



## Töötajate õiguste arendamise strateegia Balti riikides, tugevdades sotsiaalset dialoogi ja vastavust ILO peamiste konventsioonidega

### Sissejuhatus

Koostöö Baltimaade ja Põhjamaade ametiühingute vahel on olnud aktiivne sellest ajast, kui Balti riigid said 1990. aastatel iseseisvateks. Aastate jooksul on see võtnud palju erinevaid vorme ja sisaldanud koostööd erinevates valdkondades ühise eesmärgiga suurendada piirkonna töötajate õigusi. Koostöö rajaneb vastastikusele suhtlemisele, austusele ja ühistele eesmärkidele pühendumisele. Arusaama edendamine meie erinevatest kontekstidest ja realsustest, üksteiselt õppimine ja piirkonna kogemuste vahetamine on elutähtis meie ühiseks arenguks. Koostöö on huvitav ja tulutoov ning valmistab meid kõiki paremini ette, et saaksime vastata oma ühistele väljakutsetele digiajastul, kasutades nii tööjõu kui ettevõtluse vaba liikumise võimalusi. Koos oleme paremini ette valmistatud piirkonna edasisteks kollektiivläbirääkimisteks ja sotsiaalseks dialoogiks ning väljakutsete vastuvõtuks, nagu näiteks ametiühingute võrgu tiheduse kahanemine ning võitlus varimajanduse ja sotsiaalse dumpingu vastu. Koos on meil ka rohkem võimalusi edasiseks arenguks globaliseerunud maailmas ja konstruktiivse dialoogi arendamiseks nii piirkonna tööandjate kui valitsustega.

Põhjamaade Ametiühingute Nõukogu (NFS) algatas 2016. aasta sügisel projekti *Balti riikide analüüs: teha kindlaks, kas olemasolev seadusandlus või praktika on kooskõlas ILO peamiste konventsioonide ja kolmepoolset konsultatsiooni käsitleva konventsiooniga nr 144*. Projekti eesmärk on hinnata ILO peamiste konventsioonide ning kolmepoolset konsultatsiooni käsitleva konventsiooni nr 144 kohaldamist ja praktikat Eestis, Lätis ja Leedus ning arendada töötajate õiguste suurendamise strateegiat kogu piirkonnas. Projekt rajaneb kolmel iseseisval uuringul, mis (a) vaatlevad töösuhete ajaloolist konteksti Balti riikides; (b) teevad õigusliku analüüsi; ning (c) koostavad raporti intervjuudest sotsiaalpartnerite ja valitsustega. Neid uurimusi on edaspidi täiendatud Põhjamaade–Baltimaade ekspertide ühiste aruteludega kahelt temaatiliselt konverentsilt ning veel iseseisvate ekspertide poolt tehtud sõltumatu analüüsiga, juhtrühma poolt tehtud projekti analüüsiga ja spetsiaalselt määratud strateegiarühma aruteludega.

Käesolev dokument rajaneb projekti peamistel järeldustel ning kõik ideed ja ettepanekud on protsessi tulemusteks. Projekti erinevate osade sisu on võetud kokku juhtrühma märkuses, milles tehakse kindlaks peamised arengu valdkonnad seoses ILO konventsioonide kohaldamise ja nendega vastavuses olekuga. See rajaneb aruteludel ja järeldustel ning arendati välja tihedas koostöös Baltimaade ametiühingutega. Esmase tähelepanu all on olnud vastavus konventsioonidega nr 87 (ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta), nr 98 (organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta) ja nr 144 (rahvusvaheliste tööstandardite täitmist edendavate kolmepoolsete konsultatsioonide kohta) ning nendega seonduv praktika. Käesolevas dokumendis määratud riigisisised prioriteedid valiti vastavate riikide ametiühingute esindajate poolt. Käesoleva dokumendi eesmärk on toetada ühist ametiühingute strateegiat töötajate põhiõiguste edasiseks arenguks Baltimaade piirkonnas. Käesolevas strateegiadokumendis toodud analüüs ja ettepanekud arendati välja ekspertide poolt ning nendest saab poliitilise arutelu ja pühendumise teema. Seetõttu teeb projekt ettepaneku, et asutataks tööühm, mille konkreetseks eesmärgiks on arendada välja ajaline tegevuskava, mida on võimalik arutada NFS-i nõukogus ja Baltimaade ametiühingutes, et tugevdada ning edendada ametiühingute koostööd ja arengut Põhjamaade–Baltimaade piirkonnas.

Paljud inimesed on andnud projektile oma olulise panuse. Oleme tänulikud kõigile ametiühingutegeelastele ja ekspertidele, kes osalesid aruteludes ja tegevustes ning kõigile Balti riikide valitsuste ja tööandjate esindajatele, kes osalesid intervjuudes ning andsid panuse oma arvamuste ja kogemustega. Eriti tuleks ära märkida ka ekspertidest autorid, kes mitte ainult ei andnud oma panust kirjalike raportitega, vaid osalesid aktiivselt ka aruteludes. Markku Sippola, Niklas Bruun ja Kari Tapiola andsid kõik sellesse oma panuse ning töid projekti kaasa hindamatuid ekspertteadmisi. Bernt Fallenkamp ja Siri Relling (Taani ja Norra LO ametiühing) väärivad samuti eraldi äramärkimist oma märkimisväärse panuse eest intervjuude läbiviimisel valitsuste ja sotsiaalpartneritega. Täname soojalt ka ILO Põhjamaade rühma ja meie kontaktisikuid Baltimaades. Erilise tänu pälvivad ka Aija Maasikas ja Kaja Toomsalu (EAKL), Natalja Mickevica (LBAS), Evelina Silinyte ja Vaiva Sapetkaite (LPSK) ning Daiva Kvedaraite (Solidarumas), kes nägid kõvasti vaeva, et jõuda ambitsioonikateks tähtaegadeks valmis. Ning lõpuks oli projekti jaoks elutähtis ja väärrib erilist äramärkimist veel ILO töötajate tegevuste büroo (ACTRAV) poolne koostöö ja toetus, keda esindasid Maria Helena André ja Sergejus Glovackas.

## Läti

### Prioriteedid

#### 1. Valdkondlikud kollektiivläbirääkimised.

Hetkel kujundatakse Lätis palgad seadustega, mitte kollektiivlepingutega. Mõned olemasolevad kollektiivlepingud sisaldavad juhiseid ja suuniseid, kuidas kujundada palkasid ja korraldada palgasüsteeme. Ent miinimumpalgad kujundatakse ministrite kabineti määrustega.

Valitsuse toetusega alustasid Läti sotsiaalpartnerid ESF-i projekti ellurakendamist, mille eesmärgiks on edendada kollektiivläbirääkimisi valdkondlikul tasandil. Projekti eesmärgiks on allkirjastada viis valdkondlikku kollektiivlepingut viies majandusvaldkonnas: telekommunikatsioonid, puidutööstus ja metsandus, maanteetransport, keemiatööstus ja ehitus. See pilootprojekt on peamiseks platvormiks, millelt Lätis valdkondlikke kollektiivläbirääkimisi arendada. Seetõttu on edukad tulemused kõikide sotsiaalpartnerite huvides: tööandjate, töötajate ja valitsuse huvides. Sellal, kui sotsiaalpartnerid projekti ellu rakendavad, vajavad nad toetust valdkondlike kollektiivläbirääkimiste süsteemi praktikasse rakendamiseks. Selleks, et valdkondlikke kollektiivläbirääkimisi ellu rakendada, on vaja mitmeid toetusmeetmeid järgnevatel alamprioriteetides.

