

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu
Sotsioloogia ja infoteaduste eriala

Pille-Riin Järv

Soolise palgalõhe seosed Eestis alaealiste laste olemasolu ja arvuga

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Ave Roots, PhD Sotsioloogia

Tartu 2019

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Pille-Riin Järv

29.05.2019

Abstract

The primary focus of the present study was to analyze different aspects on gender pay gap, especially how it is related to different types of households. It has been previously studied, that kids, their age and quantity can be related to their parent's income. Children are negatively related to women's incomes and positively to men's incomes. Moreover, mothers receive a motherhood penalty and fathers receive a fatherhood bonus. In order to analyze the situation in Estonia, the author of the present study used a sample of 3145 men and women aged 19 – 65 from Estonian data of International survey PIAAC 2016: The Programme for the International Assessment of Adult Competencies. The program is primarily based on measuring adult's key cognitive and workplace skills needed for individuals to participate in society. The questionnaire for the programme included questions about sociodemographic indicators, household indicators and income indicators.

The sociodemographic indicators which were used in the analysis were gender, highest acquired education and economic sector. The household indicators which were used in the analysis whether respondents had children, how many children and marital status. The income indicators that were used in the analysis were monthly income and additional payments amount last year. The author of the present study used descriptive statistics and linear regression in order to determine the effect of different indicators on men and women's incomes.

The findings indicated that in Estonia men earn on average 34% more than women. Women with children earn on average 37% less than men who have children and childless women earn 7% more than women with children. Men earn 65% more bonuses than women, but at most when they are childless. Women earn bonuses at most when they have children. Men with one child earn highest income and yearly bonus when the child is aged 3 – 5 years and lowest income and bonus when the child is aged 13 or older. Women with one child earn highest income and bonus when the child is aged 0 – 2 years and lowest income and bonus, when the child is aged 13 or older. Overall, the findings of the analysis are partly in accordance with previous academic studies that were used in the present study.

Keywords: gender pay gap, motherhood penalty, fatherhood bonus

SISUKORD

SISSEJUHATUS	1
1. Kirjanduse ülevaade ja uurimisküsimused.....	2
1.1. Soolise palgalõhe olemus.....	2
1.2. Sooline palgalõhe ja emadus.....	4
1.3. Sooline palgalõhe ja isadus.....	6
1.4. Ülevaade varasemate uuringute tulemustest Eestis	7
1.5. Probleemiseade ja uurimisküsimused.....	9
2. Metoodika	10
2.1. Andmete kirjeldus.....	10
2.2. Tunnuste kirjeldus.....	10
2.2.1. Leibkonda kirjeldavad tunnused	10
2.2.2. Sotsiaaldemograafilised näitajad	12
2.2.3. Analüüsi meetod	13
3. Analüüsi tulemuste esitlus	14
3.1. Palkade erinevuse analüüs soo, laste olemasolu ja laste vanuse põhjal.....	14
3.2. Lineaarne regressioonanalüüs.....	16
4. Arutelu	19
4.1. Laste olemasolu mõju meeste ja naiste palkadele.....	19
4.2. Laste arvu mõju meeste ja naiste palkadele.....	19
4.3. Lineaarne regressioonanalüüs.....	20
Kokkuvõte.....	21
Kasutatud kirjandus	22

SISSEJUHATUS

Sooline võrdõiguslikkus on Eestis oluline teema. Ebavõrdset kohtlemist erinevates eluvaldkondades kogetakse aga just soo alusel. Üheks selliseks valdkonnaks on tööturg.

Sooline palgalõhe saab alguse kodust. Üldiselt on vastutus nii perekonna ees kui ka majapidamistöodes jaotunud ebaühtlaselt. Suurem osa kohustusi on naiste õlul, nii nagu see alati traditsiooniliselt on olnud (Magnusson & Neramo, 2016). Kui naistel on lisaks töökohustusele ka palju muid kohustusi, siis ei saa nad ühele kindlale tegevusele saajaprotsendiliselt keskenduda. Sooline palgalõhe on üldiselt suurem kõrgema prestiižiga töökohtade juures, mis nõuavad tihti töövälisel ajal töötamist, reisimist, kohtumistel käimist jne (Magnusson & Neramo, 2016). Selliseid töökohustusi võib naistel olla keeruline pereeluga kombineerida, mistõttu on naistel keerulisem sellistele positsioonidele üldse pääseda, samuti ametikõrgendust ja seega ka palgalisa saada. Naistel ei ole võimalik tööle ja karjäärile niivõrd palju pühenduda, kui meestel, kuna naistel on perekonna ees suurem vastutus (Magnusson & Neramo, 2016).

Eurostati andmete kohaselt (Eurostat, 2019) on võrreldes umbes kümne aasta tagusega soolise palgalõhe ulatus Eestis vähenenud 5,3%. Kui aastal 2007 oli soolise palgalõhe määr 30,9%, siis aastaks 2017 oli see kahanenud 25,6%ni (Joonis 1.). Vaatamata sellele, et kümne aasta tagusega võrreldes on soolise palgalõhe määr vähenenud, ei ole see olnud ühesuunaline trend, vaid sõltuvalt aastast ja majandustsüklist on see kõikunud. Kuigi sooline palgalõhe on Eestis tublisti vähenenud, siis teiste Euroopa riikidega võrreldes oleme siiski esimesel kohal. Euroopa liidu keskmine sooline palgalõhe oli 2017. aastal 16%.

Käesolevas bakalaureusetöös on kasutusel PIAAC uuringu: täiskasvanute oskused Eestis ja mujal maailmas andmeid.

Käesoleva töö eesmärk on uurida, mil määral on sooline palgalõhe Eestis seotud erinevate leibkonna tüüpidega: kui võrd loeb tööandjatele palka ja preemiaid makstes see, kas töötajatel on lapsi ja kui palju.

