

Töö iseloomu ja perestruktuuri mõju töö- ja pereelu ühitamisele

Kairi Kasearu

Töö- ja pereelu ühitamise temaatika on palvinud suurt tähelepanu nii meedias, poliitikas kui ka teadusmaastikul. Töö- ja pereelu ühitamise all mõistame kahe valdkonna kokkusobitamist. Ööpäevas on meie käsutuses kakskümmend neli tundi, mille sisse peab mahtuma palju erinevaid tegevusi: töötamine, laste ja kodu eest hoolitsemine, isiklik vaba aeg. Tasakaalu leidmine erinevatele tegevustele kuluva aja vahel võib osutada pereliikmetele tõsiseks proovikiviks. Sellist ebakõla töö- ja pereelu ühitamisel on kirjeldatud töö- ja pereelu konfliktina (ingl. k. *work-family conflict*). Töö- ja pereelu konflikt seisneb nende kahe valdkonna rollide sobitumiskeskustes, s.t. ühes valdkonnas täidetav roll muudab keeruliseks rolli täitmise teises valdkonnas (Greenhaus ja Beutell 1985). Artikli eesmärk on selgitada välja, kuidas mõjutab ühelt poolt töö iseloom, s.t. töötaja pikkus, ebaregulaarne tööaeg, töötamine vastutaval töökohal ja ületundide tegemine, ning teisalt perekonna struktuur, s.t. laste olemasolu ja mõlema vanema töötamine, töö- ja pereelu ühitamise tajumist probleemsetena.

Viimasel ajal on töö- ja pereelu puhul keskendunud peamiselt kahe valdkonna vahelise konflikti leevendamisele, valdkondade ühitamisele või nende vahelise tasakaalu leidmisele. Sotsiaalteadustes hakati töö- ja pereelu ühitamise temaatikale tähelepanu pöörama 1970. aastate lõpus ning esmalt rõhutati töö- ja pereelufääri teineteisest eraldatust. Kanter (1977) oli üks esimestest, kes kirjeldas toonast eraldatust kui "lahusolevate maailmade müüti". Eeldati, et töö struktuur kujundab eraelu, sest erinevad ametikohad eeldavad väga erinevat töökorraldust (lähetused, töötamine nädalavahetustel, töötaja paindlikkus), mis omakorda mõjutab perekonna igapäevaelu ja ülesannete jaotust pereliikmete vahel (Kanter 1977). Teisalt, perekonnaelu mõjutab töötaja käitumist töökohal, nt. kuidas ollakse valmis töötama hilisõhtuti või kui sageli tuleb ette lühiajalise etteteatamisega töölt puudumist seoses väikelapse haigestumisega.

Üks toona pakutud teoreetilistest seletustest tugineb Beckeri (1981) perekonna majandusteooria põhiideele, mille kohaselt oleks lahenduseks ühe partneri keskendumine kodusfäärile, samal ajal kui teine panustab töösfääri. Teisisõnu, ühe leivateenijaga peremudel välistaks töö- ja pereelu ühitamise probleemi. Siiski, praeguseks on selline peremudel asendunud pigem kahe leivateenijaga peremudeliga. Statistika tuginedes võib julgelt kinnitada kahe leivateenijaga peremudeli domineerimist Eesti ühiskonnas. 2011. aasta rahva- ja eluruumide loenduse andmetel on Eestis alla 18-aastaste lastega peredest 60% kahe leivateenijaga perekonnad, üks neljandik on perekondi, kus isa töötab ja ema on kodune, ning 9% selliseid perekondi, kus ema töötab, aga isa mitte. Seega on suuremale osale perekondadest töö- ja pereelu ühitamine igapäevane otsuste ja kokkulepete protsess.

Töö- ja pereelu ühitamise uurimisel on domineerinud konfliktiteoreetiline käsitlusviis, mis tugineb eeldusele, et aeg kui ressurss,

mida kahe valdkonna vahel jagada, on piiratud. Viimasel kümnendil on käsitlustes toimunud paradigmuuendus ning töö- ja pereelu ühitamist vaadatakse positiivsemas võtmes ehk küsimuseks on tasakaalu leidmine kahe sfääri ühitamisel (Greenhaus ja Powell 2006). Guest'i (2001) järgi on töö- ja pereelu omavahelist seost võimalik kirjeldada viie ühitamistüübi alusel: (1) segmenteerumine – mõlemad valdkonnad on täiesti eraldiseisvad ega avalda teineteisele üldse mõju; (2) ülekandumine – tegemist võib olla kas negatiivse või positiivse mõjuga, mis kandub ühest sfäärist teise; (3) kompensatsioon – inimesed kompenseerivad ebatäiuslikkust ühes sfääris teisest sfäärist saadava kasuga; (4) instrumentaalne – ühe sfääri “ärakasutamine” teises sfääris edukas olemise nimel; (5) konflikt – kõrged nõudmised mõlemas sfääris viivad ülekoormuse ja konfliktide tekkeni. Võib eeldada, et ebakõlade tekkides muutuvad nii ülekandumine, kompensatsioon kui ka instrumentaalne seos konfliktseoseks. Nii võibki väita, et töö- ja pereelu ühitamise keeruks tuleneb rollide vastandlikkusest, nimelt takistab töötamine oma rolli täitmist perekonnas ja oma rolli täitmine lapsevanemana ei lase täielikult pühenduda töötamisele (Greenhaus ja Beutell 1985, 77). Konflikti paradigmat lähtuvalt tulenevad töö- ja pereelu ühitamise raskused aja kui ressursi piiratusest. Aeg, mis kulub töölkäimisele ja töötamisele, vähendab perekonnaga veedetavat aega, samas aeg, mil pühendutakse perekonnale, tähendab enamasti tööst eemalolekut. Samas on töötamine selgelt seotud hüvede ja ressurssidega ehk erinevatel ametikohtadel töötavatel inimestel on erinev võimalus kompenseerida oma perekonnast eemaloldud aega teistele pereliikmetele (erinevad hüved töötajate peredele või töötajale endale : suvepäevad, spordiklubi liikmestaatus jne.) või tarbida teatavaid hüvesid. Näiteks Karu (2009) toob esile, et kõrgharidusega inimesed töötavad pigem valdkondades ja ametikohtadel, mille puhul

tööandja toetab rahaliselt erinevate teenuste, nt. sportimisvõimalused, enesetäiendamine, terviseedendamine, tarbimist. Kolmandaks võib töötamisega kaasnev pingelisus – stress, töömured, ebakindlus – kanduda üle suhetesse pereliikmetega. Seega võib töösfääri ebakõla kanduda kodusfääri. Perekond ja pereelu võivad omakorda mõjutada töötaja käitumist töökohal. Perekonnas valitsevad väärtused ning kultuurilised normid kujundavad orienteeritust töötamisele. Näiteks perekondades, kus väärtustatakse peremudelit, mille kohaselt mees on peamine leivateenija ja naise teenistus on lisisissetulekuallikaks, töötab naine pigem osajaga, tal puudub motivatsioon ja ambitsioon karjääriredelil edasipürgimiseks. Teisalt on peresidemed ning pereliikmete sotsiaalne võrgustik suhteliselt olulised tööturule sisenemisel ning töökohtade leidmisel (Loury 2006) ja seega võivad kaks sfääri olla ka teineteist toetavad.

