

Soolõime teemaleht

Töö ja pereelu ühitamine

Võrdõigusvoliniku kantselei
Tallinn 2014



Teemalehe eesmärk on avada aktuaalsemad soolise võrdõiguslikkuse teemad ühiskonna ja organisatsioonide tasandil seoses naiste ja meeste võimalustega ühitada töö ja pereelu, anda ülevaade nendekohastest indikaatoritest, publikatsioonidest ning naiste ja meeste võimaluste võrdsustamisele suunatud poliitikatest.

Teemalehes kajastatakse töö ja pereelu ühitamise meetmeid: lapsehooldus- ja vanemapuhkusi, lastehoiuvõimalusi, neid töö ja pereelu tasakaalustamise võimalusi, mida saavad pakkuda tööandjad. Ühtlasi antakse ülevaade peamistest põhimõtetest ja eesmärkidest, millele on töö ja pereelu ühitamise meetmed suunatud.

Samuti toetab teemaleht soolise võrdõiguslikkuse seaduses kehtestatud normide täitmist.

Teemaleht on osa projektist „Soolõime ja õiguskaitsega sugude võrdsuseni“, mida rahastatakse Norra toetustest 2009–2014.

Sisukord

ABC	3
1. Mida tähendab töö ja pereelu ühitamine?	3
2. Mida tähendab töö ja pereelu tasakaal?.....	4
3. Kas tegemist pole inimeste vabade valikutega?	4
4. Euroopa Liidu töö, era- ja pereelu ühitamise põhisuundumused	6
4.1. Töötajate õigused ja tööandjate kohustused.....	7
4.2. Töö ja pereelu ühitamise poliitika põhimõtted ja prioriteedid	8
4.3. Lastevanemate erinev olukord peegeldab poliitilisi otsuseid ja ühiskonna väärtushoiakuid	9
Soolist võrdsust peresuhetes hinnatakse näiteks Ida- ja Lõuna-Euroopa riikides, sh Eestis tunduvalt vähem kui Euroopas keskmiselt.	13
4.4. Töö ja pereelu tasakaal sõltub tööandjatest	13
5. Töö ja pereelu ühitamise eesmärkide mõõtmiseks kasutatavad indikaatorid ja andmeallikad	14
5.1. Indikaatorid	14
5.2. Andmekogud ja -allikad	16
6. Naiste ja meeste töö ja pereelu ühitamine – probleemiasetused ja lähenemisviisid uuringutes	18
6.1. Uurimustest selgunud seaduspärasused.....	20
6.2. Teemakohased uurimused Eestis.....	21
7. Töö ja pereelu ühitamine – õiguslikud ja poliitilised alused	23
8. Mida teha?.....	24
8.1. Mida teha riigi tasandil.....	24
8.2. Mida teha ettevõtetes, organisatsioonides	25
9. Rahvusvaheline kogemus	27
10. Kasulikke linke	28

ABC

Töö, pere- ja eraelu ühitamine¹ on ühiskonna majandusarengusse ja elukvaliteeti puutuv valdkond, mis on vahetult seotud kolme tegevusväljaga: tööelu ja tööpoliitika, pereelu ja perepoliitika ning soosuhete ja soolise võrdõiguslikkuse poliitikaga.

Küsimusi naiste ja meeste, perede, ettevõtete-organisatsioonide ja ühiskonna tasandil ei saa lahendada, arvestamata kolme elusfääri vastastikmõju. Näiteks kõige paremate kavatsustega loodud meetmed emaduse toetamiseks ja pikad lapsehoolduspuhkused nõrgendavad eelkõige naiste staatust tööturul, kui nendega ei kaasne sihipäraseid meetmeid sugudevaheliste vastutuste ja kohustuste võrdsustamiseks.

Kolme elusfääri – töö, era- ja pereelu – ühitamisel tekkivaid lõikumiskohti tuleb analüüsida kolmel tasandil: ühiskonna makrotasandil, organisatsiooni tasandil ja individuaalsel, sh peresuhete tasandil.

Ühiskonna tasandil on eesmärgiks naiste ja meeste võrdne tööhõive ja positiivne iive. **Organisatsioonid-ettevõtted** peavad leidma lahendusi, kuidas tööd ja pereelu paindlikumalt ühitada ja soolist võrdõiguslikkust edendada. **Indiviidide tasandil** on oluline saavutada selgelt tajutud töö- ja pererollide tasakaal kogu elukaare jooksul.²

Kõigi kolme elusfääri ja ühiskonnaelu eri tasanditel toimuvate muudatuste ja omavaheliste mõjutuste mõistmine on oluline selleks, et suunata ühiskonna jätkusuutlikku arengut ja suurendada elanikkonna heaolu.

Euroopa Liidus kasutatakse nii töö, era- ja pereelu ühitamise kui ka töö ja pereelu tasakaalu mõistet sageli kattuvatena.³

1. Mida tähendab töö ja pereelu ühitamine?

Töö ja pereelu ühitamise mõistega tähistatakse lapsehoiuteenuste korraldust, rasedus-, emadus-, isadus- ja lapsehoolduspuhkuste võtmise võimalusi ja muid meetmeid riiklikul ja kohaliku omavalitsuse tasandil ning töökohtades.

Ühiskonna tasandil tähendab töö ja pereelu ühitamine kahe, kunstlikult eraldatud elusfääri ümberkorraldamist laiahaardelisemate põhimõtete kohaselt, nüüdseks aegunud soorollide jagunemise asemel sotsiaalse ja pereelu korralduse kokkusobitamist.

¹ Inglise keeles *reconciliation between work, private and family life*, kasutatakse ka väljendit *reconciliation of work and family life*.

² Kui reproduktiivses eas on töö ja pereelu konfliktide põhjustajaks sageli laste kasvatamise ja hooldamisega seonduvad barjäärid, siis alates 40.–50. eluaastast võib olla tegemist kohustustega ühtaegu hoolitseda nii lastelaste kui ka vanemate pereliikmete eest.

³ Pälli, P. & Rissanen, T. (2006). Työ ja perhe. – Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (toim) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto.

Töö ja pereelu ühitamine kaasub ka mitme soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärgiga – naiste majandusliku sõltumatuse ja õiglasema töötasustamise saavutamine, tööturul soolise segregatsiooni vähenemine ja juhtivatel ametikohtadel naiste esindatuse suurenemine.

Organisatsioonide-ettevõtete tasandil on töö ja pereelu ühitamise meetmeteks töötamise ajutise katkestamise võimaldamine perekondlikel põhjustel (lisapuhkused emadele, isadele, haige lapse või mõne muu pereliikme hooldamiseks jms), töökorralduse muutmine (paindlik tööaeg, sh lühem töönael, vähendatud töötunnid, kaugtöö võimaldamine, töökohtade jagamine), tööandjate pakutav abi lapsehoiuks ja/või eakate pereliikmete hoolduseks, aga ka koolituse ja teabe pakkumine hoolduskohustusega töötajatele.

Kuigi riiklikult on tagatud õigused lapsehoolduspuhkuse ja muude lastega seotud puhkuste võtmiseks, määravad ikkagi iga organisatsiooni kultuur ja juhtimisstiil selle, kuidas suhtutakse nais- ja meestöötajate võetavatesse puhkustesse. Kahjuks on siiani ülekaalus arusaamad, mille kohaselt laste ja teiste pereliikmete eest põhihooldusejatenäha näakse naisi, emasid ja tütreid.

2. Mida tähendab töö ja pereelu tasakaal?

Sageli kasutatava sõnaühendiga **töö ja pereelu tasakaal** tähistatakse pigem individikeskset lähenemist – igaühe enda hinnangut sellele, kas ja kuidas individuaalsel tasandil esinevad või puuduvad töö ja pereelu vahelised rollikonfliktid ehk kas ja kuidas takistavad tööst ja pereelust tulenevad nõuded teineteist. Töö ja pereelu tasakaal tähendab, et kahe elusfääri vahel puuduvad vastukäivad nõudmised ja konfliktid. Töö ja pereelu konfliktist räägitakse siis, kui pereelust ja koduvälisest tööst tulenevad nõuded ei sobi kokku, kui ühes rollis osalemine takistab teises rollis osalemist.

Konfliktid võivad olla erisuunalised – kas töökohustused segavad pereelu või „segavad“ perekohustused töötamist. Näiteks võivad pinged tööl, töö intensiivsus ja pikad tööpäevad või töökoha kaotamise hirm ja ebakindlus mõjutada teisi isikliku elu valdkondi (töö ja pereelu konflikt). Kodused probleemid, mis põhjustavad unetust, läbipõlemist, väsimust ja stressi, võivad mõjutada toimetulekut tööl (pereelu ja töö konflikt).

Töö ja pereelu tasakaal indiviidide tasandil näitab, kuidas mehed ja naised seotud ja rahul oma tööl ja pereelus täidetavate rollidega, hinnates seejuures aja jagunemist, psühholoogilist seotust ühe või teise valdkonnaga ning rahulolu kummagi rolliga. Seetõttu on oluline, et töörahulolu-uuringutes kogutaks ja analüüsitaks andmeid soo järgi. Töö ja pereelu ühitamise ja töörahuloluküsimusi käsitletakse ka tööohutuse ja tervishoiu raames.

3. Kas tegemist pole inimeste vabade valikutega?

Argielus pörkavad inimesed sageli kokku tavapärase küsimustega, kuidas palgatöö kõrvalt organiseerida oma aega, et tegeleda koduste kohustustega, hoolitseda laste või teiste abivajavate pereliikmete eest, tagada laste turvalisus peale nende koolipäeva lõppu jms. Sageli arvatakse, et kõik sõltub ainult inimese enda tahtest ja kui inimene ise hakkama ei saa, siis on see tema vabade valikute küsimus.

Küsimus ei ole siiski ainult inimeste **vabades valikutes**. Esiteks eeldab nn *vaba valik* mitme valikuvõimaluse olemasolu, teiseks mõjutavad valikuid naistele ja meestele ühiskonnas ette kirjutatud erinevad reeglid ja tavanormid.

Sotsiaal- ja tööpoliitiliste õigusnormide taustal mõjutavad valikuid suuresti majanduslikud prioriteedid, aga ka kultuuris kehtivad arusaamad soopõhisest tööjaotusest. Ka töö ja pereelu küsimuste üle arutlemisel võib kohata erinevaid vaatenurki, huve ja poliitilisi ideoloogiaid, mis mõjutavad perepoliitilisi suundumusi.

Perekond on institutsioon, mida mõjutavad ühiskonnas toimuvad protsessid, samuti mõjutavad perekonnaga toimuvad muutused kogu ühiskonda. Kuigi töö ja pereeluga seotud otsused tunduvad olevat isiklikku laadi, on need valikud suuresti mõjutatud riiklikest poliitikatest ja seadustest, milles on kehtestatud õigused saada perega seotud põhjustel puhkust, kasutada riiklike teenuseid laste ja ülalpeetavate hooldamiseks, aga ka kaudsematest reeglitest ja tavadest, mis reguleerivad koolide, kaubandusettevõtete, transpordi jms töökorraldust. Inimeste ja perede otsused ja valikud mõjutavad tööturul osalemist, sündimust ja väljakujunenud soolise ebavõrdsuse jätkumist või vähenemist.

Valikud ei ole vabad ka **töökoha ja organisatsiooni kontekstis**, kus töötajate otsused on mõjutatud organisatsioonikultuurist, mis on seotud laiemas tegevusvaldkonnas kehtivate tavade, normide ja käitumismustritega. Mehi piirab näiteks töökultuur, mis ei arvesta nende vanemlike rollide või eraeluliste kohustustega. Just organisatsioonides kujunenud ja kujundatavad soosuhted vahendavad ja kinnistavad soolist tööjaotust ja võimusuhteid.