Alamprioriteedid

#### A. Teadmiste ja oskuste parendamine ning suutlikkuse tugevdamine

Oskuste arendamist ja koolitust on vaja selleks, et parendada kollektiivläbirääkimiste pidajate oskusi ja teadmisi, eelkõige kuna see tähendab:

- Juhtide ja läbirääkijate koolitust kollektiivläbirääkimiste teemadel;
- Kogemuste vahetamist kogunud ametiühingutega kollektiivläbirääkimiste alaste koolituskursuste kujundamise ja läbiviimise kohta.
- Kahepoolseid piiriüleseid rahvusvahelisi mentorluse kokkuleppeid.

#### B. Kollektiivlepingute sisu

Läti tööõigus on väga detailne. Vastavalt kujunenud praktikale sätestavad sotsiaalpartnerid tööalased teemad seadusaktides. Peamised läbirääkimised tööalaste teemade kohta leiavad seepärast aset

kolmepoolse koostöö süsteemis ning annavad tulemuseks tööõiguse ja teiste seonduvate õigusaktide muudatused. Vajatakse deregulatsiooni teema parimate tavade praktikat ja argumentatsiooni, et aidata muuta Läti sotsiaalpartnerite mõtteviisi, et liikuda läbirääkimistelt kolmepoolse struktuuri kaudu edasi kahepoolsele sotsiaalsele dialoogile ja kollektiivläbirääkimistele. Kolmepoolne süsteem tuleks säilitada, et tegeleda üldiste töötingimustega ning et tööõigust ellu rakendada ja arendada.

On oluline arendada välja argumendid valdkondlike läbirääkimiste mudeli loomiseks eraettevõtjatega ja selgelt näidata kollektiivläbirääkimiste eeliseid mitte ainult töötajate, vaid ka äriettevõtete ja valdkonna jätkusuutlikkuse jaoks. See argumentatsiooni põhjendamise kursis võib tähendada arutelu sidumist võimete, tootlikkuse, ausa konkurentsi ja lahenduste leidmisega tööjõu nappusele. Sellega välditaks võidujooksu põhja ja sotsiaalse dumpingu suunas ning see võimaldaks sõnastada pikaajalise perspektiivi visioone ja plaane.

Selleks, et olla sotsiaalpartneritele toeks valdkondlike lepingute sisu kujundamisel, on vaja infovahetust ja näiteid teemadest, mis on teistes riikides sätestatud valdkondlike kollektiivlepingutega. Erilist tähelepanu tuleks pöörata arukatele läbirääkimistele, innovatiivsele lähenemisele kollektiivläbirääkimistele, erilise tähelepanuga palgakujundusele ja palgakujunduse süsteemidele. See võiks viia arutelude ja läbirääkimisteni, kuidas läheneda robotika ja digiteerimise teemadele, teatavate valdkondade spetsiifilistele uutele tööhõive vormidele, töö ja elu tasakaalustamisele, koolitusele, tööpõhisele õppele, elukestvatele õppele, kutsealastele kvalifikatsioonidele, töötervishoiule ja ohutusele ning teistele teemadele, mis võiksid äratada tööandjate huvi ja näidata lepingu olemasolu väärtust.

### **C. Valdkondlike kollektiivlepingute jõustamine**

Lätis on universaalselt siduvate kollektiivlepingute jõustamise süsteem ebaselge. Praeguse süsteemi järgi peab tööandjate organisatsiooni või tööandjate organisatsioonide ühenduse ja ametiühingu või ametiühingute ühenduse (liidu) vahel sõlmitud üldine leping olema siduv kõigi asjaomase valdkonna tööandjate jaoks ning kohaldatav kõigile töötajatele, kes on taoliste tööandjate poolt tööle võetud, eeldusel, et tööandjad, tööandjate rühm, tööandjate organisatsioon või tööandjate organisatsioonide ühendus annavad tööd rohkem kui 50%-le mingi valdkonna töötajatest, või eeldusel, et nende kaupade käive või teenuste maht moodustab rohkem kui 50% mingi valdkonna kaupade käibest või teenuste mahust.

Tööõigust muudeti 2017. aasta juulis, et lihtsustada kollektiivlepingute kohaldamise laiendamist tervetele valdkondadele. Tööõiguse muudatused alandasid tööandjate künniseid laiendatud kollektiivlepingu allkirjastamiseks. Varasemalt pidid tööandjate organisatsioonid esindama rohkem kui 60% mingi valdkonna kaupade käibest või teenuste mahust. Praeguse sõnastuse kohaselt on 60% käibe nõuet alandatud 50%-le. Üksikudel tööandjatel või tööandjate rühmadel on nüüd võimalik liituda tööandjate organisatsiooniga, et saada lepinguosalisteks poolteks ja aidata olla vastavuses esindatuse kriteeriumitega. Lisaks nõuavad muudatused esindatuse kriteeriumitele vastavuse tõestuse esitamist. Statistika Keskbüroolt saadud teavet peab kasutama esindatuse kriteeriumite kalkuleerimiseks.

Ent isegi siis, kui tööandjad, kes esindavad 50% mingist valdkonnast, allkirjastavad kollektiivlepingu tervele valdkonnale, ei ole selle lepingu jõustamine garanteeritud juhul, kui ülejäänud 50% sotsiaalpartnereid ei tunnusta. Ametiühingud algatasid erapooletu institutsiooni asutamise, mis kuulutaks kollektiivlepingud valdkonnas universaalselt siduvateks ja suudaks lahendada vaidlusi, mis tulenevad ettevõtetest, mis kas kuuluvad või ei kuulu teatavasse valdkonda. Ent see ettepanek ei leidnud siiski toetust. Jõustamise mehhanismide osas jääb selgusest vajaka, kuna pretsedente ei ole olnud. Seetõttu on põhiliseks jõustamise meetodiks kohtuprotsessid. Parimate tavade vahetamine kollektiivlepingute jõustamise mehhanismide kohta aitab sotsiaalpartneritel süvendada nende esialgseid kogemusi universaalselt siduvate kollektiivlepingutega.

On vaja tugevdada tööinspeksiooni, andes talle vahendeid ning suurendades töökohtade inspekteerimise suutlikkust, et võidelda palgadumpingu ja allhankeahelatega seonduvate probleemidega. Mis puudutab väikeettevõtete ülekaalukat hulka, on valdkondlike kollektiivlepingute jõustamiseks otsustava tähtsusega töökohtade inspekteerimise ja ametiühingutega koostöö tegemise suutlikkus.

Elutähtis on ametiühingute suutlikkus seirata, kas kollektiivlepinguid rakendatakse ellu tõhusalt, ning seirata ametiühingute koostööd tööinspektoritega. Parimate tavade vahetamine strateegiatega ja tegevuste kohta, mille eesmärgiks on kollektiivlepingute ellurakendamise seire ja kontroll ettevõtetes, aitab parandada ametiühingute poolse järelevalve suutlikkust.

## **2. Organiseerimistöö**

Lätis on vaja organiseerimistöö prioriteetid ja strateegiad uuesti läbi mõelda. Ametiühingutesse ühinemise määrad on kahanemas, kusjuures hetkel esindab LBAS ligikaudu 90 000 töötajat. Enamik neist tegutsevad avalikus sektoris, kusjuures tervishoiu ja hariduse valdkonnas on kõrgeimad ametiühingutesse ühinemise määrad.

