

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Avaliku õiguse osakond

Angela Ventsel

**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE TAGAMINE SOTSIAALTOETUSTE
MAKSMISEL**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tartu
2018

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE OLEMUS	8
1.1. Soolise võrdõiguslikkuse mõiste, tekkimine ja selle tagamine	8
1.2. Sooline palgalõhe kui soolise võrdõiguslikkuse osa	14
1.2.1. Soolise palgalõhe olemus	14
1.2.2. Sooline palgalõhe Euroopa Liidu tasandil	19
1.2.3. Sooline palgalõhe Eesti tasandil	24
2. SOOLISE PALGALÕHE MÕJU SOTSIAALTOETUSTE MAKSMISEL	32
2.1. Sotsiaaltoetuse mõiste ja liigid	32
2.2. Soolise palgalõhe mõju vanemahüvitise maksmisel	37
2.2.1. Vanemahüvitis kui sotsiaaltoetus	37
2.2.2. Soolise palgalõhe mõju vanemahüvitisele	42
2.3. Soolise palgalõhe mõju pensioni maksmisel	48
2.3.1. Pension kui sotsiaaltoetus	48
2.3.2. Soolise palgalõhe mõju pensionile	53
KOKKUVÕTE	60
SUMMARY - ENSURING GENDER EQUALITY IN PAYING SOCIAL BENEFITS	65
LÜHENDID	69
KASUTATUD KIRJANDUS	70
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	75
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	78
AVALDAMATA ALLIKAD	78

SISSEJUHATUS

Naiste ja meeste võrdne kohtlemine on Euroopa Liidu (EL) üks põhiväärtusi,¹ mida on silmas peetud juba enam kui pool sajandit, kui 1957. aasta Rooma lepingusse lisati põhimõte „võrdse töö eest võrdne tasu“.² Eestis seisis võrdse kohtlemise eest esimese vabariigi ajal juba Eesti esimene naisõiguslane Marie Reisik.³ Tõsisemalt hakati Eestis soolise ebavõrdsuse teemat teadvustama alates taasiseseisvumisest, mil lülitusime muu maailma sotsiaalsesse ja poliitilistesse mõttevahetustesse ning hakkasime oma ühiskonda viima kooskõlla rahvusvahelise õiguse ja inimõiguste standarditega.⁴ Nii muutus tasapisi ebavõrdsuse teema päevakajalisemaks ning aastast aastasse viidi üha enam läbi naiste ja meeste olukorda käsitlevaid analüüse.

Tänases ühiskonnas on soolise võrdõiguslikkuse teema jätkuvalt aktuaalne. Teadvustatud on ja mitmed uuringud on tõestanud, et sooline ebavõrdsus pole mitte igatühe enda, vaid kogu ühiskonna probleem, mis paljudele korda läheb ja ühiskondlikul tasandil lahendamist vajab. Arvestades, et sooline võrdõiguslikkus on hüve, mida saavad nautida potentsiaalselt kõik ühiskonna liikmed ja väärtus, mida riik tunnustab õigusliku regulatsiooniga,⁵ on ühiskonna ühtse tervikuna toimimiseks vajalik teadvustada naisi ja mehi võrdväärsena. Võrdväärsena, vähendamaks naiste ja meeste ebavõrdsust ühiskonnas otsustusprotsessides osalemises, majanduslikus iseseisvuses, tasustatud ja tasustamata tööde jagunemises, haridusvalikutes, oodatavas elueas jms.

Soolise ebavõrdsuse teema ulatub jäigalt kinnistunud soorollideni ja sellest tuleneva poiste ja tüdrukute erineva kasvatuseni lapseas, mis omakorda seotud hilisemate haridus- ning karjäärivalikutega. Pere loomisel on muutunud üha keerulisemaks tasakaalu leidmine pere- ja tööelu vahel ning enamasti tuleb ühel vanemal teha tööalases karjääris järeleandmisi. Eestis on

¹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=celex:32006L0054>. (18.04.2018)

² Euroopa Majandusühenduse asutamisleping, Rooma 1957 (jõust. 1958). Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:11957E/TXT>. (18.04.2018)

³ E. Tamm. Sirp. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sirp.ee/s1-artiklid/c9-sotsiaalia/eesti-feministide-eelkajja-marie-reisik-130/>. (18.04.2018)

⁴ R. Marling, L. Järviste, K. Sander. Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2010. Arvutivõrgus kättesaadav:

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/teel_tasak_yhiskonda_ii_eesti.pdf, lk 6. (18.04.2018)

⁵ K. Albi, J. Laidvee, Ü-M. Papp, M-L. Sepper. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010, lk 25.

selleks reeglina naine, kuna ühiskond on mehele seadnud ootuse, et tema kohustus on kanda hoolt pere majandusliku toimetuleku eest. Uuringute kohaselt peab 80% inimestest pere majanduslikku kindlustamist mõlema abikaasa/elukaaslase ühiseks ülesandeks.⁶ Tegemist on stereotüüpidega, mis saavad alguse maast madalast, mitte iseseisvasse ellu astudes. Lähtuvalt sellest on oluline, et ümbritsev - perekond, kool, tööandja, riik⁷ - teadvustaks oma rolli soolise võrdõiguslikkuse edendamisel.

Ühiskonnas üheks olulisemaks soolise ebavõrdsuse mõõtmise indikaatoriks on sooline palgalõhe ehk naiste ja meeste keskmise palga erinevus. 2018. aastal on Eestis sooline palgalõhe Eurostati andmete järgi 25,3%.⁸ 2006. aastast on Eesti püsinud vankumatult Euroopa riikide seas esimesel kohal suure soolise palgalõhega,⁹ ehk Eesti mehed on Eurostati andmete kohaselt üle kümne aasta kõrgemalt tasustatud kui Eesti naised. Naiste tänane madalam palk toob Eestis kaasa kehvema majandusliku kindlustatuse ning seeläbi suurema sõltuvuse oma partnerist, kelle tervelt elatud elu on Eestis lühem kui teistes EL riikides.¹⁰

Meeste ja naiste palkade erinevuseks tööturul on määravaks sektoriline segregatsioon. Tegemist on olukorraga, kus naised on koondunud tegevusaladele, mida ühiskonnas väärtustatakse palga mõistes madalamalt. Palkade lahknevusel on oluline roll hoiakutel, soolistel stereotüüpidel ja riigi õiguslikul keskkonnal. Lisaks on palgavahe põhjustatud ja mõjutatud erinevatest teguritest – nt. ühiskonnas valitsevatest normidest laste kasvatamisel, peresisesest tööde jaotusest, meeste osalusest laste eest hoolitsemisel kui ka lapsehoiuteenuste kättesaadavusest. Soolist palgalõhet tingib muuhulgas asjaolu, et naiste tööelus on pikemad katkestused lapsehoolduspuhkusel olemisega.

Lapsehoolduspuhkusel olles sõltub vanema vanemahüvitise tasu tema eelnevalt saadud töötasust. Täna on Eestis vanemahüvitise saamisel perekonnaõiguses kombinatsioon, kus kõigepealt on individuaalne õigus määratud lapse emale ning seejärel, alates lapse 70 päeva

⁶ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav. <https://www.sm.ee/et/uudised/uuring-meeste-ja-naiste-vordoiguslikkust-toetavad-hoiakud-uhiskonnas-veidi-tugevnenud>, lk 93. (18.04.2018)

⁷ Loetelu ei ole lõplik.

⁸ Eurostat Gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. (18.04.2018)

⁹ Eurostat. Gender pay gap.

¹⁰ M. Lunev, M. Paats. Mida tähendab naise madalam palk? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://statistikaamet.wordpress.com/tag/palgalohe/>. (18.04.2018)

vanuseks saamisest muutub õigus perekonna õiguseks ning vanemad saavad otsustada ja valida, kes vanemahüvitist saab.¹¹

2015. aastal leidis Praxis oma uuringus, et vanemahüvitise osas näevad enam kui pooled Eestimaa erakonnad vanemahüvitise süsteemi muutmises potentsiaali paremaks töö- ja pereelu ühildamiseks, kuid erakonnad ei näe vajadust suurendada isade panust lapse eest hoolitsemisel või kardetakse, et sellised lubadused ei leia positiivset vastuvõttu valijatelt.¹² Täna on vanemapuhkuste ja -hüvitiste süsteem Sotsiaalministeeriumis kaasajastamisel, milles on plaan muuta vanemahüvitise maksmise valemit nii, et vanemahüvitise saamise ja samaaegse tulu teenimise korral ei vähendata vanemahüvitist, kui tulu jääb alla pooleteistkordse keskmise palga.¹³

Sarnaselt vanemahüvitisele, sõltub ka tulevikus saadav riiklik pension täna saadavast töötasust, mida makstakse palgalt arvestatavast sotsiaalmaksust.¹⁴ Riikliku pensioni eesmärgiks on tagada minimaalne toimetulekut võimaldav sissetulek pensionil olevale inimesele.¹⁵ Vaadates Eestis esinevat soolist palgalõhet naiste ja meeste palkades ning asjaolu, et OECD raporti kohaselt on iga neljas vaene Eestis pensionär,¹⁶ muudab Eesti naise tänane kolmandiku võrra väiksem palk naise pensionile jäädes vaeseks pensionäriks.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida, kas ja kuidas mõjutab kehtivate normide kohaselt sooline palgalõhe vanemahüvitise ja pensioni maksmist. Töö eesmärgist tulenevalt seab autor hüpoteesiks väite, mille kohaselt Eestis vanemahüvitise ja pensioni maksmisel ei ole tagatud sooline võrdõiglikkus.

¹¹ H. Biin, M. Karu, M. Masso, P. Turk, V. Veldre. Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/tood/lapsevanemate-paindliku-too-ja-pereelu-uhitamise-voimaluste-analuusi-labi-viimine/>, lk 53. (18.04.2018)

¹² P. Turk. Millised on plaanid vanemapuhkuste süsteemi muutmiseks? Arvutivõrgus kättesaadav: <http://mottehommik.praxis.ee/tag/vanemahuvitis/>. (18.04.2018)

¹³ Valitsus jõudis vanemapuhkuste ja -hüvitiste süsteemi kaasajastamises kokkuleppele. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/uudised/valitsus-joudis-vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-kaasajastamises-kokkuleppele>. (18.04.2018)

¹⁴ Riikliku pensionikindlustuse seadus. - RT I 2001, 100, 648 ... RT I, 28.11.2017, 28.

¹⁵ Riikliku vanaduspensionijätkusuutlikkuse analüüs. Tallinn: Rahandusministeerium, Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Sotsiaal/vanaduspensionijatkusuutlikkuse_analuus_2016.pdf, lk (18.04.2018)

¹⁶ Graafik: iga neljas vaene Eesti pensionär. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.err.ee/578028/graaфик-iga-neljas-vaene-eestis-on-pensionar>. (18.04.2018)

Soolise võrdõiguslikkust ja sotsiaaltoetust puudutavatel teemadel on Tartu Ülikoolis viimastel aastatel kirjutanud magistritööd R. Paatsi teemal „Meeste ja naiste võrdse tasustamise printsiibiga seonduva kaudse diskrimineerimise tuvastamine“,¹⁷ K. Koik teemal „Lapsehoolduspuhkus Eesti õiguses ja selle vastavus EL vanemapuhkuse direktiivile“¹⁸ ja K. Padu „Võrdse kohtlemise põhimõtte probleeme Eesti töötuskindlustuseõiguses“¹⁹ ning M. Kompus bakalaureusetöö teemal „Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööle võtmisel ja töö tasustamisel“.²⁰ Autori hinnangul ei leia antud autorite uurimustöodes käsitlust käesoleva magistritöös uuritavat soolise võrdõiguslikkuse tagamise temaatikat sotsiaaltoetuste maksmisel. Tuginedes eeltoodule, ei kattu autori magistritöös uuritav varasemalt kaitstud bakalaureuse- ega magistritöödega.

Eesmärgi saavutamiseks ja hüpoteesi kontrollimiseks käsitletakse töö esimeses peatükis soolise võrdõiguslikkuse mõistet ja kuidas seda tagatakse, mõistmaks, millest on tingitud sooline ebavõrdsus naiste ja meeste vahel ühiskonnas. Kuna soolise võrdõiguslikkuse olemuses peitub sooline palgalõhe, selgitatakse lahti selle olemus, kuidas ja millest see tekib. Täpsemalt vaadeldakse segregatsiooni seost palgalõhega, naiste ja meeste hariduse valikut, töötamist erinevatel elualadel ja ühiskonnas domineerivaid väärtusi. Mõistmaks paremini aga teises peatükis käsitletavat, avatakse täiendavalt soolise palgalõhe olemus nii Euroopa kui Eesti tasandil. Hindamaks, millised põhjused on mõjutanud ühiskonda soolise palgalõhe osas Euroopa liikmesriike ja Eestit, arutletakse alapunktides avaldatud statistikat ja analüüsitakse üldiseid mõjutegureid soolisele palgalõhele.

Töö teises peatükis keskendutakse soolise palgalõhe mõjule sotsiaaltoetuste maksmisel. Mõistmaks soolise palgalõhe mõju sotsiaaltoetustele, sõnastatakse sotsiaaltoetuse mõiste ja uuritakse, mis liiki sotsiaaltoetusi Eestis makstakse ning millistel sotsiaaltoetusel on mõju meie elukvaliteedile täna ja tulevikus. Lähtuvalt töö eesmärgist, milles püstitati hüpotees, et Eestis vanemahüvitise ja pensioni maksmisel ei ole tagatud sooline võrdõiguslikkus, suunatakse käesolevas peatükis tähelepanu eelkõige soolise palgalõhe mõjule vanemahüvitise ja pensioni maksmisele.

¹⁷ R. Paatsi. Meeste ja naiste võrdse tasustamise printsiibiga seonduva kaudse diskrimineerimise tuvastamine. Magistritöö. Tartu Ülikool 2011.

¹⁸ K. Koik. Lapsehoolduspuhkus Eesti õiguses ja selle vastavus EL vanemapuhkuse direktiivile. Magistritöö. Tartu Ülikool 2015.

¹⁹ K. Padu. Võrdse kohtlemise põhimõtte probleeme Eesti töötuskindlustuseõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool 2015.

²⁰ M. Kompus. Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööle võtmisel ja töö tasustamisel. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool 2007.

Magistritöös vastuste leidmiseks on kasutatud eelkõige analüüsivat ja võrdlevat uurimismeetodit. Töös kasutatakse ja analüüsitakse asjakohaseid Eesti, EL ja võrreldavate riikide õigusakte, analüüse, uuringuid ja praktikat, andmaks ülevaate soolise palgalõhe olemusest ja mõjust vanemahüvitisele ning pensionile.

Võrdleva meetodi kasutamisel tuginetakse töös osaliselt Soome Vabariigi (Soome) ja Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik (Suurbritannia) õigusele. Riikide valikul oli määravaks Eestiga sarnaselt kõrge soolise palgalõhe % ja Soome osas ka asjaolu, et tegemist on naaberriigiga.

Käesoleva magistritöö vormistamisel on järgitud Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastööde kirjutamise ja vormistamise reegleid.²¹

Märksõnad, mis iseloomustavad magistritööd kõige enam: sooline võrdõiguslikkus, sooline palgalõhe, vanemahüvitis, pensionid, sotsiaaltoetused.

²¹ J. Sootak. Üliõpilastööde kirjutamise ja vormistamise juhend. Tallinn Juura 2016.

1. SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE OLEMUS

1.1. Soolise võrdõiguslikkuse mõiste, tekkimine ja selle tagamine

Rahvusvahelise õiguse kohaselt on inimõiguste üheks oluliseks vundamendiks isikute võrdse kohtlemise põhimõte.²² Kõige väärtuslikumaks õigusallikaks soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas rahvusvahelisel tasandil on Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta. ÜRO peaassamblee võttis nimetatud konventsiooni vastu 1979. aastal ja Eesti ühines konventsiooniga 1991. aastal. Konventsioon nõuab, et osavõtvad riigid rakendaks kõiki vajalikke siseriiklikke abinõusid, et täielikult realiseerida konventsioonis tunnustatud õigusi.²³

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on EL-is eraldiseisev sotsiaalpoliitika valdkond, mida reguleerivad Amsterdami lepingu artiklid,²⁴ EL toimimise leping,²⁵ erinevad EL direktiivid ja Euroopa Nõukogu (EN) määrused. Soolist võrdõiguslikkust puudutavad eesmärgid ja tegevussuunad on EL tasandil sõnastatud lisaks otsustes, soovitusetes ja programmides. Eestis muutus soolise võrdõiguslikkuse teema aktuaalseks EL-i astumisega, kuna enne EL-i astumist puudus Eestis soolist võrdõiguslikkust reguleerivad õigusaktid ja asutus, kes seisaks soolise võrdõiguslikkuse valdkonna eest. Eesti integreerumiseks EL-i nägi Vabariigi Valitsuse tegevuskava ette soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS)²⁶ vastuvõtmise. Lähtuvalt sellest, võeti 7. aprillil 2004 vastu SoVS, mis jõustus 1. mail 2004, kui Eesti sai EL-i liikmeks.

EL liikmesriikide üheks ühtseks nurgakiviks on võrdse kohtlemise põhimõte.²⁷ Sama põhimõte tuleneb ka Eesti Vabariigi põhiseadusest (PS),²⁸ mille kohaselt on kõik seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, varalise ja sotsiaalse seisundi või muude

²² Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta. - Vastu võetud 17.12.1979 ... RT II 1995, 5, 31.

²³ *Ibid.*

²⁴ Amsterdami leping, 1997 (jõust. 1999) – avaldatud väljaandes “Euroopa Liit. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>. (18.04.2018)

²⁵ Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon 2010/C 83/01. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:11957E/TXT>. (18.04.2018)

²⁶ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I 2004, 27, 181 ... RT I, 07.07.2015, 11.

²⁷ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.

²⁸ Eesti Vabariigi põhiseadus. - RT 1992, 26, 349 ... RT I, 15.05.2015, 2.

asjaolude tõttu (PS § 12).²⁹ SoVS viitab oma esimeses sättes PS-is toodule, mille eesmärk on tagada PS-is tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada Eestis naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades (SoVS § 1 p 1).

Soolise võrdõiguslikkuse mõistmiseks on SoVS-is sõnastatud soolise võrdõiguslikkuse mõiste. Mõiste määratluse kohaselt loetakse sooliseks võrdõiguslikkuseks naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel (SoVS § 3 lg 1 p 1). Naiste ja meeste töötamist, pürgimusi, soove ja vajadusi peab väärtustama võrdselt, mitte eristama sugu ning et inimese sugu ei tohi piirata tema võimalusi kujundada oma elu ja rääkida kaasa teda ümbritseva ühiskonna asjades.³⁰

Kitsamas mõttes tähistab sooline võrdõiguslikkus poliitikavaldkonda, mis tegeleb ühiskonna kahe kõige suurema sotsiaalse grupi – naiste ja meeste sotsiaalsete suhete, sh võimusuhte tasakaalustamisega. Poliitika rakendamine on tingitud muutustest ühiskonnakorras ja majanduses. Majanduslik areng eeldab nii naiste kui meeste panustamist tasulisse ja tasustamata töödesse. Demokraatia ja majanduse arengu eelduseks on, et indiviididel on võrdsed võimalused end ühiskonnas teostada soost sõltumata ning seda ilma, et inimesi piiraks traditsioonilised soorollid ning -stereotüübid ja naiste ning meeste vaheline hierarhiline võimusuhe. Sooline erinevus ei ole mitte ainult barjäär tasakaalustatud inimarengule, vaid tähendab kaasaegses demokraatias ka inimõiguste rikkumist.³¹

Sooline võrdõiguslikkus on kui eesmärk, visioon ühiskonnast, kus kõik inimesed on vabad arendama oma isiklike võimeid ja tegema valikuid, mida ei piira traditsioonilised soorollid ning -stereotüübid ja naiste ning meeste vaheline hierarhiline võimusuhe. Nüüdisaegse inimõiguste kontseptsiooni kohaselt nähakse ühiskonna soolises kihistumises nii demokraatia defitsiiti kui takistust tasakaalustatud inimarengule ja inimõiguste austamisele. Sooline

²⁹ Diskrimineerimise üks esmaseid käsitlusi oli eelistustel põhineva diskrimineerimise teooria (Becker 1957/1971). Teooria kohaselt ei soovi osa tööandjaid, kliente või kaastöötajaid mingisse rühma kuuluvaid inimesi tööle võtta, neile võrdset palka maksta, nendega koos töötada või neilt teenuseid osta. Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 15.

³⁰L. Pehk, I. Kalden. Sooline võrdõiguslikkus projektides. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei, EL ühtekuuluvuspoliitika fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://enut.ee/files/Sooline-võrdõiguslikkus-projektides-juhend.pdf>, lk 3. (18.04.2018)

³¹ Mis on sooline võrdõiguslikkus? Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://enut.ee/sissejuhatus/>. (18.04.2018)

võrdõiguslikkus tähendab, et sugudevahelised bioloogilis-füsioloogilised erinevused ei tohi viia ebavõrdsuseni naiste või meeste sotsiaalses positsioonis või kohtlemises. Erinevused naiste ja meeste ühiskondlikes rollides ja staatuses peavad kahanema.³² Ühiskonnas ollakse arvamusel, et sooline võrdõiguslikkus on ainult naiste probleem ja naiste teadlikkust on vaja tõsta. Oluline on tõsta võrdselt naiste ja meeste teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ning mõlema vaatenurkadest lähtuvalt.

Ajaloolis-kultuuriliselt on soostereotüübid välja kujunenud viimastel sajanditel seoses traditsioonilise töö- ja võimujaotusega naiste ja meeste vahel. Põhiliseks soorollide eristajaks on olnud avalik ja kodune sfäär, millest esimeses domineerisid mehed, teises - pere- ja kodutööde eest aga vastutasid naised. Naiste massilise sisenemisega tööturule suundusid naised peamiselt paljude kodutöödega sarnaseid oskusi nõudvatesse valdkondadesse - teiste eest hoolitsemine, toitlustus, kasvatus jms. Selline tööjaotus on aastasadade jooksul kinnistunud ja raskesti muudetav. Kuigi tegelik olukord on muutunud ja naised töötavad pea kõikides valdkondades, on eelarvamuslikud hoiakud visad kaduma. Tööturul ilmnev töökohtadele sooline jagunemine soodustab omakorda stereotüüpide kinnistumist.³³

Ekspert Anu Laasi hinnangul algab ettekujutus soole vastavast käitumisest juba siis, kui ema last ootab. Sotsiaalne sugu tähendab, mis inimeste hinnangul on mehelik ja mis naiselik ning vastavalt sellele käitutakse ja oodatakse sellist käitumist lastelt. Antud suhtumist hakatakse jõustama – perekonnas, lasteaias, koolis, meedias. Tüdrukuid kasvatatakse teadmises, et tehnika ei ole nende jaoks ning lähtuvalt sellest läheb tüdrukuid poistest palju vähem tehnilistele aladele õppima. Poistele rõhutatakse, et tähtis on võitluslikkus, edukus, võim, juhtimine, domineerimine ja tahaplaanile jääb hoolivus ja õrnus, siis tegelikult võetakse meestelt ära soov minna õppima lasteaiakasvatamiseks ja õpetajaks.³⁴ Autor leiab, et sellest järeldeb, et naistele ja meestele peetakse sobivaks üksnes soostereotüüpseid isikuomadusi ja tegevusvaldkondi, mis kindlasti ei ole õige. Soostereotüübid on aga lihtsustavad ning liigselt üldistavad, kuid ühiskonnas sügavalt juurdunud uskumused ja hoiakud naiste ja meeste erinevuste, iseloomude,

³² Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne, lk 24.

³³ Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi Tallinn: Naisühenduste Ümarlaua Sihtasutus 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://enut.ee/soostereotubid-varjavad-individaalsuse-ja-piiravad-valikuvoimalusi/>, lk 11. (18.04.2018)

³⁴ A. Laas. Ekspert: soorollide pealesurumine algab sünnihetkest. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.postimees.ee/459038/ekspert-soorollide-pealesurumine-algab-sunnihetkest>. (18.04.2018)

omaduste, neile sobivate rollide, ametite, käitumise, välimuse suhtes. Kehtivad soostereotüübid juhivad naisi ja mehi valima vastavaid elustrateegiaid, käitumisstiile ja suhteid teistega.³⁵

Edendamaks soorollidest välja astumist, on tõdetud, et oluline on seda teemat käsitleda juba lasteaiast ja koolist. Haridusasutuste roll laste arengu ja väärtuse kujunemisel on otsustava tähtsusega, sest lapsed veedavad suurema osa päevast sealses keskkonnas. Lapsed tajuvad iga päev suhtlemisviise ja olukordi, mis õpetajatel jääb märkamatuks. Lasteias ja koolis olev keskkond määrab paljuski areneva lapse arusaama endast, oma kaaslastest ja mõtteviisi kujundamisest maailma osas. Ühiskonnas väljakujunenud soolist kihistumist ei osata haridusasutustes märgata ega sotsiaalteaduslikult analüüsida. Ühiskonnas jäävad seepärast levinud soolise ebavõrdsuse näited ja nendega kaasnevad probleemid eri haridustaseme õppe raames sageli käsitlemata.³⁶

Stereotüüpseid soorolle taastoodetakse ja kinnistatakse nii õpetajate ja koolijuhtide ootuste ja hoiakute kui ka õppekavade ja õppematerjalide ning varjatud õppekava kaudu. Kõrgkoolide õppekavades sõltub soolise (eba)võrdsuse teemade käsitlemine konkreetsete õppejõudude hoiakutest ja teadmistest. Sooliste stereotüüpide taastootmisel ja juurdumisel, kuid ka uute suhtumiste kujundamisel on haridusega sarnaselt oluline roll meedial, mille sisu mõjutab tänapäeval üha enam ajakirjanduse tihe põimumine meelelahutustööstusega ning kommertsialiseerumine. Tulemuseks on naiste stereotüüpne kujutamine, sh nende seostamine eeskätt isikliku ja/või pereeluga ning seotud rollidega. Soolise võrdõiguslikkuse kajastamine ja naiste stereotüüpne kujutamine iseloomustab sealjuures nii nn traditsioonilist meediat kui virtuaalset sotsiaalmeediat.³⁷ Tänapäevane töö- ja tervishoiuminister Jevgeni Ossinovski on seisukohal, et soolise võrdõiguslikkuse valdkonna meediakajastuste teemakäsitlused võiksid eraldi olla ajakirjanduse eetikakoodeksis, kuna meedial on oluline roll soorollide ja stereotüüpide kujunemisel.³⁸ Autor nõustub töö- ja tervishoiuministriga, sest peamine info, mis inimesteni jõuab, toimub meedia vahendusel.

