

TALLINNA ÜLIKOOLI RAHVUSVAHELISTE SOTSIAALUURINGUTE KESKUS

ISAPUHKUS JA EMADUSLÕIV:
ISADE VANEMAHÜVITISE
KASUTAMISE MÕJU SOOLISELE
VÕRDÕIGUSLIKKUSELE

Kirjanduse ülevaade

RASI

TALLINNA
ÜLIKOOL

Marge Unt

Kadri Aavik

Kadri Täht

Sisukord

Sisukord	2
Sissejuhatus.....	3
Mis mõjutab isade otsust jääda lapsega koju?	4
Vanemapuhkuse korraldus institutsionaalsel tasandil.....	7
Eesti perepoliitika raamistik ja seos soolise võrdõiguslikkusega.....	7
Euroopa Liidu roll vanemapuhkuse korralduse kujundamisel.....	8
Eesti ja Põhjamaade vanemapuhkuse korralduse võrdlus.....	9
Milliste poliitikameetmete abil on teistes riikides (Põhjamaades) suurendatud isade osalust vanemahüvitise kasutajate seas?	11
Tööandjate roll isade vanemahüvitise kasutamise soodustamisel	13
Isade vanemapuhkuse kasutamise mõjud	15
Isadus- ja lapsehoolduspuhkuse seos soolise võrdõiguslikkusega hooletöös	15
Isadus, lapsehooldus ja vanemapuhkus: seos soolisele võrdõiguslikkusega tööturul	17
Isadus, lapsehooldus ja vanemapuhkus: seos paarisuhte ja sündimuskäitumisega.....	19
Laste heaolu	21
Järeldused, arutelu ja soovitusel.....	22
Kasutatud kirjandus	24

Ülevaate autorid tänavad Kadri Raidi, Age Viirat ja Alis Tammurit tagasiside ja kommentaaride eest. Samuti täname Epp Reiskat tehnilise toe eest.

Sissejuhatus

Käesoleva raporti eesmärgiks on anda varasemate uurimuste põhjal ülevaade, milliste poliitikameetmete abil on teistes riikides suurendatud isade osalust vanemahüvitise kasutajate seas ning millised on isapuhkuse kasutamise mõjud. Raportis keskendutakse sellele, kuidas isapuhkus saab olla vahend soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja lapse heaolu parandamiseks, pakkudes ka praktilisi soovitusi institutsionaalsete muutuste toetamiseks.

Vanemahüvitise liigid Eestis on ema vanemahüvitis, isa vanemahüvitis, jagatav vanemahüvitis ja lapsendaja vanemahüvitis. Kirjandusülevaade keskendub eelkõige isale eraldatud vanemahüvitisele ja isade poolt kasutatavale jagatavale vanemahüvitisele. Kasutame mõlema vanemahüvitise liigi sünonüümina tekstis isapuhkust. Kirjanduse ülevaates käsitleme valdavalt Euroopas ja eelkõige Põhjamaades läbi viidud uurimusi. Põhjamaade kogemus on eriti oluline, kuna seal hakati isade suuremat kaasatust nügima varakult, mis võimaldavad analüüsida isapuhkuse mõjusid nii lühi- kui ka pikaajalises perspektiivis.

Raportis otsime vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Milline on isapuhkuse korralduse institutsionaalne raamistik ja kuidas see mõjutab isade käitumist?
2. Mis soodustab isade vanemahüvitise kasutamist?
3. Kuidas mõjutab isapuhkuse kasutamine hoolduskoormuse ja ajakasutuse jaotumist heteroseksuaalses paarisuhtes?
4. Milline on isapuhkuse mõju soolisele võrdõiguslikkusele tööturul?
5. Kuidas isapuhkus mõjutab lapse heaolu?

Meie fookus on institutsionaalsetel teguritel, kuna varasemad uuringud näitavad, et vanemapuhkuse egalitaarsem korraldus, nagu isapuhkuse pakkumine, soodustab isade aktiivsemat osalust lapsehoolduses ja aitab vähendada kultuuriliste normide ja poliitikameetmete vahelisi lõhesid (Grunow & Evertsson, 2019; O'Brien & Wall, 2017). Kuigi lapsehoiu korraldus mängib isade suurema kaasatuse ja soolise võrdsuse edendamisel samuti olulist rolli, jääb see käesoleva ülevaate teemade ringist välja. Keskendume eelkõige isade poolt kasutatud vanemahüvitise potentsiaalile võrdsema ühiskonna loomisel.

Mis mõjutab isade otsust jääda lapsega koju?

Mehelikkuse normid on aja jooksul muutunud: esile on kerkinud uued maskuliinsused ideaalid nagu egalitaarne ja hooliv mehelikkus, mis on aidanud kujundada ka alternatiivseid isaduse ideaale, nagu hooliv isadus, mis väärtustab enam hoolt ja hooletööd mehelikkuse ideaalides ja praktikates (Lamont, 2014; Pajumets, 2012; Gregory & Milner, 2011; Musumeci & Santero, 2018; Elliott, 2016; Hanlon, 2012). Samal ajal on märgata soolise võrdõiguslikkuse küsimustes meeste seas süvenevat polariseerumist. Ühelt poolt vaidlustavad nooremad progressiivsemad mehed hegemoonilise maskuliinsuse¹ (Connell, 1987; Connell & Messerschmidt, 2005) ideaali. Teisalt lisandub järjest enam empiirilisi tõendeid sellest, et teatud gruppides, sealhulgas Eestis, süvenevad konservatiivsed soohoiakud (Bridges & Pascoe, 2014; Ümarik jt, 2023).

Isade otsuseid jääda lapsega koju mõjutavad samaaegselt tema sisemised väärtused, sotsiaalsed suhted, institutsionaalsed raamistikud ja kultuurilised normid. Toome alljärgnevalt ülevaate võimalikest (teoreetilistest) mehhanismidest, mis aitavad mõista ja selgitada isade otsust kasutada või mitte kasutada vanemapuhkust. Osad lähenemised rõhutavad enam individuaalset agentsust, osad sotsiaalseid mõjureid ja osad institutsionaalseid tegureid.

Motivatsiooniteooria (Ryan & Deci, 2000) rõhutab, et indiviidid juhivad oma sisemistest väärtustest ja strateegilistest valikutest ning soodsad tingimused – näiteks rahaline toetus ja paindlik töökorraldus – võimaldavad isade sisemistel väärtustel, nagu soov perega aega veeta, paremini avalduda. Majandusteadustes levinud võimaluskulude teooria (Becker, 1991) rõhutab aga, et indiviidid kaaluvad oma otsustes rahalisi kaotusi ja hüvesid. Näiteks võivad kõrgema palgaga isad vanemapuhkust harvem võtta, kuna nende võimaluskulud on suuremad. Kuid riikides, kus vanemapuhkuse hüvitise määrad on kõrged, võivad need kulud väheneda, suurendades isade valmisolekut puhkust kasutada. Kui võimaluskulude tasakaalu soovitakse muuta, siis lahendus ei tulene ainult indiviidi motivatsiooni suurendamisest (nt väärtushinnangute muutmine), vaid eelkõige institutsionaalsete tingimuste ja stiimulite kujundamisest (nt hüvitised, tööaja paindlikkus, maksureeglid).

Sotsioloogilised lähenemised nagu sotsiaalse õppimise teooria (Bandura, 1971) ja sotsiaalsete ressursside teooria (Coleman, 1988) keskenduvad indiviidi käitumise sotsiaalsetele ja kultuurilistele mõjudele. Sotsiaalse õppimise teooria rõhutab, et indiviidid omandavad uusi käitumismustreid, jälgides teiste inimeste eeskujut. Kui isad näevad oma töökaaslast või sõpra vanemapuhkust kasutamas, võivad nad seda käitumist kergemini jäljendada, aidates nii uutel normidel ja väärtustel levida ja mõjutades arusaamu 'mehelikkusest'. Sotsiaalsete ressursside teooria täiendab seda vaadet, viies tähelepanu sotsiaalsete võrgustike ja toe olulisusele. Indiviidid, kellel on tugev perekondlik või kogukondlik tugi, on tõenäolisemalt valmis võtma vanemapuhkust, kuna tunnevad end otsuses julgustatuna ja turvatuna. Tugistruktuurid, nagu sõprade või sugulaste toetus, mängivad seega olulist rolli indiviidi valikutes.

Signalisatsiooniteooria (Spence, 1973) lisab dimensiooni, kus indiviidi valikud saadavad teistele strateegilisi signaale. Näiteks kõrgharidusega isad, kes võtavad vanemapuhkust, võivad edastada sotsiaalse signaali, et nad väärtustavad pereelu ja on oma professionaalses positsioonis kindlad. Selline

¹ Hegemooniline maskuliinsus viitab ühiskondlikule muustrile, milles stereotüüpset meessoost tunnuseid idealiseeritakse maskuliinse kultuuriideaalina, selgitades, kuidas ja miks säilitavad mehed domineerivaid sotsiaalseid rolle naiste ja teiste naiselikeks peetavate rühmade ees (Connell & Messerschmidt, 2005).

käitumine võib suurendada nende prestiiži ja tugevdada sotsiaalset mainet eriti kui ühiskonnas on vanemapuhkus normiks või positiivselt hinnatud. Kui vanemapuhkust tajutakse ühiskonnas või teatud sektoris karjääriohuna, võib signaalil olla ka vastupidine mõju, seda eriti madalama haridusega või ebastabiilse tööpositsiooniga meeste puhul.

Institutsionaalsete tegurite teooria (Gornick & Meyers, 2003) keskendub sellele, kuidas struktuursed ja poliitilised tingimused raamivad indiviidide otsuseid. Kui võimaluskulude teooria keskendub individuaalsetele otsustele majanduslike kaalutluste kaudu, siis institutsionaalsete tegurite teooria lähenemine on laiem, hõlmates ka kultuurilisi ja organisatsioonilisi tingimusi. Lisaks rahaliste stiimulitele mõjutavad indiviidi otsuseid ka poliitika, töökultuur ja sotsiaalsed normid. Näiteks võivad paindlik töökorraldus, tööandjate toetus ja jagatud vanemapuhkuse kvoodid muuta vanemapuhkuse sotsiaalselt aktsepteeritavamaks ning vähendada indiviidide jaoks võimalikke sotsiaalseid või karjääririske. Institutsionaalsete tegurite teooriaga haakub tihedalt seiskunud revolutsiooni (*stalled revolution*) kontseptsioon (Hochschild & Machung, 1989). See toob esile institutsionaalsete ja sotsiaalsete struktuuride inertsuse, ning eeldab, et hooldus- ja töökoormuse tasakaalu muutmiseks tuleb teha aktiivseid poliitilisi ja kultuurilisi muudatusi, sealhulgas nihutada traditsioonilisi soorolle.

Selles kontekstis pakub olulist täiendust uute maskuliinsuste teooria (Lamont, 2014), mis keskendub normatiivsetele ootustele ja nende muutumisele. Uued maskuliinsused, nagu hooliv ja egalitaarne isadus, tõstavad esile alternatiivseid mehelikkuse vorme, kus hoolduskohustused ja pereväärtused on olulisel kohal. See teooria eeldab, et maskuliinsus ei ole staatiline, vaid dünaamiline ja muutuv, kui sotsiaalsed ja kultuurilised tingimused seda toetavad.

Tabel 1 annab võrdleva ülevaate eelmainitud teooriatest, mis pakuvad erinevaid võimalusi isade vanemapuhkusele jäämise kontseptualiseerimiseks. Toome välja peamise käitumist mõjutava mehhanismi, põhiküsimuse, millele antud teooria vastust otsib, ning konkreetse teoreetilise lähenemise eelduse(d).