EL liikmesriikides on keelatud otsene ja kaudne diskrimineerimine soo, raseduse ja sünnitamise, lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise alusel ning tagatud on õigus pöörduda tagasi endisele tööle peale sünnituspuhkust. Kahjuks pole juhtumid, kus tööandja neid nõudeid eirab, sugugi mitte haruldased. Eelkõige on selle põhjuseks tööandjate diskrimineeriv suhtumine, mis põhineb stereotüüpidel ja eelarvamustel naiste ja meeste erinevate võimete ja pühendumuse kohta.

Indiviidi tasandil mõjutavad valikuid lisaks sotsiaalmajanduslikule olukorrale ka perioodid inimese elukaares⁴ ja ühiskonnas aktsepteeritud soosuhete korraldus e soosüsteem.⁵

Vaba eneseteostus eeldab, et sellised struktuursed kultuurilised barjäärid, mis kirjutavad ette traditsioonilisi naistele ja meestele sobivaid soorolle, vähenevad.

Kodu ja koduvälise töö (ehk tasustamata ja tasustatud töö) eraldamine on ideoloogiline küsimus, mis põimub tihedalt soolise tööjaotusega ning sellega, mida peetakse sobivaks ja soovitavaks naistele, mida meestele, millised on *hea ema* ja millised *hea isa* kuvandid.

⁴ Gregiry, A., Milner, S. Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? Gender, Work and Organization. Vol. 16, No. 1 January 2009, <http://core.kmi.open.ac.uk/download/pdf/104756.pdf>.

⁵ Soosüsteem on ühiskonnaliikmete süstemaatiline tegutsemise- ning mõtlemismuster, mis toodab, taastoodab ning õigustab naiste ja meeste vahelisi võimusuhteid. Soosüsteemi taastoodetakse eelkõige soorollide, soostereotüüpide ning sooideoloogia abil. Olemasoleval soosüsteemil on vaieldamatu mõju inimese võimalustele ja valikutele. Selle püsimine eeldab pidevat ühiskonnaliikmetepoolset legitimeerimist, aga annab ühtlasi ühiskonnaliikmetele võimaluse ja seab neile ka vastutuse soosüsteemi kaasajastada.

Lapsehoolduse ja teiste perekohustuste pidamine naiste ülesandeks on ajalooliselt tulenenud ühiskonnakorralduse ajast, mil oli võimalik, et mehest perepea teenis „leivarahha“ ja naine hoolitses kodu ja laste eest. Ka nõukogulikus totalitaariigis ei tähtsustatud isa rolli perekohustuste täitmisel.

Kuigi tänapäevaks on ühiskonnakorraldus põhjalikult muutunud, on soostereotüübid ning soorollide range eraldatus ja jaotus paljuski säilinud. Veel nüüdisajalgi püütakse naistele asetada põhivastutust pere- ja eraelu eest (tasustamata tööde sfäär) ning nähakse meeste põhilise rollina tegutsemist avalikus elus ning kutsetöös (tasustatud tööde sfääris). Niisugune jaotus toetab kodutööde ja perekohustuste ebavõrdse jaotuse säilimist ning on naiste tööturul diskrimineerimise, nende ühiskondlikus ja poliitilises elus vähese kaasalöömise üks peamisi põhjuseid.

Kuigi hoiakuliselt on pea kõik Eesti elanikud seisukohal, et lapse kasvatamine on võrdset nii ema kui ka isa kohustus, arvab iga teine, et eelkõige isa peab perele pakkuma majanduslikku kindlustunnet. Seega on käitumuslikult tegemist traditsioonilise peresisese sooliselt ebavõrdsete vastutuste toetamisega.⁶

4. Euroopa Liidu töö, era- ja pereelu ühitamise põhisuundumused

Euroopa Liidu poliitika põhiküsimus on ühiskonna füüsiline taastootmine ja samal ajal kodanike suure tööhõive tagamine. Seetõttu toetab Euroopa perepoliitika selgelt kahe leivateenijaga peremudelit ja soodustab mõlema vanema aktiivset osalust tööturul.

Töö ja pereelu ühitamise olulisemaks eesmärgiks peetakse Euroopas naiste tööhõive tõstmist, nende olukorra parandamist tööturul ja neile võrdsemate karjääri võimaluste loomist. Nende eesmärkide nimel on kehtestatud sätted emaduse ja raseduse kaitsmiseks töökohal, rasedus-, ema-, isa- ja vanemapuhkuste süsteemid ja töötajate õigused, sh õigus võrdsele kohtlemisele perekohustuste täitmise juures, ning lastehoiu- ja abivajavate pereliikmete hooldusteenuste pakkumine.⁷

Kuna on selgunud, et liikmesriigid, kus sündimus on praegu kõige suurem, on just need riigid, kus on pikka aega soodustatud töö ja pereelu ühitamist kus naiste tööhõivemäär on kõrge, peetakse EL-s töö ja pereelu ühitamise poliitikat oluliseks naiste 75% tööhõivemäär saavutamiseks ja demograafilist olukorda parandava pereplaneerimise motiveerimiseks.

Töö ja pereelu ühitamist puudutavad õigusnormid kehtestati Euroopa Ühenduses 1990. aastate alguses⁸ ja neid on aja jooksul täpsustatud ja parandatud.⁹

⁶ TNS Emor. (2008). Laste kaasatus ja vanemaharidus Eesti ühiskonnas: väärtushinnangute uuringu RISC erianalüüsi raport. Sotsiaalministeerium.

⁷ Pall, K. (2005) Töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides. Acta Politica Nr. 2, 2005. Lk. 43–53, <http://publications.tlu.ee/index.php/actapoliticaestica/article/view/24>.

⁸ Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötõrvishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1–8); direktiiv 96/34/ EÜ – vanemapuhkuse kohta sõlmitud raamkokkulepe.

⁹ Direktiiv 96/34 tunnistati alates 8. märtsist 2012 kehtetuks nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivi 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitide Ühenduse, Euroopa Käsitöölaliste ning Väike- ja Keskmiste Ettevõtete Assotsiatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa

Kümmekond aastat hiljem kinnitatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta¹⁰ püstitab nõude meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ning töö, era- ja pereelu ühitamise tagamiseks.

2002. aastal lepiti liikmesriikide vahel kokku nn Barcelona eesmärkides: tagada 2010. aastaks lastehoiuteenus vähemalt 90%-le lastest, kes on vanuses kolm aastat kuni kohustuslik kooliiga, ning vähemalt 33%-le alla kolmeaastastest lastest.

Euroopa sotsiaalpartnerite koostatud soolise võrdõiguslikkuse edendamise raamistikus¹¹ seati töö ja eraelu tasakaalustamine tegevusprioriteediks ning otsustati, et nende elusfääride paremaks ühitamiseks tuleb töötada välja tasakaalustatud, integreeritud ja sidus meetmete kogum, mis hõlmab puhkuse- ja töökorraldust ning lastehoiu infrastruktuure.

Töö ja pereelu ühitamise võimaluste avardamisele suunatud Euroopa Komisjoni teatises¹² rõhutatakse Lissaboni strateegia tööhõive eesmarke ja tõdetakse, et naiste ja meeste ebavõrdsust esineb töö ja pereelu ühitamise võimaluste kasutamisel (näiteks osalise tööajaga töö ja perekondlikel põhjustel võetava puhkuse kasutamisel) ning märkimisväärne on ka erinevus lastega naiste ja lastetute naiste tööhõive määras.

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis (2011–2020) on võetud kohustus edendada naiste ja meeste töö ja pereelu paremat tasakaalu kogu nende elu jooksul, nii soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, naiste tööturul osalemise suurendamiseks kui ka demograafiliste väljakutsete lahendamisele kaasaaitamiseks.

Euroopa 2020. aasta strateegia üks peamine eesmärk – 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määra tõstmine 75%-ni – eeldab, et kõrvaldada tuleb kõik barjäärid, mis takistavad naiste osalemist tööturul.

4.1. Töötajate õigused ja tööandjate kohustused

Olulisemad põhimõtted ja eesmärgid töö ja pereelu ühitamiseks ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks nii riigi kui organisatsioonide-ettevõtete tasandil on sätestatud nn **vanemapuhkuse direktiivis**.¹³ Direktiivi kohaselt peab iga riik tagama vanematele vähemalt neljakuulise vanemapuhkuse lapse sünni, lapsendamise või hooldamise puhul kuni lapse 8-aastaseks saamiseni. Vanemapuhkust tuleb võimaldada nii

Ametiühingute Konföderatsiooni vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELTL 68, lk 13).

¹⁰ Euroopa Liidu põhiõiguste harta art. 23, 33,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:et:PDF>.

¹¹ Framework of Actions on Gender Equality, 22.03.2005,

http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-3.pdf.

¹² Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Parema töö- ja eraelu tasakaal: töö-, era- ja pereelu ühitamise võimaluste edendamine. Brüssel 3.10.2008, KOM(2008) 635 lõplik,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0635&rid=2>.

¹³ NÕUKOGU DIREKTIIV 2010/18/EL, 8. märts 2010, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitöölise ning Väike- ja Keskliste Ettevõtete Assotsiatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ.

isale kui emale võrdselt ja vähemalt üks kuu nimetatud neljast kuust ka ilma õigusega üle kanda teisele vanemale. Selle sätte eesmärk on soodustada isade vanemapuhkuse kasutamist.

Tööandjad peavad võimaldama vanemapuhkuselt naasvatel töötajatel taotleda teatavaks ajaks tööaja ja/või töökorralduse muutmist. Samuti soovitatakse tööandjatel pidada ühendust vanemapuhkusel olevate töötajatega, et lihtsustada nende tööle naasmist ja tööeluga kohanemist peale vanemapuhkust.

Kuigi Euroopa Liidus ei ole liikmesriikideülest perepoliitikat, on ülalnimetatud eesmärkide ja meetmetega seoses hakatud üha enam tähelepanu pöörama ka **peresisele rollijaotusele**, eelkõige hoolduskohustuste võrdsemale jaotumisele.

Soolise võrdõiguslikkuse küsimusi on siiani käsitletud rohkem pere tasandil (vanemate vajadus ühtaegu teenida raha, teha tööd ning leida hoolduskohustuste täitmiseks vajalik aeg, jagada võrdsemalt tasustamata töid), aga järjest rohkem tähelepanu on hakatud pöörama ka ühiskonna struktuursele tasandile, soosüsteemi muutmisele, sh isade rolli tähtsustamisele – isadele mõeldud lapsehoolduspuhkuste sätestamise ja kasutamisega.¹⁴

4.2. Töö ja pereelu ühitamise poliitika põhimõtted ja prioriteedid

Euroopa Liidu peasuuna poliitikates lähtutakse põhimõttest, et laste hoidmine on perede ja avaliku sektori ühine vastutus, ja rõhutatakse kolme arengusuunda:

- lastehoiuvõimaluste parandamist ja peretoetuste tõstmist,
- vanema- ja isapuhkuste võtmise võimaldamist,
- naiste tööhõive ja naisettevõtluse edendamist (vt teemaleht „Naisettevõtlus“).

Prioriteediks on seatud taskukohaste ja kvaliteetsete **hoiuteenuste kättesaadavus** alates lapse sünnihetkest kuni kohustuslikku kooliikka jõudmiseni. Teenused ei piirdu ainult lastesõimede, -aedade ja teiste laste päevahoidu pakkuvate asutuste omadega, vaid hõlmavad ka perekondades pakutavat lastehoidu, kutsetunnistusega elukutselisi lapsehoidjaid, alusharidust ja sellega võrdsustatud õpetamist ja koolivälisel ajal pakutavaid teenuseid.¹⁵

Kvaliteetseid lapsehoiuteenuseid koos paindliku töökorralduse ja piisava perepuhkussüsteemiga peetakse vahendiks, mille abil saavutada Euroopa tasandil töö ja pereelu ühitamine.