³⁵ Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi, lk 3.

³⁶ Heaolu arengukava 2016-2023. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>, lk 37-38. (18.04.2018)

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Võrdse palga päeva debatt „Sõnadelt tegudele“. Delfi. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://tv.delfi.ee/live/uudised/vaata-uesti-palgalohe-debatt-sonadelt-tegudeni?id=77843708>. (18.04.2018)

Jätkusuutliku riigi arengutulemuste saavutamisel on oluline saavutada sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste vahel. Kindlasti ei piirdu naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamine naiste praktiliste võimaluste parandamisega. Tagamaks soolise võrdõiguslikkuse edendamise Eestis, on riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustel kohustus sellega süstemaatiliselt ja eesmärgistatult tegeleda. Nende ülesanne on muuta tingimusi ja asjaolusid, mis takistavad soolise võrdõiguslikkuse saavutamist. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel tuleb lähtuda naiste ja meeste erinevatest vajadustest ja ühiskondlikust staatuses ning arvestada, kuidas rakendatud ja rakendatavad meetmed mõjutavad naiste ja meeste olukorda ühiskonnas (SoVS § 9 lg 1 ja 2). Autor on seisukohal, et selleks, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine oleks riiklikul tasandil võimalikult tõhus, tuleb riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustel tegeleda antud valdkonna probleemidega järjepidevalt, mitte probleemide päevakorda tõusmisel.

Sooline võrdõiguslikkus ja naiste mõjuvõimu suurendamine on väga olulisel kohal ka ÜRO säästva arengu tegevuskavas 2030, seda nii omaette eesmärgina kui valdkondadeülese küsimusena.³⁹ Eesti heaoluarengukava 2016-2023 kohaselt on Sotsiaalministeeriumi eesmärgiks parandada riiklike institutsioonide võimekust ja pakkudes inimestele soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete rikkumise korral kiiret ja tõhusat abi. Ühtlasi on eesmärgiks tagada soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku võimekus, et täita seadustega volinikule pandud ülesandeid. Muuhulgas kuulub viimati nimetatud hulka isikute nõustamine ja abistamine diskrimineerimiskaebuste esitamisel ning arvamuse andmine võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta. Samuti soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks nii avaliku kui erasektori organisatsioonides töötatakse välja õppe- ja abivahendid tööandjatele ning korraldatakse tööandjate koolitusi. Naiste majandusliku sõltuvuse ja teatud gruppide (sh üksikemad ja eakad naised) vaesusriski kahandamiseks ning pensionilõhe suurenemise ennetamiseks rakendatakse meetmeid, et vähendada palgalõhet. Naiste ja meeste majandusliku sõltumatuse võrdsustamiseks toetatakse naiste suuremat aktiivsust ettevõtlusega tegelemisel. Haridusvalikute ja tööturu soolise segregatsiooni vähendamiseks planeeritakse eelkõige kooliõpilaste ja karjäärinõustajate teadlikkuse suurendamist ja hoiakute muutmisele suunamist.⁴⁰

³⁹ ET Pillar Fiches 5. Gender equality and work-life balance. Arvutivõrgus kättesaadav: https://ec.europa.eu/commission/publications/gender-equality-and-work-life-balance-european-pillar-social-rights_en, lk 4. (18.04.2018)

⁴⁰ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 39-40.

Juhtivpositsioonidel naiste osakaalu suurendamiseks on suhteliselt radikaalse meetmena kasutatud kvoote, mis määravad ära nõutava minimaalse naiste osakaalu ettevõtete või asutuste juhtkondades.⁴¹ Soomes on soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks ette nähtud kvoodid, mille kohaselt erinevatesse juhatustesse ja nõukogudesse peab kuuluma vähemalt 40% naisi.⁴² Lisaks on Euroopas kvootide kehtestamist kaalutud ja rakendatud erinevates riikides. Esimesena kehtestas sookvoodid ettevõtete juhatustes Norra. Erineval kujul on sookvoodid sisse viinud ka Hispaania ja Island.⁴³

Kvootide asemel on Eestis tööandjatele ette nähtud soolise võrdõiguslikkuse edendajate roll (SoVS § 11 lg 1), mille läbi on viimastel aastatel tööandjate teadlikkus SoVS-ist üha enam kasvanud ja suurenenud on soolise võrdõiguslikkuse soosiva suhtumise väljendamine. Autori hinnangul puudub võimalus üldplaanis öelda, et soolise võrdõiguslikkuse teadlikus ja olukord ettevõtetes oleks suuresti muutunud. Kindlasti on avaliku sektori organisatsioonide teadlikkus SoVS-ist kõrgem eraettevõtete omadest.⁴⁴ Uuringute kohaselt on tööandjad suuresti arvamusel, et tööandjad ise on need, kes saavad vähendada soolist ebavõrdsust tööturul.⁴⁵ Samas on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ülesandeks jälgida SoVS-i nõuete täitmist ning täita talle seadusega pandud ülesandeid sõltumatu ja erapooletu asjatundjana (SoVS § 15 lg 1).

Vaadates tagasi käsitletule, on selge, et SoVS-i kohaselt on soolise võrdõiguslikkuse mõiste⁴⁶ vastandiks sooline ebavõrdsus, mitte naiste ja meeste sooline erinevus. Paraku tuleb tunnistada, et aastasadu on käsitletud soopoolteks naist ja meest, kuid tänases ühiskonnapildis, on sugusid hõlmavaks sõnaks lisaks „transsooline“.⁴⁷ EL põhiõiguste hartast ja SoVS-ist ei selgu olukord, kuidas peaks soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas käsitlema transsoolisi, kes ei ole ei mehed

⁴¹ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 49.

⁴² The Act on Equality between Women and Men. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.tasa-arvo.fi/web/en/the-equality-act>, lk 13-14. (18.04.2018)

⁴³ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 49.

⁴⁴ P. Turk, K. Anniste, M. Masso, M. Karu, T. Kriger. Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise kohta tööandjate seas ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Uringuaruanne 2015. Tallinn: Praxis, Tns Emor 2015. Arvutivõrgus kättesaadav:

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/uuringuaruanne.pdf, lk 8. (18.04.2018)

⁴⁵ *Ibid*, lk 9.

⁴⁶ SoVS-i eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelude valdkondades.

⁴⁷ M. Brink, J. Tigchelaar. Gender identity and registration of sex by public authorities. European equality 2015/2 law review. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/elr2015-2.pdf>, lk 30. (18.04.2018)

ega naised.⁴⁸ Kuigi PS sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed (PS § 12), ei saa vaatamata transsooliste sarnasusele nende kahe soo osas, vaadelda neid, kui ühte.^{49 50}

Kuivõrd soolise võrdõiguslikkuse valdkond on avar, selgus eeltoodust üheselt, et sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel. Soolise võrdõiguslikkuse eesmärgiks on likvideerida aastatega kogunenud ebavõrdsus naiste ja meeste vahel ning seda eelkõige tööturul. Mõistmaks, et naistel ja meestel on tööturul töötasu saamisel võrdsed võimalused, analüüsitakse järgnevatel alapunktides täpsemalt, mis on naiste ja meeste vaheline sooline palgalõhe kui võrdõiguslikkuse osa ning millist rolli omab sooline palgalõhe tänases ühiskonnas Euroopa kui Eesti tasandil.

1.2. Sooline palgalõhe kui soolise võrdõiguslikkuse osa

1.2.1. Soolise palgalõhe olemus

Naistel ja meestel on erinev staatus tööturul ja majanduses, mistõttu on naiste tehtavad tööd vähem väärtustatud ja -tasustatud. Sooline ebavõrdsus naiste tasustamisel tööturul näitab, et naiste ja meeste vahel on toimunud ressursside ebavõrdne jagunemine. Ühtseks ressursiks naiste ja meeste vahel saab lugeda soolise võrdõiguslikkuse tasandil sissetulekut, mis võib olla nii palk, pension, vanemahüvitis kui töötuskindlustushüvitis.

⁴⁸ M. Albrant, M. Meior, Ü-M. Papp. Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn: TTÜ õiguse instituut 2012, lk 19.

Trans-inimesed (või transsoolised) on bioloogiliselt meessoost või naissoost isikud, kes ajendatuna vastuolust oma sookuuluvuse ja kujunenud identiteedi vahel, teevad läbi soovahetusoperatsiooni, muutes nii oma sootunnuseid ja sookuuluvust ning kooskõlastades oma bioloogilise sookategooria ja sooidentiteedi. Transvestiidid, jäädes oma sookuuluvuse juurde, käituvad ja riietuvad aeg-ajalt vastassoole kohaselt; nad ületavad küll sugupoole piire, kuid nad ei vaheta oma sookategooriat jäädavalt.

⁴⁹ What's the difference between being transgender or transsexual and having an intersex condition? Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.isna.org/faq/transgender>. (18.04.2018)

⁵⁰ Ehkki magistr töö teema käsitleb ainult naiste ja meeste vahelist soolise võrdõiguslikkuse temaatikat, pidas autor vajalikuks välja tuua kolmanda soo nimetuse, mida ametlikult normides kajastatud ei ole. Küll on autori hinnangul antud teemapüstitus asjakohane uue uurimustööna, mistõttu sisulisemat käsitlemist antud teemal autor käesolevas magistr töö osas ei pea.

Sooline palgalõhe on ühiskonnas valitsevat ebavõrdsust väljendav kompleksne ilming, mida mõjutavad paljud erinevad ja üksteisega seotud asjaolud. Soolise palgalõhe all peetakse silmas naiste ja meeste keskmise palga erinevust. Keskmise soolise palgalõhe arvutamisel ei võeta arvesse naiste ja meeste erinevaid ameteid, tegevusalasid, tööaega ja tegureid, mis võivad palkade erinevust mõjutada. Tavaliselt mõistetakse keskmise soolise palgalõhe all naiste keskmise tunnipalga suhet meeste keskmise tunnipalka.⁵¹ Selle alusel tuleneb keskmine sooline palgalõhe naiste keskmise tunnipalga protsentuaalse suhtena ehk:

$$\frac{\text{meeste keskmine brutotunnipalk} - \text{naiste keskmine brutotunnipalk}}{\text{meeste keskmine brutotunnipalk}} \times 100\%$$

Traditsiooniliste rolliootuste puhul eeldatakse jätkuvalt, et mees toob „leiva lauale“ ja naise osatähtsus on seotud koduga. Eestis saab positiivseks murranguks lugeda, et ühiskond on mõistnud tööalast probleemistikku soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Autor leiab, et vähendamaks inimõiguste rikkumist soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas, on oluline tegeleda soolise ebavõrdsuse tekkepõhjustega. Põhjustega, mida kantakse edasi põlvest põlve, sealjuures mõistmaks, milliseid väärtusi või mõjutusi võivad need avaldada tulevikus, kui nendega tänases ühiskonnas ei tegeleta.

Naiste ja meeste palka mõjutavate tegurite vahelise seose täpsustamine võimaldab eristada selgitatud palgalõhet ehk seda osa palgaerinevusest, mis on seotud erinevustega naiste ja meeste tegurites, ning selgitamata palgalõhet ehk seda osa, mida ei saa selgitada nende tegurite erinevustega. Mida rohkem on võetud soolise palgalõhe suuruse hindamisel arvesse olulisi tegureid, seda väiksemaks jääb üldjuhul palgalõhe selgitamata osa. Selgitamata palgalõhe väiksemaid hinnanguid saadakse juhul, kui on võimalik arvestada tavaliselt andmete

⁵¹ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20112.pdf, lk 10. (18.04.2018)

⁵² The adjusted gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Salary_calculator&oldid=202990#The_adjusted_gender_pay_gap. (18.04.2018)

ebapiisavuse tõttu analüüsist välja jäävaid tegureid (nt tegelik tööstaaž, töökogemuse järjepidevus, töö iseloom ja kohustused, koolitus ja erialavalikud hariduses).⁵³

Soolise palgalõhe analüüs keskmiste palkade võrdluses võib varjata erinevusi palgajaotuse eri osades. Näiteks võib esineda süstemaatiline erinevus kõrgema ja madalama palgaga töötajate puhul: erinevus kõige kõrgema palgaga naiste ja kõige kõrgema palgaga meeste palkades võib olla suurem kui madalapalgaliste naiste ja madalapalgaliste meeste palkade erinevus (või vastupidi).⁵⁴

Olenemata asjaolust, et soolist palgalõhet on lihtne sõnastada, ei ole lihtne ja ühene selle põhjuste välja selgitamine. Uuringute alusel võib järeldada, et palgaerinevuste põhjusteks on:

- personaalsed – vanus, haridus, tööstaaž, laste olemasolu, töökogemus;
- töökohaga seotud – amet, tööaeg, töölepingu tüüp (ajutine/tähtajatu, tükitöö/ tunnitöö jne), töö staatus (töökoha/ameti sotsiaalne positsioon), karjäärivõimalused, töötingimused;
- organisatsioonilised – sektor, tegevusala, suurus, värbamistaktika, töökorraldus;
- ametite ja tegevusalade sooline segregatsioon (st naiste ja meeste koondumine eri ametitesse ja tegevusaladele);
- institutsionaalsed – haridus- ja koolitussüsteem, palgaläbirääkimised, töösuhted, lapsehoolduspuhkuse regulatsioon, lapsehoiuteenuste korraldus;
- sotsiaalsed normid ja tavad – haridustee ja töö valik, karjäärimustrid, naiste ja meeste töörollide väärtustamine.⁵⁵

Käesolevat nimekirja ei saa lugeda lõplikuks, kuid kindlasti käsitleb antud nimistu peamisi teoreetilistes lähenemistes ja empiirilistes uuringutes hõlmatud tegureid. Eelneva osas võib öelda, et soolise palgalõhe osas ei ole olemas ühtset kindlat tegurit, mille puhul saame väita, et tegemist on soolise palgalõhe ühe ja ainsa tekkepõhjusega, kuid eeltoodud loetelu annab ülevaate, hindamaks, kas tööturul on naistele ja meestele tagatud võrdsed võimalused või mitte.

⁵³ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 10.

⁵⁴ *Ibid*, lk 10-11.

⁵⁵ *Ibid*, lk 10.

Kindlasti saab soolise palgalõhe üheks tekke allikaks lugeda tööturu horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni.⁵⁶

Sooline segregatsioon tööturul ehk asjaolu, et naised ja mehed töötavad erinevatel töökohtadel, on üheks peamiseks soolise palgalõhe selgitajaks. Ühelt poolt on probleemiks vertikaalne segregatsioon – naised ja mehed on koondunud töökohtadele hierarhias erinevatele tasemetele. Vertikaalse soolise segregatsiooni vormiks on nn “klaaslae” efekt, mille puhul tähistatakse kunstlikke, nähtamatuid barjääre, mis takistavad naistel oma karjääris kõrgematele kohtadele jõuda. Kindlasti ei peeta silmas olukordi, kus edasijõudmist takistab isiku enda väiksem võimekus kõrgemal ametikohal töötada, vaid kunstlikult loodud takistusi naistele kui grupile. Klaaslae olemasolu viib olukorrani, kus naiste osakaal kõrgematel või kõrgepalgaga töökohtadel on väiksem. Klaaslae ilminguks on suurem sooline palgalõhe palgajaotuse ülemises osas (erinevus kõrgepalgaliste meeste ja naiste palkade vahel).⁵⁷

Vertikaalset segregatsiooni võib luua või süvendada nn “klaaslifti efekt”, mis tähistab olukorda, kus mehed teevad karjääri asutustes, valdkondades või ametites, kus naised on ülekaalus (nt õpetajate, raamatukogutöötajate, õdede jt). Süvendada võib ka “kleepuvate põrandate” efekt, mille korral mehi ja naisi küll edutatakse võrdsel määral, kuid sellega kaasnev palgatõus jääb naistel väiksemaks kui meestel. “Kleepuvate põrandatena” tõlgendatakse olukorda, kus palgajaotuse madalamas osas (madalapalgaliste hulgas) on sooline palgalõhe suurem kui keskel või kõrgemas osas.⁵⁸ Eksperdid on seisukohal, et tööturu vertikaalse soolise segregatsiooni vähendamine on oluliseks sammuks võrdsete võimaluste tagamisel tööelus, mitte ainult palgalõhe, vaid ka ametialast edasijõudmist silmas pidades.⁵⁹

Horisontaalset segregatsiooni peetakse üheks oluliseks soolist palgalõhet tekitavaks teguriks, kuna ametikohad kuhu naised koonduvad, on keskmiselt madalamalt tasustatud, kui ametikohad, kuhu koonduvad mehed.⁶⁰ Uuringu kohaselt aitab selgitamata palgalõhet

⁵⁶ K. Espenberg, R. Haljasmäe, M. Sammül, V. Vahaste. Vanemaealised tööturul. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: https://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/vanemaealised_tooturul_loppraport_0.pdf, lk 38. (18.04.2018)

⁵⁷ S. Anspal, E. Kallaste, M. Karu, L. Kraut, T. Rõõm, P. Turk. Sooline palgalõhe Eestis.

Poliitikameetmete analüüs. Tallinn 2010. Arvutivõrgus kättesaadav:

[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/4_raport.pdf)

[editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/4_raport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/4_raport.pdf), lk 46.

(18.04.2018)

⁵⁸ *Ibid*, lk 46.

⁵⁹ *Ibid*, lk 48.

⁶⁰ *Ibid*, lk 40.

vähendada ameti- ja tegevusala kirjeldavate muutujate regressiooni lisamine, mille kaudu võetakse arvesse meeste ja naiste horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni tööturul.⁶¹

Praxise uuringus osalenud naiste ametikohad olid reeglina madalamalt tasustatud, kui meestel. Viimane võis olla tingitud asjaolust, et naised ja mehed on valinud erinevad tööd, mille objektiivne väärtus organisatsiooni jaoks on erinev, kui ka asjaolu, et naiste tehtavad tööd võivad olla alaväärtustatud.⁶² See viitab asjaolule, et naised ja mehed teevad eluea jooksul erinevaid investeeringuid oma oskustesse, teadmistesse, haridusse ja kogemustesse, mis moodustavad tema inimkapitali. Kodused kohustused ja laste kasvatamine põhjustavad paraku erinevusi inimkapitalis, mis mõjutab omakorda meeste ja naiste palgaerinevusi. Arvesse tuleb võtta asjaolu, et naistel ja meestel on ühiskonnas erinevad kohustused nii tasustatud kui tasustamata tööde puhul.⁶³ Tasustamata tööde osas on naistel suurem koormus, näiteks laste ja eakate eest hoolitsemisel.⁶⁴

Horisontaalse segregatsiooni osas peetakse erinevusi meeste ja naiste eelistustes põhjuseks, miks mehed ja naised erinevatel töökohtadel töötavad. Sotsioloogid on seisukohal, et eelistused kujunevad sotsialiseerumise käigus ning on oluliselt mõjutatud ühiskonnas levinud stereotüüpidest, mis on omakorda seotud naiselikkuse ja mehelikkuse väärtustega.⁶⁵ Horisontaalse segregatsiooni põhjustajaks võivad olla ka organisatsioonide praktikad, kus tööle võtmisel, edutamisel või koolitamisel eelistatakse või koheldakse inimesi soo alusel erinevalt. Autori hinnangul saab öelda, et vertikaalse segregatsiooni põhjused kattuvad osaliselt horisontaalse segregatsiooni omadega ning seega on tekkepõhjused mõlemal segregatsioonil samad.

Erinevalt meestest, tekib naiste karjääris koduste kohustuste ja laste hooldamise tõttu katkestusi. Karjääri katkestuse tulemusel peatub naiste töökogemuse kasv, nad kaotavad ettevõtte spetsiifilist inimkapitali ja tööturuoskusi ning jäävad ilma koolitusvõimalustest. Naised ja mehed investeerivad karjäärikatkestustest tulenevalt inimkapitali erinevalt ning naiste tootlikkus on tunduvalt väiksem. Lisaks indiviidile ja perekonnale on inimkapitali investeeringute üle otsustamisel tähtis roll tööandjal. Olukorras, kus ettevõtte eelistab naiste

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*, lk 41.

⁶⁴ What are the causes? Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm. (18.04.2018)

⁶⁵ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 42.

võimalike karjäärikatkestuste tõttu panustada pigem meeste koolitamisega, on tulemuseks meeste inimkapitali kõrgem tase⁶⁶ ning naistele mõjub töölt eemalolek negatiivselt nende karjäärivõimalustele ja edutamise väljavaadetele. Konspektiivselt näitavad uuringud, et naised on kõrgemalt haritud kui mehed⁶⁷ ja ülikooli lõpetavad ligikaudu 60% uutest ülikoolilõpetajatest.⁶⁸ Sooline ebavõrdsus ei tulene hariduses ja tööturul, näiteks soolise ja vertikaalse segregatsiooni ning palgalõhe, mitte meeste ja naiste erinevatest bioloogilistest võimetest, vaid traditsioonilisest ettekujutusest meestele ja naistele sobivast käitumisest ja ametitest ning soostereotüüpsetest rolliootustest.⁶⁹

Seda, et naised panustavad meestega võrreldes tööturul vähem, näitab osajaga töö kasutamine,⁷⁰ mis võimaldab neil ühildada töö- ja pereelu. Väga vähestel meestel on osajaga töötamise põhjuseks vajadus hoolitseda laste eest ja seda olenemata leibkonnas elavate laste vanusest.⁷¹ Osalise tööajaga töötamine võimaldab naistel osaleda perekondlike kohustuste kõrvalt rohkem tööturul, nende tööstaaži katkestused on harvemad ja lühemad, töökogemus pikem ja tootlikkus suurem. Tunnipalk osajaga töötajatel on keskmiselt madalam kui täiskohal töötades, seetõttu on osajaga töö levik naiste tööturul osalemise võimaluste suurendamise kõrval olnud tõukeks ka soolise diskrimineerimise uutele vormidele ning saanud naistöötajate jaoks takistuseks kvaliteetse ja püsiva töö saamisel.⁷²

Kokkuvõtteks saab järeldada, et soolist palgalõhet ei saa vaadata ainult ühest küljest, kuna soolist palgalõhet ja üldist diskrimineerimist võivad mõjutada paljud erinevad tegurid, mille hulka kuuluvad üldiste mõjutajatena lisaks tööandjate, töötajate, kolleegide ja klientide eelistused ja uskumused. Autor on arvamusel, et seni kuni on olemas tööturul sooline segregatsioon, mis võimaldab liigitada töid naiste ja meeste töödeks ning meedia survestab seda, püsib tööturul sooline palgalõhe. Samuti puudub autori hinnangul teave erinevate praktikate kohta, millest nähtuks meetmeid, mida oleks rakendatud ja mis mõjutaks otseselt naiste ja meeste karjäärivalikuid ühiskonnas ning on aluseks soolisele palgalõhele.

⁶⁶ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 13.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ What are the causes? Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm. (18.04.2018)

⁶⁹ L. Pehk. Soolõime käsiraamat. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2014. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://enut.ee/files/Sooloime-kasiraamat.pdf>, lk 14. (18.04.2018)

⁷⁰ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 13.

⁷¹ M. Tasuja. Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://statistikaamet.wordpress.com/tag/osaajaga-tootamine/>. (18.04.2018)

⁷² Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 13-14.

1.2.2. Sooline palgalõhe Euroopa Liidu tasandil

Soolisel ebavõrdsusel on otsene mõju majanduslikule ja sotsiaalsele ühtekuuluvusele. Töö annab inimestele võimaluse eneseteostuseks ja majanduslikuks kindlustatuseks ning on põhiline sotsiaalmajandusliku arengu eeldus ja hea elukvaliteedi alus. Eesti väikesearvulist ja vähenevat elanikkonda⁷³ silmas pidades on oluline, et võimalikult suur osa elanikest saab ja suudab ühiskonna- ja majandusellu panustada. Võrdne kohtlemine on demokraatia üks eeldusi ning aluseid. Riigid, mis soovivad end demokraatlikuks nimetada, peavad tähelepanu pöörama ka sugude ja rasside võrdsele kohtlemisele ning võrdsete võimaluste loomisele.⁷⁴

Võrdsus on EL-i üks põhiväärtusi ning soolise võrdõiguslikkuse tagamine on sätestatud EL põhiõiguste hartas,⁷⁵ mille kohaselt tuleb naiste ja meeste võrdõiguslikkus tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk (art 23). Soolisele võrdõiguslikkusele on pööratud tähelepanu aluslepingutes, kus liit võitleb sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu (EL lepingu art 3), seab eesmärgiks kõrvaldada ebavõrdsus ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust (EL lepingu art 8).

