

Palgalõhe vastu!plaan

10. aprillil 2017 allkirjastati **palgalõhe vastu!plaan**, millega pakuti välja kuus meetet soolise palgalõhe jõudsamaks vähendamiseks Eestis. Allakirjutanud organisatsioonide esindajad on veendunud, et palgalõhe saab kaotada vaid kõikide osapoolte koostöös – riik, tööandjad ja töötajad.

Mida saab teha riik?

1. **Vanemahüvitise võrdne jagamine meeste ja naiste vahel.** Oluline on jätkata kavandatud reforme, samuti seada eesmärgiks järkjärguline üleminek vanemahüvitise kahes võrdses osas kasutamisele 5 aasta jooksul. Eesmärgiks on jõuda hoolduskoormuse võrdsema jagamiseni ja isade suurema panustamiseni laste kasvatamisse.
2. **Soolise palgalõhe püsimisel võib olla oluline osa informatsiooni asümmeerial – tööandjatel ja töötajatel puudub ajakohane ja detailne töötasude statistika.** Ametialade võrdlemist toetav sooline palgastatistika ilma tööandjate halduskoormust tõstmata juba kogutud andmete alusel on vajalik võimaldamaks adekvaatseid palgavõrdlusi üle ametiala piiride, mis omakorda annab ülevaate soolise palgalõhe tegelikust dünaamikast. Selleks tuleb riiklikul tasandil ametialade kaupa soolist palgainfot koguda ja avalikustada.

Mida saavad teha omavalitsused?

1. **Paindliku lapsehoiu tagamine vähemalt pooleaastasele lastele.** Vanemahüvitise reformiga on võimalik saavutada paindlikum vanemapuhkuse kasutamine ainult juhul, kui lapsevanematel on samal ajal võimalik kasutada kohaliku omavalitsuse tagatud kvaliteetset lapsehoiuteenust. Paindlikud lapsehoiuvõimalused on vajalikud vanemate pikkade karjäärikatkestuste vältimiseks, mis on seni oluliseks põhjuseks lapsevanemate palgataseme, kvalifikatsioonitõusu ja karjääri seiskumisel või pidurdumisel.

Mida saavad teha tööandjad?

1. **Soovitame ettevõtteis võtta kasutusele mitmekesisust ja perekondlike kohustuste täitmist soodustavad head juhtimispraktikad.** Selleks teeme koostööd Eesti

ettevõtjate esindusorganisatsioonidega. Hea juhtimistava või motiveerivate palgasüsteemide teadlik rakendamine tagavad töötajate õiglasema palgataseme ja parema ning kõiki pooli rahuldava ülevaate asutuse või ettevõtte palgastatistikast.

2. **Näeme eelnevat toetava meetmena ka eneseauditeerimise võimaluse loomist e-keskkonnas.** Lühike ja lihtne esmatasandi eneseauditeerimise võimalus annab tööandjale pidepunkti, millest soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust soodustava keskkonna loomise eesmärgil lähtuda ja kuidas oma senist tegevust sellest vaatepunktist lähtuvalt ka hinnata. Auditeerimine on asutuse juhi või ettevõtja jaoks rangelt vabatahtlik ja soovituslik (lubatud oleks üksnes üldise statistika kogumine auditeerimisvõimaluse kasutajate arvu kohta).

Mida saavad teha töötajad?

1. **Kampaania „Naised, räägime palgast!“ vähendamaks kultuurilist tõket, mis seondub oma palgast rääkimisega.** Kampaania peaks julgustama töötajaid omavahel palgainfot jagama ja analüüsima, ning seeläbi olema rohkem teadlikud oma töökoha palgatingimustest ja -võimalustest ning palgaläbirääkimisteks valmistumiseks.

Vastu!plaanile kirjutasid alla: Inimõiguste Keskus, Naisuurimus- ja Teabekeskus, Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon, Eesti Ametiühingute Keskliit ja soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik.