

## Töö- ja pereelu tasakaal

MITMEKESISUSE  
TAGAMISE MEETMENA  
- 1 -



SOOLISE  
VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
TAGAJANA  
- 2 -



SAAVUTAMISE  
MEETMED  
- 3 -



HEAD PRAKTIKAD  
- 5 -  
LISALUGEMIST  
- 9 -

# TÖÖ- JA PEREELU TASAKAAL

## Mitmekesisuse tagamise meetmena

Eestit, nagu ka tervet Euroopat, kimbutab elanikkonna vananemine. Eurostati andmetel tõuseb eakate osakaal Eestis kogu elanikkonna arvestuses 2060. aastaks 29%-ni. Selline prognoos sunnib ettevõtteid otsima seni kasutamata või vähekasutatud tööjõuressursse – eakaid, puuetega inimesi, rahvusvähemusi, naisi.

Kuna neid, kelle seast potentsiaalseid töötajaid otsida, jääb üha vähemaks, peab tööandja olema leidlikum ja paindlikum, kui kunagi varem, et ligi meelitada talente – kogemustega, piisava kvalifikatsiooniga ja motivatsiooniga inimesi. Ka nende töö hoidmiseks ei piisa ainult palgast, üha kõrgemalt hinnatakse head töökeskkonda ja paindlikku töökorraldust.

- Töötajad soovivad ennast töö kõrvalt täiendada ja niiviisi enda kvalifikatsiooni tõsta.
- Elanikkonna vananemisel on üha rohkem neid töötajaid, kes peavad oma eakate sugulaste eest hoolitsema, kuid soovivad ka tööturul jätkata.

- Mehed soovivad üha enam perekonnaga rohkem aega veeta.
- Naised soovivad laste ja muude koduste kohustuste kõrvalt tööle naasta.
- Vanemaealised võivad soovida pensioniea lähenedes oma koormust järk-järgult vähendada.

Terve rida uuringuid rõhutavad töö- ja pereelu tasakaalu meetmete positiivset mõju tervele töötajaskonnale:

- tõmbab ligi talente,
- võttes arvesse töötajate erinevaid vajadusi, tõstab see nende motivatsiooni
- suurendades töötajate tööalaseid võimalusi, suurendab see nende tööga rahulolu
- tõstab olemasolevate töötajate lojaalsust,
- vähendab töölt puudumisi,
- tõstab töötajate tootlikkust ja vähendab oskuste ebakõla.

**Töö- ja pereelu tasakaalu poole püüdlemine toetab mitmekesisuse saavutamist ja hoidmist.**

# Soolise võrdõiguslikkuse tagajana

Üks **vähekasutatud tööjõuressursse** on ka naised. Naised on Eestis keskmisest kõrgemalt haritumad (näiteks kõrgharitud naiste osakaal 58,8%) ning nende eluiga on meestega võrreldes keskmiselt 11 aastat pikem. Ometi on nende tööhõive madalam kui meestel (65,7% võrreldes meeste 71,4%-ga) või leiavad nad rakendust pigem madala tootlikkuse ja palgaga töökohal.

Perekonnaga seotud kohustused on endiselt veel suuresti naiste õlul (naine teeb lisaks palgatööle päevas 4,1 tundi kodutöid, võrreldes mehe 2,6 tunniga). See seab naistele takistusi tööturule sisenemisel, kuid eriti just tööturule naasmisel lapse kõrvalt. Naiste tööhõive langeb võrdluses meestega märkimisväärselt just sellel eluperioodil, kus naisel oleks vaja kõige rohkem töö- ja pereelu ühildamist soodustavat töökorraldust. Näiteks kuni 6-aastase noorima lapsega naiste tööhõive on 56%, 7–17-aastaste lastega naiste hõivega, mis on 88%. Kusjuures meeste tööhõive määr püsib muutumatuna 93%-il.

Selleks, et oleks võimalik kasutada nende täielikku potentsiaali ning hoida neid tööl ja pidevas arenemises, on vaja paindlikku töökorraldust, mis toetaks töö- ja pereelu tasakaalu.

