

PARE tööelu manifest 2026

Vastutus parema tööelu eest

Eestis töötab üle 690 000 inimese. Igaühel oma juht, töötingimused ja arenguvõimalused või nende puudumine. Igaüks tuleb hommikul tööle kas hea, halva või neutraalse tundega.

See tunne ei ole pelgalt iga inimese eraasi. Sellest sõltub tööelu kvaliteet ehk kui kaua püsib inimene töövõimelisena ja kui palju ta suudab luua väärtust. See omakorda kujundab konkurentsivõimet ja ei ole seetõttu üksnes töötajate heaolu küsimus.

PARE ühendab Eesti organisatsioonide personalijuhte, kuid meie missioon ei keskendu ainult personalijuhtidele. Meie eesmärk on parandada iga töötaja tööelu ja aidata seeläbi kaasa Eesti majanduse, konkurentsivõime ja iga inimese heaolu kasvule .

Alates 1992. aastast oleme töötanud selle nimel, et Eestis oleks parem juhtimiskvaliteet. Koolitame juhte, anname välja personalijuhtimise kutsetunnistusi ja ühendame üle 5000 inimesega kogukonda. Kui juhtimiskultuur paraneb, paraneb sadade tuhandete inimeste argipäev.

Seda tööd teeme seaduste muutumisest sõltumata. On aga asju, mida me üksi siiski teha ei saa ega suuda.

Sellest tuleneb PARE manifesti läbiv põhimõte: vastutus kuulub sinna, kus on võimekus seda kanda.

Mida tööandja suudab ise korraldada, seda ta ka korraldagu – seadust ootamata. Seal, kus üksik tööandja lahendust luua ei saa – näiteks hariduses, hoolduses, tervishoius – ootame riigilt otsuseid, mis kestavad kauem kui üks valitsemisperiood.

Osa vastutusest ei kuulu ei riigile ega tööandjale. Tööandja saab luua tingimused – anda aega, raha, võimalusi ja tuge – kuid õppima, oma tervise eest hoolitsema ning kriisis oma rolli mõtestama peab inimene ise. Meie ülesanne ei ole otsustada tema eest, vaid anda talle võimalused ise otsustamiseks.

I. Tervis on tööelu vundament

Eesti kaotab inimesed tööturult aastaid enne pensioniiga.

Oodatav eluiga on 79,8 aastat, kuid tervena elatakse 57,3 aastat. Vahe on 22,5 aastat ega kahane. Probleem ei ole ainult eakate tervis, vaid ka tööturule siseneva põlvkonna tervis. Mullu vähenes tervena elatud aastate arv poolteise aasta võrra, kõige järsemalt alla 35-aastastel – põlvkonnal, kes peaks võtma üle tänaste ettevõtete juhtimise ja looma uusi edulugusid.

Vaimsest tervisest on saanud epideemiamõõtu probleem. Juhtimisstiil on üks peamisi läbipõlemise põhjusi. Maakondades on töötervishoiuarsti leidmine tõeline takistus. Hooldajaks satutakse sageli ette teatamata – puudega lapse, haigestunud partneri või vanemate tõttu – ja tavaliselt tööea keskel. Enamasti võtab selle rolli naine. Kui hooldus ei ole korraldatud, pole ka töötamise suhtes valikut.

