

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituut

Maret Seppel

**PEREPOLIITIKA MEETMETE MÕJU SOOLISELE
PALGALÕHELE EESTI NÄITEL**

Bakalaureusetöö
Õppekava HAAB

Juhendaja: Maarja Toots, MA

Tallinn 2017

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 5749 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maret Seppel

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 062723HAAB

Üliõpilase e-posti aadress: maretseppel@gmail.com

Juhendaja: Maarja Toots, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Dr. Erkki Karo

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. SOOLISE PALGALÕHE SEOS PEREPOLIITILISTE MEETMETEGA.....	8
1.1. Sooliste palgaerinevuste põhjuste erinevad teooriad	8
1.2. Sotsiaalpoliitika, perepoliitika ja poliitikainstrumendid	10
1.3. Soolise palgalõhe seostamine laste eest hoolitsemise ajaga	11
1.4. Soolise palgalõhe mõjutamisest perepoliitika meetmetega	13
2. SOOLINE PALGALÕHE JA PEREPOLIITIKA EESTIS	15
2.1. Sooline palgalõhe Eestis	15
2.2. Perepoliitika Eestis	20
2.3. Analüüs ja soovitused	22
2.3.1. Kuidas mõjutavad perepoliitika meetmed Eestis soolist palgalõhet?	22
2.3.2. Kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?.....	23
KOKKUVÕTE	26
SUMMARY	29
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	31

LÜHIKOKKUVÕTE

Töö uurib perepoliitika meetmete mõju soolisele palgalõhele Eesti näitel. Eestis on keskmine sooline palgalõhe brutotunnipalgas Eurostati (2017) andmetel suurimaid Euroopa Liidu võrdluses (2015 aastal 26,9%) ja see on püsinud jätkuvalt samas suurusjärgus juba vähemalt 10 aastat, seega on tegemist Eesti jaoks väga olulise teemaga. Töö eesmärgiks on leida vastused uurimisküsimustele: Kuidas mõjutavad perepoliitika meetmed Eestis soolist palgalõhet? Ning kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?

Uurimistöö tulemusena selgus, et Eesti praegused töö- ja pereelu ühitamise meetmed suurendavad soolist palgalõhet, kuna 1) soodustavad naiste pikki karjääripause seoses lapse eest hoolitsemise ajaga ning põhjustavad seeläbi naiste-meeste soolist ebavõrdsust tööturul, mis võib avaldada mõju soolisele palgalõhele, 2) kinnitavad traditsioonilisi soostereotüüpseid hoiakuid naiste-meeste tööjaotuses ning põhjustavad naiste statistilist diskrimineerimist tööturul, mis omakorda on seotud soolise palgalõhe temaatikaga. Palgalõhe vähenemist võiks eeldatavasti mõjutada lapsehoolduspuhkuse meetme reguleerimine („isakvootide“ kasutamine, lapsehoolduspuhkuse sooliselt võrdsem jaotumine), aidates kaasa naiste-meeste võrdsemale kohtlemisele tööturul.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, perepoliitika meetmed, inimkapitali teooria, diskrimineerimise teooria, statistiline diskrimineerimine.

SISSEJUHATUS

Eestis on kehtivad seadused võrdõiguslikkuse tagamiseks ja rakendamiseks, ometi näitavad uuringud naiste-meeste ebavõrdset kohtlemist ning lõhesid mitmetes valdkondades. Üks suuremaid lõhesid esineb Eestis naiste-meeste keskmises brutotunnipalgas. Soolise palgalõhe teema aktuaalsust kinnitavad statistilised näitajad ning samuti nende näitajate muutumatus ajas. 2015. aasta Eurostati andmete kohaselt oli Eestis keskmine sooline palgalõhe 26,9%, samas Euroopa Liidu liikmesriikide keskmine näitaja oli 16,3% (Eurostat 2017). Palgalõhe dünaamika pikema aegrea jälgimisel tuleb välja, et näitajad püsivad stabiilselt samas suurusjärgus ning Eesti on olnud juba vähemalt 10 aastat suurima palgalõhega riik Euroopa Liidu liikmesriikide võrdluses (*Ibid.*). Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE – *European Institute for Gender Equality*) hinnangul teenivad naised Eestis keskmiselt 29% vähem kui mehed (EIGE 2015). Tegemist on väga olulise teemaga, kuna töötasu mõjutab leibkonna eelarvet (Biin 2011) ning sageli ainukese tuluallikana ka teisi sissetulekuliike nagu näiteks saadav pension, vanema-ja töötuskindlustushüvitised, kõik kokku omakorda mõjutab elukvaliteeti ning vaesusriski kõikidel leibkondades elavate isikutel (s.h. ka leibkonnas elavatel lastel ja vanuritel) (*Ibid.*). Näiteks on 2015.a andmetel laste suhtelise vaesuse määr leibkondades 29%, kui leibkonnapea on naine ning 12,3%, kui leibkonnapea on mees (Statistikaamet 2017). Lisaks on naiste oodatav eluiga meestest 8.a kõrgem (naised 81.a ja mehed 73.a, 2016.a andmetel) (Statistikaamet 2017) ehk naise majanduslik iseseisvus ning soolise palgalõhe vähendamine on oluline, et tagada naisele õiglane sissetulek mehest sõltumatult. Ka riik on tunnistanud palgalõhet probleemina ning seadnud eesmärgiks selle vähendamise. Riigi Heaolu arengukava 2016-2023 üheks alaeesmärgiks on soolise võrdõiguslikkuse parem tagamine ning soolise palgalõhe vähendamine Eestis.

Viimastel aastatel on Eestis läbi viidud mitmeid palgalõhe teemalisi uuringuid (Nt. Karu *et al.* 2010, Anniste *et al.* 2015, Statistikaamet 2016). Näiteks Anspal (2015) analüüsib soolist palgalõhet Eestis ning kinnitab, et Eestis eksisteerib Euroopa Liidu võrdluses kõrgeim sooline palgalõhe ning suurim sooline segregatsioon ametialade lõikes (vertikaalne segregatsioon). Statistikaameti (2013) andmed Eesti tööturu segregatsiooni osas kinnitavad ametialade põhise segregatsiooni kerget ülekaalu võrreldes tegevusalapõhise (horisontaalse) segregatsiooniga. Diskrimineerimise teooria

kohaselt on aga ametialapõhine (vertikaalne) segregatsioon põhjustatud statistilisest diskrimineerimisest ehk tööandja soostereotüüpsetest hoiakutest/ suhtumistest seoses naistele omistatud „ema“ ja „hooldaja“ rolliga, mis võib osutada takistuseks edutamisel ja karjääri edendamisel (Anspal *et al.* 2011; Biin 2011). Umbes pool palgalõhest on selgitatav perekondlike põhjustega (Webber 2016), eksisteerib “perekonnalõhe palkades“ (Cools, Strøm 2016) mis tähendab seda, et palgalõhe on suurem lapsevanemate hulgas ja väiksem lasteta isikute hulgas. Statistikaameti andmed Eesti kohta (2013) kinnitavad keskmise soolise palgalõhe eristumist vanusegruppides (keskmise sooline palgalõhe on suurem 25-34.a ja 35-44.a hulgas ja väiksem 15-24.a või 45-54.a hulgas) ning eelkooliealiste laste olemasolul (palgalõhe on suurem eelkooliealiste laste olemasolul ning väiksem eelkooliealiste laste puudumisel). Mõlemad tegurid näitavad seost eelkooliealiste laste olemasolu ja palgalõhe suureneva või väheneva väärtuse vahel.

Tulenevalt eelnevast on käesoleva töö uurimiseesmärgiks uurida perepoliitika mõju soolisele palgalõhele ning uurimisküsimusteks : **Kuidas mõjutavad perepoliitika meetmed Eestis soolist palgalõhet? Ning kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?**

Peamiseks uurimismeetodiks on juhtumianalüüs, kuna juhtumianalüüsi meetodil on mitmeid eeliseid nagu näiteks võimalus uurida nähtust tema loomulikus kontekstis ning uurida teemat ja erinevate nähtuste vahelisi seoseid sügavuti (Yin 1994). Töö autor valis analüüsimiseks Eesti juhtumi, kuna Eestis on soolise palgalõhe probleem olnud kestev juba pikemat aega ning palgalõhele ei ole veel lahendust leitud, seetõttu on huvitav uurida ja proovida leida lahendusi antud probleemile (Eesti on Euroopa riikide võrdluses kõrgeima keskmise soolise palgalõhega riik juba vähemalt 10 aastat Eurostati andmetel).

Töö analüüsiüksuseks on Eestis rakendatavad perepoliitilised meetmed, töö fookus on palgalõhe seos perepoliitikaga ja perepoliitiliste meetmetega. Senised uuringud on näidanud seost keskmise soolise palgalõhe ja eelkooliealiste laste olemasolu vahel ning soolise palgalõhe suuruse eristumist vanusegruppides (keskmise sooline palgalõhe on suurem vanusegruppides, mis kattub peamise laste saamise ajaga). Seetõttu on antud töös fookusesse võetud just palgalõhe ja perepoliitika meetmete vaheline seos.

Analüüsimeetodina on antud töös kasutatud dokumendianalüüsi ning uuringu teostamiseks kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete andmete kogumist ning analüüsi. Kvalitatiivseteks andmeteks on erinevad teemaga seotud akadeemilised teadusartiklid, raamatud, artiklite kogumikud,

elektroonilised kogumikud (OECD analüüsid, kokkuvõtted), seadused ja õigusaktid. Kvantitatiivseteks andmeteks on statistika ja uuringutest tulenevad andmed (Eurostat, Statistikaamet, OECD statistika).

Antud töö on jaotatud kaheks suuremaks peatükiks ja alapeatükkideks. Esimene peatükk annab ülevaate sooliste palgaerinevuste põhjustest ja erinevatest teooriatest. Teine peatükk annab ülevaate soolisest palgalõhest ja perepoliitikast Eestis ning viimases alapeatükis analüüsitakse perepoliitika ja palgalõhe vahelisi seoseid ja antakse soovitusi perepoliitika parendamiseks.

Antud töö autor tahab avaldada erilised tänud Leno Saarniidule juhiste andmise eest ja Maarja Tootsile töö juhendamise eest. Antud töö autor tahab tänada suunitluste andmise eest ka Kari Käsperit.

1. SOOLISE PALGALÕHE SEOS PEREPOLIITILISTE MEETMETEGA

1.1. Sooliste palgaerinevuste põhjuste erinevad teooriad

Sooliseks palgalõheks nimetatakse naiste ja meeste palga erinevust (Khoreva 2011). Palgalõhe temaatikat uuritakse erinevatel tasanditel: nii makro- (majanduslikud teooriad, diskrimineerimine, erinevused töökogemuses ja hariduses) kui mikrotasandil (inimeste isiklikud suhtumised) (Khoreva 2011) ning seetõttu leiab soolise palgalõhe põhjuste kohta erinevaid arvamusi. Näiteks Matteazzi *et al.*(2014) peab palgalõhe põhjuseks turumajandust, samas kui Tarvis (2014) ja Khoreva (2011, 235-236) peavad määravaks hoopis inimeste suhtumisi ja hoiakuid.