Väikelaste hoiuteenused on oluline investeering laste arengusse, mis aitab võidelda koolist väljalangemise ja haridusliku ebavõrdsusega.

¹⁴ Uhlendorff, U., Rupp, M. & Matthias Euteneuer, M. (2011) Wellbeing of Families in Future Europe – Challenges for Research and Policy. Family Platform. Families in Europe Vol I, http://europa.eu/epic/docs/family_platform_book1.pdf.

¹⁵ Barcelona eesmärkide elluviimine seoses lastehoiuteenustega eelkooliealistele lastele. (KOM(2008)0638). Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsialkomiteele ning Regioonide Komiteele. Barcelona eesmärgid. Väikelaste hoiuteenuste arendamine Euroopas jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu edendamiseks {SWD(2013) 192 final}, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0322&rid=29>.

Eesmärgi võimaldada 2010. aastaks lastehoiuteenust vähemalt 90%-le lastest vanuses kolmest aastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33%-le alla kolmeaastastest lastest sõnastas Euroopa Ülemkogu 2002. a Barcelonas.¹⁶ Nn Barcelona eesmärgid on endiselt päevakorral „Euroopa 2020“ strateegia juures.

Üksnes eelkooliealistele lastele suunatud hoiuteenuste arendamisest ei piisa selleks, et võimaldada naistel ja meestel vabalt valida, kuidas oma töö ja pereelu ühitada, samuti ei võta üksnes selliste teenuste arendamine arvesse eri eluetappidel inimeste ette kerkevaid raskusi. Nii peetakse oluliseks välja arendada optimaalsed **lapsehoolduspuhkuste ja vanemahüvitiste süsteemid**, mis ei kujuneks takistuseks tööturule tagasipöördumisel; soodustada kooliealiste laste hoiuteenuseid koolivälisel ajal ning teistele ülalpeetavatele isikutele pakutavaid hoiuteenuseid; innustada isasid võtma suuremal määral perekondlikku vastutust, võttes lapsehoolduspuhkust samamoodi nagu naisedki.

Arengute jälgimiseks võrreldakse tasustatud lapsehoolduspuhkuste pikkust ja nende mõju naiste olukorrale tööturul.

Euroopa Parlament on juhtinud tähelepanu õppivate noorte naiste töö ja pereelu ühitamiseks vajalikele meetmetele,¹⁷ et lapsevanemaks saamise soov või abivajavate pereliikmete või puudega inimeste eest hoolitsemine ei oleks konfliktis hariduse ja karjäärivalikutega ega takistaks hariduse omandamist, jätkamist, taasalustamist ja karjääri, sh vajadusele edendada isa rolli ja paremat perekondlike kohustuste jaotamist, kaasa arvatud õpingute ajal ja pärast nende lõppu.

4.3. Lastevanemate erinev olukord peegeldab poliitilisi otsuseid ja ühiskonna väärtushoiakuid

20–49-aastate naiste ja meeste hõivet mõjutab alla kuueaastaste laste olemasolu erinevalt. Allpool esitatud diagrammis on protsentides toodud lastega ja lasteta naiste ning meeste hõive erinevused. Nagu selgub, kuulub Eesti nende riikide hulka, kus laste olemasolu mõjutab naiste tööhõivemäära märgatavalt enam kui EL-s keskmiselt.

Eestis tähendab lapse sünd meestele töökoormuse (ja palga) tõusu, aga naistele palgatööst eemalejäämist.¹⁸

¹⁶ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf.

¹⁷ Euroopa Parlamendi 19. juuni 2007. aasta resolutsioon Euroopa Liidu noorte naiste pereelu ja õpingute ühitamist võimaldavate meetmete reguleeriva raamistiku kohta (2006/2276(INI), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0265+0+DOC+XML+V0//ET>.

¹⁸ Karu, M., Kallaste, E. jt. (2010) Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs. Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR; Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.



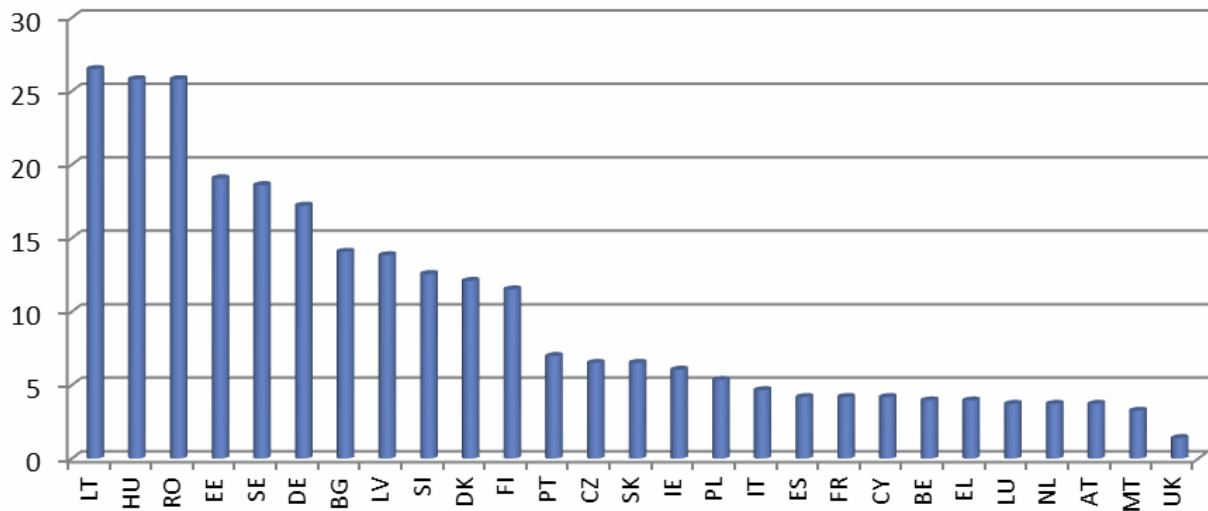
Joonis 1. Vanemluse mõju tööhõivele, 2013 (erinevused 20–49-aastaste lastega ja lasteta naiste ning meeste tööhõives).¹⁹

Samas on Eesti tasustatud lapsehoolduspuhkused (nn vanemahüvitis) üks „heldemaid“, avaldades osaliselt negatiivset mõju naiste olukorrale tööturul ja nende tööturukäitumisele.²⁰

¹⁹ Female Labor Market Participation,

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02.pdf.

²⁰ Helde vanemahüvitis soodustab reproduktiivses eas naiste kõrvalejäämist tööturult, sest pole ette nähtud individuaalselt isadele määratud perioodi. Samuti taastoodab see soolist ebavõrdsust tööturul ja soodustab järjestikuste sündide osakaalu. Vt Kutsar, D., Tarum, H. (2011) Eesti vanemahüvitis Euroopa Liidu tööhõive strateegilise eesmärgi taustal. RiTo 23, 2011, <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14434&op=archive2>. Kõrgepalgaliste naiste naasmist tööturule takistab säte, mille kohaselt vähendatakse hüvitist juhul, kui saadav töötasu ületab vanemahüvitise alammäära.

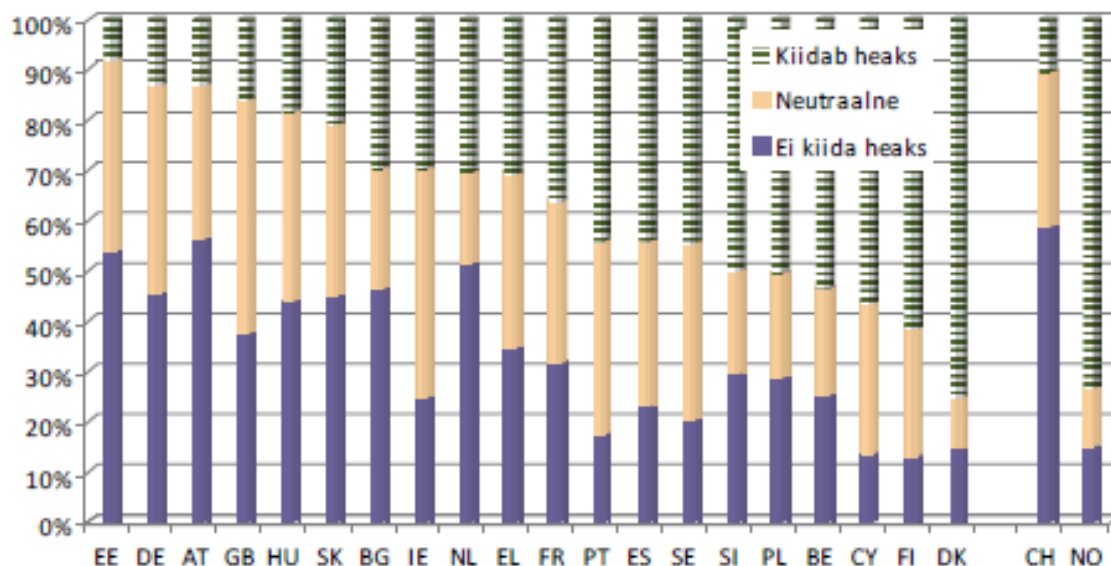


Joonis 2. Emapuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus, mille kestel makstakse tasu vähemalt ¾ kuupalga ulatuses. Puhkuse kogupikkus kuudes, 2010.²¹ (Allikas: EL soolise võrdõiguslikkuse ja tööhõive eksperdigrupp.)

Otsustava tähenduse ja mõjuga naiste ja meeste töö ja pereelu ühitamise võimaluste võrdsusele on iga riigi kultuuri, tavade ja väärtushoiakute kontekst, sealjuures ei pruugi ideaalis (empiirilistes küsitlustulemustes) väljendatud väärtushinnangud peegeldada tegelikku käitumist. Näiteks Euroopa sotsiaaluuringu kohaselt on Eestis kõige vähem neid, kes kiidavad heaks alla kolme aastase lapsega emade täiskohaga töötamist.

²¹ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsialkomiteele ning Regioonide Komiteele. Barcelona eesmärgid. Väikelaste hoiuteenuste arendamine Euroopas jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu edendamiseks {SWD(2013) 192 final},

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0322&rid=29>.



Joonis 3. Suhtumine alla 3-aastase lapsega naise täiskoormusega töötamise.²² (Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, 2006.)

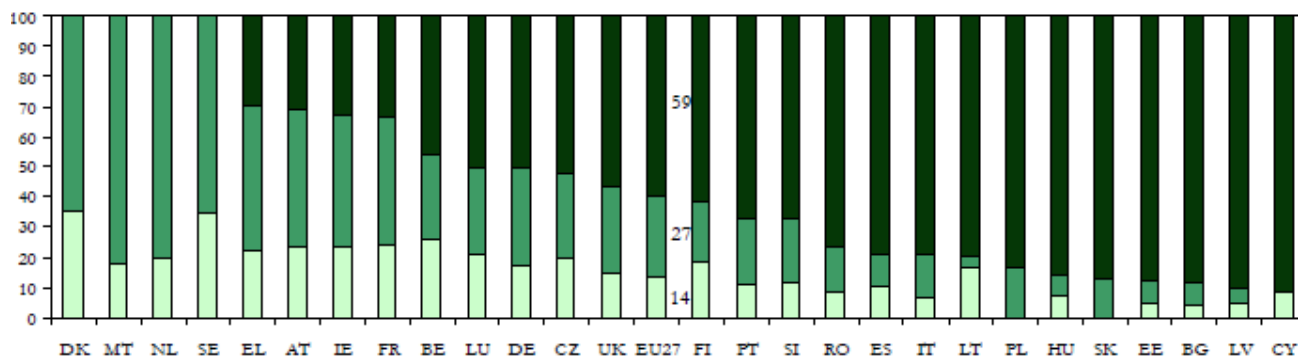
Vananevate ühiskondadega Euroopas on üha olulisem probleem ka tööealiste inimeste hõivatus **abi vajavate pereliikmete eest hoolitsemisega**.²³ Seega tuleb arendada välja soodsad ja kvaliteetsed teenused, mis aitaksid naistel ja meestel tasakaalustada töö ja pereeluga seotud kohustuste täitmist.