1. Kirjanduse ülevaade ja uurimisküsimused

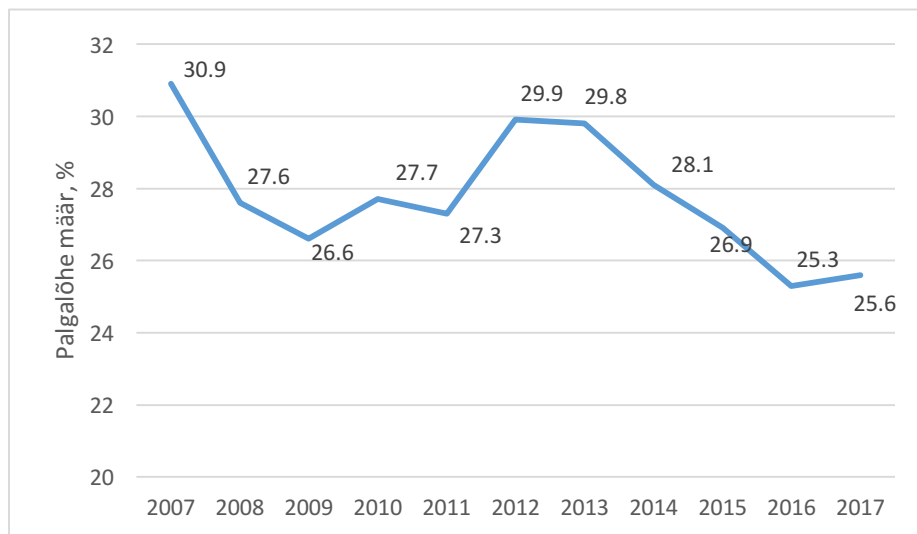
1.1. Soolise palgalõhe olemus

Sooline palgalõhe on Eestis juba aastaid üsna tõsine probleem, mis tõsi küll, on viimasel ajal pisut vähenenud, kuid siiski eksisteerib siiski veel sel määral, et mõjutab ebaõiglaselt palju ühe sugupoole toimetulekut (Anspal & Kallaste, Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul, 2007). Sooline palgalõhe tähendab meeste ja naiste palkade erinevust ning koosneb selgitatud ja selgitamata palgalõhest (Anspal, Kraut, & Rõõm, 2010). Soolist palgalõhet saab osaliselt selgitada meeste ja naiste mõõdetavate erinevate tunnustega, nagu ametid, tegevusalad, haridus, tööaeg jne. Sellegi poolest jääb märkimisväärne osa palgalõhest selgitamata. (Anspal, Kraut, & Rõõm, 2010)

Kui varasemalt oli näiteks lääneriikides naiste kodusolek normatiiv, siis erinevate tööd kergendavate seadmete käibelevõtt, nagu pesumasinad, mikrolaineahjud ja tolmuimejad on tekitasid juurde aja, mis enne kulus majapidamistöode tegemiseks (McCue & Juhn, 2017). Naised hakkasid liikuma kodunt välja, omandama haridust ja käima tööl. Eestis pole aga kunagi olnud valdav peremudel selline, kus mees peab pere ülal ja naine on kodune. Kontroll sündimuse üle ja erinevate rasestumisvastaste vahendite kasutuselevõtt tegi naiste jaoks laste saamise, kontrollimise ja planeerimise lihtsamaks (McCue & Juhn, 2017). Kontroll sündimuse üle tõi naiste seas kaasa nii perspektiivide kui ka psühholoogilised muutused: naised hakkasid tundma, et ka nemad võivad omada autonoomiat, vastutust ja isiklikku vabadust, mis ei olnud saavutatud raseduse vältimisega meeste poolt (Hakim, 2003). Varasemate rasestumisvastaste meetoditega ei tundnud naised, et nende võimuses oli tegelikult rasestumist kontrollida.

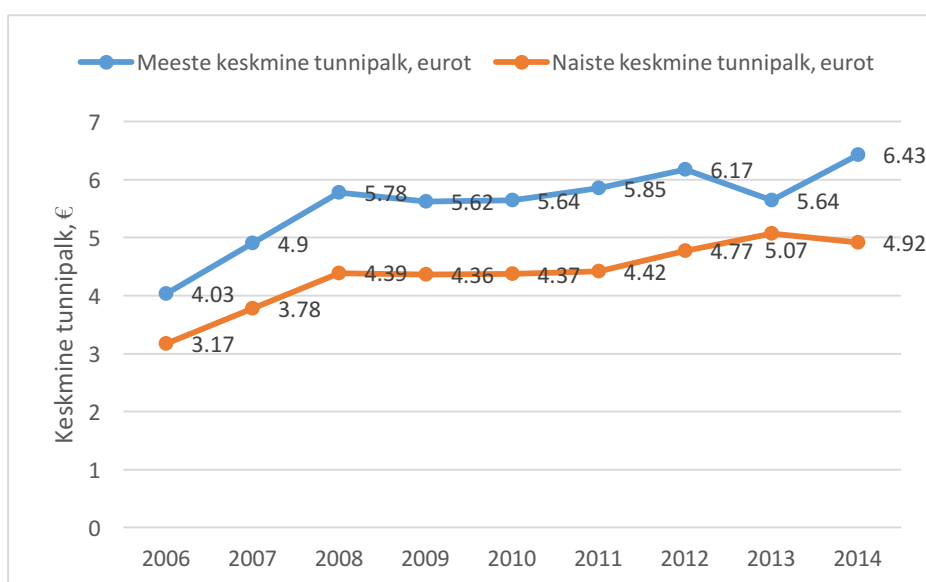
Mehed ja naised hakkasid inimkapitali omaduste poolest muutuma järjest sarnasemaks – naised hakkasid saama haridust, nad muutusid oskuslikemaks ja neil tekkis võimalus hakata ennast arendama ning teostama väljaspool kodu – mis lõi naistele tööturul erinevad väljavaated. Jällegi, vastupidiselt lääneriikidele on Eestis olnud enamuse ajast naised tööturul esindatud. Lääneriikides aga ühiskonnas valdav peremudel teistsugune ja toimunud muutustega hakkasid naised rohkem kodunt välja – tööturule ja haridust omandama – liikuma. Sooline palgalõhe on alati eksisteerinud. See tähendab seda, et naistele on ilma selgelt arusaadava põhjuseta makstud sama töö eest vähem palka, kui meestele. Joonisel 2. on näidatud meeste ja naiste tunnipalga vahe eurodes, millelt näeme, et naiste keskmine tunnipalk on valdavalt pisut rohkem kui ühe

euro võrra väiksem, kui meestel. See tähendab, et iga meeste teenitud euro kohta teenivad naised umbes 80 senti.



Joonis 1. Soolise paigalõhe määr Eestis 2007-2017, %. Allikas: Eurostat

Märkus: Soolise paigalõhe määr arvutatakse lahutades meestöötajate keskmisest brutotunnipalgast naistöötajate keskmine brutotunnipalk. Saadud number jagatakse meestöötajate keskmise brutotunnipalgaga ning väljendatakse protsentides.



Joonis 2. Meeste ja naiste keskmise tunnipalga võrdlus Eestis 2006-2014, eurot. Allikas: Statistikaamet

Kuigi sooline palgalõhe on paljudes riikides kahanenud, on see siiski püsiv nähtus peaaegu iga riigi tööturul (Blau & Kahn, 2003). Soolisele palgalõhele on välja pakutuid erinevaid põhjuseid ning mitmed neist on akadeemiliste uuringute käigus ka kinnitust saanud. Varasemate uuringute käigus on leitud, et laste olemasolu mõjub meeste sissetulekule hästi. Kuid siinkohal on märgata karmi kontrasti: naiste sissetulekutele mõjub laste olemasolu halvasti (Hodges & Budig, 2010). Üheks olulisteks soolise palgalõhe põhjuseks peetaksegi laste olemasolu. Lähemalt on neid võimalikke argumente käsitletud sugude lõikes peatükkides 1.2. ja 1.3..