RIIGI VASTUTUS

- **Tervena elatud tööaastad tuleb seada riikliku poliitika mõõdikuks.** Riik mõõdab eluiga ja pensioniiga, kuid inimene lahkub tööturult tervise, mitte vanuse tõttu.
- **Noorte vaimset tervist tuleb käsitleda tööturu, mitte ainult hariduse küsimusena.** Tänane koolinoor on mõne aasta pärast tööturul. Tema vaimsest vastupidavusest sõltub, kui palju tuge vajab ta hiljem tööelus.
- **Hooldusteenused tuleb päriselt tagada nii lastele kui ka hooldust vajavatele täiskasvanutele.** Iga puuduv hoiu- või hoolduskoht võib võtta ühelt tööealiselt inimeselt võimaluse töötada. Seadus seda kohustab, aga tegelikke võimalusi tihti ei ole.
- **Töötervishoiuteenus peab olema kättesaadav ka väljaspool suuremaid linnu.** Maakonna tööandja ei saa täita seadusest tulenevat kohustust, kui arsti pole. Kui arste juurde ei tule, tuleb hinnata, kas kohustuslik tervisekontroll kasutab nappi ressursi mõistlikult ja kas lausaline nõue on otstarbekas.
- **Muudame tervisekontrolli sisuliseks.** Töötervishoiuarsti poolt tuvastatud edasist ravi vajavad probleemid jäävad tihti vaid paberile. Tervikliku raviteekonna

tagamiseks ja korduvate analüüside vältimiseks, peab töötervishoiuarstil olema võimalus suunata inimene kohe eriarsti vastuvõtule.

- **Kaotada tervise- ja spordikuludelt maksuvaba piirmäär.** Tööandjad, kes soovivad oma töötajate tervisesse rohkem panustada ei vääri karistamist.

MEIE VASTUTUS

- **Õpetame juhte koormust ja pinget märkama ning abi andma.** Läbipõlemine ei alga ühest halvast nädalast. Põhjuseid võib olla mitmeid ja nad eeldavad erinevaid sekkumisi. Varane märkamine on tõhusaim abi ja seda saab õppida.
- **Lepime pikalt haiguselt naasva töötajaga kokku plaani: millal ja millise koormusega ta alustab, millises rollis jätkab ning kes teda esimestel kuudel toetab.** Plaanita naasmine lõpeb sageli uue haiguslehe või lahkumisega ning senise ravi mõju läheb kaotsi.
- **Tagame, et hoolduskoormusega töötaja teab, kellega organisatsioonis rääkida ja milles saab kokku leppida.** Praegu saab tööandja olukorrast sageli teada alles lahkumisavaldusest, kuigi varasem kokkulepe võinuks töösuhte päästa.
- **Meie loome tingimused, inimene teeb otsuse.** Tervisekontroll, hüvitatud tervisekulud ja paindlik töökorraldus on tööandja panus. Nende võimaluste kasutamine on igaühe enda valik ja vastutus.

II. Kõrvalejäämine ei ole valik

Tööjõupuuduses ei saa Eesti lubada, et osa inimestest ei pääse tööturule ligi.

Kõrvale ei jää üksnes need, kes ei taha töötada. Sageli jäävad kõrvale inimesed, kellele süsteem või tööandja on ukse sulgenud – enamasti tahtmatult ja märkamatult.

Üks suuremaid takistusi on vanemaks saamine. Vanuses 30–40 pannakse alus kogu ülejäänud tööelule: saadakse esimesed juhirollid, tehakse suurimad palgahüpped ja otsustatakse vastutuse jagamine. Samasse aega langeb esimene hoolduskoormus, mille võtab enamasti ema. Vanemapuhkus kestab paar aastat, kuid selle hind aastakümneid: aeglasem karjäär, madalam palk ja lõpuks väiksem pension. Jagatav vanemahüvitis on formaalselt sooneutraalne, kuid isad moodustavad selle saajatest vaid viiendiku. Ka see näitaja ilustab tegelikkust: isa saab sageli hüvitist, kuid jätkab samal ajal täiskohaga töötamist ning hoolduskoormus jääb emale. Vabatahtlik võimalus on olnud aastaid, kuid pole emaduslõivu kaotanud.

