud, emad töö!" projektijuht*

Lastehoiu kättesaadavus valmistab vanematele peavalu

Paljudes Eesti piirkondades seisavad lapsevanemad silmitsi olukorraga, et lasteaia kohti ei jagu kõigile lastele. Uute lasteaedade ehitamine on kallid ja aeganõudev, vanade lasteaiaruumide ümberehitamine sageli veelgi kallim. Peamine probleem on hoiuvõimaluste puudumine alla 3-aastastele lastele. Reeglina saab 3-aastaseks saanud laps koha lasteaias, kuid noorema lapse vanem peab korraldama lastehoiu perekesselt või palkama lapsehoidja. Süvenev lastehoiu probleem aga ei lase vanematel tööturule naasta ajal, mil nad seda sooviksid.

Lapsevanematele on lapsele hoidja leidmine raske, seda eriti suurtes linnades. Kõige enam kasutatavaks lapsehoiu korraldamise viisiks on väikelaste puhul lapse

vanavanematele või õdedele-vendadele hoida andmine. Samas väheneb viimastel aastatel peresises hoiu kasutamise võimalus, kuna paljud vanavanemad



Erika Vahtmäe

käivad veel tööl ja/või elavad teises linnas. (järgneb lk 16)

When the woman is so burdened by the first and second shifts that she doesn't have time for family members and their emotional needs, a "third shift" appears. The latter often consists of conflicts that have developed over time between family members and these are complex. Solving them requires lengthy discussions and it is extremely demanding work.

Involving the public sector and the employers

Both national and local governments can, by wise family policies, lighten the multiple workload for many women and promote the combining of work and family roles. The formation of traditional nurseries and childcare networks has great importance. Parents must feel that children are not their personal worry, but collective care-taking. In a supportive society people have the courage to give birth to children and to raise them into citizens.

The halting revolution is gaining new strength by the increasing numbers of innovative employers. By offering their workers flexible and specifically suited to their family situations working conditions, the employers can support their employees. Numerous studies show that workers show their appreciation by outstanding work results and loyalty. In a country like Estonia where there is a shortage of labour an employer could benefit by offering more non-traditional working conditions. The Estonian employers have a lot of room for development in this sphere.

No revolution without fathers

Involving fathers in housework and childcare is beneficial for children, mothers and the fathers themselves. A fairer division of unpaid household work with men would mean that women employed full-time have significantly lighter second and third shifts. Thus women who cannot dedicate themselves to a career due

to having traditionalist husbands would find opportunities to work and thereby also have a more secure status in our modern economy. It is almost impossible to live in the contemporary world when your partner acts like an industrial age head of family.

Additionally, studies show that close contacts and mutual trust between father and child benefit the child's psychological wellbeing and development. Consequently, in many countries it is understood that children have a right to their fathers and the latter's attention.

During the last couple decades emphasis has been placed on what fathers gain by expanding the traditional work and career masculine ideal. According to the "role enlargement theory" it is advantageous for men to strongly identify with several roles and to practice them. Men who consider their father-role to be very important and who have a warm relationship with their children and partner, and perhaps also have hobbies, do not fall into a deep crisis if serious problems happen with employment. For example, downsizing would not result in the collapse of their world as could happen with a more traditionalist man. Other highly valued roles would support them and their self-esteem.

Work-centred lifestyle and neglect of other roles is extremely harmful to today's apparently successful Estonian men. Overworking is tied to stress, accidents at work, and cardiovascular diseases. In comparison to the other countries in the European Union, Estonian men's health too often suffers due to these things. Overwork related diseases are the primary cause of death among the younger generation of men.

Sharing the work is beneficial

In a welfare state the combining of work and family roles is necessary for everybody – women, men, children, employers, the nation and society as a whole. Women's work and men's work belong in the last century, combining work and family is today.

Contemporary problems with childcare and possible solutions

*Erika Vahtmäe, Project Director
EU's EQUAL project Children cared for, mothers at work*

Accessibility to childcare – parents' headache

In many regions of Estonia parents are faced with a shortage of space in a kindergarten. Building new kindergartens is expensive and time consuming, and renovating the old is often even more expensive. The chief problem is lack of service for children under three years old. As a rule, a child who has reached the age of

three is admitted to a kindergarten, but a parent with a child younger than that has to arrange care for the child with family members or to hire a babysitter. The increasing childcare problem does not allow a parent to return to work when s/he wants.