Tabel 1 Mis mõjutab meeste otsust jääda lapsega koju

Teooria	Mehhanism	Põhiküsimus	Eeldus
Motivatsiooni-teooriad (Ryan & Deci, 2000)	Sise- ja välismotivatsioon	Kuidas välised tingimused soodustavad või takistavad indiviidi sisemiste väärtuste ja motiivide avaldumist?	Isad võtavad vanemapuhkust, kuna see väljendab sisemist soovi perega rohkem aega veeta. Välised stiimulid (nt rahaline toetus) suurendavad tõenäosust.
Võimaluskulude teooria (Becker, 1991)	Majanduslik ratsionaalsus, otsuste rahaline kaalumine	Millised on valiku rahalised kulud ja kas need kaaluvad üles selle hüved?	Kõrgema palgaga isad võtavad harvem vanemapuhkust kui nende sissetuleku kaotus on suurem. Hüvitise (ülem)määrad muudavad võimaluskulude tasakaalu.
Sotsiaalse õppimise teooria	Normide ja eeskujude levik	Kuidas uued käitumismustrid (nt isade	Teavituskampaaniad, kus esile tõstetakse edukaid isasid, kes

(Bandura, 1971)		osalemine lapsehoolduses) levivad läbi teiste eeskuju ja ühiskondliku aktsepteeritavuse?	kasutavad vanemapuhkust, loovad uusi sotsiaalseid norme ja julgustavad teisi mehi sama tegema.
Sotsiaalsete ressurside teooria (Coleman, 1988)	Võrgustike ja toetuse mõju	Kui suur on võrgustike roll indiviidi otsustes võtta vanemapuhkust või osaleda lapse hooldamises?	Isadel, kelle kolleegid, sõpruskond või perekond julgustab ja toetab vanemapuhkuse võtmist, on suurem tõenäosus seda teha.
Signalisatsiooniteooria (Spence, 1973)	Käitumise mõju sotsiaalsete ja professionaalsete signaalide edastamisel	Kuidas indiviidi otsused (nt vanemapuhkuse võtmine) annavad signaale tema usaldusvärsusest ja väärtusest teistele, sh tööandjatele?	Kõrgharidusega mehed kasutavad vanemapuhkust enda (sotsiaalse teadlikkuse) kuvandi loomisel, näidates, et nad väärtustavad pereelu ega karda oma positsiooni kaotada.
Institutsionaalsed tegurid (Gornick & Meyers, 2003)	Poliitika, tööandjate tugi, sektorite eripärad	Kuidas mõjutavad institutsioonilised ja poliitilised tingimused indiviidi otsuseid?	Riiklikud poliitika, nagu jagatud vanemapuhkuse kvoodid muudavad lapsehoolduse sotsiaalselt aktsepteeritumaks.
Uute maskuliinsuste teooria (Lamont, 2014)	Muutuvad normatiivsed ootused meeste rollidele	Kuidas alternatiivsed maskuliinsuse vormid võivad edendada meeste suuremat osalust hooldus- ja pereelus?	Maskuliinsus ei ole fikseeritud; see võib muutuda ja areneda sotsiaalsete normide muutudes.

Eri sotsiaalsetes gruppides ja eri riikides võivad mehhanismid olla erineva kaalukusega, sõltudes nii kultuurilistest, majanduslikest kui ka poliitilistest tingimustest. Tegelikuses on põhjused tihti mitmetahulised ja omavahel kombineeritud, mistõttu ükski teooria ei pruugi pakkuda kõikehõlmavat seletust. Siiski annab eeltoodud tabel orientiiri, kust leida ideid uurimisküsimuste sõnastamiseks, empiiriliste andmete tõlgendamiseks ning käitumise nügimiseks soovitud suunas.

Kuigi järgnev ülevaade keskendub suuresti institutsioonidele, peame oluliseks ka teisi seletusmehhanisme, eriti kultuurilisi tegureid. Samas on institutsioone siiski võimalik muuta kiiremini ja süsteemsemalt kui ühiskonna norme, mis sageli muutuvad alles pika aja jooksul. Lähtume eeldusest, et struktuursete võimaluste muutus – näiteks poliitiliste stiimulite, seadusandluse ja toetussüsteemide kehtestamine – võib käivitada kultuurilisi nihkeid. Näiteks näitab Põhjamaade kogemus, et isadele suunatud vanemapuhkuse kvoodid, mis esialgu paistsid olevat administratiivsed meetmed, aitasid pikemas vaates muuta ka hoiakuid ja norme meeste rolli suhtes hoolduses (Lammi-Taskula, 2007).

Sellest tulenevalt keskendume järgnevalt riigi loodud võimaluste struktuuride analüüsile, mis pakuvad raamistiku indiviidide ja perede valikutele. Riiklike poliitikate kaudu on võimalik kujundada keskkonda, mis mitte ainult ei soodusta teatud käitumist, vaid ka normaliseerib seda, muutes selle sotsiaalselt aktsepteeritavaks.

Vanemapuhkuse korraldus institutsionaalsel tasandil

Selles peatükis analüüsime, kuidas erinevad riigid, sealhulgas Eesti, on üles ehitanud vanemapuhkuse süsteemi. Peatükk algab ülevaatega Eesti perepoliitika raamistikust ja selle seosest soolise võrdõiguslikkusega. Seejärel käsitletakse laiemat konteksti, sh Euroopa Liidu rolli liikmesriikide vanemapuhkuse korralduse kujundamisel ja ühtlustamisel. Peatüki lõpus on esitatud ülevaade Eesti ja Põhjamaade vanemapuhkuse korraldusest. Tuuakse välja vanemapuhkuse pikkus, jaotamise võimalused, hüvitise määrad ja ülempiir, samuti töötamise ja vanemapuhkuse kombineerimise võimalused.

Eesti perepoliitika raamistik ja seos soolise võrdõiguslikkusega

Eesti riigi poliitika pikaajalise strateegilise planeerimise tuumikdokument on 'Eesti 2035'², mis arvestab Euroopa Liidu suundade ja rahvusvaheliselt võetud kohustustega. Erinevad arengukavad panustavad 'Eesti 2035' strateegiliste sihtide saavutamisse. 'Heaolu arengukavas 2023–2030'³ on välja toodud, et soolise võrdõiguslikkuse poliitika lähtub asjaolust, et soolisel ebavõrdsusel on eelkõige struktuurid põhjused (lk 26) ja üheks tegevussuunaks on tõhustada naiste ja meeste töö-, pere- ja eraelu ühitamise võimalusi parandavaid meetmeid ning vähendada laste ja täisealiste abivajajatega seonduvat hoolduskoormust ja toetada selle sooliselt võrdsemat jagamist (samas, lk 27). Eesti perepoliitikaga seoses seab 'Heaolu arengukava 2023–2030' esikohale laste ja perede heaolu ning keskendub sotsiaalse turvalisuse ja tugiteenuste arendamisele. Arengukava eesmärk on vähendada laste suhtelist vaesust ja toetada peresõbraliku ja turvalise keskkonna loomist, et Eestis kasvavad lapsed oleksid õnnelikud. Perepoliitika hõlmab mitmesuguseid meetmeid ja programme, mis toetavad peresid laste kasvatamisel, üks nendest on vanemahüvitise korraldus, millele keskendub praegune ülevaade. 2023. aastal oli vanemahüvitise kulu riigieelarvest ligikaudu 349 miljonit eurot⁴, 2024. aasta eelarves hinnanguliselt 394 miljonit. Võrdluseks, et kõik peretoetused kokku on 2024. aasta eelarves hinnanguliselt 409 miljonit⁵ (tõus võrreldes 2023. aastaga 177,1 miljonit). Kokku moodustavad vanemahüvitise kulu, peretoetused ja hüvitised ligi viiendiku sotsiaalkaitse eelarvest, mille eesmärk on toetada perede toimetulekut ja sündimust.

Käesoleva ülevaatega soovime tuginedes Põhjamaade kogemusele rõhutada, et vanemahüvitise korralduse erinevad elemendid ei pruugi võrdselt panustada erinevatesse perepoliitika eesmärkidesse. Isegi vastupidi, Salmi & Lammi-Taskula (2016, lk 318) rõhutavad, et ei ole võimalik realiseerida korraga mitut omavahel vastuolulist perepoliitika eesmärki: sooline võrdõiguslikkus, vanematele "vaba valiku" võimaldamine vanemapuhkuse omavahel jagamisel ning paindlikkus vanemapuhkuse tingimustes (nt osa-ajaga, jupikaupa). Eesti kontekstis lisandub siia eesmärgina ka sündimuse suurendamine, mis on olnud riigi poolt üheks oluliseks praeguse vanemahüvitise süsteemi kujundamise

² <https://valitsus.ee/strateegia-eesi-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia>

³ <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>

⁴ <https://www.sm.ee/uudised/valitsus-langetab-vanemahuvitise-ulempiiri-ja-kehtestab-lae-haigushuvitistele>

⁵ <https://www.sm.ee/naljased-kassid-umber-palava-pudru-sotsiaalkaitse-eelarvest>

motiiviks. Seda vastuolu peaks tunnistama ja arvestama ka arengukava planeerides ning teadlikult leida optimaalne tasakaal erinevate eesmärkide vahel. Soovitame prioriteediks seada soolise võrdõiguslikkuse kui ühe keskse inimõiguse ja hüve, mille tagamise ja edendamise kohustus kõigis ühiskonnaelu valdkondades (sh poliitikakujunduses) on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses⁶ ning rahvusvahelistes konventsioonides, nagu ÜRO naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsioon (CEDAW⁷). Eesti ühines CEDAW-ga 1992. aastal, võttes endale kohustuse rakendada meetmeid, mis kõrvaldavad naiste diskrimineerimise ja edendavad soolist võrdõiguslikkust kõigis valdkondades, sealhulgas töö- ja pereelu tasakaalu tagamisel. CEDAW⁸ komitee on korduvalt rõhutanud, et sooline võrdõiguslikkus ei ole üksnes poliitiline prioriteet, vaid fundamentaalne inimõigus, mis loob raamistiku ka teiste eesmärkide saavutamiseks.

Euroopa Liidu roll vanemapuhkuse korralduse kujundamisel

Viimastel aastatel on mitmed Euroopa riigid kehtestanud või pikendanud spetsiaalselt isadele mõeldud isapuhkust (vt O'Brien & Wall, 2017). Riikides, kus isapuhkus on olnud isadele juba aastaid kättesaadav, on isade selle puhkuse kasutamine palju tavalisem või iseenesestmõistetavam, võrreldes riikidega, kus selline poliitika on uuem või puudub. Viimasel juhul tuleb isadel pidada läbirääkimisi lapsehoolduspuhkuse võtmise üle tööandjate ja teiste osapooltega (samas). Riikides, mis isapuhkust ei võimalda ja kus on tavaks, et vanemahüvitist kasutavad eelkõige emad, ei seisa lapsehoolduspuhkusele soovida jäävad isad silmitsi mitte ainult õiguslike takistustega, vaid ka sotsiaalse isolatsiooni, sissetuleku kaotuse ja skeptiliste hoiakutega (samas).

Alates 2022. aastast on kõigil Euroopa Liidu liikmesriikidel kohustus pakkuda kummalegi vanemale vähemalt nelja kuu pikkust vanemapuhkust, millest kaks kuud on mitteülekantavad, et edendada soolist võrdõiguslikkust ja parandada töö- ja eraelu tasakaalu (Direktiiv 2019/1158). Kummalegi vanemale tagatud kahe kuu pikkuse vanemapuhkuse mõte on julgustada isasid oma õigust sellele puhkusele kasutama. Lisaks soodustab ja lihtsustab see emade taasintegreerumist tööturule pärast emapuhkust ja vanemapuhkust (samas). Hoolimata direktiivi eesmärgist püsivad riikide vahel märkimisväärsed erinevused poliitikates, juurdepääsus ja kasutamises (Blum jt, 2023) ning paljud pered jäätavad isapuhkuse õigused alakasutatuks (Moss jt, 2019). 1. aprillil 2022 jõustusid ka Eestis vanemahüvitiste korra muudatused, mille eesmärk on muuta lapsi kasvatava pere elu lihtsamaks ja paindlikumaks,⁹ samas on Eestis mitteülekantav isa vanemahüvitis vaid ühe kuu pikkune.

Seega, riikliku perepoliitika valikud ja suunad kujundavad oluliselt vanemate võimalusi ja valikuid individuaalsel tasandil. On teada, et lapsehoolduspuhkuse egalitaarsem korraldus institutsionaalsel tasandil, sh võimalus vanemahüvitist jagada, võimaldab lapsevanematel teha egalitaarsemaid valikuid palga- ja hooletöö jaotuses ning soodustab isade lapsehoolduspuhkuse kasutamist (Grunow & Evertsson, 2019, lk 230, vt ka O'Brien & Wall, 2017). Vanemahüvitise korraldus institutsionaalsel tasandil kujundab oluliselt vanemahüvitise kasutamise praktikaid sooaspektist ning sellega seonduvaid sotsiaalseid norme. Riikides, kus perepoliitika suunab isasid lapsehooldaja rolli ja emasid tööturule, näiteks Rootsis, on lõhed kultuuriliste normide ja poliitikameetmete vahel väikesed (Grunow &

⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>

⁷ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁸ <https://mkm.ee/uudised/eesti-esitles-uro-s-naiste-diskrimineerimise-vastase-tegevuse-tulemusi>

⁹ <https://www.sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/lapsed-ja-pered/perehuvitised-ja-vanemapuhkused>

Evertsson, 2019, lk 16) ning isadelt oodatakse aktiivset osalust väikelaste hoolduses (samas, lk 22). Samas, mitmetes riikides, sh Eestis, kehtivad perepoliitika ja konkreetsemalt vanemahüvitise korralduses vastuolulised eesmärgid, näiteks sooline võrdõiguslikkus ja lapsevanematele “vaba valiku” ning paindlikkuse pakkumine (Salmi & Lammi-Taskula, 2016). Soome perepoliitika analüüs on osutanud, et isegi kui perepoliitika peamiseks eesmärgiks on seatud sooline võrdsus, ei aita “vabal valikul” põhinev vanemapuhkuse süsteem selle eesmärgi saavutamisele kaasa. Sellises kontekstis kasutavad isad tüüpiliselt vaid neile reserveeritud (lühiajalise) isapuhkuse ning emad “valivad vabalt” ülekantava vanemahüvitise. Seega, selline “vabal valikul” põhinev vanemahüvitise korraldus taastoodab soopõhist tööjaotust, kus emad on laste peamised hooldajad (samas, lk 319).