Meetmed töö- ja pereelu ühildamiseks aitavad naistel tööturule naasta ning loovad neile meestega võrdsed võimalused tööturul osalemiseks. Seega aitab see kahtlemata kaasa soolise võrdõiguslikkuse saavutamisele.

Töökohale naastes ei pruugi täiskoormuse ja traditsioonilise tööajaga töökorraldus naisele perekondlike kohustuste kõrvalt sobida. Töö- ja pereelu ühildamiseks võib ta soovida ja vajada individuaalsemat lähenemist tööajale ja vahest ka töökohale. Praegu on sellises

olukorras naisele ainsateks variantideks kas mittetöötamine või osajaga töö (osalise tööajaga töötavaid naisi on 14,2% võrreldes meeste 6,2%-iga), kuid see tähendab talle väiksemat sissetulekut ning ka tööandjale suuremat halduskulu. Samuti soodustab ainsa võimalusena osalise tööajaga töötamine pikesmas perspektiivis soolist ebavõrdsust, mõjutades naise pensionit ja karjäärivõimalusi.

Teiselt poolt ei pruugi erinevatel põhjustel tööandja olla valmis noore ema naasmiseks, kuigi nii töölepingu seadus kui ka soolise võrdõiguslikkuse seadus seda valmisolekut nõuab. Osaline tööaeg on kindlasti üheks lahenduseks, kuid nii töötaja, kui ka tööandja seisukohalt on mõistlik, kui on võimalik valida erinevate töö- ja pereelu tasakaalustavate meetmete vahel või neid isegi kombineerida.

Seega on oluline töö- ja pereelu tasakaalu meetmete rakendamisel näha selle mõju laiaulatuslikkust. Vajalike meetmete väljatöötamisel tuleks arvesse võtta kõikide töötajate vajadusi. Vastasel juhul hakkavad need oma eesmärgile vastu töötama. Kui paindlikku töökorraldust peetakse ettevõttes üksnes tööle naasvate emade erimeetmeks, siis see hoopis süvendab, mitte ei vähenda soolist ebavõrdsust. Samuti võib see põhjustada ebaõiglustunnet teistes töötajates, kes näevad selles teatud töötajate erikohtlemist. Oma eesmärgi saab paindlik töökorraldus saavutada üksnes siis, kui meetmete väljatöötamisel arvestatakse kõikide huve ning need on avatud kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.

**Töö- ja pereelu  
tasakaalu meetmed  
aitavad  
suurendada soolist  
võrdõiguslikkust**

# Töö- ja pereelu tasakaalu saavutamise meetmed

Tööandjal on erinevaid võimalusi, kuidas aidata töötajal saavutada töö- ja pereelu tasakaal, sealhulgas:

## Paindlik töökorraldus

- summeeritud tööaeg
  - ▶ kokkusurutud töönael – nädalas tööpäevi vähem, kuid pikemad
  - ▶ täistööpäev, kuid algus ja lõpp erineb tavapärasest (tööpäev algab kas varem või hiljem, kui teistel töötajatel)
  - ▶ paindlik tööaeg / vahelduvad töötunnid – üldjuhul lepitakse kokku aeg, mil kõik töötajad peaksid korraga tööl olema. Konkreetse tööpäeva algus ja lõpp ning mõnel juhul ka pikkus lepitakse iga töötajaga eraldi kokku. Võib leppida kokku ka selles, et töötajal ei ole konkreetset tööaega, mis juhul ta registreerib töötatud töötunnid, mis kokku lepitud perioodi lõpuks peavad ühtima teatud arvu töötundidega.

- osaline tööaeg

sh täistöökohta jagamine – üks täistöökoht jagatakse kahe töötaja vahel, leppides kokku nende vastavad koormused.