Aluslepingute kohaselt võib liit võtta vastu miinimumnõuded, toetada ja täiendada liikmesriikide meetmeid tööturul väljatõrjutud isikute integreerimise ning meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamise vallas seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl (EL toimimise lepingu⁷⁶ art 153). Põhimõtte, et naised ja mehed peaksid võrdse töö eest saama võrdset tasu, on sisaldunud EL-i aluslepingutes alates 1957. aastast (EL toimimise lepingu art 157). Lisaks on EL vastu võtnud direktiivi, milles sätestatakse miinimumnõuded, et tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused tööturul kui ka väljaspool. Komisjon esitas 2014. aastal soovitusena naiste ja meeste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamiseks.⁷⁷ Direktiivides nõutakse, et liikmesriigid looksid võrdõiguslikkust edendavad asutused, mille eesmärk on võrdse kohtlemise edendamine ja diskrimineerimise ohvrite abistamine. 2006. aastal koondati soolise võrdõiguslikkuse uuesti sõnastatud direktiiviga ühte

⁷³ Vanemaealised tööturul, lk 4.

⁷⁴ Palgalõhe. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=1033.html>. (18.04.2018)

⁷⁵ Euroopa Liidu Põhiõiguste harta (2010/C 83/02). Arvutivõrgus kättesaadav: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0389.01.EST&toc=OJ:C:2010:083:TOC. (18.04.2018)

⁷⁶ Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon 2010/C 83/01.

⁷⁷ Gender equality and work-life balance, lk 3.

direktiivi varasemad EL-i õigusaktid, mis käsitlesid meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist tööl ja kutsetegevuses.⁷⁸

Liikmesriikide soolisest palgalõhest avaldab ülevaate 2002. aastast EL statistikaamet Eurostat.⁷⁹ Näitajate avaldamisel võetakse soolise palgalõhe arvutamisel arvesse kõik palgatöötajad sõltumata nende vanusest ja töötatud tundide arvust, kuid ei arvestata tegevusalasid ja väiksemaid ettevõtteid ning palgatöötajaid, kes töötavad vähem kui 10 töötajaga ettevõttes.⁸⁰ Kuna Eurostat kogub majandustegevusalade kohta andmeid Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatori (EMTAK)⁸¹ järgi, ei võeta näitajate arvutamisel arvesse palgatöötajaid, kes töötavad:

- põllumajanduses, metsamajanduses ja kalapüügi sektoris;
- avalikus halduses ja riigikaitstes; kohustuslikus sotsiaalkindlustuses;
- kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine;
- eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus.⁸²

Näitajate arvutamisel võetakse lisaks palgatöötajate palgana arvesse brutopalk, samuti regulaarsed preemiad ja lisatasud ning ületunnitöö eest saadud tasu, kuid mitte ebaregulaarseid preemiaid.⁸³ Eurostati andmete osas puudub võimalus rääkida võrdse töö eest saadud võrdse palga saamist, sest arvutuseks olevate andmete puhul on tegemist statistilises mõttes õiguslike, sotsiaalsete ja majanduslike teguritega. Soolise palgalõhe mõõtmiseks ja jälgimiseks kasutab Eurostat korrigeerimata näitajat, mis tähendab, et palgaerinevuste arvutamisel ei ole arvestatud palgatöötaja individuaalseid karakteristikuid, mis võivad palgaerinevusi selgitada. Korrigeerimata palgalõhe näitab üldist ebavõrdsust naiste ja meeste vahel, mis tuleneb sellest,

⁷⁸ Uuesti sõnastatud direktiiv 2006/54/EÜ.

⁷⁹ Eurostati ülesanne. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>. (18.04.2018)

Eurostati peamine ülesanne on töödelda ja avaldada Euroopa tasandil võrreldavaid statistilisi andmeid. Samuti kindlustada, et andmed oleks õiged ja kasutatud on ühtlustatud metoodikat.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ EMTAK on rahvusvaheliselt ühtlustatud klassifikaatori NACE Eesti rahvuslik versioon. EMTAK on oma ülesehituselt hierarhiline, jagunedes viieks tasemeks. Neli esimest taset vastavad NACE-le ning viies tase on rahvuslik, mille loomisel on arvestatud Eesti majanduse eripära ning vastavat seadusandlust. EMTAK on aluseks tegevusala määramisel, mis on omakorda oluliseks allikaks erineva valdkonnastatistika tootmisel. Samuti võimaldab tegevusaladesse liigendamine rahvusvahelist võrreldavust vastava valdkonna sees. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>.

⁸² *Ibid.*

⁸³ The adjusted gender pay gap.

et naised ja mehed töötavad eri sektorites ning erinevatel ametitel, nende tööajakorraldus on erinev ning nn naiste- ja meestetööd on tasustatud erinevalt.⁸⁴

Eurostati 2018. aasta märtsis avaldatud 2016. aasta näitajate kohaselt varieerub liikmesriikides sooline palgalõhe 20 protsendipunkti võrra - ulatudes Itaalias 5,3%-ni ja Luksemburgis 5,5%-ni ning Eestis 25,3%-ni. Kõrget kohta hoiavad sarnaselt Eestile Tšehhi (21,8%), Saksamaa (21,5%), Suurbritannia (21%) ja Austria (20,1%). Eesti kõige suuremaks soolise palgalõhe näitajaks on aastate lõikes olnud 30,9% (2007.a.) ning väikseimaks 25,3% (2018.a.).⁸⁵ Magistritöös võrreldava Soome riigi sooline palgalõhe on alates 2006. aasta 21,3%-ist vähenenud tänaseks 17,4%-i ning Suurbritannia on jõudnud 24,3%-ist 21%-ni. Viimase viie aasta lõikes Eurostati näitajate kohta saab öelda, et EL keskmine sooline palgalõhe on püsinud suuresti muutumatuna.⁸⁶

Liikmesriikide soolise palgalõhe erinevus on seotud juriidiliste, sotsiaalsete ja majanduslike teguritega, mis ulatub kaugemale kui võrdse töö eest võrdse tasu saamine. Seega andmed erinevad liikmesriikide vahel, mis on peamiselt tingitud ka institutsioonide, poliitika ja muudest hoiakutest.⁸⁷ Autor leiab, et riikide osas, kes on suutnud aastate lõikes soolist palgalõhet vähendada, on tegemist riikide aastakümnete ja pikaajalise tööga, mitte üksnes uue õigusakti loomise või olemasolevasse muudatuse tegemisega.

Kui Eesti jõustus SoVS 2004. aastal, siis Suurbritannias oli juba 1970. aastast olemas võrdse palga seadus⁸⁸ ja 1975. aastast soolise diskrimineerimise seadus.⁸⁹ Soome võrdõiguslikkuse seaduse jõustus 1987. aastal ja üheks erisuseks võrreldes Eestiga on see, et sealt leiab põhjalikuma käsitluse töötajate ja tööandjate kohta ning ühtlasi kohtu õiguse keelata

⁸⁴ M. Lunev, M. Paats. Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad. Tallinn: Statistikaamet 2014, lk 6.

⁸⁵ C. Cardarelli, U. Jurviste. Gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://epthinktank.eu/2017/03/07/gender-pay-gap/>. (18.04.2018)

⁸⁶ Eurostat main tables. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/main-tables>. (18.04.2018)

⁸⁷ C. Cardarelli, U. Jurviste. Gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://epthinktank.eu/2017/03/07/gender-pay-gap/>. (18.04.2018)

⁸⁸ Equality Act 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/105>. (18.04.2018)

⁸⁹ Overview of gender equality issues in United Kingdom. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gender-equality.webinfo.lt/results/uk.htm>. (18.04.2018)

diskrimineeriv käitumine ja trahvida selle eest.⁹⁰ Suurbritannia võrdse palga seadusest nähtub, et see annab naistele ja meestele õiguse saada sama töö eest sama palka ja hüvitist.⁹¹

Liikmesriikides, kus naiste tööhõive määr on madal (nt Itaalia), on palgaerinevus madalam kui EL keskmine. Viimane võib olla tingitud asjaolust, et väike osa madala kvalifikatsiooniga või kvalifitseerimata naisi on tööjõuturul. Kõrge palgaerinevus on EL-is iseloomulik eraldatud tööturule, kus naised on rohkem koondunud teatud töövaldkonda ja/või kutsealadele (nt Tšehhi Vabariik, Eesti ja Soome) või millest oluline osa naisi töötab osalise tööajaga (nt Saksamaa ja Austria).⁹² Liikmesriikide soolise palgalõhe tegurite kõrvutamisel on jõutud järeldusele, et igas sektoris on mehi esindatud rohkem, kui naisi ning riikides on olemas selgitatud kui selgitamata palgalõhe.⁹³

Tasustamata tööde tegemisel on naiste ja meeste panus nädalas erinev - naistel 26 ja meestel 9 tundi, mis teeb naistel ligi 4 tundi päevas. Naised kasutavad rohkem osalise tööaja võimalust, mis katkestab suuresti nende karjääri. Soolise palgalõhe oluliseks tekitajaks EL tasandil on segregatsioon hariduses ja tööelus. Nimetatud asjaolu tähendab, et mõnedes sektorites ja kutsealadel kalduvad naised olema jätkuvalt ülesindatud, kui teistes valdkondades on mehed ülekaalus. Mõningates riikides on teatud ametitel valdavalt ainult naised, nagu näiteks õpetamine või teenindamine, kus saab pakkuda madalamat palka kui ametitel, kus töötavad mehed, olenemata sellest, kui on samade kogemuste ja haridusega.⁹⁴

EL-is soolise palgalõhe vähendamiseks on EL võtnud kohustuse edendada 2016-2019 sooliste palga-, sissetuleku- ja pensionilõhede vähendamise ja võideldes seeläbi naiste vaesusega.⁹⁵ Üks EL poliitika eesmärke on tööhõive stimuleerimine (eriti naiste ja eakate töötajate) ja suurendamine. Lähtuvalt sellest on üks peamisi eesmärke Euroopas 2020. aastaks tööhõive strateegia, kus vähemalt 75% elanikkonnast vanuses 20-64 aastat peab olema tööga hõivatud

⁹⁰ Act on Equality between Women and Men. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609?search\[type\]=pika&search\[pika\]=act%20on%20equality%20between](http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609?search[type]=pika&search[pika]=act%20on%20equality%20between). (18.04.2018)

⁹¹ Equality Act 2010.

⁹² The adjusted gender pay gap.

⁹³ C. Boll, J. Leppin, A. Rossen, A. Wolf. Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Country Fiches. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696. (18.04.2018)

⁹⁴ EU factsheet: gender pay gap in the European Union. 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696. (18.04.2018)

⁹⁵ Strategic Engagement for gender Equality 2016-2019 Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>. (18.04.2018)

aastaks 2020. Viimati nimetatu suurendab oluliselt naiste osalemist tööturul. Sooline palgalõhe on töö- ja eraelu tasakaalus väga oluline küsimus ka Euroopa Parlamendi (EP) naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonis, mis on rõhutanud vajadust ajakohastada olemasolevaid EL-i õigusakte, samuti tugevdada liikmesriikide vahelist koordineerimist.⁹⁶

EL tasandil teema olulisust kinnitab asjaolu, et EN kutsus 5. märtsil 2011 ellu võrdse palga päeva (*European Equal Pay Day*), juhtimaks ühiskonna tähelepanu ajahulgale, mille võrra naised peavad enam töötama, et saada meestega võrdväärset tasu.⁹⁷ Võrdse palga päeva kuupäeva ja naiste lisatööpäevade arvu teadasaamiseks aastast tuleb igal liikmesriigil teha arvutuskäik:

aasta tööpäevade arv x Eurostati näitajaga

100⁹⁸

EL riikidest kõige suurema sammu soolise palgalõhe vähendamiseks on astunud Island, kellel Eurostati 2017. aasta näitajate kohaselt on sooline palgalõhe 16,3%,⁹⁹ mis on keskmisest liikmesriikide tasandil madalam. Islandi eesmärk on kaotada aastaks 2022 sooline palgalõhe ning 2018. aastal jõustunud seaduse kohaselt hakkab riik sama töö eest meestele ja naistele võrdset palka nõudma kõigilt üle 25 töötajaga ettevõtetelt avalikus ja erasektoris. Ettevõtteid, mis iga-aastast raporteerimiskohustust ei täida, plaanib Island trahvima hakata.¹⁰⁰

Nagu eelnevast selgus, on EL tasandil soolise palgalõhe teema reguleeritud ja mitme direktiivi eesmärk on rakendada meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet.¹⁰¹ Autori hinnangul leidis kinnitust asjaolu, et hea reguleeritus on aidanud muuta naiste ja meeste soolise

⁹⁶ U. Jurviste, R. Shreeves. Work-life balance in the EU. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>. (18.04.2018)

⁹⁷ What is the EU doing?

⁹⁸ Arvutuskäigu tulemusel saame Eestis Võrdse Palga Päevaks 2018. aastal 2. aprill ning naistel tuleb lähtuvalt sellest 2018. aastal töötada 63 päeva, et saada samaväärset aastatasu meestega.

⁹⁹ Eurostat. Gender pay gap.

¹⁰⁰ Iceland to enshrine equal pay for women and men in law. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.theguardian.com/world/2017/apr/05/iceland-equal-pay-women-men-law>. (18.04.2018)

¹⁰¹ Direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastamine); direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega; direktiiv 97/7/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas.

võrdõiguslikkuse valdkonna paremaks ning loonud aluse parema tuleviku rajamisel ühiskonnas. Kuigi EL tasandil on sooline võrdõiguslikkus reguleeritud ja püüeldakse üha enam soolise võrdõiguslikkuse ning sealhulgas soolise palgalõhe vähendamise poole, saab tõdeda, et sooline palgalõhe on liikmesriikides jätkuvalt probleemküsimus. Viimast põhjusel, et liikmesriikides ei ole sooline palgalõhe märkimisväärselt lähiaastatel vähenenud. Antud asjaolu kinnitas ka fakt, et Eesti on jätkuvalt EL tasandil soolise palgalõhe tabelis esikohal.

1.2.3. Sooline palgalõhe Eesti tasandil

Kuigi kõikjal EL riikides on naiste töötasu meeste omast keskmiselt väiksem, on see liikmesriikide vahel võrreldes Eestil veelgi väiksem. Nagu eelnevast alapunktist selgus, on Eesti EL riik, kellel on juba alates 2006. aastast, kui Eurostat soolise palgalõhe näitajaid avaldama hakkas, olnud kõikidest liikmesriikidest suur edumaa palgalõhe % osas.¹⁰² Eurostati 2018. aastal avaldatud 2016. aasta näitajate alusel on Eestis naiste ja meeste keskmiste palkade vahe 25,3%.¹⁰³

Statistikaameti näitaja Eesti soolise palgalõhe kohta on positiivsem. Põhjuseks eelkõige erinev meetoodika, mida Statistikaamet ja Eurostat soolise palgalõhe arvutamisel kasutavad. Eurostati avaldatud naiste ja meeste palgalõhes ei ole arvestatud alla 10 töötajaga ettevõtete ja asutuste näitajaid, põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi ning avaliku halduse ja riigikaitse tegevusalade palgatöötajate töötasusid. Statistikaameti soolise palgalõhe arvutamisel on arvesse võetud kõik ettevõtted, asutused ja tegevusalad ning 2016. aastal oli Eestis palgalõhe 20,9%.¹⁰⁴ Kuigi Statistikaameti ja Eurostati näitajate vahe on 4,4%, on numbrid märkimisväärselt suured, mõistmaks probleemi tõsidust ühiskonnas.

Praxise 2016. aasta monitooringu kohaselt peab soolist palgalõhet probleemiks 72% naistest ja 55% meestest. Monitooringu kohaselt on märkimisväärselt erinevad Eesti rahvusest meeste ning naiste arvamused: Eesti meestest näeb palgalõhes suurt probleemi 51%, Eesti naistest aga

¹⁰² Eurostat hakkas avaldama EL riikide soolise palgalõhe näitajaid 2002. aastast, kuid Eesti hakkas Eurostatile andmeid edastama 2006. aastal.

¹⁰³ Eurostat. Gender pay gap.

¹⁰⁴ Mullu sooline palgalõhe vähenes. Statistikaamet. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.stat.ee/pressiteade-2015-2016>. (18.04.2018)

73%.¹⁰⁵ Millest aga on tingitud Eestis naiste ja meeste keskmiste palkade vahe? Võimalikke põhjusi, miks sooline palgalõhe Eestis eksisteerib, on erinevaid.

Uuringutes valdav osa inimesi jagab seisukohta, et meeste töötasu on reeglina kõrgem kui naistel seepärast, et mehed ei nõustu tavaliselt töötama nii madala palga eest kui naised ning et mehed töötavad enamasti ametikohtadel, kus on kõrgemad palgad.¹⁰⁶ Monitooringus kohaselt ollakse arvamusel, et tööandjad tasustavad meestöötajaid naistöötajatega võrreldes tavaliselt kõrgemalt, pidades mehi peretoihtjateks ning et naiste tööd väärtustatakse tavaliselt vähem kui meeste tööd.¹⁰⁷ Ootuspäraselt on arvamused soolise palgalõhe kui probleemi ulatusest samuti seotud sellega, kuidas meeste ning naiste võimalusi tööturul tajutakse – inimesed, kes näevad soolises palgalõhes suurt probleemi, tunnetavad meeste eelispositsiooni tööturul selgemalt.¹⁰⁸ Autori arvamusel on siinkohal erinevuseks, et naiste ja meeste teadlikkus soolisest palgalõhest ja selle mõjuteguritest on ebapiisav.

Alapunktis 1.2.1. selgus, et on olemas nii selgitamata kui selgitatud palgalõhe. Selgitatud palgalõhe hõlmas endas ametiala, ettevõtte tegevusala, haridustaset, tööaega, töö ja pereelu ühitamist ning selgitamata mittemõõdetavatest teguritest (nt isikuomadused, diskrimineerimine) ja vähemdetailsetest statistilistest andmetest. Mõlema palgalõhe grupi taga peituvad ühiskonna hoiakud, normid, väärtused, personalipraktikad töökohal, töö- ja pereelu ühitamine, naiste karjäärikatkestused ning sooline segregatsioon hariduses ja tööturul. Statistika tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et tegu ei ole palkade erinevusega samal töökohal ega samaväärse töö eest ja keskmiste palkade erinevus ei tulene Eestis sellest, et naised saavad sama töö eest vähem palka, vaid suurel määral sellest, et naised ja mehed teevad erinevaid töid.¹⁰⁹

Eestis üheks soolise palgalõhe tekitajaks on suuresti horisontaalne segregatsioon, kuna ametikohad, kuhu naised koonduvad, on reeglina madalamalt tasustatud. Samuti on Eestis ametialade pearühmade lõikes suurim meeste- ja naiste tunnitasude erinevus oskustöötajatel ja käsitöolistel ning kõige väiksem põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajatel. Statistikaameti uuringu kohaselt valdkonnad, kus töötasid nii naised ja mehed, oli kõrgem sooline palgalõhe finants- ja kindlustustegevuses. Samas Statistikaameti andmete järgi esines palgalõhe kõikidel tegevusaladel, oli kõige väiksem nais- ja meestöötajate

¹⁰⁵ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016, lk 74.

¹⁰⁶ *Ibid.*, lk 66.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*, lk 65.

¹⁰⁹ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 27.

brutotunnitasu erinevus veevarustuse, kanalisatsiooni, jäätme- ja saastekäitluse tegevusalal.¹¹⁰ Arvutused näitavad, et kui nais- ja meestöotajaid oleks kõigil ametialadel võrdselt ehk segregatsioon puuduks, väheneks keskmine sooline palgalõhe 32% võrra.¹¹¹ Autor hinnangul saab Eesti osas järeldada, et sooline palgalõhe on paljuski tingitud soolisest segregatsioonist, mille tulemusel on naised ja mehed jagunenud erinevatele elualadele ning seega on oluline osa soolises palgalõhes hariduse ja elukutse valikul, mis määrab, millises valdkonnas naised ja mehed töötavad.

Statistikaamet on tõestanud, et Eesti naine on Eesti mehest kõrgemalt haritud, kuid ometi teenivad kõrgharidusega Eesti naised sama palju kui keskharidusega Eesti mehed.¹¹² Haridus on väärtus ja oluline edu alus majandusele. Muutuseks ühiskonnas on vajalik, et valdkonnad, kus naised on ülekaalus (nt hoolekanne, haridus), väljenduks väärtustamine ka palganumbrites. Eriala valikul lähtutakse suuresti soostereotüüpidest ja ühiskonna survest, mille kohaselt on lahterdatud naiste ja meeste erialadeks ja töödeks. Autor on seisukohal, et tänast olukorda hinnates on arusaadav, et soolise palgalõhe tekkepõhjuseks Eestis ei ole see, et Eesti naised on haritumad kui mehed, vaid naiste kõrge harituse taseme arvessevõtmine suurendab selgitamata soolist palgalõhet.

Praxise monitooring on näidanud, et vaatamata Eesti naiste heale haridusele ja suurele osalusele tööturul, peetakse pereelu ja koduga seonduvaid töid ja tegevusi jätkuvalt naiste pärusmaaks.¹¹³ Töö- ja pereelu ühildamise probleemidele ja soostereotüüpele lähenemisele viitab fakt, et 40% tööandjatest leiab, et lapsehoolduspuhkust peaksid kasutama emad, mitte isad.¹¹⁴ Samas lapsehoolduspuhkusel olemine mõjutab naiste palka nii suurel määral, kuna see tekitab katkestusi tööelus vanuses 20–40, elutsükli selles osas, mil inimkapitali investeeringute tasuvus on väga suur.¹¹⁵ Hinnanguliselt põhjustavad 40% soolise palgalõhe kasvust kogu elu jooksul tegelikud või eeldatavad karjäärikatkestused,¹¹⁶ mis mõjutavad naiste vaesuseriski tulevikus. Negatiivseks pooleks on katkestused karjääris, kodustes kohustustes ja laste hooldamisel, mille vältel peatub naiste töökogemuse kasv. Naised kaotavad ettevõtte spetsiifilist inimkapitali ja

¹¹⁰ Sooline palgalõhe Eestis, 2014. Statistikaamet. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.stat.ee/sab-uuendus?db_update_id=16168. (18.04.2018)

¹¹¹ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 37.

¹¹² K. Anniste, H. Biin, M. Karu, K. Jõers-Türn, E. Mikko, E. Mägi, K. Trasberg, P. Turk. Soolise võrdõiguslikkuse loimimine üld- ja kõrgharidusse. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=1151.html>. (18.04.2018)

¹¹³ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. Tallinn: Sotsiaalministeerium, lk 36-46.

¹¹⁴ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 43.

¹¹⁵ Sooline palgalõhe Eestis Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 13.

¹¹⁶ *Ibid.*

tööturuoskusi ning jäävad ilma koolitusvõimalustest¹¹⁷ ning nende palk mõjutab vanemahüvitist.

Võrdse ja õiglase palga maksmise kohustus on ka tööandjal. Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused, kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele (SoVS § 6 lg 2 p 3). Samas loetakse diskrimineerivaks tööandja tegevust, kui tööandja kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda ja jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras (SoVS § 6 lg 2 p-d 2 ja 4).

Arvestades, et SoVS jõustus 13 aastat tagasi, ei ole see täielikult tänaseks rakendatud. SoVS-i kohaselt on tööandja kohustatud koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajaduse korral võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes (SoVS § 11 lg 2). Praktikas hetkel see ei rakendu, sest valitsus pole vastu võtnud määrust, mis annaks tööandjale juhised, milliseid andmeid tuleb koguda ning kuidas võrdväärset tööd määratleda.

Teiste riikide kogemus on näidanud, et tööandjad vabatahtlikkuse alusel laiaulatuslikult või regulaarselt analüüse ei tee, saamaks teada, kas nende organisatsioonis makstakse võrdväärse töö eest võrdset tasu. Toetada tuleb sooliselt tasakaalustatud analüütiliste ametikohtade hindamist selliselt, et riik koostaks asjakohased juhendid ning viiks läbi vastavad koolitused.¹¹⁸ Kehtiv töölepingu seadus (TLS)¹¹⁹ näeb ette töösuhetes võrdse kohtlemise põhimõtete järgmise ja võrdõiguslikkuse edendamist lähtuvalt võrdse kohtlemise seaduses (VõrdKS)¹²⁰ ja SoVS-is sätestatust, mille kohaselt on keelatud erinevast soost inimeste erinev tasustamine samaväärse töö eest. Kuigi tööinspeksioonil on õigus teostada ettevõtetes järelevalvet töötingimuste üle,

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ P. Turk. Soolise palgalõhe vähendamine on aeganõudev protsess. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-23/soolise-palgalohe-vahendamine-on-aeganoudev-protsess/>. (18.04.2018)

¹¹⁹ Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 28.12.2017, 43.