Palgalõhe põhjuste otsimisel saab tugineda erinevatele teooriatele, näiteks **inimkapitali teooria** kohaselt teeb inimene kogu elu jooksul investeeringuid oma teadmistesse, oskustesse, haridusse ja kogemustesse, inimkapitali suurendamine tõstab inimese väärtust ja tootlikkust töötajana, vähenemine aga langetab inimkapitali väärtust (Biin 2011, 12). Seoses lapse saamisega tekivad piirangud naiste võimalustele koguda töökogemusi, sest süveneb traditsiooniline tööjaotus majapidamises (naine pühendub perele ja kodule, mees palgatööle) ning tekivad pikad karjääripausid, mis koosmõjus põhjustavad töölase inimkapitali osa vähenemist, asetades naised seeläbi tööturul meestega võrreldes ebavõrdsesse olukorda (*Ibid.*). Laste saamine mõjutab naiste palka suurel määral just sellepärast, et see esineb tavaliselt vanuses, mil töölase inimkapitali investeeringute tasuvus on väga suur, kuid naised on sunnitud olema tööturult eemal (Erosa *et al.* 2005; Kunze 2000; O'Neill 2005 viidatud Biin 2011 kaudu).

Kuna inimkapital ja selle täiendamine põhineb inimese enda valikul, on täheldatud seost, mille kohaselt kõrgema inimkapitaliga naised soovivad jätkata osalemist tööturul, madalama inimkapitaliga naised valivad pigem perele pühendumise (Cukrowska-Torzewska, Lovasz 2016). Samas, olukorras mil naiste-meeste tootlikkus on tööturul võrdne, võib samuti esineda naiste ja meeste eristamist ja neile erinevate palkade maksmist (Biin 2011). Sellised olukordi on võimalik selgitada **soolise diskrimineerimise teooria** abil, mille kohaselt peegeldab sooline

diskrimineerimine või selle aktsepteerimine töötajate ja tööandjate endi eelistusi ja uskumusi seoses soolise diskrimineerimisega ning soostereotüüpsete hoiakutega (Biin 2011, 14). Soostereotüüpsete hoiakute kohaselt seostatakse naisi ema ja hooldaja rolliga ning see on karjääriredelil edutamise üheks takistuseks, mehi aga „leivateenija“ rolliga, vähendades meeste võimalusi pühenduda perekonnale (Hoobler *et al.* 2009). Diskrimineerivad suhtumised ja hoiakud viivad aga **statistilise diskrimineerimiseni**, mille kohaselt ennustab tööandja töötaja omadusi rühma keskmise ja enda arvamuse alusel (Anspal *et al.* 2011; Biin 2011). Statistilise diskrimineerimise tagajärjel võib toimuda karjääriradade eristumine ning mehed suunatakse sagedamini „kiirele karjäärirajale“ (võimaldatakse koolitusi ja edutatakse kiiremini), naised vastupidiselt nn “emme karjäärirajale“ (naistel kodu ja pere eest hoolitsemise roll) (Biin 2011).

Statistiline diskrimineerimine loob aluse vertikaalsele segregatsioonile ning keskmise palgaerinevuse tekkimisele (Anspal *et al.* 2011; Biin 2011). **Sooline segregatsioon** (Järvpõld, Lunev 2015, 37-40) näitab naiste-meeste osakaalu ameti- ja tegevusaladel ja seda, kui palju peaks töökohti vahetama, et osakaal oleks sooliselt võrdne (*Ibid.*). **Vertikaalne segregatsioon** näitab naiste-meeste koondumist töötama erinevatel ametikohtadel ning **horisontaalne segregatsioon** näitab naiste-meeste koondumist erinevatele tegevusaladele (Biin 2011). Tööturu segregatsioon on probleem sellepärast, et naiste-meeste koondumine töötama erinevates valdkondades (Lees *et al.* 2016, 64-68) põhjustab valdkondade erinevat tasustamist ning seeläbi palgalõhet (*Ibid.*).

Soolisel segregatsioonil omakorda on erinevaid põhjuseid ning neid jaotatakse **individualistlikeks põhjusteks**, mis tulenevad indiviidist ja milleks on naiste ja meeste bioloogilised erinevused, erinevused sotsialiseerumise protsessis, soostereotüüpsed hoiakud (hoiakud traditsiooniliste meeste ja naiste tööde suhtes) ning **institutsionaalseteks teguriteks**, mis on seotud organisatsioonidega ning mille kohaselt on diskrimineerivad hoiakud sügavalt juurdunud ja saanud osaks personalipraktikatest ning organisatsiooni struktuurist (Biin 2011, 19-21). Soolise segregatsiooniga võib kaasneda **klaaslae-efekt** (eksisteerivad nähtamatud barjäärid ja takistused naiste edutamisel ja palgatasemel tõusmisel) ja **kleepuvate põrandate efekt** (mehi-naisi edutatakse võrdselt, kuid naisele makstakse vähem) ning **palkade diskrimineerimine** (naiste töö eest makstakse vähem palka ja nn “naiste“ tööülesandeid ei väärtustata) (Hoobler *et al.* 2009; Biin 2011, 18-22).

Lähtuvalt antud töö temaatikast on olulised nii inimkapitali teooria kui ka soolise diskrimineerimise teooria, sest mõlemad aitavad selgitada soolise palgalõhe ja laste olemasolu omavahelist mõju ja seoseid.

1.2. Sotsiaalpoliitika, perepoliitika ja poliitikainstrumendid

Levinumad poliitikainstrumendid võib jaotada viide gruppi (Kraft, Furlong 2015, 101-106):

- 1) **regulatiivsed** (sunnitavad meetmed soovitava käitumise esile kutsumiseks või keelustamiseks);
- 2) **otsesed teenused, haldusjuhtimine** (riigi teenuste ja ressursside otsene juhtimine. Näiteks hariduse, riigikaitse, munitsipaalteenuste juhtimine);
- 3) **maksustamine ja kulutamine** (näiteks sotsiaalkindlustus, kus on ühendatud nii maksustamine kui otsene toetuste maksmine inimesele. Näiteks alkoholimaks, et vähendada inimeste tarbimist);
- 4) **turumehhanismide kasutamine** riigile soovitud eesmärgil, ehk siis riigi hoiak mitte sekkuda ja lasta turul ise reguleeruda nõudluse ja pakkumise läbi (erinevad publikatsioonid ja tulu-neutraalsed maksud. Näiteks tuluneutraalne süsiniku maks);
- 5) **haridus, informatsioon ja veenmine**- hariduse ja informatsiooni lisaeesmärk on suunata inimeste käitumist riigile soovitud viisil (erinevad programmid inimeste harimiseks ning riigile soovitud käitumise tagamiseks. Näiteks tervislikku toitumist õpetavad programmid, eesmärgiga suunata inimesi tervislikult toituma (Kraft, Furlong 2015, 104-106).

Sotsiaalpoliitika on riigi üldine poliitika, mille eesmärgiks on tagada kõikide inimeste heaolu ja vältida vaesumist (Kraft, Furlong 2015, 304). Sotsiaalpoliitika disainis on kolm olulist aspekti (Adolino, Blake 2011):

- 1) määratleda poliitika subjekt (subjektid), kellele poliitika on suunatud ja kes saavad toetusi;
- 2) määratleda programmi tuluallikad;
- 3) määratleda, kuidas abi inimestele jagatakse (Adolino, Blake 2011, 281).

Perepoliitika on sotsiaalpoliitika üks osa, mis keskendub lastele ja nende vanematele suunatud programmidele (Adolino, Blake 2011, 287). Poliitiliste instrumentidena kasutatakse perepoliitikas maksustamise ja kulutamise meetmeid läbi sotsiaalkindlustuse mudeli ning määruseid, mis tagaksid universaalse toetuste katte kõikidele inimestele vajalikul hetkel (*Ibid.*).

Toetuste saajaid saab eristada üldjuhul kahel viisil: 1) riigi abi mudeli kaudu (vajaduspõhiselt, inimene tõestab vajadust läbi enda majandusliku olukorra) ja 2) sotsiaalkindlustuse mudel kaudu (universaalsuse põhimõttel, kõikidele võrdsed toetused), poliitikate ümberjaotavust omakorda saab mudeldada läbi individuaalse osa (makstav toetus on võrdelises seoses inimese enda

panusega) või läbi põhivajaduste põhimõtte (universaalsuse põhimõte, kõigile võrdselt) (Adolino, Blake 2011, 282).

Perepoliitilistel meetmetel üldiselt (kõikides vormides) nähakse olulist rolli sooliste palgaerinevuste temaatikas (Cukrowska-Torzewska, Lovasz 2016), kuna meetmete reguleerimisala kattub suure soolise palgaerinevuste alaga (*Ibid.*).

1.3. Soolise palgalõhe seostamine laste eest hoolitsemise ajaga

Laste saamise tõttu on naised sageli tööturul pikalt eemal (Biin 2011), pikad karjäärikatkestused on aga otseselt seotud palgalõhega (Kitterød, Rønsen 2015; Biin 2011; Borck 2014; Cukrowska-Torzewska, Lovasz 2016; Anspal, Rõõm 2011, 41; Karu 2012), sest põhjustavad naistel tööalaste oskuste ja kogemuste (Borck 2014) langust (inimkapitali teooria), tekitavad seeläbi ebavõrdsust tööturul (Cools, Strøm 2016) ning kitsendavad naiste karjääriväljavaateid (Waldfoegel 1998; Barón, Cobb-Clark 2010; Karu *et al.* 2015, 34-37) ja võimalusi koolitusteks ning töövaldkonnaga seotud inimkapitali väärtuse suurendamiseks (Borck 2014, 744; Blau, Kahn 2007). Sealjuures peetakse pikki karjääripause soodustavaks teguriks (Põhjamaade näitel) ühelt poolt riigipoolseid heldeid perepoliitilisi meetmeid lapsehoolduspuhkuse osas, mis julgustavad naisi kauaks koju jääma ja saama sageli mitu last järjest (Rønsen, Kitterød 2015) ning teiselt poolt perepoliitiliste meetmete puudujääke (Karu *et al.* 2010; Anspal *et al.* 2010), nagu näiteks lapsehoiuvõimaluste halb kättesaadavus ja lasteaiakohtade vähesus ning kallidus, samas kui riigi poolt heldelt subsideeritud hoiuteenused aga toetaksid naiste kiiremat tööle naasmist (Karu *et al.* 2010; Anspal *et al.* 2010). Seetõttu on perepoliitilistel meetmetel pigem soodustav mõju palgalõhele ning negatiivne mõju naiste tööturu positsioonile, suutmata tagada soolist võrdõiguslikkust ja vähendada soolist palgalõhet (Rønsen, Kitterød 2015, 60; Misra *et al.* 2011, 143; Bjerneberg 2002, 35-36; Grönlund *et al.* 2017, 98-102; Farré 2016, 56).

Helded perepoliitilised meetmed takistavad naiste majandus- ja kutsealaseid saavutusi, süvendades ametialast soolist segregatsiooni (Rønsen, Kitterød 2015), institutsionaliseerides naiste töökatkestusi ja julgustades tööandjate diskrimineerivaid hoiakuid nais töötajate suhtes (Grönlund *et al.* 2017, 98-102) põhjustades naiste statistilist diskrimineerimist ning soodustades meeste eelistamist värbamisel, edutamisel ja koolitamisel (Karu *et al.* 2010).