Kui vaadata töö- ja pereelu ühitamist tasakaalustamise aspektist lähtuvalt, siis on rõhutatud peamiselt erinevate rollide rikastavat efekti: esiteks, töö- ja kodu täidetav roll ja kodu täidetav roll võivad teineteist täiendada ja suurendada seega eluga rahulolu; teiseks, ebaedu ühes rollis on leevendatud edukusega teises rollis ehk mitme rolli omamine taandab negatiivse mõju ja vähendab stressi; kolmandaks, ühe rolli kogemust on võimalik kanda üle teise rolli ehk pereelus saadavaid positiivseid kogemusi ja sotsiaalseid oskusi kasutatakse edukalt töösfääris ja vastupidi (Greenhaus ja Powell 2006). Seega võib töö- ja pereelu ühitamise teoreetilisel analüüsimisel lähtuda ühelt poolt konflikti, kuid teisalt rikastamise vaatenurgast. Käesolevas artiklis on lähtekohaks pigem konfliktiteoreetiline käsitlus ehk eesmärgiks on selgitada välja, kuidas tajuvad inimesed töö- ja pereelu ühitamist probleemseks ja millest see tuleneb.

Töö ja pereelu ühitamine – kas naiste dilemma?

Töö- ja pereelu vaheline tasakaal varieerub sooliselt (Öun 2012). Suur osa töö- ja pereelu puudutavaid uurimistöid on pigem kinnitanud, et naiste ja meeste jaoks on töö- ja pereelu ühitamise probleemi sügavus ja teravus erinev (Bianchi ja Milkie 2010; Hochschild ja Machung 2003; Öun 2012). Naiste puhul saab rääkida nii-öelda “teisest vahetustest” ehk siis olgugi et naiste tööhõive on sama kõrge kui meestel, panustavad nad kodusfääris lastehoidmisesse ja kodutöösse endiselt rohkem kui mehed (Hochschild ja Machung 2003). Hochschild ja Machung rõhutavad sooideoloogia olulist vahendavat mõju, nimelt oli meeste panus kodusfääris suurem neis peredes, kus partnerite arusaam mehe ja naise vahelisest tööjaotusest oli egalitaarsem ehk siis suuremat võrdsust pooldav ja vähem naiste- ja meestetöid eristav. Kuid sooideoloogia realiseerumine käitumises oli omakorda tugevalt vahendatud töökohaga kaasnevate võimaluste kaudu ehk milline oli töögraafik (nt. traditsioonilist sooideoloogiat esindavad mehed panustavad siiski kodutöösse suhteliselt palju kui naine töötab õhtustes vahetustes). Seega on kaks valdkonda tugevalt läbipõimunud.

Erinevates uuringutes on tulnud esile, et naiste kodutöödele kulutatud aeg on vähenenud, samal ajal kui nende osalemine tööturul on suurenenud (Bianchi ja Milkie 2010). Ühelt poolt saab seda seletada tehnoloogia arenemisega, mis on asendanud mitmed käsitsi tehtavad tööd kodumasinatega (nt. pesupesemine, nõudepesu jne.), teisalt aga võib eeldada ka väärtuste muutust põlvkondade vahetumise tulemina. Nooremad naised ei pea oma elus enam kõige tähtsamaks koduperenaise rolli ning vähenenud on nende naist osakaal, kes toetavad meeste eesõigust töökohtadele (Kasearu 2011). Väärtuste muutusele viitab ka meeste

osaluse suurenemine peresfääris, nt. teevad nad rohkem ja sagedamini kodutöid (Hook 2006). Seega võib töö- ja pereelu ühitamise konflikti tajumine olla erinev, sest see sõltub tööturukäitumisest (tööaeg, töötundide arv, töökultuur, töötamine erinevates majandusharudes jne.) ning pereelust, nt. kas mõlemad vanemad töötavad täisajaga (Jacobs ja Gerson 2004), milline on hoolduskoormus perekonnas (Folbre ja Bittman 2004), milline on kodutööde koormus ning kuidas see on partnerite vahel jaotatud (Brines 1994). Lisaks on töö- ja pereelu ühitamine paljuski seotud riigi tööturu-, sotsiaal- ja perepoliitikaga. Lastehoiuvõimalused, riikliku lapsehoolduspuhkuse pikkus, lapsevanemate tööturule naasmise toetamine jne. mängivad rolli töö- ja pereelu ühitamisel (Grönlund ja Öun 2010).

Töö eripära roll kahe sfääri ühitamisel

Töö- ja pereelu ühitamise keerukus võib tuleneda tööaja ja -koha vähesest paindlikkusest või tavapärastust tööajast. Arenenud riikides on suurenenud ebatraditsioonilisel ajal töötamine, näiteks Ameerikas on kahe töölkäiva täiskasvanuga perekondadest üks neljandik selliseid, kus vähemalt ühel partneritest on tavapäratu tööaeg (Presser 2003). Pikad tööpäevad, töötamine nädalavahetustel või öises vahetuses või lühiajalise etteteatamisega suurendavad ebakõla töö- ja pereelu ühitamisel (Gallie ja Russell 2009; Steiber 2009). Samuti on konflikti tajumine seotud ametikohaga kaasneva vaimse ja füüsilise pingutusega. Need, kes leiavad, et nende töö on pingeline, tajuvad ootuspäraselt suuremat vastuolu ka töö- ja pereelu ühitamisel. Töökohaga seotud kindlusetus suurendab töö- ja pereelu konflikti, töö kaotamise või sissetulekute vähenemise hirm tingib töötamise mitmel kohal või sunnib töötamise kõrvalt uut töökohta otsima, mis omakorda tekitab stressi. Steiber (2009)

leiab, et võimalus otsustada oma töö korraldamise üle (töö autonoomsus) aitab inimestel paremini planeerida aega pere ja töökohustuste vahel ja rollide täitmisel ning vähendab nõnda kahe valdkonna vahelist konflikti. Seega tuleb eristada töö aja- ja kohapaindlikkust. Ajapaindlikkus tähendab tööaja valimist oma soovide järgi, kohapaindlikkus annab võimaluse ka töötamise asukoha üle otsustada – enamasti esinevad aja- ja kohapaindlikkus siiski koos.

