

AMETIÜHINGUD 21. SAJANDIL

DISKUSSIOONI KÄSIRAAMAT ÜLEMINEKUMAASE AMETIÜHINGUTELE

Frank Hantke

Eessõna John Monksilt

Friedrich Eberti Fond

Tallinn 2009

Friedrich Eberti Fond (FES)

Friedrich-Eberti Fond (FES) loodi 1925.aastal esimese demokraatlikult valitud saksa presidendi Friedrich Eberti poliitilise pärandina. Lihtsa käsitöölisena alustanud ja kõrgeimasse riigiametisse jõudnud sotsiaaldemokraat Friedrich Ebert rajas oma poliitiliste diskussioonide kogemustest lähtudes fondi, mille eesmärkideks olid:

- § kõikidest eluvaldkondadest pärit inimeste poliitilise ja ühiskondliku hariduse edendamine demokraatia ja pluralismi vaimus
- § andekatele noortele inimestele kõrgkoolis õppimise ja uurimistöö tegemise võimaldamine stipendiumite toel
- § rahvusvahelisele üksteisemõistmisele ja koostööle kaasaaitamine.

Natside poolt 1933.a keelustatud ning 1947.a taaselustatud Friedrich Eberti Fond järgib oma ulatusliku tegevuse raames samu eesmärke tänaseni. Mittetulundusliku era- ja kultuurinstitutsioonina on fond pühendunud sotsiaaldemokraatlikele ideedele ja pühiväärtustele.

Friedrich Eberti Fondi regionaalprojekt „Töösuhted ja sotsiaaldialoog Lõuna- ja Ida-Euroopas“

Friedrich Eberti Fond teeb juba aastakümneid ülemaailmset tööd, et aidata kaasa demokraatlike tingimuste ülesehitamisele. Fond on partneriks demokraatlikele organisatsioonidele, mis soovivad osaleda oma riigi toimiva tsiviilühiskonna ülesehitamisel. Pärast 1990-ndat aastat on lisaks esindustele Lõuna- ja Ida-Euroopa riikides tekkinud veel üks, kogu Balkani regiooni hõlmav tööpiirkond.

Regionaalprojekt suunab oma tähelepanu eriti sotsiaalpartnerite organisatsioonide toetamisele, sest tööandjate organisatsioonid ning ametiühingud peavad sotsiaalsete ja majanduslike muutuste ning globaliseerimise perioodil üha enam tegutsema väljaspool rahvuslikke piire. Lähtuvalt tööalastest suhetest ning kogemustest, suudab Friedrich Eberti Fond pakkuda oma toetust kõikjal, kus on vaja organiseerida teadmiste vahetust, viia kokku erinevate kogemuste ja oskustega inimesi või koostada riikide teadmistepagasit.

Friedrich Eberti Fond

Regionaalbüroo „Töösuhted ja sotsiaaldialoog Kagu-Euroopas“

Tadeusa Koscuska 8/5

11000 Beograd

Srbija

' +381-11-3284 255

6 +381-11-2629 632

<http://www.fes-sozialdialog-soe.de>

Eessõna	5
Saateks diskussiooni käsiraamatule	4
Milline peaks olema ametiühingute funktsioon?	7
Kes peaks olema huvitatud ametiühingutest ning keda peaks ametiühingud esindama?	10
Näilised ettevõtjad	12
Renditöötajad	12
Tähtajalise töölepinguga töötajad	12
Puudega inimesed	13
Pensionärid	13
Töötajad: ilma töökohata töövõtjad	13
Ebaseaduslik töö	14
Mini-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtted	15
Teenindussektor	17
Haridusinstituutsioonid	17
Noored ja naised	17
Mida peaksid ametiühingud omama?	20
Tugev liikmeskond + läbilöögivõime = võim	20
Pädevus	21
Esindatus	22
Kampaaniate korraldusvõime	23
Paindlikkus	24
Visioonid	25
Rahvusvaheliskus	27
Milline võiks olla ametiühingute ülesehitus?	30
Eesmärgid	30
Demokraatia	33
Läbipaistvus ja efektiivsus	34
Esindatus	35
Läbilöögivõime	37
Aktiivne liikmeskond	38
Ametiühingud ühiskonna keskel	38
Struktuurid	39
Ametiühing inimese kõrval	41
Solidaarne harukondlik poliitika	43
Koostöö katusorganisatsioonides	46
Finantsstruktuurid	47
Kaasaegse ametiühinguorganisatsiooni põhiteesid	50
Pragmatilised algatused – uued ideed – best practice	53
Täna arendame ideid – homme rakendame projektides – hiljem arutleme põhikirjade üle	53
Teemad ja projektiideed organisatsioonireformi teenistuses	53
Pädevus ametiühingutöö põhivaldkondades	54
Peaaegu kõikide projektide keskne soov: uued liikmed	54
Teema: kampaaniad ja töö avalikkusega – võimalikud on üllatused	55
Ametiühingute jaoks tähtsad grupid	57
Teema: liikmemaksud	58
Alustame juba täna – projektid annavad võimaluse	60
Autorist	62

Eessõna

Kallid kolleegid,

käesoleva väljaande puhul on tegemist erilise sündmusega. See moodustab üleminekuriikide ametiühingute tegevust kujutavate väljaannete hulgas omaette kategooria. Pealkirigi räägib selle poolt – tegemist on ju 21. sajandi ja ametiühingutega. Võiks oodata, et käesolev raamat põhineb kaasaegsetel arengukontseptsioonidel või kõikjal kõrgelt hinnatud ametiühingute tegevusstruktuuridel ja keerulise üleminekuprotsessi igapäeval. Antud juhul pole see nii.

Käesolev raamat põhineb elul ning käsitleb ametiühingute praktilisi vajadusi, mis on seotud Ida-Euroopas toimuva demokraatlikule ühiskonnale ja turumajandusele üle minemise protsessiga. Tõuke andsid autorile isiklikud kogemused elust ja tööst nende riikide tingimustes. Raamatu koostaja selgeks eesmärgiks on anda oma panus organisatsioonide püüdluste realiseerumiseks ja arutelude läbi viimiseks. Tegemist on eesmärgipäraste seisukohtade, struktuuride ja otsustusprotsessidega ning mitmekesise ja muutuva keskkonna õige kujutamise. Raamat käsitleb erinevaid hüpoteese, mis võivad olla ettevõtete ametiühingute liikmete küsimused riiklike süsteemide ülesehitamise, strateegiate väljatöötamise ja struktuuride ning demokraatliku tegutsemise, aga ka kõige selle praktilise rakenduse kohta.

Antud protsessi jaoks puuduvad patentlahendused, mis põhjendab omakorda ka sellise käsitluse väärtuslikkust. Vaid protsessi osalised võivad saavutada tahetud tulemusi, samuti on nende pädevuses iga riigi ja üleminekuprotsessi valdkonna jaoks parimate lahenduste väljasõelumine. Raamatut võib vaadelda juhendina, samas ei üritata arenenud riikide valjuhäälselt ülistatud mudeleid tänapäevasest seisukohast selgitada, euroopalikust vaatenurgast parimat praktikat kirjeldada või inimestele ettekirjutusi teha põhjusel, et mujal on seda juba kasutatud. Raamat ei ülista mudeleid, vaid püüab lugejat suunata loominguliselt mõtlema ning julgustab oma süsteeme looma. Seejuures on tegemist tööstuslike suhetega, dialoogiga ühiskonnas, ning ametiühingute potentsiaali tugevdamisega poliitilisest, organisatoorsest ja finantsilisest vaatevinklist, et ajastu ajaloolisi väljakutseid üksikasjalikult välja selgitada. Võib tunduda, et tegemist on elementaarsete hüpoteeside ja seostega, sellegipoolest osutub õigete vastuste leidmine ja praktiseerimine tunduvalt raskemaks. Lõppude lõpuks sõltub kõige kõrgemal tasemel välja arenendatud ettekujutuse edu ka selle taga peituvast organisatoorsest jõust – kõigi tasandite efektiivsetest ja piisavalt rahastatud struktuuridest, solidaarsuse astmest ja inimeste mobiliseerimise jõust ehk liikmete suurest arvust ja motiveeritusest. Küsimused, mis tunduvad esmapilgul tehnilised, näiteks võimekus ametiühingubürood üles ehitada, teda efektiivselt hallata ning büroo rahalised asjad korras hoida, võivad võrreldes väljakutsega reageerida majanduse reformipõhimõtetele, tunduda vähem tähtsatena. Siiski võivad nad osutada otsustavaks lähtudes arengust või suhtumisest organisatsioonide nõuetesse.

See juhib tähelepanu teisele tähtsale eelisele käsiraamatu kasutaja jaoks – see on üldine lähtepunkt. Pakkudes õpetust, aga mitte ametiühingu piiblit, sest tegu ei ole põhimõtteid formaalselt kokku võtva ametiühingu aabitsaga. Nagu juba mainitud, pakub see soliidseid alusteadmisi inimestele, kes astuvad ametiühingutesse, samuti leiavad sealt huvitavat ja kasulikku spetsialistid ning juhid. Loomulikult ei saa oodata, et kõik on kirjutatuga nõus ning tahavad seda rakendada. See raamat ei paku edutoovaid retsepte. Õpetuse mõju tuntakse pigem küsimustes, mida käesolev raamat käsitleb ja arutelu õigele teele juhtimise impulsis. See peab andma võimalused avada ja kasutada iga organisatsiooni olemasolevaid võimalusi ja potentsiaali, sest vaid sel moel on võimalik leida soovitud vastused.

Kolmandal kohal tuuakse välja isiklik kohusetunne ja respekt suhtumises ametiühingute saavutustesse üleminekuprotsessis. See on seotud katsega käsitleda nii ametiühingid ees ootavaid väljakutseid kui ka võimalusi neile õigesti reageerida. Praeguse majanduskriisi ajal on võimatu seda üle hinnata. Panganduses ja börsidel toimunud sündmused on andnud raske hoobi Ida-Euroopa reformide põhjendamisega seotud mõtteviisile. Kuni reformid on seotud rahvusvaheliste finantsinstitutsioonide poolt ette antud muutumismudeliga laguneb turg, kõikjal tekivad probleemid ja niikuinii puuduvat alternatiivid. Kriis viis selleni, et reaalsust kajastavad vääralt nii parema tiiva turuideoogia kui - poliitika. Üheaegselt tekivad kõigil demokraatia pooldajatel samad põhimõttelised küsimused. Kas ametiühingutel õnnestub juhust kasutada ning anda oma panus nõutavatesse muudatustesse? Käesolev raamat kujutab endast üksikisiku üritust panustada just selle eesmärgi täitmisse.



John Monks

peasekretär

Euroopa Ametiühingute Liit

Rahvusvahelise Ametiühingute Liidu Pan Euroopa Regionaalnõukogu

Saateks diskussiooni käsiraamatule

Käesolev diskussiooni käsiraamat peab andma ametiühingute liikmetele tõuke arutleda oma ühingu tuleviku üle. Faktid, analüüsid ja impulsid baseeruvad peaaegu 20 aastat kestnud koostööl üleminekuriikide ametiühingutega. Vähem käsitletakse teaduspõhist analüüsi kui praktilal põhinevaid teese ja ajendeid, mida on kohapeal võimalik praktiseerida. Ühes või teises vormis käsitletuna ei kujuta paljugi raamatus midagi uut, paljut on mõningad ametiühingud juba kasutanud ning muutnud, aga enamiku aspektide ja praktiliste kaalutluste kokkuvõtte võib siiski osutada reformide teemalistel arutlustel abistavaks.

Väide, et ametiühingud tuleks taasleiutada või neile uued ülesanded omistada, ei kehti sugugi. Palju enam on tegu olemasoleva potentsiaali, kogemuste ja saavutuste kasutamisega nii, et jääda edukaks ka tulevastes töövõtjate huvidest lähtuvates vastasseisudes. Ametiühingute "vanad voorused", solidaarsus ja ühine tegutsemine, on aktuaalsed ja hädavajalikud ka tänapäeval, aga neid tuleb uutes poliitilistes tingimustes ja pidevalt muutavas töökeskkonnas uuesti defineerida ja realiseerida.

Seejuures puuduvad lihtsalt ülekantavad edumudelid. Aktiivsete liikmetega ametiühingud peavad vastavate riikide raamtingimustes palju enam võitlema õigete vahendite ja teede leidmise eest, mis aitaks töövõtjate huvisid võimalikult realiseerida.

Igatahes on kõikide individuaalsete mudelite jaoks olemas kindlad raamtingimused ja nurgakivid – Euroopa majandus- ja sotsiaalmudel. Seetõttu on naaberriikide ja teiste Euroopa Liidu maade kogemused ja diskussioonid tähtsad ning abistavad. Alati tuleb silmas pidada, et ametiühingutöö põhimõtteid rakendatakse praktikas ja muudetakse kasutatavaks riigi või regiooni spetsiifilisi raamtingimusi arvestades. See võib õnnestuda vaid seestpoolt alustades, kusjuures välised tõuked saavad aidata juhul, kui eesmärgiks pole mudeli pea peale pööramine.

Järgnevad leheküljed ei anna teadagi täielikku pilti kogemustest, arvamustest ning erinevate arutluste seisukohtadest. Ehk osutub kellegi jaoks üks või teine märksõna abistavaks. Siiski võib diskussiooni käsiraamat olla läbiviidavate arutluste puhul abiks süvaanalüüsi tehes ja õigete küsimuste esitamisel: kuidas on võimalik end õigustanud ametiühingutöö põhimõtteid tänapäeval nii struktureerida ja edasi arendada, et nad avaldaksid üleminekuprotsessi argipäevas positiivset mõju üha rohkematele töövõtjatele?

Arvatavasti pakuvad heade lahenduste jaoks parimaid võimalusi kindlasuunalised küsimused.

Frank Hantke

Milline peaks olema ametiühingute funktsioon?

Kesk- ja Ida-Euroopa üleminekuriikide ametiühingute kogemusi mõjutas eeskätt sotsialistlik majandus- ja ühiskonnavorm, mis määras nende spetsiifilised ülesanded. Tookord ei seisnud põhiküsimus mitte selles, et ametiühingud esindaksid huvide kokkupõrke mängus töövõtjate huvisid parteidest ja muudest poliitilistest rühmitustest sõltumatult. Oluline oli, et ametiühingutel tuli täita ülalt poolt määratud poliitika raames kindlat ülesannet ettevõtte tasandil. Organiseeritud töötajad tohtisid oma isiklike huvisid sihipäraselt poliitilisse tegevusse kaasata vähe ja pidid selle asemel realiseerima ettemääratud poliitilisi huve ettevõtte tasandil ning kaasa aitama nende levikule.

„Mängumaa“ on muutunud

Seetõttu ei kuulunud ametiühingute repertuaari erinevate võitlusmeetodite kasutamine oma huvide kaitseks ei harukondlikul ega riiklikul tasandil. Enamasti puudusid muud ühiskondlikud organisatsioonid, mis ametiühingutele ühel või teisel tasandil konkurentsi pakkuda oleksid võinud. Ametiühingu liikmeks olemine oli töövõtjate puhul tavaline, kuid pigem sotsiaalkindlustusega liitumise, mitte erinevatesse jõumängudesse sekkuva, aktiivse ning huvisid esindava organisatsiooni iseloomuga.

Neile ülesannetele vastavalt ei näinud ametiühingute struktuurid ette tsentraliseeritud mõjuvõimast organisatsiooni, vaid olid Lääne-Euroopa ametiühingustruktuuridest esmapilgul imekspandavalt tunduvalt tugevamini detsentraliseeritud. Ametiühingutöö lähtepunktiks oli ettevõtte ametiühing, mille liikmeks astuti reeglina sinna tööle asudes. Täna on enamike üleminekuriikide ettevõtete ametiühingud autonoomsed juriidilised isikud. Kõrgemalseisva organisatsiooni, nagu harukondliku või regionaalse ametiühingu, liikmeks astutakse vaid vabatahtlikkuse alusel. Osaliselt on see viinud hajusate ettevõtte huvide esindusorganisatsioonide tekkeni (esineb isegi rohkem kui kümme ettevõtetasandi ametiühingut ühes organisatsioonis).

Uued "mängureeglid"

Need struktuurid on mõjutanud üleminekuriikide ametiühinguid tänapäevani. Keskmisel ja kõrgemal, aga ka riigitasandil ei ole neil ametiühingutel küllaldaselt vahendeid, et olla suurenenud huvide konfliktides piisavalt läbilöögivõimelised. Ilmneb, et ainuüksi suur liikmelisus või kõrge organiseerituse tase mõningates vähestes sektorites ei ole liikmete huvide maksimaalset panemisel ametiühingute võimekuse mõõdupuuks.

Nii on ametiühingutel protsentuaalselt – oma katusorganisatsioonide summana – sageli palju rohkem liikmeid kui mõningatel Lääne-Euroopa ametiühingutel, kui mitte arvestada Skandinaaviamaade erisituatsiooni. Hoolimata kõrgemast organiseerituse tasemest või suurtest liikmearvudest, jäävad nad enamasti nõrgaks.

Kasvava demokraatia olukorras tuleb teie riikide ametiühingutel, erinevalt varasemast ajast, üle võtta rohkem aktiivseid ülesandeid ning rääkida kaasa poliitika kujundamisel. Ametiühingud ei ole enam järgijad, vaid peavad sageli välja töötama oma ettepanekuid ning pakkuma välja

paremaid alternatiive kui poliitikud või teised huvigrupid. Keskorganisatsiooni tasandil nõuab see tunduvalt paremaid poliitika kujundusoskusi kui iial varem. Tänapäeval on ametiühingud varasemaga võrreldes, mil nad pigem sotsiaaltasandil tegutsesid, suurel määral poliitilised organisatsioonid. Kui varem asetati haavale plaaster, siis täna püütakse haava tekkimist vältida. Kõik on muutunud oluliselt raskemaks, sest väljakul on rohkem poliitilisi kaasmängijaid. On tekkinud tugevad või vähemtugevad tööandjate organisatsioonid, aga ka teised huvirühmad võitlevad oma ideede realiseerimise eest ühiskonnapoliitikas.

Rohkem riske – rohkem võimalusi

Ametiühingute ja nende funktsionäride omavastutus tehtava töö eest on oluliselt suurem. Varem oli sageli tegemist vaid poliitiliste otsuste elluviimisega ettevõtte- või selle ülesel tasandil. Praegu oodataval omavastutusel on kahene tähendus: ühelt poolt suuremad riskid tegutsejate ja nende jaoks, kelle huvisid nad esindavad, teiselt poolt aga paremad võimalused töökeskkonna aktiivsemaks kujundamiseks, uute ja atraktiivsemate töökohtade loomiseks või üldiste töötingimuste parandamiseks. Üleminekuriikides on ametiühingutel teiste poliitiliste huviesindustega võrreldes praegu suur edumaa.

Kuidas võiks õnnestuda liikmete arvu kasutamine nii, et selle mõju poliitikale oleks eduline? Sellega seoses tõstatub küsimus jõust või oma huvide mõjusast realiseerimisest demokraatlikus huvisid puudutavas kokkuleppes. Koos läbilöögivõimega tuleb omada piisavat väljatöötamispädevust. Kuna praegu nõutakse ametiühingutelt poliitiliste diskussioonide pidamisel enam omainitsiatiivi ja sisulist aktiivsust, siis ollakse sunnitud oluliselt enam arendama teist tugisammast – organisatsiooni pädevust. Edukas ametiühinguliikumine seisab just neil kahel tugisambal.

Pädevus ja läbilöögivõime – ametiühingu tugisambad

Edasi on näha, et mõlemad tugisambad – liikmete võim ja organisatsiooni pädevus – on teineteisega tihedalt seotud ja üksteisest sõltuvad. Ebapädevad ametiühingud suudavad vaevalt suuremat edu saavutada, aga ka targad väikese liikmeskonnaga ametiühingud pole läbilöögivõimelised. Nad ei saa olla edukad ning kaotavad seeläbi suurema hulga oma liikmetest. Kui pole liikmeid, puuduvad rahalised vahendid sõltumatu pädevuse ülesehitamiseks.

Kuidas on siis võimalik „ametiühinguhiiglast“ üleminekuriikides ahelaist vabastada ning tema jõudu õigesti vallandada? Kuidas on võimalik rohkem inimesi kaasata, motiveerida ja aktiveerida, et nad aitaksid kaasa selle jõu vallandumisele?

Impulsid reformideks

- ^ Esiteks võiks analüüsida olemasolevate organisatsioonistruktuuride efektiivsust. Seejärel võib üksikute osade kohta saadud tulemusi võrrelda enda püstitatud ülesannete ja eesmärkidega.
- ^ Organisatsioonistruktuuride seniseid ülesandeid tuleks uurida lähtudes nii nende varasematest, kui ka uutest ülesandevaldkondadest. Saadud tulemuste põhjal saaks välja kujundada uue tööprotsessi põhimõtted, uued informatsiooni koondumisvõimalused ja muudki.
- ^ Teiste üleminekuriikide ametiühingutega võib korraldada õpitube, nende võib-olla üpris sarnaste analüüside ja järelduste tundma õppimiseks.
- ^ Soovitada võib erinevatel tasanditel ja mitmesugustes vormides sisediskussioonide läbiviimist, mille eesmärgiks oleks ühelt poolt seniste töömeetodite ja nende tulemuste käsitlemine ning teiselt poolt võimalike muudatuste või muudatusettepanekute tegemine.
- ^ Demokraatliku ühiskonna „uue mänguvälja“ ja antud juhul ka „uute mängureeglite“ teemalised õpitoad ja arutelud pakuvad ka viiteid struktuuriliste muudatuste vajalikkusele või uutele raskuspunkti asetustele oraganisatsioonis.
- ^ Õpitoad ja arutelud üleminekuühiskondade ametiühingute ülesannete ja demokraatia teemal võivad algselt reformi puudutava diskussiooni kogu liikmeskonna hulgas ning ärgitada liikmeid oma ametiühingu uuenemisprotsessis osalema.

Kes peaks olema huvitatud ametiühingutest ning keda peaks ametiühingud esindama?

90-ndate aastate alguse poliitilisest pöördest alates on töömaailm üleminekuriikides oluliselt muutunud. Paljude riikide majandus oli Varssavi paktist lähtuva riikidevahelise ülesannete jaotuse tõttu tugevalt monostruktureeritud ning põhines, eriti tööstussektoris, ulatuslikult suurettevõtete struktuuridel.

Selgus, et tihti ei suuda selline suurettevõtete struktuurvorm kapitalistlikus keskkonnas püsima jääda. Erastamise käigus jaotati ettevõtted enamasti väiksemateks osadeks ning oluliselt paremate tehnoloogiate kasutuselevõtt muutis nad märgatavalt tootlikumaks. Väiksema töötajate arvuga suudeti rohkem toota või rohkem ja paremaid teenuseid osutada. Seega on ettevõtted suutnud vahepeelsel perioodil anda vähemate töökohtadega oluliselt suurema osa sisemajanduse kogutoodangust kui varem.

Töömaailma uued struktuurid ...

