

ARUANNE

Eesti Ametiühingute Keskliidu IV kongressil

vastuvõetud

tegevuskava aastateks 2004–2007

täitmisest

Möödunud nelja aastat Eesti ametiühinguliikumises iseloomustavad ühest küljest seninägematu rünnak ametiühingute õigustele, teisalt aga ametiühingute muutumine tugevamaks, nähtavamaks ja autoriteetsemaks jõuks ühiskonnas. Oluliselt tugevnes oma 15. sünnipäeva tähistanud EAKLi tegevuse materiaalne baas, positiivse lahenduse said kõik aastaid kestnud omandivaidlused.

Eesti Ametiühingute Keskliidu arengut suunas 29. novembril 2003. a. EAKLi IV kongressil vastuvõetud tegevuskava aastateks 2004–2007, kuid mõistagi pidi keskliit reageerima ka välistele, ametiühingutest otseselt mittesõltuvatele mõjudele. Siseriiklikest sündmustest ei saa jätta nimetamata valitsuste vahetumisi, rahvusvaheliselt oli suurima tähtsusega asjaolu, et Eestist sai 1. mail 2004. a. Euroopa Liidu täieõiguslik liige.

Käesolev aruanne annab ülevaate EAKLi saavutustest ja probleemidest ametiühingute olulisemates tegevusvaldkondades – organisatsiooni arendamisel, töötajate huvide esindamisel ja õiguste kaitsmisel, sotsiaaldialoogis, tööpoliitikas, sotsiaalkindlustuses jne. Loomulikult nõuavad põhjalikku analüüsi asjaolud, mis takistasid kõigi püstitatud eesmärkide saavutamist. Ainult nii on võimalik luua eeldusi, mis on vältimatult vajalikud EAKLi edukaks arenguks ning toimetulekuks ametiühinguliikumise ees seisvate uute väljakutsetega.

1. Organisatsiooni areng

1.1 Ametiühinguliikmelisust ja ametiühingute esinduslikkust suurendades tugevdab EAKL oma mõjujõudu ja tasakaalustab ühiskonna arengut.

1.2 EAKL toetab kõigi tasandite ametiühingute pidevat ja stabiilset arengut, et säilitada olemasolev liikmeskond, kaasata uusi organisatsioone ja üksikliikmeid ning aidata luua uusi ametiühinguid seni organiseerimata ja väheorganiseerunud tegevusaladel ja -harudes.

1.3 EAKL kindlustab ametiühingusolidaarsust, arendades liikmete koostööd ja organisatsioonidemokraatiat.

1.4 Haruametiühingute tegevussuutlikkuse ja läbirääkimisjõu suurendamiseks aitab EAKL kaasa liikmesorganisatsioonide ühinemisele.

1.5 EAKL jätkab oma piirkondlike koostöösakondade võrgu ja nende tegevuse laiendamist.

Ametiühingute Keskliidu tegevuskava aastateks 2004–2007 fikseeris organisatsiooni arengu põhisuunad, konkreetsemad ülesanded tegevuskava täitmiseks kajastusid EAKLi IV kongressi resolutsioonis *Organisatsiooni arengust*. Kõike eesmärgiks seatut paraku ellu viia ei õnnestunud – vaatamata asjaolule, et organisatsiooni sihipärase arendamise küsimused olid pidevalt tähelepanu all EAKLi volikogu istungitel, juhatuse koosolekutel ning igapäevase praktilise tegevuse keskpunktis.

Aruandeperioodi saavutustest väärivad esile tõstmist eelkõige järgmised. Esiteks panustasid keskliit ning tema liikmesorganisatsioonid varasemast enam *organiseerimis- ja värbamistegevusse*. Teiseks tõusid märgatavalt ametiühingute aktsiooni- võime ja aktiivsus. Kolmandaks on ametiühingud varasemast rohkem nähtaval nii ühiskonnas tervikuna kui ka kohtadel. Kõik need tõsiasjad on aidanud kaasa ametiühingute autoriteedi kasvule ning muutnud EAKLi tunnustatud arvamusedliidriks töö-, palga-, sotsiaalkaitse- ning tööturuküsimustes. Ja kuigi valitsus ning tööandjad on reas küsimustes sunnitud meie seisukohtade ja taotlustega arvestama enam kui

varasematel aastatel, ei tohi keskliit saavutatuga rahulduda ning EAKLi eesmärk saab olla vaid ametiühingute rolli ja mõju järjekindel suurendamine ühiskonna elus.

Ametiühingute Keskliitu kuulub täna 19 liikmesorganisatsiooni – ühe võrra enam kui meie eelmise kongressi toimumise ajal. Aruandeperioodil (2005. a. detsembris) rahuldas EAKLi juhatus Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu taotluse võtta taas keskliidu liikmeks organisatsioon, mis kuulus EAKLi ka kuni 2002. a. toimunud ühinemiseni tollase Sidetöötajate Ametiühingute Liiduga.

Kui 2003. a. algul ühendasid EAKLi liikmesorganisatsioonid 47 460 ametiühinguliiget, siis käesoleva aasta algul moodustas meie haruliitude liikmeskond 39 106. Liikmete arvu vähenemisel on nii objektiivsed kui ka subjektiivsed põhjused. Olgu nimetatud masskoondamiste jätkumine kõrge ametiühinguliikmelisusega tegevusaladel (sektorites) ja/või ettevõtetes; liikmearvestuse täpsustumine (sh on mitmed ametiühingud hakanud pidama arvestust ainult aktiivsete, st liikmemaksu täissummas maksvate liikmete üle); paljud ettevõtted jätkavad töötajate arvu optimeerimist ka ilma masskoondamisteta. Kindlasti avaldab teatud mõju seegi tõsiasi, et Euroopa Liidus toimiv tööjõu vaba liikumise põhimõte pakub ka ametiühinguliikmetele võimalusi teha väärikat tööd ja saada selle eest inimväärset palka teistes liikmesriikides.

Teisalt näitab viimaste andmete võrdlus (alates 2005. a. kohustab seadus ametiühinguid deklareerima Maksu- ja Tolliametile neile laekunud liikmemaksude summa maksvate liikmete lõikes), et kui mullu vähenes liikmemaksu tasuvate ametiühinguliikmete arv Eestis ligi 6 tuhande võrra, siis EAKLis kahanes see näitaja vaid 302 võrra. Tõsiasi on ka see, et esmakordselt keskliidu ajaloos suurenes aruandeperioodil mitme haruametiühingu liikmeskond. Kui 2005. a. oli selliseid liikmesorganisatsioone 6, siis mullu 7 ja tänavu 8. Esiletõstmist väärib Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, kes aruandeperioodil kasvatas oma liikmeskonda ligi 1000 võrra – enam kui kahekordseks. Keskliit on muutnud traditsiooniks liikmelisust suurendanud haruametiühingute tunnustamise igakevadisel EAKLi volikogu istungil, kus tavapäraselt tehakse kokkuvõtteid organisatsiooni arengust möödunud aastal.

Keskliidu aruandes eelmisele kongressile rõhutati: “Oma ettevõtte töötajate pidev värbamine ametiühingusse on väljakutse, mis seisab meie kõigi, aga eriti just koha-pealsete usaldusisikute, ees. See on väljakutse, millele tuleb vastata, et tagada liikmete arvu kasv.” Probleemina tõsteti esile ka sage ametiühingust lahkumine seoses töökoha vahetamisega. Ometi oleme ka neli aastat hiljem sunnitud tõdema, et nimetatud küsimustes on otsustav pööre paremusele saavutamata.

Aruandeperioodil suurenes *usaldusisikute* arv meie ametiühingutes. Kui 2003. a. tegutses EAKLi liikmesorganisatsioonides 995 ametiühingu usaldusisikut, siis 2007. a. algul oli peaaegu 200 võrra rohkem – 1187. Võimatu on ülehinnata usaldusisikute panust ja rolli ametiühinguliikumises, sest just usaldusisikud teevad päevast päeva väga tänuväärset ja vastutusrikast tööd, esindades ametiühingut töökohal ning suhtlemisel tööandjaga. Seepärast ongi EAKLi üks tähtsamaid traditsioone meie parimate usaldusisikute tunnustamine Usaldusisiku päeval, mida tavapäraselt tähistame juuni keskel. Teatavasti võeti seadus, mis lõi õiguslikud alused ametiühingu usaldusisikute tegevuseks, vastu 16. juunil 1993. a.

Oli aeg, mil õpetajaid (ja haritlasi laiemalt) nimetati maa soolaks. Analoogiat kasutades võime täna liialdamata öelda, et usaldusisikud on ametiühingute sool. EAKL on üsna heas seisus, kuna usaldusisikud ei ole liikmetest kaugel – on ju meil

valitud üks usaldusisik keskmiselt 35 ametiühinguliikme kohta (on ka riike, kus ametiühingu usaldusisik esindab mitutsada liiget). Selline olukord võimaldab hoida tihedat kontakti ja kiirelt edastada teavet probleemide kohta, millega liikmed oma töös ja suhetes tööandjaga kokku puutuvad.

Teisalt annab ülaltoodud usaldusisikute ja ametiühinguliikmete suhtarv tunnistust tõsiasiast, et meie esmatasandi organisatsioonid on üsna väikesearvulised, mis paratamatult piirab ametiühingu võimalusi tõhusalt kaitsta oma liikmete õigusi ja esindada nende huve. Oleme sunnitud tõdema, et aruandeperioodil vähenes põhitööst täielikult vabastatud usaldusisikute arv kahe võrra ning käesoleva aasta algul oli EAKLi liikmesorganisatsioonides 25 usaldusisikut, kes olid 40 tundi nädalas põhitööst vabastatud ja tegelesid ainult ametiühingutööga. See tähendab, et vähenenud on enam kui 500 liikmega ametiühinguorganisatsioonide arv töökohtadel. Nende muutuste põhjused olid välja toodud eelpool.

Oma tegevuse laiendamiseks suurtes ettevõtetes tasub ametiühingutel põhjalikult analüüsida võimalusi, mis tulenevad 2007. a. veebruaris jõustunud uuest töötajate usaldusisiku seadusest. Saavutas ju EAKL ligi kaks aastat kestnud visa ja sihikindla võitlusega seda, et töötajate esindamiseks ettenähtud vaba aega ei vähendatud. Nii väärrib ettevõttes, kus töötab enam kui 500 inimest, kellest nt 300 kuuluvad ametiühingusse, kaalumist töötajate üldkoosoleku korraldamine, et valida ametiühingu esindaja töötajate usaldusisikuks. See tagaks ametiühingu esindajale laialdasemad võimalused nii ametiühingutöökui kui ka informeerimisel ja konsulteerimisel osalemiseks. Samas tuleb arvestada ohuga, et tööandjad püüavad töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisikuid mõjutada ja vastandada neid ametiühingule.

Aastail 2004–2006 viis Rahvusvaheline Vabade Ametiühingute Konföderatsioon (ICFTU) kolmes Balti riigis läbi ametiühingute organiseerimise ja liikmete värbamise projekti, mille sihtrühma kuulusid nendes riikides tegutsevad Põhjamaade kapitalile kuuluvad multinatsioonalsed ettevõtted ja mida Eestis koordineeris EAKL. Kui 2004.a. osales projektis viis EAKLi liiget (Kergetööstustöötajate AÜL, Kindlustustöötajate AÜ, Metsatöötajate AÜ, Sidetöötajate AÜL, Transpordi- ja Teetöötajate AÜ), samuti TALO koosseisu kuuluv Ajakirjanike Liit, siis 2005. a. lisandus osalejate hulka ka Teenindus- ja Kaubandustöötajate AÜ.

EAKLi piirkondlike osakondade ülesanne on toetada haruliite uute ametiühingute loomisel, samuti kaasata EAKLi liikmeskonda keskliitudesse mittekuuluvaid organisatsioone. Nt 2005. a. aitasid piirkondlikud osakonnad moodustada 10 uut ametiühingut (1 Viljandis ja Tartus, 8 Saaremaal), 2006. a. kasvas EAKLi liikmeskond piirkondlike osakondade toel 11 organisatsiooni võrra (5 uut ametiühingut Tartus, lisaks 3 uue esmatasandi organisatsiooni asutamisele tõi Ida-Virumaa osakond meie haruliitudesse ka 3 piirkonnas tegutsenud ametiühingut, millel varem puudus side EAKLiga). Paraku ei iseloomusta sellised tulemused kõiki aastaid ja kõiki osakondi, pealegi on uue ametiühingu asutamisega võrreldes vähemalt sama tähtis see, et uued organisatsioonid jääksid püsima ja stabiilselt tegutsema. Seejuures on eluliselt oluline see tugi ja abi, mida pakub neile esimestel tegevusaastatel haruametiühing.

EAKLi IV kongressist möödunud perioodil alustas keskliit avalikkust ja töötajaid ametiühingutest teavitavate ürituste läbiviimist oma piirkondlikes osakondades. Neist esimesed toimusid 2004. a. kevadel ja sügisel Pärnumaal. 2005. a. kevadel käisid veerandsada haruametiühingute esindajat ja keskliidu töötajat õppereisil Helsingis, tutvumaks SAKi kolleegide kogemustega ametiühinguid tutvustavate üritus-

te ja värbamiskampaaniate ettevalmistamisel ning elluviimisel. Et uusi teadmisi maksimaalselt ära kasutada, korraldas EAKL juba mõni kuu hiljem kõigis piirkondlikes osakondades esimesed tänaväiritused, eesmärgiga muuta ametiühing nähtavaks ja aktiivseks. Kuna isevoolu teel lisandub ametiühingutesse uusi liikmeid täna vähe mitte ainult Eestis, vaid ka teistes riikides, sh Põhjamaades, on meilgi hädavajalik luua isiklike kontakte, mille kaudu jõuda inimesteni, et selgitada ametiühingute eesmärke ja tegutsemise põhimõtteid, kutsuda ühinema.

Liikmeskonna arvukus on lahutamatu seotud *ametiühingute esinduslikkuse* näitajatega. 2007. a. algul oli EAKLi liikmesorganisatsioonidest kõrgeima esinduslikkusega Põlevkivitootjate Ametiühingute Liit (40% tegevusalal hõivatutest), Metsatöötajate Ametiühing ja Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit (28%). Teise äärmuse moodustavad töötlev tööstus (5%), avalik haldus ja riigikaitse (4,9%) ning kaubandus- ja teenindusettevõtted (1,2%). Mõistagi annab just liikmeskonna esinduslikkus ametiühingule tugeva positsiooni suhetes tööandjaga ja valitsusega.

Väärrib märkimist, et sotsiaalministeerium on viimastel aastatel püüdnud levitada ja kinnistada ideed, nagu esindaksid ametiühingud kollektiivsetes töösuhetes vaid oma liikmeid. Sellise lähenemise tagamõte on lihtsalt läbinähtav: püüd vähendada ametiühingute rolli ja mõju Eesti ühiskonnas. EAKL on seisukohal, et mistahes katsed õonestada ametiühingute seisundit on otseses vastuolus Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni üldtunnustatud põhimõttega, mille kohaselt ametiühing on töötajate esindusorganisatsioon, kes kollektiivlääbirääkimisi peab küll eelkõige oma liikmete nimel, kuid esindab kogu töötajaskonda sotsiaaldialoogi partnerina nii riigi kui ka tegevusala/haru tasandil.

Tõhusa sammu edasi tegi EAKL möödunud neljal aastal *organisatsioonidemokraatia* edendamisel ning keskliidu usaldusväarsuse suurendamisel. Meie seisukohad on selged ja loogilised ning lähtuvad kindlatest põhimõtetest. Seisukohtade kujundamine tähtsaimates ametiühingupoliitilistes küsimustes, samuti töötajate jaoks eluliselt oluliste seaduseelnõude puhul toimub väljakujunenud skeemi järgi: keskliidu sekretariaat edastab info liikmesliitudele ja küsib arvamusi-ettepanekuid. Seejärel koguneb volikogu komisjon, kelle pädevusvaldkonda kõnealune küsimus kuulub, ning analüüsib sekretariaadile laekunud vastuseid. Üha rohkem on viimastel aastatel tavaks saanud komisjonide ühiskoosolekud, samuti laia osalejate ringiga ümarlauad. Komisjonis või ümarlaual tehtud ettepanekutest lähtudes kujundab lõpliku seisukoha Ametiühingute Keskliidu juhatus, vormistades selle asjakohase otsusena.

Ametiühingute Keskliidu juhatus kogunes aruandeperioodi jooksul 78 korda, volikogu istungeid toimus 15. Kõik juhtorganite koosolekud olid avalikud, ükski koosolek ei jäänud ära kvoorumi puudumise tõttu. Nelja aastaga võttis juhatus vastu 157 otsust. Lisaks keskliidus toimunud ümarlaua-aruteludele pidas EAKL väga oluliseks ka oma seisukohtade selgitamist ametiühingute usaldusisikutele ja aktiivile, korraldades selleks arvukalt üritusi ja kohtumisi piirkondlikes osakondades.

Mitu aastat ja väga palju tööd nõudis EAKLi raamatupidamise korrastamine – selle tulemustest räägib tõsiasi, et keskliidu 2006. a. majandusaasta aruande kohta ei olnud audiitoril ühtki märkust. Põhjaliku reformi tegi läbi Ametiühingute Keskliidu eelarve, mis kajastab kõiki meie tulusid ja kulusid ning on läbipaistvam kui kunagi varem. Juhatuse ja volikogu tegevuse kaudu on kogu asjakohane info kättesaadav kõigile ametiühinguliikmetele. Kuigi EAKL on eraõiguslik ühendus, ei tee me oma

tuludest ja kuludest saladust ka pressi jaoks – mõistagi nende piirangutega, mis tulenevad ametiühingutöö eripärast või kokkulepetest partneritega.

Väärrib märkimist, et 2007. a. septembris moodustas juhatus oma otsusega EAKLi arengufondi, toetamaks haruametiühingute organiseerimis- ja värbamistegevust, samuti ühisüritusi. EAKL kritiseeris järjekindlalt riigi poliitikat, mis deklareeris küll toetust sotsiaaldialoogile, kuid jättis ametiühingud ja tööandjate ühendused ilma võimalusest kasutada EL struktuurifondide rahalisi vahendeid oma tegevussuutlikkuse tõstmiseks. Tänu sellele täiendab lähiaastatel meie arengufondi võimalusi vähemalt 8 miljoni krooniga ka sihtotstarbeline ametiühingute arengut toetav programm. (Samas mahus programm käivitub ka tööandjate ühendustele).

Aruandeperiood tõestas taas kord, et soovitud tulemust ei anna organisatsioonide välisest survest tingitud *ühinemised* – isegi kui nad lähtuvad õigetest eesmärkidest, kuid ei arvesta liituvate ametiühingute tegelikku arengutaset, samuti nende hoiakute ja organisatsioonikultuuride erinevusi. Sisuliselt ebaõnnestus 2002. a. läbi viidud Teenidus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu ning Turvatöötajate Ametiühingu pealesunnitud ühendamine Sidetöötajate Ametiühingute Liiduga. Ja kuigi EAKLi IV kongressi aruandes märgiti: “Kahtlemata ei toimunud ühinemisprotsess valutult, kuid tänaseks on olukord normaliseerumas”, oli tegemist pigem soovide kui tegevuse väljendusega.

Turvatöötajate Ametiühingu liikmelisus Sidetöötajate Ametiühingute Liidus lõppes juba 2004. a. algul ning sisuliselt lõpetas ühingu tegevuse. Järgmise aasta sügisel lahkus ka Teenidus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, kes esitas seejärel taotluse saada taas EAKLi täieõiguslikuks liikmeks iseseisva haruametiühinguna. Selle taotluse rahuldamisel 2005. a. detsembris pidas EAKLi juhatus oluliseks, et tegemist on potentsiaali omava ja arenemisvõimelise ühinguga. Otsuse tegemisele järgnenud aeg on tõestanud, et aktiivselt tegutsedes ning keskliidu ühistes üritustes osaledes on ETKA saavutanud edu organiseerimis- ja värbamistöö ning tunduvalt suurendanud oma liikmeskonda. 2007. a. alustas Teenidus- ja Kaubandustöötajate AÜ taas ka turvatöötajate organiseerimist.

Aruandeperioodil oli EAKLi jaoks kesksel kohal ühistegevust soodustava õhkkonna loomine, millega seoses olgu nimetatud aktsioonide korraldamise ja toetamise põhimõtete sätestamine ning ühisürituste korraldamine. Vajadusel algatas EAKL kahepoolseid kohtumisi, kus olid kõne all võimalused parandada ühes sektoris tegutsevate ametiühingute üksteisemõistmist. Märkimisväärset pööret selles valdkonnas siiski saavutada ei õnnestunud.

