



Soolise võrdõiguslikkuse võtmeküsimused

Töö- ja pereelu ühitamine

Töö ja pereelu ühitamine seisneb tasakaalu leidmises pereelu, vaba aja ja töökohustuse vahel. Nii naisi kui mehi häirib suutmatus leida õige tasakaal töö-, pereelu ja vaba aja tegevuste vahel.

Töö- ja pereelu paindlik ühitamine määrab ära nii perede toimetuleku kui ka rahulolu oma eluga.

Edukas töö- ja pereelu ühitamine annab tõuke inimeste enesekindluse tõusule ja toetab sündimuse kasvu, mis omakorda parandab demograafilisi väljavaateid.

Rahvastiku säilimiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on vaja nii kõrget sündimuse kui ka kõrget tööhõive taset.

Paindlikud töövormid on üheks viisiks, aidata inimestel töö- ja pereelu vahelist konflikti lahendada. Varasemad traditsioonilised soorollid, mille järgi naine hoolitseb kodu ja laste eest ning mees teenib elatist on olulisel määral muutunud ja naiste tööhõive protsent on suhteliselt kõrge kõigis Euroopa riikides.

Vaatamata sellele, et võrdsed võimalused kõigis eluvaldkondades on kaasaegse ühiskonna väärtuseks ning naiste tööhõive on normaalne nähtus, peetakse naise emarolli endiselt tähtsamaks kui tema rolli töötajana. Naised kohandavad oma tööd koduste kohustustega oluliselt enam kui mehed.

Mehe peamiseks ülesandeks peetakse pere ülalpidamist ja tööle pühendumist. Need iganenud arusaamad seavad aga piiranguid nii meeste kui naiste valikutele.

Euroopa Elu- ja töötingimuste parandamise fondi uurimus „Euroopa elukvaliteedi teine uuring: Pereelu ja töö“, 2007

Selle uurimuse kohaselt on eurooplased perega koos oldud aja hulgaga üldiselt vähem rahul kui tööl oldud aja hulgaga ning pereelu kohandataks pigem tööelu järgi mitte vastupidi.

Tasustamata tööle kulutatud ajas ning igapäevastes hooldustegevustes ja majapidamistöodes osalemises tuleb esile oluline sooline ja vanuseline erinevus. Kõige rohkem tasustamata tööd teevad 35-49 aastased naised ja seejärel 25-34 aastased.

Euroopa Komisjon on märkinud, et Töö- ja pereelu ühitamise poliitika on peamine lahendus pikaaegsetele majanduslikele ja demograafilistele probleemidele.

Vaatamata lõdvematele ja keerukamatele peresuhetele on perekond Euroopas siiski peamine suhtlus ja tugistruktuur. Kõige vähem on oma eluga rahul üksikvanemad. Töötavad eurooplased on oma eluga rohkem rahul kui mittetöötavad, samas vähendab töö- ja perekohustuste liigne koorem eluga rahulolu oluliselt.

Töö- ja pereelu ühitamiseks sobivate tingimuste loomisele suunatud poliitika tulemuseks peaks lisaks töö edukamale kohandumisele perekohustustega olema ka töö- ja pereelu parem tasakaalustatus ja ka inimeste suurem rahulolu oma eluga.

Eakate hooldusteenuste parandamine võib pakkuda peredele tuge nende hoolitsemiskohustuste täitmisel. Töö- ja pereelu ühitamise poliitikates on kõige olulisem hoolitsemiskohustuste sooline

ümberjaotamine. Eriti oluline on meetmete kasutuselevõtt, et soodustada peresisest hoolitsemiskohustuste ümberjaotamist meeste ja naiste vahel.

Kuidas ettevõtte saab kaasa aidata oma töötajate töö- ja pereelu ühitamisele?

Töö- ja pereelu ühitamine on oluline nii töötaja kui ka ettevõtja jaoks, sest nii juhust kui igast töötajast sõltub ettevõtte hea käekäik ja edu.

Töö – ja pereelu vahelist tasakaalu on võimalik saavutada ainult siis, kui töökohal aktsepteeritakse töötaja vajadusi täita oma perekonnaga seonduvaid kohustusi. Aidates töötajatel saavutada tasakaalu töökohustuste ja pereelu vajaduste vahel, saab tööandja vastutasuks endale pühendunud ja efektiivsed töötajad. Hea juhtimise korral töötajate töö- ja pereelu täiendavad teineteist ja sellest võidavad mõlemad nii tööandja kui töötaja.

Väga oluline on juhi enda eeskujul.

1. Tööandja ei pea otseselt tegelema vanemahüvitise reklaamimisega kuid peaks suhtuma toetavalt ja julgustavalt töötajatesse, ka meestöötajatesse, kes soovivad jääda vanemapuhkusele. Võib kindel olla, et kui töötaja naaseb peale vanemapuhkust oma töökohale on tegemist palju organiseerituma, rahulolevama ja produktiivsema töötajaga kui enne.

2. Hoidke sidet ja jagage tööalast informatsiooni ka neile töötajatele, kes on vanemapuhkusel. Nii kiirendate vanemapuhkuse lõppedes töötajate kohanemist oma endise tööga.

3. Lapsevanematele tuleks võimaldada paindlikku tööaega, -kohta, lepingut ja vajadusel ka tööülesannete muutust. Sellega suureneb töö- ja pereelu tasakaal ning rahulolu tööga, väheneb isade ja emade pinged ja süütunne, et perele piisavalt aega ei jagu.