Töö- ja pereelu konflikti tajumine on seotud tööaja ja -koha paindlikkusega, mis omakorda on seotud inim- ja sotsiaalse kapitaliga. Varasemad uuringud on toonud esile, et erineva haridustasemega inimesed tajuvad töö- ja pereelu konflikti erinevalt (Kasearu 2009; Schieman ja Glavin 2011). Kõrgharidusega inimestel tuleneb töö- ja pereelu konflikt peamiselt sellest, et nad töötavad vastutusrikkamatel ametikohtadel, millega kaasneb enam pinget. Kuigi tööaeg võib olla paindlik, tähendab see samas tööajadega tegelemist oma vaba aja või perega koos veedetava aja arvel. McGinnity ja Calvert (2009) rõhutavad, et tippspetsialistid ja juht-töötajad tajuvad suuremat ajasurvest tulenevat konflikti töö- ja pereelu ühitamisel kui oskusa- ja lihttöölised. Nad selgitavad seda seost ametikohal töötamise “paketiga”. Nimelt, paindlik tööaeg tähendab küll vabadust valida töötamise aega, kuid samas ei tähenda see vähem töötamist, vaid peadib pigem ületundide tegemisega. Madalama haridustasemega inimestel tuleneb töö- ja pereelu konflikt peamiselt vahetustega töötamisest ehk nad töötavad ebatraditsioonilisel tööajal (Schieman ja Galvin 2011), näiteks öhtuste vahetustega kaasneb suurem konflikt ja stress (Barnett jt. 2008). Seega on parim aeg perekonnaga veetmiseks – töö- ja koolipäeva öhtupoolikud ning nädalavahetused – sisustatud töötamisega. Perekonnaliikmetega koos veedetud aeg on seetõttu piiratud, mis omakorda annab aluse konflikti tajumiseks. Siiski on ka märgatud, et eriti meeste puhul võib töö- ja pereelu ühitamist toetav tavapäratu tööaeg

suurendada rahulolu pereeluga (Mills ja Täht 2010).

Perekond kui konflikti tekkimise kontekst

Eestis on levinud kahe leivateenijaga perekonnamudel. Samas on rahvusvahelised uuringud näidanud, et sellise peremudeli puhul, kus mõlemad vanemad töötavad, on töö- ja pereelu konflikti tajumine kõige tõenäolisem (Jacobs ja Gerson 2004). Raskemas seisus on ka ühe vanemaga perekonnad, kus töö- ja pereelu ühitamine on jäänud ühe täiskasvanu õlule. Nii on ühe vanema kanda topeltkoormus nii kodukui ka töösfääris. Samuti võib väita, et meeste ja naiste pere- ja tööelu ühitamise erinevused on suuresti tingitud perekonnas täidetavatest rollidest. Kodune keskkond toob selgemalt esile sugupooltevahelised erinevused. Emad veedavad lastega rohkem aega kui isad, emad teevad paralleelselt mitut asja korraga ning laste eest hoolitsemine on suuresti nende õlul (Craig 2006; Tasuja 2011). Näiteks 2010. aasta Eesti ajakasutuse uuringu andmetel lühendas 3–6-aastaste lastega naistest ligemale üks viiendik viimase kuu jooksul oma tööaega seoses vajadusega hoolitseda lapse eest, samas meeste seas oli tööaja lühendajaid 5% (Krusell 2011, 69).

Perekonda ei saa vaadata kui eraldiseisvate indiviidide kogumit, tegemist on läbipõimunud kooslusega ning seega ei saa töö- ja pereelu konflikti vaadata indiviidikeskselt, vaid pigem paari- või peretasandil. Lähtudes eluteede teooria “seotud elude” kontseptsioonist (Hutchison 2011), võib eeldada, et ühe pereliikme tajutud raskused töö- ja pereelu ühitamisel mõjutavad teiste pereliikmete hea- ja rahulolu. Näiteks võib mees naise öhtuses vahetuses töötamise tõttu tajuda teravamalt töö- ja pereelu ühitamise konflikti, sest tema teha jäävad kõik öhtused kodutööd (Barnett jt. 2008). Huvitava

tulemuseni on jõudnud Fagan ja Press (2008), kes leidsid, et mehe tööstress ja probleemid töökohal kandusid naisele üle, nii et viimane tajus ebaedu töö- ja pereelu ühitamisel. Seega saavad partnerid teineteist töö- ja pereelu ühitamisel toetada nii praktiliselt, jagades kohustusi ja tegevusi, kui ka emotsionaalselt, toetades teise poole karjäärivalikuid ja näidates üles huvi teise töö vastu.

Arenguteoreetilisest perekonna käsitlusest lähtudes (Rodgers ja White 1993) võib eeldada perekonna arengufaasi mõju töö- ja pereelu ühitamisele. Perekonna arenguteooria kohaselt jaguneb perekonna elutee faasideks ning peamiselt on faaside formeerimise aluseks laste vanus. Eelkoolialiste lastega perekonna elukorraldus on kindlasti teistsugune kui nt. teismeliste või täiskasvanud lastega peredes. Uuringud kinnitavad, et eelkoolialise lapse vanemaks olemine suurendab töö- ja pereelu konflikti (Karu 2009; McGinnity ja Calvert 2009; Steiber 2009). Eelkoolialiste lastega peredes on peamine küsimus, kuidas korraldada lastehoid ja vanemate töөлkäimine sellisel viisil, et kõigi heaolu oleks tagatud. Üheks võimaluseks on osaajaga töötamine. Eestis on emadest, kes käivad tööl ja kellel on kuni kaheaastane laps, osaajaga töö vähem kui ühel neljandikul ja sama vanade laste isadest töötab osaajaga viis protsenti, 3–6-aastaste laste vanematest töötavad osaajaga kümme protsenti naistest ja kolm protsenti meestest (Krusell 2011, 67). Eestis ei ole osaajaga töötamine töö- ja pereelu ühitamise strateegiana nii levinud kui nt. Hollandis, Šveitsis ja Saksamaal (Krusell 2011, 67).

