

# Perehüvitise mõju soolisele palgalõhele



**SIMONA FERRARO**  
Tallinna Tehnikaülikooli  
majandusanalüüsi ja  
rahanduse instituudi  
vanemlektor



**KRISTEN JALAKAS**  
Euroopa Parlamendi  
andmeanalüütik

**V**iimase kolme aastakümne jooksul on meeste ja naiste vaheline lõhe hariduse<sup>1</sup> ja oskuste osas vähenenud, kuid naiste tööhõivemäär<sup>2</sup> ja palgatase on meeste omast endiselt madalamad. Karjäärikatkestused vähendavad tööstaaži, tööga seotud oskusi ja kogemusi ning näitavad püsivat soopõhist suhtumist (Aisenbrey *et al.* 2009). Üks olulisemaid karjäärikatkestusi on lapse sünd, mis tähistab murdepunkti naiste tööturu aktiivsuses. Naiste karjäär on laste kasvatamise tõttu

1 Hariduslõhe on peaaegu kõigis ELi riikides (v.a Saksamaa) ja see on märkimisväärselt suur Eestis, kus 51 protsendil naistel on kõrgharidus, võrrelduna 31 protsendiga meestest (Eurostat, tabel edat\_lfse\_03).

2 Kõigis ELi riikides on naiste tööhõivemäärad meestega võrreldes madalamad (Eurostat, tabel lfse\_ergaed).

**keskmiselt kolmandiku võrra lühem kui meeste oma (OECD 2019).**

Eestis tagatakse vanematele helde, sajaprotsendiliselt tasustatud 435 päeva pikkune puhkus, lisaks tasustatud ema- ja isapuhkus (140 ja 30 päeva vastavalt PHS § 34, § 37; TLS § 59; RaKS § 54). See paigutab Eesti Euroopa Liidu (EL) ning Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) riikide seas üheks kõige heldemaks. Kuigi süsteem võimaldab lapsevanemapuhkust kasutada mõlemal vanemal, teevad seda vähesed isad – 2021. aastal oli vanemapuhkuse võtjate osakaal emade kasuks ja vaid 3,3 protsenti isadest kasutas ettenähtud puhkust (statistikaameti tabel TKS09). Seetõttu eemaldub 40 protsenti emadest pärast sündimist tööturul rohkem kui kaheks aastaks ning sellel on tõenäoliselt pikaajaline mõju nende sissetulekutele ja tööjõus osalemisele (OECD 2017, Eesti tööjõu-uuring 2010).

See nähtus, mida nimetatakse „emaduse karistuseks“ (ingl *motherhood penalty*), võib põhjustada palga- ja tööhõivelõhe emade ja lasteta naiste vahel. Meeste puhul on olukord vastupidine – kirjandus on täheldanud isade kõrgemat palka võrreldes sama kogemuse ja oskustega meestega, kellel ole lapsi – seda nähtust kutsutakse „isaduse preemiaks“ (ingl *fatherhood premium*). Ponthieux ja Meurs

(2015) määratlevad oma uuringus emapal-gakaristust kui soolise palgalõhe peamist põhjust kõrge sissetulekuga riikides. Tundub, et Eestis on emaduse hind teiste OECD riikidega võrreldes kõrgem – sooline palgalõhe vähemalt ühe lapsega meeste ja naiste seas oli 2014. aastal 41,5 protsenti, mis on peaaegu kaks korda suurem kui lasteta meeste ja naiste palgalõhe – 25,5 protsenti (OECD 2017). Samas on autori-tele teadaolevalt Eestis vähe uuritud laste saamise mõju palgale.

## **Emad pühendavad tasustamata töödele kordades rohkem tunde kui isad – Euroopa Liidus ulatub erinevus kahekordsest vahest Põhjamaades kuni viiekordse vaheni Vahemere maades.**

Seetõttu on antud töö eesmärk uurida helde perepoliitika mõju naiste sissetulekutele ja seeläbi soolisele palgalõhele. Kasutades Eesti tööjõu-uuringut ajavahemikus 2009–2019 ning rakendades Oaxaca-Blinderi (Blinder 1973, Oaxaca 1973) lagunemismudelit ja tingimusteta kvantiilregressiooni (UQR, Firpo *et al.* 2018), on sellel uuringul kolmekordne panus olemasolevale kirjandusele: 1) uurida lapsevanemaks olemise ja palkade vahelist seost Eestis, kus on üks heldemaid perehüvitiste skeeme maailmas, 2) püüda selgitada soolise palgalõhe olemasolu laste saamise vaatenurgast ja 3) uurida, milline on selle mõju tulujaotuse ulatuses.

### **EMADUSE NEGATIIVSE MÕJU VÕIMALIKUD TAGAMAAD**

Laste mõju palgalõhele on mitmetahuline probleem ja järgnevalt uurime võimalikke seletusi. Nende hulka kuuluvad mitmed teooriad, muu hulgas inimkapitali, kompenseerivate palgaerinevuste, töö- ja jõupingutuse, soolise spetsialiseerumise ja diskrimineerimise teooria. Need toovad esile, kuidas sellised tegurid nagu tööturuoskuste halvenemine, karjäärikatkestused, majapidamise töö ebavõrdne jaotus, kultuurilised ootused ja individuaalsed omadused võivad aidata kaasa soopõhisele palgalõhele.

Kõige levinum teooria on Gary Beckeri, Theodore Schultzi ja Jacob Mincer (1974) välja töötatud inimkapitali teooria. See teooria selgitab, et inimkapitali suurendamine toob kaasa kõrgemad palgad, kuid pikaajaline tööturul eemal viibimine (nt lapsehoolduspuhkus) põhjustab kapitali halvenemise, mis omakorda toob kaasa tootlikkuse ja tulevaste sissetulekute vähenemise. Ajal, mil emade karjäär on katkenud, jäävad nad ilma tööturu üleminekutest, näiteks töökoha või lepingutüübi vahetusest ja/või olulistest tööülesannetest võrreldes nendega, kes osalevad aktiivselt tööturul. Need üleminekud soodustavad karjääritõusu ja suurendavad sissetulekuid keskmiselt kaheksa protsenti. Naistel, kellel on väikesed lapsed (vanuses kuni kolm aastat), on 4,2 protsendipunkti väiksem tõenäosus tööturu üleminekute teostamiseks võrreldes nende partneritega. Austrias ja Eestis on see näitaja OECD riikide seas madalaim – kümme ja enam protsendipunkti. Sellised üleminekud tööturul toimuvad tavaliselt esimese 10–15 aasta jooksul pärast tööturule sisenemist, mis kattub ka perioodiga, mil enamik naisi saab oma esimese lapse. Naiste vähene tööalane liikuvus nende karjääri algfaasis suurendab algselt väikest või puuduvat soolist palgalõhet (OECD 2018b).