Nagu teisteski riikides, on *ühinemispoliitika* määrava tähtsusega ka Eesti ametiühinguliikumise tuleviku jaoks – olgu siis tegemist keskorganisatsioonidega või harutasandi ühingutega. Selleks, et haruliitude ühinemistest asja saaks, peavad kõik osapooled, sh ametiühinguliidrid ja -töötajad, olema ühistel arusaamad el ametiühingu olemusest ja tegevuspõhimõtetest, samuti valmis pingutama selle nimel, et ühinemine tekitaks loodetud sünergia, mitte ei tooks kaasa vastastikkusi pretensioone. Paraku on ametiühingutel veel palju arenguruumi töötajate ühiste huvide teadvustamisel ning nende tõhusal esindamisel. Siiski esineb nii mõnigi kord veel deklaratiivset solidaarsus loosungites, millel napib praktilist sisu. Ja täiesti välis- tatud peaks olema olukord, kus ühes sektoris tegutsevad keskliidu liikmesorgani- satsioonid käsitlevad teisi ametiühinguid eelkõige konkurentidena, mitte partnerite- na.

EAKL tõlkis 2007. a. eesti keelde PSI (avaliku sektori ametiühingute maailmaorganisatsiooni) tellimusel koostatud käsiraamatu, mis põhjalikult käsitleb kõiki ametiühingute ühinemisega seotud probleeme. Samuti hankisime sama juhendmaterjali tõlke vene keelde. 2008. a. algul kirjastab keskliit mõlemad käsiraamatud ning alustab ühinemisteemaliste arutelude korraldamist. Kahtlemata on seejuures raske üle hinnata teiste riikide ametiühingute ühinemiskogemusi – seda nii edulugude kui ka võimalike probleemide ja raskuste osas.

EAKLi *piirkondlike osakondade* võrk elas viimasel neljal aastal läbi rea olulisi muutusi. Aruandeperioodil täitis 10 aastat Soome ametiühingute (SAK ja Toimihenkilöunioni) ja EAKLi koostööd piirkondlike osakondade tasandil. Selle raames avasime 2004. a. algul Rakveres pidulikult uue, järjekorras kuuenda keskliidu piirkondliku osakonna, mis tegutseb Lääne-Virumaal. Uutes ruumides ja uue juhatajaga jätkas Saaremaa osakond. Aruandeperioodil laienes kahe osakonna tegevuspiirkond – Viljandimaa osakond hakkas tegutsema ka Järvamaal (2005. a. sügisel) ning Tartu osakond Võrumaal (2006. a. algul).

Mitu aastat kulus Ida-Virumaa ametiühingute koostöö ümberkorraldamiseks, lähtudes keskliidu ning Narva Ametiühingute Keskuse vahel saavutatud kokkuleppest. See vahetult enne EAKLi IV kongressi allkirjastatud dokument nägi ette, et kohalik ametiühingukeskus lõpetab oma tegevuse ning annab selle käsutuses olnud ruumid, samuti kõik töötajad, üle Eesti Ametiühingute Kesksliidule. Kahe aasta jooksul leidsid lahenduse ka reorganiseeritud Ida-Virumaa osakonna tegevuse rahastamise küsimused. 2007. a. suvel kolis osakond uutesse bürooruumidesse, mis Narva Linnavalitsus müüs EAKLile otsustuskorras.

Eesmärgiga suurendada *ametiühingute nähtavust* ühiskonnas keskendus piirkondlike osakondade tegevus alates 2005. a. varasemast enam ametiühingute tutvustamisele, mitmesuguste teavitussürituste ja avalike koosolekute korraldamisele. Sama aasta mais viis EAKLi Saaremaa osakond läbi ametiühinguid tutvustava nädala, ametiühinguteemalisi tänaväitustisi korraldasid ka teised osakonnad. 18. oktoobril 2005. a. osalesid piirkondlikud osakonnad EAKLi esimeses üleriigilises lendlehtede jagamise kampaanias, mis selgitas keskliidu nõudmisi alampalga läbirääkimistel. Üleriigilises lendlehtede aktsioonis alampalga teemal löid piirkonnad aktiivselt kaasa ka 2006. ning 2007. a. sügisel. 28. aprillil 2006. a. viisid EAKLi osakonnad Tartus, Viljandis ja Narvas läbi avaliku koosoleku tööõnnetustes hukkunud ja vigastatud töötajate mälestuseks.

Kasvanud on haruametiühingute ootused piirkondlike osakondade tööle, eelkõige tõhusale toetusele uute ametiühingute organiseerimisel. Kindlasti on selles tööloigus märkimisväärselt arenguruumi, samas on selge, et värbamise pearaskus ei saa olla piirkondlikel osakondadel. Positiivse tulemuse saavutamiseks on vältimatult vajalik tõhusam ja paindlikum kahepoolne koostöö. Seejuures ei tohi unustada, et uute esmatasandi ametiühingute käekäigu eest vastutavad haruliidud, kellele iga uue organisatsiooni asutamine lisab uusi kohustusi ja väljakutseid. Vajavad ju uued ametiühingud esimestel tegevusaastatel keskmisest rohkem just sellist abi ja tuge, mis on seotud ettevõtte tegevuse eripäraga ning mida saab anda ainult harutasandi organisatsioon.

Koolituse osatähtsus piirkondlike osakondade tegevuses sõltub paljudest asjaoludest, sh loomulikult ka rahalistest vahenditest. Soome ametiühingud on piirkonnakoostöös lähtunud põhimõttest, et esimestel aastatel toetatakse EAKLi uue osa-

konna tegevuses ka usaldusisikute ja aktiivi koolitamist. See võimaldas Lääne-Virumaa usaldusisikutel osaleda kuni 10 seminaril aastas, millest 3-4 korraldas keskliit ning ülejäänud viisid läbi haruametiühingud. Väiksemas mahus toetas SAK koolitust ka Pärnu osakonnas. Taani LO soovil viiakse tema rahastatud projekti ellu Ida-Virumaal.

Korduvalt arutati piirkondlike osakondade tegevusega seonduvaid probleeme EAKLi juhatuses ja volikogu arengukomisjoni koosolekutel, samuti ümarlaudadel. Edasise tegevuse käigus vajab kindlasti ühtlustamist osakondade tegevus, vähesed haruametiühingud on reageerinud keskliidu üleskutsetele tihendada kontakte piirkondlike osakondadega, leppida kokku konkreetsete tegevused suhtlemiseks liikmetega ning organiseerimistöök. Paratamatult on otsesuhtlemist mõjutanud ka piirkondlike osakondade töötajate sage vahetumine, mis viimasel neljal aastal ei puudutanud vaid Tartu ja Viljandi osakonda.

Kuigi EAKL on teinud tõsiseid jõupingutusi organisatsiooni arendamisel, ei tohi me rahulduda saavutatuga, sest ametiühinguliikumise ees seisvad väljakutsed nõuavad meilt enamat. Et tulevikus edukamad olla, peame analüüsima neid põhjuseid, mis peituvad meie vajakajäämistega.

Kahtlemata on siin tähtsal kohal meie inimressursside piiratus – haruametiühinguid, kus esimehe kõrval teevad läbimõeldult ja järjepidevalt oma keerulist ja vastutusrikast, kuid hädavajalikku tööd palgalised organiseerijad-värbajad, on meil kahjuks vähe. Liikmeskonna suurendamiseks on vaja käia töökohtadel, suhelda inimestega ja veenda neid, et ainult ametiühing annab töötajatele võimaluse rääkida kaasa oma töötingimuste parandamisel. Mõistagi on see aeganõudev ja väga mahukas töö, mille tulemused ei ilmne kohe. Ent kui ametiühingud ise oma liikmeskonna ja jätkusuutlikkuse eest ei hoolitse, ei tee seda tööd meie eest ära mitte keegi. Kindlasti oli takistuseks ka asjaolu, et ligi poolteist aastat oli täitmata EAKLi organisatsioonisekretäri ametikoht – muu hulgas ka seetõttu, et ametiühingutes polnud esile kerkinud selleks tööks nõutavate teadmiste, kogemustega ja hoiakutega kandidaate. Uus organisatsioonisekretär asus tööle 2007. a. septembris.

Tunnistada tuleb sedagi, et loodetust väiksemaks jäi vahetult enne eelmist kongressi, 2003. a. oktoobris keskliidu volikogus heaks kiidetud EAKLi organiseerimis- ja värbamiskontseptsiooni mõju meie ühingute tegevusele. Nimetatud dokumendi eesmärk on muuhulgas kindlaks määrata kõigi tasandite ametiühingute ülesanded ning vastutus organiseerimis- ja värbamistegevuses, anda soovitusi nende tegevuste korraldamiseks ning kokkuvõttes suurendada ametiühinguliikmete arvu.

Paraku oleme ka neli aastat hiljem sunnitud tõdema, et keskliidu liikmesorganisatsioonide hoiakuid organiseerimis- ja värbamistöö küsimustes, samuti praktilist tegevust selles valdkonnas iseloomustavad märkimisväärsed erinevused. Nii võib veel tänagi kohata arvamust, et tähtsaim värbaja esmatasandi ametiühingus ei ole usaldusisik – hoolimata tõsiasiast, et meie ametiühingustruktuurid on töökohapõhised. Vähe on ametiühinguid, mis näevad oma eelarves ette sihtotstarbelised rahalised vahendid organiseerimis- ja värbamistegevuseks või mis on moodustanud spetsiaalse värbamisfondi. Samuti napib meil vajaliku koolituse läbinud organisatoreid-värbajaid, kes otseselt tegelevad uute ametiühinguliikmete kaasamisega. Seepärast ongi järgmistel aastatel eluliselt tähtis ühtlustada organiseerimis- ja värbamistegevust. Toetamiseks seda protsessi, hakkab EAKL korraldama spetsiaalset värbamiskoolitust.

Eesti Ametiühingute Keskliidu jätkusuutlik areng on võimalik ainult siis, kui arenevad kõik meie organisatsioonid, sh esma- ja harutasandi ametiühingud. See eeldab kõigi tasandite liidrite ja aktiivi pühendumist, solidaarsust tegudes ja ühiselt vastutuse võtmist ametiühinguliikumise tuleviku eest.

2. Ametiühinguõiguste kaitse ja töötajate huvide esindamine

2.1 EAKL tegutseb selle nimel, et tagada ametiühinguliikmete ja kõigi töötajate õiguste töhus kaitse ning huvide piisav esindatus töö- ja sotsiaalküsimustes, pöörates peatähelepanu ILO tööalaste põhiõiguste deklaratsioonis sätestatud õiguste kaitse kõrgele tasemele.

2.2 EAKL aitab kohaldada Euroopa töösuhtemudelit, mis rajaneb sotsiaaldialoogil, töötajate kaasamisel otsuste tegemisse ettevõtetes, töötingimuste järk-järgulisel parandamisel ning võrdsetel võimalustel.

2.3 EAKL kasutab töötajate huvide esindamise vahendina kõigil tasanditel kollektiivläbirääkimisi ning seab eesmärgiks luua kõiki ametiühinguliikmeid kaitsev efektiivne õigusabi-süsteem, mis võimaldab tööelus paremini kasutada sätestatud õigusi.

2.4 EAKL kaitseb otsustavalt töötajate ühinemisvabadust ja ametiühinguõigusi, eriti õigust pidada kollektiivläbirääkimisi ning streigiõigust, samuti ametiühingu esindajate tagatisi.

2.5 EAKL aitab tõsta ametiühingute aktsioonivõimet ja ühendada selleks vajalikke ressursse.

2.6 EAKL esindab Eesti töötajate huve Euroopa Liidu ja Euroopa Komisjoni kolmepoolsetes nõuandvates komiteedes ning Euroopa Ametiühingute Konföderatsioonis.

Ametiühinguõiguste kaitse on ülimalt vastutusrikas tegevusvaldkond, kus võrdselt tähtis on tagada nii ühinemisvabaduse põhimõtteid austav õigusruum kui ka seadustes sätestatud õiguste korrektne täitmine. Selles mahukas töös, kus oma roll on kõigi tasandi ametiühingutel, oli Eesti Ametiühingute Keskliidu jaoks aruandeperioodil tähelepanu keskpunktis kollektiivseid töösuhteid reguleerivate õigusaktide eelnõud.

2005. a. kevadel valmis sotsiaalministeeriumis uue *töötajate usaldusisiku seaduse* eelnõu, mille väljatöötamist põhjendati vajadusega seadustada Euroopa Liidu raamdirektiivist tulenev töötajate informeerimise ja nendega informeerimise kohustus. EAKL mõistis algusest peale uue seaduse tegelikku mõtet ja varjatud eesmärki – lammutada toimiv töötajate esindamise süsteem ning luua tingimused, mis aitaksid tõrjuda ametiühingud välja töökohtadelt.

Enam kui aasta jooksul tegi Ametiühingute Keskliit korduvalt arvukaid ettepanekuid eelnõu põhimõtteliste puuduste kõrvaldamiseks, et uus seadus ei rikuks töötajate põhiõigusi ega oleks vastuolus Eestile siduvate ILO ühinemisvabaduse konventsioonidega. Paraku kõlasid need kurtidele kõrvadele. Enamgi veel – sotsiaalministeerium püüdis äraproovitud “jaga ja valitse” taktikat kasutades murendada ametiühingute ühisrinnet ning otsida vastuolusid EAKLi ja TALO seisukohtades. Kui need katsed läbi kukkusid, prooviti lüüa kiilu esmatasandi ametiühingute ja Ametiühingute Keskliidu vahele. Tänu meie ühingute ühtsusele ja põhimõttekindlusele lõppes fiaskoga seegi ettevõtmine.

Liikmeskonna mobiliseerimiseks aktsioonideks valmistumisel viis EAKL 2006. a. kevadel läbi teavituskampaania, mille käigus selgitas töötajate usaldusisiku seaduse eelnõu ametiühingu- ja töötajatevaenulikkust olemust ning selle tagajärgi töötajate esindamisele töökohtadel. Märtsis toimunud liikmesorganisatsioonide ümarlauale järgnesid kahe kuu jooksul 7 arutelu keskliidu piirkondlikes osakondades (Narvas,

Rakveres, Viljandis, Pärnus, Paides, Tartus ja Võrus). Nimetatud seaduseelnõu mõju ametiühingute tegevusele käsitleti esimesel poolaastal ka rea haruametiühingute (kergetööstustöötajate, energeetikute, tervishoiutöötajate, metsatöötajate ning teenindus- ja kaubandustöötajate) volikogudel ja seminaridel.

2006. a. kevadel pikettis EAKL eelnõu vastu sotsiaalministeeriumi, samuti valitushoone ees, rea protestiaktsioone (sh allkirjade kogumise kampaania) viisid läbi liikmesorganisatsioonid. 25. mail – päeval, mil Eesti ametiühingud protestisid Stenbocki maja ees – korraldasid meie Läti ja Leedu kolleegid piketid Eesti saatkondade juures Riias ja Vilniuses.

Väga suure tähtsusega oli Euroopa Komisjoni ja rahvusvahelise ametiühinguliikumise teavitamine eelnõust, mis oli vastuolus nii Euroopa Liidu õigusega kui ka ILO konventsioonidega. Tänu EAKLi liikmesorganisatsioonide aktiivsusele protestisid Eesti riigi ametiühinguvaenuliku poliitika vastu lisaks Euroopa, maailma ja rahvuslikele ametiühingute keskliitudele ka Rahvusvaheline Keemia, Energeetika ja Kaevurite Ametiühing (ICEM), Euroopa Mäe-, Keemia ja Energeetikatöötajate Ametiühingute Föderatsioon (EMCEF), Euroopa Metallitöötajate Föderatsioon (EMF), Balti Mere Riikide Ametiühingute Koostöövõrgustik (BASTUN), Põhjamaade Tööstustöötajate Ametiühingute Föderatsioon (NordicIn), Soome ja Läti metallitöötajate ametiühingud jpt. Eesti ametiühingud hindavad seda solidaarsust väga kõrgelt!

2006. a. augustis saabus EAKLi kutsel Tallinna Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) peadirektori asetäitja Kari Tapiola, kes tegi sotsiaalministrile ettepaneku, et Eesti võtaks septembris vastu ILO missiooni. Töötajate usaldusisiku seaduse eelnõud analüüsinud ILO ühinemisvabaduse komitee ekspertide hinnang eelnõule kinnitas ametiühingute kriitika õigsust ning nende soovitusel langesid suures osas kokku EAKLi ettepanekutega eelnõu muutmiseks.

EAKLi ja TALO kogusid sügisel ligi tuhat ametiühingu usaldusisikute allkirja Riigikogule adresseeritud pöördumisele, mis nõudis töötajate usaldusisiku seaduse vastuvõtmist kujul, mis austaks ametiühingute ja töötajate õigusi.

Tänu EAKLi läbimõeldud ja sihikindlale tegutsemisele võeti töötajate usaldusisiku seadus 2006. a. detsembris vastu kujul, mis ei riiva ametiühingute õigusi, ei õnesta ametiühingu usaldusisikute seisundit ning tagab ametiühingu osalemise töötajate informeerimisel ja nendega konsulteerimisel - sõltumata sellest, kas ettevõttes on toimunud töötajate üldkoosolek ja valitud usaldusisik või mitte. Samas on selge, et uus seadus muutis töötajate esindamise õigusliku regulatsiooni senisest keerulisemaks. Vaid sotsiaalministeeriumi jäik positsioon ei võimaldanud seda vaieldamatut puudust likvideerida.

Soovides õnnestada töötajate solidaarsust, mis selgelt ilmnes ka vedurimeeste streigi ajal, tuli sotsiaalministeerium 2005. a. aprillis välja eelnõuga *kollektiivse töötüli lahendamise seaduse* muutmiseks. Eelnõu, mille eesmärk oli piirata ametiühingute õigust korraldada toetusstreike, kandis varjamatu tellimustöö pitsarit. Nimelt soovis ministeerium lühendada toetusstreigi lubatud maksimaalset kestust kolmelt ööpäevalt 24 tunnini. Lisaks taheti põhjendamatult laia loeteluna fikseerida need tegevusalad, kus streigiõigust kärbitakse. EAKL astus resoluutselt vastu katsetele kärpida ühinemisvabadust, edastades oma seisukohad ka õiguskantslerile. Eelnõu ametliku menetluse ei jõudnud.

EAKL tegeles aruandeperioodil ka terve rea seaduseelnõudega, mis reguleerivad töötajate individuaalseid tööalaseid õigusi. Keskliit kritiseeris teravalt 2004.-2005. a. menetluses olnud *töölepingu seaduse* muutmise eelnõud, millega taheti kehtestada õigusriigi põhimõtetega vastuolus olev töötajate kollektiivne varaline vastutus, panna töötajale piiramatut varalist vastutust töövahendi säilimise eest, vähendada töölepingu lõpetamisel töötajale makstavaid hüvitisi, seadustada töötajale ühepoolne leppetrahv töölepingu rikkumise eest jne. 2004. a. juunis pikettisid ametiühingud Stenbocki maja ning EAKL korraldas protestimiitingu justiitsministeeriumi hoone ees. Seaduseelnõu jäi Riigikogus vastu võtmata.

2004.-2005. a. menetles Riigikogu *tsiviilkohtumenetluse seadustiku eelnõud ning tsiviilkohtumenetluse seadustiku ja täitemenetluse seadustiku rakendamise seaduse eelnõud*, millega valitsus soovis kehtestada vähemalt 1000kroonise riigilõivu töövaidluste lahendamisele kohtus, piirata töövaidluskomisjonide pädevust vaid selliste avalduste lahendamisega, kus töötaja rahaline nõue ei ületa 50 tuhandet krooni, samuti tühistada tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud tervisekahju hüvitamise korra. EAKLi kriitikat, et kavandatud muudatused rikuvad töötajate õigust töövaidluste kiirele, lihtsale ja kättesaadavale lahendamisele, arvestati vaid osaliselt, jättes kehtestamata riigilõivu töövaidluste lahendamisele kohtus.

Ametiühinguõiguste kaitsmiseks pöördus EAKL aruandeperioodil kahel korral Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni Ühinemisvabaduse Komitee poole. Nagu eelpool juba märgitud, andis 2006. a. Eestit külastanud ILO missioon väga suure panuse töötajate usaldusisiku seaduse viimiseks kooskõlla Eestile siduvate ühinemisvabaduse konventsioonidega.