¹²⁰ Võrdse kohtlemise seadus. - RT I 2008, 56, 315 ... RT I, 26.04.2017, 9.

siis täna soolise palgalõhe tuvastamine nende pädevusse veel ei kuulu¹²¹ ning teave, kas tööandjad neid ettekirjutusi järgivad.¹²²

Taastamaks aga EL-is majanduskasvu ja kõrgemat tööhõivet, vajab EL rohkem ettevõtjaid. Viimastel aastakümnetel on üha enam teadvustatud naiste loodud ettevõtete rolli ja panust tööhõive suurendamisse, majanduskasvu ja jätkusuutliku arengu saavutamisse ning naiste majandusliku iseseisvuse saavutamisse ja vaesuse vähendamisse. Uuringud on andnud piisavalt tõendusmaterjali, et soolise võrdõiguslikkuse ja majanduskasvu vahel on positiivne seos. Naiste kaasamine ettevõtlusse on soolise ebavõrdsuse vähendamisel keskse tähtsusega. Majanduslik iseseisvus on peamiseks eeltingimuseks, et võimaldada nii meestel kui naistel omada kontrolli enda elu üle ja teha reaalsel valikutel põhinevaid otsuseid.¹²³ Samuti on nt ka Soome võtnud eesmärgiks üldplaanis toetada naiste ettevõtlust, mis on suunatud soolise palgalõhe vähenemisele.¹²⁴

Nagu alapunktist 1.2.2. selgus, kutsus EN ellu võrdse palga päeva, mis tähistab aastas ajahetke, kui naistel on tehtud tööpäevad, mida neil oleks vaja teha lisaks oma tööaastale, et teenida välja meeste aasta keskmise palgaga võrdne palk.¹²⁵ Kuna Eestis on sooline palgalõhe 25,3% naiste kahjuks, tuleb naistel sama palga saamiseks Eestis töötada meestest ligikaudu 70 päeva rohkem.¹²⁶ Tegemist on märkimisväärse numbriga, millest on mõistetav, et sooline palgalõhe on olulise takistava teguriga ühiskonnas sidusa, jätkusuutliku ja demokraatliku arengu püüdlemisel.

Tasakaalustamiseks soolist palgalõhet Eestis, allkirjastasid kuus organisatsiooni 10. aprillil 2017 võrdse palga päeval koalitsioonileppe. Allkirjastanud organisatsioonid soovisid soolise palgalõhega tegelemist oluliseks valdkonnaks ja seda läbi ühiskonna kõigi tasandite – riik,

¹²¹ Sooline palgalõhe Eestis. Taustainfo uute lahenduste väljatöötamiseks vanale probleemile. Tallinn: Praxis 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/08/Country-report_EE.pdf, lk 7. (18.04.2018)

¹²² *Ibid*, lk 1.

¹²³ Soolõime teemaleht. Naised ja ettevõtlus. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.vollinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/8-Teemaleht-Naised-ja-ettevõtlus2.pdf>. (18.04.2018)

¹²⁴ Samapalkkaisuusohjelma 2016-2019. Helsinki 2016. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja muistioita. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>. (18.04.2018)

¹²⁵ What is the EU doing?

¹²⁶ Ehk meeste eelmise aasta keskmine palk teenitakse naiste poolt välja alles 2018. aastal 2. aprillil.

omavalitsused, tööandjad ja töötajad.¹²⁷ Autor pooldab koalitsioonileppes toodut, sest soolise palgalõhe vähendamisel on just oluline, et panustataks samaaegselt erinevatesse valdkondadesse. Eelkõige, et SoVS oleks paremini rakendatav, et töö-, pere- ja eraelu oleks võimalik ühitada ja naised oleks rohkem kaasatud otsustusprotsessides. Autori hinnangul tuleb eeltoodud eesmärkide saavutamiseks kõigil osapooltel kokkuleppeid järgida ja ühiselt koostööd teha eesmärkide saavutamisel.

Täna on Eestis soolise palgalõhe vähendamiseks Sotsiaalministeerium välja töötamas eelnõud, millega luuakse senisest tõhusam süsteem soolise palgalõhe analüüsimiseks ning aidatakse tööandjatel efektiivsemalt ja mugavamate lahendustega naistele ja meestele makstavaid tasusid analüüsida. Lisaks antakse tööinspeksioonile õigused teha soolise palgalõhe järelevalvet avalikus sektoris.¹²⁸ Planeeritavate muudatustega aidatakse ettevõtetel muuta palgasüsteeme läbipaistvamaks ning tuvastada palgasüsteemide võimalikud puudujäägid. Eelnõu eesmärk ei ole niivõrd tuvastada üksikuid diskrimineerimise juhtumeid, vaid aidata ettevõtetele oma palgasüsteeme reformida süstemaatiliselt. Pidades silmas tööandjate halduskoormust, viiakse esmane palgatasemete analüüs läbi automatiseeritult nende andmete pinnalt, mida tööandjad juba riigile esitavad, ning tööandjatele tagatakse analüüsi tulemustele juurdepääs. Kui Tööinspeksioonil tekib avaliku sektori tööandja suhtes esmase palgaandmete analüüsi andmete alusel kahtlus, et avaliku sektori tööandja ei maksa sama või võrdväärse töö eest naistele ja meestele võrdset tasu, on tal õigus teha kümne ja enama töötajaga avaliku sektori tööandjale ettekirjutus teha võrdse palga audit. Välja töötatud lahenduse põhiohk on soolise palgalõhe kaotamine avalikus sektoris, kuid muudatustega loodame eeskuju näidata ka kõigile teistele organisatsioonidele.¹²⁹

Võttes kokku käesolevat alapunkti ja töö esimest peatükki, on selge, et Eestis on soolise palgalõhe osas tegemist märkimisväärse ühiskondliku probleemiga, sealjuures olenemata, kas tegu on Eurostati või Statistikaameti näitajatega. Ühte ja kindlat domineerivat tegurit, mida saab

¹²⁷ Koalitsioonilepe. Eesti Inimõiguste Keskus, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus, Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon, Eesti Ametiühingute Keskkliit, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Autori valduses.

¹²⁸ Aastaga vähenes sooline palgalõhe Eestis 1,6 protsendipunkti. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/uudised/aastaga-vahenes-sooline-palgalohe-eestis-16-protsendipunkti>. (18.04.2018)

¹²⁹ Soolise palgalõhe vähendamine peab olema eesmärgiks igal kalendripäeval. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://somblogi.wordpress.com/2018/04/03/soolise-palgalohe-vahendamine-peab-olema-eesmargiks-igal-kalendripaeval/>. (18.04.2018)

lageda Eestis soolise palgalõhe tekitajaks, ei ole. Nagu EL tasandil, nii on ka Eestis sooline palgalõhe kompleksne nähtus, mis on seotud paljude tegurite koosmõjust – karjäärikatkestused, naiste- ja meeste koondumisest erinevatele ameti- ja tegevusaladele, pere-, töö- ja eraelu ühitamisest, ühiskonnas olevatest hoiakutest, normidest ja väärtustest. Palk on paljude inimeste jaoks põhiline sissetulekuallikas ja selle mõju on suuresti tuntav tulevikus pensioni saamisel ja naistel vanemahüvitise saamisel.

2. SOOLISE PALGALÕHE MÕJU SOTSIAALTOETUSTE MAKSMISEL

2.1. Sotsiaaltoetuse mõiste ja liigid

Üldiselt tagavad inimesed oma majandusliku toimetuleku töötades ning kõrge tööhõive tase on põhiline viis inimeste heaolu tagamiseks. Inimese elukaare jooksul esineb olukordi või perioode, kus töötamine ning tõise sissetuleku teenimine on takistatud või piiratud. Sotsiaalsete riskide korral, millega kaasneb tõise sissetuleku ajutine või püsiv kaotus, vähenemine või lisakulude teke, on inimese majandusliku toimetuleku kindlustamisel ja vaesuse vältimisel võtmeküsimuseks sotsiaalkaitse kättesaadavus ja adekvaatsus. Sotsiaalse kaitse üheks meetmeks on sotsiaalkindlustus.¹³⁰

Eesti Vabariigi Põhiseaduse järgi peavad põhiõigused, vabadused ja kohustused vastama inimväärikuse ning sotsiaalse ja demokraatliku õigusriigi põhimõtetele (PS § 28). Sotsiaalriigi aluspõhimõtte all mõeldakse, et riik ei tohi oma kodanikku jätta hätta ja peab hoolitsema nende kodanike eest, kes ei suuda endale ise elatist teenida, ja tagama ka neile äraelamise. Inimväärikus PS mõttes on aga vabadusõiguste alus ning seda on käsitletud puuduse mõiste sisustamisel, seostades selle esmavajaduste rahuldamisega.¹³¹ Eesti kodanikul õigus riigi abile vanaduse, töövõimetuse, toitjakaotuse ja puuduse korral. Lasterikkad pered ja puuetega inimesed loetakse aga riigi ja kohalike omavalitsuste erilise hoole alla (PS § 28).

Sotsiaalsete põhiõiguste sisuks on hoida ära sotsiaalsete riskide realiseerumisel tekkida võivat kahju ja leevendada tekkinud kahju tagajärgi ning seeläbi tagada isikule inimväärne elu. Inimväärseks saab elu pidada muu hulgas siis, kui inimese esmavajadused ehk vajadused toidule, riietele, hügieenile, tervishoiule, transpordile, eluasemele on rahuldatud ning inimene saab ilma häbita osaleda aktiivselt igapäevaelus. Igapäevase toimetuleku kindlustamisel on üldjuhul tagatud ka inimese inimväärikus. Inimväärse elu kindlustamise eest vastutab inimene aga eelkõige ise.¹³²

¹³⁰ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 16.

Sotsiaalkindlustus on sotsiaalpoliitiliste abinõude süsteem, sotsiaalne kaitse sissetulekute katkemise või vähenemise või kulutuste suurenemise korral.

¹³¹ Ü. Madise, B. Aaviksoo, H. Kalmo, L. Mälksoo, R. Narits, P. Pruks, P. Vinkel. (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Kolmas, täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012, p 3.1.2. ja 3.2.

¹³² *Ibid*, p 5.1.

ÜRO lapse õiguste konventsioonis on lapse heaolu käsitlemine õiguslikuks aluseks. Konventsioon rõhutab lapse arengu terviklikkust, iga lapse individuaalsust ning sünnipärase potentsiaali realiseerimise tähtsust.¹³³ Tegemist ei ole rahvusvaheliselt uue ega sisustamata õigusmõistega. Perekondlikud kohustused seisnevad laste eest hoolitsemises ja kasvatamises ning hoolitsemises nende täisealiste eest, kes ise enda eest hooldust kanda ei suuda. Rahvusvahelisest õigusest johtuvalt tuleb riigil maksta pere- või lapsehüvitisi, tagada teatud teenuste olemasolu (nt lapsehoiuteenus), hoolitseda vanemliku hoolitsuseta lapse eest, korraldada täiskasvanud pereliikmete eest hoolitsemist jne. Hüvitiste maksmisel võib riik arvesse võtta perekonna abivajadust, aga võib maksta ka universaalselt, st abivajadust hindamata. Oluline on, et kõnealused hüvitised kujutaksid endast piisavat sissetulekulisa olulisele hulgale perekondadest. Olukorras, kus pere toime ei tule, tuleb perele anda sotsiaalabi, sh sotsiaalteenuste eest tasumiseks.¹³⁴

Eestis laste- ja perepoliitika all mõeldakse riiklikku poliitikat, mis on suunatud lastele ja lastega peredele. Kitsamas tähenduses võib mõista perepoliitikana meetmeid, mida riik kasutab laste ja lastega perede majandusliku heaolu tõstmiseks laste kasvatamise ja hooldamise perioodil: peretoetused, vanemapuhkused, lastehoiu korraldamine. Laiemas tähenduses võib laste- ja perepoliitikana käsitleda kõiki riigi poliitikavaldkondi, mis mõjutavad lastega perede heaolu. Eesti perepoliitikat võib iseloomustada kui suhteliselt universaalset. 2001. aastast alates on viidud sisse meetmeid, mis on sissetulekupõhised ning sissetuleku järgi selektiivsed. Eesti perepoliitika koosneb nelja tüüpi meetmetest: peretoetused, puhkused seoses lapse sünni ja kasvatamisega, laste päevahoid ja maksuvabastused. Laste kasvatamist ja perede heaolu mõjutavad väga tugevalt ka kohaliku tasandi teenused, toetused ning riigi haridus- ja tervishoiusüsteem.¹³⁵

Eestis sotsiaaliigi põhimõtete tagamine on reguleeritud kehtivas perehüvitiste seaduses (PHS)¹³⁶ ja riiklikus pensionikindlustuse seaduses (RPKS).¹³⁷ PHS-i on tänaseks koondatud varasemalt kehtinud riiklike peretoetuste seadus, vanemahüvitise seadus ja elatisabi seadus. Ühtses seaduses on tagatud kindlustuskaitse ka lapse sünni ja kasvatamise toetamiseks (PHS §

¹³³ Lapse õiguste konventsioon.

¹³⁴ Perehüvitiste seaduse seletuskiri. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/5adae638-7018-4fe1-86be-b7027f2f94b4/Pereh%C3%BCvitiste%20seadus/>, lk 8. (18.04.2018)

¹³⁵ Rahvastikunäitajad ja koosseis. Statistikaamet. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.stat.ee/12808>, lk 3. (18.04.2018)

¹³⁶ Perehüvitiste seadus. - RT I, 2016, 8, 1 ... RT I, 28.12.2017, 62.

¹³⁷ Riikliku pensionikindlustuse seadus. - RT I 2001, 100, 648 ... RT I, 28.11.2017, 28.

3 lg 1). Tegemist on rahaliste hüvitistega, mida finantseeritakse riigieelarvest, tagamaks lastega perede heaolu (PHS § 3 lg 1 ja RPKS § 2). Hüvitiste mõiste tuleneb sotsiaalseadustiku üldosa seaduse (SÜS)¹³⁸ §-st 12, mis sätestab, et hüvitis on isikule makstav rahaline hüvitis, seetõttu on PHS-is kasutusele võetud sõna perehüvitis. Perehüvitiste legaaldefiniitsiooni all mõistetakse aga rahalisi toetusi, mida makstakse lastega perede heaolu tagamiseks, mis kattub seaduse eesmärgiga toetada lastega peresid ja laste kasvatamist.¹³⁹

Perehüvitisi¹⁴⁰ on õigustatud saama eelkõige lastega pered (PHS § 3 lg 1 ja § 4). Samuti isiku Eestis elaval pereliikmel ja välismaal õppimise tõttu perest eemal viibival lapsel, Eesti alalisel elanikul, kelle elukoht on mitmes riigis, on õigus perehüvitistele, kui ta on resident tulumaksuseaduse¹⁴¹ § 6 lõike 1 tähenduses (PHS § 4 lg 2 ja 3). Samas perehüvitise saamise õigus puudub Eesti elanikul, kes saab mõne teise riigi samaliigilist hüvitist mõnes teises riigis (PHS § 4 lg 4).

RPKS-is sätestatud tingimustel makstakse lisaks riigi poolt tagatud peretoetustele igakuiselt pensione.¹⁴² Riiklike pensione Eesti alalisele elanikule ja tähtajalise elamisloa või elamisõiguse alusel Eestis elavale välismaalasele (RPKS § 4 lg 1). Isikul, kellel on õigus mitmele riiklikule pensionile, määratakse üks riiklik pension tema valikul (RPKS § 6).

Riiklikeks pensioniteks on:

- **Vanaduspension**, mille saamise õigus on isikul, kes on saanud 65-aastaseks ja kellel on 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži. Vanaduspension määratakse eluajaks. (RPKS § 7 lg 1 ja 3).

¹³⁸ Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. - Vastu võetud 09.12.2015 ... RT I, 30.12.2015, 3.

¹³⁹ Perehüvitiste seaduse seletuskiri, lk 8.

¹⁴⁰ Perehüvitised on riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi kaudu finantseeritavad rahalised hüvitised, mida makstakse lastega perede heaolu tagamiseks ning perehüvitiste liigid on riiklikud peretoetused, vanemahüvitis ja elatisabi (PHS § 3 lg 1 ja 2).

Iga kuu makstavateks peretoetusteks lapse-, lapsehooldustasu, üksikvanema lapse, eestkostetava lapse, laserikka pere ja kolmikute või enamaarvuliste mitmikute toetus (PHS § 16 lg 1). Ühekordsed peretoetused on sünni- ja lapsendamistoetus (PHS § 16 lg 2).

¹⁴¹ Tulumaksuseadus. - RT I 1999, 101, 903 ... RT I, 22.01.2018, 10.

¹⁴² Pensionikindlustatu on isik, kes vastavalt sotsiaalmaksuseadusele on maksnud või kelle eest on kohustus maksta sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa ja kellel vastavalt käesolevale seadusele tekib muudel alustel õigus riiklikule pensionile (RPKS § 3 lg 1 ja 3).

- **Toitjakaotuspension**, mille saamise õigus on toitja surma korral tema ülalpidamisel olnud perekonnaliikmetel (RPKS § 20 lg 1).
- **Rahvapension**, mille saamise õigus on isikul, kes on saanud vanaduspensioniealiseks, kellel ei ole õigust vanaduspensionile ja kes on elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel vähemalt viis aastat vahetult enne pensioni taotlemist. Ühtlasi RPKS-i §-s 20 nimetatud isikutel, kellel seoses toitjal nõutava pensionistaaži puudumisega ei ole õigust toitjakaotuspensionile, kui toitja oli elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel vähemalt üks aasta vahetult enne surma, vanaduspensioniiikka jõudnud isikul, kellele maksti RPKS-i § 60 lõike 1 alusel endises suuruses säilitatud pensioni kuni määratud tähtajani (RPKS § 22 lg 1 ja 2).

Eestis on tegemist sotsiaalteenuste ja rahaliste hüvitiste paljususega ning erinevad menetlused nende taotlemiseks võivad muuta inimeste jaoks kõigi vajalike toetuste saamise keeruliseks. Sarnaselt Eestile, on paljudes liikmesriikides toetuste erinevad ülesanded ja vastutus jagatud riikliku, piirkondliku ja kohaliku tasandi ametiasutuste vahel.¹⁴³ Sotsiaalteenuste ja rahaliste hüvitiste omavaheline sidumine aitab neid meetmeid paremini kooskõlastada ja suurendab nende tõhusust. Hüvitiste ja teenuste integreerimine hõlbustab inimeste juurdepääsu toetusele, mida nad vajavad, ning sellega on võimalik vähendada halduskoormust ja muuta sotsiaalkaitsemeetmed kulutasuvamaks.¹⁴⁴

Ühtlasi on sidusa ühiskonna ja jätkusuutliku majanduskasvu toetamiseks ning rahvastiku vähenemise ja vananemise tõttu on oluline kaasava tööturu edendamine, andes kõigile võimaluse tööturule panustada. Järjest olulisem on, et inimesed püsiksid pikemat aega tööturul ja et tööjõupotentsiaali suudetaks paremini kasutada.¹⁴⁵ Hüvitiste ja toetuste süsteemid peavad koostöös maksupoliitika ja teenustega soodustama ja toetama tööle saamist ning töötamist ehk inimese enda aktiivsust oma toimetuleku kindlustamisel. Puuduse korral tuleb osutada abi, mis kõrvaldaks toimetulekuraskuste põhjused ja väldiks pikaajalist sotsiaalabisõltuvust.¹⁴⁶

¹⁴³ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 16.

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Ibid*, lk 7.

¹⁴⁶ *Ibid*, lk 16.

Olulisteks põhimõteteks sotsiaalkaitsemeetmete tagamisel ja arendamisel on sidusus ja optimaalsus. Nimetatud põhimõte tähendab, et hüvitiste ja toetuste skeemid peavad olema omavahel läbimõeldult seostatud ja haakuvad. Ühelt poolt tuleb vältida inimeste jäämist mitme riski järjestikusel esinemisel eri skeemide vahelistesse n-ö lõhedesse. Teisalt on vaja jälgida, et mitme riski samaaegsel esinemisel ei oleks hüvitised ja toetused üksteist dubleerivad, ei vähendaks kokkuvõttes töötamise motivatsiooni ega suurendaks passiivsust. Samuti on sotsiaalkindlustussüsteemi arendamisel oluline universaalsuse põhimõtte järgimine, mis tagab hüvitiste parema kättesaadavuse, läbipaistvuse, menetluse lihtsuse ja kuluefektiivsuse ning jätkusuutlik ehk kohustuste ja võimalustes oleks tasakaal.¹⁴⁷

Sotsiaalkaitsekulud moodustavad märkimisväärse osa riigieelarvest, mistõttu tuleb jälgida, et sotsiaalkindlustusskeemid ja muud sotsiaalkaitsemeetmed oleksid rahaliselt jätkusuutlikud ega seaks ohtu riigieelarve tasakaalu. Sotsiaalkindlustussüsteemi arendamisel on ka oluline universaalsuse põhimõtte järgimine, mis tagab hüvitiste parema kättesaadavuse, läbipaistvuse, menetluse lihtsuse ja kuluefektiivsuse. Hüvitiste ja toetuste süsteemid koostöös maksupoliitika ja teenustega peavad soodustama ja toetama tööle saamist ning töötamist ehk inimese enda aktiivsust oma toimetuleku kindlustamisel. Samuti tuleb puuduse korral osutada abi, mis kõrvaldaks toimetulekuraskuste põhjused ja väldiks pikaajalist sotsiaalabisõltuvust.¹⁴⁸

Eeltoodu kokkuvõtteks saab öelda, et sotsiaaltoetus on isiku või perekonna toimetuleku soodustamiseks antav riiklik rahaline toetus. Eesti inimestele on sotsiaaltoetuste näol, sh pensionide ja riiklike toetuste erinevate riskide korral tagatud sotsiaalne kaitse kogu elukaare ulatuses. Kõigi sotsiaaltoetuste kaitse ulatuse määravad hüvitise katvus ehk kui suurele osale ühiskonnast on toetused tagatud, asendusmäär ehk hüvitise suurus võrreldes eelneva sissetulekuga ja hüvitise miinimumsuurus. Kuna käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada, kas vanemahüvitis ja pension mõjutavad palgalõhet või olemasolev palgalõhe avaldab mõju toetustele, analüüsitakse neid järgnevates alapunktides. Võttes eelkõige arvesse, et tegemist on ajalises ruumis kõige enam mõju avaldavate sotsiaaltoetustega inimese inimväärsele elule ühiskonnas.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ *Ibid.*

2.2. Soolise palgalõhe mõju vanemahüvitise maksmisel

2.2.1. Vanemahüvitis kui sotsiaaltoetus

Sotsiaalkaitse eesmärk on toetada ja suurendada inimese iseseisvat toimetulekut ja sotsiaalset kaasatust, luua võrdseid võimalusi, saavutada tööhõive kõrge tase, ennetada töötust ning toetada töö- ja pereelu ühitamist (SÜS § 2 lg 2). Sotsiaalseadustiku eesmärk on seevastu luua õiguslikud alused, et kaitsta inimest ja perekonda, ennetades, kõrvaldades või vähendades sotsiaalseid riske terviklikult eelkõige töötuse, haiguse, emaduse, töövõimetuse, vanaduse, toitja kaotuse, laste kasvatamise, kuriteohvriks langemise, sotsiaalse erivajaduse ja toimetulekuraskuste korral (SÜS § 2 lg 3).¹⁴⁹

Eesti riigi üheks prioriteediks on rahvastiku kasv ja positiivne iive. Antud eesmärgi püstituseni on viinud Eesti ja kogu Euroopa demograafiline seis, mida iseloomustab rahvastiku kahanemine ja vananemine. 1990. aastate alguses oli Eesti rahvaarv 1,57 miljonit,¹⁵⁰ siis 1. jaanuari 2017 seisuga on Eesti rahvaarv 1,31 miljonit.¹⁵¹ Rahvaarvule avaldavad mõju eelkõige sündimus ja seda mõjutav perepoliitika, suremus ja seda mõjutav tervisepoliitika ning väljaränne ja seda mõjutav rändepoliitika. Perepoliitika olulist rolli sündimuse suurendamises nähakse lapse kasvatamist toetava keskkonna loojana, mis aitab realiseerida soovitud laste sündi. Taolist lähenemist toetavad uuringud, mis näitavad, et just laiem poliitika võib peresid pikaajalisemalt mõjutada.¹⁵²

Euroopa riikides ollakse üha enam veendunud, et pikaajalises perspektiivis on sündimusele positiivne mõju soolisel võrdõiguslikkusel, töö- ja pereelu ühitavatel ning perede elukvaliteeti laiemalt mõjutavatel meetmetel.¹⁵³ EK toob välja, et riikides, kus lastehoiuks,

¹⁴⁹ Sotsiaalseadustikus sätestatud õigused ja kohustused on Eestis elaval Eesti kodanikul, pikaajalise elaniku elamisloa või alalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel ning tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel. Seaduses sätestatud juhul on sotsiaalseadustikus sätestatud õigused ja kohustused ka muul isikul (SÜS § 3 lg 1).

¹⁵⁰ Laste ja perede arengukava 2012–2020. Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Sotsiaalministeerium 2011. Täiendatud 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/lpa.pdf, lk 10. (18.04.2018)

¹⁵¹ Rahvastikunäitajad ja koosseis.

¹⁵² Laste ja perede arengukava 2012–2020, lk 11.