Selle kõrvale tekkis ka üha suurenev väike- ja keskmise suurusega ettevõtete maailm. Nende töövaldkonnad tulenevad ühelt poolt endiste suurettevõtete struktuurimuutustest, sellest et paljusid varem ettevõttesiseselt tehtavaid töid teevad nüüd väikeettevõtted. Samas on ka teenindussektori kasv olnud niivõrd suur, et paljudes maades ületab selle osakaal sisemajanduse kogutoodangus oluliselt tootmissektori oma. Tänapäeval ei leia enam üheski üleminekuriigis tootmisele orienteeritud ühiskonda. Palju enam arenevad kõik Lääne-Euroopa suunas, püüeldes teadmispõhise ja teenindusele orienteerituse poole.

Tänapäeval moodustavad igas riigis alla 250 töötajaga ettevõtted vähemalt 90 protsenti ettevõtete üldarvust. Väike- ja miniettevõtete arv on tohutult kasvanud. Seda fenomeni kohtame muide ka kõikides teistes Lääne-Euroopa tööühiskondades, niisiis pole probleem ka nende riikide ametiühingutele tundmatu. Sealsetel ametiühingutel oli aga tunduvalt rohkem aega muudatustega kohanemiseks kui üleminekuriikide omadel. Siiski tuleb tõdeda, et enamikul Lääne-Euroopa ametiühingutel pole muutavas töömaailmas õnnestunud oma varasemat tugevust säilitada või suurendada. Seetõttu tuleb vajalikke ja tähtsaid impulsse oodata samuti üleminekufääris paiknevatest naaberriikidest. Vaadeldes ametiühingute põhimõttelist probleematikat – suurettevõtete struktuuride hääbumine, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arvu kasv, kasvava teenindussektori areng – võib rääkida probleemistikust, mis puudutab kõiki Euroopa ametiühinguid võrdsel määral.

... nõuavad organisatsiooni uusi struktuure

Kui ettevõtete struktuurid on sel moel muutunud või nad on hetkel muutumisprotsessis, ollakse sunnitud ka liikmeskonna struktuure muutma või kahaneb liikmeskond automaatselt, paralleelselt suurettevõtete struktuuride kadumisega.

Igal töövõtjal peaks olema õigus ja võimalus demokraatliku ametiühingu kaitsele ning olla ametiühingu liige!

See nõue on esmapilgul lihtsalt julgustav. Siiski eksisteerivad paljude ida-, lõuna- ja kagu-eurooplaste jaoks takistused, mis segavad ametiühingu liikmeks saamist ning liikmena võitlust oma õiguste eest töökohal ja ühiskonnas.

Seaduslikud võimalused on küll paljulubavad, aga võivad sageli ootamatult piirata eespool mainitud huvide mõjusa esindamise nõuet. Eriti puudutab see väikeettevõtteid, kus oma huvide esindusi võib moodustada alles suhteliselt suure töötajate arvu puhul. Ametiühingute võimalused enda reklaamimiseks ja uute liikmete vastuvõtuks on seal väga väikesed. Siia lisanduvad erinevad seaduslikud piirangud ametiühingu liikmelisusele kindlatel kutsealadel, näiteks politsei ja muud avaliku teenistuse sektorid või militaarne valdkond.

Seaduste rakendamine tegelikkuses

Oluliselt „mõjukam“ on siiski seaduste jäme eiramine paljude tööandjate poolt, sõltumata sellest, kas tegemist on väike- või rahvusvaheliste ettevõtetega. Oma töötajatel keelatakse ametiühingute liikmeks astuda. Seda öeldakse töövestlusel või hiljem, töötaja ametiühingualase huvi ilmnedes. Just rahvusvahelistes ettevõtetes tuleb ette, et kõrgema töötasu ja heade töötingimuste abil „hoolitsetakse selle eest“, et töötajad ametiühingutest eemal hoida. Taolisi seaduserikkumiste toetab oluliselt üleminekuriikide suur tööpuudus ja kutsealaste alternatiivide puudumine. Nii ei ühine paljud inimesed töökoha kaotamise hirmus ametiühingutega ning ei osale ka ettevõtte muu huviesinduse töös.

Selliste seaduserikkumiste puhul on tegemist vähemalt kahe küljega. Senini pole ametiühingud jõudnud seaduserikkumiste takistamise või nende eest karistamiseni. Kuni ametiühingute poolne surve tööandjatele ja ettevõtjatele on väike, on nad teatud määral ka ise süüdi.

Põhikirjade kaasajastamine

Kolmas faktor tõsiasi puhul, et sugugi kõigil töötajatel pole võimalust ametiühingu liige olla, tuleneb ametiühingutest endist. Pidades kinni senistest organisatsioonilistest struktuuridest ja põhikirjadest, eksisteerib majanduses liikmete jaoks peaaegu „välisautomaatika“. Millest see tuleneb? Enamik üleminekuriikide ametiühinguid kannatab siiani selliste organisatsioonistruktuuride all, mida eespool „sotsialistlike struktuuridena“ kirjeldati. Reeglina on võimalik olla vaid ettevõtte ametiühingu liige ja kui ettevõttes ametiühing puudub, pole võimalik ka sellesse astuda.

Arvestades, et üha enamates uutes väike- ning keskmise suurusega ettevõtetes puudub ettevõtte ametiühing (või see on likvideeritud), puudub üha kasvaval arvul töötajatest võimalus ametiühingu liikmeks saada. Sellest hoolimata on vaid väga vähesed ametiühingud alustanud tavalise ettevõtte ametiühingu liikmelisuse kõrval ka otsese liikmelisuse pakkumisega harukondlikul tasandil. Õige sammu mõju ilmneb vaid siis, kui kõik liikmed saaksid aegamööda sama teed minna. Kuidas kavatsevad ametiühingud seni vaid üksikute harukondlikul tasandil ametiühingutesse astunute huve töökohal mõjusalt esindada? Senised tööstruktuurid pole

selleks sobivad. Seetõttu jääb sel moel ametiühingutesse vastuvõetud liikmete arv esialgu väikeseks.

Ebakindlad töösuhted – ametiühingud peaksid olema töötajate esindajaks

Just üleminekuriikides kasvab väga kiiresti ebakindlate töösuhete arv (töösuhted, mis erinevad normist, näiteks 40tunnine töönael koos kindla tööajaga). Sellist situatsiooni toetab sageli auklik seadusandlus ja ülalkirjeldatud surveolukord töötajate või selle säilitajate jaoks. Selliseid töösuhteid võib kohata kõikides majandusvaldkondades.

Näilised ettevõtjad

Suured ettevõtted loobuvad senistest tegevusvaldkondadest, seetõttu saab osast senistest töövõtjatest nii-nimetatud näilised ettevõtjad. Väga vähesed ametiühingud peavad seda sektorit silmas oma töövaldkonnana, sest enam pole tegemist klassikaliste töövõtjatega. Mis võib formaalselt õigena tunduda, osutub praktikas siiski peaaegu vastupidiseks. Kui kõikides riikides laieneb “normaalsetele” töötajatele tööandjate sotsiaalkindlustuskohustus, siis nüüd on sotsiaalkindlustus jäetud vaid näiliste ettevõtjate mureks, kes sageli ei suuda seda lubada. Vaid vähestel juhtudel on nende brutosissetulek sama suur kui varem, kindla töölepinguga töötades. Kuidas muidu see tööandjate jaoks ära tasuks? Näiliselt kõrvaldatakse sellega sotsiaalkindlustussüsteemist suur osa „sõltuvaid töötajaid“. See ei tohi aga ametiühinguid üksikõikseks jätta. Nad peavad otsima teid ka nende töötajate abistamiseks või andma neile võimaluse esindada oma huvisid ametiühingute kaudu.

Renditöötajad

Ka selle töövõtuvormi osakaal suureneb ühetähenduslikult. Vaid vähestes riikides on praeguseks olemas piisav renditöötajaid puudutav seadusandlus, mis määrab kindlaks vähemalt nende elementaarsed õigused. Praktikas peetakse nendest õigustest aga veelgi vähem kinni. Kes kaitseb neid töötajaid ja kes annab neile võimaluse oma huvide eest kollektiivselt välja astuda?

Enamasti puuduvad nii kollektiivlepingud kui muud kaitseregulatsioonid, seega jääb renditöötaja suhetes tööandjaga tihti kaitsetuks. See oleks ametiühingute tegevuse tööpõld. Ühest küljest tuleks nõuda seaduslikke regulatsioone, teisest küljest leida teid töötajate võitmiseks ametiühingute poolele. Lisaks võib üleminek “tavalisest töösuhtest renditöötajaks” olla ka vastassuunaline. Paljudest senistest ametiühinguteliikmetest võivad näiteks töökaotusel tulevikus renditöötajad saada. Need liikmed ei tohi aga kaotsi minna. Seejuures oleks vajalik lähtuda Euroopa Liidu liikmesriikide positiivsetest kogemustest ning Euroopa Liidus vastu võetud seaduslikest regulatsioonidest.

Tähtajalise töölepinguga töötajad

Enamikes riikides on olemas seaduslikud regulatsioonid, mis baseeruvad rohkem või vähem Euroopa Liidu direktiividel, aga ka siin määravad praktika pigem lüngad seadusandluses või seaduste rikkumine. Lepitakse kokku pikaajalistes pikendatavates tähtajalistes töölepingutes, eirates

seadustest tulenevaid piiranguid. Sageli lisatakse vihje: "ole sellega nõus või me leiame kellegi teise". Teistel juhtudel lepatakse kokku katkestustes, nii et pikendatavate tähtajaliste töölepingute tingimused ei leia enam kasutamist. Tihti ei õnnestu tähtajalise töölepinguga töötajatel saavutada kontakti ettevõtte ametiühinguga või jätvavad ametiühingud need töötajad tähelepanuta. Ka siin on üleminek ühest töösuhtevormist teise mõlemasuunaline ning on piisavalt põhjusi tähtajalise töölepinguga töötajate vaatlemiseks eeskätt potentsiaalsete ametiühinguliikmetena.

Puudega inimesed

Üleminekuriikides tekivad puudega inimeste jaoks lisaks kutsetöö „tavalistele“ raskustele veel muud, sageli eksistentsiaalsed probleemid. Ainult vähestel juhtudel õnnestub neil astuda tööellu tunnustatud töötajatena ning sinna ka püsima jääda. Paljudel juhtudel on ilmnunud, et puudega inimesed suudavad oma töösse hästi panustada ja seega end sõltumatult ülal pidada. Selleks on vaja luua koos nendega vastavad raamtingimused, mis puudutab nii töökohtade varustust kui töötasu kujundamist. Ametiühingud ei peaks jätma seda tööpõldu vaid üksikute sotsiaalprojektide hooleks, vaid palju rohkem puudega inimestega nende vajaduste eest välja astuma. Alustada võiks teemapõhiste tööühmade moodustamise ja informatsiooniüritustega. Sellest võiksid tuleneda konkreetset ettevõtmised puudega inimestele töökohtade loomiseks ja olemasolevate kindlustamiseks. Seoses sellega suureneb ka ametiühinguliikmete arv.

Pensionärid

Ei tohi mööda vaadata ka sellest, et paljud ametiühinguliikmed on juba tööeluga lõplikult hüvasti jätnud. See puudutab vanaduspensionäre, aga ka enneaegselt töötamise lõpetanuid, kes on veel „täies elujõus“. Enamikes ametiühingutes moodustavad pensionärid 20 kuni 25 protsenti!

Ametiühingute aktiivne sotsiaalpoliitika ei lõpe vanaduspensioniga! Väga paljud inimesed on valmis kaasa lööma võitluses paremate haigus- ja pensionikindlustustingimuste eest, kui neile antakse võimalus.

Enamasti ei leia juba varasemalt ametiühingutesse kuulunud kolleegid ametiühingutes enam kohta või ülesandeid, mida nad täita suudaksid. Tulenevalt vajadusest võimalikult suure aktiivse liikmeskonna järgi on arusaamatu, et ametiühingud ei kasuta ära sellist kogemuste potentsiaali. Olles õigesti organisatsiooni kaasatud suudaksid vanemad liikmed paljudes valdkondades tähtsat tööd teha – just seal, kus sageli puudub ametiühinguesindus.

Tööotsijad: ilma töökohata töövõtjad

Põhimõtteliselt tuleks töövõtjatena vaadelda ka inimesi, kes soovivad tööle asuda või kellel hetkel puudub töö. Nad on potentsiaalselt samuti töötajad ning vääriavad teistega võrdselt ametiühingupooleid kaitse- ning regulatsioonivõimalusi. Paljud töötud on olnud varasemalt ametiühinguliikmed, aga ka paljud noored astuksid meelsasti ametiühingutesse, kui need pakuksid neile abi võitluses oma huvide eest ja töövõimalusi. Ainult need, kes vaatlevad töötust kui pikaajalist seisundit, võivad olla rahul, et töötud ei saa praeguseni ametiühingute poolt

enamasti mingit abi. Kes aga olukorrale teisiti vaatab, näeb ajutistes töötutes ja töötajates potentsiaalseid ametiühinguliikmeid või toetab võimalust jääda ametiühingu kui solidaarse ühenduse liikmeks.

Nii ametiühingute kui ebakindlust tundvate töötajate ja töötute jaoks oleks hävitav, kui nimetatud grupid poleks potentsiaalsed sihtrühmad ametiühingute jaoks. Esiteks, muutuvad need grupid üha suuremaks, ametiühingute tegutsemiseta, ehk veel kiiremini ning nad on ikka veel kaitsetud. Teiseks, on nendes gruppides üha enam inimesi, kes on ametiühingute liikmed või on seda varasemal ajal olnud. Sinna kuuluvad aga ka need, kes astuksid tingimata ametiühingutesse, kui neile see võimalus pakutaks. Lisaks sisenevad paljud asjast puudutatud oma ametialase karjääri esimesele tööturule. Kui ametiühingud ei pööra neile raskes isiklikus olukorras tähelepanu, siis miks peaksid nad paremate aegade saabudes ametiühingute poole pöörduma?

Töökoha- ja elukutsevahetus muutuvad tavaliseks

Viimane märkus ametialase karjääri muutumise kohta. Üha rohkem töövõtjaid peab oma ametialase karjääri vältel läbima erinevaid etappe: väljaõpe, ajutine töötuolek, erinevad tööhõivevormid ning tööttingimused jne.

Elu on näidanud, et struktuuriliselt on ametiühingud harva võimelised neid inimesi järjepidevalt kaasama, hoidma neid probleemideta oma liikmena. Praegused organisatsioonistruktuurid ei võimalda ametiühingu liikmena realiseerida tööturul hädavajalikukku töövõtjate paindlikkust. Kui töövõtja lahkub ettevõttest ükskõik millisel põhjusel, kaotab ta oma liikmelisuse ettevõtte ametiühingus. See, kas ka tema uue töösuhte puhul on võimalus organisatsiooni töös osaleda, on teadmata. Samuti ei tea me, kas töötaja ise on valmis küsima ametiühingusse kuulumise võimaluste kohta. Nii lähevad igal aastal mõttetult kaduma tuhanded liikmed. Siin peituvate võimaluste paremaks ärakasutamiseks on vajalikud organisatsioonilis-poliitilised muudatused.

Kogu töömaailmas ei tohiks olla ühtegi ametiühingute poolt unarusse jäetud paika, ka siis, kui see on ebamugav

Kui käsitlesime kõigepealt erinevaid töövõtjate gruppe, siis nüüd peaks vaatlema erinevaid paiku, kus need grupid asuvad, õpivad ja töötavad. Juba alguses viidati sellele, et töömaailm on tugevasti diferentseerunud. Üha vähem ilmestavad seda suurettevõtete struktuurid, üha rohkem määravad töömaailma pilti erinevad tööpaigad – töökohast kodus kuni töökohani konveieri ääres.

Ebaseaduslik töö

Mõningates üleminekuriikides moodustab ebaseaduslik töö pea poole sotsiaalsest kogutoodangust ning paljudes riikides pole olukorra paranemist loota. Ka siin pole tegemist vaid ühe süüalusega. Esiteks, sunnib inimesi ebaseaduslikult töötama pingeline tööturusihtuatsioon – eriti, kui nad kuuluvad teatud gruppidesse. Nii puudub noortel, kvalifikatsioonist sõltumata, sageli võimalus omada seaduspärast töösuhet. Samuti teevad eriti teenindussektoris töötavad naised tööd ebaseaduslikult. See toob asjaga seotud isikute jaoks kaasa mitmeid varjukülgi: neil puuduvad

igasugused võimalused oma huvide eest seista. Lisaks ei laiene neile sotsiaalkindlustushüved, mis võib näiteks töövõimelisena toimunud tööõnnetuste puhul viia isiklike katastroofideni. Kahju on seotud ka haigusjuhtumite või vanaduspensionitega, sest sageli pole garanteeritud isegi minimaalsed väljamaksed.

Siinkohal pole tarvis rääkida ebaseadusliku tööga seotud ilmsetest rahvamajanduslikest probleemidest. Ka normaalsete töösuhete puhul esineb täiendavalt ebaseaduslikku tööd, sageli töötajate nõusolekul ning ainult üksikutel juhtudel ametiühingute mõjuka protesti vastaselt. Tegemist on nii-nimetatud ümbrikupalkadega. Tööandja maksab ametlikult seadusega ette nähtud miinimumpalka või kollektiivlepingus määratud töötasu. Hüvitist lisatöö, kõrgema kvalifikatsiooni jms eest makstakse aga „mustalt“, ümbrikupalgana. Lühiajalises perspektiivis võivad üksikud töövõtjad näha sellises toimimisviisis eeliseid, pikaajalises perspektiivis jäetakse end aga ilma sotsiaalgarantiidest ja kutsealastest karjäärivõimalustest. Ametiühingute vaatevinklist pole taoline situatsioon loomulikult aktsepteeritav ning selle vastu peaks ägedalt võitlema. Kaotades ebaseadusliku töö ja suutes vältida illegaalset lisatööd, saaks luua palju täiendavaid töökohti. Sellest tuleb ka suurenev huvi asjassepuutuvate töötajate ametiühingutesse kaasamise vastu, et koos nendega võidelda paremate töötingimuste või üleüldse seadusliku töökoha eest.

Mini-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtted

Kui varem oli ametiühingufunktsionäril võimalik suhteliselt vähestes suurettevõtetes ühel ajahetkel üsna palju töövõtjaid kohata, siis praeguseks on olukord absoluutselt muutunud. Üha enam töökohti pakuvad keskmise suurusega, väike- ja miniettevõtted ning järjest rohkem varieerub ka tööaeg. Tahes-tahtmata tekib sellega seoses rida ametiühingutöö või olemasolevate struktuuridega seotud küsimusi, näiteks:

- ^ Kas praegusel ajal piisab vaid sellest, et funktsionärid külastavad suurettevõtteid ametiühinguliikmetega rääkimiseks ning liikmelisuse reklaamimiseks?
- ^ Kas piisab sellest, et ametiühingud on avanud oma bürood ning ootavad võimalikke „kliente“?
- ^ Kas ettevõtted on töömaailmas ainsad paigad, kus ametiühingud oma tööd teevad või abi- ja tugiorganisatsioonina esinevad?
- ^ Kas ei peaks mõtlema sellele, et pöörduda töötajate poole ning püüda neid enda poole võita näiteks seal, kus nad oma vaba aega veedavad?
- ^ Kas töötajate töövõimet ei mõjuta ka nendega seotud kaudsed probleemid?

Kahtlemata on sellega seotud palju rohkem küsimusi ja impulsse, aga esiteks tuleks antud hüpoteese põhjendada ja selgitada.

Sinna, kus tekivad töökohad

Ametiühingud on traditsiooniliselt esindatud suur-, eriti tootmisettevõtetes. Seepärast pole ime, et nende tööstruktuurid on eeskätt antud liiki ettevõtetele suunatud. Sama vähe imekspeandav on, et enamik ametiühingufunktsionäre, eriti madalama ja kesktasandi omad, pärinevad just nendest struktuuridest ja on oma töökogemused samuti seal omandanud. Sellest tulenevalt on ametiühingute personal täpselt nii paindlik või vähepaindlik kui organisatsioon ise: enamasti minnakse sinna, kus "iga nurgake on tuttav" ja palju harvemini kohtadesse, kus tingimused on teistsugused ja sageli oluliselt raskemad. Reeglina puudutab see mini-, väike- ja keskmisi ettevõtteid. Taolistes ettevõtetes puudub tihti ametiühinguesindus, "ülemus" ei luba korralist ametiühingutööd teha jne. On kaks alternatiivi: esiteks, ei lähe ametiühingufunktsionärid sinna. Teiseks, nad keskenduvad nimelt sellistele ettevõtetele, sest võib oletada, et just nendes toimub enamik seaduse- või ametiühinguõiguste rikkumisi. Minnakse ka arvukate uute liikmete leidmiseks.

<i>Situatsiooni illustreerimiseks võivad kaasa aidata Ungari väike- ja keskmistes ettevõtetes läbiviidud küsitluse tulemused. 2007.a. viisime läbi esindusliku küsitluse väike- ja keskmiste ettevõtete töötajate hulgas sotsiaaldialoogi olukorra ja ametiühingute liikmelisuse kohta ning esitasime neile järgnevad küsimused. Muide, ka Ungaris võib ametiühingu liikmeks enamasti saada vaid siis, kui ettevõttes on olemas ametiühing. Saime mõtlemapanevad tulemused.</i>		
Väike- ja keskmiste ettevõtete osakaal kõigist Ungari ettevõtetest		> 90%
Töökohti väike- ja keskmistes ettevõtetes võrreldes töökohtade koguarvuga		ca. 50%
Organisatsiooni kuulumise tase kõigis Ungari ettevõtetes		ca. 25%
Organisatsiooni kuulumise tase vähem kui 250 töötajaga Ungari ettevõtetes		< 3 %
Organisatsiooni kuulumise tase vähem kui 50 töötajaga Ungari ettevõtetes		< 0,3 %
Töötajate ametiühinguliikmeks astumise soov Ungari väike- ja keskmistes ettevõtetes	spontaanselt jah	40%
	võib-olla jah	20%
	ei tea või ei	40%
<i>Ungari võib igati olla üleminekuprotsessi vältel ja selle järel toimunud töömaailma muutumise näiteks. See tähendab, et sarnased arengud – suurettevõtete teatud struktuuride kadumine ja väiksemate ettevõtete teke – toimuvad peaaegu kõigis teistes üleminekuriikides. Seetõttu võiks teiste üleminekuriikide väike- ja keskmiste ettevõtete töötajate hulgas läbiviidava küsitluse puhul oodata sarnaseid tulemusi.</i>		

Nende töötajate suur arv, kes spontaanselt või võib-olla astuksid võimalusel ametiühingute liikmeks, on üheaegselt rõõmustav ja ehmatav! Rõõmustav tohtu potentsiaali tõttu ja ehmatav, kui väga on puudu ametiühingute kaitsest ning kuivõrd seda soovitakse. Ametiühingud ise pole senini üldse seepärast muretsenud.