Teine potentsiaalne selgitus perede palgalõhele on kompenseerivate palgaerinevuste teooria, mille kohaselt töötajad



Foto: Jan Flobrant / Unsplash

nõustuvad töötama ebameeldivamates tingimustes kõrgema palga eest, mis peaks kompenseerima nende ebamugavused (Rosen 1986). Emad kogevad negatiivset kompenseerivat palgaerinevust juhul, kui nad otsustavad töötada osajaga, paindliku tööajaga või aktsepteerida madalama järgu töökohti (mille jaoks nad on ülevalitfitseeritud), kuna nad väärtustavad rohkem aega oma lastega, madalamat stressitaset ning seetõttu nõustuvad väiksema palgaga (Anderson *et al.* 2003). Keskmiselt on OECD riikides töökohta vahetamisel töötaval inimesel 21,4-protsendiline tõenäosus saada suuremat sissetulekut (OECD 2018a). Naised vahetavad töökohta meestest sagedamini, kuid need on vähem tasuvad. Kui mehed vahetavad tööd, kuna need on

paremini tasustatud, siis naised vahetavad töökohti selleks, et saada paindlikumaid töötingimusi (Budig, England 2001). Näiteks moodustab Itaalias kümne esimese karjääriaasta jooksul tööalane liikuvus meeste kogu palgakasvust kuni 30 protsenti ja naiste puhul vaid kaheksa protsenti ning see erinevus tuleneb peamiselt tööturu ülemineku erinevustest (Del Bono, Vuri 2011). Samuti on leitud, et naiste kalduvus valida osalise tööajaga töö moodustab 21 protsenti kumulatiivsest edutamise lõhest 45. eluaastaks (Bronson ja Thoursie 2019).

Kolmas teooria, tööpingutusteooria (Becker 1985, Morgan 2002) väidab, et emad on energiapuuduse tõttu tööturul vähem produktiivsed. Selle peamiseks põhjuseks on lapsehoolduse

ja majapidamistöõde ebavõrdne jaotus meeste ja naiste vahel, mis tekitab unepuudust ja stressi (Morgan 2002). Emad pühendavad tasustamata töödele kordades rohkem tunde kui isad – ELis ulatub erinevus kahekordsest vahest Põhjamaades kuni viiekordse vaheni Vahemere maades (García-Mainar *et al.* 2011). Sageli näevad tööandjad töötavaid emasid vähem pühendunud ja vähem pädevate töötajatena (Bernard, Correll 2007, 619), mistõttu nad väldivad emade palkamist või edutamist (Cukrowska-Torzewska, Lovasz 2016).

**Kui kultuuriline hoiak toetab mehi toitjatena ja naisi hooldajatena, ähvardab emasid kõrgem lapsekaristus mitte ainult lühiajalises, vaid ka pikemas perspektiivis.**

Soolise spetsialiseerumise teooria keskendub leibkonnasisese tööjaotuse optimaalsele jaotusele, lähtudes vanemate võrdlevast töötasust ja leibkonna tootmiselistest (Becker 1981). Abielus emad võivad otsustada keskenduda laste kasvatamisele ja taanduda täielikult tööturul. Selle teooria kohaselt mõjutab pereplaneerimine naise karjäärivalikuid juba enne esimese lapse sündi. Kuna mõlemad partnerid eeldavad, et pärast sünnitust on emal tööturul ebasoodne olukord, võivad nad investeerida vähem oma inimkapitali ja valida emasõbraliku elukutse. Paljudel juhtudel on tulevaste emade palgad suuremad nende naiste

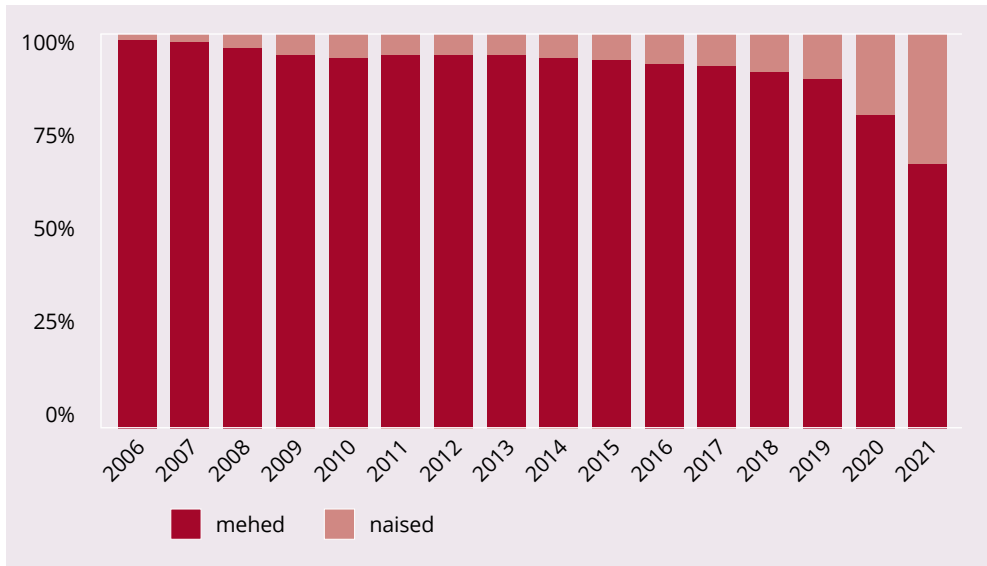
omadest, kes ei kavatse lapsi saada (Adda *et al.* 2017). Samuti peavad paljud tööandjad abielunaiste palkamist riskantseks, kartes, et nad jäävad lähitulevikus pikale lapsehoolduspuhkusele (Becker *et al.* 2019).

Diskrimineerimise teooria väidab, et naiste tööhõivet kujundavad kultuurilised ootused, mis puudutavad „õiglast“ töö- ja majapidamiskohustuste jaotust leibkonna sees. Need kultuurilised ootused kajastuvad sageli heaolu- ja tööturupoliitikas (Pfau-Effinger 2017). Kui kultuuriline hoiak toetab mehi toitjatena ja naisi hooldajatena, ähvardab emasid kõrgem lapsekaristus mitte ainult lühiajalises, vaid ka pikemas perspektiivis. Näiteks pikkade lapsehoolduspuhkuste põhjustatud pikad karjäärikatkestused võivad mõista anda, et naised peaksid jääma pikemaks ajaks koju ja hoolitsema lapse eest, samal ajal kui isa käib töö ja toetab rahaliselt (Mandel 2012, Budig *et al.* 2012). Patriarhaalne ühiskond võib toetada emakaristuse püsimist läbi mitme põlvkonna (Kleven *et al.* 2019b). Paljudel juhtudel suunatakse tüdrukuid juba noorest east alateadlikult soonormatiivse karjääri poole: näiteks eeldavad vanemad tõenäolisemalt, et nende poeg teeks teaduskarjääri, mitte tütar (OECD 2015).