It is difficult for parents to find someone to care for the child, especially in the larger cities. The most prevalent childcare arrangement is to leave the little one with either grandparents or sisters and brothers. However, in recent years such possibilities are decreasing due to many grandparents still working or living in another town. Consequently, the parents can turn to friends, advertising in the newspaper or surfing the Internet. (*cont'd on p. 17*)

Seetõttu on vanemate järgmine võimalus hoidja otsimine tuttavate, ajalehekuulutuse või internetiportaalide kaudu. Samuti on võimalik kasutada lapsehoidjaid vahendavate firmade teenust, mis tähendab et vahendusfirma suhtleb nii lapsevanemate kui ka lapsehoidjana töötada soovivate isikutega, kuulab ära vanemate soovid ning viib siis lapsevanema ja hoidja omavahel kokku. Erasektoris hoiuteenust vahendavad firmad on erineva töökorraldusega. Peamine erinevus seisneb tagatistes, mille vahendusfirma annab. Turul on firmasid, kes võtavad hoidjad oma palgale ja maksavad töötajate eest kõik maksud kui ka neid, kes lihtsalt vahendavad hoiuteenuse pakkujaid.

Alternatiivsed lapsehoiuvõimalused arvestavad nii vanemate kui lapse vajadustega

Palju on räägitud alternatiivsete lapsehoiuvõimaluste loomise vajalikkusest. Käesolevast aastast toetab seadusandlus lapsehoiu teenuse pakkumist. Hoidu on võimalik pakkuda lapsehoidjal traditsioonilises mõistes, panna laps perepäevahoidu või kasutada lühiajalist hoiuteenust laste mängutoas. Vanem saab valida lapse vajadusi arvestades sobivaima hoiuvõimaluse. Lisaks saab ta trenni või koolitusele minnes kasutada lisaks lühiajalise hoiu võimalusi.

Põhjamaades on populaarse lapsehoiu võimalusena levinud perepäevahoid. Sellise teenuse osutaja võtab enda koju või üüritud ruumi (võib ka olla mõne hoiulapse kodu) hoidu kuni 4 last. Lapse seisukohalt on selline hoiuvorm kasulik, kuna pakub võimalust saada väikeses rühmas esimesi sotsiaalseid kontakte eakaaslastega. Kohanemist ja turvatunde tekkimist soodustab võimalus olla hoius päev otsa koos oma õdede-vendadega. Väike hoiulaste arv annab suuremad võimalused arvestada iga lapse individuaalsete erinevustega ja selliselt pakub perepäevahoid hea alternatiivi ka erivajadustega laste hoolduseks, kelle paigutamine traditsioonilistesse lastepäevakodusse oleks raskendatud. Lisaks arvestab hoiuvorm vanemate vajadusega lastehoiu teenuse järele ning on seetõttu väga paindlik.

Lühiajalise hoiu korraldamiseks on loodud mängutoad. Mängutoad jagunevad kahetüübilisteks - üks osa mängutubasid pakub lühiajalist hoidu mängutoas, teine osa mängutubasid on orienteeritud vanemale ja lapsele mängimisvõimaluste ja ühiste tegevuste võimaldamisele. Mitmed mängutoad pakuvad mõlemat teenust. Mängutoad on mõeldud tavaliselt kuni 3-4 tunniseks hoiuks, kohapeal süüa ei pakuta ja magamist ettenähtud ei ole. Laps saab mängutoas mängida teiste lastega ning tema eest hoolditseb hoidja.

Vanemad, kes lapsehoidjat on otsinud, teavad, et mida väiksem on laps ja mida rohkem ta hooldamist nõuab, seda kallim on teenuse hind. Siinkohal on

vanemal võimalus valida, kas võtta lapsehoidja vaid oma lapsele ja maksta kõrgemat hinda või planeerida sõpradega laste ühine hooldamine ning jagada lastehoiu kulud. Vanemad peavad lastehoiu valikul lähtuma lapse vanusest ja vajadustest ning pere võimalustest ning neist tingimustest lähtudes leidma sobivaima lapsehoiu teenuse.