Peamiseks takistuseks ametiühingutesse ühinemisele on fakt, et 97% Läti ettevõtetest on väikesed või keskmise suurusega, kus on keeruline otseselt ametiühingut või ametiühingu üksust asutada. Mitte kõik valdkondlikud ametiühingud ei ole võtnud omaks praktikat aktsepteerida väikestest ja keskmise suurusega ettevõtetest pärinevaid üksikliikmeid. Teisteks väljakutseteks on väljaränne ja vananev elanikkond. Läti on alates EL-iga liitumisest kogenud massilist väljarännet. Vastavalt OECD andmetele on Läti kaotanud umbes 9% oma elanikkonnast ühesuunalise väljarände tõttu 2000. aastatel. See mõjutas tööjõu hulka, sest enamik väljarändajaid olid töörealised.

Väljakutseks on ka finantssuutlikkus organisatsioonide korraldamiseks ja töötamiseks. Ametiühingute juhtkond keskendub ESF-i projektide ellurakendamisele suutlikkuse tugevdamiseks, kuna liikmemaksud moodustavad vaid ligikaudu 30% ametiühingute sissetulekust. Praegused asjaolud muudavad rahaliselt tugevate ametiühinguorganisatsioonide kujundamise keeruliseks. Peamiseks väljakutseks on tugevdada valdkondlikke ametiühinguid, mis on otseselt seotud ametiühingutesse ühinemise teemaga. Väikestes ja mikroettevõtetes on suur hulk organiseerimata töötajaid, kes on potentsiaalsed ametiühingu liikmed. Teemad on nii praktilist laadi kui ka ajendatud vajadusest selgitada ametiühingute rolli ja funktsioone ühiskonnas.

Tegeleda tuleks järgmiste alamprioriteetidega, et parendada liikmelisuse määra ja organiseerimistöö süsteemi:

### **A. Tugevad valdkondlikud ametiühinguorganisatsioonid ja sotsiaalne dialoog**

Pidades silmas majanduse struktuuri, milles on valdavad väike- ja mikroettevõtted, on oluline tugevdada valdkondlike ametiühingute rolli ja suutlikkust, eelkõige nende suutlikkust organiseerida, esindada ja teenindada liikmeid valdkondlikul ning töökoha tasandil.

Liikmete organiseerimistöö meetodite kaardistamine ja parimate tavade vahetamine rohkem kogenud riikidega aitavad kujundada Läti ametiühingute organiseerimistöö suutlikkust. Erilist tähelepanu tuleb pöörata innovaatilisele lähenemisele organiseerimistöös, et jõuda töötajateni, kes töötavad uutes tööhõive vormides, mis on tekkinud digiteerimise, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete ning mikroettevõtete tõttu.

Liikmete organiseerimistöö ja regulaarse värbamise strateegia tuleks lülitada LBAS-i ja selle liikmesorganisatsioonide igapäevasesse töösse. Organiseerimistöö strateegia arendamiseks vajatakse Läti tööturu üksikasjalikku analüüsi. Taolisel organiseerimistöö strateegial võib olla kaks peamist eesmärki. Avalikus sektoris peab see tugevdama ametiühinguid ja protseduure, mis on juba olemas ja mis töötavad. Erasektoris tuleks palju rohkem tugineda lähenemisviiside uurimisele, et jõuda välja töötajateni, kes töötavad uutes tööhõive vormides, väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes ning

mikroettevõtetes ja keskenduda teemadele, mis võiksid olla huvipakkuvad tööandjatele ettevõtete ja valdkondlikul tasandil.

## **B. Põhjamaade hargmaiste ettevõtete niid jöudmine**

Põhjamaade ettevõtted moodustavad suure osa Läti ettevõtlusest, eelkõige panganduses, meedias, telekommunikatsioonis, toiduainete- ja puidutööstuses. Oluline on parendada koostööd Põhjamaade ametiühingutega, et asutada nendes ettevõtetes ametiühingud ning kaasata Põhjamaade ettevõtted sotsiaalsesse dialoogi ja kollektiivläbirääkimistesse.

Lätis paiknevate Põhjamaade ettevõtete ametiühingud, isegi kui see on vaid aadress, valivad tihti tee, et ei liitu riigisisese tasandi ametiühingute keskliiduga ja tegutsevad sõltumatult, omamata sidemeid valdkondliku ametiühingu organisatsioonidega ega riigisisese kolmepoolse sotsiaalse dialoogiga. See on vastandiks Põhjamaade ametiühingute väljakujunenud praktikale, mida iseloomustavad solidaarsus ja ühtsus üleriigilistes ametiühinguorganisatsioonides, et kindlustada oma huvide tõhus, tugev kaitse. Koostöö Skandinaavia maade ametiühingutega mängib olulist osa, et hõlbustada Lätis Skandinaavia maade ettevõtetes asutatud sõltumatutel ametiühingutel LBAS-i liikmeks saada.

## **C. Ametiühingute tugevam roll kollektiivläbirääkimistel**

Ühenduses hiljutiste arengutega Leedu kollektiivlepingute ellurakendamiseiga seotud õigusaktide alal vajavad Läti ametiühingud argumentatsiooni ja analüüsi jätkuvaks aruteluks kollektiivlepingute ellurakendamise üle, mida kohaldatakse ainult ametiühingute liikmetele. Tuleks uurida ametiühingute positsiooni ja ainuõiguste tugevdamist kollektiivläbirääkimistel, samuti ka ametiühingute nähtavust ettevõtete tasandil.

## **Tegevused**

### **Lähemas perspektiivis**

- Kollektiivlepingute sisu näidete vahetamine, tõlkides Põhjamaade ja Euroopa lepinguid Baltimaade keeltesse ning vahetades neid LBAS-i ekspertidega;
- Parimate tavade vahetamine ametiühingutesse ühinemise tehnikate osas;
- Õppereiside korraldamine Skandinaavia maadesse ning Skandinaavia maadest üleriigiliste ja valdkondlike ametiühinguorganisatsioonide leidmine, kellega parimaid tavasid vahetada;
- Kollektiivläbirääkimisi edendavate Läti projektikoordinaatorite ja Skandinaavia maade ametiühingute kogunud esindajate kaasamine piiriülestele kahepoolsetesse mentorluse üritustesse;
- Ühise koolituse korraldamine kursuste juhendajatele kollektiivläbirääkimiste tehnikatest;
- Läti valdkondlike organisatsioonide esindajate osalema kutsumine valdkondlikele kollektiivläbirääkimistele.

### **Pikaajalises perspektiivis**

- Kahepoolsete piiriüleste mentorluse ürituste praktika jätkamine kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute jõustamise teemadel ning selle laiendamine koolitusstruktuuride, koolitusmeetodite ja ametiühingutesse ühinemise teemadele;
- Perioodiliste õppereiside jätkamine, et vahetada kollektiivläbirääkimiste ja organiseerimistööga seotud parimaid tavasid, kaasa arvatud Läti valdkondlike

organisatsioonide esindajate osalemiseks Põhjamaade valdkondlikel kollektiivläbirääkimistel;

- Ühiste koolituskursuste juhendajate praktika arendamine koolitusmeetodite, kollektiivläbirääkimiste tehnikate ja organiseerimistö strateegiate osas;
- Regulaarse koostöö ja infovahetuse juurutamine Skandinaavia maade ametiühingutega, eelkõige panganduse, meedia, telekommunikatsiooni, toiduainete- ja puidutööstuse valdkondades, et parendada koostööd, lahendada valdkonnaga seotud väljakutseid ja hõlbustada Lätis Skandinaavia maade ettevõtetes asutatud sõltumatutel ametiühingutel LBAS-i liikmeks saamist.