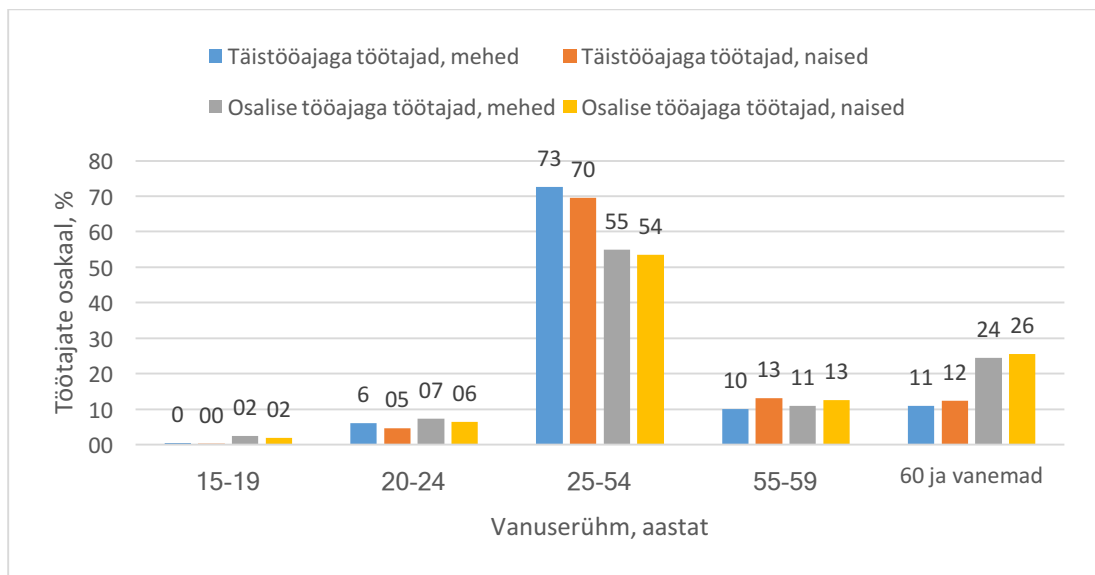
1.2. Sooline palgalõhe ja emadus

Akadeemilised uuringud “emaduse karistusest” (*motherhood penalty*) ja “perekondlikest lõhedest” (*family gap*) on näidanud, et emade palgad on märkimisväärselt väiksemad kui lastetute naiste palgad, isegi kui naiste inimkapital on samasugune (McCue & Juhn, 2017). Ameerika Ühendriikides teenivad emad iga lapse pealt keskmiselt 4% vähem (Eestis 1% vähem (Praxis, 2011)) ja seda ei saa seletada inimkapitali või perekonna struktuuriga (Budig, 2014). Paljud uuringud on näidanud, et sooline palgalõhe on eriti kõrge töökohtade puhul, mis nõuavad töövälisel ajal töötamist (McCue & Juhn, 2017). Tööandjad võivad endiselt olla vanaaegse suhtumisega, ehk mehed kui “leivateenijad” ja naise “koht on kodus”. Selle kohaselt on tööline “hea töötaja” kui ta on abielus oma tööga ja valmis töötama ka töövälisel ajal. Lääne kirjanduses on see nii kirjas ja seal see valdavalt ka nii oli ja kohati on siiani, aga Eestis pole üldiselt kunagi olnud meessoost leivateenijaga mudel ühiskonnas valdav. Eestis oli pikalt põllumajanduslik ühiskond, kus töötas terve pere ja enamasti enda kodus või talumajapidamises. Ka tööstuses on Eestis alati töötanud nii naised kui mehed. Nõukogude ajal oli üldine tööhõive ja töötasid samuti nii mehed kui naised.

Budig (2014) on välja pakkunud neli seletust sellele, miks emade palgad on madalamad:

1. Naised veedavad palju aega kodus laste eest hoolitsedes, mis tekitab kas kogemuste pagasisse lünga, kui töölt tullaakse mingiks ajaks ära – tööandjad arvavad, et kui naised naasevad emapuhkuselt on nende inimkapital vähenenud – või minnakse tööle osalise koormusega, millega kaasneb ka vastavalt väiksem palk. Hakim (2003) on leidnud, et paljud naised ei soovigi laste kõrvalt tööle minna, vaid pühendaksid end parema meelega perekonnale ja kodule. Hakim’i uuringu järgi arvavad osad naised, et mingil

eluetapil tuleb teha valik – kas karjäär või lapsed. Paljude naiste jaoks on emotsionaalselt tähtis veeta aega lastega, kuni viimased on eelkooli eest välja kasvanud. Samuti peavad osad naised kodus olemist omaette karjääriks, mis peaks olema tasustatud. See läheb kokku Budig (2014) väitega, et laste eest hoolitsemiseks tullakse töölt ära või vähendatakse töökoormust ning naiste väiksem palk on sellega seotud. Statistikaameti andmetel on Eestis nii osalise- kui täistöökoormusega töötavaid naisi pisut vähem, kui mehi. Joonisel 3. on toodud täis- ja osalise tööajaga töötajad soo ja vanuserühma järgi aastal 2014. Jooniselt näeme, et vahe on ülimalt väike ja sellest võib järeldada, et see ei ole Eestis soolise palgalõhe põhjus.



Joonis 3. Täis- ja osalise tööajaga töötajad soo ja vanuserühma järgi, %, 2014. Allikas: Statistikaamet

2. “Emad vahetavad hästi tasustatud töö peresõbralikuma töö vastu – tehakse kompromiss ja valitakse amet, kus on lihtsam tööd ja pereelu kombineerida, kuid ei ole niivõrd kõrge palk.” Budig (2014) järgi on nii palgad kui sooline palgalõhe kõrgeimad prestiižikatel ametikohtadel, mis nõuavad maksimaalselt tööle pühendumist, ületundide tegemist ja pidevat valmisolekut tööandja jaoks olemas olla.
3. “Laste eest hoolitsemine on emade jaoks niivõrd kurnav, et tööl on nad eemalolevad või väsinud, mis jätab neist ebaproduktiivse mulje. Sellega võib kaasneda palga vähendamine.” Kui emad on endiselt põhilised perekonna eest vastutajad, siis võib neil olla raske end tööle ja karjäärile samal ajal pühendada. Samas väidab (Bielby, 2008), et

naistel ei ole tegelikult niivõrd keeruline end kodu ja töö vahel jagada ning nad suudavad rohkem teha, kui mehed.

4. “Tööandjad võivad emasid diskrimineerida eeldades, et nad ei ole tööle piisavalt pühendunud ja seega neid üldse mitte tööle võtta või maksta neile vähem palka.” Hakim’i (2003) järgi saavad emad olla 100% vaid ühele institutsioonile pühendunud, olgu see siis pere või töö. Kui emad otsustavad peale laste sündi jääda koju, saavad nad pühenduda kodusele elule. Enne laste sündi tööl käivad naised saavad maksimaalselt pühenduda tööle. Kui aga peale laste sündi otsustavad emad tööle minna, ei saa nad kummalegi – tööle ega perele – täielikult pühenduda. Bielby (2008) järgi ei pruugi tegelikkuses aga “hea ema” ja “hea töötaja” kontseptsioon omavahel vastuolus olla, kuigi seda eeldatakse.