Riigi ja omavalitsuste roll alternatiivsete lapsehoiuvõimaluste edendamisel

Mitmed kohalikud omavalitsused on leidnud, et alternatiivset lapsehoiu tuleb toetada sarnaselt lasteaedadele. Lapsevanemal tasub alternatiivse lapsehoiu kasutamisel küsida kohalikust omavalitsusest, kas ja milliseid toetuskeeme hoiu kasutamisel vanematele võimaldatakse. Mitmetes Eesti piirkondades makstakse hoiuteenuse kasutamisel nõ lapse pearaha. Pearaha maksmine võib olla organiseeritud toetusena teenusepakkujale või toetusena vanemale. Mõnel pool antakse kohaliku omavalitsuse poolt hoiu pakkumiseks tasuta ruumid, vahendid, toetatakse lapsehoidja koolituse läbimist ja kutseeksami sooritamist. Siiski on hoiuteenuse arendamine Eestis alles algusjärgus. Oluline on, et riik arendaks edasi lapsehoidja kutse ja koolitusega seotud küsimusi. Ideaalis võiks kutsetunnistusega lapsehoidjal olla võimalik edasi õppida kas sotsiaal- või haridusvaldkonnas ja lapsehoidja teadmisi-oskusi arvestataks lasteaias kasvatajaabidena töötamisel. Kindlasti on oluliseks märksõnaks järelvalve täiustamine ja laiendamine lapsehoidjate üle. Järelvalve ei tohiks olla ainult kontrolli teostav üksus, vaid pigem aktiivne sisuline partner lapsehoiu teenuse parendamisel. Kohaliku omavalitsuse poolt on peamiseks vajaduseks lapsehoiuteenuse toetamine nii majanduslikus mõttes kui informatsiooni pakkujana.

Lapsehoiu toetamisel, nii kohaliku omavalitsuse kui riigi poolt, on peamine, et alati arvestataks kõigi laste hoiu- ja alushariduse vajadusega. Täna kahjuks ei ole süsteem paindlik – arvestus käib lasteaiakohtade, mitte teenust vajavate laste järgi. Kui soovime, et Eesti iive tõuseks, on viimane aeg, et teenuste planeerimisel lähtutaks just lapse vajadustest.

Lapsehoiuteenuse loomine sai alguse puudusest lastesõime kohtade järele alla 3-aastastele lastele. Samas on see vaid üks grupp lapsi, kellel usaldusväärse hoiu järele vajadus on. Hoiuvõimalused on vaja tagada ka ebaregulaarsetel tundidel (hoid peale kella viite, ööhoid), nädalavahetustel ning kindlasti esimeste klasside koolilastele, kelle koolpäevad lõpevad tunduvalt varem kui vanemate tööpäev.

Hoid peab olema kvaliteetne, kättesaadav ja piisavalt paindlik, et parimal võimalikul moel toetada pere- ja tööelu ühitamist.

It is also possible to use the services of a childcare agency, which means that the agency deals with parents and individuals who want to work as childcare providers. The agency listens to the parents' wishes and brings them together with the childcare provider. Agencies provide services under different terms. The main difference is in the benefits that an agency gives. There are firms that keep care providers on their payroll and pay all taxes, and also those who simply serve as agents for care providers.

Alternative means for childcare take into account the needs of both parents and children

There has been a lot of discussion about the need to create alternative means for childcare. As of the beginning of this year, legislation exists that supports childcare services. It is possible to offer childcare in the traditional way, place a child in day-care, or use short-term service in children's playroom. A parent can decide which service meets the child's needs best. In the event that s/he goes for an exercise or training session, a short-term service is available.

In the Nordic countries, the family-daycare concept has become popular. The person offering the service takes into her/his home (that person could have a childcare requiring aged child herself or himself), or rents a room for that purpose, up to four children. From the child's aspect this is a beneficial form of care, because it offers first social contacts in a small group with children of same age. Being in a cared environment all day with brothers and sisters creates a sense of security and adaptability. The small number of children makes it possible to meet the children's individual needs and in that sense, the family-daycare arrangement provides a good means for caring for children with special needs. Traditional day-care centres would not be able to accommodate such children easily. Additionally, the family-daycare takes into account a parent's need for childcare service and, therefore, is very flexible.

Playrooms are meant for short-term. There are two types of playrooms – one of them offers short-term childcare in the playroom, and the other provides space for a parent and child to play together or to share same activities. Many playrooms offer both kinds of service. Playrooms are meant for a three-to-four hour service and it does not include a meal or napping time. The service provides a child with an opportunity to play with other children under supervised care.

Parents who have sought childcare services know that the smaller the child and the more care that it needs, the more expensive is the service. A parent can choose whether to hire a baby-sitter for own child and pay more, or plan with friends to hire together a sitter

for their children and divide the cost among them. In making childcare decisions, parents have to consider the child's age and needs, and the family's situation. Such considerations help in finding the best suited childcare service.