Nüüdisajal on enam kui pooltes Euroopa Liidu liikmesriikides vanurite hooldus pereliikmete ja tuttavate hooleks. Eesti kuulub nende üheksa riigi hulka, kus vanurite institutsionaalset hooldust saavad vähem kui 10% kõigist abivajajatest. Mitteformaalne hoolitsemine abivajavate pereliikmete eest langeb suuresti naiste õlule. Euroopas hoolitsevad töölkäivad naised oma eakate või puuetega sugulaste eest enam kui neli tundi nädalas rohkem kui töölkäivad mehed.²⁴ See on enamasti tasustamata töö või väga väikeses ulatuses kompenseeritud hooldajatoetustega ja ilma püsiva töösuhte vormistamiseta.

²² Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsialkomiteele ning Regioonide Komiteele. Barcelona eesmärgid. Väikelaste hoiuteenuste arendamine Euroopas jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu edendamiseks {SWD(2013) 192 final}, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0322&rid=29>.

²³ European Commission (2009) The 2009 Ageing Report, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf.

²⁴ EC (2010), Access to Healthcare and Long-Term Care: Equal for Women and Men?, <http://bookshop.europa.eu/en/access-to-healthcare-and-long-term-care-pbKE3110298/>
Eurofound (2009) Second European Quality of Life Survey. Overview.



Joonis 4. Abivajavate vanurite institutsionaalne hooldusteenus, kodus pakutavad hooldusteenused ja pakutavate teenuste puudumine EL-s, 2007.

(Heleroheline tulp – hooldusinstitutionides olevate abivajavate vanurite osakaal, roheline – kodus pakutavaid hooldusteenuseid kasutavate vanurite osakaal, must – abivajavate vanurite osakaal, kes ei kasuta hooldusteenuseid, protsent kõigist abivajavatest vanuritest)²⁵

Pere eest hoolitsemise ja kodutööde võrdsemat jagamist naiste ja meeste vahel toetavad **hoiakud** elanikkonnas on riikides erinevad. Kõigis riikides kulub naistel kodutöödele rohkem aega kui meestel. Erinev on selle vahe suurus. Eestis näiteks kulutavad naised koduste toimetuste peale kaks korda rohkem aega kui mehed, Soomes poolteist korda.²⁶

Soolist võrdsust peresuhetes hinnatakse näiteks Ida- ja Lõuna-Euroopa riikides, sh Eestis, tunduvalt vähem kui Euroopas keskmiselt.²⁷

4.4. Töö ja pereelu tasakaal sõltub tööandjatest

Naiste ja meeste elukvaliteet sõltub sellest, kuidas suudetakse jagada aega töö ja pereelu vahel, mis mõjutab omakorda laste heaolu. Väikeste lastega jäävad seni koju pigem naised kui mehed. Naiste tööturule naasmine sõltub paljuski pakutavatest tugisüsteemidest, näiteks **paindlikust tööaja korraldusest**.

Euroopa tasandil rõhutatakse sotsiaalpartnerite olulist rolli töö, pere- ja eraelu ühitamise poliitikate rakendamisel või neisse panustamisel.

Lisaks õiguslikele meetmetele (direktiiv vanemapuhkusest, osalisest tööajast ja EL ministrite nõukogu otsus 29. juunist 2009, mis kutsub üles isapuhkuste sätestamisele) on Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika ja soolise võrdõiguslikkuse poliitika raames pöördunud sotsiaalpartnerite (ettevõtete tasemel ka juhtkond ja töötajad)²⁸ poole üleskutsetega muuta tööaja kasutus paindlikuks, võttes arvesse nii tööandja kui ka töövõtja vajadusi.

²⁵ Review of the implementation of the Beijing Platform for Action – Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as precondition for equal participation in the labor market, SOC 988, 21. November 2011, <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2016835%202011%20ADD%201>.

²⁶ OECD. (2011). Society at a glance 2011: OECD social indicators, <http://www.oecd.org/dataoecd/28/10/47571423.pdf>.

²⁷ Galvez-Munoz et al. (2011) Work and Time Use by Gender: A New Clustering of European Welfare Systems. Feminist Economics, 17:4, 125–157, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545701.2011.620975#.VFyy-PmUdac>.

²⁸ NÕUKOGU DIREKTIIV 2010/18/EL, 8. märts 2010, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitide Ühenduse, Euroopa Käsitöölise ning Väike- ja Keskmiste Ettevõtete Assotsiatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ.

Riikides, kus ametiühingutel on suurem mõjuvõim, on töö ja pereelu ühitamise meetmeid kirjutatud kollektiivlepingutesse, eriti juhtudel, kui riiklikul tasandil pakutavad võimalused töö ja pereelu ühitamiseks on vähesed.²⁹⁻³⁰

Palju sõltub sellest, kuidas on arenenud suhtumine soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidesse, millised on riigis kehtestatud tööajanormid ja milliste põhimõtete kohaselt toimub iga ettevõtte juhtimine.

Peresõbralike tööhõivepoliitikate, tasustamata töö ning kodumajapidamise võrdsemat jaotumist toetavate poliitikate kõrval innustatakse tööandjaid pakkuma oma töötajatele lapsehoiu- ja muid asjaomaseid peretoetusteenuseid, sealhulgas nõustamist kaug- ja teletööga kaasnevate probleemide lahendamiseks.

Organisatsioonide ja ettevõtete puhul nähakse töö ja pereelu ühitamisele kaasaaitamisel kahte võimalikku suunda: pakkudes töötajatele toetusi ja muid võimalusi, mis kergendavad hoolitsuskohustusi; võimaldada töötajatel töökohustusi kohandada oma hoolitsuskohustustele vastavaks.

Euroopa Komisjoni 5. märtsil 2010 vastu võetud naiste hartas on esitatud kohustus edendada tegelikke võimalusi nii naistele kui ka meestele töö ja eraelu tasakaalustamiseks ning rakendada meetmeid, et

- mehed osaleksid naistega võrdselt perekonna ja koduga seotud kohustustes;
- saada vabaks stereotüüpidest ja muuta meeste ja naiste ajalooliselt väljakujunenud traditsioonilisi rolle tööl, pere- ja eraelus;
- ettevõtted viiksid ellu peresõbralikke meetmeid ja võtaksid tööajakorralduses arvesse töötajate töö ja pereelu ühitamise vajadusi.

5. Töö ja pereelu ühitamise eesmärkide mõõtmiseks kasutatavad indikaatorid ja andmeallikad

5.1. Indikaatorid

Soolise võrdõiguslikkuse saavutamine on kompleksne protsess, mida peab regulaarselt jälgima ja hindama.

EL tööhõivepoliitika suunistes ja Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis on rõhutatud vajadust võimaldada kõigile inimestele ühitada-tasakaalustada tööd ja pereelu ning luua hooldusvõimalusi lastele ja ülalpeetavatele pereliikmetele, pakkudes vanemapuhkust nii

²⁹ Demetriades, S., Meixner, M. and Barry, A. (2006). Reconciliation of Work and Family Life and Collective Bargaining in the European Union. An Analysis of EIRO Articles. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

³⁰ Gregory, A. and Susan Milner, S. (2009) Trade Unions and Work-life Balance: Changing Times in France and the UK? British Journal of Industrial Relations 47: 1 March 2009 0007–1080, 122–146, http://usir.salford.ac.uk/1736/1/bjir_710.pdf.

naistele kui ka meestele. Nõnda kehtestas komisjon oma määrusega kõigile liikmesriikidele kohustuse koguda 2010. aasta tööjõu uuringutega lisaandmeid, mis võimaldavad hinnata töö ja pereelu ühitamise arengut. Vastavalt Komisjoni määrusele³¹ kuulub mitmeaastase lisaküsimustike programmi alla töökorraldus ja tööajakorraldus, mis peab mõõtma muu hulgas struktuurilisi muutusi.

Need puudutavad andmeid isikute kohta, kes hoolitsevad regulaarselt alla 14-aastaste laste või 15-aastaste ja vanemate haigete, puudega laste või kõrges eas lähedaste eest; kui palju kasutatakse lapsehooldusteenuseid (tasulise hoidja või koolieelsete lasteasutuste teenuseid) pere noorima lapse tarvis; kas hooldusteenuste kättesaadavus ja taskukohasus mõjutab töölt lahkumist või osalise tööajaga töötamist; millised on peamised lapsehoolduse või muude abi vajavate lähedaste hooldamisega seotud põhjused töölt lahkumiseks või osaajaga tööle asumiseks; kui paindlik on tööpäeva alustamine, tööaeg ning tööaja korraldus ja võimalus neid perekondlikel põhjustel muuta ja kes kui palju on kasutanud lapsehoolduspuhkust.³²

Euroopa Liidu Nõukogu kinnitas töö ja pereelu ühitamise olukorda mõõtvad **indikaatorid** 2011. a istungil.³³ 25–49-aastaste naiste ja meeste tööhõive-, töötuse ja aktiivsuse-mitteaktiivsuse määra üldandmete ning laste olemasolu ja arvu ning tööaja seose kõrval näitavad töö ja pereelu ühitamise ja soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamise arengut järgmised indikaatorid.

- Tasustatud või tasustamata lapsehoolduspuhkusel viibivate mees- ja naistöövõtjate osakaal kõigist töötavatest vanematest.
- Lapsehoolduspuhkuse jagunemine nais- ja meestöövõtjate vahel.
- Kodust väljaspool hoitavate laste osakaal kõigist samaealistest lastest:
 - enne kui nad hakkavad käima mittekohustuslikus eelkoolis (päeval),
 - kes käivad mittekohustuslikus eelkoolis või sellega võrreldavas hoiuasutuses (väljaspool eelkoolitunde),
 - kes käivad kohustuslikus algharidusasutuses (väljaspool koolitunde), pöörates erilist tähelepanu ametlikule hooldusele, väljaspool eelkooli- ja koolitunde.
- Terviklikud ja integreeritud poliitikad, eelkõige tööhõivepoliitika, mille eesmärk on edendada töö ja pereelu tasakaalustamist. (Lisaks tööhõivepoliitiliste meetmete kirjeldamisele ka kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed andmed lastehoiuasutuste, lapsehoolduspuhkuste, paindliku tööaja korralduse, ettevõtete poolt oma töötajatele pakutavate teenuste kohta, samuti ülevaated sellest, kui paindlikud on avalikke teenuseid osutavate asutuste, sh kohalike riigiasutuse, postkontorit, lastesõimede ja kaupluste lahtiolekuajad.)

³¹ Komisjoni määruse (EL) nr 220/2010 16. märtsist, millega võetakse vastu nõukogu määruses (EÜ) nr 577/98 sätestatud tööjõu valikvaatluse lisaküsimustike programm aastateks 2013–2015.

³² Euroopa Komisjoni määrus (EÜ) nr 20/2009, 13. jaanuar 2009, millega võetakse vastu nõukogu määruses (EÜ) nr 577/98 sätestatud töö- ja pereelu kokkusobitamist käsitleva lisaküsimustiku kirjeldus 2010. aastaks.

³³ Review of the implementation by the Member States and the EU institutions of the Beijing Platform for Action. Report by the French Presidency on the indicators concerning reconciliation of work and family life (16595/08 ADD 1 + COR 1), <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st16/st16595-ad01.en08.pdf>. Council Conclusions on "Women and the Economy: Reconciliation of Work and Family Life" (17474/08), <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st17/st17474.en08.pdf>.