Teenindussektor

Vaatleme nüüd tootmis- või agraarsektoriga võrreldes kasvavat teenindussektorit. Kui arvestada, et just teenindussektoris on tohtult palju väike- ja keskmisi ettevõtteid, tuleneb sellest teine tähtis viide väliselt heterogeensele ja järjest kasvava arvukusega töötajate grupile. Siia kuuluvad juuksurid, arvutiteenuste pakkujad, müüjad, kõnekeskuste töötajad, nimekiri võiks jätkuda lõputult.

Ülevaate saamiseks võiks igaühele soovitada minna kord südalinna peatänavale ning vaadata sisse igasse kauplusse, igasse väikeettevõttesse või kõikidesse büroodesse. Seejärel umbkaudu hindama, kui palju töötajaid võiks ainuüksi seal olla. Tekib küsimus: kui paljud nendest töötajatest on ametiühinguliikmed? Vastus: mitte keegi! Sellele vaatlusele olgu veel lisatud tõdemus, et siin toimub suurem osa ebaseaduslikust tööst, siin töötavad enamasti naised ja noored ning vaevalt tunneb siin keegi kehtivat tööseadusandlust või seda ka rakendab. Ja seda kõike meie endi hulgas!

Haridusinstitsioonid

Enamasti tehakse esialgsed otsused selle kohta, kas tulevikus mingi organisatsiooni, partei või huvigrupi töös osaleda, ning kui jah, siis mil viisil, juba koolis või ülikoolis. Peaaegu kõigis riikides valitsev reaalne olukord on aga selline, et õppurid ei tea ametiühingutest midagi või väga vähe. Kuuldu pärineb pigem kõrvalisest allikast ja on negatiivne.

Mida Juku ei õpi, seda Juhan ei tea!

Vaadates noorukite ja noorte täiskasvanute õpingukohti nende tööelu esimese etapina, on paratamatu, et ametiühingud huvituvad ka antud töömaailma osast – rohkem veel, nad on seal mõõdukal viisil esindatud. See ei puuduta mitte ainult ametiühingute ja ametiühingutöö alaseid teadmisi, vaid noorte praktilist väljaõpet üldse. Tööplaanis on õppetöö sisulised küsimused, aga ka konfliktsituatsioonid, milles õpilased ja tudengid peavad ühiselt oma huvide kaitseks välja astuma. Ja miks ei peaks just ametiühingud siin toetajaks olema?

Noored ja naised

Kõigis eelpool puudutatud ebakindlates või kasvavates sektorites on eriti tugevalt esindatud just kaks gruppi: noored ja naised. Väga sageli on tööpuudus tabanud just neid (Kagu-Euroopa riikides on noorte tööpuudus ametliku statistika järgi 20 kuni 60 protsenti) ning keskmisest sagedamini on nende töösuhted ebakindlad. Naiste kutsealased võimalused tööturul on meestega võrreldes tunduvalt halvemad, vaatamata keskmiselt parematele õpingute lõpptulemustele.

Kus võimalik, vajavad need grupid suuremat ametiühingute kaitset, loomulikult ka nende täielikku toetust. Paljudes Euroopa riikides on selgunud, et eriti teenindussektoris töötavad naised astuvad meelsasti

ametiühingu liikmeks, või teeksid seda võimaluse avanedes. Miks ei vasta ametiühingud neile omapoolsete pakkumistega?

Tarbetu on mainida, et ametiühinguliikmete ja funktsionäride keskmine vanus on täielikus tõusutrendis. Kui ei lisandu piisavalt noori liikmeid, "pannakse pood 20 aasta pärast viimase ametiühinguliikme poolt kinni". Tänapäeval on organisatsiooni uusi liikmeid leida raske, aga ometi hädavajalik. Ikka veel pole kaugeltki kõigil ametiühingutel, eriti harukondlikul tasandil, vastavaid pakkumisi ega toimivaid noorteseksioone.

Miks on nii palju töövaldkondi ikka veel unarusse jäetud? Ja miks peaks see nii jääma? Need on eksistentsiaalsed küsimused nii töötajate kui ka ametiühingute jaoks.

Impulsid reformide läbiviimiseks

- ^ Ehkki olemasolevaid võimalusi arvestades ei tundu seesmine liikmete analüüs sageli kerge, tuleks selleks siiski koguda piisavalt detailseid andmeid. Nende andmete põhjal saame määratleda praeguste liikmetega tehtava töö raskuspunktid ning tuvastada defitsiidid ametiühingute kogu töötajaskonda puudutavas töös.**
- ^ Sõltuvalt majandusharust või muudest spetsiifilistest tingimustest tuleks organisatsioonisiselt mõelda, millised grupid on ametiühingute jaoks eriti huvitavad. Sellest lähtuvalt saaks aru pidada vahendite üle, mille abil nendeni jõuda.**
- ^ Samaaegselt on vajalik analüüsida, kuidas majandusharu või piirkond edasi areneb, millised uued töötajate rühmad tekivad või milliseid rühmi vajatakse ja millise panuse saab ametiühing töötajaskonnale töökohtade loomiseks anda.**
- ^ Antud juhul on võimalik leida konkreetsed raskuspunktid, mille kallal vajalikku töökulu ette planeerides etappidena töötada.**
- ^ Teadagi tuleb seejuures küsida, kas organisatsiooni olemasolevad inimressursid on selleks piisavalt kvalifitseeritud või kas uute töövaldkondade jaoks on leitud „õiged inimesed“.**
- ^ Vanarahva tarkus ütleb, et inimesi saab kõige paremini veenda siis, kui ollakse ise „asja sees“ või kui kuulutakse samasse gruppi (naised, noored, pensionärid jne). Seetõttu tuleks konkreetset situatsiooni arvestades kaasata ka organisatsiooni vastavaid liikmed, samuti on soovitatav kasutada väljastpoolt saadavaid kogemusi.**
- ^ Kõigi nende hüpoteeside puhul soovitame läbi viia organisatsioonisiseseid arutelusid ja õpitube, et samaaegselt informeerida, anda kaalutlustele laiem kõlapind ning võimalikult palju inimesi aktiveerida ning kaasata.**

Mida peaksid ametiühingud omama?

Pärast ametiühingute funktsiooni, aga ka töötajate esindamise nõude käsitlemist, tekkis küsimus: milliseid pädevusi peab ametiühing omandama või välja arendama, et vastata esitatud nõuetele.

Eespool nimetati ka eduka ametiühingutöö kahte olulist tugisammast: läbilöögivõimet ja pädevust.

Tugev liikmeskond + läbilöögivõime = võim

Ametiühingute võim sõltub esmajoones tema liikmetest, nii kvantitatiivselt kui kvalitatiivselt. Liikmete arv või organiseerituse tase majandusharus või riigis on tähtsaks indikaatoriks organisatsiooni poliitikas kaasa rääkimise võimaluste mõõtmiseks. Võimu saab kasutada mitmeotstarbeliselt juhul, kui ametiühingutel on struktuurid ja mehhanismid oma liikmeskonna sidumiseks, suunamiseks ja sobival viisil kasutamiseks. Poliitikutele mõju või huvide vastandumisel surve avaldamiseks ei piisa vaid registreeritud liikmete arvust. Et ainuüksi liikmete arvuga pole võimalik mõjutada, näeme erinevatele riikidele pilku heites. Paljudel üleminekuriikide ametiühingutel on, võrreldes Lääne-Euroopaga, sageli rohkem liikmeid ning nende organiseerituse tase on kõrgem. Miks on nende mõju aga enamasti väiksem?

Jõud peitub ühtsuses

Ühelt poolt võib nii-nimetatud ametiühingute mitmekesisus viia selleni, et 1 + 1 ei pruugi alati 2 olla. Seni, kuni erinevad ametiühingute liidud ei ole töötajate esindamisel olulistest küsimustest üksmeelel ning esinevad sobimatult, võib see viia selleni, et 1 + 1 võib olla juba 0, kahjuks on selle kohta palju näiteid. Vastandlikud nõuded, või isegi täiesti ühepoolsed bilateraalsed kõnelused läbirääkimiste partneriga, võivad viia kogu eksisteeriva ametiühinguliikumise nõrgendamise või marginaliseerumiseni. Selliseid asju juhtub üleminekuriikides igapäevaselt kõigil ametiühingutöö tasanditel.

Läbirääkimiste partner tööandjate ettevõttes saab ametiühingu süül tekkinud nõrkusest kasu seni, kuni eksisteerib seesmine vastasseis ja konkurents erinevate ettevõtte ametiühingute ja/või nende vastavate katuorganisatsioonide vahel. Sellises olukorras saavutatakse vaid harva häid tulemusi – ka siin tõestavad paljud ettevõtete kollektiivlepingutes sisalduvad andmed ilmekalt, kui vähe läbilöögivõimelised võivad olla erimeelsed ametiühingud. See kõik mõjutab ametiühinguliikmeid. Ükski ebaedukas organisatsioon ei suuda igavesti säilitada oma liikmeid või uusi juurde võita.

Liikmed on pragmaatilised

Ikka veel usub liialt palju ametiühingufunktsionäre, et ametiühingu määratlemiseks ja kujutamiseks on kõige olulisemad ideoloogilised või isegi parteilis-poliitilised küsimused. Seevastu käsitlevad töövõtjad oma huvisid esindavat organisatsiooni oluliselt pragmaatilisemalt. Kui varasemalt võideldi veel markantselt vana režiimi vastu, siis praegu nõutakse organisatsioonilt eeskätt, et ta teeks praeguste ja tulevikuhuvide esindamisel nii töökohal kui mujal „oma tööd“ hästi. Keegi ei jää varasemate teenete pärast ametiühingutele truuks ja nii ei leia ka uusi

liikmeid. Samamoodi suhtutakse ka nii-nimetatud vanadesse ametiühingutesse. Paljud neist on küll takerdunud vanadesse struktuuridesse ja poliitilistesse võrgustikesse, aga paljud on juba edukaid reforme läbi viinud ning kaasaegse, demokraatliku ühiskonna teel. Nende, nagu ka uute ametiühingute, tugevus sõltub praegusest edust või ebaedust. Ametiühinguliikmed on nende huvisid esindava organisatsiooni suhtes reeglina väga pragmaatilised – kui tahetakse end ideoloogiliselt siduda, leitakse selleks teine organisatsioon, näiteks partei või mõni huviorganisatsioon.

Liikmete aktiivsuse tugevdamine

Seega sõltub ametiühingute liikmearv tänapäeval otseselt nende praegusest läbilöögivõimest. See omakorda ei sõltu mitte ainult kvantitatiivsest suurusest, vaid ka liikmeskonna kvaliteedist. Suur liikmearv ei aita, kui ei astuta aktiivselt ja koos ametiühinguga oma huvide eest välja. Väga õigesti kõlas ühe ametiühingu moto: „Ametiühing – see oled sina!“. Ainult liikmete aktiivsus suurendab ametiühingu liikmeskonda. Selle saavutamiseks on vaja liikmeid informeerida ja veenda ametiühingute kavatsustest ja tulevikuplaanidest. Ametiühingu võim läbilöögivõimena avaldub kui liikmed on kaasatud erinevatesse protesti- ja võitlusaktsioonidesse.

Ametiühingute ajalugu on ikka ja jälle näidanud, et ainuüksi head argumendid ja suur liikmelisus pole olnud piisavad saavutamaks edu huvide tasakaalustamisel. Tulles tagasi küsimuse juurde, miks üleminekuriikideriikide ametiühingud pole kõrgest organiseerituse tasemest hoolimata nii edukad olnud, kui oleks võinud eeldada, leiame vastused: ametiühingute pluralismiolukorras ei suudeta saavutada kokkuleppeid ja liikmeskond on vähe aktiveeritud.

Pädevus

Nii tänastes kui tulevastes üleminekuriikides toimuvates huvikonfliktides peavad ametiühingud suutma näidata pädevust sisulistes diskussioonides. Ei piisa sellest, kui lükatakse tagasi valitsuse poolt välja pakutud ümberstruktureerimise abinõusid puudutavad seaduseelnõud. Ametiühingutelt nõutakse, et nad suudaksid oma positsioone põhjendada (ja rohkemgi). Ametiühingud peavad jõudma üha enam selleni, et töötavad pea kõigis valdkondades välja põhjendatud ettepanekud.

Ekspertid loovad pädevuse seestpoolt...

Selleks vajame ametiühingutega seotud eksperte. Edukatel ametiühingutel peavad olema sotsiaal-, majandus- või tööturupoliitikavaldkondi tundvad spetsialistid. Paremal juhul toimib see tsentraalselt harukondlikes ametiühingutes ja katusorganisatsioonides, kuid mitte ettevõtete ametiühingute tasandil. Isegi suurtel ettevõtete ametiühingutel on vaatamata sellele, et suurem osa sissetulekust saadakse liikmemaksudest, vaid harva rahalised vahendid oma ekspertide tasustamiseks. Kui aga rahaliste vahendite jaotamine ettevõtete, regionaalsete, harukondlike ametiühingute ja katusorganisatsioonide vahel ei muutu, välistavad ametiühingud ise praegu toimiva ekspertide süsteemi, mille puhul eksperdid pärinesid ametiühinguridadest, ning nad on sunnitud jääma paljudes valdkondades amatöörideks.

See puudutab ka muid ametiühingute algupäraseid ülesandeid, näiteks liikmete värbamine, kampaaniate planeerimine, organisatsioonisisene töö informatsiooniga jne. Ka nendeks ülesanneteks tuleb leida vastavad inimesed, nad tööle võtta ja välja õpetada.

Teadagi ei ole ametiühingutel võimalik üle öö ekspertide kogusid luua. On vaja aega ekspertide ametiühingutesse integreerimiseks ja neile struktuurides efektiivseima koha leidamiseks. Nii tuleb varsti alustada personaliplaneerimisega, et mõne aasta jooksul realiseeruks ekspertorganisatsiooni visioon.

... aga ka väljastpoolt

Lühiajaliselt on erialaste küsimuste defitsiite võimalik lahendada väliste ekspertide kasutamisega. Neid leidub paljudes ülikoolides ja instituutides, mõningate küsimuste puhul aga ka teistes valitsusvälistes organisatsioonides, nad võiksid ametiühingute jaoks ekspertiise läbi viia või seisukohti välja töötada.

Mõningates küsimustes räägib paljugi selle poolt, et ametiühingud otsivad sisuliseks ja aeg-ajalt ka organisatoorseks tugevdamiseks teemadega seotud liitlasi. Ehkki ametiühingud on enamasti suure edumaaga arvukaima liikmeskonnaga organisatsioonid, puuduvad neil mõningates valdkondades teadmised, mis mujal olemas on. Sageli rõõmustavad ka teised huvigrupid, kui saavad erialastes küsimustes ametiühingute toetuse.

Pädevust tuleb levitada

Organisatsiooni pädevus sõltub ka sellest, kas omandatud saab vahendada vaid liikmeskonnale või ka „väljaspoole“. Nagu mainitud, sõltub ametiühingu võitlusvalmidus liikmete motiveeritusest. Sinna kuulub kindlasti vastav informatsioon ja sageli ka koolitus. Pädevuse saavutamiseks kogu organisatsioonis, ei tohiks puududa seesmine koolitussüsteem, mis õpetab liikmeid omandatud teadmisi huvide esindamisel rakendama. Lähtudes selle laiendamisega seotud ülesannete rohkusest on selge, et kõike tuleb tsentraalselt planeerida, juhtida ning finantseerida. Juhuslikust koolitusest ei piisa. Sinna juurde peab kuuluma organisatsiooni töö olulisemate teemade ning eesmärkidega seotud koolituse planeerimine keskmises ja pikaajalises perspektiivis.

Loomulikult ei tohi sellega detsentralsetele koolituspüüetele mingil moel kätt ette panna. Vastupidi, osana tervikust on need äärmiselt tähtsad. Detsentraalne koolitus, mis võib toimuda ka kohapeal, peab eksisteerima. Lisaks on rida küsimusi, mis omavad erilist tähtsust ettevõtetetasandil, näiteks tervisekaitse töökohal, kollektiivlepingupoliitika seal, kus (veel) lepinguid sõlmitakse jne.

Niisiis on vaja neid faktoreid – läbilöögivõimet ja pädevust – rakendada oma igapäevatöös ja et seda mõjusalt teha, nõutakse organisatsioonilt veel muidki võimeid.

Esindatus

Ametiühingutöö on põhinenud algusaegadest peale isiklikul veenmisjõul ning ameti-ühingufunktsionäride ja -liikmete lähedusel. Miski ei suuda sellist isiklikku kontakti asendada. Loomulikult on vaja arukat täiendust

teiste informatsiooniallikate näol, aga isiklik kontakt jääb alati lähtepunktiks huvi tekitamisel ametiühingu töö või tema eesmärkide vastu.

Seetõttu on iga ametiühinguorganisatsiooni eesmärgiks olla esindatud kõikjal, kus töövõtjad elavad ja töötavad. Teadagi pole võimalik seda kõrget eesmärki praktikas täielikult realiseerida ja sageli ei jätku selleks ka vahendeid. Kaasaegse ametiühingu jaoks hädavajalik on kasutada maksimaalselt võimalusi, et lisaks tsentraalsele tugevusele garanteerida ka detsentraalne esindatus. Seejuures ei tohiks piirduda paikadega, kus on hetkel palju ametiühinguliikmeid, vaid tuleb olla ka seal, kus töövõtjad ootavad esimest isiklikku kontakti ning oleksid valmis meelsasti ka liikmeks astuma (vaata eespoolt Ungaris läbiviidud küsitluse tulemusi).

Uus esindatus uutest valdkondades

Kuna ametiühingute kohalolek on tähtis, peab see ka toimima: vajalik on nähtav esindatus avalikkuse ees olevatest harukondlikest ja katusorganisatsioonide keskustest regioonide ning ettevõtetenähtavalt välja. Enamik ametiühinguid on senini nähtavalt esindatud peamiselt ettevõtete ja riigitasandil. Teadagi on ulatusliku esindatuse pilt pigem ideaaltüüp, aga ametiühingud peaksid siiski sellest eeskuju võtma.

Liikmetele või potentsiaalsetele liikmetele lähedaloleku juurde kuulub ka sisuline lähedus. Töövõtjad ei oota ametiühingutelt pädevust mitte ainult üldistes sotsiaal- ja majanduspoliitika küsimustes, vaid loodavad toetusele ka spetsiifiliste, kutsealaste probleemide puhul. Seega kuuluvad detsentraalse kohaloleku ideaalmudeli juurde eriti kutsespetsiifilised aspektid.

Rohkem ülesandeid harukondlikele ametiühingutele

Ülesandega toimetulekuks tuleb kasutusele võtta liikmemaksudest laekunud raha. Ametiühingu kohalolek toetab ühelt poolt ametiühinguliikmeid, teiselt poolt aitab värvata uusi – kahjuks ei toimi see senini paljudes ettevõtetes (näiteks seal, kus puuduvad ettevõtetes tegutsevad ametiühingud). Ametiühingute esindatus avaldab mõju ka väljaspool ettevõtet, nii elanikkonnale kui poliitilistele instantsidele. Just viimane ületab ettevõtetes ametiühingute tegevuspiirid, sest enamasti on tsentraalsete struktuuride tegevus täiesti ebapiisav. Ei ole juhuslik, et liikmete arv ja ametiühingute poliitiline mõju erineb regiooniti ja sõltub äärmiselt suurettevõtete olemasolust. Tugevad ametiühingud on enamasti pealinnade lähiregioonides ning üksikute suurettevõtetega või suure tööstuskontsentratsiooniga paikades. Seevastu on ka suuri peaaegu "ametiühinguvabasid" piirkondi, kuni ametiühingud sinna ei lähe. Nii läheb kaduma väga palju potentsiaalseid liikmeid ja nõrgeneb ametiühingute läbilöögivõime.

Kampaaniate korraldusvõime

See peab hõlmama kõiki ametiühingute sihipäraseid tegevusi. Siia alla kuuluvad nii avalikkuse mõjutamine, kui lobitööna tehtavad seesmised või poliitilised kampaaniad. Üldiselt peavad igat liiki kampaaniad aitama kaasa ametiühingute nõudmiste või ettekujutuste tutvustamisel ja veenmisel väljaspool seisvale grupile või avalikkusele. Nad paistavad silma sellega, et on keskmes või pikaajalises perspektiivis ühele teemale orienteeritud ning kujundavad või muudavad seeläbi arvamust.

Selles peatükis saab selgeks, kui tihedalt kõik faktorid üksteisega põimuvad. Kampaania kavandamiseks tuleb kontrollida kõiki võimufaktoreid ning arendada pädevust. Kõigepealt tuleb välja töötada head sisulised ettekujutused ning nõuded ja muuta need avalikkuse jaoks arusaadavaks. Kontrollida tuleb rahalisi vahendeid, millest sõltub kampaania läbiviimise pikkus, ning mõelda laiendusvõimalustele.

Kampaaniad vajavad ühte teemat ja...

Vaadeldes kampaania sisulist teemapüstitust, näeme, et see sõltub organisatsiooni raskuspunktide asetusest. Tingimata tuleb kontrollida selle nõuetelevastavust. Tööpuuduse vastane kampaania äratav põhimõtteliselt alati rohkem huvi kui näiteks mingi konkreetne seadusandlusest lähtuv kampaania. Viimasel juhul tuleb teha laiapinnalist selgitustööd ning asja sisu peab adressaadis tekitama isiklikku huvi. Kui inimesed ei tunne end asjast puudutatud olevat, on võimatu neid osalema panna.

Et seda huvi äratada, ei piisa kaugeltki isiklikust veendumusest. Tarvis on arendada verbaalseid ja visuaalseid võimalusi, et ka raske teema puhul arusaadavalt väljenduda ja positiivseid emotsioone äratada. Selleks vajatakse spetsialiste. Samaaegselt tuleb saavutada olukord, kus liikmeskond muutub sobiva infomaterjali ja koolituste abil kampaania aktiivfaktoriks. Ka selleks vajatakse sobivaid spetsialiste ning juba väljakujunenud koolitussüsteemi. Seega eeldab kampaania funktsioneerivat ning pädevat siseaparaati, mille puudumisel peab olema vähemalt osaline professionaalne toetus väljastpoolt (agentuurid, teadlased).

... neis peavad kaasa lööma kõik liikmed

Tuleb eeldada, et kampaania teemat arutati ning kooskõlastati esmalt ametiühingusiseselt, et järgnevalt saaksid seda toetada funktsionärid ja liikmed. Tsentraalselt juhitud kampaania puudutab kohalike kolleegide huvisid, seega tuleb ka vajalik raha võtta liikmemaksudest. Kui aga vaadata üleminekuriikide ametiühingute organisatsioonilist struktuuri, on vaid vähestel võimalik pikema aja vältel tõeliselt laialdast ja professionaalset kampaaniat läbi viia – tsentraalselt saadavad rahalised vahendid on enamasti liiga ahtad.