¹⁵³ M. Ronsen, K. Skrede. Nordic fertility patterns: compatible with gender equality? Politicizing parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states, p53. Editors Ellingsgaeter, Leira. The Policy Press, Bristol. 2006.

vanemapuhkuseks ja paindlikuks töökorralduseks on loodud paremad tingimused, on nii naiste tööhõive kui laste sündimuse määr kõrgem.¹⁵⁴ Lisaks mõjutavad sündimust mitmed teised valdkonnad ja erinevate meetmete koosmõju ning seega ei piisa perede heaolu tagamiseks vaid kitsaste perepoliitiliste eesmärkide täitmisest. Mõju avaldavad lisaks maksusüsteem ja pensioniskeemid, tervishoid, eluaseme- ja tööturupoliitika ning diskrimineerimisvastased poliitikad.¹⁵⁵

Eesti perepoliitikat on rahvusvaheliselt kirjeldatud kui sünnile suunatud perepoliitikat. Sünnile suunatuse kõrval on teiseks Eesti perepoliitikat iseloomustavaks näitajaks rahaliste toetuste ja hüvitiste domineerimine. Pered vajavad nii otsest kui kaudset rahalist, teenuste abil antavat tuge. Teenusepakkumise positiivseks omaduseks on asjaolu, et meede jõuab suurema tõenäosusega oma eesmärgini ehk kasutatakse sihtotstarbeliselt, st enamasti laste hüvanguks.¹⁵⁶

Tänane ühiskonna ja riigi panus perede ja laste hüvanguks, avaldub tulevikus kõigis ühiskonda puudutavates valdkondades, eeskätt tervis, majandus, haridus ja tööhõive. 2014. aastal soovitati Eestile perepoliitikale tehtavate kulutuste kulutõhususe suurendamiseks parandada juurdepääsu lastehoiuteenustele, et luua head eeldused naiste varajaseks tööturule naasmiseks ja suure soolise palgalõhe vähendamiseks.¹⁵⁷ Laste ja perede arengukavas on püstitatud eesmärgiks perede majanduslikku toimetulekut toetav kombineeritud toetuste ja teenuste süsteem ning meestele ja naistele võrdsete võimaluste tagamine töö, pere- ja eraelu ühitamiseks.¹⁵⁸

Lastega perede rahaliseks toetamiseks on loodud erinevaid võimalusi – toetused, mida makstakse igakuiselt või tasutakse teatud sündmuse puhul. Üheks igakuiseks hüvitiseks on vanemahüvitis. Vanemahüvitise osas on Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium leidnud, et vanemahüvitise näol on tegemist sotsiaalse hüve või soodustusega, mille tagamine ei tulene mitte PS-ist, vaid mille on välja töötanud valitsus lähtuvalt perepoliitikast. Tähendades, et erinevate argumentide kaalumisel tuleb arvestada, et tegemist on riigi heast

¹⁵⁴ Komisjoni aruanne nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus – 2010.

¹⁵⁵ Laste ja perede arengukava 2012–2020, lk 11.

¹⁵⁶ *Ibid*, lk 12.

¹⁵⁷ Soolõime teemajuht. Töö ja pereelu ühitamine. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2014.

Arvutivõrgus kättesaadav. Võrdõigusvoliniku kantselei. Tallinn 2014. Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/5-TEEMALEHT-Töö-ja-pereelu-ühitamine.pdf>, lk 24.

¹⁵⁸ Rahvastikunäitajad ja koosseis.

tahtest ja poliitilistest eesmärkidest lähtuvalt isikutele antava hüve või soodustusega, mitte isikutele PS § 28 lg 2 alusel abi andmisega.¹⁵⁹ Tallinna Ringkonnakohus leiab seevastu, et kui juba on otsustatud sotsiaalset hüve anda, peab seda tegema kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega.¹⁶⁰ Tegemist on põhimõttega, mis näeb ette, et ei esineks diskrimineerimist rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sattumuse alusel (VõrdKS § 1 lg 1). Seega eeldab võrdse kohtlemise põhimõte, et võrdses olukorras olevaid inimesi koheldakse võrdselt ning ebavõrdses olukorras olevaid ebavõrdselt.¹⁶¹

Kohtlemaks vanemahüvitise saajad võrdselt, on kehtiva regulatsiooni kohaselt vanemahüvitise eesmärk säilitada riigi toetuse andmisega varasem sissetulek isikule, kelle tulu väheneb laste kasvatamise tõttu ning toetada töö- ja pereelu ühitamist ja isikule, kes tulu ei ole saanud, tagatakse sissetulek vanemahüvitise määra ulatuses (PHS-i § 32 lg 1 ja 2). Regulatsiooni kohaselt on vanemahüvitise saamise õigus last kasvataval vanemal, lapsendajal, vanema abikaasal, eestkostjal või hooldajal, kellega on sõlmitud kirjalik lapse perekonnas hooldamise leping (PHS § 33 lg 1).

Enne lapse 70 päeva vanuseks saamist on õigus vanemahüvitisele last kasvataval emal, välja arvatud juhul, kui lapse ema on surnud või ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või kui hüvitisele on õigus lapsendajal, eestkostjal või hooldajal. Juhul, kui üks vanematest on lapsehoolduspuhkusel pärast lapse 70 päeva vanuseks saamist, on õigus vanemahüvitisele sellel vanemal (PHS § 33 lg 2 ja 3). Kehtiv regulatsioon välistab seega isal võimaluse saada peale lapse sünni vanemahüvitist.

Vanemahüvitise saamise õigus tekib alles ravikindlustuse seaduses¹⁶² sätestatud sünnitus- või lapsendamishüvitisele õigust andva sünnitus- või lapsendamislehe lõpupäevale järgneval päeval. Olukorras, kus lapse emal ei olnud õigust sünnitushüvitisele, tekib õigus saada vanemahüvitist alates lapse sünnist. Vanemahüvitis määratakse vanemahüvitise saamise õiguse tekkimise päevast arvates 435 päevaks. Lapse emal, kellel ei olnud õigust sünnitushüvitisele või juhul, kui vanemahüvitise taotleja on lapsendaja, eestkostja või hooldaja, määratakse hüvitis lapse 18 kuu vanuseks saamise päevani (PHS § 34 lg 1 ja 2). Erinevalt Eestist, kehtestas

¹⁵⁹ RKPJK 3-4-1-23-11, p 68.

¹⁶⁰ TlnRnK 3-09-2218, p 17.

¹⁶¹ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat, lk 11-12.

¹⁶² Ravikindlustuse seadus. - RT I 2002, 62, 377 ... RT I, 04.05.2016, 8.

Suurbritannia 2015. aastal nn jagatud vanemapuhkuse, mis võimaldab isadel kasutada rasedus- ja sünnituspuhkuse seda osa, mida ema ei ole välja võtnud.¹⁶³

Õiguslikust seisukohast vaadatuna tekib küsimus selle perioodi osas, mil laps ei ole veel 70 päeva vanune ning õigus vanemahüvitisele on enamasti ainult emal. Varasema vanemahüvitise seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri 2007. aastast,¹⁶⁴ mil lühendati emale reserveeritud perioodi kuult kuult 70 päevale, põhjendati seda piirangut tulenevalt ema ja lapse tervise kaitsega, kuna „sel perioodil on oluline tihe emotsionaalne kontakt ema ja lapse vahel ning sel ajal kujuneb välja rinnaga toitmise režiim”.¹⁶⁵

Hüvitise saajat puudutavad muudatused vanemahüvitise regulatsioonis on mõjutanud mõneti vanemahüvitise saajate struktuuri. 2007. aasta septembrini ei võimaldatud isadele vanemahüvitise saamist enne lapse kuue kuu vanuseks saamist, mistõttu oli meeste osakaal vanemahüvitise saajate hulgas 1-1,5%. Seadusemuudatuse osas, mis võimaldas meestel hakata vanemahüvitist saama kohe pärast naise rasedus- ja sünnituspuhkust või lapse 70 päeva vanuseks saamist, hakkas isade osakaal kasvama ning 2008. aasta septembriks oli isade osakaal 3,5%.¹⁶⁶ 2015. aastal määrati vanemahüvitis juba 9%-ile isadest.¹⁶⁷ Seadusemuudatuste pinnalt saab öelda, et muudatusel on olnud selge mõju perekondade otsustele ja isade vanemahüvitise võtmisele, mida näitab viimane uuringu tulemus.

Oluline põhimõte, mida vanemahüvitise saajate ringi reguleerimine puudutab, on eneseteostusvabadus. Nagu võrdse kohtlemise põhimõte, on vanemate eneseteostusvabadus lapse esimese 70 päeva jooksul piiratud. Nii nagu võrdse kohtlemise põhimõtte puhul, peab ka siin eeldama, et põhjendus on objektiivne ja mõistlik. Vanemate eneseteostusvabadust piirab ühest küljest asjaolu, et esimesel 70 päeval on õigus hüvitisele üksnes emal ning kui tema seda ei kasuta, siis perekond kaotab selle osa hüvitisest. Teisest küljest jääb vanematele valik, kas

¹⁶³ Maternity Allowance. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gov.uk/maternity-allowance>. (18.04.2018)

¹⁶⁴ Vanemahüvitise seaduse muutmise seadus 470 SE. Seletuskiri. (18.04.2018)

¹⁶⁵ H. Biin, M. Karu, M. Masso, V. Veldre. Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs. Uuringu aruanne. Tallinn: Praxis 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/loplik_vanempuhkuste_aruanne_praxis.pdf, lk 56. (18.04.2018)

¹⁶⁶ *Ibid*, lk 54.

¹⁶⁷ H. Biin, M. Karu, M. Masso, V. Veldre. Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi analüüs.

Sotsiaalministeerium. Tallinn: Praxis 2017. Arvutivõrgus kättesaadav:

<https://www.sm.ee/et/vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-taiustamine>, lk 18. (18.04.2018)

kasutada esimese 70 päeva eest hüvitist või mitte – tegemist on õiguse ja mitte kohustusega,¹⁶⁸ millest tulenevalt saavad vanemad teha perekonna majandusliku olukorda mõjutava valiku.

Lapsehoolduspuhkuse aja eest on töötajal õigus saada vanemahüvitist ja lapsehooldustasu (PHS § 62 lg 4). Vanemahüvitist on sotsiaalmaksuga maksustav (PHS § 37) ning sellele on määratud nii ülempiir kui alammäär, mida arvutab ja avaldab Sotsiaalkindlustusamet (PHS § 38 lg 3). Seega juhul, kui rasedus- ja sünnituspuhkusel viibival naisel puudub võimalus sel perioodil töötada, siis vanemahüvitist saav naine võib sisuliselt vahetult peale lapse sünni tööle minna ning seejuures soosib töötamist ka tänane vanemahüvitise arvutamise valem.

Sotsiaal- (haigus-, hooldus- ja töötushüvitist) ja vanemahüvitise erinevuseks on see, millistel alustel saab ema hüvitist. Sotsiaalhüvitisel puudub miinimum- ja maksimummäär, mistõttu erinevad naiste hüvitised enam kui tuhandekordselt. Lisaks tekib olukord, kus sotsiaalhüvitist on küll asendussissetulek ja moodustab 100% naise varasemast sissetulekust, ent juhul, kui naine töötas sotsiaalhüvitise arvestuse aluseks oleval perioodil vähese koormusega või lühikest aega, ei taga sotsiaalhüvitist emale samaväärset sissetulekut, sest sotsiaalhüvitise arvutamisel jagatakse kalendriaasta tulu 365 päevaga. Emal puudub aga sealjuures võimalus rasedus- ja sünnituspuhkust katkestada või hüvitise saamise ajal töist sissetulekut teenida. Vanemahüvitise arvutamisel võetakse 365-st päevast maha ajutise töövõimetuse aeg (sh haiguslehel, hoolduslehel, sünnituslehel oldud päevad) ning hüvitisele on määratud miinimummäär, mis tagab teatud ulatuses sissetuleku kõigile hüvitise saajatele. Samuti võivad sotsiaalhüvitist ja vanemahüvitist olla arvutatud erinevate kalendriaastate sissetulekute alusel.¹⁶⁹ Nii Eestis¹⁷⁰ kui Suurbritannias¹⁷¹ on välja töötatud kalkulaator, mis võimaldab arvutada vanemahüvitise suurust ja lõppemise päeva, kui sisestatakse kalkulaatorisse rasedus- ja sünnituspuhkuse alguspäev ja brutotasu.

Sotsiaalhüvitise eelarvet on mõjutanud demograafilised protsessid – nii sündide arv kui naise keskmine vanus lapse sünnil. Viimastel aastatel on hüvitise eelarve kasvanud rohkem kui üsna stabiilne elussündide arv seda eeldaks. Põhjuseks on aasta-aastalt suurenev naise keskmine

¹⁶⁸ Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs, lk 58.

¹⁶⁹ Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi analüüs, lk 39.

¹⁷⁰ Vanemahüvitist. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/vanemahuvitis>. (18.04.2018)

¹⁷¹ Child maintenance calculator. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gov.uk/calculate-your-child-maintenance>. (18.04.2018)

vanus lapse sünnil. Ema keskmise vanuse tõus on loonud olukorra, kus sotsiaalhüvitise saajate seas on suurenenud kõrgemapalgaliste töötavate naiste osakaal.¹⁷²

Teiste sotsiaalkaitsehüvitiste ja -toetustega on sotsiaal- ja vanemahüvitise seotus erinev. Vanemahüvitis saamise ajal on võimalik saada töötuskindlustushüvitist, koondamise korral makstavat kindlustushüvitist, abikaasatasu (välisest riigist kaasaoleval abikaasal) ja Riigikogu liikmele volituste lõppemisel makstavat hüvitist. Sotsiaalhüvitise saamise ajal need võimalused puuduvad. Täna aga on reguleeritud olukorrad vanemate osas, kes käivad tööl ja kellel on õigus vanemahüvitisele. Neile, kes saavad vanemahüvitist ja käivad samal ajal tööl, arvutatakse hüvitise suurus spetsiaalse vanemahüvitise ümberarvutamise valemiga. Olukorras, kus lapsevanem töötab, algab hüvitise vähendamine minimaalset hüvitise määra ületavast tulust. Iga kahe üle hüvitise määra teenitud euro kohta vähendatakse hüvitist ühe euro võrra ning tulu saamisel säilib vanemahüvitise saajale alati vähemalt pool vanemahüvitisest.¹⁷³

Nagu eelnevast selgus, on vanemahüvitise eesmärk aidata kaasa töö- ja pereelu ühitamisele, säilitades seejuures lapsevanemale eelmise kalendriaasta keskmine töötasu. Vanemahüvitise saamise õigus on kõikidel vanematel ja ühes peres saab korraga lapsehoolduspuhkusel olla üks vanem. Tagamaks vanematele lapse hoolitsemise perioodil parema töö- ja pereelu ühitamise võimaluse, on oluline Eesti riigi jätkusuutlikkuse seisukohast arvestada erinevate valdkondlike poliitikate mõjuga perede elukvaliteedile. Edendada koostööd sidusvaldkondade vahel, pakkuda tõhusaid teenuseid ja luua tingimused, kus elanikud tunnevad, et peresid väärtustatakse ja toetatakse.

2.2.2. Soolise palgalõhe mõju vanemahüvitisele

Sooline võrdõiguslikkus on inimõigus ja demokraatliku valitsemisvormi toimimise eeldus. Ebavõrdne kohtlemine soo alusel on põhjus, miks ressursid on ühiskonnas jagunenud naiste ja meeste vahel ebaõiglaselt. Üheks ressursiks on sissetulek, mis võib olla nii palk, pension, töötuskindlustus- või vanemahüvitis, mis kõik mõjutavad elukvaliteeti ka järgmistel eluetappidel.¹⁷⁴

¹⁷² Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi analüüs, lk 14.

¹⁷³ *Ibid*, lk 39.

¹⁷⁴ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 7.

Ehkki lapsevanemaks olemise mõju soolisele palgalõhele on riigiti väga erinev, peetakse emaduse mõju naiste palkadele üldiselt negatiivseks, samas kui isaks olemine mõjutab meeste palku positiivselt.¹⁷⁵ Lapsevanemaks olemine ja hoolduskohustused on üks peamisi põhjuseid, miks naised on tööturul alaesindatud. EL-is on väikeste lastega naiste tööhõive määr 9% madalam kui lasteta naistel, ent mõnes riigis on see vahe suurem kui 30%.¹⁷⁶ Ligi 32% naistest töötab EL-is osalise tööajaga, meestest seevastu umbes 8%.¹⁷⁷ Kuivõrd sooline palgalõhe on üks n-ö väljundnäitaja naiste ja meeste olukorra kohta tööturul, on selle abil võimalik hinnata Eesti tööturgu soolise võrdõiguslikkuse aspektist. Üldise majanduskasvu eesmärkide saavutamise seisukohast on olulised kõikide inimeste võrdsed võimalused end tööturul teostada. Alahinnata ei saa naiste majandusliku sõltumatuse tähtsust, mis on aluseks naiste ja laste vaesusmäära riski kahanemisele.¹⁷⁸

Praxise analüüsid kinnitavad, et vanemahüvitisel on olnud mõju naiste sündimus- kui ka tööturukäitumisele nii enne kui pärast sünnitust.¹⁷⁹ Soolise võrdõiguslikkuse 2016. aasta monitooringust selgub, et vanematest, kelle leibkonnas oli alla 6-aastaseid lapsi, võttis vanemahüvitist või viibis lapsehoolduspuhkusel 26% meestest ja 74% naistest.¹⁸⁰ Lapse haigestumise tõttu jäi töölt koju 34% töötavatest meestest ja 64% töötavatest naistest, kel oli leibkonnas alla 12-aastaseid lapsi.¹⁸¹ Statistikaameti andmetel on väikeste lastega naiste madala tööhõive määra taga osaliselt perepoliitika - Eestis on kolm aastat kestev lapsehoolduspuhkus¹⁸² ning pikalt makstav vanemahüvitis, mida kasutavad eranditult naised. Raskesti kättesaadavad võivad olla ka alla kolmeaastaste laste lapsehoiuteenused, mis soodustavad pikemalt lapsehoolduspuhkusel olemist. Teisalt on sellisel perepoliitikal ning lapsehoolduspuhkusel mõju naiste tööhõivele, kuna vaid väga väike osa naisi jagab lapsehoolduspuhkusel oleku aega mehega¹⁸³ ja mis hiljem mõjutab nende järgneva vanemahüvitise suurust.

¹⁷⁵ *Ibid*, lk 13.

¹⁷⁶ Gender equality and work-life balance, lk 2.

¹⁷⁷ What are the causes?

¹⁷⁸ Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011, lk 7.

¹⁷⁹ Magistritöös käsitletud Praxise analüüsid.

¹⁸⁰ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016, lk 78.

¹⁸¹ *Ibid*, lk 79.

¹⁸² TLS § 62 lg 1 kohaselt on emal või isal õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

¹⁸³ S. Anspal, E. Kallaste, M. Karu, L. Kraut, T. Rõõm, P. Turk. Sooline palgalõhe Eestis.

Poliitikameetmete analüüs. Tallinn: Praxis 2010. Arvutivõrgus kättesaadav:

<https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

[editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf), lk 19. (18.04.2018)

Tänase vanemahüvitise eesmärk on säilitada riigi toetuse andmisega varasem sissetulek vanemale, kelle tulu väheneb laste kasvatamise tõttu ning toetada nende töö- ja pereelu ühitamist ja vanemale, kes tulu ei ole saanud, tagatakse sissetulek vanemahüvitise määra ulatuse (PHS § 32 lg 1). Vanemale säilitatakse ühtlasi vanemahüvitisega eelmise kalendriaasta keskmine töötasu, kuna vanem katkestab lapse eest hoolitsemisega ajutiselt töötamise (PHS § 32 lg 2). Vanemahüvitise osas ei ole tegemist vajaduspõhise toetusega, vaid riigi tagatud lisatoetusega väikelast kasvatavale vanemale, kes ei saa töötada lapse kasvatamise tõttu.¹⁸⁴

Kehtiva regulatsiooni kohaselt võetakse vanemahüvitise suuruse arvutamisel aluseks vanemahüvitise taotleja ühe kalendrikuu keskmine tulu, millelt on tasutud sotsiaalmaks (PHS § 37 lg 1). Ühe kalendrikuu keskmise isikustatud sotsiaalmaksu suurus on vanemahüvitise taotleja hüvitise saamise õiguse tekkimise päevale eelnenud kalendriaasta isikustatud sotsiaalmaksu ja kalendrikuude arvu jagatis (PHS § 37 lg 2). Isikustatud sotsiaalmaksu hulka ei arvestata töötuskindlustuse seaduses¹⁸⁵ sätestatud töötuskindlustushüvitiselt ja tööandja maksejõuetuse hüvitiselt ning sotsiaalmaksuseaduse (SMS)¹⁸⁶ § 6, välja arvatud lõike 1 punktide 5 ja 14 alusel arvestatud sotsiaalmaksu (PHS § 37 lg 5). Seega pole Eestis probleemiks vanemahüvitise puudumine lapsehoolduspuhkuse ajal, vaid selle suurus, mis mõjutab eelkõige naisi.

Täna antakse hüvitise saamise õigus üksnes ühele vanemale korraga, mis võib olla perekonna abistamise põhimõte ja sellest tulenevalt solidaarsuspõhimõtte täitmise seisukohalt problemaatiline. Vanemapuhkuse tulemusel tekib riigil rahalisi kohustusi puhkusel oleva vanema suhtes, seeläbi on riigil mõistlik vanemate õigust ja kohustust piirata. Piirangu põhjendatust on keeruline saavutada perekondade suhtes, kus on lapsed sündinud teineteisele lähestikku või on sündinud mitmikud. Kehtiva regulatsiooni kohaselt on antud olukorras vanemahüvitise saamise õigus taaskord ühel vanematest (PHS § 33 lg 4). Sellisel juhul on ühel vanemal oluliselt suurem koormus perekonna abistamiskohustuse täitmisel. Teiseks eeldatakse, et vanemahüvitise saaja on inimene, kes tegeleb lapse kasvatamise ja hoolduskohustuse täitmisega. Kuigi vanemahüvitise saamisel ei ole lisatingimuseks lapsehoolduspuhkusel olemine, on öeldud, et kui üks lapsevanematest on lapsehoolduspuhkusel, on õigus hüvitisele

¹⁸⁴ RKPJK 3-4-1-7-13, p 16.

¹⁸⁵ Töötuskindlustuse seadus. - RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 07.07.2017, 33.

¹⁸⁶ Sotsiaalmaksuseadus. - RT I 2000, 102, 675 ... RT I, 24.12.2016, 9.

sellel vanemal. Seega on tegu hüvitisega, millele tekib õigus inimestel, kes on lapse seaduslikud hooldajad ja kellel on perekonnaseaduse¹⁸⁷ mõistes kohustus lapse eest hoolitseda.¹⁸⁸

Soome vanemahüvitise suurus sõltub vanema üleeelmise aasta tulust.¹⁸⁹ Erandiks on tingimus, et enne vanemahüvitise maksmist makstakse emale emapalka kolm kuud ning alles peale emapalga perioodi saab üks vanematest vanemapalka.¹⁹⁰ Kui Eestis on vanemahüvitis määratud 435 päevaks (PHS § 34 lg 2), siis Soomes on 158 tööpäeva.¹⁹¹ Eesti vanemahüvitise skeem on seega ühelt poolt proportsionaalne, teisalt üsnagi solidaarne, sest hüvitist makstakse ka varasema sissetulekuta inimestele ja hüvitisele on lisaks miinimummäärale kehtestatud maksimummäär.¹⁹²

Kohtlemaks naisi ja mehi võrdselt, on nii Eestis kui enamikes teistes riikides antud meestele õigus lapsehoolduspuhkusele. Erinevate riikide kogemus näitab, et vaid õiguse andmine ei ole piisav ning oluliseks teguriks on, kas ja mis tasemel on lapsehoolduspuhkusega kaasnev rahaline kompensatsioon.¹⁹³ 2007. aastal vanemahüvitise skeemi muutmine, millega võimaldati isadel hakata vanemahüvitist saama senisest varem, tõi endaga kaasa isade osaluse suurenemise. Kuni 2007. a septembrini oli meeste osakaal vanemahüvitise saajate hulgas 1-1,5%, kuna isadele ei võimaldatud vanemahüvitist enne lapse kuue kuu vanuseks saamist.¹⁹⁴ Rahaline kompensatsioon on vajalikuks eelduseks, kuid mitte piisavaks tingimuseks, et oluliselt suurendada lapsehoolduspuhkusele jäävate meeste osakaalu¹⁹⁵ ja tagada naistele tööturule naasmine.

Täna on vanemahüvitise suurus 100% arvatud ühe kalendrikuu keskmisest tulust, kuid vanemahüvitise arvutusskeemi ja naiste madalaid palkasid arvestades on ilmne, millist mõju avaldab tänane sooline palgalõhe vanemahüvitisele. Eeltoodut selgitab, et ühe vanemaga perede

¹⁸⁷ Perekonnaseadus. - RT I 2009, 60, 395 ... RT I, 09.05.2017, 29.

¹⁸⁸ Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs, lk 52-53.

¹⁸⁹ Kelan etuudet euroina. 2018. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.kela.fi/documents/10180/3571044/Numeroliite+2018.pdf/e44b0dcc-731b-469e-8ee4-8cd9b00d35f1>, lk 2. (18.04.2018)

¹⁹⁰ Tukea lapsen syntymän jälkeen. Arvutivõrgus kättesaadav. <http://www.summarum.fi/vanhempainpaivarahat/>. (18.04.2018)

¹⁹¹ *Ibid.*

¹⁹² Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Perehuvitised/peretoetuste_teenuste_ja_vanemapuhkuste_roheline_raamat_2015.pdf, lk 115.

¹⁹³ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 21.

¹⁹⁴ Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, lk 112.

¹⁹⁵ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 22.

väikese sissetuleku puhul on üheks põhjuseks asjaolu, et üksikvanemad on enamasti naised, kes töötavad madalamalt tasustatud töökohtadel. Laste vaesuse leevendamisel on eelkõige vaja toetada vanemate osalemist tööturul ja pakkuda meetmeid madalapalgalistele ning vähendada palgalõhet.¹⁹⁶

Mehed, kes teenivad naistest rohkem ja jäävad PHS § 33 lg 2 kohaselt 70 päeva vanuse lapsega koju, on nende vanemahüvitise suurusjärk märkimisväärselt kõrgem. Võttes aga arvesse, et ühe kalendrikuu vanemahüvitise ülempiir on vanemahüvitise saamise õiguse tekkimisele eelnenud üle-eelmise kalendriaasta Eesti keskmise sotsiaalmaksuga maksustatava ühe kalendrikuu tulu kolmekordne suurus (PHS § 38 lg 1), puudub meestel, kelle sissetulek ületab eelnimetatud ülempiiri, võimalus saada sellest suuremat vanemahüvitist. 2013. aasta avaldatud andmete kohaselt oli meeste ja naiste jagunemine vanemahüvitise liikides üsna erinev. Valdav enamik mehi said vanemahüvitist 100% ühe kalendrikuu tulu või maksimaalses suuruses. Seevastu naiste hulgas oli omakorda oluliselt enam neid, kes said vanemahüvitist vanemahüvitise määras või kuupalga alammääras.¹⁹⁷ Autori hinnangul on naiste vanemahüvitise suurusjärk täna 25,3% madalam meeste saadavast vanemahüvitisest.