Ka naiste ajakasutuse jaotumine üldisemalt, s.h. töötamine osakoormusega, vähenenud panus palgatööl ning suurenenud panus tasustamata kodutöödele ja lapse eest hoolitsemisele (Anspal *et al.* 2011; Blau, Kahn 2007; Figueiredo *et al.* 2015) põhjustab palgalõhet. Emmeneggeri (2010) sõnul tulenevad probleemid peresisest tööjaotusest ning laialt levinud konservatiivsetest ideoloogiatest klassikalise tööjaotuse kohta ehk klassikalisest „mees leivateenija“ mudelist, mis põhjustab hoiakuid nägemaks naist esmalt „emana“ ja siis alles „töötaja“ rollis, samas omistades isale rolli teenida raha ja käia palgatööl (Emmenegger 2010).

Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD – *Organization for Economic Co-operation and Development*) ajakasutuse uuring näitab suurt erinevust naiste-meeste ajakasutuses tasustamata tööde tegemisele ja lapse eest hoolitsemisele kulunud aegade võrdluses (Tabel 1 ja 2, väljavõtte Põhjamaa riikidest). Kõikide OECD riikide ja ka tabeli väljavõttes toodud riikide naiste-meeste võrdluses kulutavad mehed oluliselt vähem aega tasustamata tööde tegemisele ning lapse eest hoolitsemisele. Näiteks kulutab Eesti naine (2009-2010.a andmetel) tasustamata töö tegemisele päevas kokku 249 minutit, Eesti mees aga 160 minutit (mis on 89 minutit vähem kui Eesti naine). Samas, üleüldiselt Põhjamaadega võrreldes kulutavad nii Eesti mees kui ka Eesti naine rohkem aega tasustamata töödele kui Põhjamaade inimesed, samas kulutavad näiteks Norra ja Rootsi mehed rohkem aega palgatööl ja õpingutele (võrreldes Eesti mehega), Eesti naisest töötab ja õpib ajalisel rohkem vaid Rootsi naine (vt. tabel 1 ja tabel 2). Tulemused näitavad siiski aja sooliselt ebavõrdset jaotust ning kinnitavad traditsioonilise peresisese tööjaotuse levikut, mille kohaselt naine hoolitseb pere ja kodu eest, mees käib pigem palgatööl (Emmenegger 2010).

Tabel 1. Ajakasutus Euroopa riikides: keskmine kulutatud minutite arv erinevatele tegevustele nädala sees ja nädalavahetusel, mehed 15-64 a., mõõtühik= minut

AJAKASUTUS, MEHED 15-64.a	EESTI	SOOME	NORRA	ROOTSI	TAANI	OECD 26
	2009-2010.a	2009-2010.a	2010.a	2010.a	2001.a	
Töö ja õpingud (kokku)	264	249	292	322	260	328
Tasustamata töö (kokku)	160	159	154	154	186	138
Kodutöö (majapidamine)	89	91	61	79	107	73
Toidupoes käimine	20	23	16	13	22	18
Lapse eest hoolitsemine	18		20	13		16
Teiste isikute eest hoolitsemine	11	11			11	6
Vabatahtlik töö		4	5		4	5
Vaba aeg (sport, hobi, sõbrad)	345	386	364	314	340	319

Allikas: OECD (2017)

Tabel 2. Ajakasutus Euroopa riikides: keskmine kulutatud minutite arv erinevatele tegevustele nädala sees ja nädalavahetusel, naised 15-64 a., mõõtühik= minut

AJAKASUTUS, NAISED 15-64. a	EESTI	SOOME	NORRA	ROOTSI	TAANI	OECD 26
	2009-2010.a	2009-2010.a	2010.a	2010.a	2001.a	
Töö ja õpingud (kokku)	245	210	228	269	195	215
Tasustamata töö (kokku)	249	232	211	207	243	272
Kodutöö (majapidamine)	147	137	104	95	145	166
Toidupoes käimine	27	29	23	16	30	29
Lapse eest hoolitsemine	42		34	21		35
Teiste isikute eest hoolitsemine	8	13			9	7
Vabatahtlik töö		3	4		2	5
Vaba aeg (sport, hobi, sõbrad)	278	336	355	272	320	280

Allikas: OECD (2017)

1.4. Soolise palgalõhe mõjutamisest perepoliitika meetmetega

Sooliste palgaerinevuste teema on keerukas ja mitmetahuline, seega ei ole olemas ühest poliitikameedet (Anspal *et al.* 2011) palgalõhe vähendamiseks, küll aga on soovitatav kasutusele võtta erinevate mõjutegurite muutmisele suunatud meetmed (*Ibid.*, 83). Tõhusa perepoliitika peamiseks võtmesõnaks peetakse poliitikameetmeid, mis toetavad töö- ja pereelu kombineerimist (Cools, Strøm 2016; Berns 2002; Blau, Kahn 2007) ning lapsehoolduskohustuse sooliselt võrdsemat jaotumist (Haas, Rostgaard 2010; Hoobler *et al.* 2009, Matteazzi *et al.* 2014; Anspal *et al.* 2011).

Euroopa Liidu üldine suunitlus perepoliitika valdkonnas on võrdsustada naiste-meeste võimalused tööturul (Haas, Rostgaard 2010), selle saavutamiseks peetakse oluliseks meetmeid, mis aitaksid jagada lapsehoolduskohustust vanemate vahel võrdsemalt: „isakvoodid“ ning „kahe teenija/ kahe hooldaja“ mudeli kasutamine (Haas, Rostgaard 2010). „Kahe teenija/ kahe hooldaja“ mudeli kohaselt osalevad mõlemad vanemad võrdsele nii täiskoormusega tööl kui ka lapse kasvatamises, kuid selle mudeli saavutamiseks peab riik pakkuma heldelt doteeritud kvaliteetset ja taskukohast lapsehoiuteenust ning kõrge töötasuühivitisega vanemapuhkust (Kitterød, Rønsen 2015). „Isakvootide“ all peetakse silmas ainult isadele mõeldud osa lapsehoolduspuhkusest, mida ei kompenseerita rahas ega lubata kasutada emal (*Ibid.*). Siinjuures nimetatakse heade eeskujudena Põhjamaid (Norra, Rootsi, Island, Soome, Taani), kuna Põhjamaad on võtnud kasutusele nii isakuud kui ka kohaldanud „kahe teenija/ kahe hooldaja“ mudelit (Haas, Rostgaard 2010; Kitterød, Rønsen 2015, Lindén 2007).

Põhjamaade (Taani, Norra, Soome, Rootsi) näitel (Haas, Rostgaard 2010; Karu *et al.* 2010, 19-30) oleks vajalik perepoliitiliste meetmete tõhustamiseks kehtestada vanemapuhkuse jaotusesse „isakvoodid“, pakkuda heldelt tasustatud vanemapalka, universaalseid ja kättesaadavaid lapsehoiuvõimalusi ning paindlikku tööaega ja „kodukontori“ võimalust, samas tagada lapsevanema maksimaalne töökaitse ning võimaldada lapsepuhkuse regulatsioonide ajalist paindlikkust, sest riigi poolsed helded perepoliitilised meetmed tunnustavad lapsevanemaks olemist ning edendavad soolist võrdõiguslikkust ühiskonnas, mis omakorda aitab kaasa „kahe teenija/kahe hooldaja“ peremudeli juurutamisele ühiskonnas (Haas, Rostgaard 2010). Töö- ja pereelu ühitamise meetmete mõju suurendamiseks (Khoreva 2011) ja palgaerinevuste vähendamiseks peaks riigi tegevus olema erinevaid ühiskonna grupe (organisatsioone ja inimesi) kaasav, et tegevuse mõju oleks võimalikult laiahaardeline (O’Reilly *et al.* 2015).

Ühe lahendusena saaks riik rakendada meetmeid organisatsioonide tasanditel (Khoreva 2011) ning julgustada organisatsioone kasutama erinevaid personalipraktikaid palgalõhe vähendamiseks. Organisatsioonid peaksid koguma ja võrdlema organisatsioonisisest palgastatistikat, tagama naiste-meeste võrdsed võimalused koolitusteks, ümberõppeks ja edutamiseks ning soodustama töötajate tööga seotuks jäämist, kuna sellised praktikad aitavad kaasa sooliselt võrdsema kohtlemise tagamisele ning lapsehoolduspuhkuse negatiivse mõju vähenemisele (Khoreva 2011).

Palgalõhe lahendamisel ning töö- ja pereelu ühitamisel on oluliseks teguriks soostereotüüpsete hoiakute vähendamisele suunatud meetmete kasutamine (Borck 2014, 741-742). Kuna soostereotüüpsed hoiakud soodustavad sageli klassikalist perekonnasisest tööjaotust ja statistilist diskrimineerimist töökohal (Pödder, Kirch 2013), on oluline, et riik tegeleks ühe meetmena inimeste põhiväärtuste ja hinnangute muutmise, mis aitaks vähendada ühiskonnas levivaid soostereotüüpsid hoiakuid seoses „naiste–meeste“ töödega ning aitaks kaasa pereväärtuste üleüldisele tõusule ühiskonnas (*Ibid.*, 7).

2. SOOLINE PALGALÕHE JA PEREPOLIITIKA EESTIS

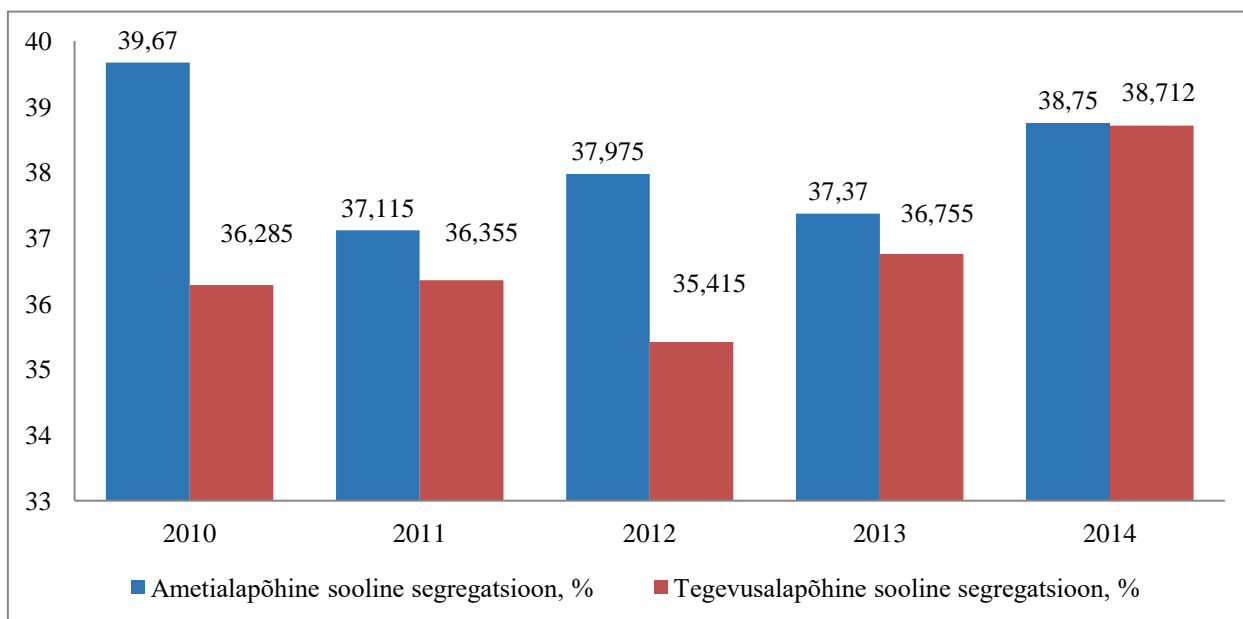
2.1. Sooline palgalõhe Eestis

Eestis oli keskmine sooline palgalõhe Statistikaameti andmetel 2015. aastal 22,2% (Statistikaamet 2017), Eurostati (Eurostat- *European Statistics* ehk Euroopa Komisjoni Statistikaamet) avaldatud näitaja Eesti kohta oli 2015. aastal 26,9% (Eurostat 2017). Erinevused Statistikaameti ja Eurostati poolt arvatud näitajates tulenevad meetodikast, kuna Eurostat ei arvesta mõningaid tegureid (nendeks on vähem kui 10 töötajaga ettevõtted ning põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi, avaliku halduse ja riigikaitse, kohustusliku sotsiaalkindlustuse valdkonnad), kuid Statistikaamet võtab arvesse kõik muutujad (Statistikaamet 2016).