Eesti ja Põhjamaade vanemapuhkuse korralduse võrdlus

Käesoleva kirjanduse ülevaate koostamise ajal kehtib Põhjamaades ja Põhjamaadega sarnaselt ka Eestis vanemahüvitise süsteem, mis on kokku võetud tabelis 2. Tabelis on esitatud info tasustatud vanemahüvitise pikkuse, määra ja ülempiiri osas. Selle alusel on Eesti vanemahüvitis ligikaudu sama pikkusega kui Rootsis, teistes Põhjamaades on periood lühem, st nii Soomes, Taanis, Norras kui ka Islandil vahemikus 320-365 päeva. Paistab silma, et võrreldes Põhjamaadega on Eestis arvestatavalt kõrgem vanemahüvitise ülempiir. Absoluutarvudes on ainsana sama helde korraldus Norras, kuid kui võtta arvesse ka ostujõudu, on Eesti ülempiir märksa kõrgem. Ka pärast juba kavandatud ülempiiri langetamist alates 2026. aastast, mille käigus vähendatakse vanemahüvitise maksimaalset taset seniselt kolmekordselt keskmiselt palgalt¹⁰ kahekordsele keskmisele palgale, jääb see endiselt heldemaks Soome ja Rootsi vanemahüvitise süsteemist.

Põhjamaades on ka oluliselt pikem ainult isadele mõeldud vanemapuhkuse osa. Eesti süsteem paistab silma suure paindlikkusega, mis viitab eeltoodud riskile, et “vabal valikul” põhinevas vanemapuhkuse süsteemis kasutavad isad tüüpiliselt vaid neile reserveeritud (lühiajalise) isapuhkuse ning emad “valivad vabalt” ülekantava vanemahüvitise, mis taastoodab soolistatud tööjaotust, kus emad on laste peamised hooldajad (Salmi & Lammi-Taskula, 2016).

Kõige põhimõttelisem erinevus Eesti ja Põhjamaade vahel seisneb töötamise lubamises ja piiramises vanemahüvitise saamisel ajal. Põhjamaades ei ole võimalik samaaegselt 100% töötada ja saada 100% vanemahüvitist. Soomes on töötamine lubatud, aga vanemahüvitis väheneb või seda ei saada kui töötatakse üle 5 tunni päevas. Rootsis ei ole lubatud kombineerida tööd ja vanemahüvitist. Pigem on sealne süsteem ehitatud nii, et vanemapuhkust saab võtta paindlikult, aga samas vähendatud finantsilist huvi teha suure mahuga tööd ja olla lapsega kodus samal ajal. Eestis on lubatud töötamine ja vanemahüvitise saamine samal ajal ja hüvitist vähendatakse kui palk on suurem kui pool vanemahüvitise tasu ülempiirist (ülempiir hetkel kolm keskmist palka, milleks on 2024. aastal 2366,76 eurot). Selline süsteem ergutab peresid optimeerima vanemahüvitise ja tööturu tulusid: pere võib leida enda rahaliste sissetulekute seisukohalt tulusaima viisi, kus suurema palgaga isadel on formaalselt vanemapuhkus, aga tegelikkuses jätkatakse samal ajal töötamist ning lapse eest hoolitseb ema. Pere võib sellest küll rahaliselt võita, aga lapse eest hoolitsevad emad jäävad eriti haavatavasse olukorda, kuna püsiva töölepinguga emadel tuleb see lõpetada ning nad võivad kaotada sotsiaalkaitse¹¹. Sellise

¹⁰ sõna ‘palk’ kasutatakse siinkohal tähistamiseks üle-eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatud tulu, mis on aluseks Eestis ülempiiri muutuse arvutamisel

¹¹ Jagatava vanemahüvitise saamisega kaasneb riiklik ravikindlustus ja pensionikindlustus

otsuse tagajärjed võivad olla emadele pikaajelised ja kumuleeruvad, sh hõlmates edasist karjääri ning tulevase pensionimakseid¹².

Tabel 2. Vanemahüvitise korraldus Põhjamaades ja Eestis 2023

Riik	Maksimaalne tasustatud vanemapuhkuse aeg päevades	Vanemapuhkuse jaotamise võimalused lapsevanemate vahel	Vanemahüvitise määr	Vanemahüvitise ülempiir kuus	Töötamine vanemahüvitise saamise ajal, vanemahüvitise ajaline paindlikkus
Soome	320 (sh. kummalegi vanemale 160 päeva)	97 päeva pole teisele vanemale ülekantav	Esimesed 16 päeva 90% töötasust, edasi 70% töötasust (70% varasemast sissetulekust kui aasta sissetulek on 13 713 kuni 41 629 EUR, 40% kui sissetulek jääb 41 629 ja 64 048 EUR vahele ja 25% sellest suuremate sissetulekute puhul)	Hüvitis on astmeline. Kui aasta sissetulek on 41 629 - 64 048 on vanemahüvitise määr 40%, sealt edasi 25%	Töötamine lubatud, töötatud päevade eest saadakse vanemahüvitist miinimummääras 31,99 EUR. Kui töötatakse üle 5 tunni päevas, siis selle päeva eest vanemahüvitist ei saa.
Rootsi	480	90 päeva reserveeritud kummalegi vanemale, pole teisele ülekantavad		93,75 eurot päevas (u 2800 eurot kuus)	Ei ole lubatud, kuid vanemapuhkust saab võtta ka päeva ja isegi poole või veerand päeva kaupa (sissetulek saab tulla vanemahüvitisest või palgast, mitte mõlemast korraga)
Norra	343	343 päevast kummagi vanema jaoks 105 päeva VÕI 413 päevast kummagi vanema jaoks 133 päeva. Isapuhkus 56 päeva	100% töötasust 343 päeva VÕI 80% töötasust 413 päeva	4,789,92 EUR	Võimalus kombineerida vanemahüvitist osalise töötamisega. Vanemahüvitise periood pikeneb, kui vanem on osaliselt vanemapuhkusel.

¹² <https://www.pensionikeskus.ee/ii-sammas/sissemaksed/vanemapension/>

Taani	339 (168 kummalegi vanemale)	77 päeva pole teisele vanemale ülekantav	Hüvitise määr ja muud tingimused tulenevad tööalasest staatusest		Vanemapuhkuse ajal võib osalise koormusega töötada, mis toob kaasa vanemahüvitise vähenemise. Vanemapuhkust võib kasutada ka päeva või nädala kaupa.
Island	365	Kummalgi vanemal õigus kasutada vanemahüvitist 186 päeva (6 kuud), sh. 144 päeva pole teisele vanemale ülekantav	80% töötasust (eritingimused üliõpilastele ja töötutele)	4045,85 EUR	Vanemapuhkusel võib viibida osalise ajaga.
Eesti	475 ja lisaks isadele 30	Jagatav vanemahüvitis 475 päeva, lisaks 30 päeva isa vanemahüvitis, mis pole teisele vanemale ülekantav	100% töötasust, kuid maksimaalne suurus 4733,53 eurot kuus	4733,53 EUR	Töötamine lubatud, hüvitist vähendatakse kui palk on suurem kui 50% tasu ülempiirist

Allikad: MISSOC andmebaas¹³; Blum, S. jt (2023)

Milliste poliitikameetmete abil on teistes riikides (Põhjamaades) suurendatud isade osalust vanemahüvitise kasutajate seas?

On teada, et Põhjamaades kasutusel olnud nn isakvoot või spetsiaalselt isale mõeldud tasustatud vanemapuhkuse osa on märkimisväärselt suurendanud isade osakaalu vanemahüvitise kasutajate hulgas (Rostgaard & Lausten, 2016). 2007. aastal võttis Saksamaa kasutusele uue tasustatud vanemapuhkuse süsteemi ja sellega kehtestati isakvoot. Kokku oli peredel õigus 14 kuu pikkusele tasustatud vanemapuhkusele, millest kaks kuud olid reserveeritud isale ja kaks kuud emale. Kui isa neid kahte nn isakuud ei kasutanud, kaotas pere nende kuude kasutamise võimaluse. Tamm (2019) tõi välja, et reform suurendas hüppeliselt vanemapuhkust võtvate isade osakaalu. Enne reformi oli vanemapuhkust võtvate

¹³ <https://www.missoc.org/>

isade osakaal hinnanguliselt kuni 3%. Aastal 2007 sündinud laste (e esimene kohort pärast reformi) isadest võttis vanemapuhkust 15% ja see osakaal suurenes 2014. aastaks 34ni (Huebener jt, 2016). See isade puhkusevõtu suurenemine võib olla tingitud isakvoodist, aga ka muudest reformi elementidest, nagu üleminek kõigile sama ehk fikseeritud suurusega toetuselt eelneva palgaga seotud hüvitisele. Enamik isasid, kes võtavad puhkust, otsustavad võtta täpselt kaks kuud tasustatud puhkust ja väga vähesed pered jagavad kogu tasustatud puhkuse võrdselt mõlema vanema vahel.

Kes on need isad, kes jäävad sagedamini koju? Uuringud viitavad sellele, et kuigi isade osalus hooletöös on tõusnud, siis isakvoodi kasutamine on selektiivne. Eri riikides on isapuhkuse kasutajate sotsiaaldemograafiline profiil mõnevõrra erinev. Põhjamaades kasutavad isadele mõeldud vanemapuhkuse osa harvem need isad, kellel on vähem ressursse, näiteks väiksem palk, ebakindlam töö või madalam haridustase (Ma jt, 2020; Moss jt, 2019; Saarikallio-Torp & Miittinen, 2021). Läbivaks jooneks on, et sagedamini võtavad vanemapuhkust kõrgema sissetulekuga isad, samas väheneb vanemapuhkuse kasutamine nende hulgas, kelle palk on kõrgem kui hüvitise ülempiir.

Väga huvipakkuvad on uuringud, kus vaadatakse peresisest rollide jaotust. RWI (2008) ja Reich (2011) näitavad, et isade vanemahüvitise kasutamise tõenäosus on suurem peredes, kus ema töötas enne lapse sündi ja eriti juhul, kui ema töötundide arv oli suurem kui isa oma. Samuti mõjutab isade vanemapuhkuse kasutamist ema haridustase: isad võtavad vanemapuhkust tõenäolisemalt peredes, kus emal on kõrgharidus (Rostgaard & Lausten, 2016, lk 292; vt ka Eerola jt, 2019). Soomes on ka leitud, et isade lapsepuhkusele minekut mõjutab ema soov naasta tööturule, perekonna majanduslik olukord ning isa soov lapse eest hoolitseda (Eerola jt, 2019).

Ka Eestis on oluliselt kasvanud vanemapuhkust kasutanud isade osakaal: vahemikus 2003-2017 3%-lt 12%ni (Puur & Abdullayev, 2024). Siin kasutavad isapuhkust suurema tõenäosusega kõrgepalgalised isad, muud tunnused varieeruvad isapuhkuse kasutajate ja mitte-kasutajate vahel vähem. Eelkõige lähtuvad vanemapuhkuse võtmise otsused majanduslikest kaalutlustest (samas). See on ohtlik olukorras, kus meil on kõrge asendusmäär (100%) ja Põhjamaadega võrreldes ülikõrge ülemmäär, aga erinevalt Põhjamaadest on võimalik vanemahüvitise saamisega samaaegselt täisajaga töötada ja saada tulu (2024. aastal kuni 2366,76 eurot kuus). Põhjamaades on võrreldes Eestiga oluliselt vähem tasuvam hüvitise saamise ajal töötada. Eesti praegune vanemahüvitise korraldus võib küll soodustada formaalselt isade vanemapuhkuse võtmist, aga ei pruugi tähendada, et muutub isade osalust kodustes hooletöös.

Terviklikuma pildi saamiseks on vajalikud lisaanalüüsid. Eriti huvipakkuv oleks perisisene analüüs et näha, kuidas sõltuvad üksteisest emade ja isade tööted ja vanemahüvitise kasutamine. Üheks võimalikuks ohukohaks, mida testida tuleks, on kas kõrge asendusmäära ja kõrge ülempiiriga süsteemis on isapuhkuse kasutamine atraktiivne eelisolukorras olevatele peredele, kus mõlemad vanemad on väga tugeva tööturupotentiaaliga. Kui see hüpotees saab empiirilist kinnitust, on see märk, et meie vanemahüvitise süsteem süvendab ühiskonna kihistumist, isegi kui edendab üldist soolist võrdõiguslikkust.

Kokkuvõtvalt, mitmed Euroopa riikide vanemahüvitise süsteeme analüüsinud uuringud osutavad, et isade osalust lapsehoolduspuhkuse võtjate seas aitavad suurendada kaks koostoimivat komponenti: a) spetsiaalselt isadele mõeldud ja emale mitte-ülekantav lapsehoolduspuhkusel viibimise aeg ning b) kõrge hüvitise määr (Karu & Tremblay, 2017; Koslowski & O'Brien, 2022; Castro-García & Pazos-Moran, 2016). Kuna mehed teenivad keskmiselt naistest enam ning on tüüpiliselt endiselt orienteeritud

palgatööle ning leivateenija rollile, siis ei julgusta tavapärasest töötasust madalam hüvitise määr isasid neid maskuliinsuse norme lõhkuma ehk lapsehoolduspuhkusele jääma.