Teine avaldus oli tingitud riigi soovimatusest tühistada riigiteenistujate absoluutne streigikeeld, mis on vastuolus nii Eesti Vabariigi põhiseadusega kui ka Eesti jaoks siduvate rahvusvaheliste lepingutega. EAKL on aastaid juhtinud valitsuse ja riigikogu tähelepanu vajadusele viivitamatult tagada ka riigi ja kohalike omavalitsuste ametnikele streigiõigus, koostanud juba 2000ndate aastate algul ka selleks vajaliku seaduseelnõu.

On äärmiselt kahetsusväärne, et riik on pika aja jooksul ilmutanud ülimalt ükskõiksust rahvusvaheliselt tunnustatud töötajate õiguste tagamisel. Täiesti formaalseks jäi ka seadusandja reaktsioon õiguskantsleri 2006. a. jaanuaris Riigikogule adresseeritud ettekandele riigiteenistujate streigikeelu küsimuses. Olukorras, kus riigiteenistujate streigiõigus on devalveeritud teemaks, millega püüavad tähelepanu võita vaid opositsioonis olevad erakonnad, ei jäänud Ametiühingute Keskliidule teist võimalust kui esitada 2007. a. algul kaebus ILO Ühinemisvabaduse Komiteele.

Organisatsioonilises tegevuses pööras EAKL aruandeperioodil palju tähelepanu ametiühingute *aktsioonivõime suurendamisele*. 2004. a. novembris kinnitas keskliidu juhatus *Aktsioonide korraldamise reeglendi* kui aluse ühiste aktsioonide korraldamiseks ning EAKLi liikmete aktsioonide toetamiseks. Reglemendis sätestatud põhimõtete eesmärk on aidata saavutada edu töövõitluses, eriti streikide läbiviimisel.

Aruandeperioodil kutsus EAKLi juhatus korduvalt kokku aktsioonide töörühma, et arutada aktsioonide korraldamisega seotud küsimusi, analüüsida aktsioonide läbiviimisel ilmnenuid probleeme ning kavandada meetmeid nende vältimiseks tulevikus. 2005. a. veebruaris koostöös SAKi ja STTKga toimunud streigiseminaril jagasid

EAKLi liikmetega oma väärtuslikke teadmisi ja töövõitluse kogemusi Soome kolleegid.

2004. a. korraldasid EAKL ja liikmesorganisatsioonid kokku 15 aktsiooni, neist 4 keskliit ja 11 liikmesorganisatsioonid. Aktsioonidest ei saa jätta nimetamata Vedurimeeste Ametiühingu 6päevast streiki Eesti Raudteel (september) – esimest tähtjatat streiki taasiseseisvunud Eestis. Ja kuigi streigi ettevalmistusele ja korraldusele võib mõndagi ette heita (sh asjaolu, et streik ei peatanud veoste liikumist raudteel), andsid vedurimehed tööandjale tõsise lahingu. On väljaspool kahtlust, et ilma streigita ei oleks vedurimehed 2004. a. nii suurt palgatõusu saavutanud.

Olgu rõhutatud, et streikijate vastas oli suur ja võimas ettevõtte, kelle võimalused kordades ületasid ametiühingute omi. Siiski ei kaotanud vedurimehed ka meedia sõda – seda kinnitavad ühemõtteliselt mõni nädal pärast streiki uuringufirma Faktum läbi viidud üle-eestilise telefoniküsitluse tulemused. Streigist olid teadlikud 94% küsitletutest ja 81% hinnangul oli streik põhjendatud. Streigiga seoses pidas 61% küsitletutest õigemaks vedurimeeste käitumist, tööandja käitumise toetajaid oli kümme korda vähem (kõigest 6% vastajatest). Ametiühingu rolli ühiskonnas hindasid väga vajalikuks või vajalikuks koguni 87% küsitletutest. EAKLi ajaloo esimese pika streigi lõpetas töötüli lepitusmenetlus Ametiühingute Keskliidu ning Tööandjate Keskliidu vahendusel, mis andis esmakordse ja kasuliku kogemuse mõlemale osapoolele.

On tähelepanuväärne, et töötajate organisatsiooni suhtes tõrjuvalt meelestatud tööandjad püüavad kasutada ametiühingutele surve avaldamiseks mistahes ettekäändeid, sh ametiühingute seaduslikke aktsioone. Näiteks pöördus Edelaraudtee Vee-remi OÜ kohtusse, nõudes Vedurimeeste Ametiühingu 24.-25. septembril korraldatud toetusstreigi kuulutamist ebaseaduslikuks. EAKLi juristide kõrgest tasemest ja kvaliteetsest tööst annab tunnistust tõsiasi, et ametiühing võitis kohtuvaidluse ning tööandja nõue jäi rahuldamata.

EAKLi 2004. a. aktsioonidest väärivad märkimist juunikuine miiting töötajavaenuliku töölepingu seaduse eelnõu vastu justiitsministeeriumi ees (esmakordselt sulgesid ametiühingud oma meelevaldusega tänava Tallinna kesklinnas) ning pikett Valgevene saatkonna ees sealsete demokraatlike ametiühingute toetuseks (september, ICFTU kampaania). Detsembris pikettis EAKL esmakordselt Tööandjate Maja juures, nõudes alampalga kokkuleppe sõlmimist 2005. aastaks. Ka töööl hukkunud ja vigastada saanud töötajate rahvusvahelist mälestuspäeva (28. aprill, ICFTU kampaania) tähistas EAKL 2004. a. esimest korda avaliku üritusega Tallinnas Tammsaare pargis.

2005. a. toimus kokku 15 aktsiooni, neist 7 korraldas EAKL ja 8 liikmesorganisatsioonid. 10 piketti toetasid EAKLi nõuet kehtestada uueks üleriigiliseks alampalgaks 3300 krooni, läbirääkimiste alguse päeval 18. oktoobril jagas EAKL esmakordselt teemakohaseid lendlehti ka linnades, kus tegutsevad keskliidu piirkondlikud osakonnad. (Alampalgateemalised teavituskaktsioonid on toimunud ka kõigil järgnevatel aastatel). Septembri lõpus osales EAKL Läti ametiühingute vaesuse vastu suunatud aktsioonis, pikettides Läti saatkonda Tallinnas ning saates oma esindajad Riias toimunud miitingule.

2006. a. oli aktsioonidel (kokku 16) kaks keskset eesmärki – võitlus ametiühinguõigusi rikkuva *töötajate usaldusisiku seaduse* eelnõu vastu ning palgatõus reas sektorites ja/või ettevõtetes. 25. mail korraldas EAKL enam kui 300 osalejaga piketi Toom-

peal valitsuse hoone ees, mille käigus põletati protesti märgiks lehthaaval ära ametiühingu- ja töötajavaenulik seaduseelnõu. Vastuseks EAKLi üleskutsele pikettisid Läti ja Leedu ametiühingute keskliidud samal päeval Eesti saatkondi Riias ja Vilniuses. 18. detsembril nõudsid Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingusse kuuluvad lennumehhaanikud tunniajalise hoiatusstreigiga oma tööandjalt (Air Maintenance Estonia AS) kollektiivlepingu sõlmimist ning 20-30 protsendilist palgatõusu. 28. aprilli kui tööl hukkunud ja vigastatud töötajate mälestuspäeva tähistamises osalesid 2006. a. esmakordselt ka EAKLi piirkondlikud osakonnad, korraldades teemakohaseid avalikke koosolekuid Tartus, Viljandis ja Narvas.

2007. a. jäi aktsioonide korraldamise aktiivsus mõnevõrra madalamaks kui eelmistel aastatel – osaliselt kahtlemata ka seetõttu, et menetluses polnud ühtki töötajate ega ametiühingute põhiõigusi puudutavat seaduseelnõud. Tavapäraselt paistsid aktsioonide korraldamisel silma Raudteelaste Ametiühing (piketid seoses kollektiivsete koondamistega Eesti Raudtee ASis, tingituna transiitveoste mahu järsust vähenemisest), Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing (30. oktoobril hoiatusstreik kollektiivlepingu sõlmimise ja palgatõusu nõudes bussiettevõtte GoBus viies regioonis, pikeetid streikijate toetuseks) ning Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit.

Viimase nelja aasta saavutustest väärrib esiletõstmist asjaolu, et oluliselt paranes nii haruametiühingute kui ka keskliidu varustatus aktsioonide läbiviimiseks vajaliku atribuutikaga, samuti varasemast tõhusam koostöö TALOga aktsioonide koordineerimisel.

Olgu rõhutatud, et EAKL on möödunud aastatel andnud jõukohase panuse ametiühinguõiguste kaitsesse ja töötajate huvide esindamisse ka Euroopa Liidu tasandil. Olgu siinkohal nimetatud osalemine Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni kampaaniates seoses kurikuulsate Vaxholmi (Laval&Partnerid) ning Viking Line'i juhtumitega. Nimelt pöördus ETUC kõigi liikmesorganisatsioonide poole, et need selgitaksid oma valitsustele ametiühingute seisukohti nimetatud konfliktides. Ametiühingute Keskliit kutsus Eesti valitsust üles toetama ametiühingute õigust sõlmida kollektiivlepinguid vastavalt liikmesriikides kehtivatele tavadele ja kasutada selle õiguse tagamiseks kollektiivseid aktsioone. Vähe sellest, et Vaxholmi juhtumi puhul ei saanud EAKL oma pöördumisele sisulist vastust – keskliidu ametlikule teabenõudele vastates teatas Riigikantselei 2007. a. kevadel, et valitsuse seisukohtadele Euroopa Liidu töö- ja sotsiaalõiguse ülevõtmise küsimustes on kehtestatud viieaastane juurdepääsupiirang!

Pärast EAKLi esindajate kohtumist välisministriga 2007. a. märtsis lülitati Meremeeste Sõltumatu AÜ esimees küll töörühma, mis valmistas valitsusele seisukohavõtuks ette materjalid Viking Line'i küsimuses, kuid kahjuks ei pidanud töörühm vajalikuks arvestada ametiühingu argumentide ja selgitustega.

Mitu aastat kestis terav arutelu Euroopa Komisjoni algatatud teenuste direktiivi eelnõu üle. 2006. a. saatis EAKL kirja kõigile Eestist valitud Euroopa Parlamendi saadikutele, kutsudes neid üles hääletama selliste muudatuste poolt direktiivi eelnõus, mis tagaksid ametiühinguõiguste austamise, välistaksid direktiivi reguleerimisalast tööõiguse (sh lähetatud töötajate probleemistiku) ning üldhuviteenused. Sama aasta detsembris korraldas ETUC pressikonverentsi, kus uute liikmesriikide ametiühingute positsiooni teenuste direktiivi osas tutvustasid Brüsselisse akrediteeritud ajakirjanikele Poola Solidaarsuse ja EAKLi esimees. Teisalt tuleb tõdeda Eesti ameti-

ühingute vähest panust ETUC kampaaniasse, millega Euroopa Komisjonilt nõutakse avalike teenuste direktiivi algatamist ning mille toetuseks Euroopa Liidu ametiühingud kogusid tänavu pool miljonit allkirja.

Kui ülevaateid ametiühinguõiguste rikkumiste kohta Eestis esitab Eesti Ametiühingute Keskliit Rahvusvahelisele Ametiühingute Konföderatsioonile juba aastaid, siis aruandeperioodil osalesid EAKLi esindajad esmakordselt ETUC töörühmades, mis pidasid läbirääkimisi EL sotsiaalpartnerite raamkokkulepete sõlmimiseks tööstressi (2004. a.) ning töövägivalla (2007. a.) küsimustes. Sellega annab Ametiühingute Keskliit jõukohase panuse ka Euroopa tasandil toimuvasse sotsiaaldialoogi. Saatuse irooniana ei saa Eesti töötajad aga praktiliselt kasutada Euroopa Liidu sotsiaalpartnerite raamkokkulepetes sätestatud. Nimelt käsitlevad need kokkulepped küsimusi, mis kehtiva kollektiivlepingu seaduse kohaselt ei kuulu laiendamisele – st kokkulepitud reegleid ei ole võimalik muuta kohustuslikuks kõigile tööandjatele. Kui rida uusi EL liikmesriike on sotsiaalpartnerite raamkokkuleppeid rakendanud õigusaktidega, siis Eesti riik pole seda vajalikuks pidanud. Probleemi lahendamiseks sotsiaalministeeriumisse saadetud kirjale pole EAKL saanud mingit vastust – kahjuks on selline käitumine pigem norm kui erand, iseloomustades Eesti riigi ükskõikset suhtumist sotsiaaldialoogi arengusse.

2005. a. mais tegi Tallinna ringkonnakohus ühinemisvabaduse ja ametiühinguõiguste tagamiseks tähtsa otsuse. Nimelt jättis kohus rahuldamata Edelaraudtee Veeremi OÜ apellatsioonkaebuse esimese astme kohtu otsusele, mis tunnistas seaduslikuks Eesti Vedurimeeste Ametiühingu 2004. a. septembris korraldatud toetusstreigi Edelaraudteel. Kohtu hinnangul oli põhjendamatu tööandja väide, nagu oleks toetusstreik oluliselt kahjustanud ühiskonna majandushuve. Samuti pidas kohus aluse tuks seisukohta, nagu piiraks kehtiv toetusstreikide regulatsioon ebaoproportsionaalselt ettevõtlusvabadust ja oleks seetõttu vastuolus põhiseadusega. Tööandja ei nõustunud ringkonnakohtu otsusega ning pöördus Riigikohtusse. Riigikohtu loakoogu ei andnud kassatsioonikaebusele menetluluba ning ringkonnakohtu otsus jõustus 2005. a. oktoobris.

2007. a. septembris tunnistas Tallinna Halduskohus õigusvastaseks riikliku lepitaja poolt tervishoiusektori töötüli lepitusmenetluses protokollide vormistamata jätmise selle kohta, et: 1) saavutati kokkulepe tervishoiutöötajate 2007. a. tunnivalga alammäärade kohta; 2) Keskastme Tervishoiutöötajate Kutseliiduga ei jõutud kokkuleppele 2008. a. tunnivalga alammäärade osas. Kohus ei rahuldanud taotlust tunnistada õigusvastaseks järgmised riikliku lepitaja toimingud: 1) töötüli põhjuste ja asjaolude mitteväljaselgitamine, esindajate volituste mittekontrollimine, 2) viivitamine lepitusmenetluse läbiviimisega. Kohtuotsus ei ole jõustunud, kuna ametiühing kaebas Tallinna Halduskohtu otsuse edasi.

2007. a. sügisel rikkus Sillamäe Soojuselektrijaama AS juhatuse esimees ametiühingute seadust, keelates EAKLi Ida-Virumaa piirkondliku osakonna juhataja ning juristi pääsu ettevõtte territooriumile ning muutes sellega võimatuks nende osalemise Silmeti Ametiühingu (Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon) koosolekul. Seda kõike hoolimata asjaolust, et koosõlas seadusega informeeris ametiühing tööandjat õigeaegselt koosolekule kutsutud keskliidu esindajatest. Seejuures jättis tööandja tähelepanuta ka usaldusisiku ning EAKLi juristi selgitused, et seadus ei anna tööandjale õigust mitte lubada ametiühingukoosolekule külalisi, kellest teda on teavitatud. Ametiühing esitas kohtusse hagi, milles soovib seaduserikkumise lõpetamist, tööandja esindaja karistamist ning ametiühingule tekitatud kahju hüvitamist.

Käesoleva aruande valmimise ajaks ei olnud kohus nimetatud asjas veel otsust teinud.

Viimastel aastatel on sagenenud juhtumid, kus ametiühingud on sunnitud vaidlustama tööinspektsiooni toiminguid. Näib, et tööinspektsioon peab liialt koormavaks täita talle seadusega pandud kohustusi riikliku järelevalve teostamisel kollektiivsetes töösuhetes, sh ametiühinguõiguste tagamisel. Nii kooskõlastas tööinspektor 2006. a. ettevõtte töösisekorra eeskirja, mis sisaldas otseselt seadusega vastuolus olevaid sätteid. Hoolimata Meremeeste Sõltumatu AÜ tähelepanujuhtimisest ja vastuväidetest leidis tööinspektsioon, et "seadusevastane säte on tühine ning seda ei pea täitma".

Samalaadne juhtum leidis aset käesoleva aasta algul. Meremeeste Sõltumatu AÜ esitas 2007. a. veebruaris tööinspektsioonile taotluse algatada väärteomenetlus tööandja suhtes, kes rikkus seadusest tulenevat konsulteerimiskohustust. Tööinspektsioon lõpetas väärteomenetluse, viidates põhjendusena otstarbekuse kaalutlusele – tööinspektori väitel oli tööandja süü väike ning asjas puudus avalik huvi. Ametiühing vaidlustas tööinspektori otsuse, leides et ametiühinguõiguste rikkumine ei ole väike eksitus, vaid on kogu ametiühinguliikumise kui avalikku huvi esindava tegevuse nõrgestamine.

2007. a. algul esitas ametiühing tööinspektsioonile kaebuse tööandja tegevuse peale avalikus teenistuses. Nimelt keeldus riigiameti juht seadust ja kehtivat kollektiivlepingut eirates alustamast läbirääkimisi ametiühinguga kollektiivlepingu muutmiseks ja täiendamiseks. Selles küsimuses asus tööinspektsioon lakoonilisele seisukohale, et töötajate usaldusisiku seadus ei kohusta riigiameti juhti töötajatega konsulteerima ning keeldus võtmast meetmeid tööandja seaduserikkumise lõpetamiseks. Tööinspektor ignoreeris oma järeldust tehes täielikult nii ametiühingute seadust, mis seab avalikus teenistuses tööandjale selged kohustused ametiühingu ees, kui ka kehtivat kollektiivlepingut. EAKL saatis kirjeldatud juhtumi kohta märgukirja tööinspektsiooni peadirektorile.

Toodud näidetest võib järeldada, et Tööinspektsiooni arvates oleks seaduse rikkumine vähesel määral justkui lubatud ning ametiühingud ei peaks tülitama järelevalveorganit "tühiste asjadega".

Euroopa töösuhtemudeli kohaldamiseks Eestis peab oluliselt laienema ja süvenema *sotsiaalpartnerlus*. Kindlasti vajab täiendamist kollektiivsete töösuhete õiguslik regulatsioon, eelkõige kollektiivsete töötülide lahendamise osas. Et ühinemisvabadus ei jääks pelgalt sõnakõlksuks riigiteenistujate jaoks, keda – kooskõlas ILO põhimõtetega – võib ilma jätta streigiõigusest või kelle õigust streikida tohib piirata, on hädavajalik seadustada kiire ja tõhus vahekohtumenetlus nende palgavaidluste lahendamiseks. Loodava vahekohtu otsus peab olema tööandjale (riigile või kohalikule omavalitsusele) täitmiseks kohustuslik.

Tähtsat rolli töötajate õiguste kaitsmisel täidavad ametiühingute juristid – seda nii laiema teavitustööga kui ka konkreetse praktilise abina töövaidlusorganitesse pöördumisel. EAKLi juristid selgitavad tööõiguse küsimusi ajakirjanduses ja esinevad loengutega, nõustavad aastas tuhandeid töötajaid ja koostavad sadu avaldusi töövaidluskomisjonidele ning hagiavaldusi kohtutele. Olgu märgitud, et Tööinspektsiooni andmetel on viimastel aastatel tunduvalt vähenenud töövaidlusavalduste arv – kui 2004.a. esitati töövaidluskomisjonidele kokku 3454 avaldust, siis 2006. a. kõigest 2671 avaldust. Kahtlemata on selline trend vähemalt osaliselt tingitud mullu

jõustunud seadusemuudatusest, mis sunnib töötajaid 50 tuhande krooni piiri ületavate rahaliste nõuetega pöörduma kohtusse.

3. Tulupoliitika

3.1 Põhiliste inim- ja sotsiaalõiguste tagamiseks ning sotsiaalse tõrjutuse vähendamiseks peab EAKL vajalikuks arendada välja sotsiaalmõõtmega turumajandus. Majanduskasv saab olla vaid elatustaseme tõusu ja sotsiaalse arengu saavutamise vahend, mitte omaette eesmärk.

3.2 EAKL nõuab majandustegevuses loodud hüvede demokraatlikku ja õiglast jaotamist. EAKL jätkab tegutsemist selle nimel, et töötajad saaksid kogu tehtud töö eest õiglast, motiveerivat ja piisavat tasu, mis kindlustaks neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme.

3.3 EAKL seab eesmärgiks kehtestada palgamäärad ja tööaja standardid tegevusala laiendatud kollektiivlepingutega ning sõlmida kokkulepped, mis fikseeriksid Eesti palgapoliitika põhiseisukohad, lähtudes õiglase palga kontseptsioonist. Kõik töötajad peavad palgatõusu kaudu saama osa töö tootlikkuse kasvust ning kompensatsiooni elukalliduse tõusu eest.

