



# MIS ASI ON TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMINE?

**Towards Gender Equality Through Increased Capabilities  
for Work-Life Balance**

881752 — WOBACA — REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019

## Mis asi on töö- ja pereelu ühitamine?

Mõnikord kasvab elu üle pea. Kasvab isegi tihemini kui „mõnikord“, sest kaasaegne enesega hakkama saamise mudel mõjutab tegelikult kõiki. Ja mõjutab alati, elu- ja töökohast või sotsiaalsest staatusest sõltumata.

Meil kõigil on justkui üks elu, tegelikult on neid aga mõnevõrra rohkem: lähim perekond, töö, sugulased, võib-olla ka pereliikmed, kes erilist hoolt vajavad. Tunde on ööpäevas aga 24 ehk enam-vähem täpselt ühe elu elamiseks.

*Kuidas? Kuidas? Kuidas?*

Kuidas elada oma ühte elu nii, et sinna ka kõik ülejäänud elud ära mahuksid?

Kuidas tulla toime moodsa maailma väljakutsetega ja samal ajal ka iseenda jaoks aega leida?

Kuidas saada hakkama ühiskonna ootuste ja praktilise elu vältimatustega nii, et su üks elu tuhandeks tükiks ei purune?

Kuidas leida aega puhkuseks ja kogunenud pingete väljalaskmiseks, kui kõik 24 tundi kuhugi mujale kuluvad?

Nendele küsimustele on Euroopa targemad pead vastuseid otsinud ja neid ka leidma hakanud. Selle protsessi ametlik nimi on „töö- ja pereelu ühitamine“ ja kuigi esimese hooga võivad need sõnad deklaratiivselt kõlada, on töö- ja pereelu ühitamine toimiv ja järjest paremini töötav süsteem, mis ei lase kellelgi elu hammasrataste vahele jääda.

## *Üks kõigi, kõik ühe eest*

Me oleme oma üksikutes eludes eraldi, ühiskondlikus aga kõik koos. Ja mida paremas tasakaalus on sinu perekondlik ja professionaalne elu, seda tõhusamal järjel on ühiskond tervikuna. Lihtsa ja iseenesest mõistetavana kõlav võrrand, ent seda olulisema tähendusega meie kõigi jaoks.

Töö- ja pereelu tasakaal tähendab seda, et nende kahe olulise elusfääri vahel puuduvad vastukäivad nõudmised ja konfliktid. Pere peab saama piisavat tähelepanu töökohustustest sõltumatult ja vastupidi. Tasakaalus töö- ja pereelul on meile palju põhimõttelisem mõju, kui pahatihti karta oskame: nii vaimne kui füüsiline tervis sõltuvad otseselt sellest, kas ja kuidas me oma elu kõik tahud üksteisega sünkrooni suudame viia.

## **Abi on lähemal, kui võiks arvata**

Kaasaegses maailmas ei pea keegi oma muredega üksi olema. Inimesed ja nende probleemid on kahtlemata erinevad – kellel käib töö üle pea, kes on sunnitud mitut ametit pidama, kelle peres vajab mõni inimene erilist hoolt, kes on hädas lastele ja iseendale aja leidmisega.

Ometi on neil muredel ka midagi ühist: need ei tunne soolisi ega ealisi piire ja võivad puudutada igaüht. Pahatihti just siis, kui neid kõige vähem ootame või vajame.

### *Jumalaga keskaeg*

Veel üsna hiljuti jäid inimesed oma probleemidega tahes-tahtmata üksi. Kehtis „igaüks on oma saatuse sepp“ printsiip ja kes pöörases võidujooksus teistest maha jäi, see pidi ise vaatama, kuidas hakkama saab.

Tänapäeval on Euroopa ühiskondadel aga kohustus inimest aidata. See kohustus ei ole mingi tühine sõnavaht, vaid seadus, mida Euroopa Liitu kuuluvad riigid peavad täitma.