Üldiselt öeldes, lähema ja pikaajalise perspektiivi tegevused on tihedalt seotud, samas kui pikaajalise perspektiivi tegevused jätkavad lähema perspektiivi tegevuste eesmärkide täitmist.

## Leedu

### Prioriteedid

#### 1. Töötajate esindatuse süsteem

Töötajate esindatus riigis ei ole läbipaistev, kuna on mitmesuguseid ja mõneti osaliselt kattuvaid organeid, mis peavad tööandjatega läbirääkimisi.

Leedus esindavad töötajaid ametiühingud, tööõukogud või usaldusisikud. Tööõukogul ja usaldusisikul on enamasti samad õigused ja kohustused. Kollektiivläbirääkimiste pidamise õigus kuulub eranditult ametiühingutele. Tööõukogude peamiseks funktsioonideks on infovahetus ja nõustamine. Kui üle kolmandiku töötajatest on ametiühingu liikmed, siis tööõukogu ei asutata ja kõiki selle funktsioone täidavad üksnes ametiühingud. Sedalaadi süsteem raskendab töötajate esindamise protsessi ja muudab lepingute tõhusa ellurakendamise keerukamaks. Ei ole lihtne läbi rääkida, kui oluline info ei ole koheselt saadaval.

Kaheosaline süsteem nõrgendab töötajate huvide kaitse tagamist ning õõnestab ametiühingute mõju ja läbirääkimisvõimu. On oluline rõhutada, et tööõukogude süsteem ja usaldusisikute institutsioonid on loodud Leedus kunstlike, formaalsetena. Leedu sai Euroopa Liidu institutsioonide kriitika osaliseks, kuna infovahetuse ja konsultatsiooni protseduuride nõudeid ei suudetud täita rahuldavalt. See probleem „lahendati“ taoliste madalatasemeliste institutsioonide loomisega töötajate esindamiseks. Paljudel juhtudel ei ole need organid motiveeritud, et töötajaid esindada, neil jääb vajaka vajalikest oskustest ja nende erapooletus on kaheldav.

### Tegevused

#### Lähemas perspektiivis

- Pärast tööseaduse jõustumist ei ole olukord selge ja Leedu ametiühingud usuvad, et mõned uutest sätetest rikuvad ILO konventsioone. Ent vaja on tugevamaid argumente. Põhjalik ekspertiis ja uue tööseaduse hinnang rahvusvaheliste organisatsioonide poolt oleks heaks platvormiks, millelt alustada dialoogi, võimalusel ka kolmepoolset dialoogi, ILO ekspertidega. Enne ILO järelevalvemehhanismide kaasamist peaks kaaluma ka ILO missiooni saatmist Leetu.

- Uue tööseaduse korralik tõlge inglise keelde tuleks teha nii ruttu kui võimalik, kuna see võimaldaks lihtsamani hinnata seaduse vastavust ILO konventsioonide ja Euroopa õigusega. Ametiühingutel on vaja ennetavalt mõjustada uue seaduse tõlgendusi kohtus.

### **Pikaajalises perspektiivis**

- Vaja on paremaid ametiühingutesse ühinemise (värbamise) tavasid, eelkõige kui see puudutab väikseid töökohti ja uusi, ebatraditsioonilisi tööhõive vorme. Kui üks ametiühing või mitu ametiühingut üheskoos on ettevõttes piisavalt suured, kõrvaldab see vajaduse tööõukogu asutamiseks.
- Suutlikkuse tõstmine töötajate paremaks esindamiseks on otsustava tähtsusega: koolitusüritused, õpikojad ekspertidega, keda on saatnud ILO / NFS / BASTUN; õppereiside korraldamine nendesse organisatsioonidesse.

## **2. Streigiõiguse piirangud**

Streikide algatamine on ametiühingute õigus. Pärast uue tööseaduse jõustumist on streike lihtsam algatada, ent alles jääb palju küsitavaid piiranguid. Streigi ettevalmistuseks nõutavad protseduurid on keerulised ja aeganõudvad. Vähesteks olukordadeks, kui streik on lubatud, on: kui tööandja a) keeldub läbirääkimistest või b) keeldub kollektiivlepingu allkirjastamisest. Aga kui tööandja rikub kollektiivlepingu sätteid, siis ei ole töötajatel streikida lubatud.

Enne kui streik algab, peavad töötajate ja tööandjate esindajad asutama lepituskomisjoni. Kui probleemi ei lahendata, siis võib sellega tegeleda (a) vahenduskomisjon või (b) arbitraaži kaudu territoriaalne tööinspeksioon.

Peamine probleem on selline: kohtutel on õigus streigi algust edasi lükata ja kohaldada niinimetatud ajutisi kaitsemeetmeid. Kui töötajatel on lubatud streikida, siis on tööandjal õigus esitada kaebus ja paluda kohtult ajutiste kaitsemeetmete kohaldamist, kuni konkreetse streigi seaduslikkus on välja selgitatud. See tähendab, et selle perioodi vältel ei saa töötajad streikida ja edasilükkamine võib kujuneda väga pikaks. Leedu ametiühingud on kogenud, et taolist olukorda on tööandjate poolt kuritarvitatud.

Õigusest jääb ebaselgeks, kuidas tuleb streigi ajal läbirääkimisi pidada ja kuidas tuleb vaidlusalused teemad lahendada. On vaja välja arendada parem süsteem töövaidluste lahendamiseks.

### **Tegevused**

#### **Lähemas perspektiivis**

- Seaduslike streikide ulatust peab laiendama (näiteks juhtumitele, kus tööandjad rikuvad kollektiivlepinguid).
- Vajatakse ILO konventsioonide ja nende kohaldamise alast koolitust.
- On vaja tõhusamat süsteemi läbirääkimiste pidamiseks ja probleemide lahendamiseks. Üheks võimaluseks on kaasata samad vahendusmenetluse institutsioonid streigi väljakuulutamise faasist ka järgnevateks etappideks. Mõlematel pooltel oleksid paremad väljavaated konsensuseni jõudmiseks.
- Võiks aset leida ILO ekspertide missioon, et arutada muudetud tööseadust valitsuse ja sotsiaalpartneritega, kaasa arvatud vaidluste lahendamist.



## Pikaajalises perspektiivis

- Otsustava tähtsusega on piirata kohtute võimalusi streikide edasilükkamiseks.

### 3. Sotsiaalne dialoog

Esineb probleem sellega, kuidas sotsiaalset dialoogi Leedus praktiseeritakse. Sotsiaalpartnereid ning nende ettepanekuid ja soovitusi on sageli eiratud. Enamasti reaalselt konsultatsiooni ei toimu.

Hiljuti on Leedus läbi viidud arvukalt erinevaid reforme ja õiguslikke muudatusi. Institutsioonid peavad ametlikest protseduuridest üsna hästi kinni, ent sisu silmas pidades ei ole enamikel juhtudel sotsiaalset dialoogi piisavalt ellu rakendatud. Ametiühinguid on teavitatud hilja, s.t pärast seda, kui olulised teemad on ära otsustatud, ilma et oleks lubatud korralikult protsessides osaleda või ilma mingite kohustuslike konsultatsioonideta jne.