3.4 EAKL nõuab meeste ja naiste võrdse ja võrdväärse töö võrdse tasustamise põhimõtte järgimist ning selleks vajalike võrdse ja võrdväärse töö hindamiskriteeriumide väljatöötamist.

3.5 EAKL jätkab tegevust palgasüsteemide läbipaistvuse suurendamiseks, ümbrikupalkade kaotamiseks ja maksupetturlusega võitlemiseks.

3.6 EAKL taotleb alampalga vabastamist tulumaksust ning õiglast tulumaksusüsteemi töötajate enamuse jaoks.

Perioodil 2004 – 2006 saatis Eesti majandust märkimisväärne edu: sisemajanduse koguprodukt kasvas 30 protsendi võrra, moodustades 2006. a. 117 543,6 krooni ühe elaniku kohta – 55,3% Euroopa Liidu 25 riigi keskmisest (Eurostati andmetel). Kiire majanduskasv jätkus ka 2007. a. ning kuigi viimasel ajal on kasvutempo mõnevõrra aeglustunud, prognoositakse aasta tulemuseks siiski 8%.

Tulupoliitika valdkonnas oli EAKL tähtsaim eesmärk aruandeperioodil töötajate sissetulekute suurendamine ja seeläbi inimväärse elatustaseme tagamine. Sissetulekute tõusule keskendusid keskliidu palgapoliitika, ettepanekud parandada töötute sotsiaalset kaitset ning maksupoliitilised algatused.

Palgavõitluses jätkas EAKL jõupingutusi üleriigilise alampalga ning riigiteenistujate palgamäärade tõstmiseks, pidades kahepoolseid läbirääkimisi vastavalt Tööandjate Keskliidu ning Vabariigi Valitsuse delegatsiooniga. Olgu märgitud, et alampalga kokkulepe on sündinud kõigil aruandeperioodi aastatel. Nominaalväärtuses suurenes üleriigiline alampalk nelja aastaga (2003-2007) rekordilised 1440 krooni – 3600 kroonini kuus.

Kuna alates Eesti ühinemisest Euroopa Liiduga ületas keskmise palga kasv igal aastal tunduvalt kõiki prognoose, osutus nelja aasta kokkuvõttes alampalga kasvutempo (66,7%) praktiliselt võrdseks keskmise brutopalga suurenemisega. (Alampalga kasvutempo ületas keskmise palga vastavat näitajat 2004. ja 2007. a., kuid jäi sellest madalamaks 2005.-2006. a.). See omakorda tõi kaasa olukorra, kus saavutamata jäi 2001. a. püstitatud pikaajaline eesmärk – suurendada üleriigilise alampalga osakaalu statistilises keskmises brutopalgas nii, et 2008. a. moodustaks alampalk 41% keskmisest palgast. Kui 2004. a. võrdus alampalk 34 protsendiga keskmisest palgast,

siis tänävu kujuneb selleks näitajaks ilmselt 32 protsenti (kui täitub rahandusministeeriumi prognoos, et keskmine palk tõuseb 11 258 kroonini).

Aeg-ajalt on meedia, aga ka ametiühinguliikmed püüdnud kahelda üleriigilise alampalga tõusu eest peetava võitluse otstarbekuses, viidates statistikaameti andmetele, mille kohaselt alampalga saajate osakaal hõivatute hulgas on madal (4,8% 2005. a.) ning väheneb pidevalt. Maksu- ja Tolliameti andmed reaalselt makstud brutopalkade kohta näitavad, et 2007. a. esimesel poolaastal oli Eestis alampalga saajaid märksa rohkem – ligi 70 tuhat. Pealegi nihutab alampalga suurendamine jõudsalt ülespoole kogu palgaskaala alumist otsa, mistõttu alampalga tõus parandab märksa suurema hulga töötajate elujärge, kui nähtub ametlikust statistikast.

Vaatamata suhteliselt kiirele alampalga kasvule töötas Eurostati andmetel 2005. a. siiski 7% Eesti töötajast palga eest, mis on allpool vaesusriski piiri (sissetulek väiksem kui 60 % sissetulekute mediaanist). Samas oli nimetatud näitaja võrdne Euroopa Liidu 15 liikmesriigi (“vanade liikmesriikide”) keskmisega ning protsendipunkti võrra parem EL 25 liikmesriigi keskmisest näitajast.

Riigiteenistujate palgakorralduses ei olnud riik valmis põhimõtteliseks murranguks, kuigi valitsusdelegatsioonid on korduvalt nõustunud Ametiühingute Keskliidu kriitikaga riigi olematu palgapoliitika aadressil, mida iseloomustavad läbipaistmatus ja süsteemitus. Lähtudes eesmärgist suurendada töö tasustamise läbipaistvust, on EAKL igal aastal teinud valitsuse läbirääkimisdelegatsioonile ettepaneku reformida riigiteenistujate palgasüsteemi. Tähtsaim nõue on olnud põhipalga (astmepalga) suurendamine teenistujate töötasus (ühtaegu nii absoluutnäitajate kui ka osakaalu lõikes), et parandada ametnike motivatsiooni, suurendada nende kindlustunnet ning vähendada lisatasude (sageli tähtajaliselt või subjektiivselt määratavate) osatähtsust palga kujunemisel. EAKL on jätkuvalt seisukohal, et muutuv osa võiks moodustada mitte rohkem kui 25% kogupalgast.

Kõige lähemale riigiteenistujate palgakokkuleppe sõlmimisele jõuti 2006. a. sügisel, kui valitsus nõustus suurendama astmepalgamäärasid kogu palgaskaala ulatuses – ülejäänud aastatel korrigeeris riik palgaastmestikku vaid osaliselt, lähtudes üleriigilise alampalga tõusust. Samuti aktsepteeris valitsus EAKLi kasutatud palgavalemit, nõustudes suurendama palgavahendeid riigiasutustes vähemalt 12,2% – rahandusministeeriumi prognoositud majanduskasvu ja tarbijahinnaindeksi suurenemise võrra. Kokkulepe jäi siiski sündimata, sest valitsusdelegatsioon ei soostunud seda allkirjastama enne riigieelarve seaduse vastuvõtmist ja asjakohaste valitsuse määruste jõustumist. EAKL seevastu oli seisukohal, et valitsuse ühepoolsete otsuste tagantjärele vormistamine palgakokkuleppena on vastuolus sotsiaalpartnerluse hea tavaga.

Nii allkirjastaski EAKL aruandeperioodil valitsusega vaid 4 lepet kahe suhteliselt väikesearvulise töötajate rühma – laste hoolekandeesutuste kasvatajate ja psüühiliste erivajadustega inimeste hoolekandeesutuste tegevusjuhendajate – 2005. a. ning 2007. a. palgatingimuste kohta.

Tähtsaimat rolli palga- ja töötingimuste parandamisel mängib võimalikult suurt hulka töötajaid hõlmav palgalepe – sektoritasandi (majandusharu või tegevusala) laiendatud kollektiivleping, mis on täitmiseks kohustuslik kõigile konkreetsetes valdkonnas tegutsevatele tööandjatele. Kui 2005.-2006. a. oli Eestis jõus kaks selle tasandi laiendatud kollektiivlepingut (bussiettevõtetes ning tervishoiusektoris), siis käes-

oleva aruande koostamise ajal (2007. a. novembri algul) polnud kahjuks ühtki kehvat laiendatud kollektiivlepingut.

Pärast mitu kuud kestnud pingelist töötüli jõuti 2007. a. märtsis riikliku lepitaja vahendusel küll uue kaheaastase tervishoiusektori palgaleppe sõlmimiseni, kuid see ei hõlma kõiki tervishoiutöötajaid ega ole kohustuslik kõigile tervishoiusektori tööandjatele, samuti ei taga see töörahu. Riikliku lepitaja koostatud kokkuleppele kirjutasid alla Õdede Liit ja Tervishoiuala Töötajate AÜ Liit, läbirääkimistel samuti osalenud Keskastme Tervishoiutöötajate Kutseliit ning Arstide Liit (ei kuulu EAKLi) sellest keeldusid. 2007. a. märtsis täitus Transpordi- ja Teetöötajate AÜ ning Autoettevõtete Liidu kaheaastase laiendatud kollektiivlepingu tähtaeg, järgnenud 7 kuu jooksul uut kokkulepet saavutada ei õnnestunud.

Kui 2004. a. hõlmasid 4 harutasandi lepingut 30,0 tuhat töötajat, (7,5% töötajast sektorites, kus tegutsevad EAKLi liikmesorganisatsioonid), siis 2006. aastaks olid need näitajad langenud: 3 kollektiivlepingut ja 17,3 tuhat töötajat (6,3% EAKLi tegevusvaldkondade töötajaskonnast). 2007. a. mais allkirjastas Metallitöötajate AÜ Föderatsioon raamkokkuleppe masinatööstuses tegutseva tööandjate ühendusega, mis muu hulgas kehtestas kutsetunnistusega oskustöötaja miinimumpalgaks 5000 kr/kuus (29.70 kr/tunnis).

EAKL asutas oma kollektiivlepingute registri 2003. a., selle senist tegevust võib eelkõige iseloomustada olukorra kaardistamisena. Oleme sunnitud tõdema, et kõik haruametiühingute poolt sõlmitud kollektiivlepingute koopiad ei ole veel keskliitu jõudnud – seega ei anna register ammendavat ülevaadet olemasolevatest kollektiivlepingutest.

2006. a. lõpus oli registrisse kantud 175 ettevõtetasandi kollektiivlepingut, need hõlmasid 65,2 tuhat töötajat, kes moodustasid 13 % EAKLi tegevusvaldkondade töötajaskonnast. Aruandeperioodi esimesel aastal (2004) oli ettevõtete kollektiivlepinguid 137 ja need hõlmasid 61,5 tuhat töötajat (14,8 % EAKLi tegevusvaldkondade töötajate üldarvust). Seega kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate arv küll kasvas, kuid selle näitaja kasvutempo osutus väiksemaks samal ajal üsna kiiresti toimunud hõivatute koguarvu suurenemisest.

Palgasekretäri ametikoha loomisel Ametiühingute Keskliidus oli üheks eesmärgiks ka kollektiivläbirääkimiste koordineerimine. See eeldab olukorra kaardistamist ja analüüsi ning kindlasti ka sellel põhinevat omavahelist kokkulepet otsuste tasemel. Aruandeperioodil nõustas EAKL haruliitude ja ettevõtetasandi ametiühinguliidreid, tuginedes majandusarengu tulemustele ja prognoosidele, koordineerimiseks kasutasime Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni väljatöötatud ja soovitatud “palgavalemit” – võtta palgatõusu nõudmise aluseks tööviljakuse kasvu ja tarbija-hinnaindeksi kasvu summa.

Tegelikult lähtuti läbirääkimistel lisaks valemile ka paljudest teistest teguritest, põhjuseks üldised majanduslikud arengud vaadeldaval perioodil: kiire majanduskasv, Euroopa Liidu tööturu avanemine ning Eesti tööturul valitsev tööjõupuudus, tootlikkuse kasv. Seetõttu osutus tegelik palgakasv kõikjal suuremaks “palgavalemi” alusel kujunevast näitajast. Kollektiivläbirääkimistel olid saavutused siiski ametiühingute lõikes erinevad, olles oluliselt kõrgemad haru- ja tegevusala kollektiivlepingutes.

Eesti torkab Euroopa Liidus jätkuvalt silma naiste ja meeste väga suure palgavahega. Kui EL riikides on meeste palgad keskmiselt 15% kõrgemad naiste palkadest, siis 2005. aastal oli Eestis see vahe 25,4 % (aasta varem 23,6%).

Lisaks palgaarengutele mõjutasid reaalsissetulekute kasvu ka elu kallinemine ja muudatused üksikisiku *tulude maksustamises*. Elukalliduse tõusu väljendav tarbijahinnaindeks suurenes ajavahemikul 2003.-2006.a. 13,4%, tehes märgatava hüppe tänavu (oktoobrikuus aastavõrdluses 8,5%, ületades 2,4 protsendipunktiga rahandusministeeriumi poolt 2007. aastaks prognoositud taset). Samal ajal muutis 2003. a. ametisse asunud valitsus tulude maksustamist, kahekordistades kolme aastaga üksikisiku maksuvaba tulu määra (2000 kr kuus alates 2006. a.) ning langetades 4 protsendipunkti võrra tulumaksu määra (22% maksustavast tulust alates 2006. a.). Seega kasvas alampalgasaaja netotulu aruandeperioodil 74,8% ning reaalpalk ligi 60%. Ühiskonna jaoks tervikuna on alampalga järjekindel tõstmine jätkuvalt aidanud võidelda maksupetturlusega, vähendades ümbrikupalkade osakaalu.

Tulude maksustamise küsimustes on EAKL aastaid järjekindlalt nõudnud üksikisiku maksuvaba tulu määra tõstmist – nii ka enne viimaseid Riigikogu valimisi. 2006. a. oktoobris kutsus Ametiühingute Keskliit parlamenti pürgivaid erakondi üles “lülitama moodustatava valitsuse koalitsioonileppesse selliseid poliitikameetmeid, mis aitavad parandada Eestimaa töötajate elujärge ja sotsiaalset turvalisust”. Ühe konkreetse meetmena nimetati pöördumises üksikisiku igakuise maksuvaba tulu määra suurendamist vähemalt 500 krooni võrra aastas, et tõsta see 4000 kroonini kuus aastaks 2011. Tänavu aprillis moodustatud uue kabineti poliitilises programmis sisaldub maksuvaba tulu määra tõus EAKLi soovitus kaks korda aeglasemas tempos (250 krooni aastas, saavutades 3000 krooni taseme 2011. a.), kuna valitsus pidas vajalikuks langetada tulumaksu määr 18 protsendini (2007. a. on see 22%) ning rakendada tulumaksuvaba miinimumi alates esimesest lapsest.

Statistikaameti andmetel suurenes 2003 – 2006. a. leibkonnaliikmete keskmine netotulu sõltuvalt tuludetsiilist 47,3% (kõrgeimas, kümnendas tuludetsiilis) kuni 74,9% (madalaimas, esimeses detšiilis). Eelnevast tulenevalt vähenes mõnevõrra ka erinevus keskmise netotulu vahel esimeses ja kümnendas detšiilis: kui 2003. a. ületas X detšiili netotulu I detšiili näitajat 10,8 korda (st suhtarv oli 1082,7%), siis 2006. a. oli erinevus 9,1 korda (911,1%).

4. Sotsiaaldialoog ja sotsiaalpartnerlus

4.1 EAKL aitab igati kaasa sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerluse arendamisele nii ettevõtte, tootmisharu kui ka üleriigilisel tasandil, eesmärgiga tagada töötajate huvide senisest ulatuslikum arvestamine ühiskonnas.

4.2 EAKL jätkab tööd selle nimel, et riik tunnustaks sotsiaalpartnerite erirolli ühiskonnas ja toetaks igakülgset nende tegevust.

4.3 EAKL taotleb sotsiaalpartnerite arengut ja tõhusamat tegutsemist soodustava keskkonna loomist, sh ametiühingute tulude õiglast maksustamist.

4.4 EAKL tegutseb selle nimel, et märgatavalt kasvaks töötajate hõlmatus kollektiivlepingutega, pidades eriti tähtsaks harutasandi laiendatud kollektiivlepingute arvu suurendamist.

2007. a. aprillis täitus 15 aastat esimese kolmepoolse kokkuleppe sõlmimisest Eestis. Seda aastapäeva tähistas EAKL esindusliku konverentsiga, kus teemakohase tervituskõne pidas Vabariigi President. Konverentsi ettekanded ja arutelud andsid ülevaate sotsiaaldialoogi tekkest ja arengust Eestis ning rõhutasid kolmepoolsuse väär-

tust kodanikuühiskonna kujunemises ja toimimises. Konverentsile andsid rahvusvahelise mõõtme külalisesinejad Soome ametiühingute ja tööandjate keskliidust ning Saksamaalt, samuti Euroopa Komisjoni delegatsiooni juht Eestis.

Ametiühingute pidev ja visa töö sotsiaalpartnerluse arendamiseks kõigil tasanditel tõi aruandeperioodil kaasa mõndagi positiivset - nt lisandus neli sotsiaalpartnerluse kokkulepet tegevusala/tootmisharu tasandil ja suurenes kollektiivlepingute arv. Paraku ei ole riigi ja tööandjate suhtumises toimunud põhimõttelist pööret ega kindlustunud arusaam, et partnerlus töö-, sotsiaal- ja tööhõiveküsimustes, mis otsib kõiki osapooli rahuldavaid kokkuleppeid, on kõige tõhusam viis ühiskonna tasakaalustatud arenguks. Täna kasutab Eesti ära vaid minimaalse osas sellest tohutust potentsiaalset, mis iseloomustab konstruktiivset partnerlust, kusjuures suurimad vajakajäämised ilmnevad just töökohal ja harutasandil.

Meie ühiskond ei väärtusta veel piisavalt kokkuleppeid, sageli valitseb soov panna oma tahe maksma iga hinna eest. Tagasilöökidele, mis sellise mõttelaadiga paratamatult kaasnevad, ei osata või ei taheta mõelda. Kohati tundub, et lubamatuks nõrkuseks peetakse isegi teise osapoole ärakuulamist, rääkimata valmisolekust süveneda partneri seisukohtadesse ja argumentidesse või sõlmida temaga kollektiivleping.

Aruandeperioodil oli riigi tasandil peetavatel läbirääkimistel EAKLi partneriks kolm valitsust - Res Publica, Reformierakonna ja Rahvaliidu koalitsioon (kuni 2005. a. aprillini, peaminister J. Parts, sotsiaalminister M. Pomerants), Reformierakonna ja Keskerakonna kabinet (kuni 2007.a. aprillini, peaminister A. Ansip, sotsiaalminister J. Aab) ning 2007. a. aprillis ametisse asunud Reformierakonna, Isamaa ja Res Publica Liidu ning Sotsiaaldemokraatliku Erakonna valitsus (peaminister A. Ansip, sotsiaalminister M. Maripuu). Vähene entusiasim - see üldistav märksõna iseloomustab kõigi valitsuste suhtumist sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartneritesse.

Valitsejate tõrjuvast hoiakust dialoogi ametiühingutega annab tunnistust rida tösiasi. Nii ei sõlmitud aruandeperioodil ühtki kokkulepet kõigi riigiteenistujate palgatingimuste kohta. Tänapäevani on sõlmimata sotsiaalpartnerluse raamkokkulepe (EAKL tegi sellekohase ettepaneku juba 2004. a.), mis fikseeriks ametiühinguga kui töötajate esindusorganisatsiooniga suhtlemise põhialused valitsus- ja riigiasutustes. Riik on järjekindlalt keeldunud informeerimise ja konsulteerimise seadustamisest avalikus sektoris - vaatamata Ametiühingute Keskliidu korduvaltele ettepanekutele, samuti asjaolule, et EL raamdirektiiv seda ei keela.

Kolmepoolsed läbirääkimised, mis vältimatult eeldavad ka riigi osalemist, toimuvad harva (paar-kolm korda aastas) ja ainult siis, kui ametiühingud seda tungivalt ja korduvalt nõuavad. Paratamatult on sellise suhtumisega väga raske saavutada kokkuleppeid keerulistes ja mitmetahulistes probleemides. Harvadest läbirääkimistest mõnevõrra rohkem leidis aruandeperioodil aset kolmepoolseid konsultatsioone. Kui 2005.-2006. a. toimusid need eelkõige seoses töötajate usaldusisiku seaduse eelnõuga, siis käesoleval aastal on selliste kohtumiste keskne teema olnud tööõiguse kaasajastamine. Seejuures torkab silma, et esmalt kujundab sotsiaalministeerium oma seisukohad ja seejärel püüab neile saada tööturu osapoolte heakskiitu. EAKL on korduvalt rõhutanud vajadust läheneda küsimustele loomulikku ja loogilist rada pidi: alustada olukorra kaardistamisest ja sotsiaalpartnerite ärakuulamisest probleemide ja nende võimalike lahenduste osas, ning alles seejärel asuda eelnõu koos-

tamise juurde. Paraku ei ole suhtumine muutunud ning kõik ettepanekud, mis ei sobi ministeeriumi käsitleusega, lükatakse kõrvale ilma sisuliste põhjendusteta.