Sooline palgalõhe on tingitud paljude tegurite kumulatiivsest mõjust naise elu jooksul, samuti sellest, kuidas teda koheldakse võrreldes vastassoost eakaaslastega.

**PEREPOLIITIKA KUI VAHEND SOOLISE PALGA- JA HÕIVELÕHE VÄHENDAMISEKS**

Kultuuriliste ootuste muutumine ja naiste haridustaseme tõus on avardanud nende valikuvõimalusi tööturul. Institutsioonid on loonud perepoliitika, et võimaldada ja julgustada naisi neid võimalusi kasutama. Kõige levinumad perepoliitikad on ema-, isa- ja vanemapuhkus. Need puhkusevõimalused pakuvad töökohaga kaitstud perioodi, mida üldjoontes tasustab riik ja/või tööandja (perehüvitised: ema-, isa-, vanemahüvitis). Nende eesmärk on



**JOONIS 1.** Osatähtsus vanemahüvitise saajate seas Eestis aastatel 2006–2021, protsentides.

Allikas: autorite koostatud, statistikaamet tabel TK507

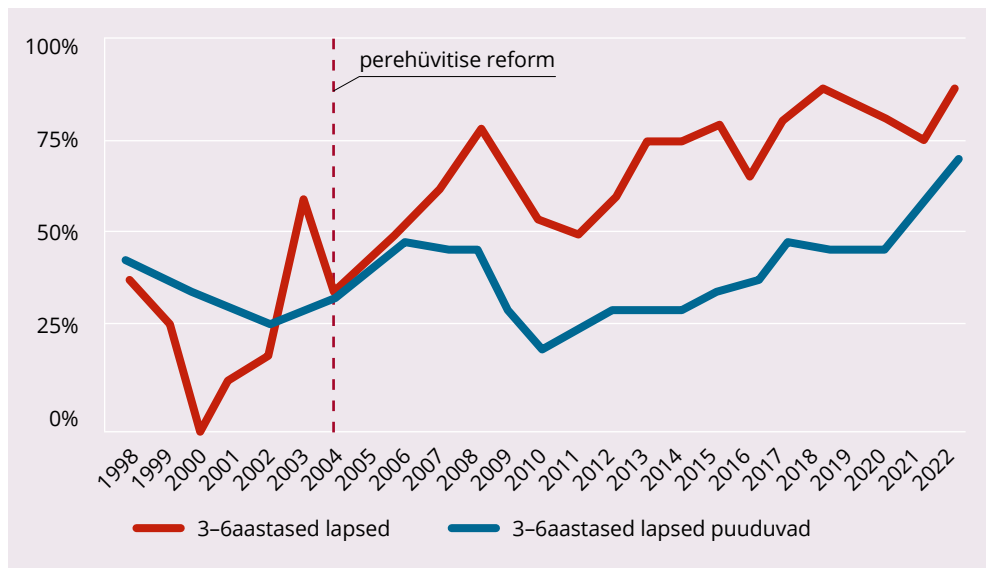
edendada vanemate ja nende laste heaolu, soolist võrdõiguslikkust ja töökaitset (Addati 2015). Lapsehoolduspuhkus on olemas peaaegu igas maailma riigis – 96 protsenti riikidest pakuvad puhkust emadele ja 44 protsenti isadele. USA on ainus arenenud riik, mis ei paku vastündinu vanematele tasustatud puhkust (Heymann, McNeill 2013). Eesti perepoliitika on arenenud riikide seas üks parimaid tänu oma heldele, sajaprotsendiliselt tasustatud 84 nädalat pikale sooneutraalsele vanemahoidule võrreldes ELi keskmise 36 nädalaga ja OECD 30 nädalaga (Chzhen *et al.* 2019, OECD 2018a).

Esimene lapse eluaasta on aju arengu, enesehinnangu ja emotsionaalse turvalisuse seisukohalt eriti oluline (Ruhm 2004, 1). Maailma Terviseorganisatsioon (2001, 7) ja UNICEF (Chzhen *et al.* 2019, 4) soovivad toita ainult rinnapiimaga kuni kuue kuu vanuseni ning jätkata osalist rinnaga toitmist kuni kahe aasta vanuseni. Teised uuringud näitavad, et soovitatav lapsehoolduspuhkus ei tohiks kesta rohkem kui kaks aastat, kui soovitakse vältida

selle negatiivset mõju naiste tööhõivele (Thévenon, Solaz 2013, OECD 2012).

Hoolimata kaitsvast ja tasuvast lapsehoolduspuhkusest, selgub Eurobaromeetri uuringust (2018, Q14T.2), et 42 protsenti naistest ja 35 protsenti meestest arvab, et selle võtmine kahjustab nende karjääri. Lisaks arvab rohkem kui neljandik vastanutest, et juhid heidutavad töötajaid perepuhkust võtmast, lapsevanemad sooviksid ülemuste tuge ja paremat garantiid edasise karjääri osas.

2017. aastal kuulutas EL välja Euroopa sotsiaalõiguste samba, mis loetles õiglast ja toimivat tööturgu toetavad õigused ja põhimõtted (Euroopa Komisjon 2020). Üks kahekümnest sambast oli töö- ja eraelu tasakaalustamise ettepanek. Kaks aastat hiljem võttis EL vastu direktiivi (2019/1158), mis käsitleb vanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu. Selle direktiiviga kehtestati kõikidele liikmesriikidele lapsehooldus- ja isapuhkuse miinimumpikkus – mõlemal vanemal on õigus võtta vähemalt neli kuud lapsehoolduspuhkust, millest kaks kuud



**JOONIS 2.** 20–49-aastaste naiste tööhõivemäär 3–6-aastaste laste olemasolu järgi Eestis aastatel 1998–2022, protsentides.