Ühelt poolt võib täisajaga töö olla seotud materiaalse paratamusega, s.t. osaajaga töötamine ei taga perekonna materiaalselt kindlustust. Teisalt võib tegu olla eluorientatsioonidest tuleneva eelistusega. Hakim (2002) vaatleb osaajaga vs. täisajaga töötamist kui väärtustest ja eluorientatsioonidest tulenevat eelistust ehk osaajaga töötamist eelistavad naised, kellele tööalane eneseteostus ei ole nii tähtis. Lisaks

on eelistus töötada osa- või täisajaga tuletatud struktuursetest piirangutest, nt. takistab lastehoiuvõimaluste puudumine täiskohal töötamist ja pereelu ühitamist. Suurbritannia, Taani ja Prantsusmaa võrdlus toob selgelt esile struktuursete piirangute mõju naiste osaajaga töötamise motiividele: Suurbritannias on põhjuseks just töö- ja pereelu ühitamise keerukus, seevastu Taanis ja Prantsusmaal on osaajaga töötamine pigem individuaalne eelistus (Gash 2008). Erinevad uuringud on kinnitanud eesti naiste suhteliselt tugevat pühendumist tööle (Kasearu 2005; Pajumets 2007). Töötamise vajalikkust ja olulisust põhjendatakse ühelt poolt majandusliku olukorraga, kuid samas rõhutatakse ka vajadust tunda ennast kaasatuna ühiskonda ning kodusele elule vahelduse leidmist töötamise kaudu (Pajumets 2007).

Osaajaga töötamise ning töö- ja pereelu konflikti vaheline seos on mitmetahuline. Reynolds (2005) toob esile, et naised soovivad oma töötunde vähendada ehk asuda osaajaga tööle, kui nad tajuvad, et pereelu takistab töötamist või töötamine mõjub pereelule negatiivselt. Seevastu mehed on valmis oma töötunde vähendada ainult juhul, kui töötamine hakkab mõjutama nende pereelu. Seega leiab kinnitust, et naised on meestest enam valmis tegema perekohustuste tõttu järeleandmisi töösfääris.

Metoodika

Artikli empiiriline alusmaterjal on võetud Euroopa sotsiaaluuringust (ESS)¹. Seda rahvusvahelist uuringut korraldatakse alates 2002. aastast kaheaastase intervalliga. Artikkel tugineb töö- ja pereelu ühitamise erimoodulile, mis oli küsitlusse lisatud 2004. ja 2010. aastal (Jowell jt. 2011). Tegemist on rahvusvaheliselt standardiseeritud ankeetküsitlusega. Euroopa sotsiaaluuringu valim esindab Eesti elanikkonda vanuses 15–75 eluaastat ning vastajad on leitud juhuvaliku teel. Analüüsis võrreldakse kahe aasta andmeid, hindamaks töö- ja pereelu ühi-

tamise muutusi sellel ajavahemikul. Sotsiaalsete rühmade võrdlevaks analüüsiks kasutatakse kahe aasta andmete ühendfaili.

Töö- ja pereelu ühitamist mõõtvatele küsimustele vastasid ainult need töötavad inimesed, kellel oli ka pere. Üksi elavad vallalised inimesed jäid analüüsist välja. Lõplikuks alamvalimiks kahe aasta peale kokku oli 1857 inimest, kellest 44% olid mehed. Vähemusrahvusest inimeste osakaal alamvalimis oli 22,9%.

Töö- ja pereelu konflikti saab mõõta kaesuunalisena: ühelt poolt, kuivõrd tajub inimene töökohustuste tõttu pinget oma peresuhtes, ning teisalt, kuivõrd takistab perekonnaelu tööle keskendumist ja pühendumist. Analüüsis on töö- ja pereelu konflikt mõõdetud viie küsimuse kaudu: kui sageli a) muretsete töövälisel ajal oma tööprobleemide pärast; b) tunnete pärast tööd end liiga väsinuna, et nautida asju, mida Te kodus teha tahaksite; c) mõtlete, et Teie töö takistab Teil leidmast aega, mida sooviksite oma elukaaslase või perekonnaga veeta; d) leiate, et Teie elukaaslane või perekond tüdineb Teie töö pingelisusest; e) leiate olevat raske keskenduda perekondlike kohustuste tõttu oma tööle. Kolm esimest väidet mõõdavad tööst tulenevat konflikti ning kaks viimast perekonna mõju tööle.

Teisalt saab need väited jagada ajapuudusest tulenevaks konfliktiks (töö tõttu on keeruline leida aega perekonnale või elukaaslasele) ja töö pingelisusest tulenevaks konfliktiks (töötamise tõttu ollakse liiga väsinud, et nautida tööväliseid tegevusi; elukaaslane/perekond tüdineb töö pingelisusest; töömured ei lase pereelust rõõmu tunda). Seega moodustasime kaks uut tunnust: ajapuudusest tulenev konflikt töö- ja pereelu ühitamisel (ajapuudusest tulenev konflikt) ning töö pingelisusest tulenev konflikt töö- ja pereelu ühitamisel (pingelisusest tulenev konflikt). Tuginedes kirjeldavale statistikale, võib öelda, et sagedamini tajutakse pingelisusest tulenevat konflikti ($M = 2,72$, $SD = 0,72$;

skaalal 1 – mitte kunagi ... 5 – alati) kui ajapuudusest tulenevat konflikti ($M = 2,24$, $SD = 0,79$; skaalal 1 – mitte kunagi ... 5 – alati). Lisaks kirjeldavale statistikale kasutasime järgnevas analüüsis üldistatud lineaarset regressioonanalüüsi eesmärgiga prognoosida ajapuuduse ja töö pingelisuse tajumist, seejuures tuginesime töö iseloomu, perestruktuuri ja individuaalseid omadusi esindavatele tunnustele. Üldistatud lineaarsete mudelite kasutamine võimaldab prognoosida muutust sõltuvas tunnuses sõltumatute tunnuste alusel, kusjuures sõltumatud tunnused võivad olla nii kategoriaalsed kui ka pidevad tunnused.

Töö- ja pereelu konflikti prognoosisime järgmiste tunnuste kaudu.