Haas & Rostgaard (2011) tõstavad Põhjamaade (Soome, Rootsi, Taani, Norra ja Island) vanemahüvitise süsteemide analüüsi põhjal kõige olulisema isapuhkuse kasutamist soodustava elemendina esile spetsiaalselt isadele mõeldud vanemahüvitise osa, mida nad nimetavad isakvoodiks. Viimastel aastatel on Põhjamaade perepoliitikas mõisted “isapuhkus” ja “isakvoot” vähem kasutusel ning räägitakse kahest vanemast, kelle vahel vanemapuhkus jaotub (sooneutraalsem lähenemine). Siiski on tavapärase, et üks vanem (kelleks on tüüpiliselt isa) kasutab vanemahüvitist vähem ning poliitikameetmete abil püütakse tema vanemapuhkuse kasutamist soodustada.

Töandjate roll isade vanemahüvitise kasutamise soodustamisel

Uurijad on välja toonud, et isad sooviksid rohkem vanemapuhkust kasutada kui nad seda tegelikult teevad. Keskne roll on siin töandjatel (Haas & Hwang, 2019; Bloksgaard, 2016) nagu ka eelmine alapeatükk viitas. Varasemad uuringud on näidanud, et erasektoris töötavad isad lähevad lapsehoolduspuhkusele vähem tõenäoliselt kui avalikus sektoris töötavad isad (Rostgaard & Lausten, 2016, lk 296). Soome andmed osutavad, et tõenäolisemalt võtavad vanemapuhkust mehed, kes töötavad avaliku sektori suurte töandjate juures, organisatsioonides, kus on ülekaalus naised, näiteks hariduse, sotsiaaltöö ja tervise valdkonnas ning kus kolleegid on kõrgharidusega (Kotimäki jt, 2021).

Uurijad seostavad ka kõrgema haridustasemega isade suuremat tõenäosusest võtta vanemapuhkust just töökohta ja töandjate rolliga. Sinikraedest isadel võib olla vähem praktilisi võimalusi vanemapuhkusele minna, kuna nad saavad selleks valgekraedest vähem formaalset ja mitteformaalset tuge (Haas & Hwang, 2009). Lisaks on valgekraede töökohad tüüpiliselt aja- ja kohapaindlikumad kui sinikraede omad. Seetõttu ei ole näiteks Taanis isade suuremale kaasatusele õhutava reformi järel toimunud sinikraede hulgas sama suurt tõusu vanemapuhkuse võtmises kui valgekraede hulgas (Rostgaard & Lausten, 2016, lk 292).

Kvalitatiivsetest uuringutest on selgunud (Haas & Hwang, 2019), et paljudes organisatsioonides domineeriv maskuliinne töökultuur ja tööga seotud normid takistavad meestel lapsehoolduspuhkuse võtmist. Täpsemalt takistas isapuhkuse kasutamist see, et meeste vanemapuhkus oli organisatsioonile strateegiliselt ebaoluline ja meestöötajate vanemahüvitise kasutamine mitte-normatiivne. Levinud arusaama kohaselt ei tohtinud isade vanemapuhkus töökorraldust segada (vanemapuhkuse võtmine aegadel, mil tööd oli vähem, osalise ajaga vanemapuhkus ja vanemapuhkuse ajal töötamine) ja töökohustusi peeti prioriteetseteks. Samuti takistas isasid vanemapuhkust võtmast järgmised organisatsiooni struktuuri ja personalipoliitikat kirjeldavad asjaolud: arusaam, et töötajad on asendamatud ning asendustöötajate puudumine. Bloksgaardi (2016) Taanis läbi viidud uurimusest selgus, et oluline on vähendada individuaalsete läbirääkimiste rolli vanemapuhkusele jäämise osas, kuna töandja väljendatud soonormid ja surve võivad mõjutada isasid vanemapuhkust mitte kasutama. Intervjuudest Eesti peredega selgus, et töökoht ja töö iseloom mõjutavad vanemapuhkusele jäämist, näiteks paindumatu töökorraldus või vastutusrikas töö võib panna vanemad nn sundvaliku ette täiskohaga töötada või vanemapuhkusele jääda (Kallaste jt., 2024, lk 13).

Tulles Eesti juurde, siis siin on isad seoses vanemapuhkusele minekuga tööandjate poolt kogunud nii positiivset kui negatiivset suhtumist (Kantar Emor, 2022). Eriti juhtudel, kus isad on tööandjale teatanud oma kavatsusest vanemapuhkust võtta juba varakult¹⁴, on kogitud tööandja poolset mõistmist. Teisalt kirjeldati ka negatiivseid kogemusi tööandjatega, kes survestasid isasid mitte vanemapuhkust kasutama, vanemapuhkuse ajal töötama või andsid koguni mõista, et vanemapuhkusele minek pole võimalik. Sama uuringu raames läbi viidud intervjuud tööandjatega osutasid, et nende suhtumine isade vanemapuhkuse kasutamisse on erinev: seda peeti nii tööprotsessi takistavaks teguriks, millega tuleb toime tulla kui ka tervitavaks nähtuseks, mis võimaldab isadel luua lapsega tugevam side ning tulla tagasi tööle värskete ideedega. 2024. aastal ilmunud uuringust vanemahüvitist jaganud peredega selgus, et valdavalt kogesid isad vanemapuhkusele jäämise osas siiski tööandja ja kolleegide poolt takistusi (Kallaste jt., 2024, lk 15).

Lapsevanemaks olemise ja ka vanemapuhkusele jäämise osas kehtivad tööturul naistele ja meestele sageli topeelstandardid. USA teenindussektoris läbi viidud kvalitatiivses uuringus (Luhr, 2020) selgus, et võrreldes naistega olid meestöötajatel tööandjatega positiivsemad kogemused: kui naistöötajad olid oma lastega seotud kohustustest rääkides tööandjaga kõhklevamad, siis meestöötajad tõstasid tööandjaga seda teemat julgemalt ning kogesid tööandjalt valdavalt mõistvat suhtumist oma vanemlikesse kohustustesse. Kui vanemlikud kohustused vähendavad tööandjate silmis naiste usaldusväärset töötajatena, siis vastupidiselt parandab lapsevanemaks olemine tööandjate jaoks isade kuvandit töötajana. Need tulemused ilmestavad, kuidas lapsevanemaks olemine annab meestele teatud kontekstides eelise ning naiste jaoks toimib negatiivse asjaoluna, ehk teisisõnu, aitavad selgitada, kuidas toimib tööturul emaduslõiv ja isadusboonus.

Kaheksa Euroopa riigi andmetel põhinev kvalitatiivne longituudne uuring (Grunow & Evertsson, 2019) leidis, et isasid peetakse emadest vähem pädevateks hooldajateks ning seda arusaama pühendatakse tüüpiliselt “bioloogiliste” põhjustega (lk 234). Sama uuring osutas ka, et lapsehoolduses aktiivsemalt osaleda soovivad isad puutuvad kokku ka mitmete füüsiliste ja ruumiliste takistustega avalikus ruumis, näiteks nagu mähkimislaudade puudumine meeste riietusruumides ja avalikes tualettruumides. Lisaks mõjutavad isade lapsehoolduspuhkuse kasutamist kultuurilised normid, mille kohaselt ei sobi isa väikelapse peamiseks hooldajaks ning sellesse rolli astumist peetakse emaskuleerivaks (samas, lk 234). Eesti elanikest 60% leiab, et vanemad peaksid vanemapuhkust jagama võrdselt ning seda seisukohta jagavad naised ja mehed pea võrdselt (Hämmal jt, 2022, lk 42). Seejuures on oluliselt suurenenud nende inimeste hulk, kes seda seisukohta pooldavad (samas, lk 42).

Uuringud näitavad ka, et paindlik töökorraldus, sh kaugtöö tegemise võimalus võib soodustada isade vanemapuhkuse kasutamist (de Laat jt, 2023). Samas on teised uuringud ohukohana välja toonud, et paindlik töökorraldus võib teatud tingimustel või kontekstides hoopis isade töötunde suurendada (Wanger & Zapf, 2022).

¹⁴ “Isapuhkusele jäämiseks peab isa tööandjat ette teavitama vähemalt 30 kalendripäeva. Samas võivad töösuhte pooled kokku leppida ka lühemas või pikemas etteteatamise ajas.” Allikas: Puhkused lapsevanematele | Tööelu portaal (toelu.ee)

Isade vanemapuhkuse kasutamise mõjud

Üheks soolise võrdõiguslikkuse väljenduseks on emade olukord tööturul. Olukorda, kus emad on ebasoodsas olukorras, nimetame emaduslõivuks (*motherhood penalty*). Emaduslõiv võib tuleneda kolmest tegurist: erinevused võivad olla tööturul osalemises, tööajas või tunnipalgas. Samas emade halvemus tööturul neis eelpool nimetatud aspektides ei tulene ainult tööturul toimuvast vaid on tugevalt seotud ka pere elukorraldusega. Samuti on oluline mõista, kuidas isade vanemahüvitise kasutamine seostub teiste paarisuhte tahkudega nagu suhte stabiilsus ja järgmiste laste sünd. Seetõttu kirjeldame järgnevalt isapuhkuse ja isade poolt võetud vanemahüvitise mõju hooletöö jaotusele perekonnas, emade tööturukäitumisele, leibkonnasisesele tööjaotusele, suhtestabiilsusele ning sündimuskäitumisele.

Isadus- ja lapsehoolduspuhkuse seos soolise võrdõiguslikkusega hooletöös

Kuna jagatava vanemapuhkuse kasutajateks on jätkuvalt peamiselt emad, siis on poliitikakujundajad pööranud tähelepanu isadele ning nende lapsehoolduspuhkuse kasutamisele. Kui naiste/emade puhul oli (tasustatud) lapsehoolduspuhkuse loomise eesmärgiks emade ja laste tervise ning heaolu tagamine, aga ka naiste tööturul osalemise toetamine, siis meestele/isadele suunatud lapsehoolduspuhkuse peamine eesmärk on olnud võimaldada isadel veeta rohkem aega oma lapsega tugevdamiseks seeläbi isalapse sidet ning ühtlasi jaotada hoolduskoormust võrdsemalt mõlema vanema vahel, muutes lapse kasvatamise ühiseks vastutuseks. Seega on isadele suunatud lapsehoolduspuhkusel oluline roll ka tööturu soolise võrdõiguslikkuse vaatenurgast, sest see annab mh emadele võimaluse keskenduda oma karjäärile või tööelule kiiremini pärast lapse sündi ning vähendada soolist diskrimineerimist tööturul, kus naised nähakse sageli peamiste laste eest hoolitsejatena.

Senised uuringud näitavad üsna selget seost isapuhkuse ja suurenenud lapsehoolduses osalemise vahel. Farré & Gonzalez (2019), kes analüüsisid ajakasutusandmete abil Hispaanias sisse viidud kahenädalase isadele mõeldud puhkuse mõju isade lapsehoolduses osalemisele leidsid, et isad, kes seda meedet kasutasid, osalesid oluliselt enam laste eest hoolitsemises võrreldes nendega, kellele see meede ei laienenud. Isade (väike)lapsehoolduses osalemise kasvu tulenevalt isapuhkuse võtmisest nägid ka Patnaik (2019) ja Wray (2020) Kanada ning Tamm (2019) ja Schober (2014) Saksamaa andmeid analüüsid. Tamm (2019) toob välja, et isade vanemapuhkusele jäämine mõjutab märkimisväärselt aega, mida isad pühendavad lapse eest hoolitsemisele (peamiselt nädalavahetustel) ning kodutöödele ja asjaajamisele (ka nädala sees). Mõlemad mõjud püsivad ka pärast seda, kui isad on lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud. See leid juhib tähelepanu lapse esimeste elukuude olulisusele soorollide kujunemisel hoole-ja kodutööde jaotuses.

Lisaks isapuhkuse võtmisele iseenesest on oluline ka selle pikkus. Huerta jt (2014) poolt läbi viidud Ameerika Ühendriike, Ühendkuningriiki, Taanit ja Austraaliat puudutava uuringu tulemused näitasid, et kuigi suur osa isasid, sõltumata maast ja institutsionaalsest kontekstist võtsid laste sündides aja maha, siis pikaajalisem mõju lapse eest hoolitsemises osalemisele oli juhul kui tööelust taanduti rohkem kui kaheks nädalaks.

Niisamuti võib leida teaduskirjandusest näited isapuhkuse positiivsest mõjust majapidamistöde jaotusele. Kotsadam & Finseraas (2011), kes võrdlesid paaride enesehinnangul põhinevat majapidamistöde jaotust ning sellega seonduvat konfliktide määra enne ja pärast 1993. aastal kehtestatud isapuhkuse reformi Norras (sisse viidi nn isakvoot, kus 42-st tasustatud vanemapuhkuse

nädalast 4 oli reserveeritud ainult isadele) leidsid, et isapuhkuse kehtestamine suurendas võrdsust majapidamistööde jaotuses. Võimalik, et isade suuremal kaasatusel on ka laiem ühiskondlik mõju, mis ei piirdu vaid isakvooti kasutanud peredega, kuna suuremat võrdsust majapidamistööde jaotuses tajuti sõltumata sellest, kas paarid tegelikult seda puhkust kasutasid.