Kampaania mõjus on küsitav, kui seda tuleb rahalistel põhjustel minimeerida. Nii ei suuda ühekordsed suhteliselt kallid aktsioonid, näiteks plakatid, muljet avaldada. Alles järjepidev esinemine avalikkuse ees võib olla tõenäolise edu võtmeks. Arvestades tänapäevaseid avalikkuse tähelepanu jahtivaid arvukaid konkurente, võib ebaprofessionaalne esinemine mõjuda pigem kontraproduktiivsena.

Paindlikkus

Üldiselt on paindlikkus enamasti soovitud omadus. Mida tähendab see aga konkreetset ametiühingutöö jaoks? Just ametiühingud, erinevalt enamikest üleminekuriikide parteidest, kohustuvad kongressidel oma tööd keskmises ja pikaajalises perspektiivis planeerima ning määrama kindlaks töö raskuspunkte. Nii teavad töövõtjad, mida ametiühingud neile "toovad".

Vaid vähesed poliitilised tegevusjad kulgevad ametiühingute kindlaksmääratud tööplaanidega vastavuses. Nii mõjutavad näiteks

valitsusvahetused tähtsate teemade poliitilisse vaatevälja sattumist. Sama puudutab ka regioone ja kohalikke omavalitsusi. Samuti ei ole erastamisprotsesside kulg pikaajalises perspektiivis sageli ettenähtav, mis sunnib asjassepuutuvaid ametiühinguliikmeid lühikese ajaga tegevusalternatiive leidma.

Pikaajaliste eesmärkide ja lühikesel perioodil tekkinud hädavajaduste ühendamine

Ettevõtetasandilt lähtuvate protestiaktatsioonide ja streikide vajadus selgub aeg-ajalt väga lühikese perioodi jooksul. Sarnane olukord võib tekkida ka konkreetsete poliitiliste projektide puhul, kui saadakse teada ametiühingutelt kõrgemat aktiivsust nõudvatest muutustest. See puudutab ka näiteks seaduseprojekte, mida püüavad mõjutada väga erinevad pooled – alates sisemistest huvigruppidest, võimalikest koalitsioonipartneritest ja välismaistest nõunikest Maailmapangani välja.

Kuidas on ametiühingutel võimalik sellele mitte ainult reageerida, vaid ka protsessidesse varakult ja aktiivselt sekkuda? Vaatame seda tööseaduse oluliste punktide muutmise näitel. Seadusteksti olemasolu korral on enamasti liiga hilja olulisi puudusi efektiivselt vältida. Enamasti on siis võimalik teha vaid osalist korrektuuri. Varakult sekkumiseks on vaja ametiühingute ettenägelikku poliitilist jälgimist. Mõningatel juhtudel on põhjendatud dokumente omades hoopis ise alustada poliitiliste diskussioonidega muudatuste tegemiseks. Kahjuks on ametiühingud just üleminekuprotsessi oluliste muutuste juures piirdunud sageli eemalseisja rolliga, andes oma hinnangu ja väljendades pettumust vastavate poliitiliste otsuste suhtes alles hiljem.

Iga poliitiline mõjutus nõuab tsentraalset kompetentsi

Poliitiline jälgimine ja aktiivne poliitiline mõjutamine tähendab konkreetselt, et vajatakse personali. Eri tasemete funktsionärid ei suuda kõige kohta informatsiooni saada, rääkimata veel hästi väljatöötatud seisukohtadel põhinevast sekkumisest kõigisse valdkondadesse. Ametiühingutöö eriteemaliste raskuspunktide jaoks on vaja tööstaape, mida on võimalik teostada vaid tsentraalsel tasandil. Millise ettevõtte ametiühing suudaks endale lubada näiteks sotsiaalpoliitilisi analüütikuid? Siiski mõjutavad poliitilised otsused alati iga töövõtjat, ka ettevõtte ametiühing peaks olema huvitatud tsentraalse ekspertiisi kasutamisest. Kas selles ei väljendu vajadus liikmemaksudest saadud vahendite arukaks jaotamiseks sellel otstarbel? Kiiretel üleminekuaegadel on efektiivse ametiühingutöö "A-ks" kiire ja hea info edastamine lühikese perioodi jooksul tehtavate otsuste jaoks ning "O" on läbilöögitahte kiire mobiliseerimine liikmete aktiveerimise, kampaaniate jms abil.

Visioonid

Esmapilgul võib tunduda imelikuna, et ametiühingutaolised organisatsioonid peaksid välja arendama oma visioonid. Siiski peavad just ametiühingud pragmaatiliselt välja astuma konkreetsete töötingimuste või seaduslike raamtingimuste eest.

Mõned ametiühingud osalesid näiteks aktiivselt 1980-ndate lõpu ja 1990-ndate alguse muutusteprotsessis. Tookord järgisid nad visiooni, mis lubas neile rohkem õigusi ning liikmetele paremaid elu- ja töötingimusi.

Sellele järgnesid teised ametiühingud ning tänapäeval pole üleminekuriikides ühtegi nimetamisväärset ametiühingut, mis ei osaleks aktiivselt oma maa Euroopa Liiduga integreerumisprotsessis ning ei järgiks ühtlasi „Euroopa sotsiaalmudeli“ visiooni.

Peamine suund – samm-sammult

Sammud parema ja sotsiaalselt õiglasema töömaailma poole saavad sageli olla vaid väga väikesed, seega on vajalik põhimõtteline suunanäitamine. Ainult nii on võimalik hinnata tehtud otsuste edu või ebaedu. Piltlikult võib mõni organisatsioon teha palju samme, aga kui astutakse vales suunas, jäädakse ringi tammuma või satutakse isegi lähtepunktist halvemale positsioonile.

Kui sõna "nägemus" kõlab pisut laialivalgavana, peame Euroopas mõiste konkretiseerimiseks tingimata viitama palju tsiteeritud „Euroopa sotsiaalmudelile“. See kuulub tänapäeval kõigi ametiühingute majandus- või sotsiaalpoliitiliste diskussioonide põhisõnavara hulka. Enamasti peituvad selle taga siiski väga erinevad ettekujutused. Kui tähendus juba ametiühingute jaoks üpris laiali valgub, siis üleminekuriikide avalikkused saavad sellest veelgi vähem aru.

Ametiühingud peaksid alustama "Euroopa sotsiaalmudeli" mõiste näitlikkustamisega ning tooma eraldi välja sellega seotud teemade valdkonnad.

Nende valdkondade hulka võiksid näiteks kuuluda:

- sotsiaalsed miinimumstandardid
- väljaarendatud sotsiaalsete tagatiste süsteemid (tervishoid, vanaduskindlustus, töötuskindlustus)
- töötingimusi ja töötasu reguleerivad kollektiivlepingud
- koordineeritud ja üleeuroopalistel põhimõtetel baseeruv kollektiivlepingute poliitika
- tööstuslike suhete toimiv süsteem
- kaasaegne struktuuri- ja tööstuspoliitika
- kaasaegne ettevõtte põhikiri, kus on sätestatud kaasotsustus- ja osalusõigused
- vaba ligipääs koolitusele
- töö- ja tervisekaitse
- sooline võrdõiguslikkus
- piisavad avalikud teenused
- regulatsioonid maksu- ja sotsiaaldumpingu vastu
- ökoloogiline ning sotsiaalselt mõjus kasvu- ja tööhõivepoliitika

Kui sellega õnnestub muuta „euroopa sotsiaalmudeli“ nägemus konkreetsemaks ning seda oma riigi olukorrale vastavaks kohandada, õnnestub ka paremini ära tunda ametiühingute üksikuid samme pikaajalise strateegia osana või esmapilgul erinevaid teemasid seesmiselt seostada.

Iga praktilise sammuga tuleks nägemusele pisut läheneda

Heaks näiteks on erinevates üleminekuriikides toimuv „*flat tax rates*“ arutlus. Miks seisavad ametiühingud vastu madalatele maksudele? Piik tervikule ning vihje „Euroopa sotsiaalmudeli“ alustele (vaata eestpoolt), selle mõju kodanikele, eriti aga töövõtjatele näitab vastuseisu õigsust. Madalamad maksud vähendavad riigi võimalusi nii investeringuteks kui majanduslikuks ja sotsiaalseks tasakaalustamiseks, mis on riigi elanikele nii otseselt kui kaudselt tähtsad. Seega, kui õnnestub neid seoseid „Euroopa sotsiaalmudeli“ nägemusest lähtuvalt oma riigi kohta välja tuua, õnnestub ametiühingutel kaasata kaugelt rohkem inimesi. Ja seda ka siis, kui lühiajaliselt tundub samm ebapopulaarne olevat.

Rahvusvahelisus

Ametiühinguliikumise kauaaegseks hüüdlauseks on: „Koostöö rahvusvahelisel tasandil – tegutsemine ettevõtte tasandil!“. See puudutab ametiühingute argipäeva rohkem kui kunagi varem. Praktiliselt pole ühtegi majandusharu ega kutseala, mida poleks juba pikema aja jooksul mõjutanud rahvusvahelised tingimused.

Olgu meil tegemist Saksa-Poola piirialal töötavate juuksuritega, kes mõlema maa klientide pärast erinevates töötingimustes ning erinevat töötasu saades võitlevad, või terasetehaste töötajatega, kelle töökohti mõjutab Hiina terasevajadus. Käsitöö erialadel, tootmises, aga ka teenindussektoris eksisteerivad juba pikka aega rahvusvahelised regulatsioonid – või ka mitte. Paljud nendest ei vasta riikide sotsiaal- või majanduspoliitilistele nõuetele, vaid lähtuvad esmalt põhimõttest odav on parem. Üksikud riigid suudavad pikemat aega vaid väga vähe mõjutada majandus- ja sotsiaalvaldkonna tegelikku arengut – sama vähe suudavad seda teha vaid riigis tegutsevad ametiühingud. Tööandjad tegutsevad juba ammu rahvusvahelisel tasandil, sel ajal kui ametiühingud, olles küll loonud vastavad institutsioonid, ei ole suutnud ära kasutada rahvusvahelise koostöö kõiki vahendeid.

Aktivne osalus rahvusvahelistes protsessides

Ametiühingute rahvusvaheline koostöö nõuab rahvuslikelt ametiühinguorganisatsioonidelt alati ka nendepoolset aktiivset panust. Ainult rahvusvahelise ametiühinguorganisatsiooni liikmelisusest ei piisa. Rahvuslike organisatsioonide liikmed peavad panustama eeskätt kahte olulisse töövaldkonda. Ühelt poolt peavad ametiühingud töötama rahvusvaheliselt ühtsete strateegiatega ning neid rahvusvahelisel tasandil mõjusalt rakendama. Teiselt poolt peavad kõik liikmesorganisatsioonid olema võimelised hoolt kandma sellelaadsete plaanide realiseerimise eest oma riigis ja ettevõtetes.

Hoolimata õiglasest kriitikast Euroopa Liidu reguleerituse kohta tuleb tõdeda, et maailmas pole ühtegi teist suurt regioonit, mille regulatsioonid

annaksid ametiühingutele niisuguse mänguruumi, kui Euroopa Liit. Seda tuleb täienisti ära kasutada ja vajadusel ning võimalusel laiendada. Euroopa Liidu siseselt, ning teatud viisil ka Euroopa Liiduga veel mitteliitunud riikides, määravad EL-i direktiivid kindlaks arvukaid töömaailma suhteliselt kõrged miinimumnormid.

Seetõttu kehtib Euroopa ametiühingute jaoks: „Euroopa Liit on väikseim võimalik poliitiline üksus töövõtjate õiguste mõjusaks rakendamiseks“.

See loob parimad võimalused ülemaailmseks koostööks, sest Euroopa Liit esineb maailmas sageli ühtse majanduspoliitika esindajana.

Euroopa Liidu tasandil tehtavaks ametiühingutööks on vaja täiendavaid kvalifikatsioone ja struktuure rahvuslikul tasandil, aga ka allpool, üksikettevõtete niivalja. Kes nõuab „Euroopa Sotsiaalmudelit“, peab seda ka tundma, oskama kasutada olemasolevaid regulatsioone, niinimetatud *aquis communautaire*, vähemalt majandus- ja sotsiaalpoliitilise keskkonna jaoks. See puudutab antud juhul ka ettevõtete funktsionäre, näiteks rahvusvahelistes ettevõtetes.

Tänapäeval on rahvusvahelises funktsionäride igapäevategevuse osaks

Liiga sageli piirduvad üleminekuriikide ametiühingud ainult väheste funktsionäride rahvusvahelise tegevusega – teatud määral on see elitaarne „tippfunktsionäride reisibüroo“. Kahjuks näeb olukorda sellisena ikka veel liiga palju ametiühinguliikmeid, sest tihti ei edastata piisavalt informatsiooni rahvusvahelise töö tähtsusest nende olukorra parandamise jaoks. Teisest küljest ei suuda liiga vähesed rahvusvahelise töö tegijad sageli piisavalt kaasa lüüa Euroopa ametiühingute poliitika huvides tehtavas töös ning seejuures ei suudeta ka oma riigi seisukohti vajalikult esindada. Senini napib selleks jõudu.

Oluline on tulevikus kaasata enamik organisatsioonide töövaldkondadest Euroopa poliitikasse. See toob endaga koheselt kaasa mitmeid eeliseid: organisatsioonid saavad rahvusvahelisel tasandil põhjendatumalt ja aktiivsemalt kaasa lüüa ja üksikutes töövaldkondades saab rohkem kasutada Euroopa teadmisi, näiteks EL-i norme, *best practice*’it jne, seda rahvuslikust tasandist ettevõtete tasandini välja.

Impulsid reformitööks

- ^ Kuna reformipuudutavaid arutelusid tuleb pidada pikal perioodil ning laiapõhjaliselt, võiks moodustada „reformikomisjoni“, mis koostab sisediskussiooni üldkontseptsiooni ning analüüsib ka selle tulemusi. Muus osas peaks ta võimaluse korral tegema tihedat koostööd eksisteerivate „programmikomisjonide“ või muude sarnaste komisjonidega.
- ^ Välisorganisatsioonidega tuleks rääkida nende kogemustest regionaalbüroode või muude sarnaste institutsioonidega mille läbi saaks vältida nii finantside kui personaliga seotud vigu.
- ^ Sisulisem kui reformidiskussiooni organisatoorne osa, võiks olla mingi kampaania diferentseeritud planeerimine, nii saame kaasata paljusid juba puudutatud reformimist vajavaid töövaldkondi.
- ^ Et sisulisi üksikutel sotsiaal- ja majanduspoliitilistel teemadel peetavaid diskussioone struktureerida ja suunata, võiks läbi viia õpitube „Euroopa sotsiaalmudeli“ põhiteemadel, eesmärgiga seostada eksisteerivad Euroopa Liidu direktiivid rahvuslike seadustega ja neid edasi arendada.
- ^ Paljude ametiühingute teemavaldkondade kohta võiks läbi viia temaatilisi avalikke õpitube, kus osaleksid ka „teised“, näiteks vastavad parteikomisjonid, valitsusvälised organisatsioonid või muud huvirühmad. Seega on võimalik tegutseda kahes suunas. Esiteks, on ametiühingutel nende arutelude käigus alati võimalik juurde õppida ja teiseks, saavad ametiühingud tutvustada oma nägemust „laiale ringile“.

Milline võiks olla ametiühingute ülesehitus?

Eesmärgid

Ka selle keerulise küsimuse jaoks puudub mudel või valmis retsept – nii organisatsioonide struktuurid kui ka raamtingimused on riigiti erinevad. Seega tuleks iga riigi iga organisatsiooni jaoks välja arendada oma toimiv mudel, aga kõigepealt siiski kavandada "ideaalmudel" – et hiljem üksikutest reformisammudest kokkusobiv mosaiik moodustada.

Reformide üle – ja kindlasti mitte organisatsiooni puudutavate reformide üle – ei saa otsustada ega nende toimumist määrata „ülalt alla“. Kuna ametiühingute jõud põhineb üksikute liikmete pädevusel ja motivatsioonil, ei õnnestu ka eesmärkide ja struktuuridega seotud muutused nendeta. Igal tasandil peavad olema tõelisi reforme tahtvad funktsionärid, kes selleks ka oma panuse annavad. Liikmetega peab välja töötama reformisammud ning nendega alustama. Olulisemad eeliseid selleks on suur veenmistöö ja palju arutelusid.

Eesmärgid ja struktuurid on lahutamatud

Silmas pidades eespool kirjeldatud ametiühingute funktsioone ja ülesandeid, tuleks kõigepealt arutleda tuleviku suuna üle, see kindlaks määrata. Seejärel tuleks eesmärkidest lähtuvalt arutada olemasolevate struktuuride üle ning neid hinnata. Nad ei ole ju põhjusteta selliseks kujunenud, neil oli tihe seos seniste ülesannete ning eesmärkidega. Seal, kus nad on jäänud samaks või sarnaseks, on väiksem vajadus muudatusteks.

Ekskurss: mõned eesmärgid on seotud sellega, et lähtume „Euroopa sotsiaalmudelist“. Ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) kindlaksmääratud normid peavad loomulikult realselt kehtima või tuleb nad kehtivaks muuta. Kahjuks ei toimi see igal pool, sageli on asjaolud vastupidised. Tööseadusandlus, mis osaliselt on juba praegu orienteeritud EL-i direktiividele ja ILO normidele, omab vaid väheste riikide töötajate jaoks konkreetset tähendust. Sageli ei tunne neid seadusi ega norme ei tööandjad ega töötajad piisavalt. Liiga sageli puudub üleminekuriikides praegusel ajal realistlik läbilöögivõimalus seadusandlikul tasandil. Puudu on pädevatest kohtunikest ja enamgi veel, ka kohtutest (töökohtud), mis suudaksid konflikte lahendada. Pääaegu kõikides üleminekuriikides on mitmeaastased ooteajad saanud pigem reegliks. Asjassepüütavate töövõtjate jaoks on see põhjus, oma õiguste mittekitsmiseks või selle õigustamiseks.

Sisu ja eesmärgid on lahutamatult seotud ametiühingute organisatsiooni- ja tööstruktuuridega. Millised sisulis-struktuurilised eesmärgid peaksid seega olema Euroopa üleminekuriikide tulevase ametiühingutöö jaoks olulisimad? Kuidas võiksid tekkida struktuurid, mis võimaldavad neid eesmärke ka realselt rakendada nii, et töövõtjad suudaksid sammhaaval liikuda sotsiaalse, demokraatliku ja terve töömaailma poole?

Sõltumatus

Idealis peaks huvide esindus olema alati sõltumatu teistest rühmitustest ja poliitikast. Kellestki sõltudes ei jää ka halvad kompromissid kaugemale. Teisest küljest ei tegutse ametiühingud muus osas huvidevabas ruumis, vastupidi. Demokraatia paistab silma eeskätt sellega, et inimeste erinevad huvid tasakaalustuvad demokraatlikes protsessides ja saab realiseerida võimalikult palju, ilma et see põhjustaks teistele rühmadele pikaajalist kahju või ähvardaks nende olemust.

Seega on demokraatlike diskussioonide mänguväljal üha enam mängijaid: alustades parteidest, kellele järgnevad suured huvigruppide esindused nagu ametiühingud ning lõpetades paljude valitsusväliste organisatsioonidega. Vastavate huvide elluviimine sõltub olulisel määral huvirühma võimetest argumenteerida, neid argumente võimukalt esindada ja oskusest neid poliitilistes aruteludes kasutada. Seejuures on erinevatel huvisid esindavatel organisatsioonidel erinevad liikmed. Sageli kuuluvad inimesed mitmesse huviorganisatsiooni. Nii on paljud ametiühinguliikmed näiteks ka parteiliikmed või kuuluvad valitsusvälistesse organisatsioonidesse, soovides toetada ka nende eesmärke.

Ametiühingutel on eksistentsiaalsed eesmärgid

Huviorganisatsiooni olemusse kuulub, et sellega liituvad ja seal tegutsevad aktiivsed inimesed, kes tahavad eriliselt toetada selle tööd. Ametiühingute puhul lisandub veel üks oluline faktor: kaitsefunktsioon. Seejuures pole tegemist tavalise kindlustusega ebameeldivuste või õnnetuse vastu, vaid sotsiaalsetest regulatsioonidest lähtuva organiseeritud kaitsega eksistentsi ja kogu perekonna elukvaliteedi kindlustamisega töö abil. Seetõttu püüavad ametiühingud oma võimetest lähtuvalt neid eesmärke järgida demokraatliku ühiskonna pluralismi tingimustes, seda suurimate ja võimalik et ka võimukamate organisatsioonidena. Siiski peituvad ametiühingute liikmeskonna suuruses ka „probleemid“:

Ametiühingute suurim tugevus – liikmete arv – on samaaegselt ka põhjus, miks ametiühingud suudavad vaid harva olla avangardistide rollis. Selleks on nende liikmete struktuur liiga heterogeenne.

Nii peavad ametiühingud alati vaevaliselt leidma oma ettekujutustele ja nõuetele vastav suurim võimalik nimetaja. See õnnestub vaid suure ja seesmiselt läbipaistva organisatsiooni väljakujunenud demokraatlike mängureeglite olemasolul.

Nende eesmärkide jaoks tuleb võimalikult palju inimesi enda poole võita ja kaasata

Ametiühingud ei peaks poliitilisel maastikul mingil juhul kindlat liitlast otsima. Lühi- või pikemaajalises perspektiivis ei pruugi liitlase huvid vastata ametiühingu omadele, vastavad vaid osaliselt või on isegi täiesti vastandlikud. Vähemasti ei näe suur osa ametiühinguliikmetest endi esindatust sellises koalitsioonipoliitikas. Üleminekuriikide arvukad näited on demonstreerinud, et ametiühingu tugev sidumine mingi parteiga on pikaajalises perspektiivis kahjulik nii ühingule kui tema liikmeskonnale.

Siiski peaks üksikutes küsmustes ühinema huvide koalitsiooniks. Kui on teisi rühmitusi või parteisid, millel on ametiühinguteemadest lähtudes samad eesmärgid, tuleks läbilöögivõimeks osaleda tähtajalistes või osalistes koalitsioonides. Seeläbi on võimalik kaasata rohkem inimesi ning sageli tuleb see kasuks ka kompetentsi suurendamisel.

Head sidemed demokraatlike parteidega, aga ei pikaajalistele koalitsioonidele

Üleminekuriikide parteimaastik on kirev. Enamike parteide puhul raske ära tunda kindlaid programme ning keskmise ja pikaajalise perspektiiviga tööeesmärke. Erinevalt ametiühingutest peavad parteid parlamendi volitusteperioodi lõppedes uuesti kandideerima ning valida saavad kõik valimisõiguslikud kodanikud. Seetõttu tuleb sageli ette, et senised tähtsad teemavaldkonnad jäetakse tagaplaanile, tehes rohkem ruumi aktuaalsetele. Lisaks püüatakse ette planeerida valitsuskohti ning soovivad enamusvalitsust oma poliitika realiseerimiseks. Seetõttu ei saa nad mingi huvirühma huvisid iial esmajärjekorras esindada ja loomulikult ka „ametiühingupoliitikat“ valitsuses realiseerida. On liiga palju muid huvisid, millega mõõdukal määral arvestada tuleb. Ametiühingud on sageli teinud vea lootes „ametiühingusõbralikule poliitikale“, kui nende jaoks näiliselt lähedalseisev partei saavutas valitsusvõimu. Peaaegu kõigil juhtudel on tagajärjeks olnud suur pettumus.