- Ülalpeetavate eakate üle 75-aastaste (kes ei tule ise toime oma igapäevaeluga) meeste ja naiste,
 - kes elavad hooldusasutustes,
 - keda abistatakse kodus (mitte pereliikmete poolt),
 - kelle eest hoolitseb perekond,
 osakaal kõikidest üle 75-aastastest meestest ja naistest.
- Iga päev töö- ja perekohustustele kuluv aeg selliste **partneriga koos elavate** töötavate vanemate puhul, kellel on üks või mitu alla 12-aastast last või ülalpeetav isik:
 - palgaline tööaeg,
 - sõiduaeg,
 - peamistele majapidamistöodele kulutatav aeg,
 - muu perekonnale pühendatav aeg (laste kasvatamine ja nende eest hoolitsemine ning ülalpeetavate täiskasvanute hooldamine).
- Iga päev töö- ja perekohustustele kuluv aeg selliste töötavate **üksikvanemate puhul**, kellel on üks või mitu alla 12-aastast last või ülalpeetav isik.³⁴

EIGE indeks

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse indeksis³⁵ teema „aeg“ all mõõdetakse Euroopa töötingimuste uuringu alusel soolisi erinevusi lastehoiule ja kodutööle ning vaba aja tegevustele kuluvast ajas.

5.2. Andmekogud ja -allikad

Nimetatud andmeid koguvad valdavalt Eurostat ajakasutusuuringu ja vastavate töö ja pereelu ühitamist kirjeldavate vaatlustega ning Eurofound eelkõige Euroopa töötingimuste uuringu raames. Lisaks saab vajalikke andmeid ka Eurostati **Euroopa elutingimuste ja sissetulekute statistilistest andmetest (EU-SILC)**, mis sisaldab teavet lastehoiuteenuste kohta.³⁶

Eurostat levitab EL tööjõu-uuringu andmeid mitmel viisil. Peamine vahend on **Eurostati veebiandmebaas**, kust leiab üle 350 tabeli EL tööjõu-uuringu üksikasjalike andmetega.

Eurostati aruanne töö ja pereelu ühitamise kohta toob peale üldiste tööturuandmete 25–49-aastaste isikute kohta ka ülevaate ajakasutusest, pere- ja hoolitsuskohustustest, pere- ja vanemapuhkuste kasutamisest ning tööaja, -korralduse ja ebatüüpiliste töövormide kasutamise kohta sugude kaupa.³⁷

³⁴ The indicators for the area F: Women and the Economy of the Beijing Platform for Action Beijing+15: The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency (15487/09 ADD 1); Council of the European Union. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action – Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market, Brussels, 21 November 2011,

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2016835%202011%20ADD%201>.

³⁵ EIGE. Gender Equality Index, <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>.

³⁶ Eurostat. EU Statistics on Income and Living Conditions,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

³⁷ Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF.

Peamised rahvusvaheliselt võrreldavad andmeallikad töö ja pereelu ühitamise kohta on **ajakasutuse uuringud (HETUS)**,³⁸ mis annavad kõige põhjalikuma ülevaate, kui palju aega inimesed eri tegevustele kulutavad.

Euroopa üle 50-aastaste tervise ja vananemise longituuduuringu tulemusi sisaldab iga paari-kolme aasta tagant uuendatav andmebaas **SHARE** (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe),³⁹ mille ühed indikaatorid puudutavad ka perekondliku võrgustiku olemasolu.

Naiste ja meeste tööhõive, ajakasutuse, tasustatud ja tasustamata töö, lapsehoiuteenuste ja muude töö ja pereelu näitajate kohta kogub ja avaldab andmeid Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) andmebaas **Family database**,⁴⁰ mis eri indikaatorite alusel võimaldab võrrelda eri riikide poliitikaid ja laste- ja perepoliitike arengusuundumusi.⁴¹

Töö ja pereelu ühitamise analüüsimisel kasutab OECD viit näitajat: pikad tööpäevad, tööga seotud liikumisele kulutatud aeg, hõivatute isiklikule ja vaba aja tegevusele kulutatud aeg, rahulolu ajajaotusega, kooliealiste laste emade tööhõive määr. OECD on avaldanud ja analüüsinud eri riikide aruandeid töö ja pereelu ühitamise kohta.⁴²⁻⁴³

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound)⁴⁴ korraldab korrapäraselt **Euroopa töötingimuste uuringut (EWCS)**, mis annab ülevaate küsitletute arvamustest töö ja eraelu tasakaalu ja muude töötingimuste kohta (töehõive liigid, tööaja kestus ja korraldus, töökorraldus, haridus ja koolitus, füüsilised ja psühhosotsiaalsed riskitegurid, tervishoid ja tööohutus, töötajate osalus, töötasu ja majanduslik kindlustatus ning töö ja tervis).

2010. aasta uurimuse interaktiivne eestikeelne otsing võimaldab analüüsida saadud andmeid ka sugude kaupa.⁴⁵ Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond on avaldanud ülevaateid töö ja pereelu ühitamisest Euroopa Liidus⁴⁶ ja vanemapuhkusesüsteemidest Euroopa ettevõtetes.⁴⁷

Euroopa töö ja heaolu andmebaas EDAC⁴⁸ võimaldab juurdepääsu enam kui 500 andmekogumile, sh arvamusküsitlustele, võrdlevatele sotsiaal-majanduslikele uuringutele, sh Euroopa tööaja ja töö ning pereelu tasakaalu uuringule *ESWT (European Survey on Working Time and Work-Life Balance)*,⁴⁹ mis puudutavad töö ja pereelu ühitamise ja heaolu küsimusi.

³⁸ Harmonised European Time Use Survey, HETUS.

³⁹ SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, <http://www.share-project.org>.

⁴⁰ OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris, www.oecd.org/social/family/database.

⁴¹ OECD Family Database, http://www.oecd.org/els/family/database.htm#public_policy.

⁴² OECD (2007) Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries (30 riiki, v.a Eesti).

⁴³ OECD (2011), Doing Better for Families, www.oecd.org/social/family/doingbetter.

⁴⁴ www.eurofound.europa.eu.

⁴⁵ Euroopa töötingimuste uuring – tulemuste kaardistamine, http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_et.htm.

⁴⁶ Eurofound (2011) Reconciliation of work, private and family life in the European Union, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU1101011D/EU1101011D_11.htm.

⁴⁷ Eurofound (2007): Parental Leave in European Companies.

⁴⁸ European Data Center for Work and Welfare, <http://www.edac.eu>.

⁴⁹ European Survey on Working Time and Work-Life Balance, http://www.edac.eu/socio_esurvey_desc.cfm?v_id=3.

Töö ja pereelu ühitamisega seotud abivajavate pereliikmete hooldusteenuste ja poliitikate kohta kogub andmeid Euroopa Komisjoni koordineeritud EL liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteeme võrdlev andmebaas **MISSOC**⁵⁰ ja sotsiaalhüvitiste statistikat ja meetmeid kajastav andmebaas **ESSPROS**.⁵¹

Ülevaate enam kui 40 riigi seadustest ja poliitikatest töö ja pereelu ühitamise asjus saab **Euroopa Nõukogu perepoliitika andmebaasist** (The Council of Europe Family Policy Database).⁵²

Enamik töö- ja sotsiaalelu-uuringutega kogutud andmeid sisalduvad Eesti Statistikaameti andmebaasides.

6. Naiste ja meeste töö ja pereelu ühitamine – probleemiasetused ja lähenemisviisid uuringutes

Töö, era- ja pereelu ühitamise küsimused on uurimisaineks saanud alates 1990. aastatest nii majandus-, õigus-, kui ka ühiskonnateadustes.

Kui esialgsed uurimused keskendusid lapsehoiu ja naiste töölkäimise teemadele ja sotsiaal- ning perepoliitilistele küsimustele, siis nüüdseks on teemakäsitlused laienenud tööhõive, peremudelite muutumise, tööelu ja töotervishoiu ning isaduse, väärtushoiakute ja sooliste identiteetide uurimisele.⁵³ Liigitud on statistilistest makrotasandi analüüsides ja kvantitatiivsetest andmekogumismeetoditest mitmekesisemate ja kvalitatiivsete uuringute poole.

Majandusteaduslikud ja sotsioloogilised käsitlused avavad probleeme makrotasandil. Tööpsühholoogia-, töotervishoiu-, juhtimis- ja organisatsiooniuringud analüüsivad ettevõtete-organisatsioonide töökultuuri peresõbralikkust. Õigusteaduslikud käsitlused toovad välja, milliseid valikuid saavad hoolduskohustustega inimesed teha kehtivates õiguslikes raamides. Elukvaliteedi- ning muud sotsiaaluuringud, sh perekonnasotsioloogia, selgitavad inimeste elukvaliteedi tahke, mis mõjutavad nende töö ja pereelu tasakaalu. Viimastes on analüüsitud töökoormuse osa, tööaja- ja kohapaindlikkust, perepuhkuste ja lastehoiuteenuste kasutamist ning kodutööde ja hoolduskohustuste jagamist naiste ja meeste vahel.

Tinglikult võibki uuringuid rühmitada selle alusel, mis vaatenurgast on valdkonnale lähenetud. Osas uuringutes analüüsitakse töö- ja pereküsimusi indiviidi vaatenurgast. Teise hulka

⁵⁰ MISSOC Comparative Tables Database, <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>.

⁵¹ European system of integrated social protection statistics (ESSPROS), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:European_system_of_integrated_social_protection_statistics_\(ESSPROS\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:European_system_of_integrated_social_protection_statistics_(ESSPROS)).

⁵² The Council of Europe Family Policy Database, http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Database/default_fr.asp#3. Reconciliation of work and family life.

⁵³ Hildebrandt, E. & Littig, B. (2006) Concepts, approaches and problems of work-life balance. *European Societies* 8:2, 215–222.

kuuluvad analüüsid, mis lähtuvad ettevõtete-organisatsioonide tasandi kvantitatiivsetest ja kvalitatiivsetest andmetest. Kolmandasse võib liigitada sellised, milles analüüsitakse töö ja pereelu ühitamise küsimusi erinevates ühiskondades, institutsioonide ja kultuuride kontekstis struktuursel tasandil.⁵⁴

Psühholoogilised lähenemised analüüsivad töö ja pere tasakaalu/tasakaalustamatuse põhjuseid ja tagajärgi, tuues välja konflikte, mida tajutakse töölt koju ja/või kodunt tööle mõjuvate teguritena. Uurimused on keskendunud töö ja pereelu konfliktide seostele töörollide, töörahulolu, tööstressi ja -väsimuse, pereelu, lapsevanemaks olemise, paarisuhte kvaliteedi ja vaba ajaga, püüdes ühtlasi välja selgitada, kuidas mõjutab on tööelu pereelu ja vastupidi.

Neist uuringutest on selgunud, et tööelu mõjutab pereelu rohkem kui pereelu töösfääri.⁵⁵⁻⁵⁶

Inimesed, kes on rahul oma tööga, on rahul ka ülejäänud eluga.

Uurimisküsimuste püstitamine on lähtunud oletusest, et töö- ja pererollid on teineteisega alati vastuolus, vähem on käsitletud seda, kuidas erinevate sfääride rollid võivad hoopis vastastikku täiendada, ja jäetud käsitlemata need tööelu struktuursed tegurid, mis pereelu kvaliteeti mõjutavad – töötamise aeg, töö hulk jms.⁵⁷

Juhtimis- ja organisatsioonikäitumise valdkonna uuringud on keskendunud personalipoliitika küsimustele, töökohtades töö ja pereelu ühitamist toetavatele praktikatele, organisatsioonikultuuri ja paindlikuma töökorralduse mõjule töö ja eraelu konfliktide vähendamiseks.⁵⁸

Ökonomeetriliste analüüside tulemusena on selgunud, et töö ja pereelu ühitamise võimaldamiseks rakendatud meetmed organisatsioonides on lisanud innovatiivsust, muutnud organisatsioonide kuvandit tööle kandideerivate inimeste silmis ja vähendanud töölt puudumist ja voolavust.⁵⁹

Eraldiseisvaks uurimisvaldkonnaks on kujunenud tööaja- ja -kohapaindlikkus seoses tööajanormide muutumisega, teadmustöö lisandumisega, kodustöötamise võimaluste avardumisega ja töösuhete individualiseerimisega. Uurimused on keskendunud suuresti

⁵⁴ Korpa, V. Work-Family Reconciliation: Challenges and Solutions, <http://www.inter-disciplinary.net/wp-content/uploads/2010/10/vkoprapaper.pdf>.