Tööd iseloomustavad tunnused

Mudelitesse on lisatud tunnused, mis mõeldavad, kui sagedasti vastaja töötab õhtusel/öisel ajal ning nädalavahetustel, kui sageli tuleb ette ületundide tegemist lühikese etteatamisega. Samuti kontrollisime, kuivõrd on konflikti tajumine seotud töötundide arvuga ning tööaja ja -koha paindlikkusega. Euroopa sotsiaaluuringus on vastajate käest küsitud, kas nende alluvuses töötab teisi inimesi või mitte, see tunnus on kaasatud analüüsi kui vastaja ametit ja tööd iseloomustav tegur. Võib eeldada, et alluvate olemasolu tähendab lisaks iseenda tööülesannete korraldamisele ka teiste ehk alluvate eest vastutamist. Mis omakorda võib suurendada töö- ja pereelu konflikti tajumist.

Pereelu iseloomustavad tunnused

Peamiseks pereelu iseloomustavaks tunnuseks on laste olemasolu leibkonnas (1 – on laps, 2 – ei ole last). Samuti kontrollisime, kas vastaja abikaasa/elukaaslane töötab või mitte ning kui suure osa pere sissetulekust teenib vastaja.

Indiviidi iseloomustavad tunnused

Kontrollisime mudelites vanuse, hariduse (mõõdetud haridusaastate arvu kaudu) ning rahvuse (mõõdetud kodus räägitava põhikeele alusel) mõju pere- ja tööelu konfliktile. Samuti on vaatluse alla võetud seos individuaalse soo-ideoloogiaga. Sooideoloogia on mõõdetud järgmise väite kaudu: “Naine peaks olema valmis vähendama palgatööd oma pereelu nimel” (skaala 1 – olen täiesti nõus ... 5 – ei ole üldse nõus).

Tulemused

Esmalt vaatame, kuivõrd on kuue aasta jooksul muutunud töö- ja pereelu konflikti taju-

mine naiste ja meeste võrdluses (tabel 1). Üldise trendina saab tuua esile, et kuue aastaga on ühelt poolt vähenenud nende inimeste osakaal, kes mitte kunagi ei ole pidanud muretsema töö- ja pereelu ühitamise pärast, ning mehed on pigem need, kes tajuvad, et töö- ja pereelu konflikt on suurenenud. Üksnes väitele, et perekohustused takistavad tööle keskendumist, antud hinnangutes ei ole toimunud muutust. Nimelt on mõlemal aastal alati või tihti selle probleemiga kokupuutuvate inimeste osakaalud sarnased. Küll aga ilmneb, et naistega võrreldes on meeste seas tunduvalt enam neid, kes tajuvad, et perekohustused takistavad tööle keskendumist. Samuti on pigem mehed need, kes tunnevad, et nende töö häirib perekonda. Kuigi meeste ja naiste hinnangutes on mõned erinevused, tulevad suu-

Tabel 1. Meeste ja naiste töö- ja pereelu konflikti esinemine 2004. ja 2010. aastal (N, %).

		2004				2010				Erinevuse olulisus
		Mehed (N=455)		Naised (N=550)		Mehed (N=386)		Naised (N=466)		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Töövälisel ajal muretseb töö pärast	Mitte kunagi	82	18	84	15,3	47	12,2	39	8,4	a, b
	Tihti/alati	121	26,6	131	23,9	103	26,7	139	29,9	
Liiga väsinud, et nautida kodus tehtavat	Mitte kunagi	41	9	52	9,5	20	5,2	26	5,6	a, b
	Tihti/alati	99	21,7	141	25,6	114	29,6	134	28,7	
Töö takistab pühendada aega partnerile/perekonnale	Mitte kunagi	90	22,5	106	21,9	54	14,2	76	16,6	a, b
	Tihti/alati	95	23,8	82	17	79	20,5	91	19,8	
Partnerit/perekonda häirib töö pingelisus	Mitte kunagi	108	28,7	145	31,7	77	20,6	137	30	a, c
	Tihti/alati	46	12,2	34	7,4	42	11,2	36	7,9	
Perekohustuste tõttu raske keskenduda tööle	Mitte kunagi	159	41,5	193	41,8	147	39	191	41,4	
	Tihti/alati	82	21,4	7	1,5	111	29,5	5	1,1	

a – erinevus meeste hinnangutes 2004. ja 2010. aastal, $p < 0,05$;

b – erinevus naiste hinnangutes 2004. ja 2010. aastal, $p < 0,05$;

c – erinevus 2010. aastal meeste ja naiste hinnangutes, $p < 0,05$.

remad muutused esile aastate võrdluses. Ühelt poolt võib see tähendada suuremat keskendumist tööle majandussurutise ajal ja seda osaliselt töökohtade kadumise hirmust tingituna. Teisalt aga saab konflikti ulatuslikumat tajumist 2010. aastal seletada inimeste teadlikkuse suurenemisega, ilmselt on paranenud inimeste oskus märgata ebakõla kahe sfääri ühitamises.

Töö- ja pereelu konflikt võib tuleneda ka struktuursetest teguritest, näiteks võib see olla tingitud tööaja ja -koha omapärast. Seetõttu kontrollisime, kuidas vastajate tööaeg erineb aastate lõikes ja kuidas see mõjutab töö- ja pereelu konflikti tajumist. Ilmnes, et tööaeg ei ole aastate jooksul muutunud. Kord nädalas või sagedamini töötas öhtusel ja öisel ajal 28% meestest ja 27% naistest, lühiajalise etteteatamisega teeb ületunde

	Töö pingelisus		Ajapuudus	
	MEHED N=547	NAISED N=614	MEHED N=549	NAISED N=614
Vabaliige	3,2***	4***	4,6***	4,4***
Töötamine öhtusel ajal/öösi	1,03+	1,05***	1,05*	1,03*
Ületundide tegemine	1,06***	1,08***	1,10***	1,11***
Töötamine nädalavahetustel	1,06*	1,02	1,03	1,03
Töötundide arv	1,09+	1,13***	1,09	1,20***
Alluvuses töötavad inimesed (võrdlusrühm: ei ole)	1,14*	1,02**	1,16*	1,15*
Tööaja paindlikkus	1,01	1	0,99	0,98
Töökoha paindlikkus	0,99	0,97**	0,98	0,98
Sissetuleku osakaal peresissetulekus	1,07**	1,02	1,06*	1
Sooideoloogia – naised koju	0,95+	0,95*	0,93*	0,95+
On laps (võrdlusgrupp: ei ole)	1,09	1,16**	1,15+	1,21**
Partner töötab (võrdlusgrupp: ei)	1,05	1,04	0,98	0,95
Vanus	1,01	1,01*	0,99+	0,99
Haridusaastad	1,04***	1,04***	1,02*	1,03***
Eesti keel (võrdlusgrupp: vene)	1,12+	1,01	1,06	0,96
aasta 2004 (võrdlusgrupp: 2010)	0,79***	0,84***	0,78***	0,84**
Chi-square	124	157	118	134
Df	15	15	15	15

Tabel 2. Prognoosimudel, meeste ja naiste tajutud pingelisuse ja ajapuuduse konflikt (üldistatud lineaarsed mudelid).
*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; + p < 0,1.