Leedu ametiühingud märgivad, et isegi kolmepoolse nõukogu läbirääkimiste ajal ei ole sotsiaalpartnerid võrdsel alusel. Näiteks teatas Leedu valitsus enne läbirääkimiste algust, et mistahes aspektid, millega kolmepoolne nõukogu ei nõustu, jäävad jõusse selliselt, nagu on ära toodud tööseaduse eelmises versioonis (mis jõustus 1. jaanuarist 2017).

Eelmine versioon oli väga liberaalne ja tööandjatele palju soodsam. Uue valitsuse head kavatsused said tagasilöögi. Tööandjad polnud lihtsalt motiveeritud, et konsensust otsida. Eelmine olukord oli neile mugavam ja kasulik.

## Tegevused

### Lähemas perspektiivis

- Uus tööseadus tuleks nii ruttu kui võimalik professionaalselt inglise keelde tõlkida, et hõlbustada seaduse vastavuse hindamist ILO konventsioonide ja Euroopa õigusega.
- ILO-lt tuleks taotleda Leedu tööseaduse analüüsimist ja selle vastavuse hindamist ILO konventsioonidega. Uue tööseaduse eksperthinnang rahvusvaheliste organisatsioonide poolt oleks heaks platvormiks, millelt võtta ette ametlikke vaatlusi, vajaduse korral esitada kaebusi ILO-le ja mis oleks tõhusaks instrumendiks läbirääkimistel sotsiaalpartneritega.
- NFS-ilt või BASTUN-ilt tuleks taotleda Leedu tööseaduse analüüsimist, et hinnata selle vastavust Euroopa õigusega.
- Hindamine tuleks läbi viia koos ETUC-iga, et teha kindlaks, kas sotsiaalse dialoogi sisseseadmine on tõhus ja kooskõlas EL-i praktikaga. Tuleks kaaluda konsultatsioone pädevate EL-i asutustega.

### Pikaajalises perspektiivis

- Euroopa sotsiaalharta on Leedu poolt ratifitseeritud, aga ILO konventsioon nr 102 (sotsiaalkindlustuse miinimumstandardite kohta) ei ole. Viimatinimetatu on rangem ja konkreetsem, mis on ka põhjuseks, miks Leedu ametiühingud peaksid selle ratifitseerimist edendama.
- Taotleda ILO-lt ja BASTUN-ilt või / ja NFS-ilt uue tööseaduse vastavuse hindamist ILO konventsioonide ja Euroopa õigusega.
- Edendada positiivseid muudatusi, mis rajanevad neile hinnangutele.
- Taotleda konsultatsioone / abi asjaomaste eelnõude kujundamisel ja vastavuse kindlustamisel ILO konventsioonide ja Euroopa õigusega.



#### 4. Kollektiivläbirääkimised avalikus sektoris

Esineb probleem kollektiivläbirääkimistega avalikus sektoris, kus palgad on rahastatud riigieelarvest. On võimalik saavutada kokkulepe asjaomaste ministriumitega, nagu näiteks haridusministeeriumiga. Ent nende kokkulepete ellurakendamine on järgnevalt olnud takistatud, kuna vajalikke vahendeid ei õnnestunud eraldada.

Leedu eelarvelises sektoris ei ole ametiühingutel lubatud läbi rääkida millegi üle, mis nõuaks täiendavaid eraldisi eelarvest, mis on määratud ettevõttele või institutsioonile. See tähendab, et rahastamata palgatõusud või boonused on päevakorrast maha võetud. Ametiühingud võivad valdkondlikul tasandil läbi rääkida ainult endi rahastamise piirides, nagu see on heaks kiidetud Leedu parlamendi poolt, või näiteks siis, kui ametiühingud suudavad mingeid vahendeid säästa. See piirab tõsiselt läbirääkimiste teemade ulatust.

#### Tegevused

##### Lähemas perspektiivis

- Teiste maadega heade tavade vahetamine.
- Uue töötasude õigusega nõutakse töötasude süsteemi loomist ja töötajate hindamist igas ettevõttes või institutsioonis. See tuleb läbi rääkida töötajate esindajatega ning ametiühingud peavad seda heaks võimaluseks.

##### Pikaajalises perspektiivis

- On vaja asutada täiendav sotsiaalfond (riigi poolt finantseeritud) igas institutsioonis, kaasa arvatud eelarve taolisteks eesmärkideks, nagu palgatõusud, boonused, sotsiaalsed garantiid ja hüved jne.
- Lisaks on vaja koolitust kollektiivläbirääkimiste oskustest.

Üldiselt on lähema ja pikaajalise perspektiivi tegevused tihedalt seotud ning pikaajalise perspektiivi tegevused jätkavad lähema perspektiivi tegevuste eesmärkide täitmist.

## Eesti

#### Prioriteedid

##### 1. Uus tööturu pakett, mis sisaldab uuendatud seadusandlust ja kollektiivläbirääkimiste praktikat

Teemad, millega on vaja tegeleda:

- Kollektiivlepingute laiendamise praktika tuleks kinnitada. See tähendab, et kollektiivlepingute laiendamise parimate tavade / hea tahte kokkulepe tuleks läbi rääkida, kokku leppida ning allkirjastada EAKL-i ja tööandjate organisatsiooni ETTK poolt. Kokkuleppe projekt, mille üle tuleb läbi rääkida, on juba ette valmistatud.
- Streikimise õigust avalikus sektoris tuleks lubada rakendussätetega miinimumtöö kohta oluliste teenuste alal. Avaliku teenistuse seaduse paragrahvi 7 lõikes 1 öeldakse: „Ametnik on isik, kes on riigiga või kohaliku omavalitsuse üksusega avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes.“ Vastavalt avaliku teenistuse seaduse paragrahvi 59 lõikele 1 ametnik ei tohi streikida. Samuti ametnik ei tohi osaleda muudes kollektiivsetes teenistusalastes

surveaktsioonides, mis häirivad ametniku teenistusse võtnud ametiasutuse või muu ametiasutuse seadusest tulenevate ülesannete täitmist. Surveaktsioon on kollektiivne, kui selles osalevad vähemalt pooled ametiasutuse ametnikest.

Avaliku teenistuse seaduse paragrahvi 7 lõikes 4 öeldakse: „Töötaja võetakse käesoleva seaduse §-s 6 nimetatud ametiasutuses töökohale, millel ei teostata avalikku võimu, vaid tehakse üksnes avaliku võimu teostamist toetavat tööd. Töötaja töötab töölepingu alusel.“ Töötajatel, kes töötavad töölepingu alusel, on lubatud streikida (näiteks õpetajatel, tervishoiutöötajatel jne).

- Nii teiseseid solidaarsusstreigi aktsioone kui ka streike töötajate põhiõiguste eest ei tohi keelata.
- EAKL kaalub algatust õiguse arutamiseks erasektori tööandjatega, et üritada leida nendega ühist arusaama kollektiivläbirääkimiste seadusandluse ja praktika osas. EAKL on juba alustanud läbirääkimisi tööandjate keskliitudega, et sõlmida nendega heade tavade kokkulepe kollektiivlepingute laiendamise kohta (esindatuse kriteeriumid, kehtestamine kolmandatele osapooltele).

## **2. Võrdne tasustamine ja diskrimineerimine**

Tuleks jätkata arutelu õiguse muutmiseks, et hakata koguma andmeid soopõhise palgadiskrimineerimise kohta, mille vastu on tööandjad.

Selles valdkonnas on võimalik esineda algatustega ja koguda näiteid selle kohta, et ametiühingute poolt tehtu võiks kasulik olla.