30,6% kogu praegusest palgalõhest ei ole selgitatav objektiivsete teguritega (Anspal, Rõõm 2011, 31-32). Eesti näitel võime palgalõhe puhul rääkida palgaerinevuste **selgitatavast** (selle kohaselt on palgalõhet võimalik põhjendada erinevustega naiste- meeste tunnustes nagu näiteks haridus, vanus jne) ja **selgitamatust** osast (selle kohaselt ei saa palgalõhet selgitada tunnuste erisusega) (Biin 2011, 10; Anspal 2015). Palgalõhe selgitatava osa alla kuulub näiteks **vertikaalne** (ametialapõhine) ja **horisontaalne** (tegevusalapõhine) **segregatsioon** (Järvpõld, Lunev 2015, 37-40). Eesti tööturg on tugevalt segregeerunud, Statistikaameti 2013 aasta andmetel oli tegevusalapõhine (horisontaalne) sooline segregatsioon Eestis 36,76% ja ametialapõhine (vertikaalne) sooline segregatsioon 37,37% (Statistikaamet 2017). Diskrimineerimise teooria kohaselt põhjustab tööturu vertikaalset segregatsiooni ning keskmise palgaerinevuse tekkimist statistiline diskrimineerimine (Anspal *et al.* 2011; Biin 2011) ning soolise segregatsiooniga võib kaasneda klaaslae-efekt (nähtamatud barjäärid naiste edutamisel ja palgatasemel tõusmisel) ning kleepuvate põrandate efekt (mehi-naisi edutatakse võrdselt, naisele makstakse vähem) (Hoobler *et al.* 2009; Biin 2011). Eesti kontekstis kleepuvate põrandate ja klaaslae-efekti Anspal (2015, 2) kohaselt leitud ei ole.

Soolise segregatsiooni dünaamika Eestis on välja toodud Joonisel 1 (2010-2014. aastate võrdluses). Tabel näitab, et antud aastate võrdluses on kõrgem olnud vertikaalne segregatsioon

(ehk ametialapõhine sooline segregatsioon tabelis), mida põhjustab tööandjate statistiline diskrimineerimine (ehk tööandjapoolne diskrimineerimine rühmakeskmise alusel).



Joonis 1. Sooline segregatsioon Eestis, 2010-2014

Allikas: Statistikaamet (2013), kombineeritud andmebaas (ESU, ETU ja MTA maksukohuslaste registri palga andmed. Täiendatud 2015.a)

Statistikaameti (2016) andmete kohaselt on Eestis olnud keskmine sooline palgalõhe juba pikemat aega (aastatel 2011-2015, kõik tegevusalad kokku) stabiilselt samas suurusjärgus, jäädes vahemikku 22,2% - 24,8% (Joonis 2). See näitab, et Eestis praegu kasutusel olevad, eelkõige soolisele diskrimineerimise keelustamisele suunatud regulatiivsed poliitikainstrumendid (Soolise võrdõiguslikkuse seadus (2004.a.)¹, Võrdse kohtlemise seadus (2008.a.)², Eesti Vabariigi põhiseadus (1992.a.)³ ei ole olnud tulemuslikud soolise palgalõhe vähendamisel. Kuna kõik soolist võrdõiguslikkust reguleerivad instrumendid hakkasid kehtima umbes 10 või rohkem aastat tagasi, võiks poliitikainstrumentide eeldatav mõju võrdõiguslikkuse tagamisel ja soolise palgalõhe vähendamisel kajastuda suuremates statistilistes muutustes, kuid palgalõhe on püsinud umbes samas suurusjärgus tänaseni. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (2004)⁴ reguleerib muuhulgas ka töökeskkonda ning keelab diskrimineerimise soolistel alustel või perekonnaga seotud asjaolude

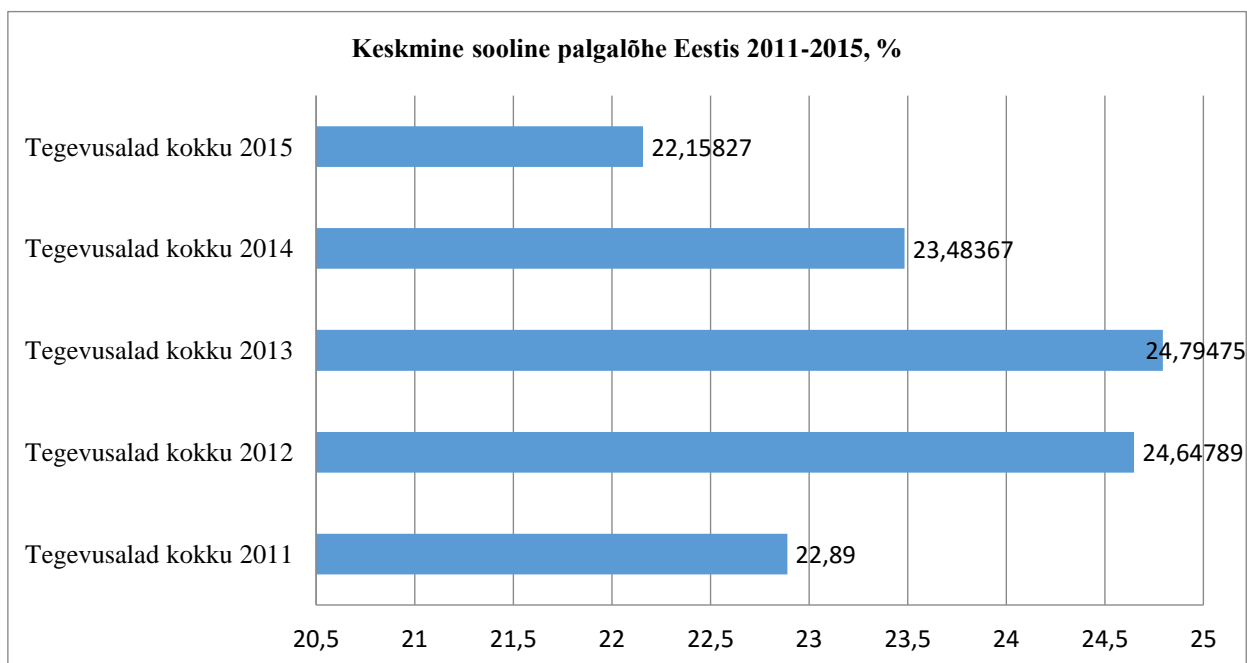
¹Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (RT I 2004, 27, 181) § 1

²Võrdse kohtlemise seadus (RT I 2008, 56, 315) § 15-22

³Eesti Vabariigi põhiseadus (RT 1992, 26, 349) § 12

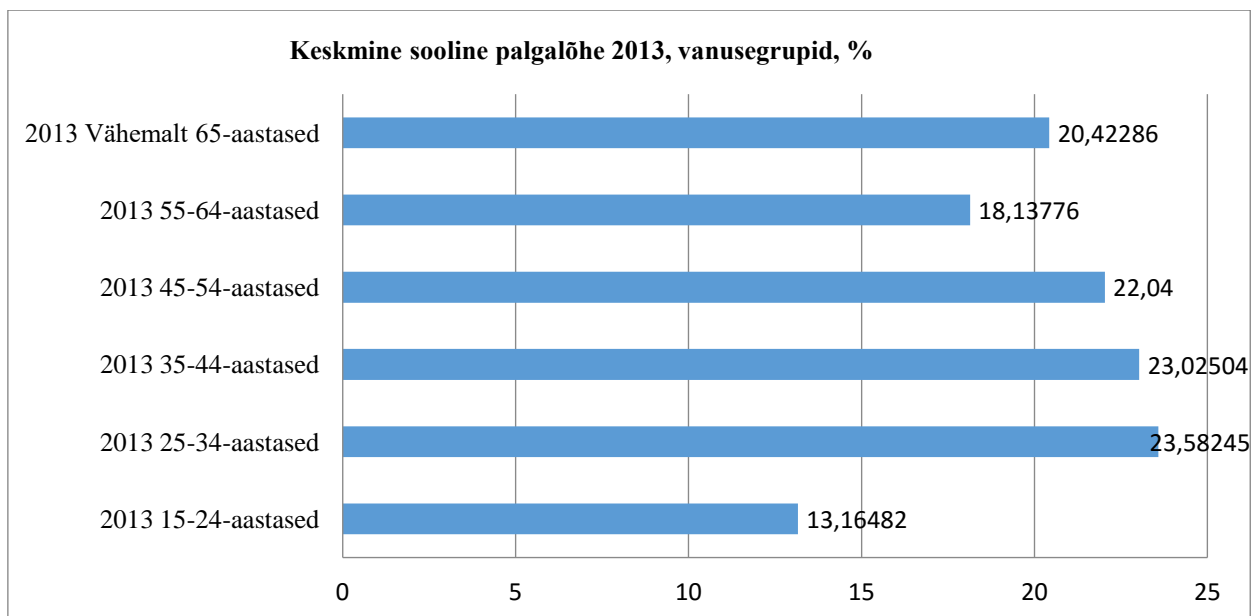
⁴Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (RT I 2004, 27, 181) § 5-6

pärast (seoses raseduse, sünnituse, lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu), kuid statistika näitab endiselt püsivat palgalõhet.