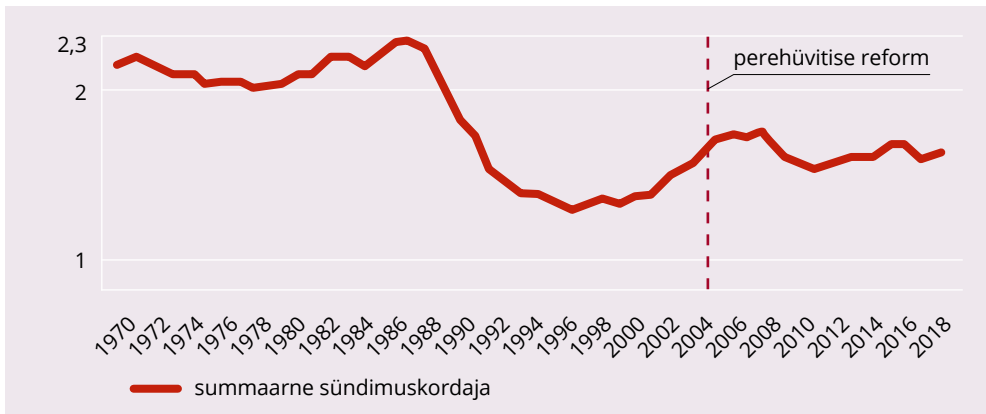
Allikas: autorite koostatud, statistikaameti tabel TKL29

ei ole ühelt vanemalt teisele ülekantavad. Samuti lubab direktiiv töötavatel vanematel võimaluse korral taotleda kaugtööd või paindlikku töögraafikut. Direktiivi eesmärk on soodustada emade naasmist tööturule, julgustades samas isasid rohkem lapsehoolduses osalema. Mitmes uuringus on täheldatud, et isade vanemapuhkusele jäämist toetav perepoliitika neutraliseerib emaduskaristuse.

Mõned heaoluriigid olid juba enne ELi direktiivi (2019/118) vastuvõtmist rakendanud sellise puhkuse eksklusiivselt isadele. See isakvoodiiks nimetatud poliitika soodustab mõlema vanema paremat töö- ja pereelu tasakaalu, kuna majapidamistöõde ja lapsehoolduse jaotus on võrdsem võrreldes traditsiooniliste soorollidega, kus see langeb sageli emade kanda. Seeläbi toetab see emade naasmist tööturule ja tulemusena vähendab soolist tööhõivelõhet (Euroopa Parlament 2014). Vanematevahelised suhted üldiselt paranevad ja tugevnevad, kui isa jääb vanemapuhkusele esimese üheksa kuu

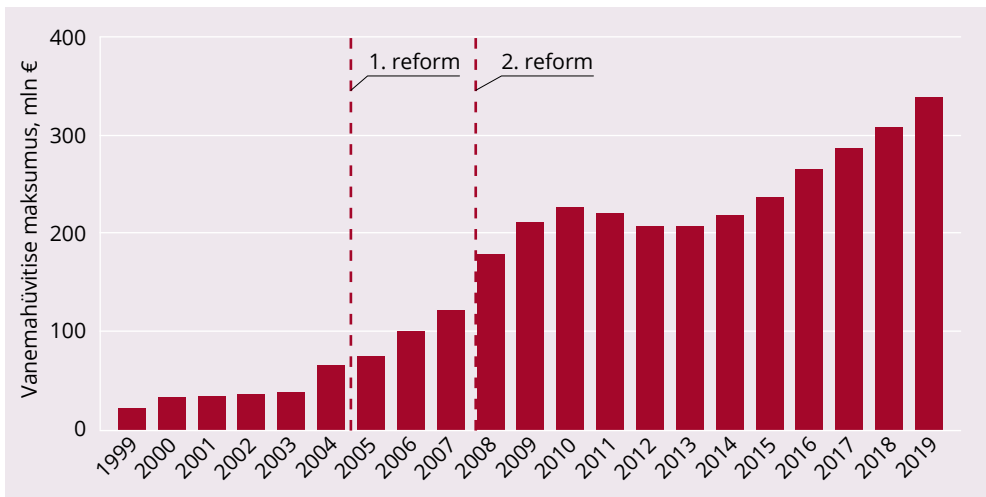
jooksul pärast sündi (Petts *et al.* 2018). Vaatamata püüdlustele suurendada isade vanemapuhkuse võtmist, on need arvud paljudes riikides endiselt madalad – ELis jääb ainult kaks protsenti meestest koju lapsehoolduspuhkusele (van Belle 2019, 2).

Kuna Eesti pererahvitise seadus (PHS) lubab jagatava vanemahüvitise ajal töötada ja tulu teenida, on isade osakaal vanemahüvitise saajate seas tõusnud 2021. aastaks 33 protsendini (joonis 1, statistikaameti tabel TKS07). See statistika on aga eksitav, kuna uurides lapsehoolduspuhkusel olijate arvu, selgub, et samal aastal (2021) oli ainult 3,3 protsenti isadest lapsehoolduspuhkusel (statistikaameti tabel TKS09), kuigi teoreetiliselt saab vanemahüvitist eelkõige vanem, kes on vanemapuhkusel. Rohkem kui pooled mõlemast soost arvavad, et naistel on lihtsam puhkust võtta (Flash Eurobarometer 2018, Q14T.3). Samuti tunnevad paljud isad, et ema puudumine ja seeläbi rinnaga toitmise puudus põhjustaks lapsele kannatust (Karu, Kasearu 2011).



**JOONIS 3.** Summaarne sündimuskordaja Eestis aastatel 1970–2021.

Allikas: autorite koostatud, statistikaameti tabel RV033



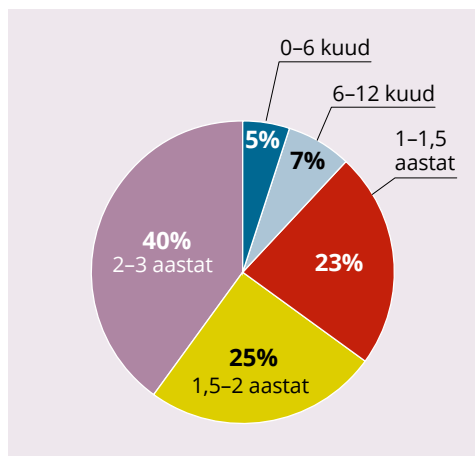
**JOONIS 4.** Vanemahüvitise maksumus Eestis aastatel 1999–2019, miljonites eurodes.

Allikas: autorite koostatud, OECD SOCX

### EESTI PEREPOLIITIKA

Eesti on oma väiksuse, kommunismijärgse ülemineku ja helde perehüvitiste skeemi tõttu üsna ainulaadne. ÜRO Lastefond (UNICEF) on hinnanud Eesti perepoliitika süsteemi Rootsi, Norra ja Islandi järel üheks paremaks maailmas (Chzhen *et al.* 2019, 6). Varasemad empiirilised uuringud keskenduvad peamiselt suurtele lääneriikidele nagu USA, Suurbritannia, Saksamaa ja Põhjamaad, kuid autoritele teadaolevalt puuduvad uurimused perehüvitiste skeemi mõjust palgalõhele Eesti näitel.