⁵⁵ Sihvo, Terhi (2002). Työ ja parisuhde: Tuleeko stressaantuneesta työntekijästä myös pahantuulinen puoliso? Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 13/2002. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

⁵⁶ Hakanen, Jari (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiini ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen 19:1, 49–70.

⁵⁷ Lahelma, Eero, Winter, Torsten, Martikainen, Pekka & Rahkonen Ossi (2005). Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. Työ ja ihminen 19:1, 34–48.

⁵⁸ Satinder Singh, S. Work-Life Balance: A Literature Review. Global Journal of Commerce ja Management Perspective. Vol 2(3) 2013: 84–91, <http://www.gifre.org/admin/papers/gjcmp/work.pdf>.

⁵⁹ Deborah Smeaton, D., Ray, K., Knight, G. (2014) Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review, Policy Studies Institute, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/323290/bis-14-903-costs-and-benefits-to-business-of-adopting-work-life-balance-working-practices-a-literature-review.pdf.

naistöötajate, naisjuhtide ja üksikvanemate olukorrale ja topeltkoormustele, lastega ja lasteta naiste palgaerinevustele, naiste perekonnaseisundi mõjule töölevõtmisel. Kuna perepoliitika puhkustesüsteemid on enamasti sätestatud seadustega, on neid ka uuritud rohkem ühiskonna- ja õigusteaduste raames kui organisatsioonide aspektist.⁶⁰

Ühtset järeltust selle kohta, kas pere kui naiste karjääri mõjutaja on individuaalsete valikute või struktuursete tegurite tulemus, uuringud välja ei too. Küll on aga selgunud erinevused selles, kuidas pere mõjutab erinevalt naiste ja meeste töö ja pereelu ühitamist. Näiteks meestöötajate karjäärile on perel pigem neutraalne või positiivne mõju ning juhul, kui pere hakkab segama tööelu, mõistetakse seda meeste puhul rohkem hukka kui naiste puhul.⁶¹

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise poliitikate hindamiseks tehtud uuringud on komplekssemad ja käsitlevad enamasti mitut tegurit ja nende omavahelist mõju, selgitades välja nii struktuursete (võimu ja ressursside jagunemist puudutavate) kui ka kultuuriliste (väärtused, normid ja ideoloogia) tegurite koosmõju.⁶²⁻⁶³

Organisatsioonide ja ettevõtete uuringutest ilmneb, et tööandjate meetmeid ei rakendata veel kuigi piisavalt.⁶⁴

6.1. Uurimustest selgunud seaduspärasused

Selgunud on, et poliitikad, mis aitavad vanematel tööd ja pereelu ühitada, stimuleerivad nii naiste suuremat tööhõivet kui ka iivet, eriti siis, kui ühiskonnas on levinud võrdseid, egalitaarseid soosuhteid toetavad hoiakud. Näiteks Põhjamaades, kus soolise võrdõiguslikkuse poliitikat on ellu viidud sihipäraselt juba aastakümneid, pole iive kordagi langenud alla kriitilist taset.⁶⁵

⁶⁰ Redmond, J., Valiulis, M. and Eileen Drew, E. (2006) Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues, 2006 Crisis Pregnancy Agency Report No 16 <https://www.tcd.ie/cgws/assets/pdf/Literature%20Review%20of%20Work%20Life%20Balance%20CPA%20Report%2016.pdf>.

⁶¹ Butler, A. B. & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77: 4, 553–564, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/0963179042596478/abstract>.

⁶² Plantenga, Janneke & Remery, Chantal (toim) (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

⁶³ European Commission (2005) Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) Plantenga, J. & Remery, Ch. (Ed).

⁶⁴ Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. (2010) European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. Final Report, http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Europ_C3_A4ischer-Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit-englisch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.

⁶⁵ Komisjoni aruanne nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus – 2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:EN:NOT>.

Sobiv tööhõive ja lastehoiu korraldus tagab nüüdisajal edukamalt sündimuse kasvu kui naiste kodusviibimine.

Otsus saada järgmine laps sõltub sellest, kui võrdselt on olnud kohustused jagatud naiste ja meeste vahel eelneva lapse eest hoolitsemisel. Seaduspära kinnitavad uuringud Skandinaavia maades, Austraalias, Uus-Meremaal, USA-s, Hispaanias.⁶⁶

Võrdsus partnerite vahel perekonnas tagab harmoonilisema ja püsivama pereelu ning toetab töö ja pereelu kergemat ühitamist.

Perepuhkuste mõju soolisteale palgaerinevustele ja tööturu staatusele on uuritud palju. Arvukad uuringud näitavad, et eriti pikad lapsehoolduspuhkused mõjuvad negatiivselt naiste karjäärile, aga ka palgale ja pensionidele. Täheldatud on, et eriti pikaks ajaks jäävad tööturult kõrvale väiksema haridusega ja ilma kvalifikatsioonita noored naised. Traditsiooniliselt kasutavad naistöötajad (emad) meestöötajatest (isad) rohkem osalise tööajaga töötamist ja muid paindlikke tööajavõimalusi, mis samuti võib piirata edutamisevõimalusi ja ühtlasi peresisest võrdsemat perekohustuste jagamist.

Pikkades lapsehoolduspuhkuste süsteemides nähakse ohtu nii tööturu tööhõiveeesmärkide kui ka soolise võrdõiguslikkuse saavutamise seisukohast.⁶⁷

6.2. Teemakohased uurimused Eestis

Eestis on töö ja pereelu ühitamise teemalisi sotsiaaluuringuid pikaajaliselt tehtud perekonnasotsioloogia raames.^{68 - 69} Teemakohaseid publikatsioone on avaldatud Statistikaameti⁷⁰ ja Sotsiaalministeeriumi⁷¹ väljaannetes. Kõrgkooliprojektides on puudutatud

⁶⁶ Olah, L., Sz. Childbearing in a Gender-Equal Society. In: Farrer, L., & Lay, W. (Ed.) Spotlights on Contemporary Family Life. Families in Europe Vol 2. Spotlights on Contemporary Family Life – Chapter 3: Demographic Change and the Family in Europe.

Spotlights on Contemporary Family Life. Familyplatform, <http://europa.eu/epic/docs/family-platform-book-2.pdf>.

⁶⁷ OECD (2+11) „Work and life balance“, in How’s Life?: Measuring Well-being, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.17787/9789264121164-8-en>.

⁶⁸ Derman, N., Hansson, L., Heinla, E. Laidmäe, V.-I. (2001) Naine, perekond ja töö 2000: pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes / TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Tallinn, TPÜ Kirjastus.

⁶⁹ Hansson, L. (Koostaja) (2009). Töö, kodu ja vaba aeg. Argielu Eestis aastatel 1985–2008.

⁷⁰ Pöder, K., (toim) (2011) Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? Eesti Statistikaamet, <http://www.stat.ee/49433>.

⁷¹ Hansson, L. Töö- ja pereelu ühitamine. Teoses R. Marling, L. Järviste ja K. Sander (toim). Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II (lk 26–39). Tallinn: Sotsiaalministeerium.

töö ja pereelu ühitamisega seonduvaid küsimusi⁷²⁻⁷³ ja probleeme vähemusgruppides.⁷⁴ Euroopa Sotsiaaluuringu andmed on võimaldanud analüüsida, kuidas Eesti elanikud tajuvad töö ja pereelu konflikti⁷⁵ ning kuidas ühitavad töö ja pereelu õhtusel ja öisel ajal töötavad töötajad.⁷⁶

Analüüsitud on Eesti vanemahüvitise süsteemi tööhõive eesmärkide valguses⁷⁷ ja isade lapsehoolduspuhkuse võtmist.⁷⁸

Hoiakuid ja arvamusi naiste ja meeste rollide kohta tööl ja kodus on selgitatud regulaarsete Sotsiaalministeeriumi korraldatud soolise võrdõiguslikkuse monitooringutega.^{79, 80, 81}

Eesti Tööandjate Keskliidu ja partnerite projekti „Choices & Balance“ raames 2007. aastal välja antud raamat „Töö ja pere“ annab ülevaate paindlikkuse mõistest töökorralduses, erinevate paindlike töövormide levikust, juriidilistest aspektidest paindlikkuse rakendamisel, väikelaste vanemate töötamise puutuvatest küsimustest ning tööandjate suhtumisest paindlikult töötamise.⁸²

⁷² Realo, A., Roosileht, K. Eluga rahulolu seoses peremudeli ja tööhõivega: Eesti ja Soome võrdlus. Teoses Toomet, O., Ainsaar, M. (2012) Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Lõppraport. Tartu Ülikool, http://www.sh.ut.ee/sites/default/files/sh_files/Sooline%20ebav%C3%B5rdsus%20t%C3%B6%20elusus%2011%20kogumik.pdf.

⁷³ Tarum, H., Kutsar, D., Kasearu, K., Trumm, A. (2012) Kohalik poliitikatasand hoolduskoormusega naiste tööturukäitumise mõjutajana. Riigikogu Toimetised, 26, 163–171, <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=16238&op=archive2>.

⁷⁴ Lilleoja, L., Nahkur, O., Roots, A., Rämmer, A., Sammül, M., Soo, K., Vihalemm, T. (2013) Vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs: raport. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/vahemusrahvuste_raport_loplik.pdf.

⁷⁵ Karu, M. (2009). Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Too-ja_pereelu_konflikt/Toeoe-ja_pereelu_konflikt_toeokorraldus_ja_toeoeandjate_toetused_toeetajatele_2009_PRAXIS.pdf.

⁷⁶ Talves, K. (2007) Paindlik tööaeg töö- ja pereelu ühitamise teenistuses õhtusel ja öisel ajal töötavate Eesti elanike näitel. Magistritöö /Juh Laas, A./ Tartu Ülikool, sotsiaalteaduskond, sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika osakond, <https://dspace.utlib.ee/dspace/handle/10062/3142?show=full>.

⁷⁷ Tarum, H., Kutsar, D. (2011). Eesti vanemahüvitise Euroopa Liidu tööhõive strateegilise eesmärgi taustal. Riigikogu Toimetised, 23, 170-177, <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14434&op=archive2>.

⁷⁸ Karu, M., Kasearu, K., Biin, H. (2007) Isad ja lapsehoolduspuhkus. Uuringuraport 1, http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Isad_ja_vanemapuhkus/Karu_Kasearu_Biin_Isad_ja_lapsehoolduspuhkus_PRAXIS.pdf.

⁷⁹ Roosalu, T. (toim) Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2014, http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_vo_monitooring_2013_veeb.pdf.

⁸⁰ Vainu, V., Järviste, L. ja Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 1. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

⁸¹ Derman, N., Hansson, L., Heinla, E., Helemäe, J., Järve, M., Laidmäe, V.-I., Taru, M., Vetik, R. ja Vöörmann, R. (2006). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005. Tallinn: Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja Sotsiaalministeerium.

⁸² Vaher, B., Seeder, K. (toim) (2007) Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Eesti Tööandjate Keskliit, http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/too_sisu_low0.pdf.