Joonis 2. Keskmine sooline palgalõhe Eestis, tegevusalad kokku (EMTAK 2008), 2011-2015
Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring

Mitmed uuringud Eesti kohta seostavad laste eest hoolitsemise aega palgalõhega (Praxise ja CentAR'i uuring „Sooline palgalõhe Eestis“ 2009, Statistikaameti projekti raames tehtud uuring „Palgalõhe statistika parem kättesaadavus“ 2013, Karu *et al.* (2015) „Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisesest ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks“), sest Eestis on sooline palgalõhe suurim vanuserühmades, kus tõenäolisemalt katkestatakse karjäär pere loomise pärast ning tekivad pikad karjääripausid. See omakorda vähendab inimkapitali teooria kohaselt naise inimkapitali väärtust ning seab naised tööturul meestega võrreldes ebavõrdsesse olukorda. Statistikaameti (2013.a) andmetel oli kõige kõrgem keskmine sooline palgalõhe vanusegruppide võrdluses, nii 25-34 aastaste vanusegrupis ja ka 35-44 aastaste vanusegrupis (Joonis 3), ehk just vanuses, mil on kõige tõenäolisemad töökatkestused laste saamise pärast.

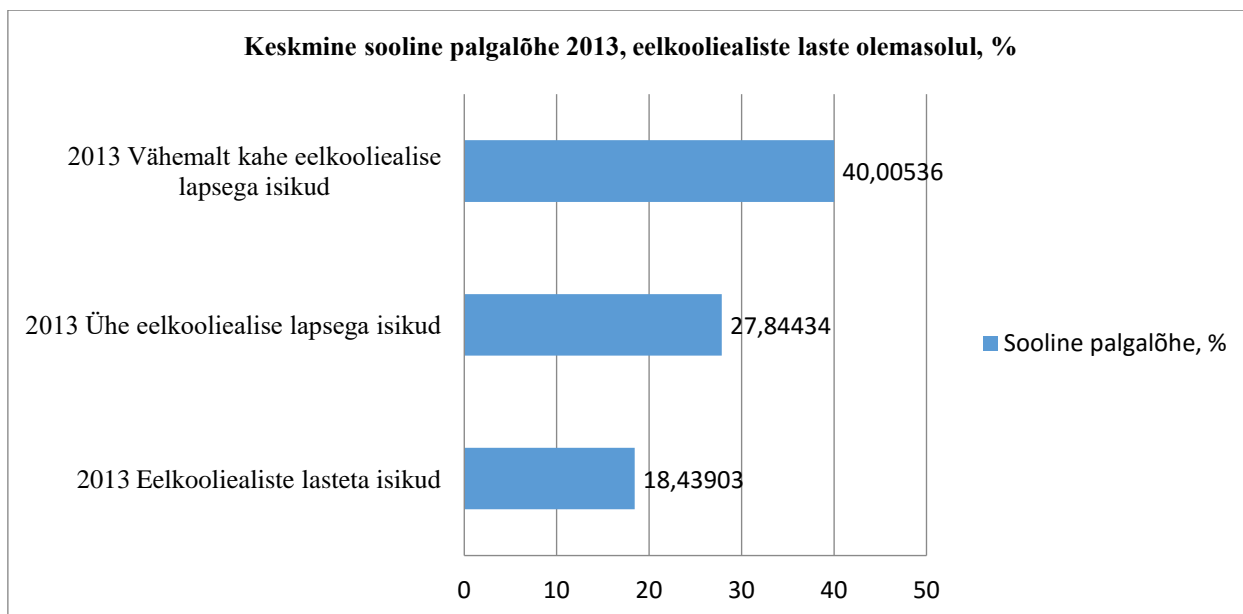


Joonis 3. Keskmine sooline palgalõhe Eestis vanusegruppide järgi, 2013

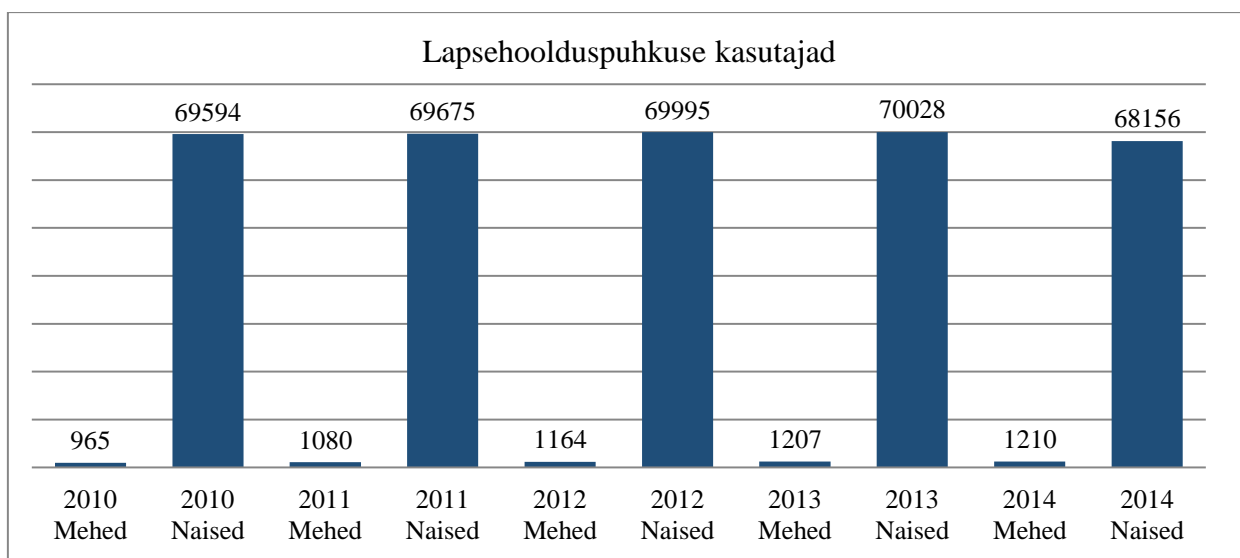
Allikas: Statistikaamet, kombineeritud andmebaas (ESU, ETU ja MTA maksukohuslaste registri palga andmed)

Statistikaameti (2016) andmetel oli keskmine sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolul 2013. aasta andmetel kõrgeim vähemalt kahe eelkoolialise lapse olemasolul (Joonis 4) ning väiksem ühe eelkoolialise lapse olemasolul. Andmete põhiselt avaldab eelkooliealiste laste olemasolu suurt mõju soolisele palgalõhele: mida rohkem väikseid lapsi, seda suurem sooline palgalõhe naiste-meeste võrdluses.

Erisusi võib põhjustada lapsehoolduskohustuse sooliselt ebavõrdne jaotumine, sest Eestis kasutavad lapsehoolduspuhkust enamjaolt naised (Joonis 5) ning seetõttu mõjutab laste olemasolu ennekõike naisi (emasid), mis omakorda võib osalt tuleneda Eesti lapsehoolduspuhkuse (perepoliitilise meetme) konkreetsema jaotuse (fikseeritud „isakuude“ ja „emakuude“) puudumisest. Samuti võivad mõjutavaks teguriks olla stereotüüpsed hoiakud seoses naiste-meeste arusaamadega traditsioonilisest tööjaotusest „mees leivateenija“, naine ennekõike „ema“ (Emmenegger 2010; Anspal *et al.* 2011), mis mõjutavad perekonna ja naiste valikuid seoses „emarolliga“ ning lapsehoolduspuhkusele jäämisega.



Joonis 4. Keskmine sooline palgalõhe Eestis eelkooliealiste laste olemasolu järgi, 2013
Allikas: Statistikaamet (2013), kombineeritud andmebaas (ESU, ETU ja MTA maksukohuslaste registri palga andmed)



Joonis 5. Lapsehoolduspuhkuse kasutajad vanuse ja soo järgi Eestis, 2010-2014
Allikas: Statistikaamet, 2017

2.2. Perepoliitika Eestis

Perepoliitika teostamiseks (Adolino, Blake 2011) kasutab Eesti riik poliitikainstrumentidena: 1) õigusakte (Eesti Vabariigi põhiseadus, perekonnaseadus, lastekaitse seadus, sotsiaalhoolekande seadus, riiklike peretoetuste seadus, palgaseadus, töö- ja puhkeaja seadust (Reinomägi 2003, 133), 2) haldusjuhtimist (perepoliitika elluviimist läbi ministeeriumide ja kohalike omavalitsuste (Reinomägi 2003)) ning 3) maksustamist ja kulutamist läbi sotsiaalkindlustuse mudeli. Kusjuures perepoliitilisi toetusi jagatakse inimestele läbi põhivajaduste põhimõtte ehk universaalsuse alusel, mis tähendab toetuste jagamist kõigile võrdselt (Kraft, Furlong 2015).

Riik korraldab töö- ja pereelu parema ühitamise võimaldamiseks riiklikku lapsehoiuteenust, pakub mitmed hüvitisi (näiteks vanemapalk, peretoetus) ning tagab lapsehoolduskohustusega seotud puhkuste kättesaadavuse (rasedus-, emadus-, isadus-, lapsehoolduspuhkus) (Võrdõigusvoliniku kantselei „Soolõime Teemaleht, Töö- ja pereelu ühitamine“ 2014). Pereküvitisi reguleerib pereküvitiste seadus⁵, mille kohaselt on pereküvitiste liigid Eestis: riiklikud peretoetused, vanemahüvitis ja elatisabi. Lapsehoolduskohustusega seotud puhkused (rasedus-, emadus-, isadus- ja lapsehoolduspuhkus) on reguleeritud puhkuseseadusega⁶. Vabariigi Valitsuse konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ (aastateks 2016-2020) on eesmärgiks seatud töö- ja pereelu meetmete parendamine vanaempuhkuse ja hüvitise süsteemi paindlikumaks muutmise, puuetega laste hoolekandeteenuste arendamise ning laste hoiukohtade ja lasteaedade kohtade loomise läbi (põhifookus on hoiukohtade loomine alla 3-aastastele lastele), mis peaks parendama Eesti lasteaiakohtade kättesaadavust ja suurendama paindlikkust lapsehoolduskohustuse jagamisel.

Sarnaselt Põhjamaadele (Cools, Strøm 2016; Haas, Rostgaard 2010) on Eestis kasutusel heldelt tasustatud vanemahüvitise süsteem ning ajaliselt pikk lapsehoolduspuhkus (Karu *et al.* 2010), kuid erinevused esinevad lapsehoolduspuhkuse soolises jaotuses ja aja paindlikkuses (*Ibid.*, 19-30). Norra ja Rootsi lapsehoolduspuhkused sisaldavad kohustuslikke isakvoote ja emakvoote, mis on reguleeritud selliselt, et neid ei saa kompenseerida rahas ega kanda üle ühelt vanemat teisele (Cools, Strøm 2016), samas Eesti lapsehoolduspuhkus on disainitud selliselt, et lapsehoolduspuhkuse võrdne jagamine on lapsevanemate enda reguleerida, fikseeritud osad puuduvad ning seetõttu on lapsehoolduspuhkused kasutatud Eestis praegu enamjaolt emade poolt (Karu *et al.* 2010; Anspal *et al.* 2011). Kohustuslike „isa ja ema“ kvootide kehtestamine Rootsis

⁵Pereküvitise seadus, RT I, 08.07.2016, 1, § 3

⁶Puhkuseseadus, RT I 2001, 42, 233, § 27-§ 31

ja Norras (Cools, Strøm 2016) on näidanud positiivseid tulemusi isade lapsehoolduspuhkuse kasutamise osas ning aidanud kaasa lapsehoolduspuhkuse sooliselt võrdsemale jaotumisele (Haas, Rostgaard 2010), kuigi ei saa välja tuua otsest meetme ning soolise palgalõhe vähenemise vahelist seost (OECD 2017, Economic surveys: Sweden 2017,109) kuna OECD (2017) uuringu kohaselt ei ole Rootsi näitel täheldatud vanemahoolduspuhkuse regulatsioonide muutmise ja palgalõhe vähenemise vahelist seost.