Inimese rollid pereelus ja tööl peavad olema ühitatavad, nii et inimene ei peaks valima töö ja pereelu vahel.¹⁹⁸ Kehtiv PHS toetab muu hulgas töö ja pereelu ühitamist (§ 32 lg 1), võimaldades töötamist vanemahüvitise saamise ajal. Andes lapsevanemale võimaluse teostada end lapse kasvatamise kõrval tööalasel ja tagada endale võimalikult suur soovitud sissetulek. Lapsvanemate vähese osajaga töötamise leviku üks põhjustest on majanduslik kaalutlus - osajaga töötamine ei pruugi paljudel juhtudel võimaldada sissetulekut, mis oleks pere toimetulekuks piisav¹⁹⁹ ning ei mõjutaks vanemahüvitist. Statistikaameti andmetel töötas osalise tööajaga Eestis 2010. aastal kokku 14,5% naistest ja 7,1% meestest. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooring aga näitab, et tervelt 43% naisi eelistaks töötada osalise koormusega, kui nende partner teeniks äraelamiseks piisavalt palju, meeste hulgas soovis sama 16%.²⁰⁰

¹⁹⁶ Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, lk 155.

¹⁹⁷ *Ibid*, lk 114.

¹⁹⁸ Tööandja kohustusest võimaldada oma töötajatel ühitada töö ja pereelu. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Arvamus 34. Tallinn 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/Voliniku-arvamus-34_04-08-2015.pdf (18.04.2018)

¹⁹⁹ Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi analüüs, lk 8.

²⁰⁰ V. Vainu, L. Järviste, H. Biin. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport.

Lapsehoolduspuhkuse mõju naiste sissetulekule on analüüsitud ja on leitud, et lapsehoolduspuhkuse mõju naiste sissetulekutele väheneks, kui pereelu ja lastega seotud karjäärikatkestused ja kohustused oleksid meeste ja naiste vahel ühtlasemalt jagunenud. Tähendades, et kui mehed oleksid naistega võrdsel määral lapsehoolduspuhkusel, lühendaks see otseselt naiste karjäärikatkestusi ja mõju nende palgale.²⁰¹ Vanemal peab olema võimalus kujundada oma elu selliselt, et vanem saaks soovi korral kombineerida väikelapse eest hoolitsemist töötamisega, eesmärgiga teostada end lapse kasvatamise kõrvalt tööalaselt ning tagada endale võimalikult suur soovitud sissetulek.²⁰²

Tööturu kontekstis tähendab võrdne kohtlemine töötajatele võrdväärse töö eest võrdse palga maksmist nende soost (rassist vmt) hoolimata ning võrdset kohtlemist värbamisel, edutamisel ja koolitamisel (SoVS § 6). TLS-i § 3 kohaselt peab iga tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt võrdõiguslikkust. 2017. aastal sõlmitud koalitsioonileppes leiti, et kuna sooline palgalõhe on märkimisväärselt suur ja see on oluline takistav tegur ühiskonna sidusa, jätkusuutliku ja demokraatliku arengu püüdlemisel, on vajalik vanemahüvitise võrdne jagamine meeste ja naiste vahel. Lähtuvalt sellest, on oluline jõuda hoolduskoormuse võrdsema jagamiseni ja isade suurema panustamiseni laste kasvatamisse.²⁰³

Käsitledes naiste ja meeste õigusi reguleerivaid õigusakte, siis kehtiv SoVS keelab isikute diskrimineerimise soo põhjal ning edendab naiste ja meeste võrdõiguslikkust (§ 1 lg 1). Seevastu VõrdKS § 1 alusel on üldiselt keelatud diskrimineerimine rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Muu hulgas puudutab VõrdKS isikute diskrimineerimise keelamist sotsiaalkindlustusteenuste saamisel, kuid seda ainult rahvuse, rassi või nahavärvuse alusel (VõrdKS § 2 lg 1 p 5). Kuigi PS-i määratlus on laiem, on tänases VõrdKS tegemist kitsa loeteluga, mis jätab paljud olukorrad reguleerimata. Samuti ei ole eriseadustes võrdse kohtlemise põhimõtet reguleeritud, mis toetaks, et naised saaksid meestega võrdvärselt palka ja vanemahüvitist. Ühtlasi puudub Eestis vastav kohtupraktika, mis toetaks valdkonna reguleerimist.

Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2010. Tallinn: Sotsiaalministeerium, Euroopa Sotsiaalfond 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20101.pdf. (18.04.2018)

²⁰¹ Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs, lk 19.

²⁰² Tööandja kohustusest võimaldada oma töötajatel ühitada töö ja pereelu.

²⁰³ Koalitsioonilepe.

Kokkuvõtteks selgus, et lapsevanemaks olemise mõju naiste tööhõivele ja soolise palgalõhe mõju tulevikus saadava vanemahüvitise näol on Eestis väga tugev ja tuntav. Tänapäevaste naiste madal palk mõjutab tulevikus nende vanemahüvitise suurust. Soolise palgalõhe mõju ja tulevikus saadava vanemahüvitise suurus avaldub mõju ka vanemate poolt täna tehtavates otsustes – laste saamise edasi lükkamine või lastest üldse loobumine. Kohtlemaks mõlemaid vanemaid võrdselt, on oluline luua mõlemale vanemale võrdsed võimalused töö ja pereelus osalemiseks.

2.3. Soolise palgalõhe mõju pensioni maksmisel

2.3.1. Pension kui sotsiaaltoetus

Tänapäeva ühiskonnas on oluline, et riik tagaks oma kodanikele sotsiaalse kaitse, andes sellega kodanikele kindlustunde tuleviku suhtes ning võimaluse elada inimväärselt kogu elu. Sotsiaalne kaitse on ühiskonna erinevate sotsiaalsete riskide maandamise süsteemide ja mudelite kogum, mida rakendatakse mitmete riskide ilmnemisel. Sotsiaalsed riskid on juhtumid, mis võivad põhjustada sissetulekute kaotuse või suurendada vajadust täiendavate sissetulekuallikate järele, nt haigus, puue, lapse sünniga seotud seisund, kutsehaigus või tööõnnetus, surm, töötus või hoopis vanadus.²⁰⁴

Sotsiaalkaitset vajab inimene ka vanaduses, kui tal puudub sissetulek. Riikliku pensionikindlustuse esmaseks eesmärgiks on inimestele pensionipõlves piisava sissetuleku tagamine. Pensioni suurusele²⁰⁵ seab omakorda piirid riigi finantsiline suutlikkus. Pensionide piisavus ehk adekvaatsus sätestab standardi, mis peaks tagama pensionäridele piisava tulu, et säiliks mõistlik elatustase pärast pensionile minekut. Mõistliku elatustaseme all mõeldakse

²⁰⁴ A. Aaviksoo, P. Kruus, L. Leppik, R. Sikkut, V. Veldre, A. Võrk. Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Tallinn: Praxis 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Sotsiaalkindlustussüsteemi-jatkusuutlik-rahastamine.pdf>, lk 6. (18.04.2018)

²⁰⁵ Eesti riik arvutab pensionid igal kevadel ümber, et hoida pensionid tasakaalus palgade ja hindade muutustega. Igale inimesele on arvatud tema eelnevast tööpanusest sõltuv individuaalne pension. Praegune pensionide indekseerimise kord hakkas kehtima 10 aastat tagasi, 1. jaanuaril 2008, kui indekseerimine seoti sotsiaalmaksu laekumisega varasemast suuremas mahus.

tavaliselt vaesusriski puudumist ja võimalust osaleda avalikus-, sotsiaal- ja kultuurielus muutust tööeast pensioniikka jõudmisel ning vähendada vanemaealiste vaesusriski.²⁰⁶

Eestis makstavad kolm riikliku pensionit - vanadus-, toitjakaotus- ja rahvapension - on solidaarsuspõhimõttele tuginev igakuine rahaline sotsiaalkindlustushüvitis vanaduse või toitja kaotuse korral, mida makstakse riigieelarves riikliku pensionikindlustuse kuludeks määratud vahenditest (RPKS § 2 ja 5).

Pensionikindlustatuks ehk pensioni saavaks isikuks on isik, kes vastavalt SMS-i kohaselt on maksnud või kelle eest on kohustus maksta sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa ja kellel RPKS-ile tekib muudel alustel õigus riiklikule pensionile (RPKS § 3 lg 1 ja 2). Õigustatud isikuteks kolme riikliku pensioni saamisel on Eesti alaline elanik, tähtajalise elamisloa või elamisõiguse alusel Eestis elav välismaalane. Isikul, kelle elukoht on mitmes riigis korraga, on õigus riiklikule pensionile, kui ta on TLS § 6 lg 1 mõttes resident või kui isik elab Eestis püsivalt vastavalt välismaalaste seaduse²⁰⁷ § 6 tähenduses (RPKS § 4 lg 1 ja 3).

Õigus toitjakaotuspensionile on toitja surma korral tema ülalpidamisel olnud perekonnaliikmetel. Toitjakaotuspension määratakse ajaks, mil isikud vastavad selle pensioni saamise tingimustele (RPKS § 20 lg 1, 4¹, 6). Toitjakaotuspension arutamise aluseks võetakse suurem järgmistest vanaduspensionidest ehk toitja surmapäevani omandatud pensioniõigusliku staaži ja kindlustusosakute summa alusel RPKS § 11 sätete kohaselt arvutatud vanaduspension ning vanaduspension 30-aastase pensioniõigusliku staaži korral. Toitjakaotuspension arvutatakse ühele perekonnaliikmele 50 protsenti, kahele perekonnaliikmele 80 protsenti ja kolmele või enamale perekonnaliikmele 100 protsenti suuruses (RPKS § 21 lg 1 ja 2).

Rahvapensioni saamise õigus on vanaduspensioniealiseks saanud isikul, kellel ei ole õigust vanaduspensionile ja kes on elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel vähemalt viis aastat vahetult enne pensioni taotlemist. Isikutel, kes on nimetatud RPKS §-s 20, kellel seoses toitjal nõutava pensionistaaži puudumisega ei ole õigust toitjakaotuspensionile, kui toitja oli elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel vähemalt üks aasta vahetult enne surma ning vanaduspensioniiikka jõudnud isikul, kellele maksti RPKS § 60 lg 1 alusel endises suuruses säilitatud pensioni kuni määratud tähtajani (RPKS § 22 lg 1, 3 ja 4).

²⁰⁶ Riikliku vanaduspensionii jätkusuutlikkuse analüüs, lk 6.

²⁰⁷ Välismaalaste seadus. - RT I 2010, 3, 4 ... RT I, 04.07.2017, 123.

Rahvapension määratakse RPKS § 22 lg 1 punktides 1 ja 4 nimetatud isikutele eluajaks ja sama sätte punktis 3 nimetatud isikutele ajaks, mil nad vastavad RPKS §-s 20 sätestatud tingimustele. Rahvapensioni ei määrata ning määratud rahvapensioni maksmine lõpetatakse, kui isik saab mõne teise riigi pensioni (RPKS § 22 lg 1, 2 ja 3). Rahvapensioni suuruseks on 100 protsenti rahvapensioni määrast ning kolme või enama perekonnaliikme 100 protsenti, kahe perekonnaliikme korral 80 protsenti ja ühe perekonnaliikme korral 50 protsenti rahvapensioni määrast (RPKS § 23 p 1 ja 3).

Eluaegse vanaduspension saamise õigus tuleneb isikul, kes on saanud 65-aastaseks ja kellel on 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži (RPKS § 7 lg 1 ja 3 ning § 27). Vanaduspension koosneb baasosast, staažiosast, mille suurus võrdub pensioniõigusliku staaži aastate (RPKS § 28) ja aastahinde korrutisega ning kindlustusosast (RPKS § 12). Olukorras, kus pensioni taotlejal ei ole pensioniõiguslikku staaži, määratakse pension baas- ja kindlustusosast (RPKS § 11 lg 1 p 1 ja 3). Seevastu isikul, kellel on vastavalt töövõimetoetuse seadusele tuvastatud puuduv töövõime, on vanaduspension suurem, kui see sisaldab baasi-, staaži- ja kindlustusosa ning neil, kellel on vanaduspension 30-aastase pensioniõigusliku staažiga (RPKS § 11 lg 5¹). Isikul, kellel on vastavalt töövõimetoetuse seadusele tuvastatud osaline töövõime, on vanaduspension suurem, kui neil on baasi-, staaži- ja kindlustusosa ja 60 protsenti vanaduspensionist 30-aastase pensioniõigusliku staaži korral (RPKS § 11 lg 5²).

Vanaduspension pensionistaaž jaguneb pensioniõiguslikuks staažiks, mida arvestatakse kuni 1998. aasta 31. detsembrini ja pensionikindlustustaaž, mida arvestatakse alates 1999. aasta 1. jaanuarist (RPKS § 27). Pensioniõigusliku staaži hulka arvatakse tegevuse aeg, kui tööandja oli kohustatud maksma sotsiaalmaksu (RPKS § 28 lg 1). Pensionikindlustatu kindlustusosaku arvutamiseks liidetakse pensionikindlustatu isikustatud sotsiaalmaksu riikliku pensionikindlustuse osa summad ning jagatakse isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa keskmise suurusega antud kalendriaastal. Isikustatud sotsiaalmaksu riikliku pensionikindlustuse osana võetakse arvesse aga summad, mis pensionikindlustatu kohta vastavalt SMS §-le 10 kantakse riikliku pensionikindlustuse vahenditesse ja mille kohta peetakse arvestust sotsiaalkaitse infosüsteemis (RPKS § 12 lg 1 ja 2). Seega, et inimesel oleks õigus saada vanaduspension, peab ta olema vanaduspension ees ja tal peab olema vähemalt 15 aastat pensionistaaži. Selleks, et saada ühte aastat pensionistaaži, peab inimese eest olema

makstud terve aasta jooksul sotsiaalmaksu vähemalt töötasu alammääralt ning kui inimene on töötanud terve aasta vähemalt töötasu alammäära eest, saab ta ka ühe aasta pensionistaaži.²⁰⁸

Isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa keskmine suuruse leidmisel võetakse aluseks sotsiaalkaitse infosüsteemi kantud andmed isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa kohta kalendriaastal. Eelmise kalendriaasta isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa keskmise suuruse kinnitab Vabariigi Valitsus hiljemalt jooksva aasta 20. märtsil ning seda rakendatakse pensioni määramisel ja ümberarvutamisel tähtajaga alates 1. aprillist. Juhul, kui pension määratakse algtähtajaga enne 1. aprilli, võetakse pensioni arvutamisel aluseks Vabariigi Valitsuse kinnitatud sotsiaalkaitse infosüsteemi kantava isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa arvestuslik keskmine suurus. Vabariigi Valitsus kinnitab järgmise kalendriaasta sotsiaalkaitse infosüsteemi kantava isikustatud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa arvestusliku keskmise suuruse hiljemalt kümme kalendripäeva enne kalendriaasta algust (RPKS § 13 lg 1, 3, 4 ja 5).

Kuigi RPKS-i kohaselt on õigus vanaduspensionile vähemalt 15-aastase pensionistaaži korral, eeldab Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks²⁰⁹ miinimumnõude juures vähemalt 30-aastast staaži. Eesti staažinõue on Euroopa üks madalaim ning tavaliselt on staažinõue pikem kui 30 aastat. Töötatud aastate pikkus ehk staažinõue ei mõjuta alates 1999. aastast pensioni suurus, vaid piirab isikute ringi, kellel tekib õigus solidaarsusel põhinevale pensionile. korral. Seega juhul, kui inimene kvalifitseerub vanaduspensionile, saab ta pensionina kätte vähemalt meeslihttöölise netopalgast miinimumeesmärgile vastava summa. Vastasel korral tekiks olukord, kus inimesel tekib küll õigus vanaduspensionile, kuid see ei kata minimaalseid igapäevaseid baasvajadusi. Pensionide miinimumeesmärk absoluutse vaesuse piiri suuruse pensioni tagamine pensionärile, kellel on pensionistaaži vähemalt riikliku pensionikindlustuse seaduses sätestatud miinimumkoguses.²¹⁰

Riiklikule pensionile lisaks on Eestis võimalus alates 2004. aastast koguda kogumispensionide seaduse²¹¹ kohaselt kohustuslikku kogumispensioni ehk II sammast, mida makstakse tulevikus

²⁰⁸ Mida toob kaasa uus pensionireform? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://tarbija24.postimees.ee/4001497/mida-toob-kaasa-uus-pensionireform-eksperdid-vastavad-lugejate-kusimustele>. (18.04.2018)

²⁰⁹ Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks. - Jõustus 16. aprill 1964 ... RT II 2004, 6, 17. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks on Euroopa Nõukogu üks tähtsaim konventsioon sotsiaalse kaitse valdkonnas, sätestab Euroopa sotsiaalkindlustuse miinimumstandardi.

²¹⁰ Riikliku vanaduspensioni jätkusuutlikkuse analüüs, lk 11-12.

²¹¹ Kogumispensionide seadus. - RT I 2004, 37, 252 ... RT I, 28.11.2017, 13.

lisaks riiklikule pensionile (§ 1). II sambal on olemas kohustuslik ja täiendav kogumispension osa. Kohustuslik kogumispension on KoPS-i kohaselt tagatud perioodiline hüvitis, mille saamiseks omandatakse KoPS-i ja SMS-i kohaselt kohustusliku pensionifondi osakuid ning väljamaksmine toimub pensionifondist või kindlustusandja poolt (KoPS § 2 lg 2).

Täiendav kogumispension on hüvitis, mille saamiseks omandatakse vabatahtliku pensionifondi osakuid või sõlmitakse täiendava kogumispensioni kindlustusleping vastavalt KoPS-is sätestatud tingimustele ning mille suhtes kohaldatakse tulumaksuseaduses sätestatud soodustusi (KoPS § 2 lg 3). Kogumispensioniga saab liituda iga tööealine inimene ja pärast seda peab tööandja tema palgast kinni 2% ning riik lisab omalt poolt 4% (KoPS § 6, 9 ja 10 lg 1). Seega laekub inimese pensionikontole igal kuul 6% tema sissetulekust. Nagu eelnevast selgus, koosneb riiklik vanaduspension nii I samba kui ka II samba pensionist.

Eesti pensionisüsteemi eesmärk on pehmedada tarbimisharjumuste muutust tööeast pensioniikka jõudmisel ning vähendada vanemaealiste vaesusriski. Pensionide piisavus ehk adekvaatsus sätestab standardi, mis peaks tagama pensionäridele piisava tulu, et säiliks mõistlik elatustase pärast pensionile minekut. Mõistliku elatustaseme all mõeldakse tavaliselt vaesusriski puudumist ja võimalust osaleda avalikus-, sotsiaal- ja kultuurielus.²¹²

Soome pensionisüsteemis on kaks teineteist täiendavat pensionisüsteemi – tööpension ja rahvapension, sh tagatispension. Kui tööpension teenitakse välja oma palgatöö ja ettevõtlusega, siis rahvapension on mõeldud pensionäridele, kellel puudub tööpensioni või kelle pension on väga väike. Kumbki pensionisüsteem sisaldab vanadus- ja töövõimetuspensioni. Vanaduspensioni algus varieerub: tööpension algab 63–68-aastaselt ja rahvapension 65-aastaselt. Töövõimetu isik võib saada enne vanaduspensioni algamist töövõimetuspensioni. Tööpensioni määr sõltub sellest, kui kaua isik on töötanud (võib moodustada parimal juhul üle 60% palgast) ja kui suur on olnud tema palk.²¹³ Sarnaselt Eestile on ka magistritöös võrreldavatel riikidel - Soomes ja Suurbritannias - võimalik saada piiranguteta üheaegselt pensioni ja töötasu vanaduspensionieas.²¹⁴

²¹² Riikliku vanaduspensioni jätkusuutlikkuse analüüs, lk 106-107.

²¹³ Kansaneläkkeen määrä ja maksaminen. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.kela.fi/kansanelake-maara-ja-maksaminen>. (18.04.2018)

²¹⁴

Vastavalt käesoleva töö alapunktile 2.2.1. on riikliku pensionikindlustuse eesmärgiks tagada inimestele pensionipõlves piisav sissetulek. Eesti sotsiaalkaitse korraldusest moodustab olulisima osa sotsiaalkindlustussüsteem, mille rahastamine sõltub peamiselt töötavate inimeste arvust ning palkade tasemest. Pensioni suurusele seab omakorda piirid riigi finantsiline suutlikkus. Demograafilistest muutustest tingituna toimub tööealiste inimeste arvu vähenemine, mis seab ohtu sotsiaalkindlustuse eri skeemide (ravikindlustus, pensionikindlustus, töötuskindlustus) tulubaasi. Seevastu sotsiaalkindlustuse kulud tervikuna suurenevad ning nimetatud muutused võivad kaasa tuua tõsiseid probleeme seoses süsteemi finantsilise ja sotsiaalse jätkusuutlikkusega.

2.3.2. Soolise palgalõhe mõju pensionile

Eestis on probleemiks, et tööst saadav sissetulek ei taga alati kaitset vaesuse eest ning madalalpalgalisi inimesi ohustab Eestis palgavaesus.²¹⁵ Palgavaesuse tagajärgede leevendamiseks tuleb tagada inimestele nende vajadustest lähtuvad toetused ja teenused. Palgavaesuse ennetamiseks ja vähendamiseks on vajalik tegeleda seda põhjustavate ja mõjutavate teguritega. Erinevaid riske katvad sotsiaalkindlustusskeemid peavad olema sidusad – inimesed ei tohi jääda skeemide vahele, aga riik ei pea ka inimeste sissetuleku puudumist katma samaaegselt mitmest allikast.²¹⁶ Suurim probleem sotsiaalkindlustussüsteemi finantsilise jätkusuutlikkuse seisukohast on pensionid.²¹⁷

Naiste suurem ja vanusega süvenev vaesusrisk annab Eestis tunnistust vaesuse feminiseerumisest. Peapõhjuseks võib Eestis pidada suurt soolist palgalõhet ning naiste ja meeste majanduslikku ebavõrdsust. Täiendavat rolli mängivad naiste ja meeste oodatava eluea märkimisväärsust erinevustest tingitud leibkonnastruktuuri muutused. Nii moodustavad vanemaealised naised valdavalt üheliikmelise leibkonna, kelle kulutuste suhteline tase võrrelduna sissetulekutasemega on kõrgem kui näiteks kahe (täiskasvanud) liikmega leibkondadel.²¹⁸

²¹⁵ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 20.

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ *Ibid.* lk 21.

²¹⁸ *Ibid.* lk 18.

Sooline palgalõhe on n.ö väljundnäitaja selle kohta, milline on naiste ja meeste olukord tööturul. Keskendudes palgalõhele on võimalik saada üldine hinnang selle kohta, kas võimalused tööturul on olnud võrdsed. Tegemist on näitajaga, mille kujundamisel mängivad rolli paljud sisendtegurid nagu haridus, tööaeg aga ka sotsiaalsed normid ja lastehoiuteenuse korraldus. Palkade kujunemine toimub samaaegselt mitmete sisendnäitajate kujunemisega.²¹⁹ Võrdsust on võimalik mõõta mitmeti, võimalik on vaadata inimeste tulude erinevusi (millest üheks komponendiks on töötasu) või kulutuste erinevusi. Samuti on võimalik vaadata palkade kujunemise protsessi mõjutava teguri mõju võrdsetele võimalustele. Tööturul väljendub tulemus eelkõige palkade erinevuses²²⁰ ning hiljem selle mõjus pensionile.

Vanemaealiste heaolu sõltub Eestis täna suuresti riiklikust pensionist, kuna 65-aastaste ja vanemate inimeste jaoks on riiklik pension peamine sissetulek. Pensioni maksmine on kõige otsesem viis nende inimeste eluväärtuste parandamiseks. PS §-s 28 on sätestatud, et Eesti kodanikul on õigus riigi abile vanaduse, töövõimetuse, toitjakaotuse ja puuduse korral. PS mõttes peab seadusandja silmas, et inimesel on vanaduse korral õigus saada nii asendussissetulekut, sotsiaalteenuseid kui ka terviseteenuseid. Neist eakale asendussissetuleku tagamiseks tuleb riigil luua kollektiivselt finantseeritud sotsiaalkindlustusskeem, millest suur osa aktiivsest elanikkonnast saab vanaduse korral adekvaatset sotsiaalkindlustushüvitist,²²¹ mis nende elujärge kindlustab.

Vanaduspensione rahastatakse Eestis eelkõige jooksvalt laekuvast sotsiaalmaksust aga ka riigieelarve muudest tuludest. Riikliku pensionikindlustuse finantsilist jätkusuutlikkust ühelt poolt ja pensionide adekvaatsust teiselt poolt mõjutavad ka pensioni saavate inimeste arv, nende pensioni suurus, sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa maksvate inimeste arv ja sotsiaalmaksustatava tulu areng. Tulude seisukohalt on oluline kogumispensioniga liitunud isikute arv, mis määrab, kui paljude inimeste eest makstakse 20% ja kui paljude eest 16% sotsiaalmaksust riiklikku pensionikindlustussüsteemi.²²² Tänapäevane riiklikku pensionikindlustussüsteemi panustajate arv on suuresti käesoleval ajal otseses sõltuvuses hõivatute arvust.