- kaug- ja kodutöö

*Lisainfot kaug- ja kodutöö kohta leiab portaalist [www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee)*

*Jälgi töölepingu seadusest ja avaliku teenistuse seadusest tulenevaid nõudeid töö- ja puhkeajale!*

Lisainfo portaalis [www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee) kättesaadavatest brožüüridest:

- Töö- ja puhkeae (2014). Koost: M. Miidla-Vanatalu, Tööinspeksioon.
- Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele. (2014). Koost: M. Miidla-Vanatalu, Tööinspeksioon

## Lapsehoid ja hooldamisteenused

- lapsehoid töökohal
- rahaline toetus lapsehoiuks või pereliikme hoolduseks
- rinnaga toitmiseks võimaluste loomine, nt eraldi tuba
- telefoni kasutamise võimaldamine perekondlikeks asjaajamisteks

## Töölt vaba aja andmine

(lisaks seadusjärgsetele puhkusepäevadele)

- perekondlikud hädaolukorrad, vaba aeg arsti juures käimiseks
- ajutiste karjäärikatkestuste võimaldamine, nt õppepuhkus, pikem või lühem palgata puhkus
- vaba aeg pereliikme eest hoolitsemiseks

## Teavitamine ja koolitused

(seadusjärgsete ja ettevõtte poolt pakutavate võimaluste kohta töö- ja pereelu tasakaalu saavutamiseks)

- reeglistik töökohal, töökorraldus jms
- infomaterjalid

- kontakt töökatkkestuste ajal
- koolitused kõikidele juhtidele
- täiendkoolitused, töötoad, kursused
- info lähikonnas asuvate lastehoiu ja teiste hooldamisteenuste kohta

Paindlik töökorraldus ei ole töö- ja pereelu tasakaalu meede, kui töötaja peab tegema ületunnitööd, kui ta tegelikult seda teha ei taha ning kui paindliku töökorralduse tähe all hoidutakse tegelikult ületunnitöö tasustamisest.

Oluline on töötajate vajaduste hindamine, et sobivaimate meetmetega välja tulla. Äärmiselt oluline on töötajate õiglustundega arvestamine. Sellest tulenevalt on ettevõtted avanud paindliku töökorralduse kõikidele töötajatele, olenemata nende perekondlikest kohustus-test.

## *Kui perekonnasõbralik on sinu ettevõte?*

Soome perekonna heaolu eest seisev organisatsioon Väestöliitto on välja töötanud testi:

inglise keeles – [www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo-testeri-in-english/](http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo-testeri-in-english/)

soome keeles – [www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo-testeri/](http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo-testeri/)

## *Asjakohased Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) infolehed:*

- ▶ Infoleht WF-2 "[Addressing gender equality through work-family measures](#)" (Tegeledes soolise võrdõiguslikkusega läbi töö- ja pereelu meetmete)
- ▶ Infoleht WF-3 "[The 'family-friendly' workplace](#)" (Perekonnasõbralik töökoht)
- ▶ Infoleht WF-5 "[Making work arrangements more family-friendly](#)" (Tehes töökorralduse perekonnasõbralikumaks)
- ▶ Infoleht WT-9 "[Staggered hours schemes](#)" (Kokkusurutud töötundide skeemid)
- ▶ Infoleht WT-11 "[Working time family measures](#)" (Perekondlikud meetmed tööajal)
- ▶ Infoleht WT-14 "[Flexitime and time banking schemes](#)" (Paindliku ja vahelduva tööaja skeemid)

(Infolehed leiab ILO kodulehelt aadressil: [www.ilo.org](http://www.ilo.org))

## Head praktikad

### Microsoft Estonia

Rein Laane: “Võtmesõna on paindlikkus. Et töötajal oleks võimalus valida talle sobiv tööaeg ja tingimused, maksimaliseerimaks tulemust. /.../ Saad tööd teha paindlikumalt pe-rega arvestades, ilma et midagi jääks tege-mata. /.../ Tänu sellele võib probleemiks muu-tuda hoopis see, et võib kaduda kollektiivitun-ne. /.../ Nii saadakse ettevõttes vähemalt kor-ra kuus kõik kokku, et jagada muljeid ja näost näkku suhelda. /.../ Juba täna on võimalik enamiku ajast kontorist väljas töötada ja mõ-ned inimesed seda ka teevad. See eeldab mui-dugi enesedistsipliini.” (‘Kõige töötajasõbralik-umad on IKT-ettevõtted’, 2015)