Teine rühm on noored. Esimene töökogemus annab edasisele karjäärile tõuke: tööharjumuse, arusaama sellest, mille eest makstakse ja enesekindluse. Riigi signaal on aga vastupidine. Alaealise tööle võtmine on ümbritsetud reeglite, piirangute ja järelevalve keelega – töötunnid õppetöö päevadel, kerge töö nõue, registreerimiskohustus, vastutus. Iga üksik reegel on põhjendatud, aga kokku loeb tööandja neist sõnumit, et alaealise palkamine on riskantne ettevõtmine, mida on lihtsam mitte alustada. Ükski neist reeglitest ei ütle, et noore esimese töökogemuse pakkumine on ühiskonnale kasulik ja tööandjalt oodatud. Nii jääb kogemus saamata mitte keelu, vaid ettevaatuse tõttu. Pigem on vajadus mõelda, kuidas integreerida tööampse ka juba haridusprogrammidesse ja seejuures ei tohiks häbeneda noorte rakendamist lihtsamatel töödel, esmatasandil.

Kolmas rühm on inimesed, keda peetakse töötamiseks liiga vanaks. Üle 50-aastast töötajat nähakse Eestis endiselt sageli võimaliku väljalangejana, kuigi just tema kogemust, stabiilsust ja hinnanguvõimet vajab organisatsioon kriisis kõige enam. Pensioniiga tõuseb ja tööiga pikeneb, kuid suhtumine pole muutusega kaasas käinud. Nii jäävad kõrvale inimesed, kellel võib olla veel mitukümmend head tööaastat ees. Täna tõuseb keskmine eluiga kiiremini kui organisatsioonid muudavad oma mõttemaailma üle 50aastaste töötajate väärtusest.

RIIGI VASTUTUS

- **Vanemahüvitises tuleb kehtestada teisele vanemale mitteülekantav kvoot.** Osa hüvitisest peab jääma saamata, kui teine vanem seda ei kasuta. Muijal riikides on just see meede isade osalust tegelikult suurendanud ning see on odavam üksik samm emaduslõivu vähendamiseks.
- **Seadusega ette nähtud lasteaia-, sõime- ja lapsehoiukoht tuleb tagada, sealhulgas paindlikumas vormis.** Ilma hoiukohata pole tööturule naasmine valik, vaid reaalne takistus ning iga kodus veedetud kuu suurendab emaduslõivu. Riik ei saa oodata tööle naasmist, kui ta ise seadust ei täida.
- **Riik peab andma selge signaali, et alaealise tööle võtmine on tervitatav.** Vähem reegleid ja keelde annavad tööandjale märku, et alaealise palkamine ja esimese töökogemuse pakkumine on lihtne, mitte liigset ettevaatust ja paberimajandust nõudev.
- **Pensioniea tõstmist tuleb toetada vanemaealiste tööturumeetmetega.** Kui riik ootab pikemat tööiga, peab ta looma selleks võimalused, olgu stiimulite, ümberõppe või osalise pensioni ja töötamise mõistliku ühendamise kaudu.

MEIE VASTUTUS

- **Suurendame teadlikkust sellest, mida vanemapuhkuse jagamine pere ja tööelu jaoks tähendab, ning toome esile isasid, kes on ise vanemapuhkust kasutanud.** Nähtavad eeskujud aitavad muuta vanemapuhkuse jagamise tavapäraseks ja annavad emadele soovi korral võimaluse kiiremini tööturule naasta.
- **Kaasame edutamisotsustesse ka vanemapuhkusel olevad töötajad.** Ühe vahelejäanud ringi mõju kestab aastaid – see on emaduslõiv kõige otsesemal kujul.
- **Lepime enne vanemapuhkust kokku, millal ja millisesse rolli inimene naaseb ning kes temaga vahepeal ühendust hoiab.** Naasmine ei ole pelgalt personaliosakonna formaalsus, vaid juhi ülesanne.
- **Küsime iga uue rolli puhul, kas see peab tõesti olema täiskoormusega.** Harjumusest täiskohaga roll välistab juba enne kandideerimist hooldaja, õppiia või vanema, kes saaks alustada/ jätkata osalise koormusega.