Lapsehoolduspuhkuse aja paindlikkuses seisneb erinevus Norra ja Eesti süsteemide võrdluses (Karu *et al.* 2010) selles, et Eesti lapsehoolduspuhkust ei ole võimalik jaotada pikema ajavahemiku peale (kuni lapse 8. aasta vanuseks saamiseni, Norra näitel (Cools, Strøm 2016)) vaid saab kasutada kuni lapse kolme aastaseks saamiseni (*Ibid.*). Lapsehoolduspuhkuse suurem paindlikkus (Haas, Rostgaard 2010) võimaldab töö- ja pereelu paremat kombineerimist.

Süsteemide erinevust (Põhjamaadega võrreldes) näitab ka lapsehoiuteenuste kättesaadavus (Anspal *et al.* 2010), Norra ja Rootsi pakuvad näiteks universaalseid ja taskukohaseid lapsehoiuvõimalusi kõikidele (s.h. alla kolme aastastele lastele) (Haas, Rostgaard 2010), Eestis aga esineb lasteaiakohtade kättesaadavusega probleeme (eriti alla kolme aasta vanuste laste puhul) ning pakutav teenus ei ole sageli taskukohase hinnaga (Anspal *et al.* 2010). Lisaks tugineb Norra ja Rootsi ühiskond „Kahe teenija/ kahe hooldaja“ peremudelile (Cools, Strøm 2016), mille kohaselt osalevad mõlemad vanemad nii palgatöös, kui ka laste eest hoolitsemise kohustuste täitmisel, Eestis sellist peremudelit otseselt juurutatud ei ole (Anspal *et al.* 2010).

Kuna Eesti on Euroopa Liidu (EL) liikmesriik, siis mõjutab Eesti poliitikavalikuid ka EL poliitika. Samas jäävad Euroopa Liidu perepoliitikat puudutavad regulatsioonid üldsõnalisteks ja on pigem soovitusliku iseloomuga, sest EL'il puudub juriidiline alus riikidevahelise lepingu näol perepoliitika kujundamiseks liikmesriikides (Lindén 2007). Seetõttu on kõikides EL liikmesriikides kasutusel erinevad perepoliitilised meetmed ning liikmesriigil on õigus ise kujundada perepoliitikat oma nägemuse kohaselt (*Ibid.*). Samas kasutab EL teisi kanaleid perepoliitiliste meetmete suunamiseks nagu näiteks reguleerides tööhõive poliitikat või rõhutades soolise võrdõiguslikkuse olulisust (EL Komisjoni erinevad raportid), kasutades direktiive ja mittesiduvaid poliitilisi nõuandeid ehk soovitusi (näiteks vanemahüvitise direktiiv 1996.a, raseda töötaja direktiiv 1992.a) (Lindén 2007). Seetõttu EL mõju Eesti perepoliitikale otseselt puudub, sest puuduvad otsesed EL perepoliitika regulatsioonid, küll aga võib mõju olla kaudne läbi teiste valdkondade.

2.3. Analüüs ja soovitused

2.3.1. Kuidas mõjutavad perepoliitika meetmed Eestis soolist palgalõhet?

Kuna palgalõhe näol on tegemist mitmetahulise ja keeruka probleemiga, siis seetõttu ei ole sellele küsimusele ka ühest lahendust ja seos perepoliitika meetmete ning palgalõhe vahel ei ole otsene, kuid mitmeid erinevaid aspekte arvesse võttes siiski kaudselt seostatav.

Inimkapitali teooria kohaselt on üheks palgalõhe põhjuseks naiste-meeste inimkapitali erinevused, mis muudavad naisi tööandjale tööturul vähem atraktiivsemaks, inimkapitali vähenemise põhjusteks peetakse seda, et peale lapse sünni keskendub naine kodustele töödele ja lapsehoolduskohustustele, samal ajal, kui mees jätkab palgatööd ning osaleb lastega seotud kohustuste täitmisel vähesel määral. Inimkapitali vähenemine mõjutab naiste-meeste soolisi palaerinevusi kõige enam just sellepärast, et see esineb ajal, mil investeringud inimkapitali on kõige tasuvamad, ehk siis ajal, mil naised on sunnitud olema lastega kodus ning mehed jätkavad tööturul, omades ligipääsu koolitustele ja edutamisele.

Inimkapitali teooria haakub perepoliitiliste meetmetega, sest naise tööalase inimkapitali vähenemine on otseselt seostatav pikkade karjääripausidega, mis on põhjustatud pikalt lapsega kodus olemisest ehk heldest lapsehoolduspuhkuse meetmest, mis ei sisalda fikseeritud osasid isadele ja emadele, vaid on võrdsetel alustel lubatud mõlemale ja vanemate endi reguleerida. Statistika näitab, et lapsehoolduspuhkusele Eestis jäävad enamjaolt naised ning mehed jätkavad töötamist. Samas takistab pikalt kodus olnud aeg naiste tööturule naasmist, kuna põhjustab tööandjates diskrimineerivaid hoiakuid (diskrimineerimise teooria) ning seeläbi ka naiste statistilist diskrimineerimist, mis omakorda põhjustab tööturul vertikaalset segregatsiooni. Tööandjate diskrimineerivad hoiakud suunavad naisi eemale karjäärivõimalustest ja edutamisest.

Samuti soodustavad puudulikud lapsehoiuvõimalused (kohtade vähesus ning kallidus) naiste pikalt koju jäämist ning toetavad seeläbi statistilist diskrimineerimist tööturul ning soodustavad palgalõhet. Lisaks soodustab praegune lapsehoolduspuhkuse süsteem ehk lapsevanemate endi reguleerida olev ja ilma konkreetse jaotuseta (fikseeritud isakuud ja fikseeritud emakuud) süsteem ühiskonnas stereotüüpsete hoiakute levimist ja kinnistumist, seoses klassikalise naise rolliga olla

ema ja mehe rolliga, olla perele leivateenija, ning toetab traditsiooniliste käitumismustrite taastootmist. Seeläbi ja soostereotüüpsete hoiakute ja arvamuste (mehe roll/naise roll ühiskonnas) taastootmist, mis omakorda taastoodab statistilist diskrimineerimist tööturul (diskrimineerimise teooria) ning seeläbi haakub palgalõhe temaatikaga.

Antud töö autor peab oluliseks võrrelda soolise palgalõhe ja perepoliitika seoseid, sest eelpool esitatud kirjanduse ülevaatest tuleb välja, et nende teemade vahel on kaudne seos ning Eesti juhtumi analüüs toetas neid järeldusi. Näiteks on Statistikaameti analüüsi ja andmete kohaselt palgalõhe suurem naiste-meeste võrdluses väikelastega isikute korral ning sooline palgalõhe suureneb seoses laste arvu suurenemisega, samas väheneb sooline palgalõhe lasteta isikute ja lastega isikute võrdluses. Sarnaseid tulemusi näitab ka vanusegruppide omavaheline võrdlus, mille kohaselt palgalõhe on suurem nendes vanusegruppides, mis langeb kokku arvatava laste saamise ajaga ning väheneb gruppides, kus väikesed lapsed ei ole enam mõjuteguriks. Ehk siis perepoliitika meetmete ja soolise palgalõhe vahel võib näha kaudseid seoseid, mis väljenduvad omakorda ka Eesti soolise palgalõhe alases statistikas.

2.3.2. Kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?

Diskrimineerimist keelustavad seadused (hakkasid kehtima Eestis 2004.aastal) ning perepoliitika meetmed nagu vanemapalk (vanemahüvitise/perehüvitise seadus 2003.a) ja lapsehoolduspuhkus (puhkuseseadus 2001.a) ei ole avaldanud märgatavat mõju soolise palgalõhe dünaamikale, kuna sooline palgalõhe on püsinud enamjaolt samas suurusjärgus alates meetmete kehtimise algusest kuni praeguseni. Samuti ei ole hetkel kehtivad perepoliitilised meetmed suurendanud soolist võrdõiguslikkust lapsehoolduskohustuse ning kodutööde sooliselt võrdsema jaotumise osas.

Perepoliitika meetmed on üks tegur palgalõhe põhjuste jadas ning meetmete parendamine võib aidata kaasa palgalõhe üldisele vähenemisele. Näiteks põhjustavad lapsehoolduskohustuse tõttu tekkinud pikad karjääripausid ning tasustamata kodutööde ebaproportsionaalne jaotus (Tabel 1 ja Tabel 2) naiste-meeste ebavõrdset olukorda tööturul, seega tuleb reguleerida lapsehoolduskohustuse võrdsemat jaotumist ning kodutööde võrdsemat jaotumist, et saavutada suuremat soolist tasakaalu nii tööturul kui ka kodus keskkonnas. Tööturu soolist tasakaalu soodustab Põhjamaade eeskujul vanemapuhkuse kohustuslikud „isakuud“ ja „emakuud“. Meede on näidanud Põhjamaade kogemustel isade osakaalu tõusu lapsehoolduspuhkuse kasutamisel ehk siis lapsehoolduspuhkuse sooliselt võrdsemal jaotumisel ning seeläbi võrdõiguslikkuse üldisel tagamisel.

Samuti saaks Norra eeskujul perepoliitika meetmeid täiendada lapsehoiuvõimaluste universaalsuse põhimõtet järgides, luues juurde kättesaadavaid ja taskukohaseid väikelastele (lastele vanuses 1,5-3 a) mõeldud lasteaiakohti, eesmärgiga aidata emad kiiremini tööturule tagasi, et tagada nende parem seotus tööturuga ning vähendada pikkade tööpauside mõju naiste tööalastele oskustele ja teadmistele (inimkapitalile).

Lisaks võiks Põhjamaade eeskujul kaaluda „kahe teenija/kahe hooldaja“ ideoloogia juurutamist ühiskonnas, mis toetaks soostereotüüpsete hoiakute ja klassikaliste käitumismustrite murdmist. Kindlasti on siinkohal vajalikeks lisameetmeteks paindlike töövormide ja „kodukontori“ kasutamise võimaldamine tööandjate poolt ning vastavate personalipoliitikate kasutusele võtmine organisatsioonide praktikas, aitamaks kaasa töö- ja pereelu paremale kombineerimisele ning soolisele võrdsusele ja ühiskonnas levivate soostereotüüpsete hoiakute muutmisele.