Tarmo Uba: “Minu lemmikasi töökeskkonna paremaks muutmise juures on lastetuba. Firmadele üldisemalt mõeldes aga leian, et oluline on paindlik tööaeg. See, et saadakse töö aega ja kohta valida, annab palju juurde.” (‘Sõbralik firma hoolib töötaja tervis-est’, 2014)

Merle Lindma, Microsoft Eesti OÜ personali-juht: “Microsoft on loonud kõik tingimused selleks, et inimestel oleks hea – töötad kus tahad, millal tahad, tule lapsega, tule lapseta, peaasi, et töö oleks tehtud.” (‘Sõbralikuim tööstusettevõtte on Ericsson’, 2013)

Microsoft Estonia on võitnud Pere- ja töötaja-sõbraliku ettevõtte konkursi kolmel korral – 2011., 2013. ja 2015. aastal.

### Energizer Uus-Meremaa

Energizer tegeleb patareide, žilettide ja valgustustoodete turundamise ja müümisega üle kogu Uus-Meremaa. Peakorteris asub nii müügi- ja turundusosakond, ladu, telefonikes-kus, kui ka haldusosakond. Kokku töötab ette-võttes 100 inimese ringis.

Alguses üritas Energizer kirjutada paindliku töökorralduse dokumendiks, kuid leidis siis,

et kõikidel on individuaalsed vajadused ja otsustati minna tagasi kommunikatsiooni põhitõdede juurde. Lisaks regulaarsetele tiimikoosolekutele ning üks-ühele kohtumiste, kasutas ettevõtte siselehte, et teavitada töötajaid paindliku töökorralduse võimalus-est ja avaldada reaalseid lugusid. Lisaks loodi tiim, kuhu kuulus läbilõige töötajatest, kelle ülesandeks sai jälgida töötajate rahulolu. Avastati, et kui kommunikatsiooni ei toimu-nud või oli seda liiga vähe, tõusis töölt puudu-miste arv.

Karen Johnson (personalijuht): “Paindlikkus toimib, aga sind peaks nägema juhtimas inimesi, kes ei tule paindliku töökorraldusega hästi toime. Meil on vaja, et inimesed ütleksid meile varakult, kui nad ei saa siin olla. Selleks, et see toimiks, peab igaüks täitma oma osa kommunikatsioonis.”

Töötajaid julgustatakse rääkima ülemustega, kui neil on raskusi pere- ja tööelu ühildamise-ga ning juhtidel on omakorda kohustus olu-korral silma peal hoida, töötajatega suhelda ja seda teemat ka arenguestlusel puudutada.

Tulemuseks on vähenenud kaadrivoolavus ja puudumiste arv.

Rohkem infot: [employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/casestudies/energizer.asp](http://employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/casestudies/energizer.asp)

### iCrossing

iCrossing on digitaalse turunduse agentuur, mille eesmärk on meelitada tööle kogemuste-ga eksperte, mis tähendab enamasti juba 30ndatesse eluaastatesse jõudnud, kes on pere loonud või seda kohe loomas. Seetõttu on iCrossing pööranud erilist tähelepanu töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisele.

Kohe, kui naistöötaja teavitab ülemust oma rasedusest, pakutakse talle kohtumist perso-naliosakonnaga, et arutada töötingimusi rase-duse ajal, sealhulgas seda, kas tema tervislik seisund võimaldab tal igapäevaselt tööle tulla ja tööl olla. Töötaja soovil saab ta edaspidi töötada kodus või muuta tööaegu. Samuti

saab ta läbi arutada lapsehoolduspuhkuse ja sellelt naasmise programmi, sealhulgas kontakti hoidmist töökohaga. Vahetult enne raseduspuhkust on tal võimalik kohtuda oma ülemusega, et arutada potentsiaalseid edutamisevõimalusi ja tema huvi puhkuse jooksul ning tema avatusest koolitustel osalemisel puhkuse jooksul.