Esimene kümnenädalane perepuhkuse poliitika kehtestati Eestis 1913. aastal ja see kehtis kogu Nõukogude sotsialistliku režiimi vältel. Toona toetas riik traditsioonilisi soorolle ja peremudeleid, kuid samas pooldati ka naiste kõrget tööhõivemäära. Pärast iseseisvumist 1991. aastal viis Eesti ellu reforme majanduse dereguleerimiseks ja kommunismilt kapitalismile üleminekuks. Pärast poolt sajandit kestnud kohustuslikku võrdõiguslikkust tööturul olid naised väsinud töötamast täiskohaga nii töö kui ka kodus. Ühiskond pöördus



**JOONIS 5.** Naiste lapsehoolduspuhkuse pikkus.  
Allikas: autorite koostatud, Eesti tööjõu-uuring 2010, küsimus LL05

tagasi traditsioonilise „meessoost-toitja“ mudeli juurde ning ideaalis jäid naised lastega koju vähemalt kolmeks aastaks pärast sünnitust (Kutsar 1991). Naiste tööhõive määr langes 20 protsendipunkti ja mitteaktiivsete naiste osakaalu kasvades vähenes lasteade arv. 1995. aastal pakkus valitsus välja maksualgatused meeste palkade tõstmiseks, et nad saaksid perekonda ülal pidada ja et naised saaksid olla täiskohaga hooldajad (Ainsaar 2002). Samal ajal tundsid inimesed aga sotsiaalset ebakindlust ning 20. sajandi lõpuks oli sündimus langenud 2,3 sünnilt naise kohta 1,3 sünnile (statistikaameti tabel RV033).

21. sajandi alguses astus Eesti perepoliitika uude etappi, kuna naiste roll ühiskonnas oli taas muutumas ning sooline võrdõiguslikkus kerkis jälle päevakorda. 2004. aastal otsustas äsja moodustatud valitsus järgida Põhjamaade heaoluühiskonna eeskujul, kehtestades soonetraalse 435 päeva pikkuse vanemapuhkuse, mis oli sajaprotsendiliselt tasustatud. Selle eesmärk oli tõsta naiste osalust tööturul, tagades samas sündimuse kasvu (Karu ja Pall 2009). Vähem kui kümne aastaga tõi reform kaasa sündimuse tõusu 1,3 sünnilt 1,7-le ning 3–6-aastaste laste emade 25

protsendipunkti suuruse tööhõivemäära tõusu (vt joonis 2 ja 3).

Kuna reform tagas soovitud tulemuse, pikendati lapsehoolduspuhkust veel kaks korda, 605 päevani 2008. aastaks (OECD 2018b). Eestis makstav vanemahüvitis läheb maksma üle 300 miljoni euro aastas, mis moodustab umbes 1,3 protsenti SKPst võrreldes OECD keskmise 0,37 protsendiga (vt joonis 4, OECD SOCX). ELi töö- ja eraelu tasakaalu direktiivi (2019/1158) tulemusel andis riik 2022. aastal vanematele rohkem võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks, pakkudes rohkem valikuvõimalusi vanemapuhkuse ja -hüvitiste süsteemis ning soodustades hoolduskoormuse jagamist vanemate vahel.

Heldel poliitikal oli ka ettearvamatu tagajärg – see motiveeris osa naisi enne laste saamist oma positsiooni tööturul kehtestama, mistõttu nad hakkasid esimese lapse saamist edasi lükkama. Veelgi enam, vanemahüvitise pikendamine on ajendanud emasid pärast sünnitust

## Lähtetulemustest selgus, et Eestis teenivad emad 13,8 protsenti vähem kui lasteta naised.

tööturule naasmist edasi lükkama, seejuures 40 protsenti emadest eemaldub tööturult kauemaks kui kaheks aastaks pärast sünnitust (Eesti tööjõu-uuring 2010, vt joonis 5). Maailma väärtuste uuringu (vol 6, Q V50) järgi arvab ligi 75 protsenti eestlastest, et kui ema töötab palgatööl, siis laps kannatab.

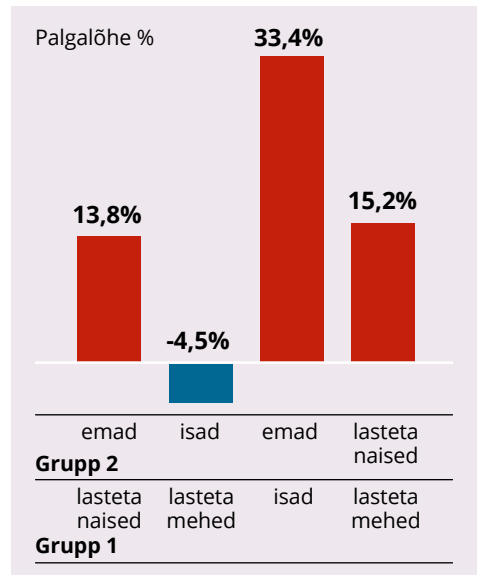


Kuigi 3–6-aastaste lastega naised osalevad tööturul üha enam, on neil siiski suur palgalõhe võrreldes lasteta naistega. Keskmine sooline palgalõhe aastatel 2009–2019 oli 21 protsenti nende inimeste seas, kellel ei ole alla 18-aastaseid lapsi, 24 protsenti ühe lapsega inimeste puhul ja 30 protsenti nende inimeste seas, kellel on kaks või enam last (statistikaameti tabel TKS01). Sellegipoolest on üldine suundumus lõhe kahanemise suunas. Hiljutine Meriküllil ja Tverдостupi töö (2021), mis kasutas tööjõu-uuringut ja hõlmates 30 aasta pikkust perioodi (1989–2020), näitab, et sooline palgalõhe on vähenenud tänu kapitalismile üleminekule järgnenud üldisele palga ebavõrdsuse vähenemisele.

Eesti pakub üht maailma heldemat perehüvitiste süsteemi, et tagada emade kaitse tööturul ja nende sissetulekute püsimine. Samal ajal aga suur osa naistest eemaldub pärast sünnitust tööturult rohkem kui kaheks aastaks. See lünk vähendab nende sissetulekut pikemas perspektiivis ja kasvatab soolist palgalõhet. Hoolimata Põhjamaade hoolekandesüsteemi rakendamisest on Eestis sügavalt juurdunud soostereotüübid, kus võrdse tootja mudelit pole esile kerkinud. Ideaalset perepoliitikat, mis parandaks soolist võrdõiguslikkust tööturul ja vähendaks vanemate vahel püsivaid suuri palgalõhesid, on raske disainida.

### METOODIKA

Vanemahüvitise mõju hindamiseks soolisele palgalõhele kasutavad autorid Eesti tööjõu-uuringu andmeid aastaist 2009–2019. Valim on piiratud 25–40-aastaste isikutega. Autorid rakendavad Oaxaca-Blinderi lagunemismeetodit (Blinder 1973, Oaxaca 1973, Cukrowska-Torzewska, Matysiak 2020a) ja uurivad soolist palgalõhet neljast vaatenurgast: 1) emade ja lasteta naiste vahel, 2) isade ja lasteta meeste vahel, 3) vanemate seas ja 4) lasteta inimeste seas. Kahel esimesel juhul on lasteta naiste/meeste palgastruktuur jaotuse võrdlus/baasrühmaks, eeldades,



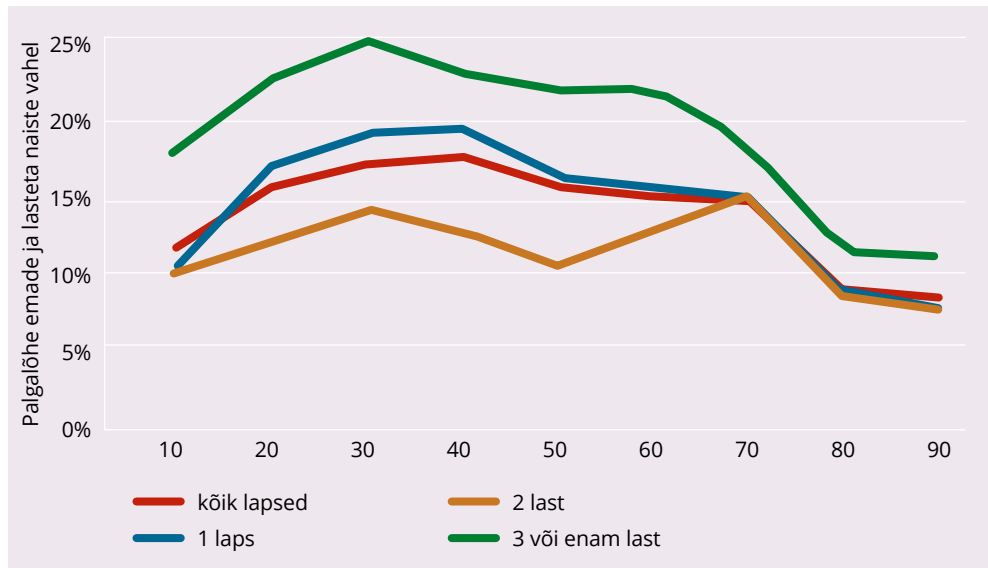
**JOONIS 6.** Oaxaca-Blinderi lagunemismeetodi tulemused.

Allikas: autorite arvutused, Eesti tööjõu-uuring 2009–2019

et kui rühma koheldakse (lapse sünd), siis diskrimineeritakse seda rühma kas negatiivselt (emad) või positiivselt (isad). Kahes viimases analüüsis on võrdlusaluseks kasutatud meeste palgastruktuuri.

Vaatamata sellele, et klassikaline Oaxaca-Blinderi lagundamise meetod on väga laialt levinud, annab see vaid ülevaate keskmisest palgalõhest. Seevastu kombineerides tingimusteta kvantiilregressiooni (UQR) meetodiga, leiame emade ja lasteta naiste palgalõhe kogu palgajaotuse lõikes (Firpo *et al.* 2009, 2018). Hiljutine mõjufunktsioon RIF võimaldab uurida ühismuutujate „muutuse“ marginaalset mõju. Selles artiklis kasutame RIF-Oaxaca-Blinderi jaotust Mincer'i palgavõrrandi baasil, et lagundada kahe rühma (emad ja mitte-emad) mistahes statistika erinevust.

Hoides vaadeldavaid tegureid konstantseina, tuleb samas arvestada, et mudel seisab silmitsi endogeensuse probleemiga – lapse saamine ja lapsehoolduspuhkusele jäämine ei ole väline (eksogeenne) šokk. Muutujad on tihedalt seotud valikuga lapsevanemaks olemise ja tööturul



**JOONIS 7.** Palgalõhe emade ja lasteta naiste vahel palgakvintilide lõikes.

Allikas: autorite arvutused, Eesti tööjõu-uuring 2009–2019

osalemisega. Valik lapsevanemaks olemise osas tähendab, et mitte kõik naised ei otsusta lapsi saada. See otsus võib olla seotud erinevate teguritega, kaasa arvatud palgaga. Näiteks kõrgelt haritud naised, kellel on suurem potentsiaal teenida kõrgemat palka ja teha karjääriüleminekuid, jäävad teiste naistega võrreldes tõenäolisemalt tööturule kauemaks enne esimese lapse sündi ja naasevad kiiremini pärast sünnitust või otsustavad lapsi üldse mitte saada (Grimshaw, Rubery 2015). Valik tööturul osalemise osas tähendab, et mitte kõik naised ei otsusta tööturule jääda või isegi siseneda. Eesti puhul ei pruugi see olla relevantne, kuna emad osalevad aktiivselt tööturul – koolieelikute (3–6-aastased) emade tööhõive määr oli 2022. aastal 84,8 protsenti, mis oli veidi kõrgem kui naistel, kellel pole alla 7-aastaseid lapsi – 83,3 protsenti (statistikaameti tabel TKL29, vt joonis 2).

### TULEMUSED JA JÄRELDUSED

Lähtetulemustest selgus, et Eestis teenivad emad 13,8 protsenti vähem

kui lasteta naised (vt joonis 6, veerg 1). See tulemus ei ole üllatav ja on kooskõlas standardkirjandusega, mis leiab emaduskaristust enamikus ELi liikmesriikides, sealhulgas Eestis. Isad seevastu teenivad keskmiselt 4,5 protsenti rohkem kui lasteta mehed (vt joonis 6, veerg 2). Tulemus viitab sellele, et isadus võib pakkuda tööturul preemiat, eriti meestele, kellel on kõrgem haridustase või pikem töökogemus. See tulemus on samuti kooskõlas varasemate uuringutega. Muu hulgas on isaduse lisatasu registreeritud ka Põhjamaades, näiteks Taanis. Nende tulemuste põhjal võib järeldada, et lapsevanemaks olemine suurendab meeste ja naiste palgalõhet ning seega soodustab soolise palgalõhe suurenemist Eestis.

Kaks viimast veergu kujutavad jagunemist isade ja emade vahel ning lasteta meeste ja naiste vahel (vt joonis 6, veerud 3 ja 4). Tulemused Eesti puhul kinnitavad soolist palgalõhet, kus naised – nii emad kui ka lasteta naised – teenivad meestest vähem. Vaatlemata laste arvu, on isade ja emade vaheline palgalõhe rohkem kui

33 protsenti, samas kui sooline palgalõhe lasteta meeste ja naiste vahel on ligikaudu 15 protsenti. Tulemused viitavad ka sellele, et meestel võib olla suurem surve pakkuda oma perele rahalist kindlust, mis tõstab nende palka ja toob kaasa suurema isaduspreemia. Emaduskaristus ja isaduspreemia mõlemad suurendavad üldist soolist palgalõhet.