On muidugi olemas parteisid, mis seisavad ametiühingutele programmiliselt lähemal kui teised. See kehtib enamasti pigem sotsiaaldemokraatliku suunitlusega parteide puhul, samal ajal kui rohkem liberaalmajandusliku suunitlusega parteid harva ametiühingutele tähtsaid sotsiaalpoliitilisi raskuspunkte esindavad. Parlamendis mitteesindatud huviorganisatsioonina peavad ametiühingud suutma säilitada kontaktid kõigi erinevate demokraatlike parteidega. Valitsused vahelduvad sageli ja võib juhtuda, et näiteks ametiühingute varasemat kontaktpartnerit pole peatselt valitsuses. Ametiühingud peavad alati säilitama mõju demokraatlikult valitud valitsusele. Ei tohi täienisti ära pöörduda või toetada ühtki parteid.

Huvide kokkupõrgete vältimine

Kui on tegemist teemaspetsiifikast lähtuvate koalitsioonidega, tuleb seda liikmetele läbipaistvalt ja mõistetavalt selgitada. Kui liikmed peaksid mõistma või oletama, et nende juhid sõlmivad pigem varjatud „tehinguid“ parteide või teiste huvirühmadega, järgneb reaktsioon „jalgade abil“: liikmed lahkuvad usalduse kadumisel ametiühingust ja ametiühing mängib maha oma suurima potentsiaali.

Raske teema on ka ametiühingufunktsionäride parteilisus. Kõigis üleminekuriikides arutleti (ja arutletakse) selle üle ägedalt. Järgides mõtet, et otsene huvide esindatus parlamendis võimaldab kiiremat ja/või paremat läbilöögivõimet, on ametiühingud, parteidega sõlmitud liitude kõrval, üritanud oma esindajate kaudu seal rohkem mõju saavutada. See on alati serva peal kõndimine, sest selline poliitika viib sageli esindajate huvide konfliktidesse sattumiseni. Partei, nagu ametiühingki, nõuab kuulekust. Kui tekib huvide kokkupõrge, peab asjast puudutatu ühe organisatsiooni – partei või ametiühingu – hätta jätma. Vaid harva õnnestub seda piisavalt põhjendada või muude edusammude abil teisele huviesindusele heastada.

Pole välistatud, et ametiühingud ei saavuta loodetud eesmärki, mida näitavad ka kogemused.

Loomulikult saab ainuüksi organisatsioon selle üle otsustada, kuidas huvisid kõige efektiivsemalt kaitsta. Siiski peaks üleminekuriikides, aga ka Euroopa Liidu maades kogutud kogemusi ning umbusalduse ohtu, silmas pidama omaenese ridades.

Rahaline sõltumatus annab võimaluse poliitiliseks tegutsemisvõimeks...

On selge, et rahaline sõltuvus viib isikliku vabaduse piiramiseni. Peaaegu kunagi ei anta raha midagi vastu ootamata. Seetõttu on ametiühingute jaoks alati esmatähtis ülesanne täita oma põhiülesanded väljaspoolse abita. Mõnikord tuleb mahu ja kvaliteedi pealt kokku hoida või kohanduda reaalsele võimalustele, kuid rahalise kitsikuse tingimustes ei tohiks tähtsaid teemasid välja jätta või need täienisti teistest sõltuvaks teha. See puudutab loomulikult kõiki põhiteemasid, aga ka personali kvalifikatsiooni, ametiühingusisest koolitust, kampaaniaid, liikmete värbamist jne. Vaid teema- ja aktsioonivaldkondade tervikuga tegelemine kindlustab pikaajalise eduka ametiühingutöö. Kui kõigi ülesannete täitmiseks ei jätku piisavalt raha, tuleks esmalt alati kongruentse vähendamise teed minna, millestki ei tohiks tervikuna teise jaoks loobuda.

... lisaks on abi teretulnud

Sellise mudeli abil on võimalik puhta südametunnistusega ka välismaist abi vastu võtta. Kui ametiühingul on põhjendatud sisemine kvalifikatsiooniplaan, on võimalik seda lisarahaga alati edasi arendada. Lisaraha puudumisel ei teki aga ohtu, et kõik kokku variseb. Nii on see ka teiste kulukate küsimuste puhul. Ja loomulikult peavad ametiühingud üritama raha hankida. Eksisteerivad riiklikud ja rahvusvahelised programmid, millest on õigus raha taodelda nii Euroopa Liidu kui ka tema kandidaatriikide ametiühingutel. Palju on ka ametiühingutevahelist rahvusvahelist solidaarsust, millest eriti üleminekuriikide ametiühingud kasu saada võiksid. Ükski ametiühing ei tohi aga olla täienisti sõltuv välisabist vaid peaks sõltumatuks tegutsemiseks alati püüdma liikmemaksudest saadavate rahaliste vahenditega oma vajadusi piisavalt katta.

Demokraatia

Ametiühingutes tundub tarbetuna arutleda sisemise demokraatia teemadel, sest selle põhikirja pole taoline teema mõjutanud. Siiski kannatavad ametiühingud sageli selle all, et ei suudeta igapäevaseid eesmärke saavutada või neid järgida. Igapäevaelu nõuab funktsionäridelt kiireid otsuseid, seega pole võimalik eelnevalt pikki diskussioone pidada. Mõningatel juhtudel ei soodusta ka olemasolevad organisatsioonisiseseid struktuurid demokraatlikku arvamuskujundust.

Otsustused ei ole ühesuunalised!

Ametiühingud määravad oma põhimõttelised töösuunad, raskuspunktid ja strateegiad kindlaks suurtel kongressidel, mida valmistati eelnevalt ette väiksemates üksustes. Alati ei vasta see üldpoliitilisele igapäevatööle. Just

üleminekuriikides toimub ülikiire otsustamine ja muutmine. See puudutab olulisi majandus- või sotsiaalpoliitilisi suundi, aga ka üksikuid ettevõtet puudutatavaid otsuseid nagu erastamine ja ümberstruktureerimine. Tegutseda tuleb kiiresti ja läbilöögivõimeliselt. Otsuseid tuleb hiljemgi organisatsioonisiselt selgitada ja liikmetel on selleks üha enam kasutatav õigus. Ei eksisteeri enam ka Lääne-Euroopa ametiühingute tõdetud, möödunud aastakümnetel valitsenud "tuima kuulekust", mis on ju hea! Ehkki sageli on töömahukam organisatsiooni erinevaid tasandeid toimuvaga kursis hoida, töötab põhjalik organisatsioonisisene demokraatia funktsionäride ja liikmete oluliselt suuremat tegutsemisvalmidust.

Otsuseid on vaja demokraatlikult ette valmistada – tegevuse eest demokraatlikult vastutada

Ametiühingud peavad organisatsioonisiselt looma struktuurid (või neid edasi arendama), mis tagaksid suurima sisedemokraatia kindlustamiseks positiivse suhtumise ametiühingute positsioonidesse väljaspool liikmeskonda.

Kauaaegsetel funktsionäridel on suur hulk kogemusi ja teadmisi, mis neid vahel eksiteele viivad. Nad eeldavad mõnikord, et nende otsused ja tegevus on õiged ja eelnev arutelu pole vajalik. Mõnel juhul võib see olla õigustatud, aga ei sobi demokraatliku organisatsiooni normaalseks tegevuspõhimõtteks. Tekib oht, et ametiühinguliikmed ja madalamate tasemete funktsionärid kaotavad usalduse või tunnetavad, et neid ei aktsepteerita enam aktiivse osana. Igapäevaelus viib see sageli väliselt heterogeense organisatsioonini – ametiühinguliikmed või funktsionärid oponeerivad avalikult teatud otsuste vastu. Kindlasti nõrgestab see ametiühingu positsiooni, sageli viib aga ametiühinguvõimu lõhkumiseni, mis väljendub liikmete kasvavas passiivsuses, lahtiütlemiseni välja. Igatahes ei aita see kaasa uute liikmete värbamisele, selleks on vaja veendunud liikmeid ja funktsionäre.

Kindlasti tuleb säilitada ja elustada või vajadusel üles ehitada demokraatlikuks arvamuskujunduseks vajalikud organisatsioonilised struktuurid. Ametiühingute suurimaks plussiks on ju, et ideaaljuhul on kõigil tasanditel aktiivsed ja veendunud liikmed, kes suudavad ja tahavad esindada üldisi huvisid. Selliseid esindustasandeid ei oma ükski poliitiline partei või huviorganisatsioon: ettevõtte, kohalik omavalitsus, linn, regioon, majandus- või tööstusharu, riigitasand!

Läbipaistvus ja efektiivsus

Ametiühingusisene läbipaistvus on tihedalt seotud ametiühingusisese demokraatia kujundamisega: alates personalipoliitilistest otsustest ametiühingutöö nõuete ja positsioonide esindamiseni kõigil töötasanditel.

Liikmemaksu tasujal on igal ajal õigus kontrollida oma raha kasutust. Enamiku üleminekuriikide ametiühingute struktuurid ei võimalda sellist finantside läbipaistvust. Saatuslik viga oleks taandada see isiklikele möödalaskmistele. Aeg-ajalt soodustavad olemasolevad struktuurid vigu või halba ümberkäimist liikmemaksudega. Umbusaldus kasvab alati seal, kus puudub läbipaistvus. Sellest ka üleminekuriikide ametiühingutöö tüüpilised igapäevaprobleemid. Põhikirjas ettenähtud liikmemaksu ei

suunata edasi organisatsiooni teistele tasanditele, see muudab korrapärase ametiühingutöö kõrgematel tasanditel võimatuks, pikaajalisest koostööst rääkimata. Lisaks viib umbusaldus ka liikmete vastava käitumiseni. Mõni liige tasub liikmemaksu vähem kui põhikiri seda ette näeb, teine varjab oma tegeliku brutopalgast suurust. Kokkuvõttes läheb ametiühingu jaoks raha kaduma kord siit, kord sealt. Liikmemaksudest laekuv raha on eduka ja sõltumatu ametiühingutöö oluliseks eelduseks!

Vajalik on silmas pidada ametiühinguliikmete individuaalseid vajadusi

Aktiivne liikmeskond nõuab teadmisi. Ametiühinguliikmed peaksid saama tähtsamate sündmuste ja plaanide kohta õigeaegset informatsiooni, et seda oleks võimalik oma töökeskkonnas positiivselt edastada. Üha enam lisandub vajadus liikmeid puudutava informatsiooni järele: näiteks informatsioon majandusharu arengu ja isiklike karjäärivõimaluste kohta, teadmised üha keerukamaks muutuvatest sotsiaalpoliitilistest otsustest, mis sageli ka neid ja nende perekondi puudutavad jne. Liikmetele osutatav teenuse muutub üha tähtsamaks, sest ka „konkurendid“, nagu kutseorganisatsioonid ja kindlustusseltsid, püüavad liikmetes huvi äratada. Kui ametiühing oma liikmeid informeerib, saavad ja suudavad nad oma organisatsiooni aktiivsemalt esindada.

Paljude organisatsioonide teadmised on sageli hulga suuremad kui mõju, mida selle abil avaldatakse. Paljudel juhtudel töödeldakse informatsiooni üheaegselt mitmes kohas, infovahetus on puudulik ega ei liigu sinna, kuhu vaja. Seeläbi teeb üks pool topelttööd ajal, kui terved organisatsiooni osad ei saa tegutsemiseks vajalikku informatsiooni.

Arvestades enamiku ametiühinguorganisatsioonide nappide personaliressurssidega, omab efektiivsuse idee infovahetuse ja aktsioonide planeerimise puhul suurt lisatähendust. Kuidas on võimalik minimaalsete ressurssidega maksimaalset mõju saavutada?

Esindatus

Sissejuhatuses mainiti, et ametiühingutöö ning selle edu sõltuvad olulisel määral ka pädevate isikute olemasolust. Üha arenevad tehnilised võimalused ei suuda asendada isikute füüsilist tegevust, isiklike kontakte liikmete ja mitteliikmetega. Kohalolek on alati parim viis inimeste poole pöördumiseks, nende aktiveerimiseks ning neile abi ja kaitse pakkumiseks.

Esindatuse edu peitub ametiühingute otseses inimestele „lähenemises“. Ka siin tuleb silmas pidada uusi „konkurente“, kes ametiühingutöö paljudes valdkondades üha tugevamalt töötajate tähelepanu eest võitlevad. Puudutatud on kutse- ja töökaitse (-> kindlustusfirmad), aga ka temaatilised valdkonnad, kus inimesed tahavad kaasa lüüa (-> parteid, valitsusvälised organisatsioonid, ühingud). Lisanduvad veel suurenevad vaba aja veetmise võimalused. Kuidas suudavad ametiühingud sellise konkurentsi tingimustes atraktiivseks jääda/muutuda?

Atraktiivne kohalolek

Ametiühingute kohalolek peab olema atraktiivne, millele aitavad kaasa tema pädevus töömaailmaga seotud küsimustes ja edu, mis antud juhul

väljendub töötajate rahakoti paksuses. Kõik on vaja viia igaüheni õiges vormis. Ametiühingu mõjukas kohalolek võib väljenduda erinevalt: infolendlehtedest ja informatsiooniüritustest kaasalöömisrõõmu pakkuvate tegevusteni. Mõeldakse ametiühinguaktsioone, mida üheskoos kavandatakse ja läbi viiakse ning millel puuduvad klassikalised formaadid nagu demonstratsioon või miiting.

Ka ametiühingute kohalolekupaigad peaksid mitmekesisistuma, mitte ainult ettevõttes või miitingute ning demonstratsioonide puhul klassikaks muutunud sotsiaal- või tööministeeriumi juures. Ei ole õige, ehkki mõningad tööandjad ja poliitikud seda väidavad, et ametiühingud peaksid töötama vaid ettevõttes! Arvestades üha diferentseeruvat töömaailma (oma erinevate tööaegadega, näiteks vahetustega töö, osaline tööaeg, renditöötajad ja kodus töötamine), peavad ametiühingud üha enam näitama kohalolekut ettevõtetest väljaspool. Kui esitada tänaval küsimusi ametiühingute kohta, selgub, et ametiühingutest on tekkinud ettevõtetes tehtud töö põhjal järgmine maine: funktsionäride igavad kõned meeleavaldustel, tüütavalt pikad intervjuud pressis, kus kurdetakse halva olukorra üle või esitatakse sageli arusaamatuid nõudmisi. Kohalolek peab olema seotud arusaadavusega, tuleb olla avatud „normaalsetele“ inimestele ning osata oma tööd edukamalt ning atraktiivsemalt teha kui seni.

Edu tuleb avalikult tähistada

Avalikkusele torkavad ametiühingud silma pigem „negatiivsena“ või ka halbade uudistega seotuna: nad takistavad liiklust, esitavad arusaamatuid nõudmisi, kaebavad kehva poliitika üle. Väga harva lähevad ametiühingud positiivsete püüetega tänavale ja avalikkuse sekka. Paljudel juhtudel tasuks see ennast aga igati ära!

Näide „ebatavalisest ametiühingutööst“

Ühe suurlinna linnaosas läbiviidud küsitlusest said ametiühingud teada, et paljudel seal elavatel töötajatel on suuri probleeme bussi või rongiga töölesõiduga. Tegemist oli uuselamute piirkonnaga, mis ei olnud veel piisavalt linna transpordivõrku ühendatud. Nii oli osa töötajatest sunnitud isikliku sõiduautoga tööle sõitma, mis aga oli üpris kallis (ja veel kallimaks muutub). Teised kaalusid antud piirkonnast ära kolimist. Seega oli tööle- ja töölt koju sõit töötajate jaoks suuremaks probleemiks. Teema tõstsid üles ametiühingud koos teiste asjaosalistega. Mõjukate avalike aktsioonide abil õnnestus saavutada transpordiolukorra parandamine – käiku pandi rohkem busse, lühendati sõiduintervalle ja avati mõned uued marsruudid. Tegevus tekitas suurt sümpaatiat ja tõi ametiühingute ridadesse uusi liikmeid.

Ametiühingud peaksid olema mõnikord ka kuulaja rollis. Inimesed on harjunud ametiühinguid kuulama, milliseid nõudmisi nad esitavad või mille üle kaebavad. Ametiühingud võiksid aga kuulates palju õppida. See loob täiesti uued suhted ning tekitab vaatenurgad, mis võivad tulevikus ametiühingutöö jaoks olulised olla.

Töövõtjatel on terve rida olulisi argipäevamuresid, mida ametiühingud sageli ei tunne. Kui ametiühingud leiavad need probleemid üles, „tapavad nad mitu kärbest ühe hoobiga“. Nad aitavad töövõtjaid ja tekitavad sümpaatiat, mis aitab kaasa edukale uute liikmete värbamisele.

Läbilöögivõime

Paralleelselt peatüki seniste teemavaldkondadega mängib läbilöögivõime otsustavat rolli. Selle lähemaks valgustamiseks tuleb esiteks küsida, millised on ametiühingute eesmärgid ja nõuded ning kes on adressaadid. Teiseks, tuleb vaadata, millised on ametiühingute võimalikud seesmisel vahendid läbilöögivõime saavutamiseks või säilitamiseks.

Vaadates kõigepealt eesmärkide liiki ja adressaate, siis on need kas nõuded poliitikale, parteidele, parlamentidele või ettekujutused töömaailma kujundamiseks – alustades ettevõtet puudutavate üksik- ja lõpetades majandusregulatsioonidega. Tahtjad ja nõudjad on aga alati ametiühingud. See kõlab banaalsena, aga miks ametiühingud peavad alati peaaegu kõige eest võitlema? Ainult harvadel juhtudel antakse ametiühingule, töötajate huvide esindajale, midagi vabatahtlikult või enneaegselt. Kuna ametiühingutel puudub otsustusõigus kõikide nimetatud teemavaldkondade jaoks, mis on näiteks poliitikutel või tööandjatel, peavad nad kasutama oma vahendeid sundimaks vastavaid otsuseid vastu võtma või neid enda kasuks muutma. Seejuures peavad nad suutma „otsustajad“ ka vastu tahtmist end kuulama panna. Kuidas nad seda suudavad? Ülemineku aastate kogemused on näidanud, et moraalsetest üleskutsetest on vähe kasu olnud. Vajalik on enese kuulama panemise võime. Kuidas seda saavutada?

Poliitiline mõjutamine – kõigi kunsti reeglite kohaselt

Poliitikut ja parteid on põhimõtteliselt sõltuvad valijate häälest. Seega on otsesteks kontaktisikuteks ka valijad, kes samuti vahetult poliitikat mõjutavad. Sellest tuleneb suur hulk erinevaid võimalusi enda kuulama panemiseks, aga ainult siis, kui ametiühingud on suutelised enda ettekujutusi pädevalt arendama ja asjalikult esitlema. Ametiühingute tegevuse edu sõltub suures osas sellest, kas nad näivad diskussiooniväljal pädevate mängijatena. Edaspidi sellest rohkem.

Seega algab sisulise mõjutamise töö pideva lobiga poliitmaastikul, jätkub liikmeskonnas tehtava ulatusliku teabetööga ning ulatub avalikkuse mõjusa informeerimiseni. Esiteks, tuleb võtta kasutusele võimalikult palju argumente.

Kui sa ei ole nõus, saan ka teistmoodi...

Kui see ei osutu edukaks, tuleb argumentid surve tugevdamiseks jõulisemaks muuta liikmeskonna suuruse ja muude vahendite abil. Ametiühingud on sageli liiga kiiresti ja piisava tevitustööta haaranud streigi- ja demonstratsioonabinõude järgi. Peaaegu sama sageli see ka nurjus, sest isegi liikmeid ei suudetud aktiivselt kaasata. Veel vähem tundsid end kaasatuna kõrvalised isikud, sest neid polnud informeeritud. Samuti on vastastel kerge nõudeid endi käsutuses olevate vahenditega (näiteks meedia) ümber lükata, sest argumente pole piisavalt lahti seletatud ega avaldatud. Nii muututakse kiiresti abituteks protestiaktioonideks juba otsustatud asjade vastu, mis omakorda aitab kaasa negatiivse „kaotajaorganisatsiooni“ maine tekkimisele avalikkuse hulgas.

Kui läbilöögivõime saab vajalikul tasemel üles ehitada siseselt tuleb lähtuda olemasolevatest võimalustest ideaalile võimalikult lähedale

jõudmiseks. Ametiühingutel tuleks luua pädevuskeskused, mis oleksid võimelised koostama põhjendatud analüüse olulistes teemavaldkondades, samuti läbi töötama argumente ja lahendusettepanekuid ning neid sobival moel liikmete, avalikkuse ja/või poliitikuteni tooma. Seega on võrdselt tähtis nii heade argumentide ja ettepanekute väljaarendamine kui nende levitamine. Alles siis on võimalik edukalt "massi jõudu" ehk aktiivset liikmeskonda toota.

Aktiivne liikmeskond

„Ametiühing – see oled sina!“ Mis kõigepealt tundub üpris palju kasutatud reklaamilausena, peidab endas ametiühingutöö otsustavat momenti. Hoolimata oma suurest liikmete arvust ja finantsjõust ning isegi parimatest võimalikest organisatsioonistruktuuridest, on ametiühingutel alati oluliselt vähem koosseisulisi funktsionäre kui nende poliitilisel vastaspoolel või tööandjatel. Seetõttu on oluline, et võimalikult paljud liikmed täidaksid ülesandeid ühiskondlikel alustel. Neil tuleb ametiühingu seisukohti ettevõtetes aktiivselt esindada ja poliitilise avalikkuse hulgas reklaamida, või „ainult“ liikmeskonda mittekuuluvaid isikuid veenda, tegevusse kaasata. Mis võiks ametiühinguliikmeid igakuise liikmemaksu tasumise kõrval veel muudki tegema panna?

Mootoriks on motivatsioon

Esiteks on vaja motivatsiooni. Tavaliselt ei saada sellelaadse ühiskondliku tegevuse eest mingit otsest kasu ning seetõttu peavad liikmed olema kindlalt veendunud oma tegevuses ja ametiühingutes. See võib toimuda vaid eespool nimetatud põhijoonte, läbipaistvuse, demokraatia ja kohaloleku, abil. Samuti vajatakse vastavat atraktiivset koolitust ja treeningut.

Teadmised on võim! Mida rohkem on liikmetel ja funktsionäridel teadmisi ja oskusi, seda suuremaks muutub ametiühingute võim.

Liikmed ei saa täita oma aktiivset rolli pikaajaliselt, kui nad ei ole kursis uusima asjade seisuga. Siinjuures pole tegemist ainult sisuliste küsimustega, vaid ka selliste valdkondadega nagu läbirääkimisoskus, avalik esinemine, selgitusoskus, diskussioonivõime jne. Lähtuvalt teadmistest ja kommunikatsioonivõimest peab aktiivsetel liikmetel olema piisavalt eneseusku, selleks et vajadusel ametiühingu ja tema seisukohtade eest avalikult välja astuda. Nende isiklik ja aktiivne kohalolek tagab kogu ametiühingule suurema mõju.