15% meestest ja 9% naistest. Iga nädal või mitu korda kuus töötab nädalavahetustel 43% meestest ja 38% naistest. Edasises analüüsis kasutasime ajapuuduse ja pingelisuse konflikti indekseid ja vaatasime, kuivõrd eeltoodud tegurid (tööaja pikkus, teiste töötajate eest vastutamine jne.) suurendavad või vähendavad ajapuudusest ja töö pingelisusest tulenevat konflikti, seejuures vaatlesime mehi ja naisi eraldi (tabel 2).

Tabelis 2 esitame neli regressioonimudelit meeste ja naiste kohta eraldi prognoosimaks ajapuudusest tingitud töö- ja pereelu konflikti ning töö pingelisusest tulenevat konflikti. Ilmneb, et tööst tulenevat pinget tajuvad rohkem mehed, kes töötavad õhtusel või öisel ajal, peavad tegema lühikese etteteatamisega ületunde, töötavad vahetevahel nädalavahetusel ning kelle töötundide arv nädalas on keskmisest suurem. Konflikti tajumist suurendab ka töötamine töökohal, kus tuleb teisi töötajaid juhendada ja nende eest vastutada. Kuigi võiks eeldada, et tööaja vabam planeerimine ning võimalus otsustada töötamise koha üle vähendavad töö- ja pereelu konflikti, siis meeste puhul seda kinnitada ei saa. Samas tuleb esile, et mida suurema osa moodustab mehe sissetulek leibkonna kogusissetulekust, seda enam ta tajub töötamisega kaasnevat pinget. Mehed, kes ei nõustu väitega, et naised peaksid jääma koju, tajuvad väiksema tõenäosusega töö pingelisusest tulenevat konflikti. Laste olemasolu, partneri töölkäimine ja mehe enda vanus ei mõjuta töö pingelisuse tajumist, küll aga tuleb esile erinevus hariduse alusel. Kõrgemalt haritud inimesed – nii mehed kui ka naised – tajuvad suurema tõenäosusega pere- ja tööelu ühitamise keerukust. Osaliselt on see seletatav hariduse vahendava mõjuga ehk siis kõrgema haridustasemega inimesed töötavad töökohtadel, millega võib kaasneda suurem vastutus ning tööasjadega tegelemine töövälisel ajal. Võrreldes meestega on naiste jaoks tunduvalt olulisem konflikti suurendav tegur tööaja iseloom – töötamine õhtuti, lühikese etteteatamisega, ületundide tegemine ning

pikemad tööpäevad – suurendavad tunduvalt riski tajuda pinget töö- ja pereelu ühitamisel. Sellest tulenevalt on ka ootuspärane, et naiste puhul vähendab töökoha paindlikkus konflikti kogemist. Peresfäärist tulenev oluline erinevus naiste ja meeste vahel on laste olemasolu leibkonnas – naiste jaoks on tegemist selgelt konflikti suurendava teguriga.

Töö- ja pereelu konflikt kui tööaja paindlikkuse defitsiit on selgemini seotud laste olemasoluga leibkonnas. Nii meeste kui ka naiste puhul suurendab laste olemasolu töö- ja pereelu konflikti riski. Kui töö pingelisusest tuleneva konflikti tajumine oli meeste puhul tugevalt seotud nende haridustasemega, siis ajapuudusest tuleneva konflikti puhul sellist seost ei ilmne. Aja kui ressursi piiratus võib kaasneda igal ametikohal töötamisega. Küll aga võib eeldada, et pingelisus, mis avaldub n.-ö. "töö koju kaasatassimises", mõjutab enam kõrgemat haridustaset nõudvatel ametikohtadel töötavaid inimesi. Naiste puhul ei esine kahe erineva konfliktitüübi prognoosimudelites väga suuri erisusi. Samuti ei leidnud me olulisi erinevusi eestlaste ja venekeelse elanikkonna töö- ja pereelu ühitamises.

Arutelu ja kokkuvõte

Töö- ja pereelu ühitamise kui mitmetahulise nähtuse uurimisel on seni domineerinud pigem kriitiline vaade ehk rohkem on keskendutud probleemidele ning konflikti tekkimise võimalustele. Jäädes eelkirjeldatud tavale truuks, uurisime töö- ja pereelu kombineerimise tulemusel tekkiva ajapuuduse ja töö pingelisuse tajumist eesmärgiga selgitada välja, kuivõrd mõjutavad töö iseloom, perekonnastruktuur ja individuaalsed erinevused konflikti tajumist.

Töö- ja pereelu ühitamist on peamiselt vaadatud naiste probleemina (Bianchi ja Milkie 2010; Hochschild ja Machung 2003; Öun 2012) ehk küsimuse rõhuasetus on kantud eeldusest, et naiste siirdumine tööturule tähendab nende

jaoks lisakoormuse teket töö ja koduse elu ühitamisel. Näiteks 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu järgi leiavad nii mehed kui ka naised, et pereelu ja lapsed piiravad naiste puhul karjäärivõimalusi tunduvalt rohkem kui meeste puhul (Vainu jt. 2010, 127). Meie analüüsi tulemused aga näitavad, et meeste ja naiste erinevused töö- ja pereelu konflikti tajumisel on minimaalsed. Seega ei saa kinnitada, et paarisuhtes olevad töötavad naised tooksid sagedamini esile töö takistavat rolli perele pühendumisel või muretseksid tööprobleemide pärast rohkem kui lapsevanematest töötavad mehed. Üldjoontes on naiste ja meeste puhul sarnased ka konflikti tajumist mõjutavad tegurid. Nii meeste kui ka naiste jaoks on oluline töötundide arv ja töö iseloom. Samas ei tähenda võimalus oma tööd ise paindlikumalt korraldada automaatselt väiksemat töö- ja pereelu konflikti. Meeste puhul ei vähendanud paindlikkus konflikti ning naiste puhul tuleb kohapaindlikkus kasuks ainult töö pingelisuse, aga mitte ajapuuduse vähendamisel.