Lisaks “uue isaduse” ehk isade suurema kaasatuse positiivsele poolele, mis toetab isade suuremat rolli kodus ja leivateenija rolli olulisuse vähenemist ning hoolitsuskohustuse egalitaarsemat jaotust leibkonna sees (Gregory & Milner, 2011, lk 601), on mitmed uuringud jõudnud ka märksa skeptilisemate järeldusteni. Nii on väidetud, et „hoolitseva isa” ideaali esile kerkimine ei too ilmtingimata kaasa olulisi muutusi olemasolevas ebavõrdses soolises tööjaotuses kodus ja väljaspool kodu (Musumeci & Santero, 2018, lk xviii). Nii võib leida näiteid uuringutest, mis näitavad, et isapuhkuse sisseviimine ei toonud endaga, mitmete ‘positiivsete’ mõjude kõrval, kaasa isade tööaja vähenemist (Patnaik, 2019) ega kodutööle kulunud aja suurenemist (Kluve & Tamm, 2013; Schober, 2014). Paljud isad on endiselt orienteeritud palgatööle ja nende panus kodutöösse ja laste eest hoolitsemisse jääb ka pärast mõningast kasvu endiselt tagasihoidlikuks (Baker, 2012; Grunow & Evertsson, 2016; 2019; Pajumets, 2010; Stone, 2007). Üks võimalik selgitus sellele on, et isade ja emade panus majapidamistöösse ning laste eest hoolitsemisse erinevad oma olemuselt. Nii hõlmavad isade tegevused lastega tüüpiliselt mängimist jms nn kvaliteetaega (Pajumets, 2007; Faircloth, 2021), samas kui nende osalus rutiinses lapsehooldusega seotud tegevustes on tagasihoidlikum. Ehk siis isade kvantitatiivselt suurenenud osalus laste kasvatamisel ei pruugi vähendada emade kodutööde koormust (Faircloth, 2021). Samuti on leitud, et isad ei jaga emadega võrdselt lapsevanemaks olemise vaimset koormust ega kognitiivset tööd, mis hõlmab näiteks pere ürituste, menüü ja ajakava planeerimist (*samas*). See kognitiivne töö leibkonnas on märkimisväärne, kuid sageli tähelepanuta jäetud soolise ebavõrdsuse allikas (Daminger, 2019; 2020). Selline ebavõrdsus erasfääris avaldab aga omakorda olulist mõju soolisele võrdõiguslikkusele avalikus sfääris, eelkõige tööturul.

Omaette küsimus on vaadeldud (positiivsete) mõjude püsimine. Rege & Solli (2013) leidsid Norra isapuhkuse reformi näitel, et neli nädalat isapuhkust lapse esimesel eluaastal vähendas isade tulevase sissetulekuid ning see mõju püsis ka andmete viimase vaatluspunkti ajal, st kui laps oli 5-aastane. Selle selgituseks tõid nad isade lapsehoolduses osalemise määra kasvu ehk siis mehed hakkasid tööturul osalemise kõrval enam tähtsustama osalust koduses majapidamises ja lapsehoolduses. Ka Kotsadam & Finseraas (2013) toovad sama reformi mõju hinnates välja, et isapuhkuse sisseviimise ja kasutamise tulemusena vähenes Norras soopõhine tööjaotus kodus ning selle mõju oli väidetavalt pikaajaline. Samas, Rootsisis tehtud uuringud isapuhkuse reformi mõjust (Johansson, 2010; Avdic & Karimi, 2018) tõid küll samuti välja negatiivse mõju isade sissetulekule, kuid seda ei peetud pikaajaliseks. Ka Ekber jt (2013) uuring, milles nad vaatasid isade töölt puudumist haige lapsega kodus olemiseks, näitas, et isapuhkuse reformi mõju isade panusele lapse eest hoolitsemisse ei olnud siiski pikaajaline. Samuti näitas nende analüüs reformi pikaajalise mõju puudumist emade ja isade sissetulekule ning hõivele. Väga huvipakkuv kvalitatiivne uuring püüdis mõista mehhanisme, kuidas isakvoodi kasutamine mõnes peres muudab enam soopõhist tööjaotust kui teistes. Brandth ja Kvande (2022) tõid Norra näitel välja, et kui isakvoodi kasutamise ajal olid kodus ka emad, siis jäi isa peres lapsehoolduses endiselt ‘kõrvalmängijaks’, kellele ema lapse vajadusi tõlkis. Isad, kelle partnerid isakvoodi kasutamise ajal töötasid, õppisid olema iseseisvad hoolitsejad ning see tõstis ka nende enesekindlust vanemana toimetulekus.

Kuigi empiirilisi tõendeid isapuhkuse reformi mõjude kohta väljastpoolt Skandinaaviat on vähem, lubavad olemasolevad uuringud erinevate maade näitel oletada, et sihtpärase isapuhkuse kehtestamine

omab mõju peresisese soolise spetsialiseerumise vähendamisele. Samas tuleb silmas pidada, et see mõju puudutab enam paare, kus mõlemad partnerid töötavad ning hooldusesse panustavad (*dual-earner, dual caregiver*) ning kes seda meedet ka enam kasutavad (Canaan jt, 2022).

Kokkuvõtvalt võib uuringute toetudes öelda, et isapuhkuse sisseviimine omab üldjuhul positiivset mõju soolisele võrdsusele (Gregory & Milner, 2011). Oluline on siinjuures aga silmas pidada, et see ei tulene niivõrd isade panuse vähenemisest tööturul või nende töötundide vähenemisest vaid emade tööturul osalemise kasvust ja töötundide arvu suurenemisest kombineerituna isade suurema panusega laste eest hoolitsemisse (Canaan jt, 2022). Eesti puhul isapuhkuse kehtestamise mõju paaride ajakasutusele sellisel kujul seni hinnatud ei ole. Siiski, vanemahüvitist jaganud perede kogemuse uuringu (Kallaste jt, 2024) tulemused näitasid, et kuigi paljud Eesti pered püüdsid vanemahüvitise perioodil saavutada võrdsust kodustes töödes ja laste eest hoolitsemises, kujunes praktikas suurem koormus mitmel juhul siiski naisele. Peredes, kus ema ja isa võtsid vanemahüvitist vaheldumisi, hoolitses peamiselt kodu laste eest vanemahüvitise saaja, olgu ta ema või isa. Peredes, kus isa võttis kogu vanemahüvitise või väga väikese osa vanemahüvitisest oli peamiseks lapse eest hoolitsejaks ema, kuigi mõnes peres võttis isa mingi perioodi enda kanda. Ka ajakasutusuuringu andmed kinnitavad teatavaid ajakasutuse võrdsustumise trende ajas, kuid see muutus on olnud pigem tagasihoidlik ja kaldu teatud sfääride/tegevuste suunas (Tasuja, 2022). Nii näeme ühelt poolt, et keskmine tasustatud tööle kulunud aja hulk ööpäevas on meeste puhul ajas veidi vähenenud, samas kui naiste jaoks on see jäänud samaks või isegi veidi kasvanud. Teiselt poolt on aga vähenenud meeste (aga ka naiste) kodutöödele kulutatud aja hulk, kusjuures see langus on olnud suurem kui tasustatud tööle kulutatud aja langus. Samas on meeste puhul veidi tõusnud lapsehooldusele keskmiselt kulutatud aja hulk, jäädes aga endiselt märkimisväärselt alla naiste poolt lapsehooldusele kulutatud ajale. Niisamuti näitas 2000. aasta Eesti ajakasutuse uuringu andmete analüüs, et kui lapse sünni ja emade tööturult eemal viibimise vahel on väga selge seos, siis isade tööturukäitumise ja lapse sünni ning hooldusvajaduse vaheline seos on pigem nõrk või olematu, sest isade tööturul osalemise määr ei sõltunud lapse vanusest. Niisamuti sõltus emade tööturule naasmine pigem pereväliste lapsehoiu olemasolust ja kasutusest (Täht jt, 2022).

Isadus, lapsehooldus ja vanemapuhkus: seos soolisele võrdõiguslikkusega tööturul

Vanemluse negatiivne mõju naiste tööturu tulemustele on hästi dokumenteeritud nii erinevates sotsiaalmajanduslikes rühmades (nt Budig & Hodges, 2010; Evertsson & Duvander, 2011) kui ka institutsionaalsetes kontekstides (nt Gangl & Ziefle, 2009; Aisenbrey jt, 2009). Eriti Ameerika Ühendriikides on emaduse mõju palgale viimastel aastakümnetel põhjalikult uuritud. Euroopas on siiski endiselt vähe võrdlusuuringuid, sest võrreldavad andmed emaduse palgalõhe kohta puuduvad ja uuringud kasutavad erinevaid andmeallikaid ja meetodeid (vt Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020; Grimshaw & Rubery, 2015). Emaduse palgalõhena defineeritakse osades allikates erinevust emade ja isade ning teistes erinevust emade ja mitte-emade palga vahel. Emaduse palgalõhe uurimine vajab longituudandmeid, mistõttu keskenduvad uuringud sageli üksikutele riikidele või lühikesele perioodile (Pal & Waldfogel, 2016), ning vaid vähesed on uurinud trende pikema aja jooksul (Harkness & Waldfogel, 2003; Pal & Waldfogel, 2016; Kleven jt, 2019).

Analüüsid on siiski näidanud, et hoolimata soolise palgalõhe vähenemisest, on emade ja mitte-emade palgalõhe suurenenud (Waldfogel, 1998; Pal & Waldfogel, 2014). 2014. aasta Töötasu struktuuri uuringu andmetel oli ilma naisteta laste keskmine tunnipalk 5,18 EUR, ühe lapsega naistel aga 4,94 EUR (95,4% lastetute naiste keskmisest tunnipalgast). 2018. aastal olid samad numbrid vastavalt 6,9 EUR ilma lasteta naistel ja 6,43 EUR ühe lapsega naiste puhul (93,2% lastetute naiste palgast) (Täht jt,

2018). Kuigi selle seose uurimine vajaks põhjalikumat käsitlust, siis nende kahe ajahetke võrdluses on põhjust oletada, et ka Eestis on toimunud emaduslõhe suurenemine. Kaugeleulatuvate järelduste tegemiseks emade ja mitte-emade palgalõhe kohta oleks aga vaja pikemat aegrida.

Lisaks on Eesti puhul analüüsitud (REGE projekti raames) palgalõhe ja laste arvu seost (Täht jt, 2022). Meeste ja naiste puhul, kellel ei olnud lapsi, oli palgalõhe väiksem (12,5%), kuid iga järgmise lapsega suurenes see järk-järgult ja näiteks kolme lapse puhul oli see juba 31,6%. Kui naiste puhul võis märgata seost, et mida rohkem lapsi, seda väiksem keskmine tunnipalk, siis meeste puhul oli see vastupidi, mille tulemuseks oligi suurem palgalõhe enama arvu laste puhul. Masso jt (2022) uuring näitas samuti, et iga täiendav laps põhjustab naistele suurema emaduslõivu võrreldes meestega. Nende analüüs näitas ka, et Eestis suure tõenäosusega ei suurenda vanemaks saamine ettevõtte-siseselt meeste ja naiste palkade erinevust. Selline tulemus on erinev teiste riikide, nt Prantsusmaa ja Saksamaa, tulemustest. Autorid (samas) seostavad seda Eesti töö- ja perepoliitikaga, mis kaitseb lapsevanemate töökohti ja pakub head ametliku lastehoiuteenuse kättesaadavust. Samas piirab järelduste ulatust asjaolu, et analüüsiti läbilõikeandmeid, mitte ei võrreldud samu inimesi enne ja pärast vanemaks saamist.

Seni ainuke Eesti kohta tehtud analüüs, mis käsitleb emaduslõivu üle elukaare jälgides Kleven jt (2019) metodoloogiat ning vaatleb töist tulu samade naiste puhul enne ja pärast emaks saamist, toob välja, et emade tõine tulu on 7 aastat pärast lapse sündi keskmiselt kolmandiku väiksem kui kaks aastat enne lapse sündi (Unt jt, 2021)¹⁵. Eesti emaduslõivu tase on sarnane Suurbritannia ja Ameerika Ühendriikidega (vt. ka Kleven jt, 2019). Siiski ei ole seni Eestis emaduslõivu üle elukaare detailsemalt analüüsitud. Tõise tulu langus saab olla seotud nii töötamise, tunnipalga kui tööajaga. Eestis ei ole emaduslõivu selgituseks arvatavasti tööturult kõrvalejäämine: emad on tööturult eemal vahetult pärast lapse sündi, kuid nende tööhõive taastub hiljem sünnieelsele tasemele.