## **3. Ametiühingu volinike seisukoht**

- Olemasoleva õiguse jõustamisel esineb probleeme.
- Puudub institutsioon, kuhu saaks esitada kaebuse.
- Tööinspeksioon või õigusvahemehed ei ole praktikas suutelised sekkuma.
- Esineb näiteid ametiühingu diskrimineerimise kohta.

Eelmise aasta juunis tegi EAKL ettepaneku muuta individuaalsete töölepingute seadust selliselt, et ametiühingu volinikele ja teistele ametiühingu nõuandekogude liikmetele antaks lisagarantiid tööandja poolt töölepingu tühistamise juhuks. Seda saanuks teha ainult kohtu või töövaidluskomisjoni poolt. Ettepanekut ei võetud selles staadiumis arvesse.

## **4. Sotsiaalne dialoog**

- Tuleks arendada välja teekaart aruteludeks tööandjatega.
- Euroopa tasandi lepingud tuleb ellu rakendada.

EAKL ja tööandjate keskliit on regulaarselt kahepoolselt kohtunud, et arutada tööturu ja sotsiaalseid teemasid ning mõnikord ka selleks, et valmistada ette meiepoolsed ühised seisukohad ja esitada need valitsusele. Esimene autonoomne Euroopa sotsiaalpartnerite leping kaugtöö kohta allkirjastati riigisisisel tasandil samuti 2017. aasta kevadel. EAKL ja tööandjate organisatsioon ETTK on leppinud kokku jätkata Euroopa sotsiaalpartnerite lepingute ellurakendamisega edasiminekuprotsessi.

EAKL algatab veelikord kolmepoolsed kohtumised.

## **5. Avalikud teenistujad**

On olemas palju avalike haldusorganite töötajaid ja avaliku teenistuse töötajaid, kes töötavad töölepingu alusel ja kellel ei ole õigust Eestis kollektiivläbirääkimisi pidada.

Valitsus on keeldunud sõlmimast kollektiivlepingut teiste avaliku teenistuse töötajate rühmadega, kes on avaliku teenistuse institutsioonis või organisatsioonis tööle võetud töölepingu alusel; seetõttu ei loeta neid ametnikeks, väites, et kõigis avalikes haldusorganites peaks olema võrdne kohtlemine. Avalike haldusorganite töötajatel, kes ei ole ametnikud, on lubatud streike korraldada, ent mitte streikima hakata. Puuduvad kriteeriumid kollektiivlepingute laiendamiseks.

EAKL jätkab kollektiivläbirääkimiste õiguse nõudmist avalike haldusorganite töötajatele ja ametnikele. Ametnikele, kellel ei ole streikimise õigust, nõuab EAKL arbitraaži pöördumise võimalust.

## Tegevused

### Lähemas perspektiivis

- EAKL taotleb, et tema nõudmised oleksid kaasatud osana uue kollektiivse tööõiguse koostamisse.
- EAKL palub muuta õigust, et hakata koguma andmeid soopõhise palgadiskrimineerimise kohta.
- EAKL jätkab läbirääkimisi ETTK-ga Euroopa sotsiaalpartnerite raamlepingute ellurakendamiseks.
- EAKL jätkab kollektiivläbirääkimistesse astumise õiguse nõudmist avalike haldusorganite töötajatele ja ametnikele. Ametnikele, kellele ei garanteerita streikimise õigust, nõuab EAKL arbitraaži pöördumise võimalust.

### Pikaajalises perspektiivis

- Sotsiaalse dialoogi tugevdamine riigisisel tasandil, kolmepoolsete konsultatsioonide uuendamine.
- Kollektiivläbirääkimiste, iseäranis valdkondlike kollektiivläbirääkimiste tugevdamine. Teadmiste ja oskuste parendamine ning suutlikkuse tõstmine juhtide ja läbirääkijate koolituse kaudu; kogemuste vahetamine Põhjamaade vilunud ametiühingutega koolituskursuste kujundamisest ja võimaldamisest kollektiivläbirääkimiste tehnikate kohta.
- Kontsentreerumine uute liikmete organiseerimistööle. Ametiühingutesse ühinemise strateegia arendamine ja kujundamine (liikmete organiseerimistöö ja jätkuv värbamine), võttes arvesse uusi tööhõive vorme ning väikesi ja keskmise suurusega ettevõtteid. Suutlikkuse tõstmine organisaatorite puhul, ühised koolituse / mentorluse programmid, koostöö Baltimaade ametiühingute ja kogunud Põhjamaade ametiühingutega, õppereisid.
- Teadlikkuse tõstmine ILO peamiste konventsioonide kohta. Koolituskursused, kogemuste vahetamine.

Üldiselt on lähema ja pikaajalise perspektiivi tegevused tihedalt seotud ning pikaajalise perspektiivi tegevused täidavad lähema perspektiivi tegevuste eesmärgi.

## Baltimaade ühised prioriteedid

### Konventsioonid C87 ja C98

Projekti käigus on tõusetunud mitmeid ühinemisvabaduse ja kollektiivläbirääkimiste õigusega seonduvaid küsimusi ning neid on vaja uurida ja täiendavalt arutada. Projekti käigus ilmnunud probleemid on erinevat laadi, ent nõuavad täiendavat uurimist ja ekspertanalüüsi.

Õiguslikus analüüsis juhib Niklas Bruun tähelepanu mõnedele ühistele valdkondadele, mis nõuavad täiendavat analüüsi. Kõigis kolmes riigis on piiranguid selle osas, mida saab kollektiivlääbirääkimiste kaudu läbi rääkida. See on problemaatiline nii seoses piirangutega selle osas, mida saab kollektiivlepingutes kokku leppida, kui ka selle osas, kuidas neid jõustada. Esineb ka üks eriline probleem, mis puudutab avalikku sektorit, kuna ametiasutus tööandjana ja kollektiivlääbirääkimiste partnerina on sunnitud piirduma vaid mitte-eelarveliste teemadega. Balti riikides on kollektiivlepingute hulk väike. Neis riikides peaaegu puudub aktiivne dialoog valdkondlikul ja ettevõtete tasandil, mida tõendavad vähesed kollektiivlepingud valdkondlikul ja ettevõtete tasandil. Selles valdkonnas vajatakse haridust ja koolitust. Ametiühingute juhtkonna oskused kõneluste ja läbirääkimiste pidamiseks erinevatel tasanditel on olulised selleks, et tugevdada ametiühingu tunnustamist. Selles kontekstis on oluline kindlustada, et kesksed ja harukondlikud tasandid oleksid suutelised liikmetele kriiside lahendamisel toeks olema. Oluline on ka see, et töötajate jaoks saavutatud kasulikud tulemused saaksid positiivse avaliku tunnustuse. Kaaluda tuleks ka ühiseid koolituskursusi tööandjatega.

Riigiasutuse poolt teostatavate oluliste teenuste ja rühmade laiad määratlused on arutelu teemaks kõigis riikides ning seda teemat tasub lähemalt vaadelda. Käesolev arutelu on oluline ka streikimise õiguse arutelu seisukohalt, eelkõige siinkohal määratletud ametnike rühmade jaoks.

Veel üheks projekti käigus tekkinud murepunktiks on see, et kõigis kolmes riigis tundub puuduvat mehhanism tööturu konfliktide lahendamiseks streikide korral. Balti riikide tööalastes õigusaktides ilmselt puuduvad tõhusad või kohaldatavad reeglid, mis korraldaksid vahendusmenetlust või arbitraaži juhul, kui streik on juba välja kuulutatud. Taoline vaidluse lahendamise mehhanismide puudumine vajab edasist uurimist ekspertide poolt, kuna see kõrvaldab tõhusalt streigi kasutamise viimase väljapääsuna. Selle küsimuse muudab veelgi keerulisemaks õiguslike pretsedentide puudumine.