Ülevaade EAKLi ja valitsusdelegatsiooni kahepoolsetest läbirääkimistest riigiteenistujate palkade küsimustes on ära toodud käesoleva aruande tulupoliitikat käsitlevas osas. Olgu märgitud, et kahjuks suhtub dialoogi ametiühingutega äärmiselt tõrjuvalt justiitsministeerium, kes on teatanud, et ei soovi ega pea vajalikuks kokkuleppeid ametiühingutega. Justiitsministeeriumi esindaja kuulub küll valitsusdelegatsiooni koosseisu, kuid 2007. a. läbirääkimistest osa ei võtnud.

Läbirääkimised Tööandjate Keskliiduga keskendusid põhiliselt üleriigilise alampalga tõstmisele (vt III osa), mille raames EAKLi esindajad tutvustasid 2004. a. juunis partneritele oma nägemust harutasandi kollektiivlepingutest ja nende saavutamise võimalustest. Lisaks olid ametiühingute ja tööandjate dialoogis kõne all ühiste seisukohtade kujundamine ning ühispöördumiste saatmine valitsusele, riigikogule ja Euroopa Komisjonile sellistes küsimustes nagu sotsiaalmaksu miinimummäära tõstmine, kutsehariduse rahastamine, EL tõukefondide vahendite kasutamine. Siinkohal väärrib rõhutamist, et tänu EAKLi järjekindlusele avaneb nüüd ka ametiühingutele ja tööandjate ühendustele võimalus kasutada EL rahalisi vahendeid oma tegevussuutlikkuse suurendamiseks.

Harutasandi sotsiaalpartnerlust iseloomustasid aruandeperioodil vastuolulised arengud. Dialoogi mõningasest edenemisest annab tunnistust tõsiasi, et EAKLi liikmesorganisatsioonid sõlmisid neli sotsiaalpartnerluse kokkulepet – ühe 2005. a. (Metsatöötajate Ametiühing detsembris Eesti Puutööliiduga) ning kolm 2007. a.: Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit (aprillis Eesti Rõiva- ja Tekstiiliiduga), Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon (maikuus Eesti Masinatööstuse Liiduga) ning Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit (juulis siseministeeriumiga). On tähelepanuväärne, et metallisektori sotsiaalpartnerluse raamkokkulepe kehtestas kutsetunnistusega oskustöötaja miinimumpalgaks 5000 kr kuus (29.70 kr tunnis).

Tagasilöögiks on kahtlemata laiendatud harulepingute puudumine, mis on seda kahetsusväärsem, et veel 2006. a. kehtis harutasandil 2 laiendatud kollektiivlepingut. Tõsi, ka teistes riikides nõuab kokkulepete saavutamine ametiühingutelt üha suuremaid jõupingutusi, mis avaldub ka töötulide arvu suurenemises. Kahtlemata peavad EAKLi liikmesorganisatsioonid lisaks esinduslikkusele suurendama lähiaastatel ka läbirääkimissuutlikkust ja aktsioonivõimet, mis on hädavajalikud eeltingimused siduvate palgakokkulepete sõlmimiseks tööandjate ühendustega harutasandil.

5. Sotsiaalmõõde (sotsiaalkindlustus ja sotsiaalne kaitse)

5.1 EAKL osaleb Euroopa sotsiaalmudeli rakendamises Eestis, et saavutada ühiskonnas tasakaal majanduslike ja sotsiaalsete eesmärkide vahel ning vähendada sotsiaalset tõrjutust.

5.2 EAKL aitab kaasa õiglase sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse süsteemi loomisele, mis tagab inimväärse elatustaseme.

5.3 EAKL nõuab Euroopa sotsiaalhartas, Ühenduse töötajate põhisotsiaalõiguste hartas ning ILO tööstandardites sisalduvate sotsiaalkaitse normide järgimist riigi sotsiaalpoliitikas.

5.4 EAKL toetab sotsiaalkindlustuse avalik-õiguslike süsteemide arendamist, mille juhtimise on kaasatud ametiühingute esindajad.

Sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse vallas olid Ametiühingute Keskliidu jaoks aruandeperioodil kesksel kohal töötuskindlustuse täiendamise, ravikindlustuse stabiilse rahastamise ning tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse loomisega seonduvad küsimused.

Töötuskindlustuse esimesed viis toimimisaastast on toonud väga suurt kasu tööinimestele ja ühiskonnale tervikuna. Töötajad on nüüd märkimisväärselt paremini kaitstud tööturu riskide eest: aastatel 2003 – 2006 said töötukassast kindlustushüvitisi enam kui 36 tuhat inimest. Oluline on ka see, et loodi hästitoimiv, jätkusuutlik ja stabiilne sotsiaalkindlustusskeem, mis illustreerib kolmepoolsuse põhimõtte edukat teostamist praktikas. Lisaks talletatakse töötuskindlustuse andmekogus info tööturul tegelikult kulgevatest protsessidest, mille analüüs võimaldab kujundada töö- ja tööturupoliitikat teadlikult ja eesmärgistatult.

Töötuskindlustuse seaduses jõustus 2007. a. algul rida EAKLi tehtud töötajatele kasulikke muudatusettepanekuid. Esiteks, likvideeriti ebaõiglane olukord, mis jättis kindlustushüvitisest ilma töötu, kelle töölepingu lõpetamise oli tunnistanud ebaseaduslikuks töövaidluskomisjon või kohus. Teiseks on alates 2007. a. töötuskindlustushüvitisele õigus kindlustatul, kes on omandanud vähemalt 12 kuud töötuskindlustuse staaži viimase 36 kuu jooksul. Kolmandaks säilitab inimene omandatud kindlustusstaaži ka pärast seda, kui talle on makstud riiklikku töötutoetust. Kõik nimetatud EAKLi algatused lähtusid eesmärgist suurendada töötute hõlmatust töötuskindlustusega. Teatavasti oli see näitaja esimestel aastatel üsna madal (16% uutest registreeritud töötutest 2003. a.), tõustes 2006. a. 24% tasemele.

EAKL on alates 2004. a. korduvalt teinud ettepanekuid suurendada töötule ettenähtud kindlustushüvitise määra 10-20 protsendipunkti võrra, kuna kehtiv hüvitamise tase vastab ainult Euroopa sotsiaalkaitse standarditega kehtestatud minimaalsetele nõuetele. Samuti taotleb keskliit töötuskindlustushüvitise maksmist neile töötajatele, kes tööandja ajutiste majandusraskuste tõttu on saadetud osaliselt tasustatavale puhkusele. Paraku pole sotsiaalministeeriumi vastuseisu tõttu kumbagi vajalikku uuendust seni heaks kiidetud – kuigi töötajate ja tööandjate kindlustusmaksetest on töötukassasse laekunud piisavalt raha.

2006. a. jõustunud *tööturuteenuste ja -toetuste seadus* nimetas varasema töötu abiraha ümber riiklikuks töötutoetuseks ning nägi ette, et selle suurus kehtestatakse igaks aastaks riigieelarve seadusega. 2007. a. tõusis see 1000 kroonini kuus, olles EAKLi järjepidevast kriitikast hoolimata aastaid püsinud häbiväärse 400 krooni tasemel.

Ametiühingute Keskliit jagab õiguskantsleri seisukohta, et inimeste põhiseadusliku õiguse tervise kaitsele peab tagama riik. Aruandeperioodi positiivse uuendusena väärib esile tõstmist ravikindlustuskaitse laiendamine kõigile registreeritud töötutele, kuid siiski puudub tänagi mitmekümnel tuhandel Eesti elanikul ravikindlustus. Ravikindlustuse rahastamise teema on eriti aktuaalne seoses ravijärjekordade küsimusega ning tervishoiusektori palgaläbirääkimistega. 2005. a. märtsis korraldas EAKL tervishoiu rahastamise teemal ümarlause Riigikogu fraktsioonidega, et otsida lahendusi süvenevatele probleemidele. Keskliidu esindajad on osalenud mitmetel teemakohastel foorumitel ning pidevalt juhtinud tähelepanu vajadusele leida tervishoidu lisaraha Eesti Haigekassa nõukogu koosolekul.

Ametiühingud on teinud ettepaneku kehtestada tervishoiule vajaliku raha saamiseks 13protsendiline ravikindlustusmaks ettevõtetest väljavõetud kasumile, samuti suunata osa tubaka- ja alkoholiaktsiisist sihtotstarbeliselt ravikindlustuse eelarvesse. Koos Tööandjate Keskliiduga pidas EAKL otstarbekaks suurendada sotsiaalmaksu maksmise aluseks olevat minimaalset kuumäära füüsilisest isikust ettevõtjate jaoks. *Sotsiaalmaksu seaduse* kohaselt on see alates käesolevast aastast 2000 krooni kuus ning suureneb ka järgmistel aastatel. Paraku on valitsus probleemide komplekssele lahendamisele eelistanud põhimõtteliste otsuste edasilükkamist tulevikku.

Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse puudumine on riigi suurim võlg töötajate ees. Eesti ei täida täna Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeksi, mis näeb tööõnnetuse või kutsehaiguse puhul makstava pensioni suuruseks ette vähemalt 50% töötaja senisest palgast, mistõttu tööõnnetuse ning eriti kutsehaiguse tagajärjel kannatanuid ähvardab lisaks töövõime kaotusele ka suur vaesuse ning sotsiaalse tõrjutuse risk.

EAKLi protestist hoolimata võttis Riigikogu 2006. a. juunis vastu töötajate olukorda raskendava seadusemuudatuse, mis tühistas valitsuse 1992. a. määrusega kehtestatud korra kutsehaiguste kahjude hüvitamiseks. Seega on töötajad alates 2007. a. sunnitud tööõnnetuse ja kutsehaiguse hüvitist, samuti tööõnnetuse ning kutsehaigusega seotud kulude hüvitamist nõudma tööandjalt kohtu kaudu ja võlaõigusseaduse alusel. Lisaks tuleb tööõnnetuse või kutsehaiguse hüvituse nõudjal tasuda ka riigilõivu.

Uue kindlustusliigi loomisest on valitsus aastaid vaid rääkinud – aruandeperioodil oli see teema kolmepoolsete läbirääkimiste päevakorras neljal korral, kuid sisulise arutelu ega tulemuseni ei jõutud. Tervitatavaks võib lugeda tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse loomise lülitamist 2007. a. aprillis allkirjastatud koalitsioonileppesse. EAKL on järjekindlalt nõudnud, et loodav uus kindlustus peab tagama tänasega võrreldes suurema asendussissetuleku tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel kannatanutele, esmatähtis on tõsta alalise töövõimetuse korral ja toitja kaotuse puhul makstavaid pensione. Uue kindlustuse eesmärk peab olema mitte süüdlaste otsimine, vaid kannatanu tööõnnetuse/kutsehaiguse eelse seisundi ja töövõime võimalikult täielik taastamine. Selline kindlustus parandaks oluliselt tööõnnetuste ja kutsehaiguste põhjuste väljaselgitamist ja kõrvaldamist ning tõstaks märkimisväärselt tööõnnetuste ja kutsehaiguste statistika usaldusväarsust.

EAKL peab vajalikuks teha olulisi muudatusi riiklikus pensionikindlustuses. Kuigi Eesti keskmine vanaduspension rahuldab Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeksis fikseeritud asendusmäära nõuet, ei vasta meie pensionisüsteem siiski Euroopa Sotsiaalharta standarditele. Allapoole vaesuspiiri jääb minimaalne vanaduspension (rahvapension), mis ei taga kaitset vaesuse vastu: 2007. a. jaanuari seisuga oli keskmine rahvapension 1085 krooni kuus. Samadel põhjustel on ilmselgelt ebapiisav ka minimaalne töövõimetuspension – käesoleva aasta algul moodustas 40% töövõime kaotuse puhul keskmine töövõimetuspension 1273 krooni kuus.

Aasta aastalt on vähenenud töötajate palgaga seotud keskmine pensionikindlustuse aastakoefitsient, samal ajal suureneb pidevalt nende inimeste osakaal kõigi pensionikindlustusega hõlmatute hulgas, kelle aastakoefitsient on väiksem kui 1,000. Kui uue pensionivalemi rakendamise aastal (1999. a.) oli see näitaja 70,5%, siis 2003. a. juba 74,2% ning 2006. a. koguni 76,3%.

2006. a. oktoobris võttis Riigikogu vastu seadusemuudatuse, mis võimaldab üldise vanaduspensionini ikka jõudnud isikutel saada samaaegselt rahvapensioni ning sot-

siaalmaksuga maksustatavat tulu (teha tööd). Sotsiaalpartnereid arutelusse kaasamata algatas valitsus 2007. a. suvel riiklike pensionide indekseerimise korra muutmise. Eelnõu, mis käesoleva aruande koostamise ajaks oli Riigikogus läbinud teise lugemise, suurendab pensionide indekseerimisel sotsiaalmaksu laekumiste (palkade kasvu) osatähtsust ning vähendab tarbijahinnaindeksi (elukalliduse tõusu) osakaalu, mis peaks tagama pensionide kasvu senisest kiiremas tempos. Lisaks näeb eelnõu ette riikliku pensioni baasosa suurenemise ennaktempos võrreldes pensioni aastahindega. Siiski ei kõrvalda need muudatused riikliku pensionikindlustuse valemipõhimõttelisi puudusi.

6. Tööhõivepoliitika

6.1 EAKL taotleb tööpuuduse otsustavat vähendamist uute ja kvaliteetsete töökohtade loomise kaudu.

6.2 EAKL nõuab tööhõivepoliitika sätestamist riikliku prioriteedina ning sotsiaalpartnerite esindajate sisulist kaasamist tööhõivedokumentide väljatöötamisse.

6.3 EAKL peab hädavajalikuks elukestvat õpet soodustava keskkonna ja motivatsiooni kujundamist ning nõuab lisaks kutsehariduse kaasajastamisele töötajate täiend- ja ümberõppe toetamise riikliku süsteemi loomist.

6.4 EAKL taotleb Euroopa Sotsiaalfondi vahendite kasutamist esmajärjekorras töötajate täiend- ja ümberõppeks ning uute kvaliteetsete töökohtade loomiseks.

Aruandeperioodi jooksul paranes Eesti tööturu olukord märgatavalt, muudatusi mõjutasid eelkõige jätkuv kiire majanduskasv ning tööjõu vaba liikumine kui üks Euroopa Liidus toimiva ühtse siseturu aluspõhimõtetest. Aastail 2003-2006 suurenes Eesti sisemajanduslik koguprodukt 42,2% - st keskmiselt enam kui 10,5% aastas. Ja kuigi valdav enamik 15 EL vanast liikmesriigist säilitas vähemalt kaheks aastaks teatud piirangud 2004. a. ühendusega liitunud Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest pärit tööjõule, laienesid oluliselt ka Eesti töötajate võimalused asuda legaalselt tööle Lääne-Euroopas. Selle võimaluse kasutajaid oli hinnanguliselt mitukümmend tuhat - täpsem ülevaade lahkujatest Eesti riigil kahjuks puudub.

Nelja aastaga kasvas hõivatute arv enam kui 50 tuhande võrra - 594,3 tuhandelt (2003. a.) 646,3 tuhandele (2006. a.). Tööpuudus vähenes: kui 2003. a. oli Eestis 66,2 tuhat töötut ja tööpuuduse määr 10,0%, siis 2006. a. oli töötuid 40,5 tuhat ning töötuse määr langenud pea poole võrra, moodustades 5,9% (2007.a. III kvartalis olid need näitajad koguni 28,7 tuhat ja 4,2%). Pikaajaliste töötute arv kahanes 2003. a. 30,4 tuhandelt 19,5 tuhandeni (2006. a.).

Vaevalt saab aga mainitud positiivseid arenguid lugeda riikliku tööturupoliitika tulemuseks - Eesti kulutas 2006. a. tööturupoliitikale kõigest 0,14% sisemajanduse koguproduktist (11 korda vähem kui EL liikmesriigid keskmiselt), olles selle näitaja poolest ühenduses viimasel kohal. EAKL on pidevalt kritiseerinud aktiivsete tööhõivemeetmete alarahastatust - 2006. a. kulutati selleks 71,0 mln krooni, sh 36,07 mln krooni riigi maksutuludest ning 34,93 mln krooni Euroopa Sotsiaalfondist. On ülimalt kahetsusväärne, et riik ei ole valmis tunnustama tööturupoliitika suurimat puudujääki - tööturuteenuste osutamist vaid registreeritud töötutele.

Kui riik soovib ellu viia realistlikku poliitikat, mis aitaks suurendada Eesti tööturu paindlikkust, vajab tööturukoolitus kordades rohkem vahendeid just töötajate (hõivatute) täiend- ja ümberõppeks. Selline lähenemine toetab eesmärki suurendada

inimeste tööhõivevõimet – st suutlikkust püsida hõives ka siis, kui töökohad kaovad. Ja töökohtade pidev ümberpaiknemine on üleilmastuva majanduse reaalsus ka kiire majanduskasvu aegadel. 2003.-2006. a. toimus Eestis 393 ettevõttes 487 kollektiivset koondamist, mille tagajärjel kaotas töökoha kokku 11 789 inimest. Suurimad koondamised leidsid aset tööstuses, kus oli hõivatud ligikaudu 57% kollektiivselt koondatud töötajatest ja kus oli ka suurim keskmine korruga koondatute arv. Nimeetatud perioodil viis tekstiiliettevõtte Kreenholm läbi 10 kollektiivset koondamist, 6 korda koondasid massiliselt töötajaid Tallinna Vineeri- ja Mööblikombinaat ning rõivatööstus Marat.

Kahjuks ei ole tänane tööturuamet pikaajalise piiratud lähenemise tõttu ilmselt suuteline rohkem rahalisi vahendeid ära kasutama. Positiivsetest arengutest väärrib märkimist tõsiasi, et võrreldes varasemate aastatega suurenesid 2005.-2006. a. tunduvalt Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse eraldised ettevõtete koolitustoetuseks, mis hõlmab ka töötajate täiend- ja ümberõpet. Nii toetas EAS 2005. a. 26,9 mln krooniga 605 koolitusprojekti, järgmisel aastal aga juba 833 projekti (39,5 mln krooni). Tõsi, seni on needki summad oluliselt väiksemad töötajate reaalsest koolitusvajadusest.

EAKL on aastaid rõhutanud ka vajadust luua enesetäiendamise ja ümberõppe võimalused nende ettevõtete töötajatele, kus tööandja ei pööra tähelepanu koolitusele. On hea meel tõdeda, et 2007. a. sügisel algatas Haridus- ja Teadusministeerium pilotprojektina uue elukestva õppe meetme – riikliku koolitustellimuse töötajate täiend- ja ümberõppele, mille raames on huvilistel võimalik tasuta osaleda kutseõppekeskustes korraldatavatel kursustel, et omandada uus elukutse või täiendada oma erialaseid teadmisi.

Tuliseks aruteluteemaks on viimastel aastatel olnud võõrtööjõu kasutamiseiga seotud küsimused. Kvalifitseeritud töötajate puudusele viidates on tööandjad püüdnud õigustada soovi tuua Eestisse töötajaid kolmandatest (st Euroliitu mittekuuluvatest) riikidest. EAKL on korduvalt rõhutanud, et sellist lähenemist põhjustab soov jätkata Eestis madalate palkade poliitikat. Kuna odava võõrtööjõu massilise sissetoomise eestkõnelejad teevad panuse senise majandusmudeli ja arenguloogika jätkumisele, oleksid piiride avamisel hukatuslikud tagajärjed – eelkõige seetõttu, et Eesti konkurentsivõime globaalses majanduses väheneks. Oskustööjõu puuduse leevendamiseks on vaja tuua kodumaale tagasi valdav enamus neist, kes täna töötavad võõrsil. See omakorda eeldab paremaid töö- ja palgatingimusi, tootlikkuse tõusu ning otstarbekat töökorraldust. Ja kindlasti suhtumist töötajasse kui ettevõtte kõige väärtuslikumasse kapitali.

Tööhõiveprobleemide süvenemine käesoleval aastal on suuresti tingitud Venemaale orienteeritud transiidi järsust vähenemisest. Nende muudatuste tagajärjel on vähenenud töökohtade arv raudtee-ettevõtetes ning teistes transiidiahela osades, samuti puidutöötlemises jm. Nii on Raudteelaste AÜ viinud tänavu läbi mitmeid aktsioone tööhõive tagamiseks.

Majanduses paratamatute muudatuste sotsiaalsete tagajärgede leevendamiseks ja võimalike pingete vältimiseks peab EAKL hädavajalikuks tööandjate ja riigi sotsiaalset vastutustundlikku käitumist, sh ametiühingute teavitamist ettevõtte majanduslikust ja tööhõiveolukorrast, sisulisi konsultatsioone kerkivatele probleemidele lahenduse leidmiseks, samuti kiiret reageerimist kollektiivsete koondamiste korral.