Lapsehoolduspuhkuselt on vanemal võimalus naasta järk-järgult osalise töökoormusega, soovi korral sobitades see kodust töötamisega. iCrossing-ul on ka vanemluse mentorlusprogramm (iFamily), kus vähemalt pooled vanemad on isad. Mentorid saavad uutel vanematel aidata tööle naasmisel. Kuigi iCrossingus lapsehoidu ei ole, saab vanem vajadusel erandkorras võtta lapse endaga tööle kaasa.

iCrossing algatas 2015. aastal uue programmi "Koosolemise aeg" ("Together Time"), mis annab igale lapsevanemale õiguse võtta oma tööpäevast kaks tundi, et kasutada see hooletoole ilma, et see läheks maha tema puhkuse- või haiguspäevadest. Näiteks saab ta minna vaatama lapse koolinäidendit, viia eakas sugulane arsti juurde jne.

iCrossingu töötajate seas on naiste osakaal tõusnud 2009. aasta 35%-st 44%-ni 2014. aastal. 2015. aastal võitis iCrossing The Cityfathers Best for all Stages of Fatherhood auhinna ning The Citymothers Best for all Stages of Fatherhood auhinna.

Rohkem infot:

[www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/case-studies-mothers/icrossing-winner-2015-the-citymothers-best-for-all-stages-of-motherhood-award/](http://www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/case-studies-mothers/icrossing-winner-2015-the-citymothers-best-for-all-stages-of-motherhood-award/)

[www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/case-studies-fathers/icrossing-finalist-2015-the-cityfathers-best-for-all-stages-of-fatherhood-award/](http://www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/case-studies-fathers/icrossing-finalist-2015-the-cityfathers-best-for-all-stages-of-fatherhood-award/)

## Leeds Linnavalitsus

Linnavalitsus algatas töö- ja pereelu tasakaalu meetmed kuus kuud kestva pilootprojektiga, mis algselt puudutas 60 finantsosakonna

töötajat. Nüüdseks on paindliku töökorralduse meetmed saadavad kõigile töötajatele.

Linnavalitsus määras igasse töörühma koordinaatorid, kes nõustaksid töötajaid uue süsteemi osas. Töötaja, kes soovis paindlikku töökorraldust, koostas isikliku "ärikava", kus ta põhjendas, kuidas see on kasulik talle endale ja tema tööandjale. "Ärikava" oli vajalik, kuna töötajal ei olnud automaatset õigust paindlikumale töökorraldusele, vaid üksnes õigust seda taotleda. Uus töökorraldus lepiti kokku töörühma ja ülemustega ühiselt. Kui uus töökorraldus talle ei sobinud, võis ta igal ajal sellest loobuda ning naaseda endise töökorralduse juurde. Kõikide töötajate taotlusi ei rahuldatud, kuna sellele ei olnud "äriolist" õigustust. Eeltingimusena ei tohtinud Linnavalitsuse teenus ja selle kvaliteet kannatada. Kommunikatsioon oli kogu protsessi juures väga oluline. Selleks, et paindlik töökorraldus toimiks, pidi iga töötaja täpselt mõistma, mis on ootused tema tööle.

Paindlikuks töökorralduseks oli erinevaid võimalusi (esimesed kolm osutusid kõige populaarsemaks):

- töötunnid summeeritud aasta baasil
- konsentreeritud tööaeg
- paindlik tööaeg
- osaline tööaeg
- täistööpäev, kuid algus ja lõpp erines tavapärasest
- täistöökohta jagamine
- karjääri katkestused
- töölt aja maha võtmine või episoodiline kodutöö osalise tööaja asemel

Ülemustele tähendas uus süsteem uusi väljakutseid. Kohalolu kontroll asendus individuaalsete töötulemuste kontrolliga. Töötajad pidid ümber orienteeruma tiimitööle. Ühiselt tuli läbi mõelda tiimi töö eesmärgid ja tulemusnäitajad.