Kuigi OECD (2017) uuring Rootsi kohta tõi välja selle, et näiteks „isakvootide“ kehtestamine ei ole avaldanud erilist otsest mõju palgalõhe vähenemisele ning palgalõhe endiselt eksisteerib Rootsi ühiskonnas, on siiski täheldatud perepoliitiliste meetmete muudatuste (paindlikkus, sooliselt võrdsem jaotumine, isakuud jne.) positiivset mõju võrdõiguslikuma olukorra tagamisel ühiskonnas ning laste eest hoolitsemise kohustuste sooliselt võrdsemat jaotumist, mis on üheks eelduseks võrdsemate võimaluste tagamisel tööturul ning stereotüüpsete hoiakute muutumisel. See omakorda võiks avaldada mõju statistilise diskrimineerimise vähenemisele ning seeläbi vertikaalse segregatsiooni vähenemisele tööturul.

Kuna Eesti palgalõhes eksisteerib hetkel suur osa, mida ei saa põhjendada erinevate muutujate või teguritega, võib organisatsioonide suurem kaasatus protsessi tuua häid lahendusi ning riik võiks kaaluda erinevaid meetmeid organisatsioonide julgustamiseks ning personalipraktikate parendamiseks. Organisatsioonid võiksid koguda organisatsioonisisest palgalõhe alast statistikat enda töötajate kohta ning kasutada seda järelduste tegemiseks ja organisatsioonisisese palgalõhe vähendamiseks. Samas tõstaks selliste praktikate juurutamine üleüldist teadlikkust soolisest palgalõhest ning aitaks leida põhjuseid palgalõhe selgitamata osa suhtes.

Siinkohal on Eestis võetud ette juba esimesed sammud ning sotsiaalministeerium on välja tulnud poliitikaalgatusega „palgalõhe valgusfoor“ (vastav eelnõu on koostamisel), mille kohaselt soovitakse anda tööinspektsioonile õigus kontrollida/hinnata palgalõhe olukorda organisatsioonides ning jagada statistiliste arvutuste põhjal märgistusi vastavalt punane (väga suur sooline palgalõhe), kollane (keskmine palgalõhe), roheline (palgalõhet ei ole).

Punase tule korral on tööinspektsioonil õigus nõuda palgaauditi tegemist, mille eesmärgiks on selgitada välja palgalõhe põhjus ning nõustada ettevõtet palgapoliitika muutmises, koostööst keeldumise korral võib tööinspektsioon määrata sunniraha või teha auditi ise (Eesti Päevaleht 2017).

KOKKUVÕTE

Eesti praeguses õigusruumis on antud juriidiline raamistik inimeste võrdsete õiguste tagamiseks, ometi esinevad ühiskonnas indikaatorid, mis viitavad inimeste ebavõrdsele kohtlemisele ning eksisteerivad soolised lõhed erinevatel tasanditel (nagu näiteks palgalõhe). Eestis on palgalõhe reguleerimise poliitikainstrumentidena kasutusel peamiselt ainult diskrimineerimist ja selle keelustamist reguleerivad seadused, kuid sellest hoolimata eksisteerib Eestis juba pikemat aega (vähemalt 10.aasta võrdluses) nii Eurostati kui ka Statistikaameti andmetel suur sooline palgalõhe ja suur tööturu segregatsioon, mis näitab, et kasutusel olevad meetmed ei ole olnud mõjusad palgalõhe vähendamisel ning palgalõhe vähendamiseks tuleb otsida uusi lahendusi.

Käesolev juhtumiuuringu fookuseks on Eesti perepoliitika ja Eesti keskmise soolise palgalõhe vaheline seos, analüüsiüksuseks on Eestis rakendatavad perepoliitilised meetmed ning meetmete seos palgalõhega. Juhtumiuuringus on kasutatud kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid andmeid, analüüsimeetodiks on dokumendianalüüs ning uuringu teostamiseks kasutas autor andmete kogumist erinevatest allikatest. Antud töö uurimiseesmärgiks on uurida perepoliitika mõju soolisele palgalõhele ning uurimisküsimusteks on: **Kuidas mõjutavad perepoliitika meetmed Eestis soolist palgalõhet? Ning kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?**

Soolise palgalõhe tekkemehhanismide kohaselt on soolisel palgalõhel mitmeid erinevaid põhjuseid. Diskrimineerimise teooria kohaselt on palgalõhe tekitatud ennekõike tööandja diskrimineerivatest hoiakutest ja statistilisest diskrimineerimisest naiste suhtes, mis seab naistele takistusi karjääris ning edutamisel. Inimkapitali teooria kohaselt põhjustab palgalõhet hoopis naise inimkapitali väärtuse langus (seoses pikkade karjääripausidega ja lapsehoolduskohustustega) ning inimkapitali vähenemine seab naised, võrreldes meestega, tööturul ebavõrdsesse olukorda.

Mõlema teooria kohaselt on naiste tööturul ebavõrdsesse olukorda sattumisel süüdi peamiselt pikad karjääripausid ning helded perepoliitika meetmed (vanemapalk, ajaliselt pikk lapsehoolduspuhkus), mis võimaldavad naistel pikaks ajaks koju jääda. Soolise palgalõhe

seostamist laste eest hoolitsemise ajaga kinnitavad mitmed autorid, ka statistika näitab seoseid palgalõhe ja väikelaste olemasolu vahel.

Eesti palgalõhe kohane statistika (Statistikaamet 2013) kinnitab keskmise soolise palgalõhe suuruse erisust seoses eelkooliealiste laste olemasoluga, kuna keskmine sooline palgalõhe on suurem eelkooliealiste laste olemasolul ning väiksem eelkooliealiste laste puudumisel. Samuti näitab palgalõhe statistika Eestis suurt soolist vertikaalset segregatsiooni, mis on seostatav diskrimineerimise teooria kohaselt statistilise diskrimineerimisega ehk tööandjate stereotüüpsete hoiakutega seoses naise rolli kohta ühiskonnas (naine=ema, mees=leivateenija) või naiste „töödega“, mis omakorda loob eelduse vertikaalseks segregatsiooniks tööturul. Vertikaalset segregatsiooni peetakse aga üheks soolise palgalõhe (selgitatavaks) osaks. Samuti on olemas palgalõhe selgitamata osa, mille kohaselt ei saa palgalõhet põhjendada läbi erinevate tunnuste (nagu näiteks haridus või vanus jne.). Seetõttu pidas antud töö autor oluliseks keskenduda palgalõhe ja perepoliitika vaheliste seoste otsimisele ning seeläbi Eesti perepoliitika meetmete analüüsile.

Juhtumiuuring näitas, et Eestis rakendatakse praegu peamiste perepoliitika meetmetena õigusakte (seadused, määrused), erinevaid peretoetusi ja hüvitisi (vanemapalk, peretoetused), riiklikku lapsehoiuteenust ning lapsehoolduskohustusega seotud puhkuste tagamist (rasedus-, emadus-, isadus-, lapsehoolduspuhkus), kuid need meetmed ei ole olnud tulemuslikud palgalõhe vähendamisel.

Analüüsi tulemusel võib välja pakkuda perepoliitika meetmete parendamiseks järgnevad muudatused:

- 1) Põhjamaade näitel võiks Eesti konteksti sobida „isakvoodi“ meetme rakendamine (meede aitaks kaasa lapsehoolduspuhkuse sooliselt võrdsemale jaotumisele ning soolise võrdõiguslikkuse paremale tagamisele, samuti naiste kiiremale tööturule naasmisele);
- 2) Tuleks parendada lastehoiu tingimuste kättesaadavust ja universaalsust (riiklik tasuta lastehoid, märksõnadeks: taskukohasus ja piisav kohtade arv). Lasteaiakohtade kättesaadavus suunab naised kiiremini tööturule tagasi, tagades parema seotuse tööturuga ja tööalaste oskuste-teadmiste säilimise;
- 3) Perepoliitika meetmete parendamisel soovitatakse Norra ja Rootsi eeskujul „Kahe teenija/kahe hooldaja“ peremudeli juurutamist ühiskonnas (mudeli kohaselt osalevad nii naine kui ka mees võrdselt laste kasvatamisel ja täiskoormusega palgatööl). Peremudel toetab lapsehoolduspuhkuse sooliselt võrdsemat jaotumist, soodustab pereväärtuste levikut

ühiskonnas, aitab vähendada soostereotüüpseid hoiakuid ning parendab tööturu soolist tasakaalu;

- 4) Võtta kasutusele meetmed, mis julgustaks organisatsioone ise analüüsima organisatsioonisisest palgalõhet ning koguma selle kohast statistikat (riigil koostamisel eelnõu „Palgalõhe valgusfoor“, mis annab tööinspeksioonile volituse kontrollida palgalõhet ja võtta kasutusele vastavaid meetmeid);

Töö esimesele uurimisküsimusele (kuidas mõjutavad töö- ja pereelu ühitamise meetmed Eestis soolist palgalõhet?) andis juhtumianalüüs vastuseks, et olemasolevad meetmed mõjutavad soolist palgalõhet negatiivses suunas, kuna põhjustavad naiste pikki karjääripause, lapsehoolduspuhkuse sooliselt ebavõrdset jaotust ning naiste statistilist diskrimineerimist. Vastuseks teisele uurimisküsimusele (kuidas tuleks Eesti perepoliitikat muuta, et vähendada soolist palgalõhet?) saab soovitada võtta kasutusele meetmeid, mis vähendaksid pikkade karjäärikatkestuste mõju naiste palgale, ning keskenduda soolise võrdõiguslikkuse paremale tagamisele perepoliitilistes meetmetes.

Võrdsustades naiste-meeste võimalusi tööturul karjääri edendamises ning ühtlustades naiste-meeste kohustusi panustada samaväärselt aega laste kasvatamisele ja laste eest hoolitsemisele, väheneb statistilise diskrimineerimise osa tööturul, mis võiks avaldada kokkuvõttes ühe tegurina mõju ka palgalõhe langusele.

SUMMARY

THE EFFECT OF FAMILY POLICY MEASURES ON GENDER PAY GAP: THE CASE OF ESTONIA

Maret Seppel

This study in hand, „The Effect of Family Policy Measures on Gender Pay Gap: The Case of Estonia“, gives an overview of the interactions and connections between family policy measures and gender pay gap, focusing on the case of Estonia. The subject is important and relevant, because according to Eurostat (2017), the gender pay gap in Estonia has been approximately 26,9% and even higher during the last ten years. In spite of numerous regulations and policy measures regarding gender equality, the gender pay gap remains consistent, therefore it is important to study the reasons why this is so.

As theoretical and empirical analyses have found a link between gender pay gap and parenthood, the main aim of this work was to analyze how family policy measures affect gender pay gap and how policies should be changed to contribute to the reduction of the pay gap.

To complete the analysis, a study of existing academic and policy literature, surveys and statistical data was carried out to learn about the gender pay gap, family policy measures, and their interactions. Based on this, a case study of Estonia was conducted, focusing on the following questions: How do family policy measures influence gender pay gap in Estonia? How should family policy measures in Estonia be changed to reduce the gender pay gap?

The analysis indicates that there is an indirect link between the gender pay gap and family policy measures. Too generous family policy measures, such as parental leave without fixed parts for mother and father, will cause long career breaks, and gender inequality in the labor market. Parental leave is predominantly used by women in Estonia and thereby it influences women more. One recommendation given by the European Union about family policy is to follow the Nordic example by means of “mother’s” and “father’s” quota in parental leave. However, according to studies on the Nordic example (e.g. Farré 2016 and Grönlund *et al.* 2017), no evidence has been found about father's quota regulation having a direct reducing effect on the gender pay gap.