Üldiseks ühiseks probleemiks tundub olevat ka see, mis puudutab õiguskaitse kättesaadavust töötajate jaoks juhtudel, kui töötajate õigusi on rikutud. Näiteks puuduvad Eestis vastavad institutsioonid, kuhu pöörduda rikkumise juhtudel, kus tööinspeksioon või õigusvahemees ei ole võimelised töökonfliktidesse sekkuma. Teisest küljest on Leedus raskendatud protseduure sellise tasemeni, et need on tunnustatud ebatõhusateks, nt lubades streiki edasi lükata. Igal juhul nõuab õiguskaitse kättesaadavuse probleem täiendavat uurimist. Tuleks teha iga riigi üksikasjalikud analüüsid, et kindlaks teha mehhanismid, mis õõnestavad põhiliste töötajate õiguste tõhusat jõustamist.

Lisaks täiendavale uurimistööle ülalnimetatud valdkondades peaksid olema paremini teavitatud ning haritud ka juriidilised kogukonnad, ametiühingute advokaadid, tööõiguse advokaadid ja õigusspetsialistid üldiselt, et kindlustada, et nad oleksid piisavalt tuttavad ILO standardite ja kohtupraktikaga.

### **Ametiühingutesse ühinemine**

Kõigis Balti riikides esineb ühine vajadus tugevdada organiseerimistööd, et kindlustada ametiühingute esindatust. Et tugevdada ametiühingutesse ühinemise pingutusi, teeb projekt ettepaneku, et tuleks teha Balti riikide tööturu struktuuride üksikasjalikud riigipõhised analüüsid ning et oleks vaja visandada individuaalsed strateegiad nii valdkondlikul kui ettevõtete tasandil, et määrata kindlaks, kuidas tugevdada ametiühingutesse ühinemise protsessi. Ametiühingutesse ühinemine ja läbirääkimiste praktikad on juurdunud peamiselt avalikus sektoris. Üheks tegevuse eripäraks oleks mitte üksnes säilitada avaliku sektori kogemusi, vaid nendele üles ehitada. Peamiseks väljakutseks töös eraettevõtjatega oleks sel juhul veenda neid juba töötavate protsesside spetsiifika osas.

Ametiühingutesse ühinemise kontekstis tasub samuti mainida, et praegusel ajal ei ole üheski Balti riigis olemas ametiühingu liikmete regulaarse hariduse ja koolituse struktuuri, ent koolitust viiakse peamiselt läbi ETUI platvormi kaudu. Koolitusprogrammid – nagu ka kursuste juhendajate koolitus – on vaja välja töötada erinevates riigisisestes kontekstides ning siin saab rakendada erinevaid koostöö vorme, nii koostöö vormide ja sünergia leidmise kaudu Balti riikide vahel kui ka laiemas kontekstis. Taoliste programmide rahastamiseks võiks kaaluda mitmesuguseid viise – EL-i ja riiklikest vahenditest, et suunata protsente liikmemaksudest koolitusse.

Tuleks kaaluda täiendavat infovahetust ja parimate kogemuste vahetamist, kuna ka Põhjamaade ametiühingud otsivad uusi strateegiaid, et seista vastu kahanevale liikmeskonnale, ning laialt on levinud väljakutsed ametiühingutesse ühinemiseks, mis on tõusetunud seoses digiteeritud tööelu, ebatüüpiliste töötamise vormide ning mikroettevõtete, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete kiire levikuga. Ühiste huvide määratlemine oleks ametiühingutele viis, et läheneda mikroettevõtetele ja nende töötajatele.

Tuleks kaaluda ühiseid koolituskursusi ja ideede vahetamist selles valdkonnas.

### **Mitmesugused institutsioonid töötajate esindamiseks**

Kõigis kolmes Balti riigis on mitmesuguseid ja potentsiaalselt kattuvaid institutsioone, mis tegelevad töötajate esindamisega. Ametiühingute kõrval on kõigis kolmes riigis olemas „usaldusisiku“ institutsioon. Leedus on tõusetunud täiendav probleem seoses sealsete hiljuti moodustatud töönookogudega. Olukord varieerub riikide omavahelises võrdluses ja ametiühingud tajuvad seda erinevalt. Kõikidel juhtudel on siiski olemas vajadus selgitada erinevate esindamise vormide rolle ja leida strateegiad, et tugevdada ametiühinguid suhetes nimetatud institutsioonidega. Hindamine, kuidas ametiühingud peaksid olema seotud teiste institutsioonidega või võimaluse korral kasutama neid, et edendada töötajate huvisid, on oluline selleks, et esindatust hoida ja suurendada. „Usaldusisiku“ institutsiooni võib ühest küljest pidada töötajate esindamise positiivseks vormiks ametiühingute puudumise korral, ent see võib olla ka vastupidise mõjuga, kui institutsioonid on tööandjate kontrolli all ja neid kasutatakse ametiühingute vastaseks diskrimineerimiseks.

Strateegiadokumendi lisas A selgitatakse antud rolle ja tehakse riigiti kindlaks nende institutsioonidega seonduvad probleemid.

### **C144 kolmepoolne konsultatsioon**

Kõigis riikides on projekt tõstatanud arutelu sotsiaalse dialoogi ja kolmepoolse konsultatsiooni praktika üle. Suhteid valitsuste, tööandjate ja töötajate vahel on kõigis riikides mõjustanud finantskriis. Lätis tundub olevat kõige paremini toimiv sotsiaalne dialoog riigisisel tasandil, kaasa arvatud infovahetus ja konsultatsioon sotsiaalpartneritega.

Eestis näitab sotsiaalne dialoog riigisisel tasandil paranemise märke, ent näib siiski sõltuvat sellest, milline poliitiline erakond on võimul. ILO-ga seonduvat kolmepoolset konsultatsiooni peetakse üldiselt ühepoolseks infovahetuseks valitsuse poolt, mille puhul jääb vajaka püsivast struktuurist ja mis on harva konsulteerivat laadi.

Leedus on sotsiaalne dialoog samuti peamiselt informatiivne, ilma reaalse võimaluseta töötajate osalemiseks. On olemas aktiivne kolmepoolne nõukogu riigisisel tasandil, ent töötajate häält tavaliselt ignoreeritakse. Nii töötajad kui tööandjad on toonud välja ka selle, kuidas riik kehtestab kolmepoolsete nõukogude muudatusi ilma eelnevalt teiste partneritega konsulteerimata, ning et valitsusel on vaja partnerid nõukogus heaks kiita ja nõuda, et nad vastaksid teatud kriteeriumitele.

Mis puudutab nende riikide sotsiaalset dialoogi ja kolmepoolse konsultatsiooni toimimist, teeb projekt ettepaneku, et tuleks viia läbi täiendavaid riigipõhiseid uurimusi, et hinnata individuaalseid olukordi ning vaadata läbi individuaalsed strateegiad sotsiaalse dialoogi ja kolmepoolsete konsultatsioonide toimimise parandamiseks ning tagamiseks, et töötajate häält võetaks kuulda.

Samas kui konventsioon nr 144 puudutab peamiselt kolmepoolset konsultatsiooni ILO standardite kohaselt, saab seda laiendada ka ühiste kolmepoolsete raportite koostamisele ILO järelevalvesüsteemi jaoks. Taolised raportid ei pea olema konsensuslikud, kui partnerid mingi teatava teema osas kokku ei lepi. Protsess ise oleks abiks, et edendada arutelu ILO otsuste ja soovitude kohaldamise üle kõigis kolmes riigis.