Projekti edukust mõõdeti küsitluste tulemusel, töötajate endi mulje põhjal, töötajate ja juhataste omavaheliste arutelude põhjal ning kvantitatiivsete näitajate, sh välja võetud haiguspäevade arvu, põhjal. Projekti hinnati edukaks, mistõttu võeti see ka püsivalt kasutusse: küsitluste tulemused näitasid paranenud töö- ja pereelu tasakaalu; haiguspäevade ja palgata puhkuspäevade arv vähenes märkavalt ja püsivalt; ning telefoniteenuse töötunde sai pikendada, kuna töötajate töötunnid seda võimaldasid.

Rohkem infot: [erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/Framework-EN.pdf](http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/Framework-EN.pdf)

## Deutsche Bank

Deutsche Bank-is töötajatest on üle 50% kõrge kvalifikatsiooniga naised. Nende vajadustest tulenevalt on pank välja pakkunud, muuhulgas:

- osalise tööajaga töötamise võimaluse – vanematel on õigus vähendada oma tööaega ning naaseda täistööajale, kui see lapse kõrvalt jälle võimalikuks osutub.
- ettevõttesisesed lapsehoiuteenused, osaliselt ka koostöös kohalike organisatsioonidega.
- lapsehoolduspuhkusel olevatel vanematel on õigus osaleda täienduskoolitustel, et oma kvalifikatsiooni hoida.
- naasmisprogramm – lapsehoolduspuhkuselt naasmiseks tööle on pank koos lapsevanemaga välja töötanud individuaalse ja paindliku programmi. Selle kohaselt võimaldatakse naasjale kolme kuni kuue kuu pikkust töökohal toimuvat koolitust, et uuendada ja täiendada tehnilisi teadmisi ning saada infot uute toodete kohta.

Programmi tulemusel naaseb tööle 80% panganaisttöötajatest, kaks kolmandikku nendest osalise tööajaga.

Rohkem infot: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170707.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170707.pdf)

## Veel näiteid headest praktikatest:

- Soolise võrdõiguslikkuse praktilised tööriistad. 100 initsiatiivi tööandjatelt üle Euroopa – Employers' Resource Centre

[erc-online.eu/gendertoolkit/](http://erc-online.eu/gendertoolkit/)

- Head praktikad Suurbritanniast tööandjatelt, kes on kandideerinud parima tööandja auhindadele – Working Families

[www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/](http://www.workingfamilies.org.uk/employers/case-studies/)

- Häid praktikaid 2014. aasta pere- ja töötajasõbraliku ettevõtte konkursi kolmelt parimalt – Nortal AS, Ericsson Eesti AS ja Dimela AS

[www.aripaev.ee/uudised/2014/05/23/loe-kuidas-tootajad-ja-nende-pered-firmasse-armuma-panna](http://www.aripaev.ee/uudised/2014/05/23/loe-kuidas-tootajad-ja-nende-pered-firmasse-armuma-panna)

- Uus-Meremaa tööandjatelt

[employment.govt.nz/er/bestpractice/](http://employment.govt.nz/er/bestpractice/)

- Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi heade praktikate andmebaas

[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices)

- Näiteid tegevustest pere- ja töötajasõbraliku ettevõtte konkursil osalenud tööandjatelt – Advokaadibüroo Sorainen, Nortal AS ja Merko Ehitus AS

[perejakodu.ohtuleht.ee/sina\\_ja\\_su\\_pere/too/19C30](http://perejakodu.ohtuleht.ee/sina_ja_su_pere/too/19C30)

## Harrison Grierson

Harrison Grierson pakub mitmekülget nõustamist, osutades inseneri, maamõõtmise, planeerimise ja ressursside haldamise teenuseid.