Nevertheless, the case study of Estonia indicates that the current family policy measures rather promote the wage gap and the traditional attitudes towards the gender division of labor distribution, causing women's statistical discrimination, reducing women's access to training and better career prospects, and therefore to higher wages.

The solution is to modify family policy measures for better work-family balance and gender equality in order to contribute to changes in attitudes and thereby in the longer perspective also to the reduction of the gender pay gap.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Akadeemilised allikad

- Adolino, J-R., Blake, C- H. (2011). Comparing Public Policies. Issues and Choices in Industrialized Countries.- *CQ Press*, 278-287, 313-319.
- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Kraut, L., Rõõm, T., Turk, P. (2011). Sooline palgalõhe Eestis.- Artiklite kogumik, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/ 2011, Sotsiaalministeerium 2011.
- Anspal, S., Rõõm, T. (2011). Sooline palgalõhe Eestis: empiiriline analüüs. Sooline palgalõhe Eestis.- Artiklite kogumik, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/ 2011, Sotsiaalministeerium 2011, 27- 49.
- Anspal, S.(2015). Gender wage gap in Estonia: a non-parametric decomposition.- *Baltic Journal Of Economics*, Vol. 15, No.1, 1-16.
- Barón, J., Cobb-Clark, D. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis.- *Economic Record*, Vol. 86, No. 273, 227-246.
- Berns, S. (2002). *Women Going Backwards. Law and change in family unfriendly society, Structuring Dependence: Family, State and Self*. MPG Books Ltd. 120-141.
- Biin, H. (2011). Sooline palgalõhe, selle põhjused ja hindamisviisid. Sooline palgalõhe Eestis. Artiklite kogumik, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr2/ 2011, Sotsiaalministeerium 2011, 9- 26.
- Biscaia, R.,Figueiredo., H., Rocha, V., Teixeira, P. (2015). Gender pay gaps and the restructuring of graduate labour markets in Southern Europe.- *Cambridge Journal of Economics 2015*, No.39, 565–598.
- Bjornberg, U. (2002). Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents.- *Critical Social Policy*, Vol. 22, No.1, 33–52.
- Blau, F., ja Kahn, L. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?.- *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No.1, 7-23.
- Borck, R. (2014). Adieu Rabenmutter-culture, fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare.- *Journal Of Population Economics*, Vol. 27, No. 3, 739-765.
- Cools, S., Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society.- *Review Of Economics Of The Household*, Vol. 14, No. 2, 391-416..
- Cukrowska-Torzewska, E., Lovasz, A. (2016). Are children driving the gender wage gap?.- *Economics Of Transition*, Vol. 24, No. 2, 259-297.
- Emmenegger, P. (2010). Catholicism, Job Security Regulations and Female Employment: A Micro-level Analysis of Esping-Andersen's Social Catholicism Thesis.- *Social Policy &Administration issn 0144–5596*, Vol. 44, No. 1, 20–39.
- Farré, L.(2016). Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature.- *Estudios De Economía Aplicada*, Vol. 34, No. 1, 45-60.
- Grönlund, A., Hallde'n, K., Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden.- *Acta Sociologica*, Vol. 60, No. 2, 97–119.

- Haas, L., Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave.- *Community, Work & Family* Vol. 14, No. 2, 177-195., 10. oktoober, 2016.
- Hoobler, J-M., Lemmon, G., Waive, S-J. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: glass ceiling effects.- *Academy of Management Journal*, Vol.52, No.5, 939-957.
- Karu, M. (2012). Parental Leave in Estonia: Does Familization of Fathers Lead to Defamilization of Mothers?.- *NORA: Nordic Journal Of Women's Studies*, Vol. 20, No. 2, 94-108.
- Khoreva, V. (2011). Gender pay gap and its perceptions.- *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 30, No 3, 233 – 248.
- Kitterød, R-H., Rønsen., M. (2015). Gender-equalizing family policies and mothers' entry into paid work: recent evidence from Norway.- *Feminist Economics*, Vol.21, Iss.1, 59-89.
- Kraft, M- E., Furlong, S- R. (2015). Public policy. Politics, Analysis and alternatives.- *FQ Press*, 101-109 ja 302-328.
- Lindén, T-S.(2007). Unearthing a European Union Family Policy. The Impact of Social Protection Policies.- Unifob AS, Stein Rokkan Centre for Social Studies, Working Paper 4, Kättesaadav: http://uni.no/media/manual_upload/167_N04-07_Linden.pdf, 21.detsember, 2017.
- Matteazzi, E., Pailhe, A., Solaz, A. (2014). Part-time wage penalties for women in prime age: a matter of selection or segregation? Evidence from four european countries.- *ILR Review*, Vol. 67, No. 3, 955-985.
- Misra, J., Buding, M., Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages.- *Community: Work & Family*, Vol. 14, No. 2.
- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., ja Burchell, B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap.- *Cambridge Journal of Economics*, 39, 299–317.
- Podder, H., Kirch, A.(2013). Combining work and parenthood in Estonia, Sweden and Finland.- *European Integration Studies*, Vol.7, 60-70.
- Reinomägi, A. (2003). Perede hinnangud eesti perepoliitikale ja võimalustele selle täiustamiseks. Millist perekonnapolitikat me vajame?. *Iprosec*. Tartu Ülikooli kirjastus, lk 125-155.
- Travis, M-A. (2014). Disabling the gender pay gap: lessons from the social model of disability.- *Denver University Law Review*, 91, 4, 893-923.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the 'family gap' in pay for women with children.- *Journal of Economic Perspectives*, Vol.12, No.1, 137-156.
- Webber, D-A. (2016). Firm-Level Monopsony and the Gender Pay Gap.- *Industrial Relations*, Vol. 55, No. 2, 323-345.
- Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. 2nd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Seadused ja arengukavad

Euroopa Põhiseaduse leping. Kättesaadav:https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_et.pdf , 6. juuli, 2016.

Eesti Vabariigi põhiseadus (RT 1992, 26, 349) § 12.

Heaolu arengukava 2016-2023, Sotsiaalministeerium, 34-41, Kättesaadav:

[https://valitsus.ee/sites/default/files/content-](https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu_arengukava_2016-2023.pdf)

[editors/arengukavad/heaolu arengukava 2016-2023.pdf](https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu_arengukava_2016-2023.pdf) , 31.oktoober, 2017.

Vabariigi Valitsuse arengukava: Uuendatud konkurentsikava „Eesti 2020“. Kättesaadav: <https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti2020.pdf> , 1.mai, 2017.

Võrdse kohtlemise seadus (RT I 2008, 56, 315) § 15-22.

Perehüvitiste seadus (RT I, 08.07.2016, 1) § 1, § 3, § 16, § 22, §32, § 48.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (RT I 2004, 27, 181) § 1, § 5-6.

Statistika (Eurostat, OECD, Statistikaamet), uuringud

Anniste, K., Karu, M., Kriger, T., Masso, M., Turk, P. (2015). Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks.

Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/09/SVS-rakendamine.pdf> , 25. oktoober, 2016.

European Institute of Gender Equality (2015). Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Gender Equality Index 2015: Estonia.

Kättesaadav: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-estonia> , 14. september, 2016.

Eurostat. (2017) Gender pay gap in unadjusted form (database) [Online]

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1> (15. november, 2017).

Järvpõld, T., Lunev, M. (2015). Soolise võrdõiguslikkuse näitajad.- Statistikaamet, 37-40,

Kättesaadav: http://www.stat.ee/valjaanne-2015_soolise-vordoiguslikkuse-naitajad?highlight=sooline,segregatsioon, 21. Mai, 2017.

Karu, M., Kallaste, E., Kraut, L., Rõõm, T., Turk, P., Anspal, S. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 19-30, Leitav:

http://www.praxis.ee/wpcontent/uploads/2014/03/2010_Sooline_palgalohe_poliitikameetmed.pdf , 8. mai, 2017.

Lees, K., Vahaste- Pruul, S., Sammul, M., Humal, K., Lamesoo, K., Veemaa, J., Kann, A., Espenberg, K., Varblane, U., Roosalu, T. (2016), „Kellel on Eestis hea, kellel parem? Võrdõiguslikkuse mõõtmise mudel“, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 64-68.

OECD. (2017) Time use accross the world. Gender data portal (database). [Online]

https://www.oecd.org/gender/data/OECD_1564_TUSupdatePortal.xls (11. detsember, 2017).

OECD (2017), OECD Economic Surveys: Sweden 2017, OECD Publishing, Paris, lk 93-120.

Kättesaadav: http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-swe-2017-en , 11. detsember, 2017

Statistikaamet. (2013) TKS03: Tööelukvaliteet. Sooline võrdõiguslikkus. Sooline segregatsioon.

Ametialapõhine sooline segregatsioon, tegevusalapõhine sooline segregatsioon.- [E-andmebaas] <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=ST01> (02. jaanuar, 2018).

Statistikaamet. (2015) Mõisted ja meetodika: palk. Kättesaadav: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/01Palk/02Aastastatistika/PA_5311.htm,

3. juuli, 2016.

Statistikaamet. (2016) soolise võrdõiguslikkuse näitajad.- Eesti Statistika, Tallinn 2016.

Kättesaadav: <http://www.stat.ee/268958>, 3. juuli, 2016.

Statistikaamet (2017) LES84: Laste vaesuse ja materiaalse ilmajaetuse määr leibkonnapea/ leibkonnatüübi järgi.- [E-andmebaas]

<http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=RV032#> (20. detsember, 2017).

Statistikaamet. (2017) RV045: Oodatav eluiga sünnimomendil ja elada jäänud aastad soo ja vanuse järgi.- [E-andmebaas]

- <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=RV032#> (02. jaanuar.2018).
- Statistikaamet. (2017) PA5335 :Sooline palgalõhe tegevusala (EMTAK 2008) järgi, oktoober. [E-andmebaas] <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=PA5335> (15. november, 2017).
- Statistikaamet (2017). Sooline palgalõhe, mõisted ja metoodika. Kättesaadav: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/05Sooline_vordsus/TKS_01.htm , 11.mai, 2017.
- Statistikaamet. (2017): Sooline segregatsioon. Kättesaadav: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TKS03&ti=SOOLINE+SEGREGATSIOON&path=../Database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/05Sooline_vordsus/&lang=2, 21. Mai, 2017
- Võrdõigusvoliniku Kantslei (2014). Soolõime teemaleht. Töö ja pereelu ühitamine. Tallinn. Leitav: <http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/04/5-TEEMALEHT-T%C3%B6-ja-pereelu-%C3%BChitamine.pdf> , 3.mai, 2017.
- Meediaallikad**
- Eesti Päevaleht (2017) „Juhtkiri: Ossinovski palgalõhe-valgusfoor olgu vabatahtlik“.
Kättesaadav: <http://epl.delfi.ee/news/arvamus/juhtkiri-ossinovski-palgalohe-valgusfoor-olgu-vabatahtlik?id=77031106>, 22. detsember, 2017.