Lisaks tööturuvõimaluste erinevustele emade ja lastetute naiste vahel, lisab olulist teavet emaduslõivu kohta peresiseste sissetulekute analüüs. Kas vanemaks saamise järel pere sissetulek kannatab või jääb tänu isadusboonusele samaks? Kasutades Norra registriandmeid uuriti 1946–1989 sündinud abielus ja vabaabielus olevate paaride võimalikke muutusi lapsevanemaks saamise ja paarisise sissetulekute ebavõrdsuse vahel aastatel 2005–2014 (Bergsvik jt, 2020). Tulemused näitasid, et paaride sissetulekute sooline lõhe suurenes laste arvu kasvades ja oli kõige märgatavam alla 6-aastaste lastega paarides. Samas vähenes seos lapsevanemaks saamise ja paarisise sissetulekute ebavõrdsuse vahel uurimisperioodi jooksul, osaliselt tänu isaduspreemiumi vähenemisele alates 2009. aastast. Nooremas põlvkonnas seostub väikelaps väiksema sissetulekuga mitte ainult naiste, vaid ka meeste puhul. See viitab võimalikele muutustele selles, kuivõrd Norra mehed ja naised pärast lapse sündi tööelu prioritseerivad.

Hetkel on vähe empiirilisi analüüse, millele toetudes saaksime öelda, kuidas isade vanemahüvitise kasutamine emaduslõivu mõjutab. On selge, et nii vanemahüvitise jagamisel või mitte-jagamisel kui tööturu alaste valikute tegemisel on oluline arvestada mõlema partneriga. Killewald ja Garcia-Manglano (2016) analüüsisid kompromisse seoses lapsevanemaks saamisega vaadates nii kodutööde

¹⁵ Kuna varem arvutati vanemahüvitise eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatud tuludelt, siis see pani üks aasta enne lapse sündi tulevased emad pingutama sissetulekute tõusu pärast. Seda on näha ka andmetelt, et võrreldes ajaga kaks aastat enne lapse sündi tõuseb tõine tulu oluliselt aasta enne lapse sündi. Praegu lahutatakse lisaks lapse sünnikuust sellele eelnevad üheksa täispikka kalendrikuud vt. https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_Emadusl%C3%B5iv%20Eestis.pdf

tunde, ametiala kui palka. Lapsevanemaks saamise mõju naiste käitumisele on igas valdkonnas võrreldes meestega suurem. Meeste tagasihoidlik tööalane varieeruvus lapsevanemaks saamise kontekstis seletab vaid vähesel määral emaduslõivu varieeruvust, samas kui naiste enda käitumise varieeruvus mängib suuremat rolli. Kuigi paaridel on võimalus teha individuaalseid kohandusi töö- ja pereelu tasakaalustamiseks, jäävad meeste töö- ja karjäärivalikud siiski enamasti samaks (see on kui tugipunkt). See viitab tendentsile, et samal ajal kui meeste tööelu oluliselt pärast laste sündi ei muutu, peavad naised sagedamini kohandama oma töökoormust ja karjäärivalikuid. Seega kujuneb soolise palgalõhe suurus ja tööjaotus suuresti naiste kohanduste tõttu, kuna meeste töövalikud jäävad enamasti samaks.

Väike hulk uuringuid analüüsib täpsemalt, kuidas isapuhkus mõjutab ema tööturu tulemusi. Näiteks kasutab Johansson (2010) Rootsi andmeid, et näidata isapuhkuse positiivset mõju ema sissetulekutele (kuigi mõju varieerub sõltuvalt mudeli spetsifikatsioonist), kuid Cools jt (2015) leiavad Norra andmete põhjal tõendeid negatiivse mõju kohta. Taani andmetel põhinev analüüs näitab aga, et isapuhkuse ja ema tööturu tulemuste vahel puudub seos (Pylkkänen & Smith, 2003), nagu ka tulemused Rootsist, mis näitavad, et isapuhkuse rakendamine ja kasutamine ei vähendanud emade poolt haige lapsega kodus olemiseks töölt vabaks võetud päevade arvu (Ugreninov, 2013). Oluline on aga märkida, et ükski neist uuringutest ei võta arvesse isapuhkust võrreldes emapuhkusega, vaid uurib pigem isapuhkuse 'puhast' mõju. Samas keskendumine isade puhkusele päevade või kuude lõikes annab meile vaid poole vajalikust teabest. Et mõista, kas isakvoodi kehtestamine või muud muutused vanemapuhkuse reeglites mõjutavad otseselt või kaudselt emaduslõivu, tuleks mh pöörata tähelepanu näitajatele, mis kajastavad isade vanemapuhkuse kasutamist võrrelduna emade vanemapuhkuse kasutamisega (st kas ja kuidas on need omavahel seotud ja/või kombineeritud).

Eesti jaoks kõige olulisem referentsanalüüs, mis täidab neid tingimusi, on Taani registriandmete alusel tehtud analüüs (Andersen, 2018) vaatab, kuidas isapuhkus mõjutab leibkonnasiseselt soolist palgalõhet heteroseksuaalsete paaride seas. See uuring rõhutab, et oluline on vaadelda isa lapsega kodusoldud puhkuse pikkust võrreldes ema puhkusega. Selle lähenemise järgi on võimalik paremini mõista, kuidas vanemapuhkus mõjutab leibkonna tööjaotust ja seeläbi soolist palgalõhet. Uuringu tulemused näitavad, et isapuhkuse võtmine vähendab leibkonnasiseselt soolist palgalõhet, peamiselt seeläbi, et emade palgad suurenevad. Samuti selgus, et isa suurem osalus leibkonna tegevustes ja lastehoius toob kaasa kogu leibkonna palgatulude suurenemise (samas). See uuring toetab ideed, et vanemapuhkuse jagamine võib aidata kaasa nii soolise võrdsuse edendamisele kui ka perekondade majandusliku olukorra paranemisele.

Isadus, lapsehooldus ja vanemapuhkus: seos paarisuhte ja sündimuskäitumisega

Nii nagu isapuhkus võib mõjutada leibkonna sisemist tööjaotust, võib see mõjutada ka muid paarisuhte tahke nagu suhte stabiilsus ja laste sünd. Isapuhkuse mõju sündimusele võib avalduda erinevalt. Ühest küljest võib see suurendada sündimust, kuna laste saamine muutub emade karjääri jaoks vähem kulukaks. Samas, kui isapuhkuse tulemusel suureneb emade seotus tööturuga, siis võib see sünde vähendada. Niisamuti võib isade suurem kaasatus lapse eest hoolitsemisse halvendada tema tööturuväljavaateid ning pärssida järgmisi sünde. Empiirilised tõendid isapuhkuse mõjust paarisuhtele ja laste saamisele näitavad, et need seosed ja mõjud on mitmesed ning mõnel juhul ka vastuolulised.

Üldiselt leiavad uuringud, et isapuhkus pigem stabiliseerib paarisuhtet. Olafsson ja Steingrimsdottir (2020) leidsid 2001. aasta Islandi isapuhkuse reformi mõju uurides, et selle positiivset mõju (st suhete

stabiilsus) võis täheldada veel ka kuni 15 aastat pärast lapse sündi. Mõju oli kõige suurem siiski esimese viie aasta jooksul pärast lapse sündi. Sarnase tulemuseni, st isapuhkuse positiivne mõju suhte stabiilsusele, jõuavad ka Margolis jt (2021) Kanada ning Farré & González (2019) Hispaania reformi mõjusid analüüsid. Oluline on siinkohal aga välja tuua seose heterogeensus. Esiteks, nõ suhet stabiliseeriv mõju varieerub erinevate uuringute ja maade lõikes pea igasuguse mõju puudumisest (Hart jt, 2019) kuni eelpool mainitud pikaajalise mõjuni (Olafsson & Steingrimsdottir, 2020). Teiseks, stabiliseeriv mõju toimib koosmõjus teiste karakteristikutega, nagu näiteks partnerite haridustase - nii leidsid Olafsson & Steinfrimsdottir (samas), et suhet stabiliseeriv mõju oli suurem leibkondades, kus emal oli kõrgem või samalaadne haridustase kui isal, samas kui isa oli haritum kui ema, oli mõju pigem negatiivne. Huvipakkuvalt, nii isapuhkuse kasutamise kui ka lahkumineku määr oli Margolis jt (2021) analüüsis tulemusel tõenäosem egalitaarsemate vaadetega paaride seas.

Tulles isapuhkuse ja sündimuskäitumise seoste juurde, siis senised uuringud raporteerivad märkimisväärset variatiivsust ka selles. Kasutades Norra andmeid, leidsid Lappegård ja Kornstad (2020), et piirkondlik suurem isapuhkuse võtmise määr seostub kõrgema sündide tasemega, seda eriti teise lapse sünni puhul. Samas leidsid Cools jt (2015) ning Hart jt (2019), et isapuhkuse kehtestamine Norras ei omanud mõju sündidele. Farré & Gonzalez (2019) leidsid Hispaania andmeid analüüsid, et kaks nädalat tasustatud isapuhkust pigem vähendas sündimust läbi järgnevate sündide edasilükkamise. Seda võib selgitada kõrgema alternatiivkuluga (*opportunity cost*) emadele - tööturult eemal viibimisel on kõrge hind, aga ka isadele, mis vähendab mõlemal juhul nende (järgneva) lapse soovi. Isapuhkuse ja kahe lapse sünnivahe suurenemisele on viidanud ka teised uuringud, näiteks Fontenay & Tojerow (2020) oma uuringus, kus nad analüüsid Belgias sisse viidud isapuhkuse reformi mõju. Sarnaselt mõjuga suhte stabiilsusele varieerub ka siin mõju erinevate gruppide lõikes. Raute (2019) analüüs Saksamaa kohta näitas, et isapuhkuse reform suurendas sündimust eelkõige kõrgelt haritud emade seas ning Cygan-Rehm (2016), et sündide vaheline ajaline kaugus suurenes peamiselt madala sissetulekuga emadel.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et seni analüüsitud ja leitud seosed isapuhkuse ja paarisuhte stabiilsuse ja (järgmiste) laste sünni vahel ei ole ühesed. Positiivsed seosed, mida on leitud, ei pruugi olla pikaajalised. Üks potentsiaalne mehhanism ning nende erinevate maade erinevate leidude selgituseks on kehtivad soonormid (Canaan jt, 2022). Uuringud näitavad, et lapse sünnil korraldab enamik paare oma elu ümber pigem traditsioonilisemate peremustrite suunas, seda ka egalitaarsemate paaride puhul, mis aga võib tekitada konflikte, eriti paaride puhul, kellel on egalitaarsemad vaated. Isapuhkusel võib olla nendele paaridele stabiliseeriv mõju (Margolis jt, 2021; Olafsson & Steingrimsdottir, 2020), samas kui sellel võib olla destabiliseeriv mõju neile paaridele, kes eelistavad selgemat spetsialiseerumist (Avdic & Karimi, 2018). Chung (2021) näitaski, et mitte ainult tegelik majapidamistöode ja laste hooldamise jaotus paaride vahel ei ole oluline, vaid ka tajutud ebaõiglus – ideaalide ja reaalsuse vahe tööjaotuses ning naissoost partneri tehtava lisatöö alahindamine – mõjutavad rahulolu ja stabiilsust suhtes.

Eestis selliselt isapuhkuse mõju uuritud ei ole. Vaadates laiemalt Eestis valitsevaid hoiakuid soolise võrdsuse osas, valitsevad hoolimata mõningasest nihkest võrdsuse suunas endiselt traditsioonilised hoiakud ja käitumismustrid (Hämmal jt, 2022). Sellest tulenevalt oleks väga huvipakkuv uurida, kas ja mis tingimustel isapuhkuse kasutajate pereelus muutused aset leiavad. Kuna Eestis ei ole töötamine ja vanemahüvitise kasutamine üksteist välistavad, on kindlasti vajalik arvestada mitte ainult isade vanemahüvitise kasutamisega, vaid ka emade staatusega isa vanemapuhkuse kasutamise ajal ja pärast seda (vt ka Kallaste jt 2024).

Laste heaolu

Pizarro ja Gartzia (2024) väidavad oma ülevaateartiklis, et isapuhkuse mõjude kõige uuritum valdkond on laste heaolu. Viimase kahe kümnendi uurimistulemused on vaadanud isade suurenenud osaluse seost laste emotsionaalsete, psühholoogiliste ja haridusteedega nagu ka nende laste tulevaste töövalikute ja koduste tööde jaotusega. Arvatakse, et isapuhkuse võtmine on lastele kasulik, kuna see soodustab isa ja lapse vahelise läheduse tekkimist pärast sündi ning loob aluse isade suuremale kaasatusele hooletöö kogu lapsepõlve jooksul. Nii et lisaks soolise võrdõiguslikkusele kaasa aitamisele on isade suurem kaasatus otseselt seotud ka laste heoluga, mis on olnud teine peamine põhjus isade kaasatuse suurendamiseks. Lapse heaolu mõistetakse eri uuringutes väga laialt – selle all on analüüsitud nii laste kognitiivset võimekust, suhtekvaliteeti isaga, kui ka söömis-, käitumishäired.