Role of the state and local governments in advancing alternative means for childcare

Numerous local governments have found that alternative means for childcare have to be supported just as are kindergartens. It would behoove a parent to ask the local government whether support mechanisms - and what kind - are made available to parents. In several regions of Estonia the local government pays so-called head-money to be used for care service. It may be paid either directly to the care provider or to the parent. In some areas, the local government provides rooms free of charge, or supports financially the training of a childcare giver and the taking of the vocational exam.

However, it can be said that the development of childcare services in Estonia is still in the beginning phase. It is essential for the government to continue supporting the vocational training of childcare providers. In an ideal world, the childcare provider with a vocational diploma should be able to pursue studies in the social work or educational spheres, or be able to work as an aide, using her childcare skills, in a kindergarten. No doubt, improving and expanding supervision over childcare providers is important, but it should not be used only as a means of "keeping an eye" on the person, but rather as a substantial partner in improving childcare service. The principal role for the local government would be to support childcare service financially and to disseminate information about the service.

In supporting childcare by both the local and central governments, the foremost consideration always should be that all care and primary schooling needs of the children are met. Regrettably, the system today is not flexible – kindergarten spaces are the criteria and not the services-needing children. If we want Estonia's population to grow, it is high time to take children's needs into account when planning services.

The establishment of childcare service got its start when there was insufficient space in the nurseries for children under the age of three. However, that is only one group of children needing secure care. Also, irregular working hours (after five o'clock or during the night), weekends, and school-day finishes that occur before parents' workday finishes call for childcare services.

The care must be of quality, accessible and sufficiently flexible in order to support as much as possible the combining of family life and work.

Koolitus aitab lapsevanematel tööturule naasta

Ave Lobja
"Choices & Balance" koolitusjuht

Choices & Balance koolituse eesmärgid

"Choices & Balance" koolituse eesmärgiks on aidata pikemat aega lastega kodus olnud vanematel tagasi tööturule tulla. Õige mitmed noored emad kurdavad, et kaotavad aastatepikkuse kodule ja lastele pühendumise tagajärjena enesekindluse ja julguse ühiskonnaelus osaleda. Need, keda ei oota tagasi töökoht või kool ei teagi pahatihti, kust ja kuidas uut koduvälist tegevust otsima hakata. Koolitus- ja nõustamisprogramm pakub nõututele n.ö. „pehmet“ tagasitulekut tööturule.

Koolituse sisu

Koolitus viiakse läbi väikestes, umbes 15-liikmelistes gruppides. Muu hulgas analüüsitakse spetsialisti toel ja testide abil, milline töö konkreetsele inimesele kõige paremini sobib. Seejärel saadakse ülevaade hetkel tööturul toimuvast ja vaagitakse enda seniste teadmiste-kogemuste konkurentsivõimet. Lisaks räägivad tööandjad koolitavatele, kuidas CV-d koostada ja kuidas tööintervjuul käituda. Tutvustatakse ka tööelu ja väikelapse vanemate töötamist reguleerivaid seadusi. Ettevõtjad vahendavad oma kogemusi, mida tähendab ettevõtjaks olemine ja kuidas oma äri alustada. Et lapsevanema töölenaasmine puudutab terve perekonna elukorraldust, antakse koolitavatele nõu, kuidas tööle minemise soov ja otsus teistele pereliikmetele mõistetavaks teha.

Koolitusel pööratakse palju tähelepanu ettevõtlusele, kuna väikelaste vanematel on sageli raske "pere-logistikaga" sobivat tööd leida. Paraku võivad töölabirääkimised lõppeda, kui tööpäev lõpeb kell 19, aga lasteaed pannakse kinni kell 18. Linnast väljas elavate vanemate jaoks võib probleemiks osutuda ka transport - buss käib harva ja oma autot kasutades kulub suur osa palgast sõidu peale. Ettevõtlus annab hea võimaluse paindlikuks töökorralduseks, võimaldades ühtlasi tegeleda sellega, mis just kõige meelepärasem on. Koolitusel räägitaksegi ettevõtlusest kui elustiilist ja

grupitööna analüüsitakse üksteise äriideede vettpidavust.

Hinnang senistele koolitustele

Senistelt koolitustelt Tallinnas, Haapsalus, Rakveres ja Tartus on nii korraldajad kui osalejad saanud väga positiivseid kogemusi. Kõigi osalenutega hoitakse koolituse lõppedes kontakti, saadakse kokku ja jagatakse kogemusi sellest, mida keegi vahepeal ette on võtnud.