7. Töösuhtepoliitika

7.1 EAKL nõuab töösuhete eriseloomu tunnustamist tööseadusandluses ja töötaja kui töölepingu nõrgema poole erikaitset.

7.2 EAKL peab vajalikuks töödokraatia pidevat arendamist ja tugevdamist, et tõhusalt tagada töötajate õigus teavitamisele ettevõtte majandusliku olukorra kohta, õigus olla ära kuulatud enne otsuste tegemist ning õigus olla kaasatud ettevõtte juhtimisse.

7.3 EAKL nõuab tööandjatelt sotsiaalselt vastutustundlikku käitumist ettevõtte restruktureerimise või töö ümberkorraldamise puhul.

7.4 EAKL toetab naistele ja meestele võrdsete võimaluste loomist töösuhetes ning võitleb mistahes diskrimineerimisega tööelus.

2004.-2005. a. oli EAKL tähelepanu keskpunktis valitsuse kava muuta töösuhete õiguslikku regulatsiooni. Olid ju ametiühingud, tööandjad ja valitsus 2003. a. novembris sõlminud mahuka kolmepoolse kokkuleppe selle kohta, milliseid muudatusi kõik osapooled peavad vajalikuks *töölepingu seaduses*. Seadust oli vaja täiendada ka seetõttu, et Eesti astumisega Euroopa Liitu kaasnes kohustus viia siseriiklikud seadusandlikud aktid kooskõlla EL õiguse nõuetega. Eelnõu menetlus kujunes pikaks, selle teisele lugemisele laekus ligi 400 muudatusettepanekut, millest 26 esitas Ametiühingute Keskliit. Kuna rida ettepanekuid olid otseselt töötajavaenulikud ja vastuolus eelpool nimetatud kolmepoolse kokkuleppega (lähemalt on eelnõuga seonduvat käsitletud käesoleva aruande II osas), korraldas EAKL juuni algul mitmeid protestiaktisioone, sh miitingu justiitsministeeriumi ees, sulgedes liikluse Tõnismäe tänaval. Kõik see aitas kaasa sellele, et seaduses tehti vaid minimaalsed hädavajalikud muudatused, tagamaks selle kooskõla EL direktiividega.

2006. a. veebruaris tühistas Riigikogu *töölepingu seaduse* sätteid, mis sidusid töölepingu lõpetamise hüvitise maksmine töötaja vanusega, kuna need riivasid ebaoproportsionaalselt vanemaealiste töötajate põhiseaduslikke õigusi ja vabadusi.

EAKL on viimastel aastatel korduvalt teinud ettepaneku analüüsida enne, kui asuda muutma tööseadusi, meie töösuhete praktikas reaalselt eksisteerivaid probleeme – rikkalik alusmaterjal materjal selleks on Eesti Tööjõu-uuringu andmete näol olemas. Kahjuks ei ole riik seni midagi ette võtnud selliste uuringute tellimiseks ja läbiviimiseks.

EAKL tunneb sügavat muret selle pärast, et tööinspektsiooni järelevalve töötingimuste ja töösuhete üle on aasta-aastalt nõrgenenud. Selle asemel, et pälvida töösuhete nõrgema osapoolena erikaitset, on töötajad üha enam tööandja meelevallas. Seda vaatamata põhiseaduse sättele, mille kohaselt töötingimused on riigi kontrolli all. Ametiühingute Keskliit on kategooriliselt vastu kavatsusele asendada töövaidluskomisjonid mistahes lepitusmenetlusega, kuna see nõrgestab veelgi töötajate positsiooni töösuhetes ja õhnestab niigi vähest seaduskuulekust. Kui töötaja õigusi on rikutud, teeb töövaidluskomisjon täna otsuse, mis kohustab tööandja nt vähemakstud summad töötajale välja maksma. Lepituskomisjoni eesmärk seevastu on poolte lepitamine, millega üldjuhul kaasneb püüd vähendada töötaja nõuet. Tsiviilvaidlustes kohaldatav lähenemine on täiesti vastuvõetamatu töötajate õiguste rikkumiste puhul ning vastuolus ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhimõtetega. Teatavasti nõuab ILO riigilt sellise menetluse kehtestamist töövaidluste lahendamiseks, mida iseloomustavad lihtsus (sh kerge ligipääs) ja kiirus. Takistuseks ei tohi olla ka töötajate jaoks liiga kõrged menetluskulud.

Alates 2007. a. veebruarist kohustab *töötajate usaldusisiku seadus* tööandjat vähemalt 30 töötajaga ettevõttes jagama töötajatele infot ettevõtte struktuuri ja töötajate koosseisu kohta, samuti nendega seotud muudatuste ja kavandatavate otsuste kohta. Ühtlasi peab tööandja teavitama töötajaid kavandatavatest otsustest, mis võivad kaasa tuua olulisi muudatusi töökorralduses või töötajate töölepingulistest suhetes (sh töösuhete lõpetamise). Hiljemalt kahe nädala jooksul pärast äriühingu majandusaasta aruande kinnitamist on tööandja kohustatud informeerima töötajaid majandusaasta aruandest. Edastatud info alusel on tööandja kohustatud alustama konsultatsioone, kui seda nõuab töötajate esindaja – ametiühingu usaldusisik või töötajate üldkoosolekul valitud kollektiivi usaldusisik.

Ametiühingute jaoks on esmatähtis põhimõtteline muudatus seaduses, mis võrreldes algse eelnõuga kohustab tööandjat kaasama informeerimisse ja konsulteerimisse igal juhul ka ametiühingu – sh siis, kui töötajate üldkoosolek pole valinud kollektiivi usaldusisikut. See muudatus, mida EAKL sihikindlalt taotles, tagas töötajate sõltumatu esinduse säilimise töökohtadel – vastasel juhul oleksid tööandjad kasutanud seadust ettekäändena loobumiseks suhtlemisest ametiühinguga.

Väga oluline on seegi, et ametiühingud suutsid ära hoida katse vähendada usaldusisikutele töötajate esindamiseks seadusega ette nähtud põhiõöst vabastamise aega – see sotsiaalministeeriumi soov oli seda ebaloogilisem, et töötajate esindajatele lisanud mitmeid uusi, varem puudunud ülesandeid. Uue seaduse selge vajakajäämine seisneb tõsiasjas, et sisuliselt sai tööandja vetoõiguse usaldusisikute arvu otsustamisel – enam kui üks usaldusisik on töötajatel võimalik valida vaid tööandja nõusolekul. Kahtlemata ei soodusta selline lähenemine töödokraatia ja võrdväärse partnerluse arengut. Pealegi toonitas EAKL korduvalt – otstarbekam oleks sõnastada seadus nii, et see motiveeriks tööandjaid sõlmima kokkuleppeid töötajate esindajatega.

Hoolimata Eesti Ametiühingute Keskliidu korduvatest ettepanekutest ei soovinud riik informeerimist ja konsulteerimist laiendada avalikule teenistusele. Ühtegi tõsiseltvõetavat argumenti, miks ei peaks riigiasutuse juht tööandja esindajana suhtlema asutuse teenistujate/ töötajatega kui võrdväärse partneriga, selle jäiga vastuseisu selgituseks ei esitatud. Ametiühingu seisukohast ei olegi avalikus teenistuses töötavate isikute ebavõrdset kohtlemist võimalik millegagi põhjendada.

2006. a. lõpus algatas Euroopa Komisjon sotsiaalpartneritega konsulteerimise turvatud paindlikkuse (*flexicurity*) teemadel. EAKL on jätkuvalt seisukohal, et Eesti tööturg ei ole jäik, ammugi mitte ülereguleeritud. Ametiühingud ootavad riigilt sisulist, vastutustundlikku ja tasakaalustatud lähenemist tööturuprobleemidele, mitte ideoloogiliste käibefraaside mehhaanilist kordamist. Püüd taandada tööturu paindlikkuse küsimused üksnes töötajate õiguste ja tagatiste vähendamisele töösuhetes on väär ja alusetu, kuna Eestis kehtiv töösuhete regulatsioon on vägagi paindlik ega takista meie majanduse arengut ega tööhõive kasvu. Paindlikkus ei saa olla eesmärk iseeneses ega ühesuunalise liiklusega tänav, millest rääkides peetakse silmas vaid töötajate loobumist neil täna töösuhetes olemasolevatest õigustest ja tagatistest.

Asjaoluga, et mõned ettevõtted lõpetavad tegevuse või paigutuvad ümber teise riiki või piirkonda, ei saa mingil juhul põhjendada (ammugi mitte õigustada) soovi vähendada töötajate õigusi ja tagatiseid töösuhetes. Ametiühingute jaoks ei vaja tõestamist aksioom, et töötajate vallandamiskaitse vähendamine ei loo uusi töökohti.

Paindlike lepinguliste töösuhete loomisel on töötajate jaoks esikohal tööandja usaldusväärsus – st töösuhete kindlus ja püsivus.

Uus töölepingu seadus, mille ettevalmistamiseks sotsiaalministeerium alustas tänavu sügisel kolmepoolseid konsultatsioone, peab arvestama töösuhete erilist iseloomu, mis pole võrreldav ühekordse ostu-müügi tehinguga võlaõigusliku lepingu alusel. Seetõttu nõuab EAKL töötaja kui töösuhete nõrgema poole erikaitse tagamist ka uues töölepingu seaduses.

8. Töökeskkond

8.1 EAKL tegutseb töökeskkonna parandamise nimel, et tagada töötajate tervis ja ohutus ning aidata kaasa eelduste loomisele töö tootlikkuse tõstmiseks.

8.2 EAKL nõuab tõhusa riikliku töökeskkonnapoliitika kujundamist ning efektiivset järelevalvet töökeskkonda reguleerivate õigusaktide täitmise üle.

8.3 EAKL nõuab kiire, õiglase ja rehabilitatsiooni tagava hüvitamissüsteemi rakendamist tööõnnetuste ja kutsehaiguste tagajärjel töövõime kaotanud isikutele.

Kuigi viimastel aastatel on surmaga lõppenud tööõnnetuste arv (2003. a. – 33, 2004. a. – 34, 2005. a. – 24, 2006. a. – 28) poole väiksem kui 1990ndate aastate lõpus, tekitab töökeskkonna seisund Eesti ettevõtetes tõsist muret. Sellest annab tunnistust eelkõige tööõnnetuste suur arv (3651 tööõnnetust 2006. a., 3300 – 2005. a., 3326 – 2004. a. 3728 – 2003. a.). Tõsiseks ohumärgiks on ka asjaolu, et viimastel aastatel on 100 tuhande töötaja kohta toimunud keskmiselt 540-565 tööõnnetust aastas, samas kui 1990ndate aastate lõpus oli see näitaja vahemikus 363-470. Aasta aastalt on kasvanud raskete tööõnnetuste arv – 2006. a. toimus 1053 raskete tagajärgedega tööõnnetust, 2005. a. – 999, 2004. a. – 973 ning 2003. a. – 906. Olgu märgitud, et Eurostati andmetel (võrreldi 27 tänast EL liikmesriiki perioodil 1998-2004) suurenes raskete tööõnnetuste arv kõige rohkem – kolmandiku võrra – just Eestis. Samal ajal 24 liikmesriigis raskete tööõnnetuste arv vähenes, sh paljudes riikides 20-35%.

Jätkuvalt ei tekita vähimatki usaldust kutsehaiguste statistika, mille kohaselt sai 2003.-2006. a. esmase kutsehaiguse diagnoosi igal aastal 97 – 132 töötajat (vaid kolmandik 1990ndate aastate lõpu kutsehaigustest, kuigi juba siis jäi enamik kutsehaigusi diagnoosimata). Kutsehaiguste suhtarv 100 tuhande töötaja kohta on viimastel aastatel langenud 1990ndate aastate esimese poole tasemele, kui riiklik tööinspeksioon alles alustas tegevust. Kommentaarid on siin liigsed.

Kahtlemata on töökeskkonnaalane järelevalve hädavajalik, kuid täna on see väheefektiivne võitlus tagajärgedega. Loodetavasti püüab tööinspektorite enamus anda oma parima, kuid kontroll hõlmab vaid väga väikese osa ettevõtetest. Kuidas mõjutab kümneid tuhandeid tegutsevaid ettevõtteid seaduskuulekusele ja töötingimuste parandamisele teadmine, et tööinspeksioonilt saab aastas trahvi (kogusummas pool miljonit krooni) sadakond juriidilist isikut ning tuhandet tööandjat hoiatatakse sunnirahaga (kokku 3,5 mln krooni)?

Ametiühingute Keskliit kohtus aruandeperioodil korduvalt tööinspeksiooni juhtidega, kutsus neid esinema EAKLi juhatuse koosolekutele ja korraldas teisemaid arutelusid. Regulaarsed on kohaliku tööinspeksiooni juhtide kokkusaamised ametiühingu usaldusisikutega EAKLi Tartu osakonnas. “Õhukese riigi” poliitika tõttu on tööinspeksiooni tegevus aastaid olnud alarahastatud. On vähetõenäoline, et lähiajale kavandatud struktuurimuutused ja koondamised suudaksid hüppeliselt tõsta riikliku järelevalveasutuse suutlikkust teostada efektiivset kontrolli.

EAKL taotles kogu aruandeperioodi jooksul tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse kui iseseisva sotsiaalkindlustusskeemi väljatöötamist ja rakendamist, lähtudes põhimõttest, et see motiveeriks tööandjaid kõige tõhusamalt parandama töökeskkonna seisundit (vt lähemalt käesoleva aruande V osa). Ka lähiaastatel jääb ametiühingute prioriteediks töökeskkonna vallas kiire, tegusa ja õiglase hüvitamissüsteemi rakendamine tööõnnetuste ja kutsehaiguste tagajärjel töövõime kaotanud töötajate kaitseks, mis annaks adekvaatse ülevaate tööõnnetuste ja kutsehaiguste tegelikust arvust ning aitaks parandada töökeskkonda.

Kahjuks on vähene suutlikkus ja inimressursi nappus takistanud ametiühingutel järjepidevat tegelemist töökeskkonna probleemide lahendamiseks. Ka EAKLi sekretariaat suudab täna töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas kaasa rääkida eelkõige probleemide teadvustamisel ning üldise õigusloome küsimustes, sest pädev töökeskkonna asjatundja paraku puudub. Kindlasti peavad kõigi tasandite ametiühingud pöörama senisest märksa rohkem tähelepanu töötajate tervise hoidmisele, kus väga palju on võimalik ära teha just töökohtades. Soovist olukorda parandada annab tunnistust üsna elav huvi töötervishoiualaste kampaaniate (nt Kergenda kandamit 2007. a.) vastu, mida on läbi viinud tööinspeksioon.

9. Õigusloome

9.1 EAKL annab oma panuse sellise õigussüsteemi väljatöötamise ja rakendamisse, mis tagab sotsiaalse õigluse, kaitseb töötajate põhiõigusi ja -vabadusi ning toetab kodanikuühiskonna kujunemist.

9.2 EAKL osaleb eelkõige töösuhteid ja –tingimusi, tööhõivet, sotsiaalkindlustust ning sotsiaalkaitset reguleerivate õigusaktide väljatöötamises, lähtudes ÜRO ja ILO õigusaktidest ning Euroopa Liidu ja Euroopa Nõukogu dokumentidest.

Traditsiooniliselt on EAKL õigusloomes täitnud kahte ülesannet: tegelenud uute õiguste loomisega ning võidelnud katsete vastu vähendada töötajate ja neid esindavate ametiühingute olemasolevaid õigusi ja tagatiseid. Aruandeperioodil ilmnis nende rollide mahukus ja keerukus ning sellega kaasnev vastutus kõige selgemalt kollektiivseid töösuhteid reguleeriva õiguse muutmisel (töötajate usaldusisiku seadus, kollektiivse töötüli lahendamise muutmise seaduse eelnõu, riigiteenistujate streigiõiguse küsimused). Töötajate individuaalsete õiguste poolest väärivad nimeitamist eelkõige diskussioon töölepingu seaduse muutmiseks ning muudatused töötuskindlustuses.

Uutest kättevõidetud õigustest oli kahtlemata kõige tähtsam ametiühingute tingimusteta kaasamine informeerimisse ja konsulteerimisse. See oli ka EAKLi keskne nõue töötajate usaldusisiku seaduse eelnõu menetlemisel, et ühelgi tööandjal poleks võimalik ametiühingut töökohalt välja tõrjuda, väites, et ta ei pea ametiühinguga suhtlema. Uus moment on ka see, et ametiühingute seadust täiendati sättega, mille kohaselt ametiühingu usaldusisikule kehtivad kõik töölepingu seaduses töötajate esindajale sätestatud tagatised. Kuigi see muudatus uusi õigusi ametiühingu esindajatele otseselt ei lisanud, fikseeriti seni kehtinud tagatised ühemõtteliselt ametiühingute seaduses – kuna 1993. a. vastu võetud usaldusisiku seadus kaotas käesoleva aasta veebruaris kehtivuse, oli see muudatus, mida riik oma eelnõus vältida püüdis, ametiühingu usaldusisikute kaitseks eluliselt vajalik. Vähem oluline pole seegi, et EAKLi ettepanekutest lähtudes sätestati töötajate usaldusisiku seaduses korrektse-

mad reeglid töötajate üldkoosoleku korraldamiseks, sh fikseeriti ametiühingu õigus algatada töötajate üldkoosoleku kokkukutsumine.

Töötajad said õigusi juurde ka töötuskindlustuse seaduses. Lisaks aruande V osas mainitule olgu märgitud, et alates 2007. a. suurenes oluliselt töötaja õigus hüvitisele tööandja maksejõuetuse korral – kui varem oli tööandja maksejõuetuse puhul makstav hüvitis piiratud töötaja 3 keskmise kuupalgaga, mis ei saanud ületada Eesti 3 keskmist kuupalka, siis nüüd on hüvitise suuruseks kuni 6 töötaja keskmist kuupalka, kuid mitte rohkem kui 5 Eesti keskmist kuupalka.

Saavutustest olemasolevate õiguste ja tagatiste kaitsmisel väärib esile tõstmist enam kui 500 ametiühinguliiget/töötajat esindava usaldusisikute põhitööst vabastamise aja säilitamine senises mahus – st 40 tundi nädalas. Kuigi informeerimise ja konsulteerimise lisandumine suurendas märkimisväärselt usaldusisikule ülesannete mahtu, soovis sotsiaalministeerium seaduseelnõu autorina vähendada usaldusisikule töötajate esindamiseks ette nähtud vaba aega 24 tunnini nädalas. Vaid ametiühingute jõupingutused, ettepanekud ja pöördumised ILO ning rahvusvaheliste ametiühingute poole tagasid tööandjast sõltumatu töötajate esindamise säilimise.

Töötajate seisukohast tähtis oli ka 2005. a. mais tehtud muudatus *palgaseaduses*, mis näeb ette, et töölepingus tuleb kindlaks määrata brutopalk, millest peetakse kinni seadusega sätestatud maksud. Täpsustus väldib töötajate isikustatud sotsiaalkindlustusmaksete (sissemaksed pensioni-, ravi- ja töötuskindlustusse) vähenemise ning tagab neile sissetuleku tõusu tulumaksumäära vähendamisel.

Aruandeperioodi miinuspoolele jääb 2005. a. jaanuaris vastu võetud *üleühenduselise ettevõtja, üleühenduselise ettevõtjate grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seadus*. Valitsuse ja tööandjate vastuseisu tõttu ei õnnestunud selles seaduses sätestada ametiühingute õigust nimetada Eestis tegutseva ettevõtte töötajate esindaja Euroopa töönookogu (EWC) koosseisu.

Lisaks tööle Riigikogu menetluse jõudnud seaduseelnõudega andis EAKL panuse õigusloomesse ka tavapärase osalemisega eelnõude kooskõlastamisel, arvamuste andmisega õiguskantslerile, Riigikogu komisjonidele ja fraktsioonidele. Korduvalt osalesid Ametiühingute Keskliidu esindajad Riigikogu komisjonide koosolekutel ning arvukatel ümarlaudadel ministeeriumides. Samuti lisab EAKL oma seisukoha Rahvusvahelisele Tööorganisatsioonile esitatavate Eesti riigi poolt koostatud raportite kohta, mis käsitlevad ILO konventsioonide täitmist, pöörates erilist tähelepanu mitte üksnes siseriiklike õigusaktide kooskõlale rahvusvaheliste standarditega, vaid ka praktilistele vajakajäämistele või probleemide seaduste ja määruste rakendamisel.