Kui tööd iseloomustavate struktuursete tegurite alusel ei tule meeste ja naiste puhul esile väga suuri erinevusi, siis laste olemasolu toob selgelt esile erinevused sugupoolte vahel. Naiste jaoks suurendab laste olemasolu mõlemat vaadeldud konflikti. Seega, kui leibkonnas ei ole lapsi, siis on meeste ja naiste töö- ja pereelu ühitamine veelgi sarnasem. Laste olemasolu suurendab selgelt naiste tajutud koormust ning suurema tõenäosusega tekib rollide konflikt – ema vs. töötaja. Perekonna arengu-teooriast lähtuvalt on tegemist osaliselt struktuursete ettekirjutusega ehk lastega peredel on teistsugused funktsioonid kui lasteta või täiskasvanud lastega perekondadel. Sellest teoreetilisest eeldusest lähtuvalt on tegemist nii-öelda olemusliku struktuursete konfliktiga ehk ajaga perekonnaelus, kus töö- ja pereelu ühitamine on keerulisem kui näiteks enne laste sündi või siis, kui lapsed on saanud iseseis-

vamaks. Kuigi me ei eristanud oma analüüsis perekondi lapse vanuse järgi, võime siiski eeldada, toetudes McGinnity ja Calvert'i (2009) ning Karu (2009) järeldustele, et eelkooliealiste laste vanematel on töö- ja pereelu keerulisem ühitada kui teismeliste laste vanematel. Osaliselt juba seetõttu, et suuremad lapsed panustavad ise kodutöösse (vt. Jöers-Türn ja Kasearu käesolevas numbris) ning sellega vähendavad vanemate kodutööde koormust, mis omakorda lihtsustab töö- ja pereelu ühitamist.

Beckeri (1981) perekonna majandusteooriast tulenevalt võiks eeldada, et ühe partneri töölkäimine ja teise viibimine kodus võiks lihtsustada töö- ja pereelu ühitamist, kuid Eesti andmed ei kinnita seda dihhotoomiat. Õigemini tuleb esile, et partneri töötamine või mittetöötamine ei mõjuta seda, kuidas teine pool tajub töö- ja pereelu ühitamist. Võib eeldada, et perekonnad, kus mõlemad partnerid töötavad, ja perekonnad, kus üks partneritest viibib kodus, jagavad koduseid töid erinevalt (Grunow, Schulz ja Blossfeld 2012). Seega peame arvestama tulemuste interpreteerimisel kodutööde koormuse arvestamata jätmisest tuleneva kallutatusega. Me ei võtnud oma analüüsis arvesse kodutööde koormust ehk kodutöödele kuluvat aega. Kodutööde ebavõrdne jaotus perekonnas võib aga olulisel määral suurendada naiste jaoks riski tajuda raskusi töö- ja pereelu ühitamisel. Nimelt on Ameerika Ühendriikides tehtud uuringud näidanud, et isegi siis kui naine teenib mehest rohkem, ei tähenda see automaatselt, et naine panustaks kodutöösse vähem (Brines 1994). Seega ei õnnestu naistel ennast kodutöödest vabaks osta, vaid nad panustavad mõlemasse sfääri, mis omakorda võib väljenduda pingetes töö- ja pereelu ühitamisel.

Teisalt, kui mehe õlgadele jääb põhiline perekonna sissetuleku tagamine, siis kaasnab sellega suurem vastutus ning oht töö- ja pereelu konflikti tajumiseks. Kuigi tradit-

siooniliselt eeldatakse mehelt peamise leivateenija rolli täitmist, tähendab see sageli ka ületundide tegemist, mis omakorda vähendab perekonnaga koosveedetavat aega. Pigem kinnitavad meie andmed, et võrdsem leivateenija rolli jaotus perekonnas vähendab meeste jaoks töö- ja pereelu konflikti. Nimelt vähendab partneri töölkäimine meestel ajapuudusest tingitud konflikti, kuid mitte töö pingelisuse tajumist. Nii ajapuudusest kui ka töö pingelisusest tulenev ebakõla suureneb juhul, kui naine küll töötab, kuid mehe sissetulek on ikkagi pere põhiline sissetulekuallikas. Seega on töö- ja pereelu ühitamise analüüsimisel oluline vaadata perekonda kui tervikut ehk lähtuda seotud elude kontseptsioonist (Hutchison 2011).

Ühe olulise tegurina oli vaatluse all inimeste individuaalne sooideoloogia ehk kuivõrd nad pooldavad sugupoolte vahelisi erinevusi töö- ja pereelu ühitamisel. Pere- ja tööelu konflikti tajuvad väiksema tõenäosusega need inividid, kes oma sooideoloogialt on liberaalsemad ehk kes ei poolda naiste kojujäämist pere nimel. Konflikti vähesema tajumise põhjuseks on asjaolu, et ideoloogia ja tegelik töökäitumine on omavahel kooskõlas – nad eeldavad, et naised jätkavad töölkäimist ka pärast pere loomist, ning seetõttu on enam valmis ka ise sellist käitumismustrit järgima ning sellega kaasnevate võimalike raskustega silmitsi seisma. Seevastu traditsioonilise sooideoloogiaga inimestele tähendab töö- ja pereelu ühitamine suuremat vastuolu hoia-kute ja käitumise vahel. Soovitakse jätkata peremudeliga, kus mees võtab enda kanda peamise leivateenija rolli ning naine keskendub rohkem kodusfäärile (Becker 1981), kuid selline spetsialiseerumine, nagu ilmnes meie analüüsist, ei pruugi tänapäeva ühiskonnas olla edukas strateegia pere- ja tööelu ühitamiseks. Eriti sellisel juhul, kui partnerite arusaamad sooideoloogiast ning mehe ja naise panusest töö- ja kodusfääri suuresti lahknevad.