1.3. Sooline palgalõhe ja isadus

Isadust nähakse tööturul üldiselt kui positiivset omadust. Tööandjad peavad isasid stabiilseteks, vastutustundlikeks ja pühendunumateks kui lastetuid mehi. Sellised omadused on aga üldjuhul kõrge prestiižiga ametite juures väga tähtsad (Magnusson & Nermo, 2016). Meessoost töötajad, keda iseloomustavad sellised omadused nagu: autoritaarne juhtimisoskus, tehniline pädevus, heteroseksuaalne mehelikkus, ja pereisa staatus ootab suurema tõenäosusega mingi organisatsiooniline preemia (Hodges & Budig, 2010).

Head juhid on hegemooniliselt maskuliinsed “ideaaltüüpi” töötajad. Just sellistel positsioonidel töötavad mehed hakkavad suurema tõenäosusega pärast isaks saamist saama suuremat palka, kui mehed, kes töötavad madalamatel positsioonidel (Hodges & Budig, 2010). “Hegemooniline maskuliinsus domineerib üle kõigi mehelikkuse ja naiselikkuse vormide ühiskonnas. Seda iseloomustavad rõhutatud hierarhilisus, sugupoolestunud võim, domineerimine ja oma füüsilise jõu väljanäitamine. Sellise maskuliinsuse esindaja peidab oma tundeid, ei tunnista oma hirme, püüab saavutada “kõva poisi” mainet” (Roots, 2016).

Suurema tõenäosusega saavad suuremat palka ka need mehed, kes on kognitiivsete võimetega, kuna nad kalduvad järgima rohkem ka hegemoonilist maskuliinsust (Hodges & Budig, 2010). Kognitiivsete võimete all mõeldakse karmi lähenemist probleemidele, analüütilist võimekust planeerida ja üldistada, võimet seada personaalne kõrvale, emotsionaalset kaalutusvõimet ülesannete elluviimisel, paremust lahenduste leidmisel ja otsuste vastu võtmisel (Hodges & Budig, 2010).

Isadus on seotud ka pikema tööstaažiga, mis võib soodustada isaduse “preemiat” ehk palgalisa isaks saades (Killewald, 2012).

1.4. Ülevaade varasemate uuringute tulemustest Eestis

Kuna Eestis on jätkuvalt sooline palgalõhe teiste Euroopa riikidega võrreldes kõige kõrgem, on selle põhjuste välja selgitamiseks ja võimalike lahenduste leidmiseks läbi viidult arvukalt uuringuid. Järgnevalt antakse ülevaade olulisemast, mis erinevate uuringute käigus leitud.

Nii Sotsiaalministeerium kui ka teised rakendusuuringu tegijad on läbi viitnud mitmeid soolise võrdõiguslikkuse monitooringuid. Monitooringute raportites on põhjalik ülevaade soolise palgalõhe olemusest, selle võimalikest põhjustest ja käesolevast olukorrast Eestis. Leibkonna, tüüpi ja pere- ning koduse eluga seonduvat ning ka töökoormust peetakse olulisteks näitajateks soolise palgalõhe uurimisel.

Sotsiaalministeeriumi 2013. aasta monitooringust selgus, et Eesti kodudes on tööd jagunenud traditsiooniliselt nn meeste- ja naistetöödeks. Respondentide vastustest ilmnas, et vastutus igapäevaselt aega nõudvate rutiinsete kodutööde eest, nagu seda on igapäevane söögitegemine, nõude pesemine, pesu ja riide korrashoid ja tubade koristamine, jääb suures osas peredest endiselt naiste õlule. Kuigi kolm neljandikku kõigist monitooringus osalenud naistest oli põhiliselt seda meelt, et mehed saavad kodutöödega sama hästi hakkama kui naised, siis hoiakute tasandil meeste võrdväärseks kodutööde tegijateks pidamine enamasti ei muutnud tegelikku traditsioonilist tööde jaotust. (Sotsiaalministeerium, 2013)

Praxise ja CentAR'i 2011. aasta raportis selgitati, et inimkapitali teoorias lähtudes on soolise palgalõhe peamine põhjus naiste ja meeste erinev tootlikkus. Naiste karjääri tekib pärast laste sündi koduste kohustuste ja laste hooldamise tõttu katkestusi, mille vältel naised ei omanda töökogemust. Naised kaotavad ettevõttespetsiifilist inimkapitali ja oskusi ning jäävad ilma ka koolitustest. Seega investeerivad naised ja mehed inimkapitali erinevalt ning naiste tootlikkus on väiksem. Laste saamine mõjutab naiste palka nii suurel määral just seetõttu, et see tekitab katkestusi tööelus vanuses 20–40, mil inimkapitali investeringute tasuvus on üldiselt kõige suurem (Praxis & CentAR, Sooline Palgalõhe Eestis, 2011: 13). Samuti leiti eelpool nimetatud uuringu käigus, et osalise tööajaga töötamine võimaldab naistel küll osaleda perekondlike kohustuste kõrvalt rohkem tööturul ja nende tööstaaži katkestused on harvemad ning lühemad; nende töökogemus pikem ja tootlikkus suurem, kuid osaajaga töötajate tunnipalk on madalam

täiskohal töötajate palkadest, mis selgitab meeste ja naiste palkade sedavõrd suurt erinevust (Praxis & CentAR, Sooline Palgalõhe Eestis, 2011: 13).

Turu-Uuringute monitooringust selgus samuti, et pereelu ja lapsed arvatakse takistavat eelkõige naiste karjääri, harvem meeste oma. Pereelu/laste olemasolu nägi piiranguna naiste karjäärile 49%, piiranguna meeste karjäärile aga 18% küsitletutest. Pereelu ja lapsi pidasid keskmisest sagedamini piiranguks naiste ja meeste karjäärile keskmise sissetulekuga rühma (451-850 EUR leibkonnaliikme kohta) kuuluvad vastajad. 80% vastajatest peab pere majandusliku toimetuleku kindlustamist mõlema abikaasa/elukaaslase ühiseks ülesandeks. Ainult või peamiselt mehe ülesandeks peab seda 18%, peamiselt naise ülesandeks 2% küsitletutest. Abielus olevad inimesed näevad keskmisest sagedamini pere majandusliku toimetuleku kindlustajana meest (22%). Meestest 73% ja naistest 82% arvab, et mehed peaksid osalema praegusest rohkem laste hoidmises ja kasvatamises. (Turu-Uuringud, 2016)

Sotsiaalteaduslike Rakendusuringute Keskuse (RAKE) poolt läbi viidud soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemustes on välja toodud, et palgalõhe üheks olulisimaks põhjuseks on sooline segregatsioon tööturul, ehk see, et naised töötavad sektorites ja ametialadel, kus makstakse madalamat palka ja mis on ühiskonnas vähem väärtustatud (RAKE, 2014). Samuti on soolise palgalõhe põhjustena toodud soolised erinevused: naised on sunnitud tegema katkestusi töö- ja karjäärielus rohkem, kui mehed (eelkõige pärast laste sündi), ning ka kultuuriliselt ja ajalooliselt juurdunud mõttemallide tõttu tööandjate poolset diskrimineerimist (RAKE, 2014). Viimase all on mõeldud meeste kui leivateenijate ja naiste kui koduperenaiste kuvandit.