²¹⁹ S. Anspal, E. Kallaste, M. Karu, L. Kraut, T. Rõõm, P. Turk. Sooline palgalõhe Eestis. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Tallinn: Praxis, Centar 2009. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf, lk 4. (18.04.2018)

²²⁰ *Ibid*, lk 5.

²²¹ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, p 6.7.

²²² Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused, lk 24.

Nagu eelnevast alapunktist selgus, on vanaduspensionisüsteem Eestis täna reguleeritud selliselt, et vanaduspension sõltub baasosast,²²³ staažiosast ja kindlustusosast (RPKS-i § 11 lg 1 p-d 1-3). Staažiosaku suurus sõltub sellest, kui palju on pensionisaajal pensioniõiguslikku staaži ehk tööaastaid. Lisaks arvestatakse seda töötamisega võrdsustatud aastate eest, näiteks laste kasvatamine, ajateenistus, ülikooli või kutsekooli päevaõpe aga ka aja eest, kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu (RKPS § 11 lg 1 p 2). Ühe staažiaasta rahaliseks väärtuseks kuupensionis on 5,767 eurot. Kindlustusosaku suurus sõltub sellest, kui palju on pensionisaaja palgast alates 1999. aasta 1. jaanuarist makstud sotsiaalmaksu. Kindlustusosaku arvutamise aluseks on pensionikindlustuse aastakoefitsientide summa, mis näitab inimese töötasult kalendriaasta jooksul tasutud sotsiaalmaksu suhet riigi keskmiselt töötasult tasutud sotsiaalmaksu (RKPS § 11 lg 1 p 3). Kui sotsiaalmaksu tasutakse keskmiselt töötasult, on aastakoefitsiendiks 1,0 ja selle rahaliseks väärtuseks kuupensionis on 5,767 eurot.²²⁴

II sammas on lisaks sõltuv inimese sissetulekust, millest läheb 2% kogu meie sissetulekust tuleviku pensioniks (KoPS § 9). Kogumispensionis suuruse sõltub seega kogumisperioodi pikkusest (mida omakorda mõjutavad liitumise aeg ja tööga hõivatus), töötasust ja pensionifondi netotootlusest. Siinkohal on ilmne, et meeste ja naiste hõive- ja palgaerinevused toovad tulevikus kaasa ka kogumispensionis suuruste erinevuse. Võttes aga aluseks, et RPKS § 11 lg 1 ja KoPS § 9 kohaselt sõltub vanaduspension staažiosa ja teise samba pension sissetulekust, on tunnetatav soolise palgalõhe mõju pensionile. Autori hinnangul viimast põhjusel, et tänased naiste ja meeste palgaerinevused kanduvad tulevikus pensioni. Tulevikus hakkab pensionide jaotus sõltuma üha rohkem sissetulekute jaotusest.²²⁵

Kuigi naiste pensionid olid Eestis Eurostati 2013. aasta andmete järgi 4% madalamad²²⁶ ei taga praegune pensionisüsteem, et inimesed töötaksid isegi vanaduspensionis eani. Teisalt tuleb silmas pidada, et 1999. aastast muutusid oluliselt pensioniõiguse kujunemise alused mõjutades kõiki neid, kes hakkasid või hakkavad pensioni saama pärast 1999. aastat. Riikliku pensioni kindlustusosaku arvestamine makstud sotsiaalmaksu summade alusel hakkab ilmselt järk-

²²³ Suurus alates 1. aprillist 2017. a 161,9038 eurot.

²²⁴ Vanaduspension. Pensionikeskus, Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.pensionikeskus.ee/i-sammas/riiklik-pension/vanaduspension/>. (18.04.2018)

²²⁵ Riikliku vanaduspensionis jätkusuutlikkuse analüüs, lk 21.

²²⁶ The Gender Gap in Pensions in the EU. European Commission – Directorate-General for Justice 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf, lk 34. (18.04.2018)

järgult suurendama meeste ja naiste pensionilõhet, mida põhjustab ühelt poolt meeste ja naiste suur palgalõhe, mis täna on 25,3%.²²⁷

Riigikontrolli hinnangul tuleb teise samba ootuste ja tegelikkuse vahet vähendada,²²⁸ kuna arvestades tänast soolist palgalõhet Eestis, ei taga II sammu inimestele pensionile jäämisel kõrget pensioni nagu loodetakse. Eesti inimestel puudub ka teadlikkus teise samba osas ning endiselt ootavad inimesed, et hakkavad tulevikus suurt pensioni saama. 77% inimesi ei tea, kui suure osa pensionieelsest sissetulekust tagab neile pensionile jäädes riik, ning keskmiselt arvatakse, et pension peaks moodustama 74% pensionieelsest palgast. Rahandusministeeriumi prognooside kohaselt jääb aga teise sambaga liitunudel pensioni osakaal viimasest palgast üldiselt samale tasemele kui praegu, kuid meeste puhul on näitaja keskmisest mõnevõrra suurem (ca 40%) ning naistel väiksem (ca 35%).²²⁹

Riigikontrolli audit näitas, et keskmiselt minnakse pensionile 59,6 aastasel ning aastate jooksul vanus oluliselt muutunud ei ole. Varajast pensionile minekut soodustavad muu hulgas pensioni arvukad eriskeemid, mis lubavad pensionile minna enne vanaduspensioniiiga.²³⁰ Tunnistada tuleb, et vanemaealiste, 65-aastaste ja vanemate, inimeste suhtelise vaesuse risk tervikuna on küll oluliselt suurem võrreldes koguelanikkonnaga, kuid absoluutses vaesuses ehk allpool arvestuslikku elatusmiinimumi elavate vanemaealiste osakaal võrreldes kogu elanikkonnaga on isegi väiksem.²³¹

Enne 2013. aastat lapsehoolduspuhkusel olnud naistele ei maksnud riik II sambasse midagi, mis tähendas ajutist sissemaksete peatumist ning võib olla üks põhjus, miks 30ndates aastates naiste positsioon on hüppeliselt halvenenud – nende pensionimaksetes on auk, mis sõltuvalt laste arvust võib küündida viie aasta või enamgi. Pensionikeskuse andmete põhjal on Eesti meestel kogutud teise sambasse keskmiselt 6100 eurot, ent naistel 4700 eurot. Meestel on pensionivara seega keskmiselt ligi 30 protsenti rohkem kui naistel. Samas kõige suurem sooline pensionilõhe on kogunenud kokkuvõttes pensionivaras meeste ja naiste vahel vanuses 35-45. Arvestades

²²⁷ Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis, lk 62.

²²⁸ T. Mattson. Eesti vajab pensionisüsteemi kestlikkuse tagamiseks pikaajalist plaani. Riigikontroll 2014. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/704/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>. (18.04.2018)

²²⁹ *Ibid.*

²³⁰ Eesti vajab pensionisüsteemi kestlikkuse tagamiseks pikaajalist plaani.

²³¹ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 18.

tänast soolist palgalõhet, puudub naistel võimalus koguda II sambasse rohkem kui seadusega määratud 6% brutopalgast.²³²

KoPS § 66¹ lg 2 kohaselt eraldatakse isikule, kes saab lapse kasvatamise eest vanemahüvitist PHS-i alusel, riigieelarvest kohustuslikku pensionifondi sissemaksete tegemiseks täiendavalt 1% hüvitise summast iga sündinud lapse kohta. Kui kohustatud isikul tekib KoPS § 66¹ lg 1 nimetatud lapse kasvatamise ajal õigus vanemahüvitisele PHS § 33 lg 5 alusel ning talle jätkatakse vanemahüvitise maksmist seoses teise lapse kasvatamisega, tehakse KoPS § 66¹ lg 1 nimetatud lapse kohta täiendavaid sissemakseid.

Lapsehoolduspuhkusel olemist kasutavad reeglina naised, on tõenäoline, et naised kaotavad vanemapuhkusel viibimise aja tõttu võrreldes töökäivate inimestega olulise osa oma pensionist. Naiste pikad lapsehoolduspuhkusega seotud karjäärikatkestused ning koduste kohustuste ebavõrdne jagunemine meeste ja naiste vahel võib vähendada naiste karjääri- ning arenguvõimalusi, mis omakorda põhjustab soolist lõhet. Töö- ja pereelu ühitamise võrdsem jagunemine naiste ja meeste vahel suurendaks võrdset kohtlemist tööturul ja oleks seeläbi mõjutegur palgalõhe vähendamiseks.

Naiste suurem majanduslik iseseisvus ning võrdsemad võimalused tööturul aitaksid paremini tagada nii üksi elavate eakate naiste ning üksikemade kui ka teiste naiste toimetulekut. Üheks peamiseks naiste tööturupositsiooni nõrgendavaks asjaoluks on see, et laste ja majapidamise eest hoolitsemine on jätkuvalt peamiselt naiste kanda. Toetamiseks naiste tööhõivet töö ja pereelu tasakaalu meetmetega, on võimalus vähendada soolist lõhet tulevikus ka pensioni maksmisel.²³³ Heaolu arengukavas on võetud eesmärgiks vaadata üle pensionitega seotud skeemid ning tehakse ettepanekud nende asendamiseks asjakohaste tööturumeetmetega.²³⁴

Eesti pensionireformiga seoses on pensionide solidaarsuse tagamiseks Sotsiaalministeerium planeerinud koostöös huvirühmadega riikliku vanaduspensioni muutmise järgmistel viisidel ja aegadel alljärgnevalt:

²³² K. Saare, M. Kuhu. Kuhu kaob naiste pension? Analüüs. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://tuleva.ee/analuisid/kuhu-kaob-naiste-pension/>. (18.04.2018)

²³³ The gender pension gap: differences between mother and women without children. European Parliament 2017. Arvutivõrgus kättesaadav: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf, lk 20. (18.04.2018)

²³⁴ Heaolu arengukava 2016-2023, lk 23.

- muuta alates 2021. aastast pension paindlikumaks: inimesed saaksid valida endale ise sobivaima aja pensionile minekuks, võtta pensioni välja osaliselt või oma pensioni maksmist soovi korral peatada ilma, et nad kokkuvõttes rahaliselt kaotaksid;
- siduda pensioniiga alates 2027. aastast oodatava elueaga;
- muuta alates 2020. aastast riikliku vanaduspensioni valemist: aastatel 2020-2036 koguksid inimesed pensioniosakut, millest pool on kindlustusosak ja pool staažiosa ning alates 2037. aastast vaid staažiosa. See tähendab, et pensioni suurus hakkaks edaspidi sõltuma suures osas töötatud ajast. Seos palga suurusega säiliks II samba kaudu; muuta alates 2023. aastast riikliku pensioni indekseerimist sidudes indeksi 100% sotsiaalmaksu ja pensionäride arvu muutusega;
- avada aastatel 1970-1982 sündinutele II sambaga liitumise võimalus.²³⁵

Pensionireformi muudatuste jõustudes on võimalik edaspidi ise valida pensionile mineku iga, saada pensionit osaliselt, lasta pensioni maksmine peatada ja sobival hetkel taas jätkata. Selleks, et pensionisüsteem oleks kooskõlas demograafiliste arengutega ning rahvaarvu vähenedes oleks võimalik maksta praegusega samaväärseid pensione, seotakse riiklik vanaduspensioniga alates 2027. aastast oodatava elueaga.²³⁶

Kavandatav muudatus on asjakohane, kuid paraku ei puuduta see praegusi vanaduspensionäre ja juba kogutud kindlustusosakuid. Pensionivalemi muutmisega ei teisendata kogutud kindlustusosakuid ümber, kuid muudatuste jõustudes arvestatakse 2037. aastast ainult staažiosakut. Praeguste pensionikogujate puhul arvestatakse teenitud palka pensionivalemis ka edaspidi. Plaaniitud muutused pensionivalemis puudutavad üksnes kindlustusosakute kogumist edaspidi. Suurema osa tänaste pensionikogujate esimese samba pension jääb siiski sõltuma palgast, sest juba kogutud ja tulevikus kogutavaid palgast sõltuvaid kindlustusosakuid arvestatakse pensionivalemis ka edaspidi.²³⁷

Kokkuvõtteks selgus, et riikliku pensionikindlustuse peamine eesmärk on tagada küll inimestele pensionipõlveks piisav sissetulek, kuid arvestades tänast soolist palgalõhet on selle saamine küsitav. Autori hinnangul on vajalik teha koheseid samme soolise palgalõhe vähendamisse, mis tagaks juba järgnevatel aastatel pensionile minevate inimestele inimvääre

²³⁵ Eesti Pensionisüsteemi uuendamine. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://sm.ee/et/eesti-pensionisusteemi-uuendamine>. (18.04.2018)

²³⁶ *Ibid.*

²³⁷ *Ibid.*

elu. Täiendavat uurimist vajaks riikliku ja kogumispensioni süsteemmõju sugude vahelistele erinevustele pensionis ning mõjudele tööturu- ja sündmuskäitumisele. Eeltoodust selgus, et sooline palgalõhe avaldab tulevikus tugevat mõju naiste ja meeste pensionidele tingituna sugude vahelisest palgaerinevusest tööturul, kuid ka naiste lapsehoolduspuhkusel viibimisest.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida kas ja kuidas mõjutab kehtivate regulatsioonide kohaselt sooline palgalõhe vanemahüvitise ja pensioni maksmist. Töös otsiti vastust järgmisele hüpoteesile: Eestis vanemahüvitise ja pensioni maksmisel ei ole tagatud sooline võrdõiguslikkus.

Olenemata sellest, et Eestis kehtib nii põhiseadus, soolise võrdõiguslikkuse seadus kui ka võrdse kohtlemise seadus, mis kõik sätestavad võrdse kohtlemise põhimõtet, saab soolist ebavõrdsust tunda ühiskonnas jätkuvalt igapäevaselt. Reguleeritus on aidanud muuta küll naiste ja meeste soolise võrdõiguslikkuse valdkonna aktuaalsemaks ja loonud aluse parema tuleviku rajamisel ühiskonnas, kuid kokkuvõttes on sooline palgalõhe Eestis jätkuvalt probleemküsimus. Nimetatud asjaolu kinnitab taaskord fakt, et 2018. aastal on Eesti jätkuvalt EL tasandil soolise palgalõhe esireas. Mõistmaks, et naistel ja meestel on tööturul töötasu saamisel võrdsed võimalused ja õigused, on Eestis soolise palgalõhe osas tegemist märkimisväärse ühiskondliku probleemiga. Arvestamata, kas sooline palgalõhe on Eurostati või Statistikaameti toodud näitajatega.

SoVS § 3 lg 1 p 1 kohaselt on SoVS-i eesmärk toetada soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel. VõrdK regulatsiooni eesmärk on VõrdK § 1 lg 1 kohaselt tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuse, vanuse puude või seksuaalse käitumise eest. Autor on seisukohal, et antud sätted küll toetavad naiste ja meeste töötamist ja väärtustamist, kuid eraldi sätteid täna võrdse töö või võrdväärse töö kriteeriumide osas Eesti regulatsioonides puuduvad.

Soolise võrdõiguslikkuse eesmärgiks on likvideerida aastatega kogunenud ebavõrdsus naiste ja meeste vahel ning seda eelkõige tööturul. Naiste aina suurenev osalemine tööturul tagab majanduslikku iseseisvust ja panustab oluliselt majandusarengusse ning sotsiaalkaitse süsteemide jätkusuutlikkusse. Ebavõrdne kohtlemine saab sageli alguse hoiakutest ja soostereotüüpidest, mis saadavad naisi ja mehi igas eluvaldkonnas, avaldades otsest või kaudset mõju nende eneseteostuse võimalustele. Võrdsed võimalused ühiskonnas end teostada, oma võimeid arendada ning valikuid teha, iga indiviidi seisukohalt olulised üldiste majanduskasvu ja sotsiaalse sidususe eesmärkide saavutamiseks.

Ühiskonnas soolise ebavõrdsuse mõõtmisel üheks olulisemaks indikaatoriks on sooline palgalõhe ehk naiste ja meeste keskmise palga erinevus. Naiste karjäärikatkestuste, soolise segregatsiooni kui ka personalipraktikate ja diskrimineerimise näol on tegu komplekssete nähtustega, mis mõjutavad üksteist ning mida mõjutavad terve rida mehhanisme ja tegureid. Autor on seisukohal, et puudub üks ja ainus domineeriv tegur, mida saab lugeda käesoleva magistritöö pinnalt Eestis soolise palgalõhe tekitajaks. Lähtuvalt sellest puudub autori hinnangul võimalus lahata Eesti tööturul olevat soolist palgalõhet ainult ühest küljest, kuna soolist palgalõhet ja üldist diskrimineerimist võivad mõjutada paljud erinevad tegurid koos kui ka eraldi.

Nagu EL tasandil, nii on ka Eestis sooline palgalõhe kompleksne nähtus, mis on seotud paljude tegurite koosmõjust – karjäärikatkestused, naiste- ja meeste koondumisest erinevatele ameti- ja tegevusaladele, pere-, töö- ja eraeluühitamistest, ühiskonnas olevatest hoiakutest, normidest ja väärtustest. Autori hinnangul puudub teave erinevate praktikate kohta, millest nähtuks meetmeid, mis oleks rakendatud ja mis mõjutaks otseselt naiste ja meeste karjäärivalikuid ühiskonnas ning on aluseks soolisele palgalõhele. Autor leiab, et seni kuni on olemas tööturul sooline segregatsioon, mis võimaldab liigitada töid naiste ja meeste töödeks, püsib tööturul jätkuvalt sooline palgalõhe ning Eestis on jätkuvalt soolise palgalõhega liikmesriikide seas esikohal.

PS § 10 kohaselt on sotsiaaliigi põhimõtted ja inimväärikus aluspõhimõteteks, mille kohaselt on Eesti kodanikul õigus riigi abile vanaduse, töövõimetuse, toitjakaotuse ja puuduse korral. Sotsiaaliigi aluspõhimõtte all mõeldakse, et riik ei tohi oma kodanikku hätta jätta ja peab hoolitsema nende kodanike eest, kes ei suuda endale ise elatist teenida, ja tagama ka neile äraelamise. Eestis antava sotsiaaltoetuse osas on tegemist isiku või perekonna toimetuleku soodustamiseks riikliku rahalise toetusega, mille kaitse ulatuse määravad hüvitise katvus ehk kui suurele osale ühiskonnast on toetused tagatud. Eestis sotsiaaliigi põhimõtete tagamine on reguleeritud kehtivas PHS-is ja RPKS-s, mille kohaselt on sotsiaaltoetusteks ka töös uuritud vanemahüvitis ja pension.

Tänase vanemahüvitise eesmärk on PHS § 32 lg 1 kohaselt säilitada riigi toetuse andmisega varasem sissetulek vanemale, kelle tulu väheneb laste kasvatamise tõttu ning toetada nende töö- ja pereelu ühitamist ja vanemale, kes tulu ei ole saanud, tagatakse sissetulek vanemahüvitise

määra ulatuse. Vanemale säilitatakse ühtlasi vanemahüvitise eelmise kalendriaasta keskmine töötasu, kuna vanem katkestab lapse eest hoolitsemisega ajutiselt töötamise PHS § 32 lg 2.

Eestis kehtiv vanemahüvitise süsteem peegeldab riigi perepoliitilist otsust soodustada sündimust ning eelkõige laste kasvatamist. Süsteem ja selle maksmise alused lähtuvad solidaarsuspõhimõttest, kus riik on võtnud endale kohustuse toetada värskeid lapsevanemaid, kes muidu oleksid pere sissetuleku paratamatu langemise tõttu sotsiaalse heaolu ja toimetuleku mõttes ühiskonnas haavatavad. Autor on seisukohal, et perehüvitise seaduses on reguleeritud edukalt vanemapuhkuse ja –hüvitise saamine, kuid oluline on jagada vanemate vahelisi kohustusi lapse kasvatamisel, andes suurema rolli lapse kasvatamisel ka isale, mis tagaks palkade osaline ühtlustamine. Tagamaks vanematele lapse hoolitsemise perioodil parema töö- ja pereelu ühitamise võimaluse, on oluline Eesti riigi jätkusuutlikkuse seisukohast arvestada erinevate valdkondlike poliitikate mõjuga perede elukvaliteedile. Autori hinnangul on vajalik, et erinevad valdkonnad, mis on seotud vanemahüvitise seotud teenuste, tegevuste ja tingimustega, tagamaks ja looks vanematele tingimused, kus pered tunnevad, et neid väärtustatakse ja toetatakse.

Lapsevanemaks olemise mõju naiste tööhõivele ja soolise palgalõhe mõju tulevikus saadava vanemahüvitise näol on Eestis märkimisväärne, sest PHS § 37 lg 1 kohaselt võetakse vanemahüvitise suuruse arvutamisel aluseks vanemahüvitise taotleja ühe kalendrikuu keskmine tulu, millelt on tasutud sotsiaalmaks. Autor on seisukohal, et tänane naiste madal palk mõjutab tulevikus nende vanemahüvitise suurust ning avaldab mõju ka vanemate poolt täna tehtavates otsustes – laste saamise edasi lükkamine või lastest üldse loobumine. Kohtlemaks mõlemaid vanemaid võrdselt, on oluline luua mõlemale vanemale võrdsed võimalused töö ja pereelus osalemiseks ning toetada perepoliitilisi otsuseid, vähendamaks soolist palgalõhet ja tagades õiglase vanemahüvitise maksmise. Inimese rollid pereelus ja tööl peavad olema ühitatavad, nii et inimene ei peaks valima töö ja pereelu vahel, kuna see on oluline Eesti seadustega kaitstud väärtus. Nnaiste suurem majanduslik iseseisvus ning võrdsemad võimalused tööturul aitaksid paremini tagada nii üksikvanemate, üksi elavate eakate naiste kui ka teiste naiste toimetulekut. Eesti ühiskonnas täna ja tulevikus.

Sotsiaalkaitset vajab inimene ka vanaduses, kui tal puudub sissetulek. Eesti riikliku pensionikindlustuse esmaseks eesmärgiks on inimestele pensionipõlves piisava sissetuleku tagamine. Eestis makstavad kolm riikliku pensionit - vanaduspension, toitjakaotuspension ja rahvapension - on solidaarsuspõhimõttele tuginev igakuine rahaline sotsiaalkindlustushüvitis.

Eesti pensionisüsteemi eesmärk on pehendada tarbimisharjumuste muutust tööeas pensioniikka jõudmisel ning vähendada vanemaaliste vaesusriski. Pensionide piisavus ehk adekvaatsus sätestab standardi, mis peaks tagama pensionäridele piisava tulu, et säiliks mõistlik elatustase pärast pensionile minekut. Mõistliku elatustaseme all mõeldakse tavaliselt vaesusriski puudumist ja võimalust osaleda avalikus-, sotsiaal- ja kultuurielu.

Riikliku pensionikindlustuse peamine eesmärk on küll inimestele pensionipõlveks piisav sissetulek, kuid arvestades tänast soolist palgalõhet on selle saamine küsitav. Lisaks on ka kogumispensioni II sammast sõltuv inimese sissetulekust KoPS § 9 kohaselt, millest läheb 2% kogu meie sissetulekust tuleviku pensioniks. Kogumispensioni suurus sõltub seega kogumisperioodi pikkusest (mida omakorda mõjutavad liitumise aeg ja tööga hõivatus), töötasust ja pensionifondi netotootlusest. Siinkohal on ilmne, et meeste ja naiste hõive- ja palgaerinevused toovad tulevikus kaasa kogumispensioni suuruste erinevuse. Võttes aga aluseks, et RPKS § 11 lg 1 ja KoPS § 9 kohaselt sõltub vanaduspension staažiosa ja teise samba sissetulekust, on tunnetatav soolise palgalõhe mõju pensionile.

Kuigi riigi poolt on kavandamisel pensionireform, puudutavad plaanitud muudatused pensionivalemis üksnes kindlustusosakute kogumist (alates 2037. aastast). Praeguste pensionikogujate puhul arvestatakse teenitud palka pensionivalemis ka edaspidi. Suurema osa tänaste pensionikogujate esimese samba pension jääb sõltuma palgast, sest juba kogutud ja tulevikus kogutavaid palgast sõltuvaid kindlustusosakuid arvestatakse pensionivalemis ka edaspidi ning seega mõjutab sooline palgalõhe edasi nende tuleviku pensionit. Autor on seisukohal, et kavandatav pensionireform ei muuda soolisest palgalõhest tingitud kahju tulevikus pensionile. Autori hinnangul on soolise palgalõhe vähendamiseks vajalik teha koheseid samme, mis tagaks juba järgnevatel aastatel pensionile minevate inimestele inimväärse elu, kelle palka on mõjutanud Eestis olev sooline palgalõhe.

Autor on seisukohal, et jätkusuutliku riigi arengutulemuste saavutamisel on oluline saavutada sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste vahel. Tagamaks soolise võrdõiguslikkuse edendamise Eestis, on riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustel kohustus tegelda soolise palgalõhega sellega süstemaatiliselt ja eesmärgistatult. Autori hinnangul tuleks selleks, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine oleks riiklikul tasandil võimalikult tõhus, riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustel tegeleda antud valdkonna probleemidega järjepidevalt, mitte probleemide päevakorda tõusmisel.

Pensioni ja vanemahüvitise teemade uurimisel selgus, et lisaks mõjutavad vanemahüvitise ja pensioni maksmist osaajaga töötamine ja pikk lapsehoolduspuhkuse periood, kuna need hoiavad lapsevanemaid tööturult eemal. Autor on seisukohal, et kuigi osaajaga töö kasutamine võimaldab ühildada töö- ja pereelu, on hiljem selle mõju tuntav vanemahüvitises kui ka tulevikus pensioni saamisel ning see süvendab taaskord naiste tööhõivega seotud probleeme.