4. Töö- ja pereelu tasakaal ei teki iseenesest,

sellega tuleb pidevalt tegeleda. Paindlikud töövormid tulevad kasuks siis kui neid kasutatakse töötaja poolt vabatahtlikult ja tegu on töötajakeskse paindlikkusega, kus töötajal on kontroll oma töötundide, ületundide, töögraafiku ja tööaja üle. Kaitstud paindlikkuse (flexicurity) mudelid on suurendanud tööhõivet ja aidanud kaasa uute töökohtade tekkele.

5. Üheks osalise tööajaga töötamise meetodiks oleks ka jagatud töö meetod, kus kaks töötajat vastastikuse kokkuleppe alusel oma juhiga jagavad omavahel kõiki täistöökohaga seonduvaid kohustusi ja vastutust

6. Ettevõtte saaks korraldada vanemaks olemise nõustamist ja koolitusi. Enamasti ei ole vaja selleks ettevõttel investeerida ka lisaraha kuna paljud MTÜ-d pakuvad sellekohaseid tasuta koolitusi. Vaja oleks pakkuda ainult ettevõttes ruumi ja võimaldada aega.

7. Lastehoiu teenus ettevõttes või mitme ettevõtte koostöös on väga oluline meede soodustamiseks töö- ja pereelu ühitamist

8. Ettevõtte üritustele saaks kaasata ka töötajate pereliikmeid

9. Ettevõttes nn. peretoa sisustamine, kus saaks võimaldada emadele vaheaega rinnaga toitmiseks

10. Kaugtöö võimaldamine

Aktiivsetest isadest ja emadest saavad emaks või isaks olemise kogemuse kaudu ka paremad ja edukamad töötajad. Kui töötajatel on kõrgem töö- ja elukvaliteet, on neil ka parem tervis ja suurem rahulolu oma eluga üldse.

Hea juht jõuab töö- ja pereelu tasakaalu strateegiaga eduni ja teeb selle edu nähtavaks. Ettevõtte hea maine on tähtis igal ajal, eriti aga majanduskriisi ajal.

Peresõbraliku töökoha kontroll-leht

- 1) Kas ettevõttes on olemas protseduur, mis võimaldab töötajatel tulla kollektiivselt või individuaalselt rääkima töö- ja pereelu ühitamise teemadel?
- 2) Kas juhid reageerivad positiivselt, kui töötajad tõstatavad töö- ja pereelu probleemidega seotud küsimusi?
- 3) Kas juhid hindavad töötajaid töötulemuste või tööl veedetud aja järgi?
- 4) Kas ettevõttes aktsepteeritakse, et töötajatel on ka eraelulised kohustused?
- 5) Kas ettevõttes tunnustatakse ja aktsepteeritakse töötajate mitmekesisust?
- 6) Kas neid töötajaid, kellel lasuvad ka perekondlikud hoolduskohustused koheldakse kui tavatöötajaid?
- 7) Kas töötajaid, kes kasutavad rohkem hüvitisi nagu vanemapuhkus, osajaga töö jne. koheldakse samuti kui teisi töötajaid kui tegemist on töötajatele pakutavate koolituste või töötajate edutamisega?
- 8) Kas töötajaid julgustatakse töö juures rääkima oma perest?
- 9) Kas ettevõttes on olemas peresõbralikud hüvitiste pakettid ja kas töötajad on teadlikud neist pakettidest ja neile juurdepääsust?
- 10) Kas hüvitised on dokumenteeritud ja kas hüvitiste taotluse protseduur on kõigile töötajatele arusaadav?

Töö- ja pereelu ühitamise meetmed

1. Riigi- ja omavalitsuse tasand

(seadusandlus)

- a. Laste päevahoiu ja vanurite hoolduse korraldamine
- b. Vanemapuhkuse ja vanemahüvitiste süsteem
- c. Laste huviringide korraldamine
- d. Ühistranspordivõrgu korraldamine, mis vastab erinevatele vajadustele ja tagab kiire ühenduse töö- kodu ja erinevate majapidamis ja hoolitseja rollist tulenevate

kohustuste täitmiseks

e. Teenindusasutuste paiknemine ja lahtiolekuajad, mis soodustavad töö- ja pereelu ühildamist

2. Organisatsiooni tasandil

- a. Paindliku tööaja võimaldamine
- b. Vanemapuhkuse võimaldamine
- c. Osajaga töö võimaldamine
- d. Peresõbralikud hüvitiste/soodustuste pakettid

3. Perekonna tasand

- a. Kohustuste ja peretööde jagamine per liikmete vahel

Kasutatud kirjandus

1. Euroopa Elu- ja töötingimuste parandamise fondi uurimus „Euroopa elukvaliteedi teine uuring: Pereelu ja töö“, 2007
2. Töö ja pere. Artiklite kogumik, Eesti Tööandjate Keskliit, 2006
3. Isad ja lapsehoolduspuhkus, Praxis, 2007
4. Work and Family Balance manual, 2007, <http://www.irv.vic.gov.au>

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) on mittetulundusühing, mis on pühendunud naste ja meeste võrdõiguslikkuse kui ühe põhilise inimõiguse ja üldise huve edendamisele kõigis ühiskonnaelu valdkondades

ENUT visiooniks on naiste ja meeste võrdõiguslikkusel baseeruv kodanikuühiskond, milles ENUTil on oluline roll avaliku sektori, avalikes huvides tegutsevate ühenduste ja erasektori ühendamisel, olles sootemaatiline infoallikas ja kompetentsikeskus ning soouuringute edendaja Eestis.

www.enut.ee