Kokkuvõtlikult võiks öelda, et varasemate soolise palgalõhe uuringute põhjal on leitud, et kodused tegemised ja laste eest hoolitsemine on naiste puhul takistuseks tööturul osalemisel ja karjääriredelil tõusmisel. Naised tunnevad, et enamus majapidamis- ja muud kodused tööd on nende õlul, kuigi mehed väidavad end samuti sellesse panustavat või näevad pigem iseend põhilise vastutajana. Kodused ülesanded on jagunenud üldiselt traditsiooniliselt, ehk on “meeste” ja “naiste” tööd. Varasemate uuringute põhjal on leitud, et põhilistemaks soolise palgalõhe põhjusteks on sooline segregatsioon tööturul, soolised eripärad, mistõttu naised on madalama tootlikkusega ja tööandjate poolne diskrimineerimine, mis tuleneb ajalooliselt välja kujunenud soorollidest ühiskonnas.

1.5. Probleemiseade ja uurimisküsimused

Laste saamise ja omamisega seotud palgalõhe on Ameerika Ühendriikides tõusnud (McCue & Juhn, 2017) ja selle võimalikke põhjuseid on palju uuritud. Läbivalt on leitud, et tööandjad kohtlevad mehi ja naisi erinevalt ja seda seni, kuni naised on – või neid arvatakse olevat – peamised perekonna eest vastutajad (Magnusson & Nermo, 2016). Isadus võib olla tööandjatele signaaliks küpsusest, pühendumusest või stabiilsusest. On leitud, et isadele antakse rohkem võimalusi kui vallalistele meestele oma võimekust demonstreerida (Budig, 2014). Emasid arvatakse olevat vähem pädevad kui mehed või naised, kel pole lapsi. Neid tajutakse ka vähem tööle pühendununa, kuna laste kõrvalt ei saa nad olla tööle täielikult kontsentreeritud. Kultuursed uskumused näevad ette, et täiuslikud emad on pühendunud lastele ja täiuslikud töölisel tööle. Selle tulemusena on levinud arvamus, et emad ei sobi tegema töid, mis nõuavad pingutusi (Bernard, Paik, & Corell, 2008). Sellest tulenevalt on püstitatud esimene uurimisküsimus:

1. Kas ja mil määral on meeste ja naiste sissetulekuid laste olemasoluga seotud?

Ameerika Ühendriikides teenivad emad iga lapse pealt 4% vähem (Eestis 1% vähem (Praxis, 2011)) ja seda ei saa seletada inimkapitali, perekonna struktuuri või perekonnasõbralike tööomadustega (Budig, 2014). Kui laste arv peres suureneb, siis aeg, mida isad lastega veedavad väheneb. Vastupidi on emadega – mida rohkem lapsi perre sünnib, seda rohkem veedavad emad nendega aega (Budig, 2014). Meeste töötunnid ja panus suurenevad pärast laste sündi, naiste puhul need vähenevad (Hodges & Budig, 2010). Sellest tulenevalt on püstitatud teine uurimisküsimus:

2. Kas ja mil määral on meeste ja naiste sissetulekuid laste arvuga seotud?

2. Metoodika

2.1. Andmete kirjeldus

Analüüsi teostamiseks kasutatakse Rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu PIAAC 2016. aasta Eesti andmeid, kus valimis oli kokku 7632 respondenti. Töö autor valis välja ainult need respondendid, kes olid kuupalga saajad ning töötasid täistööajaga. Nii jäi valimiks 3145 respondenti, kes sooliselt jagunesid: mehi 1348 (43%) ja naisi 1797 (57%). Vastajad olid vanusevahemikus 19 – 65.

2.2. Tunnuste kirjeldus

Analüüsis on kasutatud sõltuva tunnusena palka, ning töö autor uurib teiste tunnuste seost selle tunnusega. Regressioonanalüüsi jaoks sõltuvat tunnust logaritmitakse, et tunnus oleks normaaljaotusega. Teiseks kasutatakse tunnuseid, mis kirjeldavad leibkonda: laste olemasolu ja nende arvu ning perekonnaseisu. Kolmandaks on kasutatud sotsiaaldemograafilisi näitajaid: sugu, haridustase ning majandussektor. Samuti on kasutusel tunnus, mis kirjeldab respondentide lisatasusid kokku eelmisel aastal.

2.2.1. Leibkonda kirjeldavad tunnused

Autor kasutab töös kolme leibkonda kirjeldavat tunnust:

1. Kas teil on lapsi? Palun arvestage ka kasulapsi ja lapsi kes ei ela teie majapidamises.

Respondentidel oli vastusevariantideks *jah* ja *ei*. Järgnevalt esitatakse sagedustabelis (Tabel 1.) lastega ning lasteta meeste ja naiste arv.

Tabel 1. Lastega ja lasteta meeste ning naiste arv ning protsent. PIAAC, 2016

Sugu	Lapsi – jah		Lapsi - ei		Kokku	
Mehed	995	74%	351	26%	1346	100%
Naised	1439	80%	357	20%	1796	100%
Kokku	2434	78%	708	22%	3142	100%

2. Mitu last teil on?

Respondentidel oli võimalik valida nelja vastusevariandi vahel: 1; 2; 3; 4 või rohkem. Järgnevalt esitatakse sagedustabeliga (Tabel 2.) laste arvude järgi täistööajaga meeste ja naiste arv.

Tabel 2. Täistööajaga mehed ja naised laste arvu järgi. PIAAC, 2016

Sugu	1 laps		2 last		3 last		4 last või rohkem		Kokku	
Mehed	278	28%	280	48%	154	16%	81	8%	993	100%
Naised	461	32%	679	47%	215	15%	84	6%	1439	100%
Kokku	739	30%	1159	48%	369	15%	165	7%	2432	100%

3. Kas elate koos abikaasa või elukaaslasega?

Respondentidel oli võimalik valida vastusevariantide *jah* ja *ei* vahel. Järgnevalt esitatakse sagedustabel (Tabel 3.) täistööajaga meeste ja naiste arv perekonnaseisu järgi.

Tabel 3. Täistööajaga mehed ja naised perekonnaseisu järgi. PIAAC, 2016

Kas elate koos abikaasa või elukaaslasega?	Mehed	Naised	Kokku
Jah	1045	1202	2247
	86%	77%	81%
Ei	175	364	539
	14%	23%	19%
Kokku	1220	1566	2786
	100%	100%	100%

2.2.2. Sotsiaaldemograafilised näitajad

1. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridustase?

Respondentidel oli võimalik valida kolme vastusevariandi vahel: ei ole omandatud keskharidust; keskharidus; omandatud rohkem kui keskharidus. Järgnevalt esitatakse sagedustabel meeste ja naiste jaotuvuse kohta haridustasemete järgi.

Tabel 4. Täistööajaga meeste ja naiste arv kõrgeima omandatud haridustaseme järgi. PIAAC 2016

Haridustase	Mehed	Naised	Kokku
Madalam, kui keskharidus	117	94	211
	9%	5%	7%
Omandatud keskharidus	614	577	1191
	46%	32%	38%
Kõrgem, kui keskharidus	608	1121	1729
	45%	63%	55%
Kokku	1339	1792	3131
	100%	100%	100%

2. Millises sektoris Te töötate?

Respondentidel oli ette antud kolm vastusevarianti: 1. Erasektor; 2. Avalik sektor; 3. Mittetulundusühing (edaspidi MTÜ). Järgnevalt esitatakse sagedustabel (Tabel 5.) täistööajaga meeste ja naiste jaotuvuse kohta majandussektori järgi.