## NFS

Põhjamaade pühendumine koostööle ja Balti riikide ametiühingute tugevdamisele on Baltimaade iseseisvumisest saadik olnud aastate jooksul suuresti erinev ning ühistest projektidest on saadud palju õppetunde. Projektis toimunud arutelud on tõstatanud järgmisi mõtteid tihedamaks koostööks, mis tuleks siduda poliitilise aruteluga Balti riikide ametiühingutes ja NFS-is, et leida sobiv tuleviku tegevuskava.

Tuleks kaaluda iga-aastast kohtumist Põhjamaade ja Baltimaade poliitilise juhtkonna vahel, näiteks päevakorra alalise punkti kaudu ühel NFS-i nõukogu koosolekutest ning kutsudes kõnealusele kohtumisele täiendavalt ka Baltimaade juhid.

Kaaluda tuleks iga-aastast Põhjamaade–Baltimaade konverentsi inimväärse töö teemal, eesmärgiga arutada ühiseid väljakutseid ja arendada ametiühingute vahelisi suhteid.

NFS peaks arutama võimalust kutsuda Baltimaade ametiühinguid NFS-i kongressile.

NFS peaks arutama Baltimaade kolleegide kutsumist asjakohastesse Põhjamaade ekspertrühmadesse ja kohtumistele, kui see on võimalik, nagu näiteks ILO Põhjamaade rühma.

Põhjamaade ametiühingud peaksid arutama Baltimaade esindajate kutsumist Põhjamaade Genfi kooli.

Põhjamaade ametiühingud peaksid arutama Baltimaade esindajate kutsumist töökonverentsi ajal toimuvatele Põhjamaade üritustele.

NFS peaks kaaluma ning hindama võimalust ja kasu „Baltimaade–Põhjamaade ametiühingute suvekooli“ korraldamisest.

Põhjamaade ja Baltimaade ametiühingud peaksid üheskoos arutama võimaluste loomist, et süvendada omavahelisi suhteid ühiste mentorluse programmide kaudu erinevatel tasanditel poliitilise juhtkonna, advokaatide ja teiste ametiühingute töötajate vahel.

Põhjamaade ja Baltimaade ametiühingud peaksid üheskoos arutama õppereiside tegemist Põhjamaadest Balti riikidesse ja vastupidi, kaasa arvatud külastused töökohtadel.

Põhjamaade ja Baltimaade ametiühingud peaksid üheskoos algatama koolituskursuste ühiseid vorme ametiühingule omaste funktsioonide ja tegevuste kohta, kaasa arvatud kursuste juhendajate ja ametiühingu volinike koolitus.

Põhjamaade ja Baltimaade ametiühingud peaksid algatama vahetusprogramme ja kaaluma lähemas perspektiivis töötajate vahetamist ning erinevat tüüpi mentorluse programme ja vastastikust õpet, mis võiks olla kasulik koostöö parendamiseks, kogemuste vahetamiseks ja arusaamise süvendamiseks erinevuste kohta Läänemere piirkonnas.

Mis puudutab Põhjamaade ettevõtteid, millel on Balti riikides investeringuid ja tegevust, peaksid Põhjamaad survestama emasettevõtteid, et need oleksid kooskõlas tööalaste põhiõiguste ja asjaomaste rahvusvaheliste lepingutega. Valdkondade tasandil peaksid Põhjamaade ja Baltimaade ametiühingud arutama ja arendama koostööd ettevõtete tasandil ühisteks piiriülesteks konsultatsioonideks, ent hindama ka võimalust kujundada ettevõtete tasandil protseduurilisi kokkuleppeid, kui tõusetuvad tööõiguse teemad.

## **BASTUN**

Projekt teeb ettepaneku, et projekti ja selle järelduste arutelu peetaks BASTUN-i võrgustikus, et teha kindlaks, kas sarnast analüüsi on vaja piirkonna teistes riikides või kas teised BASTUN-i riigid võiksid kaasa aidata Balti riikides püstitatud eesmärkide saavutamisele. BASTUN võib ühtlasi olla foorumiks, millel saaks tugevdada kahepoolseid suhteid edasisteks arenguteks piirkonnas.

## **ILO**

ILO-l ja töötajate tegevuste bürool ACTRAV-il on olemas regulaarsed tegevused, kus koolituskursustesse ja tegevustesse saaks kaasata ka Baltimaade ametiühingud. ACTRAV-il on võimalik korraldada konkreetseid töötube kas ühes või mitmes riigis eraldi või üheskoos.

Antud kontekstis saaks korraldada töötube terve rea teemade kohta, mis tehti projekti käigus kindlaks nii individuaalsete kui ühiste prioriteetidega. Headeks ühisteks teemadeks, mida tasub kaaluda, on sotsiaalne dialoog ja töötajate põhilised õigused.

Võiks kaaluda ka konkreetseid koolituskursusi rahvusvaheliste tööstandardite kohaldamise kohta juriidiliste ekspertide ja ametiühingute advokaatide jaoks.

ACTRAV võiks otsida ka võimalust Baltimaade ametiühingute osalemise hõlbustamiseks rahvusvahelisel töökonverentsil ja teistel ILO üritustel, samuti Baltimaade rühma loomiseks rahvusvahelisel töökonverentsil.

Samuti tuleks kaaluda võimalust korraldada ühine Põhjamaade–Baltimaade ametiühingute seminar, mida toetataks ACTRAV-i poolt ning mis tegeleks näiteks ratifitseeritud ILO konventsioonide ja muu taolise kohaldamise ebaõnnestumise teemadega.

Kaaluma peaks ka konkreetseid koolituskursusi ILO järelvalvemehhanismide kohta ja selle kohta, kuidas saaks tegeleda töötajate õiguste potentsiaalsete rikkumistega või vajaduse korral pöörduda ILO-sse, samuti arutelusid Põhjamaade ametiühingute toetuse kohta selles protsessis.

## **Edasimineku**

Edasiminekuks teeb projekti strateegiarühm ettepaneku spetsiaalse Põhjamaade–Baltimaade rakkerühma loomiseks, mille konkreetseks ülesandeks oleks arendada välja ajaline tegevuskava koostöö arendamiseks piirkonnas. Selle rühma eesmärgiks oleks arendada edasi käesolevas dokumendis toodud soovitusi, mis rajanevad NFS-i nõukogu ja Baltimaade ametiühingute poolt määratud poliitilistel prioriteetidel.

Me soovitame, et riigisisised arutelud peetaks ja kohustused võetaks nii ruttu kui võimalik pärast ühist poliitilist arutelu BASTUN-i kõrgetasemelisel kohtumisel ja projekti lõpetamise konverentsi Riias 22. novembril 2017 ning et rakkerühm võiks oma töö lõpule viia 2018. aasta jooksul.

*Kopenhaagen, 12. oktoobril 2017*



Projekti strateegiarühm: *Balti riikide analüüs: teha kindlaks, kas olemasolev seadusandlus või praktika on kooskõlas ILO peamiste konventsioonide ja kolmepoolset konsultatsiooni käsitleva konventsiooniga nr 144*

Anna Gustavsson, TCO

Maria Häggman, NFS

Jens Erik Ohrt, LO

Natalja Mickevica, LBAS

Vaiva Sapetkaite, LPSK

Kaja Toomsalu / Aija Maasikas, EAKL