Ametiühingud ühiskonna keskel

Juba mitmeid kordi on viidatud, et ametiühingud ei saa olla vaid ettevõtete organisatsiooniks. Ametiühingute vastased pooldavad aga just seda piirangut. Kui tahetakse mõjusalt esindada töövõtjate ja nende pereliikmete huvisid, peavas nad olema rohkemat kui ettevõtete organisatsioonid. Nad peavad astuma avalikkuse ette ja nägema end tähtsa, ühiskonda kujundava faktorina. Tegemist ei ole mitte ainult kollektiivlepingutes sätestatavate palkade ja tööajaga, vaid ka sotsiaalsete

raamtingimustega – elupaigast keskkonnatingimuste ja kultuurieluni. Ametiühingud ei saa küll kõigis küsimustes ühtmoodi eksperdid olla või tooniandvalt tegutseda, aga kõik need küsimused on siiski seotud ametiühingute esindus- ja otsustusnõudega.

Sageli eksisteerivad ka otsesed sisulised seosed, sest kõigis valdkondades on töötajaid ehk potentsiaalseid ametiühinguliikmeid, kes töö ja huvidega kaasa aitavad. Ehitusametiühing ei saa endale tänapäeval lubada selliste teemade, nagu energiakokkuvõid või koormus keskkonnale, kõrvalejätmist ja ka tootearendusega tegelevatel inseneridel on kaasmõju igapäeva elule. Ametiühingusse koondunud õpetajad ei taha seista mitte ainult paremate palkade ja tööaegade eest, vaid kaasa rääkida õppetöö sisu kujundamisel, et selle abil tulevase põlvkonna kasvatust mõjutada. Ka näitlejate ametiühingul on mõttes rohkem kui paremad palgad ja honorarid. Spekter on mitmekesisem. Siin olgu vaid märgitud, et ametiühingute liikmeskonnas peitub tohtu teadmiste ja tegutsemise potentsiaal, mida saab paljudel eri viisidel mitmekesiseks ametiühingutegevuseks kasutada.

Liikmete kuldsete ideede kasutamine

Kui ametiühingud kasutavad elukutseid puudutavaid spetsiifilisi teadmisi, võivad need olla argumendiks ettevõtte ümberstruktureerimiseks või ettevõtetemajandust puudutavate otsuste tegemiseks, näiteks uued tootmisliinid = uued töökohad. Kogu kasvatusvaldkonnas on eeskätt õpetajad, õppejõud, aga ka lasteaiakasvatajad need, kes avaldavad mõju haridusele või saavad seda –aktiivse kaasalöömisega õppeplaanide koostamisel seminariteemade väljavalimiseni. Kas tõesti on kõik vastavad ametiühingud antud pädevust juba kasutanud? Vaadates ametiühinguliikmetest näitlejate ja režissööride loovust või toimetajate kirjutamisoskust, tekib küsimus, miks ei kasutata neid tunduvalt rohkem ametiühingutöös?

Vastavate elukutsetega seotud kvalifikatsioon ja oskused tuleks muuta veelgi enam ametiühingute koostisosaks. Kui rohkem ametiühinguliikmeid saaks võimaluse kaasata oma spetsiifilist oskust ka argumentatsioonide väljaarendamiseks või ürituste planeerimisse, näeksid ametiühingutegevuse sisu ja kujundus välja hoopis mitmekesisemad kui täna.

Kuna ametiühinguliikmed liiguvad ringi kõikjal, peaks olema võimalik tähtsaid ametiühinguteemasid kogu ühiskonna ette viia ning seal tutvustada. Need on küll ettekujutused ideaalist, aga tasuks mõelda, kuidas liikmete oskusi ja tegutsemistahet ametiühingutöösse kaasata.

Struktuurid

Organisatsioonistruktuurist mõeldes tekib oht võtta eeskujul olemasolevatest näidetest, seda tuleks vältida. Palju enam peaks mõtlema, kuidas eespool mainitud ettekujutusi erinevatesse struktuuristsenaariumitesse üle kanda. Teadagi laenatakse midagi ka edukatelt struktuurikontseptsioonidelt, siiski peaks see olema mõeldud vaid võimaliku orienteerumisabina.

Ainuüksi Lõuna-Euroopa regioonis on umbes 40 ametiühingute katusorganisatsiooni, millest igaühel on kesmiselt 20 harukondlikku organisatsiooni. Seega on riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil erineval viisil vastutust kandvaid ning kompetentseid ametiühinguorganisatsioone kokku ligi 800! Kuidas saaks siin ühendada riiklikku ja rahvusvahelist pädevust, et neid organisatsioone tugevdada?

Demokraatlikul organisatsioonil tuleks oma struktuuri kujundamisel lähtuda võimalikult paljude liikmete ja funktsionäride maksimaalsest osalusest. Ametiühingutöö kõigile tasanditele tuleks anda võimalikult palju vastutust ning võimalus süsteemi ise kujundada. Sellist toimimisviisi takistavad niinimetatud pikad hierarhiad, kuid lamedad võivad omakorda sellele nõude jaoks kõige sobivaks osutuda. Aidata võib ka Euroopa Liidu poliitikas kasutatav "subsidaarsuspõhimõte", mis näeb ette vastutuse ülekannet nii madalaimatele tasanditele. Kui see õnnestub, on demokraatlikud põhimõtted täidetud, aga on kasutatud ka võimalust liikmeskonna ja funktsionäride potentsiaali aktiveerimiseks. Arvestades koosseisuliste funktsionäride ja ekspertide defitsiidiga, võrreldes poliitiliste vastastega, on see vajalik, kui ametiühing ei taha kõikidel funktsioonitasanditel lihtsalt esindatud olla vaid soovib ka aktiivselt tööd teha.

Parem käsi peaks teadma, mida vasak teeb

Eduka ametiühingutöö teine oluline eeldus on läbipaistev ja efektiivne ülesannete jaotus organisatsiooni erinevate osade vahel. Ülesannete täitmisel tuleb küll ette kordamist, aga vältida tuleb olukorda, kus üht teemavaldkonda töötatakse läbi mitmeid ja teist mitte ühtegi korda. Arvestades nappe isikuressursse, on see paratamatus.

Erinevate tasandite töövaldkonnad peavad sisuliselt ja organisatoorselt olema ühendatud nii, et tehtud tööst kuuleksid võimalikult paljud ning see avaldaks laialdast mõju. Et mitte iga kord jalgratast leiutada, peab olema võimalus teadmiste, kogemuste ja tulemuste vahetamiseks. Ideaalis võiks öelda, et näiteks PERR-i (Panregionaalne Regiooninõukogu) temaatiliste töörühmade diskussioontulemused tuleb suunata vertikaalselt alla kuni ettevõtete organisatsioonideni välja, kui need omavad töö jaoks tähtsust (mida juhtub sagedamini, kui arvatakse). On sama vajalik, et näiteks mõne organisatsiooni värbamiskogemused antaks horisontaalselt edasi teistele. See puudutab põhimõtteliselt nii isiklikku kogemustevahetust vastavates esindusorganisatsioonides ja töörühmades, kui ka meediate (E-mail, ettevõtete ajalehed, brošüürid) abil toimuvat kogemustevahetust.

Arvestades faktiga, et enamikus üleminekuriikides on rohkem kui üks ametiühingute katusorganisatsioon, tuleks kaalutleda info-, arvamuse- ja kogemustevahetust katusorganisatsioonide vahel. Mõte katusorganisatsioonidevahelisest konkurentsist peaks olema allutatud idee olema riigis võimalikult tugevat ning ühtset ametiühinguliikumist. Lisaks on töömaailmas suuri valdkondi, millega ametiühingud seni üldse tegelenud pole. Seega oleks konkurents uute liikmete võitmise nimel igati positiivne seal, kus ametiühinguliikmed puuduvad või kus neid on vähe – väike- ja keskmistes ettevõtetes, teenindussektoris, kutseõpilaste, tudendite ja õpipoiste hulgas. Kahjuks konkureerivad erinevad katusorganisatsioonid või harukondlikud ametiühingud omavahel sageli seal, kus neil juba on suhteliselt hea esindatus.

Selle tulemuseks on tugeva ja ühtse ametiühinguliikumise seisukohast nulltulemusega mäng. Liikmed vahetavad organisatsiooni, aga uusi liikmeid tuleb harva juurde.

Vaatame seda üleminekumaade eduka ametiühingutöö eesmärkide taustal. Kuidas leida ideaalseid „õigeid struktuure“?

Ametiühing inimese kõrval

Ametiühingutöö on alati seotud veendumuste, sageli ka emotsioonidega. Kõige paremini saab neid edasi anda isikliku kontakti abil. Seepärast tuleks struktuuride üle peetavate arutelude juures mõelda, kuidas muuta kõik tegutsemistasandid „kogetavateks“. Ettevõtetasandil on see võimalik seal, kus eksisteerib ametiühing. Mõningates riikides on juba töönookogud, mis ei kujuta endast küll ametiühingu esindusorganisatsioone, kuid pakuvad sellegipoolest võimalust tutvustada töötajatele oma ettekujutusi ning nõudeid.

Ülevaade töönõukogudest

Üha rohkem riike on võtnud vastu seadusandlikke akte töönõukogude loomiseks. Vaatamata samale mõistele varieeruvad töönõukogude funktsioon ja nende loomisvõimalused erinevates üleminekuriikides tugevasti. Töönõukogud omavad enamasti vaid konsultatsiooni- ja informatsiooniõigust, kaasotsustusõigus, kui üldse, on kirjas vaid seadustes ja see puudutab vaid väheseid huvide esindusvaldkondi.

Siiski on igal pool, kus seadusega määratud, nähtav üks põhiprintsiip: vastavalt seadustele on ettevõtte töövõtjatel võimalik valida huvide esindusorgan, millel on formaalsed õigused ettevõtte juhtkonna või omaniku suhtes. Valimised viiakse läbi demokraatlikult ning nendes võivad osaleda kõik töötajad.

Hoolimata vähestest õigustest tähendaks selline huvide esindus väga paljude ettevõtete jaoks oluliselt rohkem, kui enamikus ettevõtetes praegu täiesti puuduv töötajate esindus.

Ametiühingutel on ikka veel väga raske töönõukogudega integreeruda. Nad loobuvad enamasti neis osalemast kartes konkurentsi ettevõtete ametiühingutega. Kui hirm riski ees on mõistetav, siis antud juhul on see arusaamatu arvestades võimalusi, mis ametiühingutel selle põhjal tekiksid. Nende osaks jääb vaid "juhust kasutada".

Seal, kus ametiühingud ettevõtetes juba eksisteerivad, võivad nad enamasti loota, et saavad valimisteks parimad kandidaadid võitlusse saata. Ettevõtetele, kus ametiühingud puuduvad ning kus seega ei ole ka ametiühinguliikmeid, antakse märku ametiühingu pöördumisega valitud esindajate poole pakkudes oma abi. Miks ei võiks seda pädevust niivõrd usaldada, et võita sel teel uusi liikmeid. Ning sellega saaks ametiühing antud ettevõttes kindlasti „jala ukse vahele“.

Konkurentsiteesi vastu räägib veel üks oluline argument. Töönõukogudel puudub reeglina õigus pidada kollektiivlepinguga seotud läbirääkimisi. See annab ametiühingutele alati piisavalt ruumi ja kaasarääkimisvõimalust.

Kahtlemata arutletakse osades üleminekuriikides praegu selle üle, kas töönõukogud ei peaks osalema ka kollektiivlepingupoliitikas. Ametiühingud peaksid seda kogu jõuga takistama, sest muidu tekib tõepoolest konkrentsisituatsioon, mis juba niigi paljude ettevõtete pluralistliku esindatusemaastiku juures töötajatele ainult kahjuks tuleb.

Töönõukogude moodustamisega seotud seadused tulevad varem või hiljem valdava enamuse riikide seadusandlusesse (arvestades Euroopa Liidu informatsiooni- ja konsultatsioonidirektiivi). Mida kauem ametiühingud selle vastu sõdivad, seda enam suudavad teised, tööandjateni välja, seda võimalust kasutada. Seetõttu on ametiühingute jaoks oluline jõuda uute liikmete värbamiseks uutesse ettevõtetesse.

Seal, kus ametiühingutel puudub otsene kontakt töötajatega ettevõtte ametiühingu või töönõukogu kaudu, peaks olema nii lähedal kui võimalik, eesmärgiga avaldada mõju väljastpoolt (uusi huviesindusi asutada ja inimesi välja õpetada).

Kaheksas ettevõttes kümnest puudub praegu huvide esindus!

Vaadeldes kõiki üleminekuriikide 1 kuni 10 000 töötajaga ettevõtlusüksusi, puudub umbes 80%-l seaduste või määrustega reguleeritud huvide esindus (vaata ka Ungaris läbiviidud esindusliku küsitluse tulemusi)!

Ametiühingustruktuuride reformi üks esimesi eesmärke on põhjendatud kohaloleku garanteerimine asula, linna või regionaaltasandil. Rahalised ressursid seavad küll piiranguid, aga see ei tähenda, et üldse ei üritata.

Ka ametiühingusiseselt on vaja püüelda selle poole, et keskmises või pikaajalises perspektiivis leida vajalikud ressursid regiooni organisatsioonistruktuuride ülesehituseks. Mida tihedamaks muutub esinduste võrk, seda paremini saame liikmeid ja ettevõtete organisatsioone aidata, ettevõtetes uusi huviesindusi asutada ja uusi liikmeid võita. Esindatus tähendab sageli ka suuremat sisulist lähedust, sest tee ametiühinguteni leitakse eeskätt isiklike kogemuste ja probleemide kaudu, mida ei kaalu üles levitatavad reklaamibrošüürid. Regionaalsed ja kohalikud ametiühingubürood võiksid inimestega kontakti saavutamiseks pakkuda ka vastavaid üritusi, võimalused on piiramatud.

Isiklik tegutsemine on parem kui ükskõik milline brošüür

Bürood võivad täita ka teisi ametiühinguorganisatsiooni jaoks vajalikke ülesandeid, lähtudes, et kõigis üleminekuriikides arendatakse detsentraliseerimispõhimõtet edasi poliitilisel tasandil. Üha rohkem otsuseid teevad linna- ja regionaalvolikogud. Sageli on tegemist otsustega, millel on oluline mõju vastava regiooni töövõtjate jaoks. Ametiühingud peaksid neid otsuseid oskuslikult mõjutama. Keskbürood ei saa neid ülesandeid tehnilistel põhjustel täita, sest sealsetel töötajatel on ebapiisavad teadmised regioonides eksisteerivatest konkreetsetest oludest. Teisest küljest saavad keskbüroo eksperdid osutada olulist abi näiteks majanduspoliitilise ekspertiisi või *best practice*’i juhtumite näol.

Regionaaltasandil leiab olulist rakendust nii vertikaalse kui ka horisontaalse töö põhimõte.

Solidaarne harukondlik poliitika

Võiksime põhimõtteliselt ka harukondlikul tasandil regionaliseerimist vajalikuks pidada. Üleminekuriikides eksisteerib struktuursetel põhjustel paljudel juhtudel veel senini teatud lünk harukondlikus ametiühingutöös. Ettevõtte tasandi ametiühingute kõrval on harutasandil reeglina vaid veel riiklikud bürood – ainult vähestel juhtudel alustavad harukondlikud organisatsioonid regionaalsete esinduste ülesehitamisega. Paljud harukondlikud organisatsioonid on liiga väikesed, neil on liiga vähe ressursse. Kohaloleku tagamiseks tuleks mõelda näiteks mitmete sisuliselt sarnaste harukondlike liitude koostöömudelite üle.

Haru tugevdamiseks on vajalik üksikute ettevõtete huvide „võrgustumine“

Struktuurselt on ettevõtete ametiühingute tööpõlluks seesama ettevõtte. Sellest kaugemale keelab huvide ulatumist seadus. Sageli tuleb ette, et isegi ühes harus ja regioonis on töötajatel täiesti erinevad töö- ja palgatingimused. Arvestades veel sageli puuduvaid harukondlikke lepinguid (eriti erasektoris) või vajaliku jõu puudumist olemasolevate harukondlike lepingute ettevõttes rakendamiseks, näevad töötajad, et ettevõttes puudub nende huvide esindus (ettevõtte ametiühing või töönookogu) ning neil puudub tööandja vastu igasugune kaitse. Sel juhul võivad päevakorraks kerkida lubamatud töötingimused, üliväikesed palgad, seadustega ebakõlas olevad vallandamised ja koondamised ning paljud muud. Olgugi, et võib-olla ainult mõne kilomeetri kaugusel asub sama

majandusharu ettevõtte, kus on töötajate huvide esindus, mis hoolitseb kollektiivlepingus sätestatud palkadest ning töökaitse direktiividest kinni pidamise eest. Sageli konstanteerime ka harusiseselt töötingimuste suuri erinevusi.

Streigivõime ülesehitamine harukondlikul tasandil

Kuidas on võimalik täita lünka riigitasandi (ja rahvusvahelisel tasandil) ning harukondliku töö ja ettevõtete huvide esinduste vahel? Pingutusi kollektiivlepingute sõlmimiseks ettevõttest kõrgemal tasandil on vaja jätkata. Selleks vajavad harukondlikud ametiühingud sageli puuduvat läbilöögijõudu. Olulised takistajad on olemasolevad organisatsioonilised põhimõtted. Samuti tuleb jätkuvalt tugevdada püüdlusi miinimumnõuete (- > tööseadusandlus) kehtestamiseks.

Sageli on aga õigused kirjas vaid paberil! Tõeliselt aidata ei saa ka riiklikud kontrolörid, tõhusat abi ja kaitset saavad pakkuda vaid ametiühingud. Seal, kus huvide esindus ettevõttes veel puudub, peavad erineval viisil aitama ametiühingute esindused väljastpoolt ettevõtet. Nimetatud lünk on süüdi ka harukondlike ametiühingute nõrkuses sundimaks kollektiivlepinguid sõlmima või harukondliku poliitikaga seotud eesmärgi järgima. Regionaalsed esindused võiksid töötada koos ettevõtete ametiühingutega ning kanda hoolt kogu harukondliku organisatsiooni tugevdamise eest.

Samuti tuleb erinevatesse katusorganisatsioonidesse kuuluvaid harukondlikke ametiühinguid üles kutsuda omavahelisele koostööle harukondlikul tasandil. Sageli ei suuda üks organisatsioon ühes harus läbi suruda mõjusaid kollektiivlepinguid, ja teadagi ei saa vaid üks organisatsioon garanteerida töötajatele nende lepingute realiseerumist.

Siin peaks paremat kasutust leidma ametiühingupoliitika horisontaalse ja vertikaalse võrgustumise põhimõtte.

Horisontaalne ja vertikaalne võrgustumine

Igal organisatsioonil on oma traditsioon, sisseharjunud tegevusmudel ja erinevad eesmärgid. Ehkki tookordne lõhe nii-nimetatud uute ja vanade ametiühingute vahel on tasandunud seoses enamiku ametiühingute liikmelisusega Rahvusvahelises Ametiühingute Konföderatsioonis (ITUC) või Pan-Regionaalses Regionaalnõukogus (PERC), eksisteerivad erinevad traditsioonid edasi.

Kaugeltki kõik organisatsioonid, eriti harukondlikud, ei ole oma liikmete arvust ja olemasolevatest struktuuridest tingituna võimelised täitma isegi ülesannete miinimummäära. Sageli teeb väikese harukondliku ametiühingu esimees oma tööd ühiskondlikel alustel ja tal puudub võimalus ekspertide kogu vms kasutamiseks. On selge, et need ametiühingud ei ole võimelised sellistena ellu jääma ega aktiivselt huvide eest seisma. Kiiresti on hakanud levima mõiste „ühinemine“, tõepoolest on see tee jõudude ühendamisele ja efektiivsemaks muutmisele. Siiski on see vaid võimalik alternatiiv. Tasuks samuti mõelda, kuidas on võimalik säilitada väikeste organisatsioonide soovitatav seotus elukutsetega ning tõsta struktuuride efektiivsust ja läbilöögivõimet. Võimalik, et mainitu on alternatiiv, aga ka esimene samm ühinemise poole.

Koostöö või ühinemine?

Tuleks kaaluda, milliseid töövaldkondi oleks võimalik ühendada või millistes tihedat koostööd teha. Kui tahetakse säilitada elukutsetest lähtuv põhimõte, peaks organisatsiooni administratiivne töö ka edaspidi suures osas muutusteta jääma. On palju töövaldkondi, mida saaks täielikult ühendada või tihedalt siduda. See puudutab näiteks õiguskaitset, personali planeerimist, -kvalifitseerimist ja -juhtimist. Sama kehtib ka ruumide ja büroosisustuse kohta. Ka eksperte võiksid vajadusel kasutada mitu harukondlikku organisatsiooni koos ning neid vahendada katusorganisatsioon. Kõigi nende abinõudega saaks põhjendada tihedamat koostööd, millest tulenevad piisavad põhjused edasiseks tegevuseks. Ühinemisel tekib aga oht, et ühe haru ametiühinguliikmed või töötajad ei tunne end enam "kodus". Eelised ja puudused tuleb hoolega läbi kaaluda, aga esiplaanile peab jääma soov esindada olemasolevaid liikmeid parimal viisil ja kaasata meeskonda maksimaalselt uusi. Vajalikud struktuuralsed otsused peaksid eelkõige lähtuma sellest.

Millised ülesandevaldkonnad tuleks milliselt ametiühingustruktuurilt üle võtta? Mõndagi sätestab põhikiri, muutuv reaalsus aga näitab sageli, et olemasolevatest määratlustest ei piisa. Paljudel juhtudel on katusorganisatsiooni ning tema harukondlike liitude ja ettevõtete ametiühinguorganisatsioonide vahel liiga suur vahemaa. Põhimõtet "detsentraliseerida seal, kus võimalik ja tsentraliseerida seal, kus vajalik" pole tihti lõpuni järgitud.

Liiga suur sõltumatus võib osutuda ka piiravaks

Ettevõtete ametiühingutel on staatuse põhjal enamasti liiga suur iseseisvus, mis ei ole vaid eelis. Neile allub suurem osa liikmetega seotud haldustegevusest ning harva on piisavalt eksperte ametiühingutööd puudutavate arvukate küsimuste lahendamiseks. Seda enam, mida rohkem on haru seotud rahvusvaheliste suhetega. Vastupidiselt pole kõrgema tasandi organisatsioonidel piisavaid teadmisi liikmeskonna kohta, neil napib vahendeid tsentraalsete ettevõtete tööd hõlbustavate pädevuskeskuste ülesehitamiseks ja läbilöögivõimet astumaks tööandjate ja poliitikute vastu. Pole võimalik, et riigitasandi harukondlik organisatsioon koosneb vaid neljast või viiest funktsionärist ja sageli pole sedagi. Efektiivne harukondlik struktuur peab hakkama kasvama alt. Seda nõuab ametiühingutelt ka demokraatia põhimõte. Igal harukondliku organisatsiooni tasandil peab olema teiste tasandite usaldus ja garanteeritud läbipaistvus nii, et seda saavad kindlustada demokraatlikult valitud esindajate kontrolliinstituutsioonid. Sellest lähtudes valivad harukondlikud ametiühingud vastavad juhid loomulikult ise. Katusorganisatsiooni kaudu ülalt alla see toimuda ei saa, nii rikutaks harukondliku ametiühingu "lihtliikme" ja tema esinaise/esimehe vahelist orgaanilist seost.