Tabel 5. Täistööajaga meeste ja naiste arv majandussektori järgi. PIAAC, 2016

Majandussektor	Mehed	Naised	Kokku
Erasektor	1015	1000	2015
	76%	56%	64%
Avalik sektor	313	757	1070
	23%	42%	34%
MTÜ	16	36	52
	1%	2%	2%
Kokku	1344	1793	3137
	100%	100%	100%

2.2.3. Analüüsi meetod

Käesoleva bakalaureusetöö uurimismeetod on kvantitatiivne, kuna see võimaldab uurida soolise palgalõhe võimalikke seoseid laste olemasolu, nende arvu, vanuse ja perekonnaseisuga.

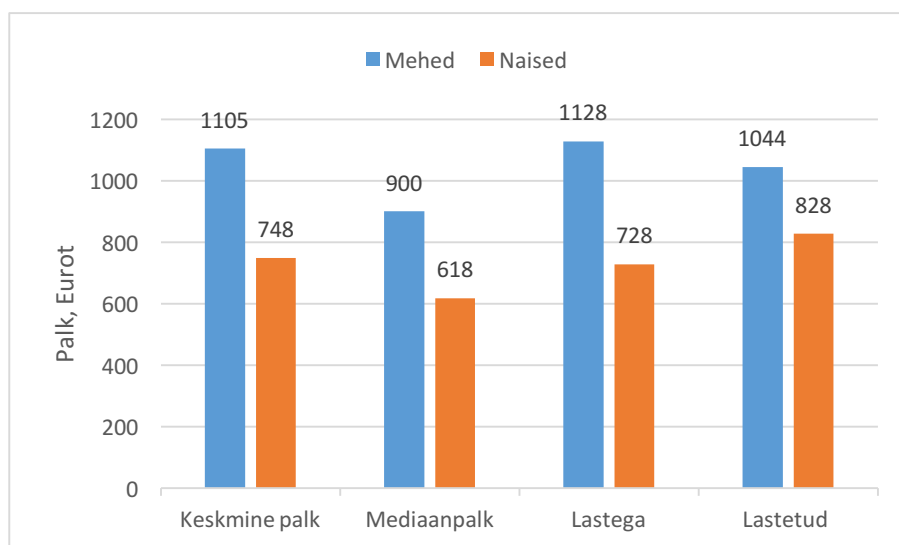
Analüüsi teostamiseks kasutatakse kirjeldavat statistikat ning selleks, et vaadelda mitme tunnuse mõju ühele tunnusele (palgale) kasutatakse lineaarset regressioonanalüüsi.

3. Analüüsi tulemuste esitus

Kõigepealt esitatakse kirjeldava statistikaga saadud seosed laste olemasolu ja vanemate palkade vahel joonistena, seejärel tuuakse välja regressioonanalüüsiga saadud tulemused, kus on analüüsitud haridustaseme, laste arvu, majandussektori, perekonnaseisu ja vanuse mõju palgale. Analüüs viidi läbi kahes mudelis: mehed ja naised eraldi.

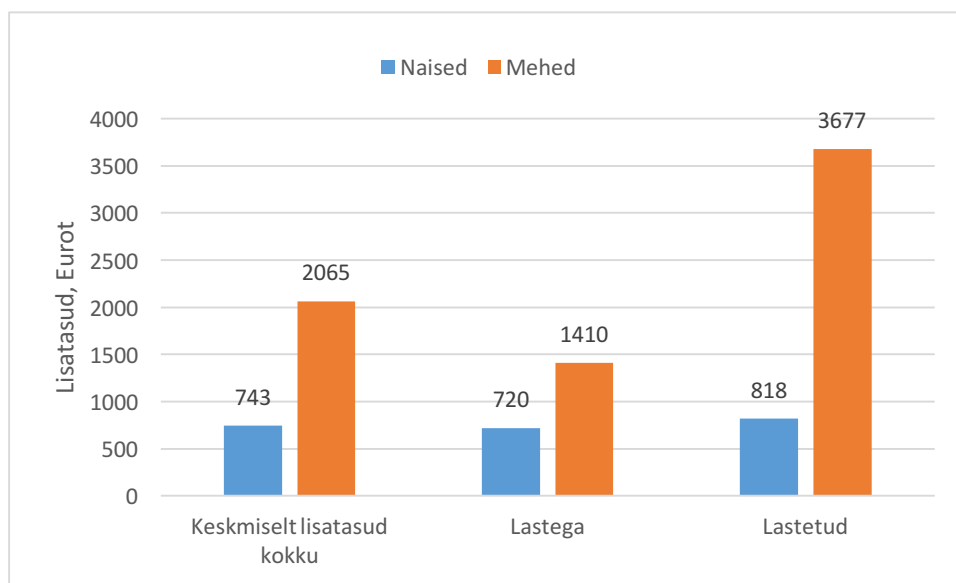
3.1. Palkade erinevuse analüüs soo, laste olemasolu ja laste vanuse põhjal

Et vaadelda üldist palgalõhet ja palkade suurusjärgu erinevust soo lõikes on joonisel 5. võrreldud täistööajaga töötavate meeste ja naiste keskmisi- ja mediaanpalkasid, samuti lastega ja lastetute meeste ning naiste palkasid. Jooniselt selgub, et meeste keskmine palk on 1105 Eurot ja naiste keskmine palk 748 Eurot, mis tähendab, et mehed teenivad naistest keskmiselt 357 Eurot, ehk 32% enam. Kõige kõrgemat palka teenivad lastega mehed ja lastetud naised: vastavalt keskmiselt 1128 ja 828 Eurot.



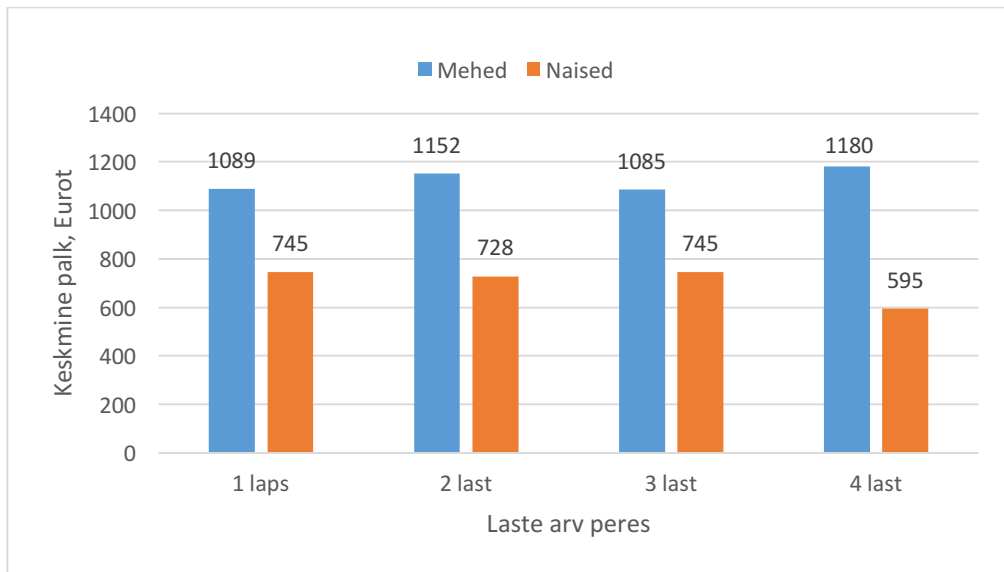
Joonis 4. Täistööajaga töötavate meeste ja naiste palkade võrdlus, Eurot. PIAAC 2016