Kvantiilregressiooni tulemused, mis kajastavad mitteamade ja emade palgajaotust, näitavad, et emade ja mitteamade vaheline palgalõhe on suurim palgajaotuse alumises sabas kuni 40. protsentiilini (emad teenivad keskmiselt 18 protsenti vähem) ning seejärel lõhe väheneb palgade tõustes (vt joonis 7). Ferraro *et al.* (2018) teostatud uuring põhjendab, et kõrgem miinimumpalk aitab kaasa palgalõhe vähendamisele, kuna see suurendab madalalpalgaliste naiste sissetulekuid. Üle mediaani palgalõhe kahaneb, mis näitab, et palgajaotuse ülaossa kuuluvatel kõrgepalgalistel emadel on rohkem ressursse laste kasvatamise ajakulu vähendamiseks kui mediaanpalka ja sellest vähem teenivatel emadel.

Tulemused viitavad sellele, et emaduskaristus on püsiv probleem, mis nõuab poliitikakujundajate, tööandjate ja kogu ühiskonna tähelepanu; ja see ei ole tingitud ainult naiste eelistustest või valikutest, vaid seda mõjutavad ka ühiskondlikud ootused ja tööandjate diskrimineerimine. Need tulemused võiksid ärgitada edasist arutelu soolise võrdõiguslikkuse, emade tööturule taasintegreerimise ja isapuhkuse

pikendamise üle. Poliitikakujundajad saavad mängida rolli ka emaduskaristuse käsitlemisel, jõustades võrdset palka käsitlevaid õigusakte, julgustades isade kaasamist lapsehooldusesse, rakendades ülekantavat lapsehoolduspuhkust ja suurendades lasteaiakohtade arvu. Tööandjad võivad kaaluda selliste poliitikate rakendamist nagu paindlik töökorraldus, et toetada töötavaid emasid ja vähendada emaks olemise negatiivset mõju nende karjäärile.

Selle uuringu tulemused on tähelepanuväärsed ELi töö- ja eraelu tasakaalu direktiivi (2019/1158) valguses, mille eesmärk on julgustada naiste osalemist tööturul, tagada paindlik töökorraldus ja minimaalne lapsehoolduspuhkuse pikkus. Analüüsi oleks otstarbekas korrata mõne aasta pärast, kui direktiivi mõju on märgata, kuna varasemad uuringud näitavad, et isa- ja vanemapuhkusele jäävatel isadel on positiivne mõju emaduskaristusele, vähendades seeläbi soolisi tööhõive- ja palgalõhesid (Johansson 2010, Andersen 2018, Petersen jt 2010, 2014).

Üldiselt rõhutab käesolev uuring vajadust jätkata jõupingutusi soolise palgalõhe vähendamiseks Eestis. Selle uuringu tulemused näitavad, et poliitika, mille eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust tööturul, toetada töö- ja eraelu tasakaalu ning julgustada isasid võtma lapsehoolduspuhkust, võib aidata vähendada soo ja lapsevanemaks olemise negatiivset mõju palkadele. Nende probleemidega tegeldes saab Eesti jõuda lähemale oma eesmärgi – võrdsema ja kaasavama ühiskonna – saavutamisele.

## KASUTATUD ALLIKAD

ADDA, J., DUSTMANN, C., STEVENS, K. (2017). The career costs of children. – *Journal of Political Economy*, 125 (2), 469–486. DOI: 10.1086/690952

ADDATI, L. (2015). Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities. – *International Social Security Review*, 68 (1), 69–93. DOI: 10.1111/issr.12060

AINSAAR, M. (2002). Eesti perepoliitika eesmärgid, tegelikkus ja tulemused 1993–2001. – *Inimarengu trendid ja poliitika kujundamine*, 54–62. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

AISENBREY, S., EVERTSSON, M., GRUNOW, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. – *Social Forces*, vol. 88, 573–605. DOI:10.1353/sof.0.0252