- **Pakume ise võimalust töötada vanemahüvitise saamise ajal.** Alates 2026. aastast ei vähenda töötamine enam hüvitist. Projektitöö, asendamine või osaline naasmine aitab säilitada sideme tööeluga.
- **Tagame igale noorele juhendaja, selged ülesanded ja tagasiside.** Noort ei saadeta lihtsalt kuhugi appi. Halb esimene töökogemus võib teha kahju aastateks ning seda kannab kogu tööturg, mitte ainult üks tööandja.
- **Vaatame üle nõuded, mis võivad inimesi põhjendamatult välistada: vanusepiirid, katkematu töökogemuse ootus või tööks ebavajalik keeletase.** Enamik kõrvalejätmisi otsustatakse töökuulutuse kirjutamise, mitte vestluse ajal ja tuginevad eelarvamustel.
- **Kaasame üle 50-aastased töötajad arengu- ja karjäärivestlustesse nagu kõik teised.** Koolitusvõimalused, uus roll ja edutamine ei tohi vaikumisi lõppeda teatud vanuses. Kui inimesel on ees veel viisteist tööaastat, on põhjust temasse sama kaua investeerida. Tema kogemuse kadumine maksab rohkem kui koolitus.

III. Oskused ja töö, mis muutub

Praegu ei vastuta keegi inimese eest, kelle töö muutub.

IT-s on tööjõupuudus, kuskil mujal tekib ülejääk. Töö ei kao, vaid muutub. Kui inimese senine töö kaob, ootab riik tööandjat, tööandja riiki ja inimene mõlemat.

Õppimisvõimalused on formaalselt olemas, kuid muutuste tempoga võrreldes liiga aeglased. Mikrokraadid on liiga tihedalt seotud olemasolevate ülikooli õppekavadega ning aastatepikkust töökogemust ei arvestata õppesse sisenemisel piisavalt. Õppekavu kujundatakse sageli ilma nendeta, kes teavad, milliseid oskusi järgmisel aastal vajatakse.

RIIGI VASTUTUS

- **Mikrokraadid ja lühemad ning paindlikumad õpiteed tuleb vabastada olemasolevate õppekavade piirangutest, et vajalikke oskusi saaks omandada kuude, mitte aastatega.** Praegu muutuvad õppekavad aeglasemalt, kui oskused vananevad.
- **Töökogemust tuleb õppes tunnustada nii sisseastumisel, õppe läbimisel kui ka kvalifikatsiooni omandamisel.** Kogenud inimene ei asu uuesti õppima, kui temalt nõutakse kümme aastat tehtud töö kordamist.
- **Tööandjad tuleb kaasata õppekavade koostamisse, mitte üksnes neid kuulama kutsuda.** Vastasel juhul õpetatakse oskusi, mille järele pole nõudlust, ning lõpetaja vajab kohe ümberõpet.
- **Praktikuid tuleb senisest enam õpetamisse kaasata.** Õpetajate puuduses ei piisa heast õppekavast, kui pole inimesi, kes seda ellu viiksid. Töölus olemasolev asjatundlikkus on seni kasutamata ressurss, mis aitab seda puudujääki leevendada.

MEIE VASTUTUS

- **Kaardistame, millised oskused meie organisatsioonis kaovad ja millised lisanduvad.** Alustame inimeste ümberõpet enne vana rolli kadumist, mitte koondamiskirja üleandmise päeval.
- **Toome oma inimesed koolidesse.** Anname neile tööaega külalistundideks, praktika juhendamiseks ja õppekavade aruteludeks, mitte üksnes head tahet. Kool ei tea, mida tööturg vajab, kui me ise sellest rääkima ei lähe.
- **Arvestame värbamisel ajateenistuses omandatud oskusi.** Aasta jooksul saadud juhtimis- ja meeskonnatöö kogemus ei kajastu praegu CV hindamisel, mistõttu maksab tööandja hiljem samade oskuste koolitamise eest. PARE koostab juhendi nende oskuste sidumiseks kompetentsimudeliga – praegu teevad seda veel vähesed.
- **Meie anname aega, õppepuhkust ja arenguvõimalusi, kuid õppima peab inimene ise.** Meie ülesanne on teha õppimine võimalikuks. Seejärel vastutab igaüks ise oma tööturuväärtuse eest.