Võrdlemaks, kuivõrd mõjutab laste olemasolu meeste ja naiste lisatasusid ning rahalisi boonuseid on joonisel 6. näidatud sugude ja laste olemasolu alusel lisatasud eelmisel aastal keskmiselt kokku. Mehed teenivad aastas lisatasusid keskmiselt 1322 Eurot (64%) rohkem, kui naised. Enim preemiaid teenivad lastetud mehed ja naised: vastavalt keskmiselt 3677 ja 818 Eurot aastas.



Joonis 5. Täistööajaga töötajate lisatasud/preemiad kokku eelmisel aastal soo ja laste olemasolu järgi, Eurot. PIAAC 2016

Joonisel 7. On toodud meeste ja naiste keskmise palga võrdlus laste arvu järgi. Näeme, et üldiselt meeste palk laste arvu suurenedes tõuseb. Nelja lapse isa palk on 91 Eurot (8%) kõrgem, kui ühe lapse isa palk. Teise lapse saamine tähendab isadele keskmiselt 63 Eurot kõrgemat palka, kolmanda lapse saamine aga keskmiselt 67 Eurot palga langust. Neljas laps toob taas palgalisa, keskmiselt 95 Eurot. Naiste palkade juures on vastupidine tendents. Võrreldes meestega teenivad nelja lapse emad 150 Eurot (20%) vähem, kui ühe lapse emad. Teise lapse saamine tähendab emadele 17 Eurot (2%) vähem palka ja kolmanda lapse saamine taas 17 Eurot (2%) rohkem palka. Samas võib ka palk olla laste arvu mõjutajaks, ehk kõrgemapalgalised vanemad lubavad endale rohkem lapsi, kui madalamapalgalised vanemad.



Joonis 7. Täistööajaga töötajate keskmine palk soo ja laste arvu järgi, Eurot. PIAAC 2016.

3.2. Lineaarne regressioonanalüüs

Lineaarne regressioonanalüüs viidi läbi kahes mudelis: mehed ja naised eraldi. Sõltuvaks tunnuseks võeti täistööajaga töötajate logaritmitud palk, faktortunnusteks haridustase, majandussektor ja perekonnaseis ning ühismuutujateks vanus ning laste arv. Tulemused on toodud tabelis 6.

Tabel 6. Lineaarne regressioonanalüüs

Parameeter	Mehed				Naised			
	B	Usaldusvahemik <i>Wald</i> 'i 95% nivool		Olulisuse tõenäosus	B	Usaldusvahemik <i>Wald</i> 'i 95% nivool		Olulisuse tõenäosus
		Alumine	Ülemine			Alumine	Ülemine	
Konstant	7.550	7.406	7.694	0.000	6.934	6.824	7.043	0.000
Alla keskhariduse	-0.505	-0.614	-0.397	0.000	-0.577	-0.682	-0.472	0.000
Keskharidus	-0.301	-0.366	-0.237	0.000	-0.399	-0.450	-0.348	0.000
Kõrgharidus	0	.	.	.	0	.	.	.
Vanus	-0.13	-0.016	-0.010	0.000	-0.006	-0.008	-0.004	0.000
Laste arv	0.064	0.023	0.105	0.002	0.000	-0.031	0.031	0.989
Erasektor	0.370	0.074	0.665	0.014	0.123	-0.050	0.297	0.163
Avalik sektor	0.250	-0.051	0.550	0.103	0.127	-0.047	0.300	0.153
MTÜ	0	.	.	.	0	.	.	.
Elab koos partneriga	0.236	0.132	0.340	0.000	0.072	0.012	0.131	0.018
Ei ela koos partneriga	0	.	.	.	0	.	.	.

Regressioonanalüüsi tulemustest näeme, et nii meestel kui naistel mõjub keskharidusest madalam haridustase ja ka keskharidus palgale negatiivselt. Naistel puhul on negatiivne mõju palgale suurem ($B = -0.577$, $p = 0.000$), kui meestel ($B = 0.505$, $p = 0.000$). Keskharidus ei ole niivõrd negatiivse mõjuga, kui sellest madalam haridustase, kuid naiste puhul on endiselt mõju

suurem ($B = -0.399$, $p = 0.000$), kui meeste puhul ($B = -0.301$, $p = 0.000$). Tulemused on statistiliselt olulised. Vanus on samuti nii meeste kui naiste puhul palgale negatiivse mõjuga, ehk noorematel on palk kõrgem. Meestel on vanuse negatiivne mõju palgale pisut suurem ($B = -0.13$), kui naistel ($B = -0.006$) ning seosed on statistiliselt olulised ($p = 0.000$). Laste arv mõjub meeste palgale positiivselt ($B = 0.064$, $p = 0.002$), naiste palga suurus aga laste arv ei mõjuta.. Töötamine erasektoris on meeste puhul palgale positiivse mõjuga ($B = 0.370$, $p = 0.000$), kuid naiste puhul mitte. Partneri või elukaaslasega koos elamine on nii meestele ($B = 0.236$, $p = 0.000$) kui naistele ($B = 0.072$, $p = 0.018$) positiivse mõjuga ning meestele on mõju suurem, ning meestele on partneriga kooselu mõju palgale suurem.

4. Arutelu

Käesoleva töö eesmärk oli leida, milline seos on laste olemasolul, nende arvil ja vanusel meeste ja naiste palkadega. Esimese uurimisküsimusega soovis töö autor leida: kas ja mil määral mõjutab naiste ja meeste palkasid laste olemasolu? Teine uurimisküsimus oli: kas ja mil määral mõjutab meeste ja naiste sissetulekuid laste arv? Järgnevalt võrreldakse antud töö tulemusi eelnevate uuringute ja kasutatud kirjandusega.