Õige mitmed vanemad on asunud õppima ülikooli, mitmed on läinud tööle või alustanud oma äri. Sageli tekivad rühmakaaslastest omamoodi sõpruskonnad või tugirühmad ning uute ettevõtmiste alustamise juures on tihti abiks just koolituskasaslased.

"Choices & Balance" koolitus ei ole tavaline koolitus. Kõige suurem ja väärtuslikum kogemus, mis nelja grupiga töötades saadi, on mõistmine, et iga grupp ja osaleja vajab individuaalselt lähenemist, kõigile gruppidele ja inimestele ei saa pakkuda täpselt ühesugust programmi. Osalejate soovil lisasime programmi erinevaid loenguid ja muutsime selle sisu. Koolitavad olid oma eelistuste avaldamisel väga aktiivsed. Tänu sellele paranes koolitusprogramm iga koolitusega.



Ave Lobja

Osalejate tagasiside

Vanemad kiidavad reeglina koolituse asjalikku sisu. Väga on hinnatud seda, et pakkusime koolitusega paralleelselt lastehoidu. Nii märkis üks Haapsalus koolitusel osalenu: "Koolitus andis võimaluse tunda ennast ka inimesena, mitte ainult emana". Vanemad leidsid endas uut enesekindlust ja eneseusku, et hakata aktiivselt tegutsema. Olulisemaks, kui alguses eeldasime, osutus karjäärinõustamine. Koolituse käigus tekkis vanematel palju huvitavaid ideid, mida oma pereväliste eluga edasi teha ja nõustamine aitas ideedest reaalseks tegudeni jõuda. Üks ema ütles, et julgeb tänu koolitusele "unistada ja tahta seda, mis just mulle sobib."

Mis on „Avitus“?

Pärast Tallinna koolituse lõppu löid Tallinna grupi lõpetajad Arengu Keskuse Avitus www.avitus.ee. Avituse töö keskendub vaimse tervise edendamisele ja sellega seotud probleemide ennetamisele. Pakutakse mitmekülgseid nõustavaid ja toetavaid tegevusi (individuaalne nõustamine, huviringid, rühma- ja vabatahtlik töö).

Avituse asutajad peavad kõige suuremaks üllatuseks seda, et plaanidest ja ideest sai nii kiiresti realselt tegutsev keskus.

Training helps parents to return to work

*Ave Lobja
Choices & Balance Training Director*

The goals of *Choices & Balance* training

The aim of the training programme is to help parents who have been home raising their children to return to work. Quite a number of young mothers say that as a result of having dedicated years to children and home they have lost self-confidence and the courage to participate in activities outside. Those whose jobs are no longer available or for whom school is not an option are often at a loss as to how and where to look for activities outside home. The training and counselling programme provides so-called „soft“ landing in the labour market.

The programme's content

The training sessions are conducted in small groups of about 15 people. Among other things, it is determined via analysis and testing by specialists what kind of work is best suited for the person. Then an overview of the current labour market is presented, and the competitiveness of one's current knowledge and experiences are weighed. Additionally, employers explain how to write a CV and to be interviewed for a job. The working life and laws concerning working small children's parents are discussed. Employers talk about their experiences, what it means to be an entrepreneur, and how to begin own business. A parent's return to the workforce affects the whole family and, therefore, advice is shared on how to explain to the other members of the family one's desire and decision to take a job.

Much attention is given at the training sessions to starting own business, because parents of small children often have difficulties finding work that meets „family logic“. Often the workday ends at 7 PM, but the kindergarten closes at 6 PM. Parents who live out of town may have problems with transportation – the bus does not run often and driving own car eats up a large part of the salary. One's own business offers a good possibility for a flexible work schedule, while providing a way to do something that is most interesting to the person. Entrepreneurship is discussed at the training sessions as a life-style and business ideas from the group members are analyzed for their practicality.

Assessing the training sessions

Very positive feedback has been received by both the organizers and participants of the training sessions that were held in Tallinn, Haapsalu, Rakvere and Tartu. After the end of the session, contact was kept with all the trainees and get-togethers were held, and informa-

tion was shared about activities during the interim. Quite a number of the parents had enrolled in universities, several had gone to work or started own business. It is not unusual for the session colleagues to develop friendships or support groups, and in the case of starting new businesses very often the colleagues come to help.

Choices & Balance training is not ordinary training. The most valuable experience obtained from working with the four groups is the understanding that every group and participant needs individualized approach – the same programme cannot be offered to all groups and persons. At the request of the participants we added different lectures to the programme and we made changes in its content. Consequently, the training programme improved with each session.