IV. Talendiruum – Eesti kui koht, kuhu tullakse ja kuhu jäädakse

Eesti ettevõtted ei konkureeri talentide pärast omavahel, vaid teiste riikidega.

Eesti enda tööjõust ei piisa ning ettevõtlikumad noored lahkuvad sageli esimesena. Välistalendi värbamine on aeglane ja ebakindel. Küsimus pole ainult loos: otsust mõjutavad elukoht, partneri töövõimalused, kool, keeleõpe ja kuuluvustunne. Inimese jaoks on see üks kogemus, riigi jaoks aga viis eraldiseisvat süsteemi.

RIIGI VASTUTUS

- **Kogu talendipoliitikal peab olema üks vastutaja ja üks kontaktpunkt.** Kodumaale naasev perekond või välistalent vajavad ühtset terviklikku teed. Praegu tegeleb lubadega üks asutus, haridusega teine, keeleõppega kolmas ja lõimumisega neljas. Inimese jaoks on see üks kogemus ja riigi jaoks peab see olema üks poliitika.
- **Menetlustele tuleb kehtestada tähtajad, mille põhjal saab tööandja plaane teha.** Ebakindlus võib maksta sobiva kandidaadi: parim inimene ei oota kuus kuud, kui tal on valikus kolm muud pakkumist.
- **Pere kohanemist tuleb käsitleda poliitika osana, mitte kõrvalmõjuna.** Rahvusvahelise pere lapsele peab olema tagatud koolikoht, kus tema haridustee Eestisse kolides ei katke. Paljud lahkumisotsused ei sünni töö, vaid kodus.
- **Välismaal õppivate ja töötavate eestlaste tagasitoomiseks on vaja sihipäraseid tegevusi.** Nemad ei vaja kohanemiseks ega keeleõppeks sama tuge kui teised rahvusvahelised tulijad. Nad vajavad kindlust, et neid oodatakse ja nende naasmine on lihtne.

MEIE VASTUTUS

- **Võtame vastutuse ka pärast töölepingu sõlmimist.** Uus töötaja ja tema pere vajavad esimestel kuudel abi elukoha, kooli ja asjaajamisega. Toetame töötajate eesti keele õpet, sest see tagab neile tööturul uued ja paremad võimalused ning aitab paremini Eesti ühiskonda integreeruda.
- **Küsime, keda vajame kolme aasta pärast, mitte ainult seda, kellest on puudus praegu.** Rahvusvaheline värbamine võtab kuid ning tagantjärele alustades jääme inimese leidmisega alati hiljaks.

V. Kaasaegne tööõigus ja nutikam riik

Tööõigus kirjeldab töösuhet, mida kohtab üha harvem.

Töölepingu seadus lähtub klassikalisest täiskoormusega tööst ühe tööandja juures. Tagajärg on nähtav: pikaajalisi töösuhteid vormistatakse töövõtulepingutena. See ei ole paindlikkus, vaid jätab inimese tagatisteta. Ravikindlustuse miinimum ei soodusta osakoormust, kuigi nõudlus selle järele on olemas. Otsustuspädevusega töötaja regulatsioon on nii kitsas, et seda kasutatakse peamiselt juhatuse liikmete puhul.

Riigil on kaks probleemi. Esiteks ei vasta digiriigi kuvand kogemusele: olemasolevad andmed ei liigu ning tööandja kontrollib juhiloa kehtivust käsitsi, ühe inimese kaupa. Teiseks ostetakse riigihangetes hinda. Riik saab seda, mida tellib: nõrgema konkurentsi, vähem innovatsiooni ja madalamad palgad.