4.1. Laste olemasolu mõju meeste ja naiste palkadele.

Käesoleva töö tulemustest selgus, et lastega meeste keskmine palk on 1128 Eurot ja lastega naiste keskmine palk 728 Eurot, mis tähendab, et lapsi omavad naised teenivad keskmiselt 400 Eurot (35%) vähem, kui lastega mehed. Lastetud mehed teenivad keskmiselt 1044 Eurot ja lastetud naised keskmiselt 828 Eurot. See tähendab, et naised teenivad meestest vähem sõltumata sellest, kas nad omavad lapsi või mitte. Lastetud naised teenivad 100 Eurot (12%) rohkem, kui lapsi omavad naised, ning lastega mehed teenivad 84 Eurot (7%) rohkem, kui lasteta mehed. See on kooskõlas ka varasemate uuringute tulemustega (Budig, 2014; Magnusson & Neramo, 2016; McCue & Juhn, 2017), mille kohaselt lastetud naised teenivad enam, kui lastega naised, kuna lastega naistel perekonna eest peamiste hoolitsejatena ei ole võimalik tööle maksimaalselt pühenduda. Meeste palgale mõjuvad lapsed aga positiivselt, kuna isasid nähakse vastutustundlikena, stabiilsetena ja pühendunutena, samuti täiskasvanulike ja maskuliinsetena. Lisatasusid teenivad mehed 1322 Eurot (65%) enam, kui naised. Kõige rohkem lisatasusid aastas teenivad aga lastetud mehed ja naised, mis ei ole täielikult kooskõlas käesolevas töös kasutatud kirjandusega, mille kohaselt peaksid suurimaid palgalisasid teenima lastega mehed ja lastetud naised (McCue & Juhn, 2017; Hodges & Budig, 2010). Regressioonanalüüs ei kinnitanud seost palga ja laste olemasolu vahel.

4.2. Laste arvu mõju meeste ja naiste palkadele.

Käesoleva töö tulemustest selgus, et meeste palk pigem tõuseb laste arvu suurenedes, naiste palk aga pigem väheneb. Regressioonanalüüs aga ei näidanud seost laste arvu ja naiste sissetuleku vahel. Nelja lapse emad teenivad keskmiselt 20% vähem, kui ühe lapse emad. Vastupidiselt naistele teenivad aga nelja lapse isad 8% rohkem, kui ühe lapse isad. Tulemusi võiks tõlgendada aga ka nii, et kõrgemat palka teenivad mehed lubavad endale rohkem lapsi, ehk palk mõjutab laste arvu. Saadud tulemused on kooskõlas ka varasemate uuringute

tulemustega (Praxis, 2011; Budig, 2014; Hodges & Budig, 2010), mille kohaselt naiste palk väheneb iga lapsega 1%, kuna nende töötunnid ja panus tööjuures vähenevad, meeste puhul aga suurenevad ja seetõttu hakkavad mehed iga järgneva lapsega rohkem teenima, ehk ka rohkem tööd tegema.

4.3. Lineaarne regressioonanalüüs

Regressioonanalüüsi tulemustest selgus, et madalal haridustasemel ja ka keskharidusel on nii meeste kui naiste puhul palgale negatiivne mõju, naiste puhul on negatiivne mõju suurem. Keskhariduse negatiivne mõju on pisut väiksem, kui sellest madalama haridustaseme mõju. Ka vanus omab palgale negatiivset mõju, meestel veidi enam, kui naistel. Laste arvul on meeste jaoks palgale positiivne mõju, naiste jaoks pigem mitte ja tendentsiga negatiivses suunas. Erasektoris töötamine on vaid meeste palgale positiivse mõjuga. Mõlemal juhul on palgale positiivse mõjuga partneri või elukaaslasega koos elamine.

Kokkuvõte

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida soolise palgalõhe seoseid laste olemasoluga Eestis. Töö üldiste tulemustena selgus:

- Mehed teenivad naistest keskmiselt 32% enam;
- Lastega naised teenivad 35% vähem, kui lastega mehed;
- Lastega naised teenivad 12% vähem, kui lastetud naised;
- Mehed teenivad aastas lisatasusid 65% rohkem, kui naised;
- Enim preemiaid/ lisatasusid teenivad lastetud mehed ja naised;
- Meeste palk tõuseb laste arvu suurenedes, naiste palk aga näitab vähenemise tendentsi: nelja lapse isad teenivad 8% rohkem, kui ühe lapse isad; nelja lapse emad teenivad 20% vähem, kui ühe lapse emad;
- Madalal haridustasemel ja ka keskharidusel on palgale negatiivne mõju, naistel enam, kui meestel;
- Laste arvul on meeste jaoks palgale positiivne mõju, naiste jaoks aga negatiivne mõju;
- Vanusel on palgale negatiivne mõju ning seda nii meeste kui naiste jaoks;
- Partneriga koos elamine omab palgale positiivset mõju nii meeste kui naiste jaoks;
- Erasektoris töötamine on vaid meeste jaoks palgale positiivse mõjuga .

Kasutatud kirjandus

- Anspal, S., & Kallaste, E. (2007). *Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul*. Tallinn: Poliitikauuringute keskus PRAXIS.
- Anspal, S., Kraut, L., & Rõõm, T. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis*. Tallinn: Eesti Rakendusauuringute keskus CENTAR; Poliitikauuringute keskus PRAXIS.
- Bernard, S., Paik, I., & Corell, S. J. (2008). *Cognitive Bias and the Motherhood Penalty*. San Francisco: Hastings Law Journal.
- Bielby, W. T. (2008). The Structure and Process of Sex Segregation. *Class, Race and Gender in Sociological Perspective*, 786-797.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). *Understanding International Differences in the Gender Wage Gap*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Budig, M. J. (2014). *The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty. Parenthood and the Gender Pay Gap*. Washington: Third Way.
- Eurostat. (17. Aprill 2019. a.). *Eurostat. Your Key to European Statistics*. Allikas: Eurostati andmebaas:
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1
- Hakim, C. (30. Aprill 2003. a.). *Competing Family Models, Competing Social Policies*. Allikas: Family Matters No. 64 Autumn 2003: <http://www.catherinehakim.org/wp-content/uploads/2011/07/AIFSarticle.pdf>
- Hodges, M. J., & Budig, M. (2010). *Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood Earnings*. Amherst: Sage Publications.
- Killewald, A. (2012). *A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages*. Cambridge: American Sociological Review.
- Magnusson, C., & Neramo, M. (2016). *Gender, Parenthood and Wage Differences: The Importance of Time-Consuming Job Characteristics*. Stockholm: Springer.
- McCue, K., & Juhn, C. (2017). *Specialization Then and Now: Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts*. Washington: American Economic Association.

- Praxis. (14. Jaanuar 2011. a.). *Praxis. Mõttekoda*. Allikas: Naise palk väheneb iga lapsega 1 protsendi võrra : <http://www.praxis.ee/kajastused/naise-palk-vaheneb-iga-lapsega-1-protsendi-vorra/>
- Praxis, & CentAR. (2011). *Sooline palgalõhe Eestis*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- RAKE, S. r. (2014). *Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus. Soolise palgaerinevuse analüüs*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Roots, E.-M. (2016). *Soostereotüübid soodustavad vägivalda*. Tallinn: Õpetajate Leht.
- Sotsiaalministeerium. (2013). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Statistikaamet. (16. Aprill 2019. a.). *TKS01:Keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe isikute rühma järgi*. Allikas: Statistikaameti andmebaas: <http://andmebaas.stat.ee/?lang=et>
- Turu-Uuringud. (2016). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Vainu, V., Järviste, L., & Biin, H. (2009). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Pille-Riin Järv,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Soolise palgalõhe seosed Eestis alaealiste laste olemasolu ja arvuga”,

mille juhendaja on Ave Roots,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Pille-Riin Järv

29.05.2019