10. Poliitikaelus osalemine ja suhted kodanikeühendustega

10.1 EAKL säilitab sõltumatus erakondadest.

10.2 EAKL teeb koostööd kõigi poliitiliste jõududega, kelle vaated töö-, tulu- ja sotsiaalpoliitikale on lähedased tema seisukohtadele ning kui see koostöö aitab kaasa EAKLi püstitud eesmärkide saavutamisele.

10.3 EAKL jätkab igakülgsete suhete arendamist valitsusasutustega, Riigikogu struktuuridega, omavalitsustega ja kodanikeühendustega.

10.4 EAKL tegutseb selle nimel, et ametiühingute huvid oleksid esindatud Riigikogu ja kohalike omavalitsuste tasanditel.

Suur osa EAKLi igapäevasest tegevusest on mõeldamatu ilma koostöötajate Riigikogu ja valitsusasutustega, samuti kohalike omavalitsustega ning kodanikuühendustega. Ilma selleta ei ole EAKLil võimalik ellu viia oma eesmärged töö- ja sotsiaalpoliitikas, edendada sotsiaaldialoogi ja ametiühingute õigusi.

Heaks tavaks on kujunenud EAKLi esindajate iga-aastased kohtumised Vabariigi Presidendiga. Nende vestluste käigus tutvustavad ametiühingud oma seisukohti Eesti ühiskonna arengu jaoks olulistest küsimustest. EAKLi tegevuse eripärast tulenevalt on mõttevahetused keskendunud eelkõige töö-, palga-, sotsiaal- ja tööturupoliitika probleemidele, samuti osalusdemokraatia ja kodanikuühiskonna edendamise küsimustele. 2005. a. aprillis osales president A. Rüütel EAKLi 15. aastapäeva tähistamisel, president T. H. Ilves esines 2007. a. aprillis tervituskõnega sotsiaaldialoogi 15. aastapäeva tähistamise konverentsil, mille Ametiühingute Keskliit korraldas.

EAKLi suhtlemisel Riigikogu fraktsioonide ja komisjonidega olid tähelepanu keskpunktis need seaduseelnõud ja probleemid, mis kõige otsesemalt mõjutavad töötajaskonda õigusi ja tagatiseid, samuti ühinemisvabaduse ja ametiühinguõiguste teostamist. 2004.–2005. a. leidis aset rida kohtumisi Riigikogu Isamaaliidu, Keskerakonna ja Rahvaliidu fraktsioonidega, samuti Sotsiaaldemokraatliku Erakonna ning Res Publica esindajatega. Nende kohtumiste käigus selgitasid Ametiühingute Keskliidu esindajad oma seisukohti seoses menetluses oleva töölepingu seaduse eelnõuga ja põhjendasid konkreetsete muudatusettepanekute vajalikkust.

2006.a. märtsis olid ametiühingute esindajad kutsutud Riigikogu sotsiaalkomisjoni ning põhiseaduskomisjoni ühisistungil, mille päevakorras oli õiguskantsleri ettekanne riigiteenistujate totaalse streigikeelu vastuolust põhiseadusega. On igati loomulik, et kõige rohkem osalesid EAKLi esindajad just Riigikogu sotsiaalkomisjoni koosolekutel, kuna see komisjon käsitleb enamikku nendest küsimustest, millele kuulub keskne koht ametiühingute tegevuses. Osa võeti ka majanduskomisjoni koosolekust, kus käsitleti töölepingu seaduse eelnõu küsimusi. Olgu märgitud, et mitmel korral küsis sotsiaalkomisjon EAKLi arvamust ka EL õigusaktide eelnõude kohta, et kuulata enne seisukoha kujundamist ära ka tööturu osapoolte kommentaarid ja selgitused.

2006. a., kui parlament menetles töötajate usaldusisiku seaduse eelnõu, pöördus EAKL Riigikogu esimehe, fraktsioonide, kõigi Riigikogu liikmete ja sotsiaalkomisjoni poole, selgitamaks eelnõu vastuolusid Eestile siduvate ILO konventsioonidega ja põhjendamaks oma ettepanekuid eelnõu põhimõtteliseks muutmiseks.

Seoses lähenevate valimistega esitas Ametiühingute Keskliidu juhatus 2006. a. oktoobris Riigikoguse pürgivatele erakondadele üleskutse lülitada moodustatava valitsusliidu koalitsioonileppesse selliseid poliitikameetmeid, mis aitavad parandada Eestimaa töötajate elujärge, suurendada sotsiaalset turvalisust ning tagavad kõigile kättesaadavad ja kvaliteetsed avalikud teenused. Konkreetselt nimetati pöördumises maksuvaba tulu määra suurendamist, töötajate rahastatava tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse loomist, õiglase palga poliitika elluviimist ja kollektiivläbirääkimiste soodustamist, riigieelarvest piisavate rahaliste vahendite eraldamist haridustöötajate ja riigiteenistujate (sh pääste-, politsei- ja vanglaametnike) astmepalkade tõstmiseks, sotsiaalpartnerite organisatsioonide tegevussuutlikkust suurendavate projektide toetamist EL tõukefondidest jne. Mitmed EAKLi poolt tõstatatud teemad uude koalitsioonileppesse ka lülitati, sh eraldab Riigikantselei koordinat

sioonibüroo kahele sihtprogrammile, mille eesmärk on tõsta nii ametiühingute kui ka tööandjate ühenduste jätkusuutlikkust, kokku 16 mln krooni.

Vaatamata EAKLi ja TALO mitmele ühispöördumisele ei saavutatud aruandeperioodil kokkulepet ametiühinguliidrite regulaarseteks kohtumisteks peaministriga, et arutada mõlemale osapoolle tähtsaid küsimusi. Kuigi peaministri büroo ei sõlminud sellist kokkulepet enam ka tööandjate ja ettevõtjate ühendustega, väites, et vajadusel on peaministriga alati võimalik kohtuda, leidis valitsusjuht ametiühingute jaoks aega vaid ühel korral (2005. a. mais). Tunduvalt sagedasemad kokkusaamised tööturu teist osapoolt esindavate tööandjatega on kõnekaks tunnistuseks erinevast suhtumisest sotsiaalpartneritesse.

Samas jääb aruandeperioodi rida kohtumisi valitsuse liikmetega. Mõistagi on kõige rohkem kokkusaamisi toimunud sotsiaalministriga ja rahandusministriga, kuid ametiühingute jaoks olulisi küsimusi on käsitletud ka kohtumistel välisministriga ning majandus- ja kommunikatsiooniministriga.

Visalt areneb ametiühingute koostöö kohalike omavalitsustega ja nende ühendustega, kuigi omavalitsused on suured tööandjad ning osalevad tööandjatena ka sotsiaaldialoogis EL tasandil. EAKL astus möödunud aastatel mitmeid samme kontaktide edendamiseks omavalitsustega – seda nii üleriigilisel tasandil kui ka maakondades, kus tegutsevad keskliidu piirkondlikud osakonnad. Siiski ootab ees väga suur töö, et omavalitsused ja nende ühendused paremini teadvustaksid enda rolli sotsiaalpartneritena ja laieneks valmisolek istuda ametiühingutega läbirääkimiste laua taha ja suureneks omavalitsustega sõlmitud kollektiivlepingute arv.

Tavaks on saanud Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Panga töised kohtumised, kus vaatluse all on olnud eelkõige majandusküsimused – palgaarengud, Eesti konkurentsivõime ja tööjõuprobleemid. Väärib märkimist, et kõigil lõppeva aruandeperioodi aastatel soovis Eestit külastanud Rahvusvahelise Valuutafondi missioon kohtuda ka EAKLi esindajatega, et arutada majandusarengu, tööhõive ja tulupoliitika küsimusi.

2004. a. aprillis korraldas EAKL Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni üleskutset järgides esindusliku erakondade ümarlaua Europarlamendi valimiste teemal, mille aruteludes oli kesksel kohal vajadus edendada Euroopa Sotsiaalmudelit.

Käesoleva aasta sügisest alates kuulub EAKLi esindaja ka regionaalministri büroo juurde moodustatud valitsuskomisjoni, mis tegeleb Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsiooni rakendamisega ning kodanikuühiskonna ja riigi koostöö arendamisega.

11. Rahvusvaheline koostöö

11.1 EAKL toetab võitlust majanduse üleilmastumisest tulenevate sotsiaalsete probleemidega.

11.2 EAKL osaleb Rahvusvahelise Vabade Ametiühingute Konföderatsiooni (ICFTU) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC) tegevuses ja arendab koostööd teiste riikide ametiühingute keskorganisatsioonide, Põhjamaade Ametiühingute Nõukogu (NFS) ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooniga (ILO).

11.3 EAKL peab oluliseks globaalsete ametiühingute tegevust ja oma liikmete koostööd nendega.

11.4 EAKL osaleb organisatsiooni arengut soodustavates ühisprojektides ILO, Euroopa Komisjoni ja teiste institutsioonidega.

Suure sammu edasi tegi EAKL aruandeperioodil rahvusvahelises töös, osaledes aktiivselt nii Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni/ETUC kui ka Rahvusvahelise Ametiühingute Konföderatsiooni/ITUC (kuni 2006. a. novembrini Rahvusvaheline Vabade Ametiühingute Konföderatsioon/ICFTU) tegevuses.

Rahvusvahelise solidaarsuse tarbijast on EAKL muutunud organisatsiooniks, kes suudab tõhusalt kaasa lüüa keskorganisatsioonide kampaaniates ning viia läbi solidaarsusaktisioone kolleegide toetuseks. Kogu aruandeperioodil korraldas keskliit avalikke üritusi ICFTU/ITUC tööle hukkunud ja vigastatud töötajate mälestuspäeva (28. aprill) tähistamiseks, kaasates alates 2006. a. ka piirkondlikud osakonnad. Ametiühingute Keskliit pikettis 2004 .a. septembris Valgevene saatkonda, lüües kaasa ICFTU toetuskampanias Valgevene demokraatlike ametiühingutele. 2005.a. sügisel osales poolsada EAKLi esindajat (lisaks sekretariaadi töötajatele Transpordi- ja Teetöötajate AÜ ning Raudteelaste AÜ liikmed) Riias Läti ametiühingute meeleavaldusel "Vaesuse vastu", päev varem toetas keskliit kolleegide nõudmisi piketiga Läti saatkonna ees. Enesestmõistetavalt toetasid Eesti ametiühingud ka Leedu kolleege, kui riik ühinemisvabaduse põhimõtteid rikkudes 2006. a. algul sekkus ametiühingute siseasjadesse.

Mitmel moel andis Ametiühingute Keskliit oma panuse ka Euroopa Liidu poliitika kujundamisse. Olgu siinkohal märgitud EAKLi esindajate osalemine Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni delegatsioonides, mis pidasid Euroopa Liidu tööandjate ühendustega läbirääkimisi raamkokkulepete sõlmimiseks tööstressi (2004) ning töövägivalla (2007)küsimustes.

EAKL tutvustas ja selgitas Euroopa ametiühingute seisukohti sellistes ühinemisvabaduse teostamise ja sotsiaaldialoogi tuleviku seisukohast põhimõttelise tähtsusega kaasustes nagu nn Vaxholmi (Laval&Partnerid) konflikt ning Viking Line'i juhtum. Euroopa Parlamendis arutelul olnud teenuste direktiivi eelnõuga seoses pöördus Ametiühingute Keskliit 2006. a. kõigi Eestist valitud eurosaadikute poole, kutsudes neid üles toetama selliseid muudatusi direktiivi eelnõus, mida pooldavad Euroopa ametiühingud. Kahjuks jäi tagasihoidlikuks Eesti ametiühingute panus allkirjade kogumise kampaaniasse, millega ETUC nõudis Euroopa Komisjonilt avalike teenuste direktiivi algatamist. Vähene huvi oli seda kahetsusväärsem, et selles kampaanias osalemine nõudis mitte raha, vaid soovi kaasa lüüa ning veidi aega kampaania eesmärgi ja korralduse selgitamiseks ametiühinguliikmetele.

Alates 2004. a., mil Eestist sai EL täieõiguslik liige, on EAKL esindatud ka kõige erinevates Euroopa tasandi organites – alates Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteest, Dublini Fondi, Bilbao Agentuuri ja CEDEFOPi juhatustest ning lõpetades arvukate ühekordsete või alaliste töörühmade ja komisjonidega. Tõsiasi, et Eesti Ametiühingute Keskliidu esindaja valiti Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee juhatuse liikmeks ning töövõtjate rühma asepresidendiks on tunnustus ka kogu EAKLi rahvusvahelisele tegevusele. Ametiühingute Keskliidu laienevast rahvusvahelisest tunnustamisest tõsiseltvõetava organisatsioonina räägib ka see, et lisaks tavapärastele ja ammustele partneritele naaberriikidest on meile koostööettepaneku ühiste projektide elluviimiseks teinud ka Taani, Flaami, Itaalia ja Malta ametiühingud. Kontaktide süvenemine põhjanaabrite ametiühingutega leidis väljenduse esimeses koostöökokkuleppes Soome keskliitudega, mille EAKL ja TALO sõlmisid 2006. a. maikuus.

Balti Ametiühingute Nõukogu, mille koosseisu kuuluvad Eesti, Läti ja Leedu ametiühingute keskliidud ja mis loodi 1990ndate aastate keskel, jõudis aruandeperioodil teatud veelahkmele. Senisel kujul tegevuse jätkamine on end ammendamata, mistõttu nõukogusse kuuluvatel organisatsioonidel seisab ees tõsine arutelu – kuidas minna edasi? Kahtlemata tuleb seejuures arvestada kõigi liikmete tegevussuutlikkust, millele viimastel aastatel kordades kasvanud välissuhtluse maht esitab tõsise väljakutse.

Euroopa Liidu laienemine ja töajõu vaba liikumise põhimõtte rakendumine ka Eesti töötajatele mõjutab paljudes aspektides ka meie haruametiühingute tegevust. Parema ülevaate saamiseks Euroopa Liidu poliitikate kujundamisest ja institutsioonide tegevusest käis 20liikmeline EAKLi delegatsioon 2006. a. veebruaris Brüsselis, kus külastati Euroopa Parlamenti, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteed, Eesti esindust Euroopa Liidu juures, samuti ETUC ja ICFTU peakortereid.

12. Teavitamine ja koolitus

12.1 EAKL annab avalikkusele, partneritele ja oma liikmetele adekvaatset ja igakülgset teavet oma eesmärkide ning taotluste kohta.

12.2 EAKL kasutab kõiki vahendeid ja võimalusi, et kujundada ühiskonnas ametiühinguliikumist toetav ja soodustav suhtumine ning tõsta töötajate teadlikkust ametiühinguliikumise ja selle rollist ühiskonnas.

12.3 EAKL koordineerib ja korraldab, organisatsiooni tugevdamise eesmärgil, ametiühinguliidrite ja koolitajate koolitust ning vajadusel koordineerib ühiseid koolitusprojekte koostööpartneritega.

12.4 EAKL kirjastab ametiühingutegevust, tööelu ja sotsiaalpoliitikat käsitlevaid trükiseid.

12.5 EAKL arendab igakülgset tegevust, et teadvustada töötajatele elukestva õppimise vajalikkust ning aidata kaasa sellealaste võimaluste laiendamisele.

12.6 EAKL aitab kaasa kutsevalifikatsioonisüsteemi ja kutseenõustamise arendamisele ning täiendkoolituse süsteemi tõhustamisele.

12.7 EAKL taotleb ametiühingu- ja sotsiaalpartnerluse teema lülitamist üld- ja kutsehariduse õppekavadesse.

Ametiühingute Keskliidu edukas tegevus põhikirjaliste ülesannete täitmisel ja tegevuskavast tulenevate eesmärkide saavutamisel eeldab pidevat suhtlemist ametiühinguliikmetega, partnerinstitutsioonide ja -organisatsioonidega, samuti järjekindlat avalikkuse teavitamist. Keskorganisatsioon on siin ajanud kõrvalekaldumatult selget poliitikat – olla avatud ja kättesaadav, vastata ausalt ja keerutamata kõigile, ka kõige ebamugavamatele küsimustele. Ja neil harvadel juhtumitel, kui ajakirjaniku küsitud infot ei ole võimalik anda, oma keeldumist ka arusaadavalt põhjendada.

Ametiühingute tähtsat rolli Euroopa Liidus tunnustab Eurobaromeetri andmetel neli viiendikku eestimaalastest. Ametiühingud on üha rohkem nähtaval nii meedias kui ka Eesti ühiskonnas tervikuna. Aruandeperioodi vaieldamatu tulemus on EAKLi maine paranemine ja skandaalidest vabanemine. Suurenenud on keskliidu roll arvamusiidrina, mõistagi eelkõige töö- ja palgaprobleemide, sotsiaalkindlustuse ja tööhõive küsimustes. Üha sagedamini pöörduvad meie poole ajakirjanikud ja väljaanded, et saada ekspertarvamust või -hinnangut paljudes tööeluga seotud küsimustes.

Kõik ülalnimetatut on aidanud tõsta ametiühingute usaldusväarsust ühiskonnas. Käesoleva aasta oktoobris läbi viidud institutsioonide usaldusväarsuse küsitluse

(Turu-Uuringute AS) andmetel usaldab ametiühinguid 54% küsitlenuist – see on parem tulemus kui nt Riigikogul (50%), rääkimata erakondadest (31%). Teisalt on ametiühingute usaldusväärsusel tublisti kasvuruumi, et jõuda järele kauaaegsetele liidritele selle näitaja osas – piirivalvele (90%) ja Eesti Pangale (84%).

Samas ei osanud ametiühingute usaldusväärsusle anda mingit hinnangut 23% küsitlusele vastanutest – ükski teine uuringuga hõlmatud institutsioon ei pälvinud nii palju “raske öelda” vastuseid (ametiühingutele järgnes pingereas kirik – 21%). Politsei usaldusväärsusle kohta puudus arvamus vaid 2% küsitlenuist, 4% vastanutest ei osanud midagi arvata presidendi ja peaministri kohta. Seega ilmneb uuringu tulemustest, et Eesti inimesed ei tunne ametiühinguid piisavalt. See järeldus esitab tõsise väljakutse kõigile ametiühingutele, kuna organisatsiooni maine ja usaldusväärsus kujunevad kõigi meie ühingute tegevuse kogusummana ja pikema aja jooksul.

Rohkem olid ametiühingute tegevusega kursis interneti kasutajad, kellest vaid 20 protsendil puudus arvamus ametiühingutest. Seetõttu tundub üsna loomulik, et interneti kasutajate seas on usaldus ametiühingute vastu suurem kui mittekasutajate hulgas (vastavalt 56 ja 47%). Suuri erinevusi pole ametiühingute usaldamise osas eesti ja vene keeles vastanute vahel. Kõige rohkem usaldavad ametiühinguid õpilased ja üliõpilased (64%), hõivatutest (sh spetsialistid, oskustöölised, muud töötajad) usaldab ametiühinguid 52-54%, väiksem on usaldusväärsus pensionäride silmis (47%). On tähelepanuväärne, et ettevõtjate, juhtide ja tippspetsialistide hulgas on ametiühingute usaldajaid palju rohkem kui mitteusaldajaid: vastavalt 54 ja 29%.

Mõneti üllatavalt selgus, et sissetulekutunnust aluseks võttes usaldavad ametiühinguid enim kõige suurema palga saajad: nende seas, kelle sissetulek on üle 10 tuhande krooni kuus, on usaldajaid 63%. Teistest suurem (58%) on usaldus ka kõige väiksema sissetulekuga (kuni 3000 krooni kuus) töötajate hulgas. Madalaim (41%) on usaldus neil, kelle sissetulek on vahemikus 4000-6000 krooni.

Eelnenud lühikokkuvõtte ametiühingute usaldusväärsusle avalikkuse silmis pakub tõsist mõtlemisainet mitte üksnes Ametiühingute Keskliidule, vaid ka kõigile meie liikmesorganisatsioonidele. Et meie sõnum jõuaks kogu ühiskonnani, on vaja senisest rohkem end ühiskonnale teadvustada, tutvustada oma seisukohti, töid ja tegevusi. Märksa rohkem tuleb pöörata tähelepanu elektroonilisele meediale, mis kahtlemata avab uusi võimalusi ka ametiühingute sõnumi edastamiseks. Informatiivsuse parandamiseks ja haldamise lihtsustamiseks vajab kiiresti kaasjastamist EAKLi veebilehekülgl, kus kõigile on kättesaadav ka elektrooniline infoleht, mida keskliit hakkas aruandeperioodil välja andma paber kandjal EAKLi Teataja asemel. Siiski pole elektrooniline meedia või internetikeskkond isenesest mingi võluvahend – veebilehekülg, kus värskem teave on paar-kolm aastat vana, toimib pigem antireklaamina kui kutsus inimesi tegusasse ametiühingusse.