Feedback from the participants

As a rule, the parents praise the practical substance of the training. The fact that we made childcare available during the training sessions was very much appreciated. A woman at the Haapsalu training session said, “The training made it possible for me to feel like a person in addition to being a mother.” Parents found within them new self-confidence to become active. It turned out that career counselling had greater significance than we had originally anticipated. In the process of the training, parents discovered many interesting ideas to pursue in their life outside the family, and the counselling helped them to apply those ideas. One of the mothers commented that thanks to the training session, she has the courage “to dream and to want that which suits me.”

What is “Avitus”?

The graduates of the Tallinn training session formed Development Centre Avitus www.avitus.ee. Avitus's work is focused on promoting mental health and the prevention of mental health problems. The Centre offers, without charge, a variety of counselling, psychotherapeutic and supportive activities (individual counselling, hobbies, group and voluntary work).

Part of its activities is a family centre at which family days are held on the basis of hourly or monthly fees. Among the activities available to families are educational lectures and hobbies. Parents of small children have childcare available to them while attending training sessions or participating in group work. The Centre also offers the possibility to learn hobbies. Thus, under the guidance of specialists, knowledge ranging from home decoration to natural medicines is disseminated. Avitus founders Ave and Anneli are much surprised that such an active centre was realized so quickly from plans and ideas.

SÜNDMUSED

2007.aasta on Euroopa Võrdsete Võimaluste Aasta. Tänavune aasta on ka MTÜ Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse (ENUT) juubeliaasta.

ENUT on pühendanud 10 aastat soolise võrdõiguslikkuse ja demokraatia arendamisele Eestis ja tähistab oma ümmargust aastapäeva rea üritustega. Suurim neist on:

Konverents „Teel tasakaalustatud ühiskonda – 10 aastat“

12.-13. oktoober 2007, Tallinna Ülikoolis.

Konverentsil osalevad Põhja-, Baltimaade ja Venemaa teadlased, ühiskonnategelased ja naisorganisatsioonide esindajad.

Konverentsi toetajad ja partnerid: Põhjamaade Ministrite Nõukogu, ENÜ Eestis, NYTKIS Soomes, WIIC Leedus, Tallinna linnavalitsus, Tallinna Ülikool, Kuninglik Norra Suursaatkond ja hotell Schlössle.

ACTIVITIES

2007 is Europe's Equal Opportunities Year. This year is also ENUT's 10th anniversary year. ENUT has dedicated 10 years to the development of gender equality and democracy in Estonia and it celebrates its anniversary with a number of activities. The largest activity is the

Conference „On the Road to a Gender Balanced Society: 10 years“

October 12-13, 2007, at Tallinn University

Participants at the conference are academics, public figures and representatives from women's organizations from the Nordic and Baltic countries, and Russia.

The conference's sponsors and partners are: Nordic Council of Ministers, EWAR in Estonia, NYTKIS in Finland, WIIC in Lithuania, City of Tallinn, Tallinn University, Royal Norwegian Embassy and Hotel Schlössle.

Euroopa Komisjoni projekt

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) on alustamas Euroopa Komisjoni toel kaheaastast projekti „Mittetulundusühingute ja riigisektori koostöö Lõuna - Kaukaasia riikides ühise vastutuse kujundamiseks laste ja naiste inimkaubanduse vastu võitlemisel.“

ENUT on konkreetsete projektidega inimkaubanduse vastu tegutsenud viimased neli aastat nii Eestis kui Euroopa Liidus koostöös Põhjamaade Ministrite Nõukogu-, European Women's Lobby-, ja Ameerikas asuva CATW organisatsiooniga. Nüüd laiendab ENUT oma koostöövõrgustiku ka arengukoostöö partneriteni Armeenias, Gruusias ja Aserbaidzaanis.

European Commission Project

ENUT is starting to work on a two-year European Commission project entitled „NGO and Governmental Co-operation Across the South Caucasus to Develop a Joint Response to Trafficking in Women and Children“. ENUT has had for the past four years projects on combating trafficking in human beings in Estonia and the European Union, working together with the Nordic Council of Ministers, European Women's Lobby and the Coalition Against Trafficking in Women (CATW) based in the United States. With the latest project, ENUT expands its collaboration to partners in Armenia, Georgia and Azerbaijan.

ENUT-i KONTAKT/ CONTACT INFO

Narva mnt. 25-410, Tallinn 10120, Estonia

Tel./ Fax (+372) 6409173

E-mail enut@enut.ee

<http://www.enut.ee>