7. Töö ja pereelu ühitamine – õiguslikud ja poliitilised alused

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ seab töö ja pereelu ühitamise oluliseks eelkõige senisest suurema tööhõive eesmärgil. Nii on kolm eesmärki seotud tööealiste inimeste hoolduskoormuse vähendamisega:

- hooldamiskohustustest tingitud tööturult eemalejäämise vähendamine ja hoolekande- ja tugiteenuste pakkumine, mis võimaldavad parandada hooldajatest perekonnaliikmete ligipääsu tööturuteenustele ja tööturule;
- väikelapse kasvatamise kõrvalt tööturule taassisenemiseks ning töö ja pereelu ühitamiseks kvaliteetse, taskukohase ja paindliku alushariduse ning lapsehoiuteenuse kättesaadavuse suurendamine ja vastavalt piirkondlikele vajadustele lasteaiakohtade loomise toetamine;
- puudega laste vanemate tööhõives osalemiseks täiendavate tugiteenustee (tugiisik, isiklik abistaja, transport jms) pakkumine.⁸³

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ rakendamise ülevaates on Eestile 2012. a ülemkogul tehtud riigispetsiifilised soovitused, sh muuta sotsiaaltoetuste süsteem tulemuslikumaks ja stimuleerida nii töötamist. Selleks on ette nähtud ühtlustada sotsiaaltoetuste süsteemi ning suurendada muu hulgas vanemahüvitiste määramise paindlikkust.

2014. aastal soovitati Eestile perepoliitikale tehtavate kulutuste kulutõhususe suurendamiseks parandada ka juurdepääsu lastehoiuteenustele, et luua head eeldused naiste varajaseks tööturule naasmiseks ja suure soolise palgalõhe vähendamiseks.

Eesti rahvastikupoliitika alustes 2009–2013⁸⁴ on kirjas põhimõtted:

- vähendada sotsiaalseid ja majanduslikke takistusi, mis sunnivad inimesi laste saamisest loobuma või laste sündi edasi lükkama;
- toetada ühiskonnale soodsaid perepoliitilisi otsuseid;
- tunnustada mõlema vanema võrdset õigust ja kohustust kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest;
- luua mõlemale vanemale võrdsed võimalused töö ja pereelus osalemiseks.

Laste ja perede arengukavas⁸⁵ on püstitatud eesmärgiks perede adekvaatset majanduslikku toimetulekut toetav kombineeritud toetuste ja teenuste süsteem ning meestele ja naistele võrdsete võimaluste tagamine töö, pere- ja eraelu ühitamiseks.

2011. aastal kinnitatud laste ja perede arengukavas on laste päevahoiu arendamise kõrval ette nähtud tegevused suunatud aegunud soostereotüüpsete hoiakute muutmisele ja reaalsete võimaluste loomisele töö ja perekohustuste ühitamiseks.

⁸³ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. (Kinnitatud Vabariigi Valitsuses 08.05.2014), https://riigikantselei.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti2020_08.05.2014_kodulehele.pdf.

⁸⁴ Rahvastikupoliitika alused, https://www.riigikantselei.ee/valitsus/valitsus/et/valitsus/arengukavad/sotsiaalministeerium/Rahvastikupoliitika_alused_muudetud.pdf.

⁸⁵ Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Laste ja perede arengukava 2012–2020. Sotsiaalministeerium, 2011, https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/lpa_2012-2020_taiendatud_2013.pdf.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduses ⁸⁶ on sätestatud tööandjatele kohustus kujundada töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustada töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi.

8. Mida teha?

8.1. Mida teha riigi tasandil

Pea kõigil valdkondlikel poliitikatel on otsene või kaudne mõju naiste ja meeste elukorraldusele ja -kvaliteedile. Seetõttu tuleb jälgida, et mõni pere- või tööhõivepoliitiline meede ei töötaks soolise võrdõiguslikkuse tagamise eesmärgile vastu. Lähtuda tuleb põhimõttest, et elluviidavad tegevused ei suurendaks sotsiaalseid erinevusi naiste ja meeste vahel ning rakendada selliseid meetmeid, mis olemasolevat soolist ebavõrdsust vähendaks.

Selleks, et viia perepoliitika ning teiste oluliste riiklike poliitikate eesmärgid omavahel kooskõlla, on otstarbekas kõiki eesmärke vaadelda soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide valguses, pidades silmas võrdsust naiste ja meeste õigustes, kohustustes, võimalustes ja vastutustes.

Riiklikult saab algatada ja ellu viia meetmeid ja tegevusi, mis julgustavad era- ja avaliku sektori organisatsioonide juhte kasutusele võtma ning välja arendama peresõbralikke ning naiste ja meeste suhtes võrdselt rakenduvaid juhtimistavasid, nagu paindlikku tööaega, erinevaid puhkusevorme.

Sotsiaalsete näitajate kaudu on võimalik hinnata olemasolevaid poliitikaid ja kujundada uusi. Need on abiks poliitiliste otsuste tegemisel ja alternatiivsete lahenduste hindamisel. Vahetult inimeste heaolu mõjutavate töö ja pereelu meetmete puhul, mis langevad eri poliitikavaldkondade mõjualasse, on oluline arengu järjepidev hindamine. Sageli jääb sooline ebavõrdsus märkamatuks ning problematiseerimata vaid seetõttu, et uuringutes ei pöörata tähelepanu sellele, et inimesed käituvad naiste ja meestena, mitte sootute kodanikena.⁸⁷ Sätestada tuleb, et avaliku sektori asutused ja ametid kõikvõimalike statistiliste andmete ja küsitlusuuringute puhul esitaksid andmete analüüsid ka sugude kaupa.

Poliitikate väljatöötamisel tuleb keskenduda vajadusele suurendada isade rolli ja murda stereotüüpide taasloomise tsükli, milles hoolduskohustusi võtavad rohkem naised, kelle karjäär, sissetulekud ja finantstoetus perekonnale väheneb, aga kes sellegipoolest on omamoodi stereotüüpseks rollimudeliks järgmisele põlvkonnale.

Arvestades, et pikk lapsehoolduspuhkus koos lastehoiuteenuste vähesusega mõjub negatiivselt naiste osalemisele tööturul, tuleb anda individuaalselt isadele õigus teatud

⁸⁶ SoVS, § 11, lg 1, p 3, <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>.

⁸⁷ Sageli jäävad uuringute aruanded ainult valimi kirjelduses nimetatud vastajate soolise esindatuse juurde, käsitledes edasises analüüsis kõiki töötajaid sootute olenditena. Näiteks põhjalik uuring psühhosotsiaalsete riskide levikust Eestis, milles on küsitud ka töö ja pereelu konflikti kohta, lubab küll väita, et suuri soolisi erinevusi töö ja pereelu konflikti tajumises ei ole, aga analüütilises osas on sooaspekt puudu. Vt Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR, 2010, <http://www.centar.ee/case-studies/the-prevalence-of-psychosocial-risks-in-estonia>.

perioodil olla lapsehoolduspuhkusel ja muuta paindlikumaks kehtiv vanemahüvitise süsteem.⁸⁸

Tuleb korraldada avalikkusele suunatud teadlikkuse tõstmise kampaaniaid nüüdisaegsetest pereväärtustest, sh perekohustuste ja vastutuste võrdse jagamise olulisusest ning tüdrukute ja poiste kodutöodes kaasalöömisest ka nn ebatraditsioonilistes tegevustes.

Hoiakulised muutused tulenevad väga suures osas nähtavast, kogetavast tegelikkusest. Seetõttu on oluline teadlikult propageerida nüüdisaegseid isaduse ja meheksolemise mudeleid, mis aitaksid lammutada soostereotüüpseid ideaalkujutusi maskuliinsusest ja meestest kui pere ainsatest ülalpidajatest.⁸⁹

Tuleb tõsta kõigi haridusasutuste töötajate teadlikkust ja võimekust traditsiooniliselt stereotüüpsete soorollide muutmiseks õppe- ja kasvatustöös.

8.2. Mida teha ettevõtetes, organisatsioonides

Töö ja pereelu ühitamine on Euroopas tõsine probleem, sest ligi veerand töötajatest kurdab, et ei saa sellega hakkama. Suutmatus neid kahte valdkonda ühitada ei kahjusta üksnes töötajaid, vaid ka ettevõtteid, kus nad töötavad. EU-OSHA teabelehes „Pereküsimused ning töö ja pereelu tasakaal“⁹⁰ vaadeldakse probleemi põhjusi ja tagajärgi ning pakutakse tööandjatele ja töötajatele nõu, kuidas probleemi lahendada.

Abinõud Eesti organisatsioonides, mis võimaldaksid toetada naiste ja meeste tasakaalustatumat osalemist töö- ja perekondlike kohustuste täitmisel, pole kuigi levinud ega mikro- ja väikeettevõtetele ka alati mitte jõukohased. Valdav osa sellistest meetmetest on eelkõige seotud tööaja (osaajaga töö, paindlik tööaeg, võimalus võtta vabu päevi jms) või töökoha paindlikkusega (kaugtöö võimalused, ametikoha jagamine, kohandatud töögraafikud jne), aga ka erinevate lastehoiuvõimaluste toetamisega.

2007. aastal tehtud küsitluse⁹¹ põhjal võib väita, et nn peresõbralik organisatsioonikultuur ja töökorraldus tähendab praegu pigem individuaalset vastutulekut oma töötajate soovidele ja vajadustele kui sihipärasest poliitikast ettevõttes. Põhjusteks, miks mõned võimalused (isade lisapuhkus, ettevõttepoolne lastehoid, lastehoiu ja huvitegevuse osaline kompenseerimine) on ettevõtetes kehvalt välja arendatud, on tööandjate sõnul selle vajaduse vähene teadvustamine, vajaduse puudumine või probleemide pidamine individuaalseteks küsimusteks.

Peresõbralik personalipoliitika ei tähenda ainult seda, et kui töötaja küsib vaba aega, siis seda talle võimaldatakse. Organisatsiooni tasandil tähendab see juba varem kokkulepitud

⁸⁸ Veldre, V., Biin, H., Masso, M., Karu, M. (2014) Eesti vanemapuhkuste süsteemi arenguvõimalused. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2014, http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/vanemapuhkused_sotsmintoimetis_veebi.pdf.

⁸⁹ Järviste, L. (2009) Isadust toetavad poliitikameetmed Eestis ja Euroopas, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 6/2008. Poliitikaanalüüs. <http://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/47549>

⁹⁰ EU-OSHA teabeleht. Pereküsimused ning töö- ja pereelu tasakaal, <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance>.

⁹¹ Alas, R., Kaarelson, T. Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse. Analüüs. Estonian Business School. Tallinn, 2007.

strateegiaid tööaja, -koha või -korralduse paindlikkuses ja kõigi töötajate sellekohast teavitamist.

Teadlikum töö ja pereelu ühitamine nii naistele kui ka meestele eeldab asjakohaste meetmete väljatöötamist (paindlike töö- ja tööajavormide, lisapuhkuse skeemide, lapsehoolduspuhkuselt tagasipöörduvate töötajate koolituste, tööaja summeerimise vms rakendamine), pidades silmas ka isade rolli tähtsustamist pereelus osalemisel. Töö ja pereelu ühitamise aspektist on näiteks oluline üle vaadata, millal ja kui kaua toimuvad koosolekud, nõupidamised, mis ületavad tööpäeva pikkuse.