Käesoleva analüüsi üheks nõrkuseks on see, et saime toetuda ainult ühe partneri nägemusele, saamata võrrelda partnerite hinnanguid töö- ja pereelu ühitamise keerukuse kohta. Võib eeldada, et töö- ja pereelu konflikt on suurem nendes peredes, kus partnerid on erinevalt pühendunud perele vs. tööle ning sooideoloogiate vahel valitsevad suured käärid. Seega oleks edaspidiseid uurimusi silmas pidades hea, kui küsitlusi korraldades kaasataks mõlemad partnerid, sest nõnda on võimalik saada terviklikum pilt töö- ja pereelu ühitamisega seotud hinnangute ja suundumuste kohta.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et töötaja iseloom on oluline tegur töö- ja pereelu ühitamisel. See, millistel töökohtadel me töötame, mõjutab selgelt seda, kuivõrd me tajume kahe sfääri – pere ja töö – ühitamisel ajapuudust ning pingelisust. Võrreldes meestega on naised tundlikumad perekonna struktuurist tulenevatele teguritele. See aga näitab, et endiselt on pereelu peamiselt naiste vastutusala. Oluline on rõhutada, et töö- ja pereelu ühitamine muutub aasta-aastalt aktuaalsemaks, ilmselt toimub see ühelt poolt suureneva teadlikkuse tõttu, kuid teisalt peegeldab ühiskonnas toimuvaid muutusi, nt. suurendab majanduskriisi ajal tööga kaasnev stress, sh. hirm töökoha kaotamise pärast, pingete tajumist, mis omakorda kandub üle pereellu.

Märkused

Euroopa sotsiaaluuringu metodoloogia kohta vt.
www.europeansocialsurvey.org

Kirjandus

- Barnett, R. C.; Gareis, K. C.; Brennan, R. T. (2008). Wives' Shift Work Schedules and Husbands' and Wives' Well-Being in Dual-Earner Couples with Children: A Within-Couple Analysis. *Journal of Family Issues*, 29, 396–422.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.
- Bianchi, S. M.; Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705–725.
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *American Journal of Sociology*, 100 (3), 652–688.
- Craig, L. (2006). Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children. *Gender & Society*, 20 (2), 259–281.
- Fagan, J.; Press, J. (2008). Father Influences on Employed Mothers' Work-Family Balance. *Journal of Family Issues*, 29 (9), 1136–1160.
- Folbre, N.; Bittman, M. (2004). *Family Time: The Social Organization of Care*. Routledge, London.
- Gallie, D.; Russell, H. (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 445–467.
- Gash, V. (2008). Preference or Constraint? Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, Employment and Society*, 22 (4), 655–674.
- Greenhaus, J. H.; Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.
- Greenhaus, J. H.; Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72–92.
- Grunow, D.; Schulz, F.; Blossfeld, H.-P. (2012). What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage? *International Sociology*, 27 (3), 289–307.
- Grönlund, A., Öun, I. (2010). Rethinking work-family conflict: dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 20, 179–195.
- Guest, D. E. (2001). *Perspectives on the Study of Work-Life Balance*. A Discussion Paper Prepared for the 2001 ENOP Syposion, Paris, March 29–31. <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm> (20.06.2013)
- Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*, 29 (4), 428–59.
- Hansson, L. (2011). Gender Role Attitudes. In Vetik, R.; Helemäe, J. (eds.), *The Russian Second Generation in Tallinn and Kohtla-Järve*. IMISCOE Reports. Amsterdam University Press, Amsterdam, 183–202.
- Hochschild, A. R.; Machung, A. (2003). *The Second Shift*. Penguin Books, New York.
- Hook, J. L. (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries: 1965–2003. *American Sociological Review*, 71, 639–660.
- Hutchison, E. D. (2011). *Dimensions of Human Behavior. The Changing Life Course*. 4th ed. Sage Publications, London.
- Jacobs, J.; Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Harvard University Press, Cambridge.
- Jowell, R.; Central Co-ordinating Team (2011). *European Social Survey 2010/2011: Technical Report*. Centre for Comparative Social Surveys, City University, London.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. Russell Sage, New York.
- Karu, M. (2009). Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.
- Kasearu, K. (2005). Perekond. Rmt-s Ainsaar, M.; Kutsar, D.; Harro, M. (toim.), *Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 Eesti Raport*. Eesti Tervise- ja Käitumisteaduste Tippkeskus, Tallinn.
- Kasearu, K. (2009). *Muutuv perekond muutuvast Eestist*. Tartu Ülikool, Rahvastikuministri büroo, Tartu.

- http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Muutuvad_perevaartuse_muutuvus_Eestis.pdf
- Kasearu, K. (2011). Individuaalne sooideoloogia – millest see sõltub? *Ariadne Lõng*, 1/2, 3–14.
- Krusell, S. (2011). Töö- ja pereelu ühitamine kui naiste ülesanne? *Rmt-s* Pöder, K. (toim.), *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu?* Statistikaamet, Tallinn, 59–83.
- Loury, L. D. (2006). Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages. *Journal of Labor Economics*, 24 (2), 299–318.
- McGinnity, F.; Calvert, E. (2009). Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93 (3), 489–508.
- Mills, M.; Täht, K. (2010). Nonstandard Work Schedules and Partnership Quality: Quantitative and Qualitative Findings. *Journal of Marriage and Family*, 72, 860–875.
- Pajumets, M. (2007). Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused. *Rmt-s* Vaher, B.; Seeder K. (toim.), *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Eesti Töandjate Keskliit, Tallinn, 35–68.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*. Russell Sage, New York.
- Reynolds, J. (2005). In the Face of Conflict: Work-Life Conflict and Desired Work Hour Adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1313–1331.
- Rodgers, R. H.; White, J. M. (1993). Family Development Theory. In Boss, P. G.; Doherty, W. J.; LaRossa, R.; Schumm, W. R.; Steinmetz, S. K. (eds.), *Sourcebook of Family Theories and Methods. A Contextual Approach*. Plenum Press, New York, London.
- Schieman, S.; Galvin, P. (2011). Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, 89 (4), 1341–1362.
- Steiber, N. (2009). Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. *Social Indicators Research*, 93 (3), 469–488.
- Tasuja, M. (2011). Soolised erinevused ajakasutuses. *Rmt-s* Pöder, K. (toim.), *Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu?* Statistikaamet, Tallinn, 6–35.
- Vainu, V.; Järviste, L.; Biin, H. (2010). Soolise võrdõigusslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1. Sotsiaalministeerium, Tallinn.
- Öun, I. (2012). Work-Family Conflict in Nordic Countries: A Comparative Analysis. *Journal of Comparative Family Studies*, 43 (2), 165–184.