Ametiühingute Keskliidu koolitustegevus aruandeperioodil lähtus enne eelmist kongressi tehtud strateegilistest otsustest, mis puudutasid tööjaotust EAKLi ja tema liikmete vahel koolituse valdkonnas. Väärleb meelde tuletamist, et keskliidu koolitusstrateegia töötati välja ILO ACTRAV asjatundjate osalusel ja toel. Väga tähtis mõjur oli mõistagi ka koolituse rahastamine, mis valdavalt toimus rahvusvaheliste koostööprojektide raames.

2004. a. algul jõudsid lõpule kaks pikaajalist rahvusvahelist koostöö- ja koolitusprojekti, mille põhimahd jäi eelmisesse aruandeperioodi – Balti Tööõiguse projekt ning Rootsi LO toetatud tööõigusealane koolitus. Flaami ametiühingute osalusel ja

toel käivitus kaheaastane projekt, mis keskendus informeerimise ja konsulteerimise raamdirektiivile ning läbirääkimisostkuste suurendamisele. Projekti raames valmis läbirääkimiste käsiraamat, mille tutvustamiseks 16 projektis osalejat viisid oma töökohtadel või haruametiühingus läbi seminari. Lähtudes omandatud positiivsest koostöökogemusest algatasid Flaami ametiühingud 2006. a. uue kaheaastase koolitajate koolitamise projekti, mille lõpuseminar toimub käesoleva aasta novembris.

Jätkus koolitusaalane koostöö Soome ametiühingutega, mille raskuspunkt oli EAKLi piirkondlike osakondade arendamisel. Esimestel aastatel pärast uue osakonna avamist on SAK toetanud seal ka esmatasandi ametiühingu usaldusisikute ja aktiivi koolitamist. Lääne-Virumaa osakonnas toimus 2004.-2005.a. 10 seminari aastas, Pärnu osakonnas 2-3 koolitust aastas. Kui eelmisel aruandeperioodil valmistas kõik koolitused piirkondlikes osakondades ette ja viis läbi keskliidu sekretariaat, siis Lääne-Virumaal toimus enamik koolitusi haruametiühingute korraldusel. Ühekordsetest koolitusüritustest koostöös Soome kolleegidega olid EAKLi jaoks eriti tähtsad nii 2005. a. veebruaris Tallinnas SAKi ja STTK aktiivsel osalusel läbi viidud streigiseminar kui ka mõni kuu hiljem toimunud õppereis Helsingisse. Õppereisi käigus said EAKLi liikmesorganisatsioonide ja piirkondlike osakondade töötajad Soome kolleegidelt kasulikke teadmisi ja väärtuslikke kogemusi eelkõige ametiühinguid tutvustavate kampaaniate ja avalike ürituste korraldamiseks.

Edasi arenes Taani LO rahastatud koolitusprojekt, mille sihtpiirkond on Ida-Virumaa. Esimestest noortele ametiühinguliikmetele suunatud üritustest (suvepäevad jmt) kasvas välja tulevaste ametiühinguliidrite koolitus, mille käigus käsitleti laia ringi ametiühingupoliitilisi küsimusi, organiseerimis- ja värbamistööd, samuti ühinemisvabaduse, tööõiguse jmt keskseid probleeme. Projekt jätkub.

Kuigi uuest töötajate usaldusisiku seadusest oli nii haruametiühingutes kui ka kohtadel palju juttu juba eelnõu ettevalmistamise ja menetlemise ajal 2005.-2006. a., seadis EAKL eesmärgiks läbi viia uut seadust ja selle mõju ametiühingutele tutvustav seminaride sari, mis hõlmaks kõiki keskliidu piirkondlikke osakondi. Kuna informeerimise ja konsulteerimise kohustus tuleneb otseselt Euroopa Liidu õigusest, esitasime projektitaotluse Riigikantselei EL teabetalituse ja Avatud Eesti Fondi ühisele mittetulundusühingute projektikonkursile "Osalev ja kaasav Eesti Euroopa Liidus". Taotluse rahuldamine võimaldas läbi viia seitse seminari (Tallinnas, Tartus, Viljandis, Rakveres, Narvas, Pärnus, Saaremaal) kokku 200 osavõtjaga. Euroopa Sotsiaalfondi rahastamisel viib EAKL veel neli töötajate usaldusisiku seadusele pühendatud seminari läbi käesoleva aasta detsembris.

Väljaspool mahukamaid projekte EAKLi korraldatud koolitusüritustest ei saa jätta märkimata esimest Eestis toimunud Euroopa ametiühingute koolitusseminari (projektijuhtimine), EL sotsiaalpartnerite (ETUC ja UNICE) ühisseminare sotsiaalpartnerite vajadustest ning struktuursetest ümberkorraldustest majanduses, kollektiivlääbirääkimiste koolitust koostöös Saksa ametiühingutega, samuti iga-aastaseid naiskoolitusseminare. Seoses meie ametiühingute üha laienevate rahvusvaheliste sidemetega alustas EAKL 2006. a. sügisel inglise keele kursuste korraldamist haruametiühingute aktivistidele (2 rühma). Kuna kõik soovijad kursustel osalema ei pääsenud, oli enesestmõistetav keelekoolituse jätkamine ka käesoleval aastal. Ametiühinguliidrite (EAKLi juhatuse liikmete ja haruametiühingute juhtide), samuti keskliidu sekretariaadi ja piirkondlike osakondade töötajate koolitamine oli otseses seoses nende koolituste rahastamise võimalustega. Probleeme aitas lahendada tihedamaks muutunud koostöö F. Eberti Fondiga, kes lisaks mitmetele koolitusüritustele toetas ka sot-

siaaldialoogi konverentsi korraldamist. Liidritele suunatud koolitusest väärrib esile tõstmist 2007. a. mais professor M. Lauristini juhitud kahepäevased mõttetalgud ametiühingute ja tööandjate liidritele, mille käigus otsiti vastuseid küsimusele kuidas suurendada inimkapitali ja sotsiaalset kapitali inimeste kaasamise kaudu.

Koolitustegevuses on lähiaastatel vaja keskenduda nendele probleemidele ja valdkondadele, mis otseselt ja kõige enam aitavad suurendada ametiühingute tegevus- ja jätkusuutlikkust. Kahtlemata on siin esmatähtis organiseerimis- ja värbamistegevust toetav koolitus, sest ainult liikmeskonna juurdekasv tagab organisatsiooni arengu ja selle mõjukuse suurenemise. Organiseerimis- ja värbamiskoolitust on võimalik läbi viia nii keskliidu osakondades kui ka haruametiühingutes, nähes selleks vajalikud rahalised vahendid (vähemalt osaliselt) ette järgmisel aastal käivituvast sihtprogrammist.

Et abistada töötajaid ja ametiühinguid nende tegevuses vajaliku informatsiooni hankimisel ja levitamisel, viis EAKL läbi terve rea teabepäevi, kuhu kutsus esinema konkreetse valdkonna või probleemiga tegelevaid inimesi, samuti pädevate asutuste/institutsioonide esindajaid. Teabepäevade teemadest olgu siinkohal nimetatud näiteks Euroopa Sotsiaalfondi tegevus ja võimalused, palgastatistika (mõlemad 2004), ülevaade töötuskindlustuse toimimisest, PRAXISE uuring meeste ja naiste palgaerinevustest (2005), Eesti kutsehariduse arengusuunad (2006).

EAKL jätkas töö- ja sotsiaalküsimuste ning ametiühinguteemaliste trükiste koostamist ja kirjastamist, kongressidevahelisel perioodil ilmusid neist järgmised: kogumik *EAKLi IV kongress* (2004), informeerimise ja konsulteerimise raamdirektiivi rakendamist käsitlev *Läbirääkimiste käsiraamat* (eesti ja vene keeles, 2004), *Töölepingu sõlmimine* (autor Helve Toomla, 2006), *Lühikommentaarid ja selgitused uue töötajate usaldusisiku seaduse kohta* (eesti ja vene keeles, 2007), *Töötuskindlustus 2007. aastal* (koostaja Harri Taliga, eesti ja vene keeles, koostöös Eesti Töötukassaga). 2005. a. ilmus EAKLi 15. aastapäevaks keskliitu tutvustav buklett eesti, vene ja inglise keeles, pärast mida on igal aastal uue värvitrukis voldiku kirjastamine muutunud enesestmõistetavaks.

13. Noored

13.1 EAKL toetab igati noorte omaalgatuslikku tegevust, mis tõstab nende huvi ametiühinguliikumise vastu ning soodustab noorte aktiivset osalust ametiühingutöös kõigil tasanditel.

13.2 EAKL tegutseb selle nimel, et noored töötajad oleksid kompetentsed, saaksid konkurentsivõimelise hariduse ja kutsealase väljaõppe, mis aitaks neil valutumalt liituda tööellu.

13.3 EAKL soodustab noorte esindajate kaasamist ametiühinguorganisatsiooni ja -tegevusse kõigil tasanditel.

13.4. EAKL kaasab noorte esindaja kõikidele läbirääkimistele, kus arutatakse noortega seonduvat.

Nagu teisteski Euroopa riikides, kasvab ka Eestis ametiühinguliikmete keskmine vanus. Keskliitu kuuluvates haruametiühingutes moodustavad noored ametiühinguliikmete üldarvust viiendiku, olles viimastel aastatel püsinud enam-vähem samal tasemel.

EAKLi noortekomisjoni tegevust aruandeperioodil iseloomustavad eelkõige kaks suunda: ametiühingute tutvustamine noortele (igal aastal on noorte infomessil Teeviit väljas olnud ka Ametiühingute Keskliidu boks) ning osalemine Balti ametiühingute noortefoorumi üritustel. Tänu Taani LO toetusele korraldas EAKLi Ida-Viru-

maa osakond rea just noortele, potentsiaalsetele tulevastele ametiühinguliidritele mõeldud seminare. 2004. a., kui tööandjad tegid üleriigilistel alampalga läbirääkimistel ettepaneku kehtestada noortele üldisest palga alammäärast madalam miinimumtariif, oli küsimus mõistagi tulisel arutelul ka keskliidu noortekomisjonis. Ametiühingunoorte seisukoht oli täiesti selge – noorte ebavõrdne kohtlemine töösuhetes pole millegagi põhjendatud. Puuduvad ju Eesti tööturul sellised probleemid, mis takistaksid noortel tööturule sisenemist. Ja järgnevate aastate arengud kinnitavad ühemõtteliselt, et EAKLi noortekomisjonil oli õigus. Loomulikult ei pidanud keskliit võimalikuks ega vajalikuks eraldi palga alammäära kehtestamist noortele töötajatele.

Jätakuvalt on päevakorras küsimus noortetöö korraldamisest EAKLi liikmesorganisatsioonides – paraku oli ka neid haruametiühinguid, kes aruandeperioodi jooksul ei nimetanud esindajaid keskliidu noortekomisjoni koosseisu. Suhteliselt madal aktiivsus oli kahtlemata üks olulisematest põhjustest, miks noortekomisjon ei leidnud endale veel selget väljundit noori ametiühinguliikumisse kaasavate ürituste korraldamisel. Positiivset kogemust andis kindlasti noorte osalemine keskliidu piirkondlikes osakondades toimunud teavitusaastakatsioonides, kuid noortetöö potentsiaal on palju suurem. Seetõttu on eluliselt vajalik anda uus hingamine nii noortetööle haruametiühingutes kui ka EAKLi noortekomisjoni tegevusele.

Nagu igasuguses muuski tegevuses, sõltub noorte kaasamises ametiühingutesse väga palju eestvedajate innust ja pühendumisest, samuti nende liidriomadustest. Loomulikult on noored vägagi hõivatud, kuid üldise ajanappuse tingimustes teevad inimesed valikuid nende tegevuste kasuks, mis on atraktiivsed, pakuvad võimalusi eneseteostuseks ning ühiseks tegutsemiseks. Kahtlemata ei saa keegi väljastpoolt noortele peale suruda tegevusi, mis neid ei huvita – teisalt sõltub ametiühingutöö atraktiivseks muutmine, sellele rahuldust pakkuva sisu andmine just noortest endast. Siiski on vältimatult vajalik seegi, et keskliit looks tingimusi, mis võimaldaksid noortel oma ideid ja mõtteid teoks teha.

14. EAKLi rahalised vahendid ja vara

EAKL rahastab oma põhitegevust kahest tähtsamast sissetulekuallikast: liikmemaksud ning tulu (kinnis)varast, mis koos peavad kindlustama organisatsiooni stabiilse ja jätkusuutliku tegutsemise. Ametiühingute Keskliidu majanduslik olukord paranes aruandeperioodil tunduvalt – EAKLi võiduga lõppesid kõik omandivaidlused, uued lepingud tõstsid oluliselt kinnisvara tootlikkust, ümberkorraldused kinnisvara haldamises suurendasid renditulu, vähendades samaaegselt halduskulutusi.

Erinevalt varasematest aastatest polnud Ametiühingute Keskliidu liikmesorganisatsioonidel aruandeperioodil tõsiseid probleeme liikmemaksukohustuse täitmisega, kuigi liikmemaksu summa suurenes aruandeperioodil tunduvalt – kui pearahana laekus 2004. a. EAKLi eelarvesse 805,3 tuhat krooni, siis järgmistel aastatel juba 996,9 tuhat (2005) ning 936,1 tuhat (2006) krooni. Käesoleva aasta esimesel poolaastal moodustas haruametiühingute poolt liikmemaksulepingute alusel EAKLile tasutud summa 479,9 tuhat krooni. Jätakuvalt on päevakorras küsimus ametiühingu liikmemaksust laekuvate vahendite tsentraliseerimise tasemest ja kasutamise otsustarbekusest. Lähtudes Maksu- ja Tolliameti andmetest ametiühingu liikmemaksuna deklareeritud summade kohta, moodustas EAKLi haruametiühingute liikmemaks 2006. a. arvestuslikult 33,890 mln krooni, millest keskliidu eelarvesse laekus 2,76% (936 129 krooni).

EAKLi sekretariaat viis läbi mitu ümarlauda, kus arutelu keskendus keskliidu liikmemaksusüsteemi põhimõtete korrastamisele. Iseloomustab ju pearahana (fikseeritud summana iga deklareeritud ametiühinguliikme kohta) keskorganisatsiooni eelarvesse laekuv liikemamaks kõige ilmekamalt ametiühingute suhtumist ühisesse tegutsemisse ja väljendab solidaarsust tegudes, mitte sõnades. Igal sügisel toimusid läbirääkimised, eesmärgiga leppida kokku EAKLi liikmemaksu suurus järgmiseks aastaks. Rida liikmesorganisatsioone pingutas tublisti, et suurendada oma rahalist panust keskliidu tegevusse, erilist tunnustust väärivad siinkohal Energeetikatöötajate AÜL. Tänu liikmeskonna kiirele kasvule suurenes märkimisväärselt Meremeeste Sõltumatu AÜ liikmemaks. Aruandeperioodil kasvas pearaha minimaalne määr 15 kroonilt 18 kroonini (alates 2006. a.). Kahjuks tuleb tõdeda, et 2006. ja 2007.a. oli ka haruametiühinguid, kes vähendasid oma liikmemaksu minimaalse tasemeni.

EAKLi liikmemaksusüsteemi korrastamine on vajalik eelkõige põhimõtete ühtlustamiseks, haruametiühingute võrdseks kohtlemiseks ja solidaarsuse suurendamiseks. Põhieesmärk ei ole lisatulu saamine keskliidu eelarvesse, vaid liikmemaksude kogusummast suurim osa koondada harutasandile, et toetada EAKLi liikmesorganisatsioonide tegevus- ja jätkusuutlikkuse tõusu.

EAKLi juhatuse otsusega korraldati 2006. a. jaanuaris ümber kinnisvara haldamiseks moodustatud osaühingu Ametiühingute Vara Haldus tegevus ja sõlmiti uus käsundusleping. Selle kohaselt kuulub osaühingu ülesannete hulka EAKLi kinnistute haldamine, selleks vajalike tööde tellimine ja lepingute sõlmimine, remondi- ja ehitustööde korraldamine, suhtlemine rentnikega ja kommunaalteenuste pakkujatega. Vara omanikuna maksab Ametiühingute Keskliit haldajale käsunduslepingus fikseeritud tasu ning kannab kõik investeeringuteks ja vara korrashoiuks vajalikud kulutused, sh õigusabi kulud. Ümberkorralduste tulemusel kajastuvad EAKLi eelarves kõik kinnisvaraga ja selle haldamisega seotud tulud ja kulud (va kommunaalteenuste vahendamine üürnikele), mis muutis kogu majandustegevuse läbipaistvaks. Samuti lihtsustus osaühingu juhtimine.

2004. a. võõrandas EAKL vallasvarana Tallinnas Kaarli pst 2 asunud objekti, lõpetas Balterex Oil ASga 2000. a. juunis sõlmitud laenulepingu ja likvideeris sellest tulenevad kohustused. Keskliit teostas kapitaalremondi Laulupeo tn 24 büroohoones ja sõlmis uue rendilepingu Kungla Investeeringute ASga (Park Hotell), mis nägi ette renditasu suurenemise ning rendilepingu tähtaja pikenemise.

2005. a. hindas EAKL ümber oma kinnisvarainvesteeringud Laulupeo tn 24 ja Gonsiori tn 20/Kreutzwaldi tn 23 kinnistutel ning saavutas positiivsed lahendid omandivaidlustes nii Kloostrimetsa tee 56A kui ka Pärnus Ranna pst 2A paikneva objekti osas. Kohus kinnitas poolte kokkuleppe, millega MTÜ Mootorisporti- ja Turismiklubi Kalev tunnistas EAKLi omandiõigust Kloostrimetsa tee 56A krundile ja hoonetele. Pärnu linnaga ja ESS Kaleviga sõlmis keskliit notariaalse kokkuleppe hoonestusõiguse seadmiseks Pärnus Ranna pst 2A asuvale staadionile ning EAKLile kuuluva hoonestusõiguse mõttelise osa võõrandamiseks spordiseltsile Kalev. Uue katuse sai Pärnu mnt 41A hoone, samuti sõlmis EAKL lepingu maa ostueesõigusega erastamiseks samal kinnistul. Aasta lõpus rahuldab kohus Rävalla Büroohoone AS nõude, mida EAKL ei tunnistanud, seoses endise Ametiühingute Maja ümberehitamisega 2002. a. tekitatud kahju hüvitamiseks.

2006. a. tasus EAKL viimase osamakse Gonsiori tn 20/Kreutzwaldi tn 23 maa erastamise eest, võttis MTÜ Mootorisporti- ja Turismiklubi Kalev üle Kloostrimetsa tee

56A objekti valduse ja haldamise ning alustas ettevalmistusi Laulupeo tn 24 hoone rekonstrueerimiseks. Märtsis teatas keskliit Balterex Oil ASle, et lihtkirjalik leping, mis väidetavalt sõlmiti 11.07.2001. a. ja millega Ametiühingute Vara Haldus OÜ tollane juhataja võttis EAKLi nimel kohustusi Balterex Oil AS ees, allkirjastati esindusõigusega isiku poolt ning seadusest tulenevalt on see tehing tühine.

Käesoleval aastal sõlmis EAKL hoonestusõiguse seadmise lepingu Gonsiori tn 20/Kreutzwaldi tn 23 kinnistule, mis märkimisväärselt suurendab keskliidu igaaastast tulu. Lõpule jõudis Kloostrimetsa tee 56A kinnistu moodustamine ja maa ostueesõigusega erastamine.

EAKLi majandustegevust aruandeperioodi jooksul (seisuga 30. juuni 2007) iseloomustavad järgmised näitajad: kogutulud moodustasid 32 154,1 tuhat krooni, sh liikmemaksud 3 218,2 tuh. kr., projektitulud 2 691,4 tuh. kr., tulu kinnisvarast 15 129,2 tuh. kr. Kogukuludest 26 059,6 tuh. kr. olid suurima osakaaluga tööjõukulud (10 561,6 tuh. kr.), tegevuskulud (8 746,7 tuh. kr.) ning põhivara kulum (5 326,7 tuh. kr.). Aruandeperioodi tulem moodustas 11 265,2 tuhat krooni. Ainsad pikaajalised kohustused EAKLi bilansis tulenevad maa ostueesõigusega erastamiseks sõlmitud lepingutest, mis 2008-2011. a. moodustavad 1 732,8 tuhat krooni.

EAKLi sekretariaat
November 2007