Uuringud on tõepoolest näidanud seost isapuhkuse, isade kaasatuse ja laste heaolu vahel (Huerta jt, 2014). Näiteks on teadlased analüüsinud, kas on positiivne seos isapuhkuse võtmise ja isa-lapse kiindumuse vahel. Pailhé jt (2018) toovad oma analüüsis välja lapsega kodus olnud väikelaste isade suurenenud teadmised igapäevasest imikute hooldamisest ja tihedama sideme lapsega. Petts jt (2020) testisid seda Ameerika Ühendriikide perede näitel uurides 9-aastastel lastel nende suhete ja läheduse kohta isaga. Oluline on siinkohal arvestada, et Ameerika Ühendriikides ei ole riigi poolt tasustatud vanemapuhkust. Väikelapsega kodus olemine, eriti kaks nädalat või rohkem peale lapse sündi, oli positiivselt seotud laste tajuga isade kaasatusest ning suurema läheduse ja suhtlemisega üheksa aastastelt. Positiivsed seosed on selgitatavad vähemalt osaliselt lapsepuhkuse võtnud isade suurema kaasatusega lapse kasvatamises ka hilisemas eas, vanemate suhete suurema rahulolu ja isade identiteediga. Ka Cygan-Rehm jt (2018) analüüs näitas, et isapuhkus suurendas isa-lapse kiindumust.

Millised on isade suurema kaasatuse mõjud lapse healole laiemalt? Jaapanis läbi viidud uuringud viitavad seostele isade kaasatuse ja laste söömis- ja käitumishäirete vahel (Ochi & Fujiwara, 2021; Sato jt, 2020). Pered, kus isad olid rohkem kaasatud, olid lapsed harvem ülekaalulised ja esines vähem käitumisprobleeme. Isaga õues mängimine vähendas käitumisprobleeme just poiste seas (Ochi & Fujiwara, 2021). Norra registriandmetel põhinev analüüs (Cools jt, 2015) tõi välja, et isapuhkus üldiselt ei seostu laste kognitiivsete võimetega. Küll aga paranevad 16-aastaste laste koolitulemused kui isapuhkusele jääv isa on emast suhteliselt kõrgema haridustasemega.

Isade osalemine laste eest hoolitsemisel on samuti seotud laste positiivsete emotsionaalsete ja kõrgema üldise healuga (Chung, 2021). Uuringud märgivad siiski, et esmatähtis pole absoluutne aeg, mida koos veedetakse, vaid oluline on kvaliteet. Lapse kõrgema heaolu seisukohalt on eelkõige tähtis aeg, mida isad veedavad 'rikastavates' tegevustes (nagu mängimine) koos lastega. Lisaks leiti uuringutes, et oluline mõju laste tulemustele oli isade enesekindlusel oma vanemarollis. Isade osalemine laste eest hoolitsemises on kasulik ka isadele endile, sest uuringud on näidanud seost isade suurenenud healuga (samas).

Isade osalemine laste hooldamises ja emade töötamine võivad aidata kaasa sooliselt võrdsema ühiskonna loomisele tulevastele põlvkondadele. Chung (2021) kirjandusülevaade näitab, et isade osalemine laste eest hoolitsemises aitab kaasa tööjaotuse võrdsustamisele ning progressiivsemate soorollide kujunemisele nende lastes täiskasvanueas. Seda seetõttu, et isad, kes osalesid majapidamistöodes ja laste hooldamises, kasvatavad poegi, kes on suurema tõenäosusega ise kodutöodes ja hooldamises osalejad. Samamoodi aitab emade töötamine kujundada nii nende tütarde kui ka poegade naispartnerite tööalaseid tulemusi täiskasvanueas. Töötavate emade tütreid olid suurema

töenäosusega tööturul, töötasid tõenäoliselt pikemaid tunde, said kõrgemat palka ja omasid tõenäolisemalt juhtivaid rolle.

Järeldused, arutelu ja soovitused

Käesoleva raporti eesmärk oli anda ülevaade isade vanemahüvitise kasutamise soodustamisele suunatud poliitikameetmetest ning isapuhkuse kasutamise seostest ja mõjudest varasemate uuringute põhjal. Keskendusime eelkõige Põhjamaade kogemustele, kus isade kaasamine lapsehooldusse on olnud pikemaajaliselt uuritud ning kasutatud kvaliteetseid pikiandmeid. Raportis käsitlesime nii vanemahüvitise institutsionaalset raamistikku kui ka seda, kuidas isapuhkuse kasutamine mõjutab ajakasutust pereelus, soolist võrdõiguslikkust tööturul ja laste heaolu. Järgnevalt toome välja mõned Eesti keskkonna jaoks olulised leiud, mis aitavad kaasa hoolivama ja võrdsema ühiskonna loomisele. Me lisame siinkohal ka viited kirjandusallikatele, millele toetume (neid on käsitlenud pikemalt varasemates alapeatükkides), mis võimaldab soovituste osa lugeda eraldiseisvana.

Kuigi üldiselt nähakse vanemapuhkuse sisseviimist ning sellega tekkinud võimalusi peredele kui positiivset muutust soolise võrdõiguslikkuse arendamise suunas, siis toome siinkohal välja ka mõned olulised kitsaskohad. Eesti puhul näeme kitsaskohana eelkõige emade (jätkuvat) suuremat kodust hoolduskoormust, mis kahjustab nende võimalusi tööturul. Seetõttu on järgnevad ettepanekud suunatud eelkõige peresisese hooletöö parema tasakaalu leidmisele, mis panustaks soolisse võrdõiguslikkusse ka tööturul:

- On oluline mõista, et korraga ei ole võimalik realiseerida mitut omavahel vastuolulist perepoliitika eesmärki: edendada soolist võrdõiguslikkust, võimaldada vanematel omavahel vanemapuhkuse jagamisel “vaba valikut” ning võimaldada paindlikkust vanemapuhkuse tingimustes (nt osa-ajaga, jupikaupa) (Salmi & Lammi-Taskula, 2016, lk 318). Eesti kontekstis lisandub siia eesmärgina ka sündimuse suurendamine, mis on olnud üheks oluliseks praeguse vanemahüvitise süsteemi kujundajaks. Seda vastuolu peaks antud valdkondade arengukavades tunnistama ning tuleks leida optimaalne tasakaal erinevate eesmärkide vahel. Soovitame prioriteediks seada soolise võrdõiguslikkuse kui ühe keskse inimõiguse.¹⁶
- Uuringud on näidanud, et kui jätta vanemahüvitise jagamine vaid vanemate endi otsustada, “valivad” emad ja isad soonormidest lähtuva jaotuse, kus ema jääb lapsega koju; seega soodustab selline vanemahüvitise korraldus traditsioonilist soopõhist tööjaotust, kus emad on lapse peamised hooldajad (Salmi & Lammi-Taskula, 2016, lk 319).
- Isade osalust lapsehoolduspuhkuse võtjate seas aitavad suurendada spetsiaalselt isadele mõeldud ja emale mitte-ülekantav lapsehoolduspuhkusel viibimise aeg ja kõrge hüvitise määr (Rostgaard & Lausten, 2016). Isad, kes ei kaota vanemapuhkusele minekul finantsiliselt, võtavad tõenäolisemalt vanemapuhkust (Duvander & Johansson, 2016, lk 361). Seejuures on oluline leida optimaalne tasakaal, et selle tulemusel ühiskonnas klassilõhed ei suureneks. Kui

¹⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>; <https://mkm.ee/uudised/eesti-esitles-uro-s-naiste-diskrimineerimise-vastase-tegevuse-tulemusi>

perepoliitika meetmed on peamiselt kättesaadavad eelisolukorras olevatele peredele, võivad need süvendada kihistumist, isegi kui need edendavad soolist võrdõiguslikkust.

- Uuringud on näidanud, et isapuhkus ei avalda soolisele võrdõiguslikkusele (nt koduste tööde jaotuse või lapse eest hoolitsemise mõttes) kuigi olulist mõju, kui see on vaid lühiajaline ja/või kui on võimalik puhkust võtta samaaegselt emaga. Selles kontekstis oleks oluline uurida, kas ja kuidas Eestis 1. juulist 2020 kehtima hakanud kuuajaline vanemahüvitise ainult isadele mõeldud osa on muutnud peresisest tööjaotust.
- Mitmed Põhjamaades läbi viidud uuringud osutavad, et töandjatel on oluline roll isade vanemapuhkusele mineku soodustamisel või takistamisel (Haas & Hwang, 2019; Bloksgaard, 2016) ning teatud sektorites ja teatud tüüpi organisatsioonides töötavad isad võtavad vanemapuhkust tõenäolisemalt kui teised (Rostgaard & Lausten, 2016; Kotimäki jt, 2021). Oluline oleks uurida lähemalt Eesti töandjate rolli isade vanemapuhkuse võtmise mõjutajatena ning kavandada teavituskampaaniaid ja muid sekkumisi, mis aitaksid töandjatel isade vanemapuhkusele jäämist (sealhulgas pikaajaliselt) soodustada.
- Soolise võrdõiguslikkuse vaatest on oluline, sarnaselt Põhjamaadele, piirata vanemate töötamist ajal kui nad on vanemapuhkusel. See aitab vältida olukordi, kus isa on ametlikult vanemapuhkusel, kuid jätkab töötamist ning tegelikult hoolitseb lapse eest ema. Selline olukord võib ema panna sotsiaalmajanduslikult väga haavatavasse olukorda, kuna ta peab selleks tööturult lahkuma ning võib jääda sotsiaalkaitseta. Sellel on nii lühi- kui pikaajalised negatiivsed tagajärjed ema edasisele tööalasele karjäärile ja ka pensionile.
- Meeste suurem roll lapsehoolduses, sh lapsehoolduspuhkuse kasutamine aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele luues eelduse, et lapsehooldusega seotud soolistatud normid ja materiaalsed takistused muutuksid. Kõige enam muutuvad normid ja praktikad, kui isa hoolitseb lapse eest vanemapuhkuse ajal ja ema on tööl, sest kui isapuhkuse kasutamise ajal on emad kodus, jäävad isad endiselt 'kõrvalmängijaks' (Brandth & Kvande, 2022). Seega peaks soodustama isade astumist peamise hooldaja rolli selliselt, et isa viibiks üksi lapsega kodus, näiteks pikema emale mitte-ülekantava vanemahüvitise perioodi kehtestamisega, samal ajal toetades emade tööle naasmist või töökohaotsinguid.
- Põhjamaad on järjest enam loobunud isakvoodist (st spetsiaalselt isale eraldatud ajast paralleelselt ema vanemahüvitisega), liikudes jagatud vanemahüvitise poole, kus mingi osa vanemahüvitisest ei ole teisele ülekantav. See tähendab, et soodustatakse olukorda, kus isa ei viibi emaga vanemapuhkusel samaaegselt, vaid üksi, olles sellel ajal lapse peamine hooldaja. Isakvoot aitab alguses ühiskonnas normaliseerida isade vanemapuhkust, kuid mingist hetkest võib see olla pigem takistuseks soolisele võrdõiguslikkusele kui seda võetakse peamiselt samaaegselt emaga. Ka Eestis võiks loobuda isakvoodist ja liikuda jagatud vanemahüvitise mudeli poole.

Kasutatud kirjandus

- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88, 573–605. DOI:10.1353/sof.0.0252
- Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143. <http://www.jstor.org/stable/26647585>
- Avdic, D., & Karimi, A. (2018). Modern family? Paternity leave and marital stability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(4), 283–307. doi:10.1257/app.20160426
- Baker, M. (2012). Gendered families, academic work and the 'motherhood penalty'. *Women's Studies Journal*, 26(1), 11–24.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. General Learning Press.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family* (enlarged ed.). Harvard University Press.
- Bergsvik, J., Kitterod, R. H., & Wiik, K. A. (2020). Parenthood and couples' relative earnings in Norway. *European Sociological Review*, 36(2), 218–235. <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.1093/esr/jcz062>
- Bloksgaard, L. (2016). Negotiating leave in the workplace: leave practices and masculinity constructions among Danish fathers (lk 141–161). G. B. Eydal, & T. Rostgaard (toim), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Policy Press.
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (2023) *International review of leave policies and research 2023*. Loetud aadressil: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2023/Blum_et_al_LPRN_full_report_2023.pdf
- Brandth, B., & Kvande, E. (2022). *Designing Parental Leave Policy: The Norway Model and the Changing Face of Fatherhood*. Bristol University Press.
- Bridges, T., & Pascoe, C. J. (2014). Hybrid masculinities: New directions in the sociology of men and masculinities. *Sociology Compass*, 8(3), 246–258.
- Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across White women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Canaan, S., Lassen, A. S., Rosenbaum, P., & Steingrimsdottir, H. (2022). Maternity leave and paternity leave: Evidence on the economic impact of legislative changes in high income countries. *IZA Discussion Paper No. 15129*. <https://www.iza.org/publications/dp/15129/maternity-leave-and->

[paternity-leave-evidence-on-the-economic-impact-of-legislative-chances-in-high-income-countries](#)

- Castro-García, C., & Pazos-Moran, M. (2016). Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), 51–73.
- Chung, H. (2021). *Shared care, father's involvement in care and family well-being outcomes: A Literature Review*. Loetud aadressil: https://kar.kent.ac.uk/85742/11/Shared_care_and_well-being_outcomes-Literature_review.pdf
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <http://dx.doi.org/10.1086/228943>
- Connell, R. (1987). *Gender and Power*. Allen and Unwin.
- Connell, R., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society*, 19, 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Cools, S., Fiva, J.H., & Kirkebøen, L.J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. doi: 10.1111/sjoe.12113
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social science research*, 88–89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Cygan-Rehm, K. (2016). Parental leave benefit in differential fertility responses: evidence from German reform. *Journal of Population Economics*, 29, 73–103. doi:10.1007/s00148-015-0562-z
- Cygan-Rehm, K., Kuehnle, D., & Riphahn, R. T. (2018). Paid parental leave and families' living arrangements. *Labour Economics*, 53, 182–197. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.008>
- Daminger, A. (2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609–633.
- Daminger, A. (2020). De-gendered processes, gendered outcomes: How egalitarian couples make sense of non-egalitarian household practices. *American Sociological Review*, 85(5), 806–829.
- de Laat, K., Doucet, A., & Gerhardt, A. (2023). More than employment policies? Parental leaves, flexible work and fathers' participation in unpaid care work. *Community, Work & Family*, 26(5), 562–584.
- Duvander, A-Z., & Johansson, M. (2016). Parental leave use for different fathers: a study of the impact of three Swedish parental leave reforms. Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (toim), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (lk 347–369). Policy Press.
- Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O'Brien, M., Hietamäki, J., & Räikkönen, E. (2019). Fathers' leave take-up in Finland: Motivations and barriers in a complex Nordic leave scheme. *SAGE Open*, 9(4), 2158244019885389.