Paljud ei tea, et ühiskonnal lasub kohustus inimest töö- ja pereelu ühitamisel aidata. Ühiskond oled sina ise, su pereliikmed, su ülemus ja kolleegid, su kohalik omavalitsus ja riiklik õiguskaitse. Seetõttu on oluline mõista, millised on sinu õigused ja milliseid teenuseid peab ühiskond sulle töö- ja pereelu ühitamisel osutama.



This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTELEMISE VOLINIK



Heidelberg



# Kolm asja, mida sa pead nüüd ja kohe teadma

## *Räägi*

Kui sul on töö- ja pereelu korraldamisel raskusi, tuleb abi küsida. Mured ja probleemid võivad olla erinevad, õigus neile lahendust otsida on aga kõigil ühesugune.

Mõttele läbi, mis sinu elus kõige suuremaid probleeme tekitab, ja räägi sellest. Räägi oma pereliimetega. Räägi lähedastega. Räägi sõpradega. Räägi tööandjaga. Räägi kolleegidega. Räägi kohaliku omavalitsusega.

Kui mure on suur, on sulle ette nähtud abi. Kohalik omavalitsus on kohustatud sind nõustama ja võimalike toetuste kohta infot jagama. Tööandja on kohustatud sulle kriisiolukorras vastu tulema. Lasteaed peab sind aitama isegi siis, kui su lapsel seal kohta pole.

Kui ühiskond on abi ette näinud, tuleb see vastu võtta. Kõige olulisem on rääkida – jagatud mure on teatavasti pool muret.

## *Tea oma õigusi*

Sa ei pruugi oma õigusi teada, kuid see ei tähenda, et need sulle ei laiene. Vii end oma õigustega kurssi ja siin aitab sind taas kord rääkimine – võta ühendust asjatundjatega ja uuri, millised abimeetmed on sulle töö- ja pereelu ühitamisel ette näinud. Sa võid imestada, kui lihtne võib mõne pisema, ent sinu jaoks ületamatuna tunduva probleemi lahendamine tegelikult olla.

Oma õigustega kursis olemine võib olla juba esimene samm kriitilisest murekohast üle saamisel.

## *Usalda ühiskonda, aga mõtle ka ise kaasa*

Põhjalikud ja toimivad abimeetmed on töö- ja pereelu ühitamisel heaks toeks. Probleemidest rääkimine ja oma õiguste teadmine muudavad sul elamise lihtsamaks ja mõnikord lihtsalt võimalikuks – paljudes peredes on isikliku ja professionaalse elu ebakõlad nii suureks kasvanud, et elu ise kipub nende alla mattuma.

Teisalt on tähtis aru saada, et üht probleemi lahendades on lihtne teine tekitada.



This project was funded by  
the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship Programme  
(2014-2020)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTELMISE VOLINIK



Heidelberg



Näiteks pole töötamise lõpetamine küll keelatud, ent sellise otsuse pikem mõju võib olla laastav peresuhetele, tulevikus saadavale pensionile ja nõnda edasi. Iga abi-meedet kaaludes tuleb mõelda, kuidas seda kõige mõistlikumalt oma probleemi lahendamisel rakendada.

## Suurte sõnade taga on rohkelt praktilisi võimalusi

Euroopa Liidus kehtib alates 2022. aastast töö- ja pereelu ühitamise direktiiv, mille eesmärk on suurendada naiste osalemist tööturul, innustada mehi kasutama perepuhkuste ja paindliku töökorralduse võimalusi, ning pakkuda kõigile võimalust saada toetust hooldamist vajavate sugulaste eest hoolitsemiseks.

Suured sõnad, mille taga peituvad mitmed võimalused, mis pole oma mõjult kaugeltki väiksemad. Oluline on need võimalused üles leida ja seda saab teha muredest rääkides, oma õigusi teades ning ise kaasa mõeldes.