Meetmeid võib rühmitada järgmiselt:

- paindlik töökorraldus: libisev tööaeg, tööajapank e aastane tööajasüsteem (mingitel päevadel saab teha rohkem tööd selleks, et mõnel teisel päeval teha vähem), ametikoha jagamine, osalise tööajaga töötamine, tähtajaline töö, vähendatud töötunnid, kodus töötamise ja videokoosolekute võimaldamine, paindlik lähenemine karjäärile ning edutamisotsustele;
- erinevad puhkusesüsteemid: pere- ja hoolduspuhkused, karjäärikatkestamissüsteemid;
- hoiu- ja muud teenused: töökoha laste päevahoid, õpilaste koolijärgne hoid, laste koolivaheaja tegevused, lastehoiutoetused, vanurite ja puuetega inimeste hoiuteenused, majanduslik toetus teenuste kasutamiseks jms;
- muud meetmed, näiteks juhtkonna koolitused, nõustamis- ja toetusprogrammid töötajatele, töö ja pereelu teemalised seminarid ja arutelud, töötajate kooliealistele lastele mõeldud programmid, usaldusisikute tugi ja teavitustegevused töö ja pereelu ühitamisvõimaluste kohta.

Paindliku töökorralduse mõistet kasutatakse nii töö ja pereelu konflikti vähendamise, soolise võrdõiguslikkuse suurendamise kui ka tööjõupuuduse leevendamise kontekstis.

Paindliku töökorralduse vormid:

- paindlik leping – töötajaid võetakse tööle ja tasustatakse ebatüüpilistel tähtaegadel;
- paindlik tööaeg – tööd tehakse ajal, mis tööandjale ja töötajale kõige paremini sobib (nt kasutatakse libisevat töögraafikut, isiklikku tööplaani jmt);
- paindlik asukoht – tööd tehakse kohas, mis on kõige sobilikum ja efektiivsem tööandjale ja töötajale;
- paindlikud ülesanded – töötajate kvalifikatsioon võimaldab neil vajadust mööda täita erinevaid ülesandeid.

Nimetatud vormide sobivuse hindamisel püütakse läheneda korraga nii töötaja kui ka tööandja vaatenurgast.

Organisatsiooni tasandil on võimalik muuta suhtumist töö ja pereelu ühitamisse, kui näiteks tööle ja perele pühendumise olulisust kajastatakse ettevõtte missioonis ja visioonis ning põhiväärtustes; tööl veedetud tundide asemel keskendutakse töösooritusele ja kui tööprotsesse korraldatakse ümber töötajate pereelu ja isikliku elu vajadusi enam arvestades ning seda toetavad juhid ning kõik töötajad.

Töö ja pereelu ühitamist toetava ja edendava e peresõbraliku organisatsioonikultuuri kriteeriumid:

- organisatsioonis vastavateemalise strateegia (strateegiliste otsuste) olemasolu ja praktikate kasutamine, sellealane teadlikkus jms;
- ühesugune (positiivne) suhtumine naiste ja meeste võetud vanemapuhkustesse ja hoolduskohustusega seotud puhkustesse (nt haige lapse hooldamine);
- nais- ja meestöötajate tööle pühendumise hindamise kriteeriumide võrdsus – kas ootused edendavad soolist võrdõiguslikkust, kas pere- ja eraelu käsitletakse positiivse ressursina või tööd segava asjaoluna.

Peresõbralik töökultuur võib kujuneda organisatsioonide heaolustrateegiaks, sest lisab tööle meeldivust ja motiveerib tagasipöördumist. Samuti võib positiivne kuvand organisatsioonist peegelduda töötajate värbamises.

9. Rahvusvaheline kogemus

Kuigi sooline võrdõiguslikkus on püstitatud eesmärgiks kõigis EL liikmesriikides, on riikide perepoliitikates suhtunud selle saavutamisse erinevat moodi. Näiteks Prantsusmaa, Luksemburg, Ida-Euroopa riigid ja Kreeka on püstitanud eesmärgiks sündimuse suurendamise toetuste, laste päevahoiutingimuste arendamise ja vanemapuhkuste abil. Pere- ja lapsesõbralikeks peetavates Skandinaavia maades on aga eesmärgina sõnastatud perede heaolu, individuaalsed õigused ja soolise võrdsuse saavutamine.

Rootsi oli esimene riik maailmas, kus 1974. aastal sätestati **vanemapuhkus**, millest pool oli määratud emale ja pool isale, kusjuures kumbki sai selle siiski teisele üle kanda, aga hüvitist mõisteti 1980. aastateni ema töötasu alusel. Nüüdseks on ainult isadele reserveeritud 2 kuud tasustatud vanemapuhkusest ning lisaks 10-päevane puhkus lapse sünni järel.

Norras, kus esimesena kehtestati isade individuaalne õigus vanemapuhkusele, on tasustatud kolmeteistkuulisest vanemapuhkusest kolm kuud ette nähtud isale.

Islandil kehtib alates 2003. aastast süsteem, mille järgi 9 kuu pikkusest tasustatud vanemapuhkusest kolm kuud on reserveeritud emale, kolm isale ja ülejäänud kolme kuu kasutamise üle võib otsustada pere ise.

Osalise tööajaga töötamise võimaldamisega soodustatakse nende naiste ja meeste tööturule sisenemist, kes on olnud mitteaktiivsed ja võimaldatakse teistel töötajatel tööturul püsida. Rahvusvaheline kogemus näitab, et tõenäolisemalt valivad osalise tööajaga või paindliku töö eelkõige naised, millel võib olla kahjulik mõju naiste karjäärile, sissetulekule, pensioniõigustele ja majanduslikule iseseisvusele eri eluetappidel.

Taanis on **lastehoiuteenuste** seadusega pandud kohustus kohalikele omavalitsustele tagada lasteaiakoht kõigile vähemalt 26 nädala (u 6,5 kuu) vanustele lastele. Ühiskonnas lähtutakse arusaamast, et laste institutsionaliseeritud hooldamine professionaalsete lasteaiakasvatajate käe all ja laste varajane sotsialiseerimine omavanuste seas mõjub arengule positiivselt.

Prantsusmaal kasutatav lastehoiusüsteem on mitmekülgne ja detsentraliseeritud ja ühildub erinevate individuaalsete ja kollektiivsete lastehoiuvõimalustega kuni 3 aasta vanuste laste jaoks. Valdav on hoidjateenuse pakkumine. Seda hoiuteenust kasutavad vanemad saavad igakuist toetust, mille suurus sõltub lapsehoidja kvalifikatsioonist ja tasust, lapse vanusest ja leibkonna sissetulekust. Lapsehoidjal peab olema kutsetunnistus ja sõlmitud lapsevanemaga tööleping. Probleem on see, et elukutse prestiiž ei ole eriti kõrge, samuti kõhklevad väiksema sissetulekuga perekonnad seda hoiuviisi kasutamast.

Prantsusmaal on kutsutud üles eraettevõtteid rahastama lastesõimede loomist oma töötajate lastele. Sellised asutuste lastesõimed on loonud eraettevõtted, avalikud ettevõtted ja haiglad oma asutuse laste hoidmiseks.⁹²

Luksemburgis on kehtestatud lastehoiuteenuste tšekkide süsteem, millega tagatakse tasuta lastehoiuteenused kolme tunni ulatuses nädalas. Järgmise 21 tunni lastehoiuteenuse eest tasuvad vanemad ülisoodsat tunnitasu, mis ei ületa 3 eurot. Tariifi suurus sõltub leibkonna sissetulekust ja sellest, mitmenda lapsega on tegemist. Süsteemi rakendamisel on arvestatud sellega, et sellest saaks suuremat kasu vaesuse või tõrjutuse piiril elavad lapsed. Selliste laste puhul on suurendatud soodustundide arvu nädalas nii õppetöö kui ka koolivaheaegade ajal.

Töö ja pereelu tasakaalustamiseks on tingimused loodud kas seaduste-regulatsioonidega või püütakse eesmärgi saavutada pehmemate meetoditega.

Inglismaal on seadustatud, et kõik tööandjad peavad võimaldama alla 6-aastase lapse vanematele või alla 18-aastase puudega lapse vanematele nende vajaduste ja palve kohast paindlikku tööaega. Töötajatel on õigus küsida mõnel päeval kodustöötamist, paindlikke tööaegu, üleviimist osalisele tööajale ja sõlmida tööandjaga sellekohane leping.

Tööandjatele on koostatud juhendeid, kuidas kavandada töö ja pereelu tasakaalustamat korraldust ning vältida tööstressi. Juhendatakse auditite tegemist, strateegiate väljatöötamist, hea tava ülevõtmist, kaugtöö korraldamist jms.

Näiteks valmis Norra ja Hispaania ühisprojekti tulemusel juhend töö ja pereelu tasakaalu saavutamiseks kohalikele omavalitsustele.⁹³

Tavapäraseks on kujunenud peresõbralike ettevõtete autasustamine.

10. Kasulikke linke

Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., Saldana-Tejeda, A. (2012) The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence/ C. Fagan et al., ILO, 2012.

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_187306/lang--en/index.htm.

⁹² Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Barcelona eesmärgid. Väikelaste hoiuteenuste arendamine Euroopas jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu edendamiseks. Brüssel, 29.5.2013 COM(2013) 322 final, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0322&rid=29>.

⁹³ Guide to Best Practices for Promoting Work-Life Balance Through Local Bodies in Spain and Norway. Women's Institute. Ministry of Equality, <http://www.ks.no/PageFiles/14732/GUIA%20BUENAS%20PRACTICAS%20INGLES1.pdf>.

Ülevaade rahvusvahelistest uurimistulemustest töö ja pereelu tasakaalu ja töötamise aja kohta (töötingimuste kontekstis).

Anxo, D., Franz, Ch., Kümmerling, A. (2013) Working time and work-life balance in a life course perspective/ A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Eurofound, 2012.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>.

Aruande aluseks on viienda Euroopa töötingimuste uuringu tulemused ja selles analüüsitakse tegelikke tööaegu ja tööaja jaotust eri riikides sugude, tööhõivestaatuse, leibkonnaliikide ja eluetappide kaupa. Käsitletakse üksikisikute ja leibkondade töö ja eraelu tasakaalu mõjutavaid tegureid ning analüüsitakse tegelike ja eelistatud tööaegade erinevusi. Käsitletakse ka tasuta töö teemat, keskendudes elu jooksul esinevatele soolistele erinevustele kodu- ja hooldustööde pühendatud ajas.

Fagnani, J. (2011) Work-family balance: future trends and challenges/ OECD/IFP Project on the „Future of Families to 2030, OECD.

[http://hal.archives-](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/66/38/49/PDF/FAGNANI_Work_Life_Balance_Jan_2011.pdf)

[ouvertes.fr/docs/00/66/38/49/PDF/FAGNANI Work Life Balance Jan 2011.pdf](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/66/38/49/PDF/FAGNANI_Work_Life_Balance_Jan_2011.pdf).

Plantenga, J., Remery, Ch. (2010) Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries/ J. Plantenga, C. Remery, European Commission, EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6473&langId=en>.

Aruanne annab ülevaate tööaja pikkusest, paindlikkusest, üleajatööst, töötamisest ebaregulaarsetel aegadel ja seotud õigusnormidest EL liikmesriikides.

Margherita, A., D'Orchai, S., Bosch, J. (2009) Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Eurostat.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF.

Publikatsioonis analüüsitakse 25–49-aastaste elanike olukorda tööturul, tasustamata ja tasustatud tööde tegemist, pere- ja hoolitsuskohustustele kulutatavat aega, lastehoiuteenuste kättesaadavust ja kasutamist, vanemapuhkuste ja töötamise paindlikkuse näitajaid.

European Union. European platform for investing in children. Studies and reports.

http://europa.eu/epic/studies-reports/reconciliation-work-family-life/index_en.htm.

OECD (2011). „Work and life balance”, In How's Life: Measuring Well-being, OECD Publishing.

http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/work-and-life-balance_9789264121164-8-en.

Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) avaldatud publikatsioon „How's Life: Measuring Well-being“ heaolu hindamise teemal sisaldab ka töö ja pereelu tasakaalu käsitlevat peatükki, mis annab ülevaate uuritud riikide, sealhulgas Eesti näitajatest.