- Ekber, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave — A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>
- Elliott, K. (2016). Caring masculinities: Theorizing an emerging concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184X15576203>
- Evertsson, M., & Duvander, A.-Z. (2011). Parental leave—possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women’s labour market opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435–450. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq018>
- Faircloth, C. (2021). *Couples’ Transitions to Parenthood: Gender, Intimacy and Equality*. Springer Nature.
- Farré, L., & González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172, 52–66. doi:10.1016/j.jpubeco.2018.12.002
- Fontenay, S., & Tojerow, I. (2020). Work disability after motherhood and how paternity leave can help. *IZA Discussion Papers No. 13756*. <https://www.iza.org/publications/dp/13756/work-disability-after-motherhood-and-how-paternity-leave-can-help>
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women’s careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46, 341–369. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0056>
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610442510>
- Gregory, A., & Milner, S. (2011). What is “new” about fatherhood? *Men and Masculinities*, 14(5), 588–606.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. *ILO Working Papers*. https://econpapers.repec.org/scripts/redirector.php?u=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fpublic%2Flibdoc%2Filo%2F2015%2F115B09_23_engl.pdf;h=repec:ilo:ilowps:994873763402676
- Grunow, D., & Evertsson, M. (toim). (2016). *Couples’ Transitions to Parenthood: Analysing gender and work in Europe*. Edward Elgar Publishing.
- Grunow, D., & Evertsson, M. (toim). (2019). *New Parents in Europe. Work-Care Practices, Gender Norms and Family Policies*. Edward Elgar Publishing.
- Haas, L., & Hwang, P. (2009) Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden. *Fathering*, 7(3), 303-321.

- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. doi:10.1080/13668803.2011.571398
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58–76.
- Hanlon, N. (2012). *Masculinities, Care and Equality. Identity and Nurture in Men's Lives*. Palgrave Macmillan.
- Harkness, S. E., & Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay: Evidence from seven industrialised countries. *Research in Labour Economics*, 22, 369–414.
- Hart, R. K., Andersen, S. N., & Drange, N. (2019). Effects of extended paternity leave on union stability and fertility. *Discussion Papers No.899*. Statistics Norway.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1989). *The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
- Huebener, M., Müller, K.-U., Katharina Spieß, C., & Wrohlich, K. (2016). *The parental leave benefit: a key family policy measure, one decade later*. DIW Economic Bulletin 49.2016. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.548588.de/diw_econ_bull_2016-49-1.pdf
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2014). Fathers' leave and fathers' involvement: Evidence from four OECD countries. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308–346. doi:10.1177/138826271401600403
- Hämmal, J., Meior, M., & Varblane, A. (2022). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2022*. Kantar Emor.
- Johansson, E. A. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings. *Working Paper Series No. 2010:4*. Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Kallaste, E., Rentel, A., & Kivi, L. (2024). *Vanemahüvitist jaganud perede kogemused: kvalitatiivne uuring peredes, kus isa võttis jagatud vanemahüvitist*. Centar.
- Kantar Emor (2022). *Müksamismeetodite kasutamine isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamise toetamiseks*. Aruanne.
- Karu, M., & Tremblay, D.-G. (2017). Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344–362. doi:10.1080/13668803.2017
- Killewald, A., & Garcia-Manglano, J. (2016). Tethered lives: A couple-based perspective on the consequences of parenthood for time use, occupation, and wages. *Social Science Research*, 60, 266–282.

- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. *NBER Working Paper Series no 25524*. doi: 10.3386/w25524.
- Kluve, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: Evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, 26(3), 983–1005. doi:10.1007/s00148-012-0404-1
- Koslowski, A., & O'Brien, M. (2022). Fathers and family leave policies: What public policy can do to support families. M. Grau Grau, M. Ias Heras Maestro, & H. Riley Bowles (toim), *Engaged fatherhood for men, families and gender equality*, (lk 141–152). Springer.
- Kotimäki, S., Chapman, S., & Helske, S. (2021). Fathers on family leaves: Who, when, and why? *INVEST Blog*. <https://blogit.utu.fi/invest/2021/11/11/fathers-on-family-leaves-who-when-and-why/>
- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. doi:10.1016/j.ssresearch.2011.06.011
- Kotsadam, K., & Finseraas, H. (2013). Causal effects of parental leave on adolescents' household work. *Social Forces*, 92(1), 329–351. <https://doi.org/10.1093/sf/sot044>
- Lammi-Taskula, J. (toim)(2007). *Young parents on parental leave in the Nordic Countries*. Finnish Institute for Health and Welfare (THL). Discussion paper 13/2022. <https://nikk.no/wp-content/uploads/2022/05/DiscussionPaper-YoungParents.pdf>
- Lamont, E. (2014). The limited construction of an egalitarian masculinity: College-educated men's dating and relationship narratives. *Men and Masculinities*, 18(3), 271–292.
- Lappegård, T., & Kornstad, T. (2020). Social norms about father involvement and women's fertility. *Social Forces*, 99(1), 398–423. doi:10.1093/sf/soz124
- Luhr, S. (2020). Signaling parenthood: Managing the motherhood penalty and fatherhood premium in the US service sector. *Gender & Society*, 34(2), 259–283.
- Ma, L., Andersson, G., Duvander, A. Z., & Evertsson, M. (2020). Fathers' uptake of parental leave: Forerunners and laggards in Sweden, 1993–2010. *Journal of Social Policy*, 49(2), 361–381. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000230>
- Margolis, R., Choi, Y., Holm, A., & Mehta, N. (2021). The effect of expanded parental benefits on union dissolution. *Journal of Marriage and Family*, 8(1), 191–208. doi:10.1111/jomf.12718
- Masso, J., Meriküll, J., & Vahter, P. (2022). The role of firms in the gender wage gap. *Journal of Comparative Economics*, 50(2), 454–473. doi:10.1016/j.jce.2021.10.001
- Moss, P., Duvander, A.-Z., & Koslowski, A. (toim)(2019). *Parental Leave and Beyond*. Policy Press.

- Musumeci, R., & Santero, A. (toim) (2018). *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*. Emerald Publishing Limited.
- O'Brien, M., & Wall, K. (2017). *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone*. Springer Nature.
- Ochi, M., & Fujiwara, T. (2021). Paternal childcare in early childhood and problematic behavior in children: a population-based prospective study in Japan. *BMC Pediatrics*, 21(1), 397. <https://doi.org/10.1186/s12887-021-02838-2>
- Olafsson, A., & Steingrimsdottir, H. (2020). How does daddy at home affect marital stability? *The Economic Journal*, 130(629), 1471–1500. doi:10.1093/ej/ueaa009
- Pailhé, A., Solaz, A., & Tô, M. (2018). Can daddies learn how to change nappies? Evidence from a short paternity leave policy. *INED, Document de travail*, 240. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/28224/dt_240_paternity.leave.division.of.labor.fr.pdf
- Pajumets, M. (2007). Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: Isade ja emade argipraktikad ja -konfliktid. B. Vaher & K. Seeder (toim), *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive* (lk 79–118). Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus.
- Pajumets, M. (2010). Estonian couples' rationalizations for fathers' rejection of parental leave. *Fathering: A Journal of Theory, Research & Practice About Men as Fathers*, 8(2), 226–243.
- Pajumets, M. (2012). *Post-Socialist Masculinities, Identity Work, and Social Change: An Analysis of Discursive (Re)Constructions of Gender Identity in Novel Social Situations*. PhD diss., Tallinn University.
- Pal, I., & Waldfogel, J. (2014). Re-visiting the family gap in pay in the United States, Columbia Population Research Center (CPRC) Working Paper No. 14–02 (New York, Columbia University).
- Pal, I., & Waldfogel, J. (2016). The family gap in pay: New evidence for 1967 to 2013. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 104–127.
- Patnaik, A. (2019). Reserving time for Daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009–1059. doi:10.1086/703115
- Petts, R. J., Knoester, C., & Waldfogel, J. (2020). Fathers' paternity leave-taking and children's perceptions of father-child relationships in the United States. *Sex Roles*, 82, 173–188. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01050-y>
- Pizarro, J., & Gartzia, L. (2024). Paternity leave: A systematic review and directions for research. *Human Resource Management Review*, 34(1), 101001. doi:10.1016/j.hrmr.2023.101001
- Puur, A., & Abdullayev, S. (2024). *Vanemahüvitis ja sündimus: Eesti vanemahüvitise 2004. a. reformi analüüs*. Eesti demograafia keskus, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut. Tallinn.

- Pylkkänen, E., & N. Smith (2003). Career interruptions due to parental leave: A comparative study of Denmark and Sweden. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 1*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/048564246616>.
- Raute, A. (2019). Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *Journal of Public Economics*, 169, 203–222. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.07.010>
- Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. doi:10.1007/s13524-013-0233-1
- Reich, N. (2011). Predictors of fathers' use of parental leave in Germany. *Population Review*, 50(2), 1–22.
- Rostgaard, T. & Lausten, M. (2016). The coming and going of the father's quota in Denmark: consequences for fathers' parental leave take-up. G. B. Eydal, & T. Rostgaard (toim), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*, (lk 277–301). Policy Press.
- RWI (2008). *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Endbericht*. Projekt für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. RWI: Projektberichte, Essen.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saarikallio-Torp, M., & Miettinen, A. (2021). Family leaves for fathers: Non-users as a test for parental leave reforms. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 161–174. <https://doi.org/10.1177/0958928721996650>
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, M. (2016). Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. G. B. Eydal & T. Rostgaard (toim), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (lk 303–324). Policy Press.
- Sato, R., Fujiwara, T., Kino S., & Kawachi, I. (2020). The association between father involvement in caregiving and early childhood overweight or obesity. *Pediatric Obesity*, 15, e12652. <https://doi.org/10.1111/ijpo.12652>
- Schober, P. S. (2014). Parental leave and domestic work of mothers and fathers: A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*, 43(2), 351–372. doi:10.1017/S0047279413000809
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Stone, P. (2007). *Opting out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. Springer.

- Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*, 59, 184–197. doi:10.1016/j.labeco.2019.04.007
- Tasuja, M. (2022). Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? <https://www.stat.ee/et/uudised/mehe-kodu-maailm-naise-maailm-kodu-0>
- Täht, K., Roosalu, T., Unt, M., Aavik, K., Pilvre, B., & Kääramees, M. (2022). *Sooline palgalõhe Eestis: kujunemise tagamaad ja vähendamise võimalused*. Programmi RITA tegevuse 1 projekti „Soolise palgalõhe vähendamine (REGE)“ lõpparuanne. https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2022/05/RITA-1-lopparuanne_REGE_projekt_31.03.22_parandatud.pdf
- Täht, K., Unt, M., & Reiska, E. (2022). The effect of childcare facilities on labour market participation among young adults in Estonia: a mixed-methods study. S. Bertolini & B. Poggio (toim), *Research Handbook on Work–Life Balance. Emerging Issues and Methodological Challenges* (lk 217–233). Edward Elgar Publishing.
- Ugreninov, E. (2013). Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 34, 435–446. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9344-x>
- Unt, M., Klesment, M., Täht, K., & Sõstra K. (2021). *Emaduslõiv Eestis*. https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_Emadusl%C3%B5iv%20Eestis.pdf
- Ümarik, M., Tinn, M., Idanurm, T., Kaarlõp, H.-L., Dibou, T., Mäe, K., Henno, I., Lauri, T., & Põder, K. (2023). *Noorte hääl demokraatia kriisis: Kodanikuhariduse väljakutsed. IEA 2022. aasta rahvusvahelise kodanikuhariduse uuringu (ICCS 2022) Eesti tulemused*. Haridus- ja Teadusministeerium.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "family gap" in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137–156. DOI: 10.1257/jep.12.1.137
- Wanger, S., & Zapf, I. (2022). For better or worse: How more flexibility in working time arrangements and parental leave experiences affect fathers' working and childcare hours in Germany. *JFR-Journal of Family Research*, 34(2), 582–614.
- Wray, D. (2020). Paternity leave and fathers' responsibility: Evidence from a natural experiment in Canada. *Journal of Marriage and Family*, 82(2), 534–549. doi:10.1111/jomf.12661