Töö autor on seisukohal, et täiendavat uurimist vajab riikliku ja kogumispensionide süsteemi mõju sugude vahelistele erinevustele pensionis, sellest tulenevalt mõjudele tööturu- ja sündmuskäitumisele. Tänapäevane sooline palgalõhe avaldab tulevikus tugevat mõju naiste ja meeste pensionidele tingituna sugude vahelisest palgaerinevusest tänapäevasel tööturul, kuid ka naiste lapsehoolduspuhkusel viibimisest.

ENSURING GENDER EQUALITY IN PAYING SOCIAL BENEFITS

SUMMARY

The aim of the present master's thesis was to examine and analyze if and how gender pay gap influences payment of parental benefit and pension according to current regulations. The author wanted to prove the following hypothesis: in paying parental benefit and pension, gender equality is not guaranteed in Estonia.

Today, gender equality is one of the most actual issues in society, as it is being discussed and talked about between different interest groups. It has been acknowledged and several studies have proved that gender inequality is not everyone's one but the whole society's problem that many care about, and it needs a solution on social level. Despite the fact that there are several acts in Estonia - the Constitution, Gender Equality Act, and Equal Treatment Act – which all provide the principle of equal treatment, gender inequality still exists in society on a daily basis. Regulations have helped to make the field of gender equality of men and women more actual and created a basis for better future in society but, all in all, one must acknowledge that gender pay gap is still a problem in Estonia. The latter is also affirmed by the fact that in the European Union Estonia is continually on the top of the list on gender pay gap level. In order to understand that women and men have equal opportunities to get paid in the labour market, the gender pay gap is a significant social problem in Estonia, regardless if the data originates from Eurostat or Statistics Estonia.

According to Gender Equality Act, in order to guarantee gender equality, the aim is to support equal rights, obligations, opportunities and responsibilities of women and men in professional life, upon acquisition of education and participation in other areas of social life (§ 3 sub-s 1 sub-cl 1). At the same time, the aim of Equal Treatment Act is to ensure the protection of persons against discrimination on grounds of nationality, race, colour, religions or other beliefs, age, disability or sexual orientation (§ 1 sub-s 1). The author's viewpoint is that these provisions support professional life and valuing of women and men, but there are no provisions in regulations regarding criteria of equal or equivalent jobs.

The aim of gender equality is to eliminate inequality between men and women that has accumulated over the years, first and foremost in the labour market. Women's increasing participation in the labour market provides economic independence, and significantly contributes to economic development and sustainability of social protection systems. Still,

unequal treatment often originates from attitudes and gender stereotypes that accompany men and women in all fields of life, directly or indirectly influencing their self-realization opportunities. At the same time, equal opportunities for self-realization, to develop one's abilities and to make choices, are important to every individual in order to achieve the aims of general economic growth and social cohesion.

One of the most essential indicators in measuring gender inequality in society is gender pay gap or the difference between average wages of men and women. Women's career interruption, gender segregation, personnel practices and discrimination are all complex phenomena that influence each other and that are influenced by several mechanisms and factors. In author's viewpoint, one and only discriminative factor, that could be considered the cause for gender pay gap in Estonia, doesn't exist. Thus, gender pay gap in Estonian labour market cannot be analyzed from one side since gender pay gap and general discrimination are influenced by many different factors. Gender pay gap is a complex phenomenon in Estonia as it is in the European Union. According to the author, there is no information about different practices that would have applied methods directly influencing women's and men's career choices and are a basis for gender pay gap. The author finds that until there is gender segregation in the labour market that enables to classify jobs as men's and women's jobs, gender pay gap continues to persist.

According to § 1 of the Constitution of the Republic of Estonia, the principles of human dignity and welfare state are the basis for an Estonian citizen's right to government assistance in case of old age, incapacity for work, loss of provider, or need. The fundamental principle of welfare state means that the state cannot let down its citizens and must take care of those citizens that cannot provide for themselves, and must guarantee them social benefit. Social benefit in Estonia is a national financial support for supporting subsistence of an individual or a family which scope of protection is determined by the benefit coverage or how large part of the society receives the benefits. In Estonia, the principles of welfare state are regulated by Family Benefits Act and State Pension Insurance Act, according to which parental benefit and pension are also social benefits.

According to § 3 sub-s 1 of Family Benefits Act, the purpose of current parental benefit is to retain, by grant of support by the state, the previous income to a person whose income decreases due to the raising of a child and to support the reconciliation of work and family life, and persons who have not received income shall be ensured with income to the extent of the rate of parental benefit. The parent receives parental benefit equal to average income of previous calendar year

because the parent interrupts work due to the raising of the child (Family Benefits Act § 3 sub-s 2).

Estonian parental benefit system reflects the state's family-political decision to promote birth rate and, first and foremost, raising children. The system and basis for benefits rely on the principle of solidarity where the state has taken the responsibility to support new parents who otherwise would be vulnerable in terms of social welfare and subsistence due to lowered family income. In author's viewpoint, parental leave and benefit are successfully regulated in Family Benefits Act but it is necessary to divide parental responsibilities between the parents equally in order to ensure equality in the labour market. In order to ensure better reconciliation of work and family life while taking care of the baby, it is important to consider the influence of different related policies on families' quality of life from the standpoint of sustainability of Estonia. By promoting cooperation between related areas, offering efficient services and creating conditions where citizens feel that families are valued and supported.

The influence of motherhood on women's employment and gender pay gap due to parental benefit is remarkable because according to § 37 sub-s 1 of Family Benefits Act the amount of parental benefit per calendar month shall be calculated on the basis of the average income of the applicant for parental benefit per calendar month on which social tax has been paid. In author's viewpoint, women's current low income influences the amount of their parental benefit in the future and also has influence on parents' decisions today – postponing having children or not having children at all. In order to treat both parents equally, it is important to create equal opportunities for both parents to participate in work and family life, and support family political decisions in order to decrease gender pay gap and ensuring fair payment of parental benefit. A person's roles in family and work life must be compatible so that a person wouldn't have to choose between work and family life, because this is an important value secured by the law.

A person need social protection also in old age when there is no income. The main purpose of Estonian national pension insurance is to guarantee a sufficient income after retirement. There are three national pensions in Estonia: old-age pension, survivor's pension, and national pension. Pension is a monthly social security benefit that is paid on the principle of solidarity. The purpose of Estonian pension system is to ease the change of consumption habits and decrease poverty risk of the elderly. The adequacy of pensions provides a standard that should guarantee sufficient income to pensioners so that reasonable standard of living would remain

after the retirement. Reasonable standard of living means that there is no poverty risk and that people have a chance to participate in public, social and cultural life.

Person has the right to receive old-age pension if the person has reached the age of 65 and whose pension qualifying period earned in Estonia is 15 years. The purpose of the state pension insurance is to guarantee sufficient income after retirement but considering current gender pay gap, the future sufficient income is quite questionable. In addition, the second pillar of funded pension depends on a person's income of which % goes to our future pension fund (Funded Pensions Act § 9). The size of funded pension depends on funding time (which are in turn influenced by joining time and length of working), income and pension fund's rate of return. It is hence obvious, that the differences between men's and women's employment and income contribute to the differences in sizes of pension funds in the future. But according to State Pension Insurance Act § 11 sub-s 1 and Funded Pensions Act § 9, the old-age pension depends on years of pensionable service and on the second pillar income, and for that reason gender pay gap also has influence on future pension.

Though the state is working on developing new pension system, the planned changes only influence future pension funds (from the year 37). Thus, many of today's first –pillar pensions depend on income because today's and future's insurance components are calculated in the pension formula and thus gender pay gap will have influence on their future pension. In author's viewpoint it is necessary to take immediate steps in order to decrease gender pay gap, so that people, whose income has been influenced by gender pay gap in Estonia and who are retiring in the following years would have a good quality of life.

It was assured that gender equality is not guaranteed in paying parental benefits and pensions. It also became evident that both pension and parental benefit is influenced by working part-time because this keeps parents away from the labour market. In author's viewpoint part-time job enables reconciliation of work and family life but the later influence on parental benefit and pension would, among other things, aggravate problems regarding women's employment.

LÜHENDID

EL – Euroopa Liit

EK – Euroopa Komisjon

EN – Euroopa Nõukogu

EP – Euroopa Parlament

Eurostat – Euroopa Statistikaamet

KoPS - kogumispensionide seadus

PHS – perehüvitise seadus

PS – Eesti Vabariigi Põhiseadus

RPKS – riiklik pensionikindlustuse seadus

TLS – töölepingu seadus

TüMS – tulumaksuseadus

SHS – sotsiaalhoolekande seadus

Soome – Soome Vabariik

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

SMS - sotsiaalmaksuseadus

Suurbritannia - Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik

SÜS – sotsiaalseadustiku üldosa seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

ÜRO – Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Albi. K, Laidvee. J, Papp. Ü-M, Sepper. M-L. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
2. Albrant. M, Meiorg. M, Papp. Ü-M. Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn: TTÜ õiguse instituut 2012.
3. Anniste. K, Biin. H, Karu. M, Jõers-Türn. K, Mikko. E, Mägi. E, Trasberg. K, Turk. P. Soolise võrdõiguslikkuse lõimimine üld- ja kõrgharidusse. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=1151.html>. (18.04.2018)
4. Anspal. S, Kallaste. E, Karu. M, Kraut. L, Rõõm. T, Turk. P. Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs. Tallinn: Praxis 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/4_raport. (18.04.2018)
5. Anspal. S, Kallaste. E, Karu. M, Kraut. L, Rõõm. T, Turk. P. Sooline palgalõhe Eestis. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Tallinn: Praxis, Centar 2009. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf. (18.04.2018)
6. Aaviksoo. A, Kruus. P, Leppik. L, Sikkut. R, Veldre. V, Võrk. A. Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Tallinn: Praxis 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Sotsiaalkindlustussusteemi-jatkusuutlik-rahastamine.pdf>. (18.04.2018)
7. Aastaga vähenes sooline palgalõhe Eestis 1,6 protsendipunkti. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/uudised/aastaga-vahenes-sooline-palgalohe-eestis-16-protsendipunkti>. (18.04.2018)
8. Biin. H, Karu. M, Masso. M, Veldre. V. Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs. Uuringu aruanne. Tallinn: Praxis 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/loplik_vanem_puhkuste_aruanne_praxis.pdf. (18.04.2018)
9. Biin. H, Karu. M, Masso. M, Turk. P, Veldre. V. Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/tood/lapsevanemate-paindliku-too-ja-pereelu-uhitamise-voimaluste-analuusi-labi-viimine/>. (18.04.2018)

10. Biin. H, Karu. M, Masso. M, Veldre, V. Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi analüüs. Sotsiaalministeerium. Tallinn: Praxis 2017. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-taiustamine>. (18.04.2018)
11. Boll. C, Leppin. J, Rossen. A, Wolf. A. Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Country Fiches. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696. (18.04.2018)
12. Brink. M, Tigchelaar. J. Gender identity and registration of sex by public authorities. European equality 2015/2 law review. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/elr2015-2.pdf>. (18.04.2018)
13. Cardarelli. C, Jurviste. U. Gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://epthinktank.eu/2017/03/07/gender-pay-gap/>. (18.04.2018)
14. Child maintenance calculator. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gov.uk/calculate-your-child-maintenance>. (18.04.2018)
15. Eesti Pensionisüsteemi uuendamine. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://sm.ee/et/eesti-pensionisusteemi-uuendamine>. (18.04.2018)
16. EMTAK tegevusalad. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>. (18.04.2018)
17. ET Pillar Fiches 5. Gender equality and work-life balance. Arvutivõrgus kättesaadav: https://ec.europa.eu/commission/publications/gender-equality-and-work-life-balance-european-pillar-social-rights_en. (18.04.2018)
18. Espenberg. K, Haljasmäe. R, Sammul. M, Vahaste. V. Vanemaealised tööturul. Tartu: TÜ sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: https://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/vanemaealised_tooturul_loppraport_0.pdf. (16.04.2017)
19. EU factsheet: gender pay gap in the European Union. 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696. (18.04.2018)
20. Eurostat. Gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. (18.04.2018)
21. Eurostat. Main tables. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/main-tables>. (18.04.2018)
22. Eurostati ülesanne. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>. (18.04.2018)
23. Graafik: iga neljas vaene Eesti pensionär. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.err.ee/578028/graaфик-iga-neljas-vaene-eestis-on-pensionar>. (18.04.2018)

24. Heaolu arengukava 2016-2023. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>. (18.04.2018)
25. Iceland to enshrine equal pay for women and men in law. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.theguardian.com/world/2017/apr/05/iceland-equal-pay-women-men-law>. (18.04.2018)
26. Jurviste. U, Shreeves. R. Work-life balance in the EU. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>. (18.04.2018)
27. Kansaneläkkeen määrä ja maksaminen. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.kela.fi/kansanelake-maara-ja-maksaminen>. (18.04.2018)
28. Kelan etuudet euroina. 2018. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.kela.fi/documents/10180/3571044/Numeroliite+2018.pdf/e44b0dcc-731b-469e-8ee4-8cd9b00d35f1>. (18.04.2018)
29. Koik. K. Lapsehoolduspuhkus Eesti õiguses ja selle vastavus EL vanemapuhkuse direktiivile. Magistritöö. Tartu Ülikool 2015.
30. Kompus. M. Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööle võtmisel ja töö tasustamisel. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool 2007.
31. Laas. A. Ekspert: soorollide pealesurumine algab sünnihetkest. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.postimees.ee/459038/ekspert-soorollide-pealesurumine-algab-sunnihetkest>. (18.04.2018)
32. Laste ja perede arengukava 2012–2020. Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Sotsiaalministeerium 2011. Täiendatud 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/lpa.pdf. (18.04.2018)
33. Lunev. M, Paats. M. Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad. Tallinn: Statistikaamet. 2014.
34. Lunev. M, Paats. P. Mida tähendab naise madalam palk? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://statistikaamet.wordpress.com/tag/palgalohe/>. (10.04.2017)
35. Madise. M, Aaviksoo. B, Kalmo. H, Mälksoo. L, Narits. R, Pruks. P, Vinkel. P (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Kolmas, täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012.
36. Marling. R, Järviste. L, Sander. K. Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/teel_tasak_yhiskonda_ii_eesti.pdf. (18.04.2018)

37. Maternity Allowance. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gov.uk/maternity-allowance>. (18.04.2018)
38. Mattson. T. Eesti vajab pensionisüsteemi kestlikkuse tagamiseks pikaajalist plaani. Riigikontroll 2014. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/704/amiid/557/language/et-EE/Default.aspx>. (18.04.2018)
39. Mida toob kaasa uus pensionireform? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://tarbija24.postimees.ee/4001497/mida-toob-kaasa-uus-pensionireform-eksperdid-vastavad-lugejate-kusimustele>. (18.04.2018)
40. Mis on sooline võrdõiguslikkus? Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://enut.ee/sissejuhatus/>. (18.04.2018)
41. Mullu sooline palgalõhe vähenes. Statistikaamet. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.stat.ee/pressiteade-2015-106>. (18.04.2018)
42. Overview of gender equality issues in United Kingdom. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.gender-equality.webinfo.lt/results/uk.htm>. (18.04.2018)
43. Paatsi. R. Meeste ja naiste võrdse tasustamise printsiibiga seonduva kaudse diskrimineerimise tuvastamine. Magistritöö. Tartu Ülikool 2011.
44. Padu. K. Võrdse kohtlemise põhimõtte probleeme Eesti töötuskindlustuseõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool 2015.
45. Palgalõhe. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=1033.html>. (18.04.2018)
46. Pehk. L. Soolõime käsiraamat. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2014. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://enut.ee/files/Sooloime-kasiraamat.pdf>. (18.04.2018)
47. Pehk. L., Kalden. I. Sooline võrdõiguslikkus projektides. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei, EL ühtekuuluvuspoliitika fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://enut.ee/files/Sooline-vordõiguslikkus-projektides-juhend.pdf>. (18.04.2018)
48. Perekülvitiste seaduse seletuskiri. Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/5adae638-7018-4fe1-86be-b7027f2f94b4/Pereh%C3%BCvitiste%20seadus/>. (18.04.2018)
49. Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Perehuvitised/peretoetuste_teenuste_ja_vanemapuhkuste_roheline_raamat_2015.pdf. (18.04.2018)

50. Rahvastikunäitajad ja koosseis. Statistikaamet. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.stat.ee/12808>. (18.04.2018)
51. Riikliku vanaduspensioni jätkusuutlikkuse analüüs. Tallinn: Rahandusministeerium, Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Sotsiaal/vanaduspensioni_jatkusuutlikkuse_analuus_2016.pdf. (18.04.2018)
52. Ronsen. M, Skrede. K. Nordic fertility patterns: compatible with gender equality? Politicizing parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states. Editors Ellingsgaeter, Leira. The Policy Press, Bristol. 2006.
53. Saare. K, Kuhu. M. Kuhu kaob naiste pension? Analüüs. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://tuleva.ee/analused/kuhu-kaob-naiste-pension/>. (18.04.2018)
54. Samapalkkaisuusohjelma 2016-2019. Helsinki 2016. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>. (18.04.2018)
55. Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20112.pdf. (18.04.2018)
56. Soolise palgalõhe vähendamine peab olema eesmärgiks igal kalendripäeval. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://somblogi.wordpress.com/2018/04/03/soolise-palgalohe-vahendamine-peab-olema-eesmargiks-igal-kalendripaeval/>. (18.04.2018)
57. Sooline palgalõhe Eestis, 2014. Statistikaamet 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.stat.ee/sab-uuendus?db_update_id=16168. (18.04.2018)
58. Sooline palgalõhe Eestis. Taustainfo uute lahenduste väljatöötamiseks vanale probleemile. Tallinn: Praxis 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/08/Country-report_EE.pdf. (18.04.2018)
59. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016. Tallinn: Sotsiaalministeerium 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/uudised/uuring-meeste-ja-naiste-vordoiguslikkust-toetavad-hoiakud-uhiskonnas-veidi-tugevnenud>. (18.04.2018)
60. Soolõime teemaleht. Töö ja pereelu ühitamine. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2014. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/5-TEEMALEHT-Töö-ja-pereelu-ühitamine.pdf>. (18.04.2018)
61. Soolõime teemaleht. Naised ja ettevõtlus. Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/8-Teemaleht-Naised-ja-ettevõtlus2.pdf>. (18.04.2018)

62. Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi. Tallinn: Naisühenduste Ümarlaua Sihtasutus 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://enut.ee/soostereotuubid-varjavad-individuaalsuse-ja-piiravad-valikuvoimalusi/>. (18.04.2018)
63. Sootak. J. Üliõpilastööde kirjutamise ja vormistamise juhend. Tallinn: Juura 2016.
64. Strategic Engagement for gender Equality 2016-2019 Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>. (18.04.2018)
65. Tamm. E. Sirp. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sirp.ee/s1-artiklid/c9-sotsiaalia/eesti-feministide-eelkaija-marie-reisik-130/>. (18.04.2018)
66. Tasuja. M. Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? Arvutivõrgus kättesaadav: <https://statistikaamet.wordpress.com/tag/osaajaga-tootamine/>. (18.04.2018)
67. The Act on Equality between Women and Men. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health 2016. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.tasa-arvo.fi/web/en/the-equality-act>. (18.04.2018)
68. The Gender Gap in Pensions in the EU. European Commission – Directorate-General for Justice 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf. (18.04.2018)
69. The gender pension gap: differences between mother and women without children. European Parliament 2017. Arvutivõrgus kättesaadav: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf. (18.04.2018)
70. The adjusted gender pay gap. Arvutivõrgus kättesaadav http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Salary_calculator&oldid=202990#The_adjusted_gender_pay_gap. (18.04.2018)
71. Tukea lapsen syntymän jälkeen. Arvutivõrgus kättesaadav. <http://www.summarum.fi/vanhempainpaivarahat/>. (18.04.2018)
72. Turk. P. Soolise palgalõhe vähendamine on aeganõudev protsess. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-23/soolise-palgalohe-vahendamine-on-aeganoudev-protsess/>. (18.04.2018)
73. Turk. P. Millised on plaanid vanemapuhkuste süsteemi muutmiseks? Arvutivõrgus kättesaadav: <http://mottehommik.praxis.ee/tag/vanemahuvitis/>. (18.04.2018)

74. Turk. P, Anniste. K, Masso. M, Karu. M, Kriger, T. Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest tööandjate seas ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Uuringuaruanne 2015. Tallinn: Praxis, Tns Emor 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/uuringuaruanne.pdf. (18.04.2018)
75. Tööandja kohustusest võimaldada oma töötajatel ühitada töö ja pereelu. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Arvamus 34. Tallinn 2015. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/Voliniku-arvamus-34_04-08-2015.pdf. (18.04.2018)
76. Tööinspeksioon hakkab tegelema soolise palgalõhega. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://majandus24.postimees.ee/3356691/tooinspeksioon-hakkab-tegelema-soolise-palgalohega>. (18.04.2018)
77. Vainu. V, Järviste. H, Biin. H. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2010. Tallinn: Sotsiaalministeerium, Euroopa Sotsiaalfond 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20101.pdf. (18.04.2018)
78. Valitsus jõudis vanemapuhkuste ja -hüvitiste süsteemi kaasajastamises kokkuleppele. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/uudised/valitsus-joudis-vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-kaasajastamises-kokkuleppele>. (18.04.2018)
79. Vanaduspension. Pensionikeskus. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.pensionikeskus.ee/i-sammas/riiklik-pension/vanaduspension/>. (18.04.2018)
80. Vanemahüvitis. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/vanemahuvitis>. (18.04.2018)
81. Vanemahüvitise seaduse muutmise seadus 470 SE. Seletuskiri. (16.04.2017)
82. Võrdse palga päeva debatt „Sõnadelt tegudele“. Delfi. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://tv.delfi.ee/live/uudised/vaata-uesti-palgalohe-debatt-sonadelt-tegudeni?id=77843708>. (18.04.2018)
83. What are the causes? Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm. (18.04.2018)
84. What is the EU doing? Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm. (18.04.2018)

85. What's the difference between being transgender or transsexual and having an intersex condition? Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.isna.org/faq/transgender>. (18.04.2018)

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

86. Amsterdami leping, 1997 (jõust. 1999) – avaldatud väljaandes “Euroopa Liit”. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>. (18.04.2018)

87. Act on Equality between Women and Men. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609?search\[type\]=pika&search\[pika\]=act%20on%20equality%20between](http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609?search[type]=pika&search[pika]=act%20on%20equality%20between). (18.04.2018)

88. Eesti Vabariigi põhiseadus. - RT 1992, 26, 349 ... RT I, 15.05.2015, 2.

89. Equality Act 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/105>. (18.04.2018)

90. Euroopa Liidu Põhiõiguste harta. (2010/C 83/02). Arvutivõrgus kättesaadav: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0389.01.EST&toc=OJ:C:2010:083:TOC. (18.04.2018)

91. Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon 2010/C 83/01. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:11957E/TXT>. (18.04.2018)

92. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=celex:32006L0054>. (18.04.2018)

93. Euroopa Majandusühenduse asutamisleping, Rooma 1957 (jõust. 1958). Arvutivõrgus kättesaadav. (18.04.2018)

94. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks. - Jõustus 16. aprill 1964 ... RT II 2004, 6, 17.

95. Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta. - Vastu võetud 17.12.1979 ... RT II 1995, 5, 31.

96. Kogumispensionide seadus. - RT I 2004, 37, 252 ... RT I, 28.11.2017, 13.

97. Pereküsitiste seadus. - RT I, 2016, 8, 1 ... RT I, 28.12.2017, 62.

98. Perekonnaseadus. - RT I 2009, 60, 395 ... RT I, 09.05.2017, 29.

99. Ravikindlustuse seadus. - RT I 2002, 62, 377 ... RT I, 28.11.2017, 28.
100. Riikliku pensionikindlustuse seadus. - RT I 2001, 100, 648 ... RT I, 28.11.2017,28.
101. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I 2004, 27, 181 ... RT I, 07.07.2015, 11.
102. Sotsiaalhoolekande seadus. - RT I, 30.12.2015, 5 ... RT I, 03.04.2018, 19.
103. Sotsiaalmaksuseadus. - RT I 2000, 102, 675 ... RT I, 28.12.2017, 76.
104. Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. - Vastu võetud 09.12.2015 ... RT I, 30.12.2015, 3.
105. Tulumaksuseadus. - RT I 1999, 101, 903 ... RT I, 22.01.2018, 10.
106. Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 28.12.2017, 43.
107. Töötuskindlustuse seadus. - RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 07.07.2017, 33.
108. Võrdse kohtlemise seadus. - RT I 2008, 56, 315 ... RT I, 26.04.2017, 9.
109. Välismaalaste seadus. - RT I 2010, 3, 4 ... RT I, 04.07.2017, 123.
110. Lapse õiguste konventsioon. - Vastu võetud 26.09.1991 ... RT II 1996, 16, 56.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

111. RKPJK 3-4-1-23-11.
112. RKPJK 3-4-1-7-13.
113. TlnRnK 3-09-2218.

AVALDAMATA ALLIKAD

114. Koalitsioonilepe. Eesti Inimõiguste Keskus, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus, Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon, Eesti Ametiühingute Keskliit, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Autori valduses. (18.04.2018)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Angela Ventsel

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Soolise võrdõiguslikkuse tagamine sotsiaaltoetuste maksmisel“,

mille juhendaja on *dr. iur* Gaabriel Tavits,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 23.04.2018