### **Vaata lisaks:**

**Soovitused pereliikmete hooldajatele**

**Soovitused töökollektiividele**

**Soovitused tööandjale**

**Soovitused töövõtjale**

**Soovitused kohalikele omavalitsustele**

**Soovitused koolidele ja lasteaedadele**

**Soovitused poliitikutele ja poliitikakujundajatele**



This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



Heidelberg



## SOOVITUSED PERELIIKMETE HOOLDAJATELE

Lapsed ja eakad vajavad tuge oma perekonnalt. Igaühte võib tabada raske haigus või õnnetus ning tihtilugu arvatakse, et ainus võimalus oma lähedase eest hoolitseda tähendab seda, kui mõni pereliige õpingutest või palgatööst loobub. See ei pea aga nii olema.

Sul on terve hulk seaduses ette nähtud õigusi, mis võimaldavad tööd või õpinguid katkestamata pereliikme eest hoolitseda.

Sul võib olla lähedase eest hoolitsemiseks õigus täiendavatele puhkusepäevadele. Kui sellest jääb väheks, on sul õigus tööandjalt lühemat palgata puhkust või paindlikumat töökorraldust paluda.

Tööandjal on kohustus sinu ettepanekuid ja mõtteid kuulata ja kaaluda. Kui töö iseloom ümberkorraldusi ei võimalda, peab tööandja seda sulle selgitama. Lisaks on tööandjal kohustus teisi võimalusi pakkuda. Tõhusaim viis perekondlike ootamustega toime tulla on koos tööandjaga lahendusi otsida.

Kolleegidel ei ole lubatud sind halvustada, kui pereliikmete eest hoolitsemiseks osaaajaga tööd teed või muul moel tavapärasest töökorraldusest kõrvale kaldud. Sa ei ole seetõttu vähem väärtuslik töötaja. Tööandja ülesanne on töö niimoodi korraldada, et sinu ülesanded on teiste töötajate vahel õiglaselt (ning õiglase tasu eest) ümber jaotatud.

Kui tööandja ei ole nõus sind perekondlikus kriisiolukorras ära kuulama või kohtleb sind halvemini, võib see teatud juhtudel olla diskrimineerimine. Sul on õigus nõu ja abi saamiseks võrdõigusvoliniku poole pöörduda – seadus suhtub diskrimineerimisse karmilt.

Enne töökorralduslike muudatuste elluviimist on mõistlik need ka iseenda jaoks läbi mõelda. Äkki on sul võimalik teisi pereliikmeid appi paluda, et koormus liiga suureks ei kasvaks ja töökatkestus liiga pikaks ei kujuneks? Ehk saab kohalik omavalitsus sind aidata? Võib-olla õnnestub koormust pereliikme eest hoolitsemisel teiste kogukonnaliikmetega jagada? Kui pikka aega oled valmis vähenenud sissetulekuga toime tulema (ajutise osaaajalise töö või palgata puhkuse puhul on see vältimatu)? Äkki on sul võimalik oma ülesannete täitmist nii korraldada, et tööelu seetõttu võimalikult vähe kannataks? Pea nõu nii tööandja, kohaliku omavalitsuse kui pereliikmetega.

Abi küsimine pole häbiasi. Vastupidi: sellistes olukordades näitab teiste poole pöördumine sinu hoolivust ja soovi leida parimaid lahendusi. Iseenda tervise eest hoolitsemine pole tähtis mitte ainult sinu, vaid ka kõigi su lähedaste jaoks.

Keegi pole ideaalne ning täiuslik olemist ei saa ega tohi üheltki inimeselt eeldada. Kõigega hakkama saamine pole võimetekohane kellelegi, isegi kui popkultuur seda meile kogu aeg sisendab.



## SOOVITUSED TÖÖKOLLEKTIIVIDELE

Tööl võib juhtuda, et mõni tiimi- või kollektiiviliige ei saa alati maksimaalselt panustada. Põhjused võivad olla nii rõõmsad kui kurvemad: näiteks sünnib mõnel kolleegil laps või peab ta ootamatult haige pereliikme eest hoolitsema. See võib teistes pahameelt tekitada – nüüd peavad ju nemad tema töö ära tegema.