RIIGI VASTUTUS

- **Töölepingu seadust tuleb ajakohastada, mitte otsida põhjusi, miks seda teha ei saa. Uued töövormid vajavad õiguslikku tunnustust ja rohkem kokkuleppevabadust seal, kus pooled on tegelikult võrdsed. Alustada tasub neljast muudatusest:**
 1. Lihtsamate tööde puhul tuleb paindliku tööaja kokkuleppe palgakoefitsient langetada 1,2-lt 1,0-le.
 2. Ravikindlustuse miinimum ei tohi karistada osakoormusega töötamist.
 3. Otsustuspädevusega töötaja regulatsioon tuleb avada laiemale ringile kui juhatuse liikmed.
 4. Vaja on Soome lomautus-tüüpi lahendust ajaks, mil tööd pole pakkuda: töösuhe säilib ja inimene saab vahepeal mujal töötada. Praegu on ainus valik koondamine.
- **Töötukassa peab keskenduma oma põhieesmärgile.** Töötuskindlustuse ülesanne on tagada inimese toimetulek uue töö leidmiseni. Mida laiem on teenuste ring, seda hajusam on fookus. Ümberõppeks suunatud vahendid tuleb siduda reaalse tulemustega.

- **AI-põhiste personaliootsuste tuleb kehtestada miinimumnõuded.** Organisatsioonid saavad koostada oma reeglid, kuid töötaja kaitse ei tohi sõltuda sellest, kas tema tööandja kuulub PARE-sse. Vaja on ühist alammäära: mida peab inimesele ütlema, kui otsuse ettevalmistamisel kasutati AI-d, ning kus jookseb piir soovitus ja otsuse vahel.

MEIE VASTUTUS

- **Kasutame ära paindlikkuse, mida kehtiv seadus juba võimaldab.** Osa sellest, mida tööandjad peavad puuduvaks, on tegelikult olemas, kuid vähe tuntud. PARE koolitab liikmeid neid võimalusi kasutama.
- **Tagame, et ükski personaliotsus ei sünni ainult algoritmi soovitusel põhjal ning AI-d ei kasutata töötajate jälgimiseks ega kiusamiseks.** Töökorralduse reeglid peavad hõlmama ka tehnoloogia abil tehtavaid toiminguid.
- **Katsetame AI kasutamist praktikas ja jagame tulemusi teistega.** Praegu katsetab iga organisatsioon eraldi ning kordab samu vigu. PARE vahendab liikmete kogemusi, et teadmised leviksid vigadest kiiremini.

VI. Kriisivalmidus ja kaitsevõime

Kriisivalmidus ei ole plaan sahtlis, vaid inimeste oskus.

Kriis pole enam erand, kuid tööandjate valmisolek on ebaühtlane. Kriisis pole keegi ainult töötaja, vaid samal ajal ka lapsevanem, hooldaja, reservväelane või vabatahtlik. Kui tööandja seda tervikut ei näe, jääb kriisijuhtimine formaalseks.

Kaitsevõime ei alga rindel, vaid töökohal: sellest, kas inimene tunneb, et kuulub siia ja teda väärtustatakse. Lojaalsust ei saa käsuga tekitada.

RIIGI VASTUTUS

- **Riik peab selgelt ütlema, mida ta tööandjalt ootab, ja andma selleks vajalikud tööriistad.** Uued toimepidevuse plaanid peavad valmima 2026. aasta lõpuks, kuid iga teenuseosutaja koostab neid praegu omal käel. Vaja on sektoripõhiseid näidiseid, üht riigipoolset kontaktpunkti, ühisõppusi ja organisatsioonides toimuvaid koolitusi, mitte üksnes juhendmaterjali veebilehel. Ootused peavad olema astmelised: suurele võrguettevõttele ja piirkondlikule toidukauplusele ei saa kehtida sama nõue.
- **Ajateenistus peab olema meeste ja naistele võrdsetel alustel.** 2027. aastal algav ühtne 12-kuuline ajateenistus on selleks õige hetk. Põhjendus ei ole ainult kaitsevõime: ajateenistus arendab meeskonnatööd, distsipliini, stressitaluvust ja juhtimisoskust – kompetentse, mille koolitamise eest tööandja praegu maksab. Praegu saab selle ettevalmistuse pool põlvkonda.
- **Riigi seatud julgeolekunõuded tööjõule olgu selged ja proportsionaalsed.** Riik peab ütlema, millistel ametikohtadel ja ülesannetel on täiendav kontroll nõutav, mille alusel ja kes seda teeb. Piirang peab lähtuma tegelikust ligipääsust, mitte ametinimetusest või tegevusalast, ning olema regulaarselt üle vaadatud.