Tegutsemine rahvusvahelisel tasandil – rakendamine ettevõttes

Enamike harukondlike organisatsioonide rahvusvahelise töö osa kasvab üha enam. Rahvusvahelised ettevõtted määravad oluliselt majandusharu arengut demokraatliku kontrollita. Rahvusvahelised ametiühinguorganisatsioonid peavad seega sel tasandil tugevamaks muutuma, mis on võimalik üksikute rahvusvaheliste

liikmesorganisatsioonide tugevamaks ja pädevamaks muutudes (ollakse ju nii tugev, kui tugev on nõrgim lüli). Teisalt muutub rahvusvaheline harukondlik poliitika ka ettevõtete töö jaoks üha tähtsamaks ja konkreetsemaks. Riiklik harukondlik organisatsioon vastutab, et toimiks mõlemasuunaline vertikaalne infoedastus, milleks vajatakse ka vahendeid.

Harukondliku struktuuri arutelu järelendus: võimalik ligidus kohaloleku puhul ja detsentraalsed vastutusstruktuurid, ettevõtete ametiühinguorganisatsioonide jõu koondamine löögivõimeliseks ühisorganisatsiooniks, keskne pädevuse arendamine ja autonoomne harukondlik poliitika.

Koostöö katusorganisatsioonides

Milline on katusorganisatsioonide roll autonoomsemate harukondlike ametiühingute puhul? Alguses oli juttu ametiühingute paljudest tegevusvaldkondadest. Osa valdkondade eest vastutavad harukondlikud ametiühingud, suure osa puhul on mõttekas teha tihedat koostööd katusorganisatsiooni siseselt. See kehtib põhimõtteliselt kõigi ülesannete kohta, mis määravad raamtingimused vabadele ametiühingutele või seadusandlikele sätetele.

Samamoodi teenib ametiühingute huve aktiivne protsessides osalemine erinevatel poliitilistel otsustustasanditel. See puudutab nii seaduseelnõusid kui regionaalpoliitika kavandamist, aga ka osalust põhimõtteliste küsimuste lahendamisel rahvusvahelisel tasandil. Efektiveks katusorganisatsioonis tehtavaks poliitikaks on seega kohad määratud – orienteerutakse erinevatele poliitikatasanditele: alustades kohalikust, liikudes edasi regionaalsele ja riiklikule ning lõpetades rahvusvahelisega. Tasanditel lisanduvad katusorganisatsioonide struktuuride koordineerimisülesanded: kuidas on võimalik liikmesorganisatsioonide huvisid siduda ühtseteks ideedeks ja nõueteks?

Katusorganisatsioon – harude kompetentsi ja tugevuse koordineerimine ja...

Seda koordineerimist on vaja organiseerida. Ühelt poolt on selleks vaja katusorganisatsiooni kompetentset panust ekspertide näol ja teiselt poolt harukondlike ametiühingute kompetentset tööd. Tarvis on luua või välja arendada töörühmad, komisjonid ja otsustustasandid, mis töötavad välja ühised seisukohad ning määratlevad need demokraatlikult. Katusorganisatsioonil on nende tulemuste vertikaalse ja horisontaalse info levitamise ülesanne.

Lisaks kuuluvad koordineerivate organisatsioonide kompetentsi ka funktsionäride ja liikmete (ning teiste huviliste) koolitus-, treening- ja kvalifikatsioonülesanded. Katusorganisatsioon on ka ametiühingute kõnetoru väljaspoole. Tema ülesanne on näiteks suurte kampaaniate planeerimine ja läbiviimine ning tähtsate poliitiliste impulsside avalikule diskussioonile panemine. Katusorganisatsioon kehastab ametiühingute nõuet osaleda aktiivselt, relevantse grupina majanduse ja ühiskonna üldise arengu kujundamisprotsessis.

... ametiühingute esindamine avalikkuse ees

Kõikide nende ülesannete täitmiseks vajavad katusorganisatsioonid rohkem ressursse, kui enamikul hetkel on. Vajatakse riigi- ja

rahvusvahelise õiguse eksperte, spetsialiste kampaaniateks, informatsiooni edasiarendamiseks ja rakendamiseks; on vaja koordineerimisinstrumente, et täita harukondlikes organisatsioonides väljatöötatud arenguülesandeid.

Katusorganisatsioonidel on läbilõikelised ülesanded, nad koordineerivad ja struktureerivad erialase pädevuse abil liikmesorganisatsioonide ettekujutusi ametiühingute tegutsemistasanditel, esindavad ühiseid positsioone avalikkuse ees ja poliitilises ruumis.

Finantsstruktuurid

Arvatavasti on struktuuridebati kõige tundlikum osa ametiühingute finantsstruktuur. Finantsid on baasiks ametiühingu võimekusele arendada pädevust ning võimaldada aktiivset tegevust. Lisaks makstakse liikmemakse uskudes, et organisatsioonid kasutavad seda südametunnistusega – loodetakse, et rahaline panus parandab huviesinduse olukorda isiklike huvide edukaks esindamiseks ning on solidaarne teiste liikmete vastu.

Kui usaldust kuritarvitatakse, kaotavad ametiühingud liikmete organisatsioonist väljaastumise tõttu ka nende liikmemaksud. Seega peab end iga päev uuesti tõestama ja selleks edukalt töötama.

Liikmete jaoks on panus nähtav, kui neid esindatakse edukalt kollektiivlepingu üle peetavatel või seaduseelnõud puudutavatel läbirääkimistel.

Mida saab liige oma liikmemaksu eest?

Lisaks kõigele peab liikmemaksude kasutamine olema väga läbipaistev. Iga leevi, dinaari või euro kasutamine peab olema täpselt tõendatud. Eriti puudutab see üleminekuriike, kus inimeste usaldus organisatsioonide ja nende rahakasutuse suhtes on veel väike. Läbipaistvuse juurde kuulub demokraatlikult kontrollitav keskne arvepidamissüsteem liikmemaksudest saadavate sissetulekute ja vahendite kasutamise haldamiseks. Riskides kõlada bürokraatlikult, on selle jaoks vähe tõelisi alternatiive. Kui üksikute sissetulekutasandite (ettevõtte ametiühing, harukondlik organisatsioon, regionaalne organisatsioon või katusorganisatsioon) vahel on infovaegus, puudub ka põhimõtteline usaldus raha õige kasutamise suhtes.

Ainult keskne arvepidamissüsteem annab täieliku ülevaate liikmete arvust, nende struktuurist ja seega ka muudatustest, samuti liikmetega tehtava töö defitsiidist või edust ning liikmete värbamisest. Need on tähtsad näitajad ametiühingustrateegia kujundamiseks ning raskuspunktide välja valimiseks.

Liikmemaksude kogumine – ametiühingute igipõline ülesanne

Enamik üleminekuriikide ametiühingutest ei ole liikmemaksude kogumissüsteemi sotsialismi ajast saati muutnud, nii et ka praegu arvestab tööandja ametiühingu liikmemaksu brutopalgalt ning kannab selle ettevõtte ametiühingu kontole. Mugav, kuid ohtlik. On juhtunud, et tööandja keeldub teenust ametiühingu jaoks osutamast või kasutab seda erimeelsuste puhul „võitlusvahendina“. Sel juhul on ametiühing liikmemaksude kättesaamisel jõuetu.

Süsteemis ilmneb liikmete jaoks veel ohte. Ettevõtja saab ametiühinguliikmetest töötajate täieliku nimekirja „kandikul“ kätte.

Eksisteeriv liikmemaksude kogumise süsteem ohustab ametiühinguliikmeid.

Sageli on juhtunud, et seoses erastamise või ümberstruktureerimisega on koondatud märkimisväärselt palju ametiühinguliikmeid, mille ametlikuks põhjenduseks pole olnud liikmelisus ametiühingus. Ametiühingud on situatsiooni puhul küll kaebusi esitanud, aga mitte mõelnud seda soodustavale vanale liikmemaksude süsteemile.

Põhjusteid on veelgi, miks ametiühingud peaksid ise oma liikemakse koguma hakkama. See nõuab küll rohkem tööd ja aega, aga kaitseb töötajaid. Lisaks kuulub kellegi ametiühingu liikmeks olemise fakt Euroopa Liidus kaitstud isikuandmete alla ning inimese nõusolekuta ei tohi selliseid andmeid kolmandatele isikutele edastada.

Ametiühingu liikmeks olemine ei tohi olla ohtlik

Ka EL-i seadusandlusele orienteeruvas Euroopa üleminekuriikides toimuvad varem või hiljem seadusemuudatused ning senine süsteem ei saa edasi kehtida. See on paras aeg uute süsteemide peale mõtlemiseks.

Sellest sõltumatult tekib küsimus, kus peaksid liikmed oma makse tasuma ja millise organisatsiooniga nad seotud on? Lisaks eespool nimetatutele eksisteerib veel strukturealne, senise ettevõtete ametiühingute liikmeskonnaga seotud probleem. Töötaja saab astuda ametiühingusse vaid siis, kui ettevõttes on ametiühing või vastupidi: töötaja ei saa minna ametiühingu kaitsva katuse alla juhul, kui tema ettevõttes see puudub. Tekib nõiaring ja pole võimalik võita uusi liikmeid üha arvukamates väike- ja keskmistes, erastatud ning uutes ettevõtetes.

Liikmelisus harukondlikul tasandil

Just nendes kasvavates sektorites on ametiühingud tänapäeval väga harva esindatud ettevõtete organisatsioonidega. Ka on töötajate miinimumarvust lähtuvaid seaduslikke takistusi ettevõttes ametiühingu või töönookogu moodustamiseks. Kõik need tegurid on tänaseks tekitanud olukorra, kus töötajad ei saa astuda ametiühingusse ja ametiühingutel tuleks arutada võimalusi uute liikmelisuse struktuuride kasutamiseks ning need ka luua.

Mõningad harukondlikud ametiühingud on juba teinud esimesi samme – ametiühingu puudumisel ettevõttes, saab astuta otse nende liikmeks. Selle esimese etapiga ei tohi aga piirduda. Parimagi tahtmise juures ei suuda harukondlikud ametiühingud oma seniste ressurssidega selliseid liikmeid nende igapäevase töö juures kaitsta. Nad saavad töötajate eest välja astuda ja aidata vaid siis, kui töötajate huve on juba kahjustatud (koondamine, noomitus, madalamale tööle üleviimine). Võimalik ennetav kaitse on ebapiisav. Kõik on seotud organisatsioonistruktuuride üldise küsimusega ja viitab vajadusele tugevdada harukondlike ametiühingute läbilöögivõimet, pädevust ja ressursse.

Küsimus on iga ametiühinguliikme positsioonist, kaitsest ja edukast huvide esindamisest otsustav ning reformiteemaliste arutelude tegelikuks lähtepunktiks.

Tsentraalne liikmelisus annab ülevaate ...

Kui ühendada juba käsitletud asjaolud, näib, et parem lahendus peitub harukondlikul tasandil olevas tsentraliseeritud liikmete haldussüsteemis. Igatahes oleks see oluliselt läbipaistvam ja ametiühingud oleksid tegevusvõimelisemad.

Uus kalkulatsioon rahaliste vahendite jaotamiseks peaks sellega seostuma. On tõendatult väidetud, et üleminekuriikide paljudel harukondlikel- ja katusorganisatsioonidel jäävad ülesanded rahaliste vahendite puudumise tõttu osaliselt täitmata. Seejuures ei pruugi põhjuseks olla liikmemaksude kogusumma, vaid pigem selle jaotus erinevate töötasandite finantseerimiseks. Kui eelnev peab paika, võiksid ettevõtete ametiühingud loobuda suuremast osast liikmemaksudest laekunud summast harukondliku organisatsiooni kasuks. See peaks ja võiks endaga kaasa tuua palju sisulisi ja organisatoorseid, otsese positiivse mõjuga muudatusi. Ümberjaotamine tooks üksikliikmete jaoks kaasa kaitse ja huvide aktiivse esindamise paranemise!

... ja poliitilise läbilöögivõime

Praegu vastanduvad sellele paljud huvid ja kartused, mis takistavad kiiret rakendust või ähvardavad selle hoopis võimatuks muuta. Ettevõtte tasandile soovitakse küll jätta võimalikult suur hulk liikmemaksudest laekunud rahast, aga sellega ei aidata oma liikmeid.

Tänapäeval on ametiühingud poliitilised organisatsioonid ja mitte sotsiaalseid teenuseid pakkuvad ühingud.

Ettevõtete ametiühingute väga paljud teenused piirduvad pigem sotsiaalsete vajaduste rahuldamisega, nagu odavate kaupade hankimine, puhkusepaikade eest hoolitsemine, juubelikingituste muretsemine, matusetootuse maksmine või spordipidude organiseerimine. Kahtlemata on need liikmete jaoks vajalikud, aga kaasaegsete ametiühingute ülesannetes teisejärgulised. Hoolitsetakse eeskätt selle eest, et paremad raamtingimused tagaksid inimestele kindlad töökohad, mis omakorda garanteeriks piisava sissetuleku. Kui need ülesanded suudetakse uute struktuuride, arenenud pädevuse ning läbilöögivõime abil täita, jääb ruumi ka sotsiaalsete teenuste osutamiseks. Ametiühingud peavad panema rõhku poliitilise löögijõu ja sotsiaalsete teenuste vahelisele suhtele ning seda uuesti arutama!

Kui tahetakse finantsstruktuuride reformiks kokku võtta tulevikueesmärgid, siis kuuluksid sinna kahtlemata järgmised organisatsioonilis-poliitilised märksõnad: tsentraalsed ja läbipaistvad demokraatlikult kontrollitavad finantsstruktuurid, rahaliste vahendite kasutamine seesmise pädevuse ülesehitamiseks ja väljaarendamiseks, kaitse-, kampaania- ning läbilöögivõime.

Kaasaegse ametiühinguorganisatsiooni põhiteesid

Kindlasti ei teki kõigist neist kaalutlustest veel tulevase organisatsioonistruktuuri selget nägemust. Nagu alguses mainitud, on selle jaoks vastavad raamtingimused niisama erinevad kui olemasolevad struktuurid ja organisatsioonide traditsioonid. Soovides nimetatud vaatenurki arvestades kirja panna mõned märksõnad tulevase organisatsiooni eesmärkide ja struktuuri kohta, võiks tugineda kümnele põhitoele või eesmärgile:

- 1. Kõigi reformimõtete lähtepunktiks on, et esiplaanil peab olema iga üksiku ametiühinguliikme (ja tema perekonna) huvide mõjus esindamine.**
- 2. Iga töövõtja on potentsiaalne ametiühinguliige – sõltumata tema praegusest tööst või kutsest.**
- 3. Ametiühingud teevad oma tööd kõikides organisatsioonisisestest ja ametiühingupoliitikaga seotud küsimustes demokraatlikult ja läbipaistvalt.**
- 4. Ametiühingud on poliitiliselt sõltumatud ning nende finantsstruktuur on organiseeritud nii, et nad suudavad põhiülesandeid sõltumatult täita.**
- 5. Ametiühingud on võrdselt võimelised nii pädevaks ja kompromissialtiks dialoogiks kui ka efektiivse streigivalmiduseni ulatuvaks vastuseisuks.**
- 6. Ametiühingud on üles ehitatud nii, et nad pakuksid võimalikult suurt esindatust kõikides valdkondades. Esindatus loob kaitse- ja abistamisvõimalused, aga ka võimalused liikmete värbamiseks ja kampaaniate läbiviimiseks.**
- 7. Just seoses üleminekuriikide ühiskondlik-poliitilise arenguga on ametiühingutel vaja tõestada nõuet olla tähtsaks ühiskonna kujundusfaktoriks ning peavad selleks näitama vastavat tegutsemis- ja argumenteerimisvõimet.**
- 8. Tänu oma pädevusele ja isikulistele ressurssidele on ametiühingud suutelised kaasa rääkima spetsiifilistes ettevõtet ja harukondlikku tasandit puudutavates küsimustes.**
- 9. Ametiühingud on poliitilised organisatsioonid ning võimelised olema eeskätt sotsiaal- ja majanduspoliitika valdkondade aktiivseteks kaaskujundajateks.**
- 10. Ametiühingud kuuluvad rahvusvahelisse võrgustikku. Nad on kaasatud rahvusvaheliste ja globaalsete strateegiate väljtöötamisse ning on võimelised neid strateegiaid ka oma riigis realiseerima.**

Kindlasti on vahepeal tekkinud terve rida vaatenurki ja ka praegu toimuvates ametiühingute raamdiskussioonides püstitatakse palju uusi eesmärgi.

Reformitöö impulsid

- ^ Olemasolevad kontrollimehhanismid ja sage tööd puudutav kriitika tuleks panna avalikule debatile eesmärgiga töötada välja ühised regulatsioonid või parandada olemasolevaid. See võimaldaks tunduvalt suuremat ametiühingute erinevate tasandite vahelist aktsepteerimist.
- ^ Katusorganisatsioonis peetava üldise arutelu käigus tuleks kontrollida, milline organisatsioon või organisatsiooniline tasand oleks aruka detsentraliseerimise läbiviimiseks eriti sobiv. Siin võiks teha esimesed sammud projekti abil, mille kogemusi saaks kasulikult rakendada kogu organisatsioonis.
- ^ Võiks kontrollida, kas liikmeskonna kindlates valdkondades peitub sihipärane aktiveerimisvõimalus, nagu kohalik või ettevõtte tasand. Arvesse tuleks võtta ka seni pigem passiivseid või vähem kaasatud liikmegruppe. Selleks on tulevikuperspektiividest tingituna eriti sobivad naised ja noored. Tuleb saavutada olukord, kus tulevikus oleks igal organisatsioonil sellised piisava tegevusvõimega sektsioonid.
- ^ Tööelust kõrvale jäänutel on sageli nii kogemusi kui aega. Neile sobiksid teemad, mis algavad avaliku liikmete värbamisega ning ulatuvad pensioniküsimustega seotud informatsiooni- ja tööühenduste tegevuseni.
- ^ Kontrollimaks ametiühingute, ühiskondlikult relevantse grupi mõjuvõimalusi, võiks (võimaluse korral sotsiaaldialoogi komisjonides) kontrollida nende sisulist tegevust väljaspool ettevõtet. Sageli piiravad töövõtjate huvisid kohalike omavalitsuste või regioonide raamtingimused ja see võiks olla kampaaniate eesmärgiks.
- ^ Kui paljude liikmete pead on headest mõtetest tulvil, tuleks seda ka ära kasutada. Võiks läbi viia teemadele orienteeritud õpitube ning kutsuda osalema vastavaid pädevaid ametiühinguliikmeid. Nende poolt saavutatud tulemustest võiksid omakorda saada ametiühingute avaliku töö objektid. Nii võiks näiteks ekspertide ring arutada erinevaid tootmistehnikaid, õpetajate rühm õppetöö sisulist parandamist või ajakirjanikud arutleda parema ametiühingutesisese kommunikatsiooni üle.
- ^ Suurtes ettevõtteametiühingutes võiks arutleda teemal „Kaasvastutus suurema ametiühingute poolse kaitse heaks“, mis annaks võimaluse aidata teisi ettevõtteid – eriti väikeettevõtetest allhankijad, kellel puudub ametiühingute kaitse.

- ^ Arvestades üksikute harukondlike organisatsioonide nõrkust, võiks luua niinimetatud „leidlikkusgrupid“, mis üritaksid win-win situatsioonina välja töötada arukat tehnilist ja sisulist koostööd mitmete organisatsioonide jaoks, ilma et koheselt peaks hakkama rääkima „ülevõtmisest või ühinemisest“.
- ^ Juba eksisteerivad diskussioonirühmad tuleb süstematiseerida finantsstruktuuri puudutavatele küsimustele vastavalt. Suur vajadus on ühelt poolt laiapinnalise arutelu ja teiselt poolt läbipaistvuse tagamise järgi. Organisatsioonil oleks kasulik koostada sisuliste ja ajaliste põhipunktidega diskussiooniplaan, mille abil ei tohiks aga peale suruda eelnevalt väljakujundatud arvamusi.

Need mõtted ja küsimused peaksid andma vaid ühe osa kogu arutellu panustatavast. Need põhinevad paljude ürituste, diskussioonifoorumite ja konverentside kogemustel, mis on saadud möödunud kümnel aastal Friedrich Eberti Fondi poolt läbi viidud regionaalprojektide raames.

Lõpetuseks veel mõningad ideed, mida üleminekuriikide ametiühingud on hakanud kasutama või osalist juba edukalt realiseerinud on. Lisanduvad Friedrich Eberti Fondi Belgradis asuva regionaalmeeskonna mõtted.

Pragmatilised algatused – uued ideed – best practice

Tuuakse välja mõningad juba realiseeritud või arutlusjärgus olevad ideed. Loomulikult on võimalik näiteid lisada ja autor oleks tänulik tagasiside eest ametiühingutes toimunud diskussioonide kohta.

Järgnevalt leiate mõningaid mõtteid, mida tuleb praktikas välja arendada või konkretiseerida.

Täna arendame ideid – homme rakendame projektides – hiljem arutleme põhikirjade üle

Kuna enamikku organisatsioonivormidest (ja ka diskussioone) takistavad eksisteerivad põhikirjad ja osaliselt ka seadused on soovitatav mõelda, kuidas saada tulevastele ja kaasaegsetele organisatsioonistruktuuridele sammukese lähemale.

Esialgul on võimalik välja arendada konkreetseid, selgetele teemadele suunatud projekte, millel on kindel kestvusperiood ja mille ulatust ning kulutusi on võimalik täpselt piirata. Selline tegevusviis võimaldab hinnata vastuseid küsimustele: kas see tasus ära või mitte, mida saaks parandada või isegi kas kogu see mõte oli õige või vale.

Lisaks saab kõiki projektis osalejaid – isikuliselt või rahaliselt – kaasata kontrolli ja hindamise, et tekiks piisav läbipaistvus raha ja inimressursi kasutamisel. Projektid ei pea tingimata sajabrotsendiliselt õnnestuma. Ebaõnnestumise korral pole ametiühingutele ju veel kahju tehtud. Lisakogemuste saamist võib pidada eduks, sest aitab kaasa veel paremate lahenduste leidmisele. Seega lubab projekti iseloom paljudele olemasolevatele reformiideedele lisada uusi mõtteid ning võtta suuremaid sisulisi riske.