- ANDERSEN, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. – *Journal of Marriage and Family*, vol. 80, no. 5, 1125–1143. DOI: 10.1111/jomf.12507
- ANDERSON, D. J., BINDER, M., KRAUSE, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. – *ILR Review*, 56(2), 273–294.
- BECKER, G. S. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- BECKER, G. S. (1981). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- BECKER, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour. – *Journal of Labour Economics*, vol. 3, no. 1, 533–558.
- BECKER, S. O., FERNANDES, A., WEICHELBAUMER, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. – *Labour Economics*, 59, 139–152. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.04.009
- BENARD, S.; PAIK, I.; CORRELL, S. J. (2007). Cognitive bias and the motherhood penalty. – *Hastings Law Journal*, 59(6), 1359–1388.
- BLINDER, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. – *Journal of Human Resources*, vol. 8, 436–455.
- BRONSON, M. A., THOURSIE, P. S. (2019). *The Wage Growth and Within-Firm Mobility of Men and Women: New Evidence and Theory*. Working Paper.
- BUDIG, M., ENGLAND, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. – *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. DOI: 10.2307/2657415
- BUDIG, M., MISRA, J., BOECKMANN, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. – *Social Politics*, 19(2), 163–193. DOI: 10.1093/sp/jxs006
- CHZHEN, Y., GROMADA, A., REES, G. (2019). Are the world's richest countries family friendly? – Policy in the OECD and EU, Florence: UNICEF Office of Research.
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, E., LOVASZ, A. (2016). Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary. – *Econ. Transit*, 24 (2), 259–297.
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, E., LOVASZ, A. (2020). The role of parenthood in shaping the gender wage gap – A comparative analysis of 26 European countries. – *Social Science Research*, 85.
- DEL BONO, E., VURI, D. (2011). Job mobility and the gender wage gap in Italy. – *Labour Economics*, 18(1), 130–142. DOI: 10.1016/j.labeco.2010.06.002
- EESTI STATISTIKAAMET. (2023). RV033: sündimuse näitajad – [https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik\\_rahvastikunaitajad-ja-koosseis\\_demograafilised-pehinaitajad/RV033](https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik_rahvastikunaitajad-ja-koosseis_demograafilised-pehinaitajad/RV033)
- EESTI STATISTIKAAMET. (2023). TKL29: 20–49-aastaste meeste ja naiste tööhõive määr ja hõivelõhe laste olemasolu järgi – [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_toelukvaliteet\\_tooturu-lehed/TKL29](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_toelukvaliteet_tooturu-lehed/TKL29)
- EESTI STATISTIKAAMET. (2023). TKS01: keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe isikute rühma järgi (2006–2014) – [https://andmed.stat.ee/et/stat/Lepetatud\\_tabelid\\_Sotsiaalelu.%20Arhiiv\\_Toelukvaliteet.%20Arhiiv/TKS01](https://andmed.stat.ee/et/stat/Lepetatud_tabelid_Sotsiaalelu.%20Arhiiv_Toelukvaliteet.%20Arhiiv/TKS01)
- EESTI STATISTIKAAMET. (2023). TKS07: vanemahüvitise saajad, keskmine vanemahüvitis ja vanemahüvitise lõhe – [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_toelukvaliteet\\_sooline-vordsus/TKS07](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_toelukvaliteet_sooline-vordsus/TKS07)
- EESTI STATISTIKAAMET. (2023). TKS09: lapsehoolduspühkuse kasutajad soo ja lapsehooldustasu liigi järgi – [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_toelukvaliteet\\_sooline-vordsus/TKS09](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_toelukvaliteet_sooline-vordsus/TKS09)
- EESTI TÖÖJÕU-UURING 2010.
- EU DIRECTIVE 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL OF 20 JUNE 2019 ON WORK-LIFE BALANCE FOR PARENTS AND CARERS AND REPEALING COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU. OJ L 188 12.07.2019, p. 79.
- EUROOPA KOMISJON (2020). European Pillar of Social Rights. Retrieved from: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en), 27. February 2020.
- EUROOPA PARLAMENT. (2014). A new strategy for gender equality post 2015. Retrieved from: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL\\_STU\(2014\)509984\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL_STU(2014)509984_EN.pdf)
- EUROSTAT. (2023). [edat\_lfse\_03]: Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_03/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_03/default/table?lang=en)
- EUROSTAT. (2023). [lfsq\_ergaed]: Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_ergaed/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ergaed/default/table?lang=en)
- FERRARO, S., MERIKÜLL, J., STAHR, K. (2018). Minimum wages and the wage distribution in Estonia. – *Applied Economics*, vol. 50, no. 49, 5253–5268. DOI: 10.1080/00036846.2018.1486017
- FIRPO, S. P., FORTIN, N. M., LEMIEUX, T. (2018). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. – *Econometrics*, 6(2), 28. DOI: 10.3390/econometrics6020028
- FIRPO, S., FORTIN, N. M., LEMIEUX, T. (2009). Unconditional quantile regressions. – *Econometrica*, 77(3), 953–973. DOI: 10.3982/ECTA6822

- FLASH EUROBAROMETER 470. (2018). Work-life balance. Retrieved from: <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>
- GARCÍA-MAINAR, I., MOLINA, J. A., MONTUENGA, V. M. (2011). Gender Differences in Childcare: Time Allocation in Five European Countries. – *Feminist Economics*, vol. 17, no. 1, pp. 119–150. DOI: 10.1080/13545701.2010.542004
- GRIMSHAW, D., RUBERY, J. (2015). *The motherhood pay gap*. – Geneva: International Labour Organization.
- HEYMANN, J., MCNEILL, K. (2013). *Children's Chances: How Countries Can Move from Surviving to Thriving*. Cambridge: Harvard University Press.
- JOHANSSON, E. A. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings (No. 2010: 4). Working Paper.
- KARU, M., KASEARU, K. (2011). Slow steps towards dual earner/dual carer family model: Why fathers do not take parental leave. – *Studies of Transition States and Societies*, 3(1), 24–38.
- KARU, M., PALL, K. (2009). Estonia: Halfway from the Soviet Union to the Nordic Countries. S. Kamerman ja P. Moss (ed.) – *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Portland: Policy Press. DOI: 10.1332/policypress/9781847420671.003.0005
- KLEVEN, H., LANDAIS, C., SØGAARD, J. E. (2019b). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. – *Applied Economics*, 11(4), 181–209. DOI: 10.1257/app.20180010
- KUTSAR, D. (1991). Family-gender-society: students' attitudes in Finland and Estonia. – *Esitatud Gender Blending konverentsil Soomes*, Tampere 10.–11. juuni.
- MANDEL, H. (2012). 'Winners and losers: The consequences of welfare state policies for gender wage inequality'. – *European Sociological Review*, 28(2), 241–262. DOI: 10.1093/esr/jcq061
- MERIKÜLL, J., TVERDOSTUP, M. (2020). The gap that survived the transition: the gender wage gap over three decades in Estonia. – *The University of Tartu FEBA Working Paper*.
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- MORGAN, D. (2002). *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- OAXACA, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. – *International Economic Review*, 14, 693–709.
- OECD (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA*. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264229945-en
- OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018a). *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018b). *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). *OECD Social Expenditure Database (SOCX)* – [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX\\_DET](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_DET)
- PEREHÜVITISTE SEADUS (PHS), RT I, 31.10.2019, 7.
- PETERSEN, T., PENNER, A. M., HOGSNES, G. (2010). The within-job motherhood wage penalty in Norway, 1979–1996. – *Journal of Marriage and Family*, 72, 1274–1288. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2010.00764.x
- PETERSEN, T., PENNER, A. M., HOGSNES, G. (2014). From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway. – *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472. DOI: 10.1086/674571
- PETTS, R. J., KNOESTER, C. (2018). Paternity leave-taking and father engagement. – *Journal of marriage and family*, 80(5), 1144–1162. DOI: 10.1111/jomf.12494
- PFAU-EFFINGER, B. (2017). *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. New York: Routledge. 225p.
- PONTHIEUX, S., MEURS, D. (2015). Gender Inequality. – *Handbook of Income Distribution*, 2, 981–1146. DOI: 10.1016/B978-0-444-59428-0.00013-8
- RAVIKINDLUSTUSE SEADUS (RaKS), RT I, 13.03.2019, 136.
- ROSEN, S. (1986). The theory of equalizing differences. – *Handbook of labour economics*, vol. 1, pp. 641–692. DOI: 10.1016/S1573-4463(86)01015-5
- RUHM, C. (2004). How Well Do Parents with Young Children Combine Work and Family Life. – *NBER Working Papers*, National Bureau of Economic Research, Inc., No 10247.
- THÉVENON, O., SOLAZ, A. (2013). *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*. – *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris.

*Simona Ferraro, Kristen Jalakas*

TÖÖLEPINGU SEADUS (TLS), RT I, 19.03.2019, 94.

VAN BELLE, J. (2016). Paternity and parental leave policies across the European Union. European Union: European Commission, pp. 1–26. Published by the RAND Corporation, Santa Monica, California, and Cambridge, UK.

WORLD VALUES SURVEY. (2011–2014). Volume 6.