MEIE VASTUTUS

- **Säilitame reservväelase palga õppekogunemise ajaks.** Reservväelane ei kaitse ainult riiki, vaid ka meie ettevõtteid ja nende tulevikku. Kutsume kõiki tööandjaid sama tegema ja sellest avalikult rääkima. Sama paindlikult tuleb suhtuda reservväelase peresse.
- **Tagame igas organisatsioonis selle suurusele vastava kriisivalmiduse.** Viie inimesega ettevõttes võib see tähendada kokkulepet, kes kellele helistab; suures organisatsioonis plaani ja harjutamist.
- **PARE loob kriisivalmiduse nõustajate võrgustiku: nimelise nimekirja inimestest, kellel on tegelik kogemus kriisiplaanide, ETO nõuete ja kriisikommunikatsiooniga.** Väikesel tööandjal ei ole personaliosakonda, kuid tal peab olema telefoninumber, kuhu pöörduda.
- **Tagame, et esmaabi ja vaimse tervise esmaabi oskab anda rohkem kui üks inimene ning kõik teavad, kes need inimesed on.** Ühest koolitatud inimesest pole abi, kui tema on parajasti puhkusel või ise kannatanu.
- **Õpetame juhte suhtlema ka siis, kui kõiki vastuseid veel pole.** Kriisis teeb vaikus kõige rohkem kahju. Suhtlemist tuleb harjutada enne kriisi, mitte selle ajal.
- **Väldime „meie ja nemad“ vastanduse tekkimist muukeelsete või muu kodakondsusega töötajate suhtes.** Kriis võimendab olemasolevaid lõhesid ning tõrjutud inimene ei kaitse kedagi.
- **Tõstatame küsimuse, mida igaüks teeb kriisis töötaja, pereliikme ja kodanikuna.** Organisatsiooni plaan ei asenda inimese enda selgust oma rollis.

Parem tööelu on kõigi otsuste summa

Need kuus peatükki ei ole kuus eraldi poliitikavaldkonda. Tervis, tööturule ligipääs, oskused, talendid, tööõigus ja kriisivalmidus on ühe ja sama küsimuse osad: kas inimene saab töötada – kaua, hästi ja tundega, et tema panus loeb. Neid kõiki läbib juhtimiskvaliteet. Ükski seadusemuudatus ei asenda juhti, kes märkab koormust enne läbipõlemist, alustab ümberõpet enne rolli kadumist ja räägib ka siis, kui kõiki vastuseid veel pole. Samal ajal ei suuda ükski hea juht üksi luua hoiukohta, töötervishoiuarsti ega kaasaegset töölepingu seadust. Enamik siin kirjapandust ei eelda uut Eestit ega suuri lisakulusid – see eeldab otsuseid ja vastutuse võtmist.

Meie ei oota seadust, et alustada. Kõik, mille oleme siin kirja pannud oma vastutusena, algab meist endist: meie liikmete organisatsioonidest, PARE panusest ja koolitustest ning igapäevastest juhtimisotsustest. Riigilt ootame vastu sama selgust – valikuid, mis kestavad kauem kui üks valitsemisperiood, ja süsteeme, mis inimese jaoks moodustavad ühe tervikliku kogemuse. Eesti väiksus on siin eelis: meil on võimalik kokku leppida ja kiiresti muutuda. Üle 690 000 inimese tuleb homme hommikul tööle. Millise tundega nad seda teevad, ei ole juhus, vaid nende otsuste summa, mida meist igaüks täna teeb.