Ettevõtte vajas paindlikuimaid töötingimusi mitmel põhjusel. Kolmandik töötajatest on naised, kellel on vaja paindlikku töökorraldust perekondlike kohustuste tõttu. Vanemaealised töötajad soovivad paindlikkust pensionieale lähenedes ning nooremad töötajad soovivad pikemaid tööpauze selleks, et õppida või reisida. Nendele vajadustele vastu tulles töötas Harrison Grierson välja järgnevad võimalused:

- paindlik tööaeg
- osaline tööaeg kõigil tasemetel
- tasustamata puhkus kuni 12 kuud
- tehnoloogia, mis võimaldab töötada kodust

Need võimalused, mis arenesid individuaalsetest soovidest, on nüüd kirja pandud ettevõtte sisekorraeeskirja, mis on kättesaadav intranetis. Eeskirjas on muuhulgas kirjas paindliku töökorralduse kasulikkus, individuaalsete taotluste menetlemise kord ja tõenäoline tulemus. Taotlused esitatakse üldiselt otsesele ülemusele, kes peab nõu personalitöötajaga, et tagada ettevõttes järjepidevus. Isegi kui juhtidel on kahtlusi, saab need hajutada katseperioodiga, mille jooksul saab näha kui hästi töötajale, juhile ja tiimile uus töökorraldus sobib.

Personaliosakonna kohaselt on halduskulu töötaja töökorralduse isegi mitmekordsel muutmisel väike võrreldes kasuga, mida saadakse sellest, et alles jääb kogenud töötaja. Naistöötajate osakaal on uue programmi loomisest suurenenud, enamik naisi naaseb pärast lapsehoolduspuhkust ning ülikoolilõpetajad jäävad ettevõttesse kauemaks kui varem.

Rohkem infot: [employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/casestudies/harrison.asp](http://employment.govt.nz/er/bestpractice/worklife/casestudies/harrison.asp)

## Veel rohkem näiteid headest praktikatest:

- Ricoh

[www.ricoh.com/csr/labor/diversity.html](http://www.ricoh.com/csr/labor/diversity.html)

- Marubeni

[www.marubeni.com/csr/human\\_resources/activities/](http://www.marubeni.com/csr/human_resources/activities/)

## Lisainfo

Donlevy, V., & Silvera, R. (2012). Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele. Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/retseptiraamat\\_taiendatud\\_2012.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/retseptiraamat_taiendatud_2012.pdf)

Maternity and parenting toolkit. Tools and guidance for positively managing maternity and parenting in your organisation. (2010). Irish Business and Employers Confederation. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/HR\\_best\\_practice~Diversity\\_and\\_the\\_integrated\\_workplace~maternity-and-parenting-toolkit-16-03-2011/\\$file/Maternity%20and%20Parenting%20toolkit%20December%202010%20Final.pdf](http://www.ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/HR_best_practice~Diversity_and_the_integrated_workplace~maternity-and-parenting-toolkit-16-03-2011/$file/Maternity%20and%20Parenting%20toolkit%20December%202010%20Final.pdf)

Euroopa Liit. Fact Sheet: Managing Diversity – what's in it for business? Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [ec.europa.eu/justice/discrimination/files/factsheet\\_business\\_diversity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/factsheet_business_diversity_en.pdf)