Igal inimesel on seaduslik õigus ja kohustus oma pereliikmete eest hoolitseda. Mõnikord tuleb selleks tööelus muudatusi teha. Kui need on võimalikud ega ole tööandjale liiga suureks koormaks, siis on töötajal sellistele muudatustele seaduslik õigus: näiteks osaajaga töötamine varasema täisaja asemel, täiendav (tasustamata) puhkus, paindlik töökorraldus või tugi pereliikme hooldamisel (näiteks tööandja abi lastehoiu korraldamisel).

Töökorraldust nõudvate olukordade lahendused sõltuvad tööandja võimalustest, aga peavad olema kõigile kättesaadavad ühesugustel alustel. Näiteks, kui tööandja pakub ühe töötaja lähedase haigestumise korral talle vabu päevi, siis on samadel alustel vabade päevade õigus ka kõigil ülejäänud töötajatel.

Töötajat, kes töö- ja pereelu ühitamise võimalusi kasutab, on keelatud selle eest halvustada. Probleemid võivad tabada igaüht ja empaatia on siinkohal mitte ainult inimlik, vaid ka seadusega ette nähtud: perekondlikke kohustusi täitva kolleegi halvustamine võib olla diskrimineerimine, mis on rangelt keelatud.

Parim viis töökollektiivi perekohustustest tulenevate ootamatuste eest kaitsa on reeglid koos kokku leppida: kuidas ja kellele oma probleemist teada antakse, mis sellele järgneb, kuidas otsuseid kaalutakse jne. Samuti on kõigil töötajail hea teada, kuidas probleemide tekkimisel töö ümber korraldatakse, kes milliseid ülesandeid täidab, kuidas lisatöö kompenseeritakse jne.

Hea töökoht on selline, kus inimesed end turvaliselt tunnevad. Eriti siis, kui neil tuleb lisaks tööülesannetele ka perekondlike kohustustega tegelda.

Hea töökorralduse eest vastutab ettevõtte juhtkond, kelle ülesanne on korraldada töö nii, et perekondlikke kohustusi täitev töötaja on kaitstud halva kohtlemise või negatiivse suhtumise eest.



## SOOVITUSED KOHALIKELE OMAVALITSUSTELE

Inimese heaolu sõltub tema rahulolust elu ja eneseteostuse võimalustega. Töö on osa eneseteostusest ning head töökohad kuuluvad iga tõhusalt toimiva kogukonna juurde.

Omaavalitsustel on suur roll inimeste aitamisel, ka siis, kui kellegi perekondlikud kohustused üle pea kasvavad. Näiteks saavad omaavalitsused pakkuda tuge väikeste lastega peredele või neile perekondadele, kus on puude, haiguse või vanaduse tõttu abi vajav pereliige.

Enamasti täidavad koduseid ülesandeid naised. Omaavalitsuste pakutaval sotsiaalteenustel on oluline roll soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel, sest kui naiste koduste tööde hulka vähendada, siis tekivad neil paremad võimalused tööturul osaleda ja ennast täiendada.

Hea omaavalitsus on inimestele lähedal. See tagab võimaluse erinevaid teenuseid pakkuda vastavalt vajadusele. Kui mõni perekond pöördub omaavalitsuse poole abipalvega, peab ta abi saama. Sealjuures tuleb omaavalitsusel kõiki võimalusi ja vajadusi arvestada. Lisaks peab omaavalitsus andma kirjaliku selgituse, miks pakutav abi on just selline, nagu see kõigi võimaluste ja vajaduste valguses on.

Euroopa omaavalitsused on erinevate teenuste pakkumisel olnud hoolivad ja edu-meelsed. COVID-pandeemia näitas, kui palju on võimalik operatiivselt uusi ja innovaatilisi lahendusi leida. Sellest hoolimata on naiste koormuse vähendamisel veel pikk tee minna.

Head lahendused sünnivad alati koostöös. Omaavalitsus saab olla toeks kohalikele tööandjatele tõhusate lahenduste leidmisel, kui mõni töötaja töö- ja pereelu ühitamisel abi vajab.

## SOOVITUSED KOOLIDELE JA LASTEAEDADELE

Haridusasutustel on oluline roll soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Lasteaedes ja koolides on mõistlik jälgida, et koduste tööde tegemist õpetataks võrdväärselt nii poistele kui tüdrukutele. Mitte ükski heakorra- või majapidamistö pole pelgalt naiste või meeste pärusmaa.

Töö- ja pereelu ühitamise õpetamine ei ole sageli koolide õppekavas. Kuna tegemist on elulise teemaga, tasub sellel erinevates ainetundides kindlasti peatuda. Inimeste võrdsed võimalused ja karjääriõpetus on kaks suuremat teemat, mis töö- ja pereelu ühitamisega lahutamatu kaasas käivad.

Lasteaedadel ja koolidel on ka laiem roll lapsevanemate või hooldajate töö- ja pereelu ühitamise toetamisel. Väikeste lastega seotud tegevuste planeerimisel tuleks arvestada nii laste huvidega kui ka perekonna vajadustega. Ebatraditsioonilise tööajaga lapsevanemad ei tohiks jääda halvemasse olukorda. Egalitaarne (ehk võrdväärsust taotlev) haridus arvestab ka nende laste vajadustega, kelle kodune tugi on väiksem, olgu põhjused millised tahes.

Õpilastel võivad tekkida raskused ka seetõttu, et nad on seotud perekondlike kohustustega. Haridusasutused peaksid arvestama, et taolised kohustused ei allu noore inimese tahtele ja on pigem tema jaoks keerulised. Kui õpilane jäetakse perekondlike kohustuste tõttu halvemasse olukorda, võib olla tegemist diskrimineerimisega ja seda keelab seadus.

Diskrimineerimisega võib olla tegu ka siis, kui kool ei toeta noori, kes on õpingute ajal ise lapsevanemaks saanud.

Õpetajate, kasvatajate ja teiste haridustöötajate töö võib olla pingeline, ent ka neil on õigus oma töökorralduses muudatusi teha, kui perekondlikud kohustused seda nõuavad. Lapsevanematel puudub õigus halvustada õpetajat, kes jääb koju haigestunud lapse eest hoolitsema või ei saa muul perekondlikul põhjusel tööle tulla. Kooli juhtkonnal on kohustus töötajaid selliste halvustamiste eest kaitsta. Täpsemalt vaata soovitudest perekonnaliikme hooldajale.



## SOOVITUSED POLIITIKUTELE JA POLIITIKAKUJUNDAJATELE

Poliitiliste otsuste puhul tuleb läbi mõelda ka nende mõju inimestele, kes täidavad perekondlikke kohustusi. Ei saa eeldada, et lapsevanemad suudaksid näiteks lastehoiu ülesande üleöö üle võtta. Samuti peaksid eakatele mõeldud teenused nende lähedal asuma, isegi kui majanduslikult oleks mõistlikum need kuhugi kaugemale koondada. Mõju perekondlikule hoolduskoormusele võib tekkida ka pealtnäha ootamatutes kohtades. Näiteks võib ebaturvaline liiklussõlm tõsta vanemate koormust laste kooli sõidutamisel, samas võimaldab läbimõeldud liikumiskorraldus lastel ise kooli või lasteaeda minna.

Poliitikakujundajad saavad perekondade toetamiseks palju ära teha. Lisaks kõigele tuleb mõelda naiste ja meeste võrdsete võimaluste edendamisele. Soolise võrdõiguslikkuse saavutamine sõltub paljuski poliitikakujundajate otsustest ja mida targemad need on, seda parimini areneb iga kogukond, suurusest või rahvuslikust koosseisust sõltumata.