## Valik kasutatud kirjandusest:

- Euroopa ametiühingute konföderatsioon. (2011, September 26). Fact Sheet. Working time, gender equality, and reconciling work and family life. Euroopa ametiühingute konföderatsioon. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.etuc.org/IMG/pdf/A\\_TT\\_egalite\\_u\\_sexes\\_EN.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/A_TT_egalite_u_sexes_EN.pdf)
- Euroopa Komisjon. (2015, August). Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families. Euroopa Komisjon. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_xxx\\_maternity\\_leave.en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_xxx_maternity_leave.en.pdf)
- Euroopa Komisjon. (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Euroopa Komisjon. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf)
- Euroopa Liit. Fact Sheet: Managing Diversity – what's in it for business? Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [ec.europa.eu/justice/discrimination/files/factsheet\\_business\\_diversity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/factsheet_business_diversity_en.pdf)
- Euroopa tööstuse ja töötandjate keskliitude ühendus, Euroopa käsitööga tegelevate väikeste ja keskmiste suurustega ettevõtete keskliit, Euroopa ametiühingute konföderatsioon, & Euroopa riigiosalusega ettevõtete keskus. (2005, märts). Soolise võrdõiguslikkuse tegevusraamistik. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01880-E.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01880-E.pdf)
- European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises, & European Centre of Enterprises with Public Participation. (March 22 2005). Framework of action on gender equality. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/Framework-EN.pdf](http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/Framework-EN.pdf)
- Miidla-Vanatalu, M. (2014a). Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele. Tallinn: Tööinspeksioon. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.tooelu.ee/UserFiles/TI%20brozhyrid/Isikuandmed-toosuhetes\\_ja\\_reeglid\\_tookorraldusele.pdf](http://www.tooelu.ee/UserFiles/TI%20brozhyrid/Isikuandmed-toosuhetes_ja_reeglid_tookorraldusele.pdf)
- Miidla-Vanatalu, M. (2014b). Töö- ja puhkeaeg. Tallinn: Tööinspeksioon. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.tooelu.ee/UserFiles/TI%20brozhyrid/Too\\_ja\\_puhkeaeg.pdf](http://www.tooelu.ee/UserFiles/TI%20brozhyrid/Too_ja_puhkeaeg.pdf)
- O'Connell, P. J., & Russell, H. (2005). Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.ihrec.ie/download/pdf/equality\\_at\\_work.pdf](http://www.ihrec.ie/download/pdf/equality_at_work.pdf)
- Osila, L. (juuni 2015). Country Fact Sheet Estonia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Estonia. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [genderpaygap.eu/documents/Factsheet\\_Estonia.pdf](http://genderpaygap.eu/documents/Factsheet_Estonia.pdf)
- Panzeri, P., & Uherezky, A. (2015). European Reconciliation Package. 2014: Year of Reconciling Work and Family Life in Europe. Confederation of Family Organisations in the European Union. Kättesaadav elektrooniliselt aadressilt: [www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP\\_COFACE\\_2015\\_web.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf)
- Plantenga, J., & Remery, C. (2010). Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries. Brüssel: Euroopa Komisjon. Kättesaadav elektrooniliselt

aadressilt: [ec.europa.eu/social/  
BlobServlet?docId=6182&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en)

Taal, K. Kaugtöö. Kättesaadav elektrooniliselt  
aadressilt: [www.tooelu.ee/et/tootajale/  
Toosuhted/paindlikud-toovoimalused/  
Kaugtoo](http://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/paindlikud-toovoimalused/Kaugtoo) (9. märts 2016)

Taal, K. Kaugtöö. Kättesaadav elektrooniliselt  
aadressilt: [www.tooelu.ee/et/Tooandjale/  
Toosuhted/paindlikud-toovoimalused/  
Kaugtoo](http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Toosuhted/paindlikud-toovoimalused/Kaugtoo) (9. märts 2016)

Väestöliitto. (2016a). Family-friendliness  
[koduleht]. Kättesaadav elektrooniliselt  
aadressilt: [www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/  
in-english/what-makes-a-workplace-  
family-fr/](http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/in-english/what-makes-a-workplace-family-fr/) (9. märts 2016)

Väestöliitto. (2016b). Family-friendly  
practices at work [koduleht]. Kättesaadav  
elektrooniliselt aadressilt:  
[www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/in-  
english/family-friendly-practices-at-wor/](http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/in-english/family-friendly-practices-at-wor/)  
(9. märts 2016)

mitmekesisuse  
kokkulepe 

RAHASTAJA: Norra finantsmehhanismi 2009-2014  
raames rahastatud programm „Sooline võrdõiguslikkus  
ning töö- ja pereelu tasakaal”

 sotsiaal  
ministeerium

  
norway  
grants