Teemad ja projektiideed organisatsioonireformi teenistuses

Arvestades struktuurilisi muudatusi organisatsioonis, on projektile orienteerituse põhimõtet võimalik üle kanda paljudele juba eespool käsitletud valdkondadele. Siin on näited, kuidas võimalikult palju saavutada ja samas vähe riskida. Kuidas saaks selliseid projekte realiseerida?

Pärast projekti välja töötamist ning kui on kindlaks määratud rahaline vajadus, sõltub edasine enamasti harukondliku ametiühingu oskusest ja võimest oma ridades veenmistööd teha. Selle projekti detailseks esitlemiseks saaks ettevõtete ametiühingute esindajaid kokku kutsuda näiteks regionaalkonverentsile ning teha reklaami selle nimel, et saada projekti jaoks osa liikmemaksudest laekunud vahenditest. Peaks kehtima põhimõte, et sellel, kes osaleb projektis rahaliselt ja/või isikulise panusega, on õigus projekti kõikide otsuste puhul läbipaistvusele ja kaasmõjule, aga loomulikult ka projekti tulemustega seotud eelistele. Seega mitteosalejad ei saa ka oodata, et talle või tema ettevõtte ametiühingule pakutakse lisateenuseid, mida see projekt endaga kaasa toob.

Sõltub projekti koostajatest endist, kas nad suudavad kolleegide sellelaadsete projektide mõttekuses ja vajalikkuses piisavalt veenda. Milliste valdkondade jaoks sobiksid sellised projektid kõige enam?

Pädevus ametiühingutöö põhivaldkondades

Peaaegu ühelgi ametiühingul ei jätku eksperte isegi kõige tähtsamate ametiühinguvaldkondade jaoks. Nii on liiga vähe eksperte sotsiaal- ja majanduspoliitika, samuti siseorganisatoorse infopoliitika, aga ka kampaaniate läbiviimise ja liikmete värbamise jaoks. Kõik need projektid nõuavad loomulikult aega. Läbiviidud muutustelt märgatav edu pole reeglina veel nähtav isegi aasta möödudes. Mõju täielikuks avaldumiseks vajavad taolised tegevused kaks, kolm või isegi rohkem aastat. Selleks on tarvis koolitada kolleege või kaasata ametiühingutesse uusi eksperte, kes oma teadmisi edasi anda saaksid. Kampaania saab olla edukas ainult siis, kui eksperdid valmistavad seda ka sisuliselt ette.

Projekti tulemused tuleb täpselt määratleda

Iga projekti puhul peavad määratletud lõppeesmärgis olema personaalse perspektiivi kõrval kirja pandud ka väga konkreetset, nähtavad ja kontrollitavad töö tulemused. Nii võib projekt hõlmata näiteks kampaaniat, mille teemaks on üks ametiühingutöö olulisematest raskuspunktidest ning see tuleb läbi viia kahe aasta jooksul. Sel juhul ei saa mõistetavalt olla tegemist hetkel olulise või "lühikese elueaga" teemadega, vaid põhiliste valdkondadega nagu haiguskindlustusega seotud seadusandluse muutmine. Kõigepealt on sel juhul tarvis leida nende valdkondade spetsialistid ning nad projekti integreerida.

Sarnane võiks olla ametiühingute aktiivne tegevus seadusanduslike aktide väljatöötamisel, kus näiteks ametiühingud ise töötavad välja, võib-olla esimestena, hea seaduseelnõu ning panevad selle avalikule ja poliitilisele diskussioonile. Siinkohal oleksid enamasti ka rahvusvaheliste ametiühinguorganisatsioonide kogemused abistavad.

Tuleb silmas pidada ettevõtete ametiühingute huvisid

Kui ettevõtete ametiühingutele tunduvad sellelaadsed projektid vähe konkreetsete või poolvajalikena, võib alustada näiteks liikmete värbamise kampaaniaga, et ettevõtete ametiühinguid põhimõtteliselt projektiidee poole võita. See puudutab uute liikmete värbamist nii eksisteerivates ettevõtetes kui ka ettevõtetes, kus ametiühingud senini puuduvad.

Või arvestades üha raskemat ja keerukamat seaduslikku situatsiooni, ei suuda paljude ettevõtete ametiühingud juba ammu kõigis aktuaalsetes küsimustes pädevalt kaasa rääkida või ettevõttes tegutseda. Nad vajavad abi väljastpoolt, mis võiks tulla projektina (näiteks tööõiguse alastes küsimustes).

Konkreetsel projektil läbiviimise jaoks võiks antud juhul valida kogunud kolleegid ettevõtete ametiühingutest. Sellele järgnevalt tuleb töötada välja strateegiad, koostada materjalid ja leppida kokku pikaajalises tööprotsessis. See kõik maksab raha, aga juhul, kui tulemus on positiivne, toob see ametiühingule lõpuks rohkem kasu.

Peaaegu kõikide projektide keskne soov: uued liikmed

Peaaegu alati on projektide keskseks teemaks liikmete värbamine. Just projektide abil avavad või laiendavad ametiühingud uusi töövaldkondi, näitavad end avalikkusele või pöörduvad otseselt potentsiaalsete liikmete

poole. Nii võiks ühe projekti raames moodustada värbamismeeskondi, neid koolitada ning siis rakendada uute liikmete värbamistöös. Mõned ametiühingud on sellist võimalust juba suure eduga kasutanud (näit. Solidarnosc Poolas). Sellise orientatsiooni eeliseks on ka, et osavõtjad õpivad iga aktsiooniga midagi juurde ning saavad omandatud kogemusi tulevases töös rakendada. Nii võiks ka töömaailma täiesti uusi sektoreid ametiühingutesse kaasata, kui nende projektide ülesandeks oleks ametiühingute seni piiratud võimaluste laiendamine liikmete värbamiseks ettevõtetes, kus ametiühing puudub. Näiteks võib õnnestuda terveid kaubanduskette ametiühingutesse kaasata ja hiljem isegi võrgustik moodustada. Kindlasti peituvad igas projektis ka riskid, aga need on hallatavad ega ei ohusta ametiühingut.

Learning by doing

Teine reklaamiprojekt võiks konkreetselt tegelda küsimusega, kuidas pöörduda väikeste ja miniettevõtete töötajate poole kaasamiseks neid ametiühingute liikmeskonda. Ühelt poolt avaldavad tööandjad sageli just nendele töötajatele suurt survet ja teiselt poolt teavad töötajad erakordselt vähe ametiühingutest ja võimalustest seal kaasa töötada, aga ka ametiühingute kaitsest. Senised potentsiaalsete liikmete poole pöördumise vormid ei ole piisavad, mida tõestab ka väikestes ja keskmistes ettevõtetes töötavate ametiühinguliikmete arv. Seega on vajadus uute vahendite järgi, mida saab sihipäraselt välja töötada eeskätt projektide abil.

Teema: kampaaniad ja töö avalikkusega – võimalikud on üllatused

Ühe väga eduka kampaania näitel kaitsesid Sloveenia ametiühingud end *flat-tax-rate*'i eest. Saab väga täpselt näidata, milliseid eesmärgi on võimalik saavutada, milliseid eeldusi tuleb selleks luua ning miks peavad ametiühingud varasemaga võrreldes tunduvalt tegusamad olema.

Sloveenias hoiti ära flat tax rate'id

Kui peaaegu kõik Sloveenia poliitilised parteid hakkasid mõtlema flat tax'ile ja selle peatsele võimalikule sisseviimisele, tähendas see ametiühingute jaoks häireolukorda. Mis esmapilgul kõlab töövõtjate jaoks nii lihtsa ja heana, võiks tulevikus paljude jaoks halbu üllatusi kaasa tuua.

Seega mõtlesid ametiühingud, kuidas nad saaksid seda läbinisti positiivselt mõjuvat teemat esitleda nii, et ei teadvustuks mitte ainult pealispind, vaid ka sellelaadsete reformide „väikeses kirjas olev tekst“. Lisaks vajasis nad kõikvõimalikku kättesaadavat informatsiooni. Selleks kaasati töö- ja planeerimisstaabid. Oluline oli viia tähtis informatsioon ja argumendid liikmeskonnani, aga samaaegselt ka avalikkuseni.

Järgnevalt oli tarvis välja töötada strateegiad, mis võimaldaksid edukat kampaaniat. Siin pole iseenesest tegemist ametiühingute jaoks „normaalse“ teemaga ja inimesed ei oota sugugi, et ametiühingud muudavad sellise poliitilise teema üheks oma töö raskuspunktiks. Edukale strateegiale tuleb kasuks, kui ta sisaldab tugevnemisvõimalusi kogu kampaania käigus. Nii alustati lendlehtedega, lisandusid plakatid, seejärel koguti allkirju ja lõpuks suruti läbi poliitiline referendum, mille tulemus viis flat-tax-rate'i sisseviimise kavatsusest loobumiseni. Kõik sai toimuda ainult tänu sellele, et ametiühingud kasutasid

lisaks muule ka oma tuntud vahendeid nagu demonstratsioonid ja meelevaldused.

Kui lõpuks selgus, et flat-tax-rate'i ei võeta kasutusele, respektierisid ametiühinguid nii elanikkond kui poliitikud. Ja respekt on hea eeldus parema maine saavutamiseks – selle saavutasid Sloveenia ametiühingud nii oma riigis kui ka väljaspool.

Väheste kulutustega saab "tekitada palju tuult"

On olemas ka „väikeseid“ ideid avalikkuse tähelepanu juhtimiseks ametiühingutele ja nende probleemidele. Möödunud aastatel on paljud kolleegid arendanud välja sarnaseid ideid, neid vaaginud ning mõnigaid ka realiseerida suutnud. Kahjuks on paljud nendest aga kasutamata jäetud – mõnikord ka seetõttu, et funktsionärid pole julgenud ametiühingutöö uusi vorme avalikkuse ette tuua.

Tänapäeval võib aga just üllatusmoment avaldada suurt mõju. Avalikkus ootab teatud gruppidele (sealhulgas ka ametiühingutelt) kindlaid käsitlusvorme. Kui aga juhtub, et ametiühingu käsitlus ei sobi sellesse pilti, vaid üllatab millegi täielikult ootamatu, kreatiivse või naljakaga, võib kõrgendatud tähelepanus kindel olla. Illustreerimiseks on toodud mõned ametiühinguringkondade ideed:

ô Politseinikud koovad lisaraha teenimiseks

Kindlasti äratavad juba 20 – 30 vormis politseiniku kaubandustänaval tähelepanu ja eriti siis, kui nad väikestel toolidel istudes koovad poolvalmis sviitrit. Väikese eeltööga pressi jaoks on võimalik sellele veel suuremat kõlapinda leida. Möödunud hakkavad kindlasti küsimusi esitama, selle põhjal tekivad arutelud, millega on võimalik tutvustada argumente.

ô Ajakirjanikud teostavad ettelugemist

Sarnane eesmärk võiks olla aktsioonil, mille käigus ajakirjanikud loevad inimestele raamatuid ette. Samuti võiksid nad esitada poliitikute tsitaate pressivabaduse kohta jne. Pressiavalikkus ja diskussioon nende praeguse tööolukorra üle tekib peaaegu juhusega.

ô Bussijuhid on sõbralikud

Paljude ühistranspordi kasutajate jaoks oleks üllatus, kui neid mingil väljavalitud päeval bussi sisenemisel erilise sõbralikkusega tervitatakse. Vihjamisi antaks mõistam et töötajad suudaksid olla palju sõbralikumad, kui nad oleksid oma palga või töötingimustega rahulolevamad.

ô Ametiühinguliikmed hoiavad lapsi

Ühel päeval võiksid ametiühinguliikmed – loomulikult pärast põhjalikku pressitööd – pakkuda võimalust paaritunniseks lastehoiuks, mida võiks kindlasti avalikult teha. Aktsiooni eesmärgiks oleks tähelepanu juhtimine naiste lisakoormusele töö-maailmas, paremale laste eest hoolitsemisele, samuti võiks see puudutada muid naiste töömaailmaga seotud spetsiifilisi teemasid.

ô Ametiühingud jälgivad poliitikut

Mõningate riikide ametiühingud on juba edukalt jälginud poliitikute, parlamentide või otsuste vastuvõtjate tegelikku käitumist ning seda

avalikult kommenteerinud. Kahjuks tuli neil sageli tõdeda väga suuri erinevusi poliitikute „pühapäevakõnede“ ja igapäevatöö vahel. Sellised avalikud kommentaarid on sundinud kas poliitikuid või nende valijaid oma käitumist muutma.

Veel mõned ideed:

- ô Ametiühingute noored kutsuvad külla – rahvusvaheline vahetus
- ô Avalik diskussiooniõhtu ametiühingu naisliikmetega
- ô Ametiühingud muretsevad ettevõtte sööklatoidu kvaliteedi pärast

Selles vallas on võimalik veel väga palju ideid leida või olemasolevaid realiseerida – enamasti väikeste personali- või finantskuludega. Sarnased aktsioonid võivad olla ka suuremate kampaaniate koostisosaks. Tähtis on mitte rahulda aktsiooniga avalikkuse ootust või kinnita eksisteerivat mainet, vaid üllatada millegi ootamatuga.

Ametiühingute jaoks tähtsad grupid

Kui ametiühingud peavad end tööandjate kaitseorganisatsiooniks, tuleb pöörata erilist tähelepanu neile, kes on töömaailmas suurema surve all või kellel praktiliselt puudub võimalus head töökohta leida. Eriti puudutab see kahte gruppi: naised ja noori.

Naised töömaailmas

Tavaliselt ei tööta naised suurte terasetehaste tootmisosakondades, valmista autosid või ole ametis keemiatööstuses. Naised töötavad haldusvaldkonnas, kõige sagedamini aga teenindussektori väike- ja miniettevõtetes. Võrreldes meessoost kolleegidega on neil terve rida täiendavaid probleeme. Ametiühingud mainivad neid raskusi küll sageli, aga ei näe alati vaeva naisteni jõudmiseks, nad ei kutsu neid kaastööle, loo võimalusi midagi ühiselt muuta ega aita naised ka konkreetsetes olukordades nende töökohtadel.

Naised on naised puudutavates küsimustes paremad eksperdid

Tavaliselt on selleks vaja naiseksperthe, kes suudaksid nii praktilise kogemuse kui ka vastavate seadusandlust puudutavate teadmistega asjassepuutuvatega koos vastavaid olukordi lahendada. Ka siin saaks kavandada projekte ning pidada kinni konkreetsetest eesmärkidest, mida realiseeriks vastavad projektimeeskonnad/-naiskonnad. Kui neil õnnestub spetsiifilisi naisteküsimusi edukalt käsitleda ja naiste olukorda ettevõtetes või mujal parandada on päevselge, et ametiühingud saaksid seeläbi oma liikmeskonda suurendada. Eriti siis, kui kogemused ka avalikkustada ning teistes ettevõtetes neile reklaami teha.

Noored tööle!

Enam ei ole tarvis korrata, et ametiühingud vajavad noori liikmeid, kelle värbamise võimalused on väga suured. Need algavad juba koolis, kus noortele pakutakse esmast kutseorientatsiooni, jätkuvad kõrgkoolides ja ulatuvad enamasti ebakindlate töökohtadeni ettevõtetes.

Iga sellise valdkonna jaoks on vaja välja arendada spetsiifilised vahendid, et panna noori ametiühingute vastu huvi tundma ja anda neile võimalus ametiühingusse astumiseks. Selliste projektide ülesanne oleks ka

spetsiifiliste vabade tegutsemisruumide jätmise abil noortele oskuste iseseisva rakendamise võimaluste andmine. Esiplaanile ei tohi tõsta formaalset liikmelisust, vaid püüdlust noori ametiühingutest huvituma panna. Noortele tuleb selgeks teha, et ametiühingutes ja koos nendega on võimalus oma huvisid ellu viia ja läbi suruda. Enamikul juhtudel oleks äärmiselt kontraproduktiivne sundida noori olemasolevates ametiühingustruktuurides ja –hierarhiates kaasa töötama. Juba see vihje on märk, et on vaja moodustada spetsiifilised ekspertide grupid noortest ametiühinguliikmetest, kes töötaksid konkreetselt selle eesmärgi nimel.

Noortele suunatud töö vajab uusi ideid

Nimelt eksisteerib laialt levinud eelarvamus, et noored ei taha enam organiseeruda ega oma huvide eest seista. Nad on puuduva sobiva pakkumise tõttu resigneerunud ja ähvardavad isoleeruda. (Ühel Bulgaaria noorte ametiühingul on vahva moto: mõne asja jaoks on vaja kahte – enamuse jaoks aga palju rohkem!) Noorteprojektide näol tuleks ametiühingutele juurde veel teinegi ülesannete valdkond. Nimelt on vaja noori põhimõtteliselt veenda selles, et organiseeritud huvide esindus on parem kui isolatsioon või üksikvõitlejaks olemine.

Juba on olemas tõeliselt häid tõendeid noorte ametiühinguliikmete võimekuse kohta!

Rahvusvaheline kampaania „It's Time!“

Esimest korda pärast Balkani sõdu õnnestus ametiühinguorganisatsioonidel ühel päeval korraka kümnes riigis ning ühe moto all läbi viia üledukas avalik aktsioon. 20. juuni näitas, et noorte ametiühingud Albaaniast Ungarini, Horvaatiast Rumeeniani olid „ühe mütsi all“, kui oli tegemist võitlusega noorte tööpuuduse vastu ning noorte paremate perspektiivide eest regioonis. Osales 20 000 peamiselt noort inimest, teemade ning aktsiooni tutvustamiseks kasutati pressi, raadio ja televisiooni erinevaid võimalusi.

SEENet-ti, South East European Network-i kuuluvad kümne riigi noorte ametiühingud: Albaania, Bosnia-Hertsegoviina, Bulgaaria, Kosovo, Horvatia, Makedoonia, Montenegro, Rumeenia, Serbia ja Ungari. Mida „vanad“ senini ei suutnud, suutsid noored tänu regioonis läbiviidud Euroopa Liidu projektile ja edasisele toetusele: kõva häält teha ja avalikult pöörduda kõikide regiooni inimeste poole. Ühine moto „It's Time!“ pidi üles äratama ning selgeks tegema, et noorte laialdase eemaletõrjumise tõttu puudub neil majanduslik ja ühiskondlik perspektiiv. See kampaania pidi selgitama, et noored tahavad regiooni ülesehitamisel kaasa lüüa ning noorte ametiühingud püüavad värvata üha enam isoleerituna tundvaid noori aktiivsele kaastööle.

Pärit pressiteatest

Teema: liikmemaksud

Eelnevalt viidati juba, et senini lubab ainult väheste ametiühingute põhikiri töötajaid otse harukondliku ametiühingu liikmeks võtta. See võimalus sätestati põhikirjadesse, kuna ametiühingud märkasid sektorites suurt hulka töövõtjaid, kes oleksid meelsasti ametiühingusse astunud, kuid mida takistas senine põhikiri.

„Salajane liikmelisus“ harukondlikes ametiühinguorganisatsioonides

Nii lülitasid mõningad ametiühingud oma põhikirjadesse sätte, mis võimaldab töötajatel astuda otse harukondliku ametiühingu liikmeks ning seal ka oma liikmemaksu tasuda. Sellega on muuseas ka garanteeritud, et nende liikmelisus ei saa tööandjatele teatavaks või seda on võimalik varjata. Enamasti on see oluline, sest paljud liikmeks astujad tulevad ametiühinguvaenulikest ettevõtetest või ettevõtetest, mis on väga väikesed.

Ametiühingu jaoks puudub risk ...

Selline lisa-säte põhikirjas ei too õigupoolest ametiühingutele kaasa mingeid riske ja –autorile teadaolevalt –ei ole ka ühegi seadusandlusega vastuolus. Kui see aga oleks vastuolus, peaksid ametiühingud alustama töö- ja ametiühingute seaduste vastavate osade muutmise. Igatahes kehtib põhimõte, et nii kaua ei ole "süüdlasi" kui pole "kaebuse esitajaid". Samas tekib ju ka küsimus: kes peaks ametiühinguid ründama juhul, kui avatakse võimalus astuda otse harukondliku ametiühingu liikmeks. Ja kui see ka juhtuks, oleks ametiühingute jaoks õnnelik võimalus arendamiseks avalikku arutelu koalitsioonivabaduse ning ametiühingute õiguste üle ning otsida liitlasi töömaailma demokraatlikumaks muutmisel. Kõigepealt tuleks aga teha rohkem seda, mis ametiühingud algusest peale tugevaks muutnud on: tegutseda nii, nagu on õige ja vajadusel otsida õiguslikku tuge.

... kuid on uus väljakutse

Ametiühinguliikmeks astumise võimalusega peaks olema seotud ka piisav töö vastuvõetavate liikmetega. See ei puuduta mitte ainult informatsiooni edastamist, vaid ka võimalust aktiivselt kaasa töötada ning teatud ülesandeid täita. Eeskätt on siin võimalus spetsiifiliste teemadega seotud tööühmade moodustamiseks, mille tegevust peaksid suures osas juhtima asjast puudutatud ise. Tööühmad saaksid aidata uutel liikmetel tõeliselt ametiühingusse integreeruda. Loomulikult aitab selline liikmetega tehtav töö kaasa, et iga uus liige toob omakorda uusi liikmeid ning pikaajalises perspektiivis pole välistatud uue ametiühingu loomine vastavas ettevõttes!

Ametiühingu liikmemaksude tasumine tulevikus

Siiani on enamasti nii, et tööandja arvestab liikmemaksud igakuiselt töötasust maha ning kannab need üle ettevõtte ametiühingu kontole. Sellega on ametiühingud tahes-tahtmata oma tähtsaima sissetulekuallika puhul tööandjast sõltuvad! Lisaks ohustab see ametiühinguliikmeid seal, kus tööandja tahab oma teadmisi ametiühingu liikmeskonna kohta negatiivselt kasutada. Miks ei võiks koostada sektori üht osa hõlmavat projekti, mille eesmärk oleks seda sõltuvust ja ohtu tulevikus vältida? Kas ametiühingud ei suudaks välja arendada oma liikmemaksude kogumissüsteemi pankade abil või vanamoeliselt laekurit kasutades?

21. sajandi liikmemaksude tasumine: sularahata arveldus

Paljudgi räägib moodsa, panga kaudu tasumise variandi kasuks, mis praeguseks enamikes üleminekuriikides probleeme ei tekita. Selleks on vaja välja töötada nii arvutiprogramme kui koolitada kolleege. (Siinkohal

olgu aga märgitud, et loomulikult on kulud seda väiksemad, mida varem liikmemaksude tsentraalne kogumine sisse viiakse!) Kui seaduses puuduvad sellekohased konkreetset sätteid, mis takistaksid sellise liikmemaksude kogumise muutmist, tuleks sõlmida tööandjaga lihtne kokkulepe, et alates teatud kuupäevast kogutakse oma liikmemaksud ise. Seadustest tulenevate takistuste puhul tuleks kontrollida, kas ei piisa tööandja ja ametiühingute vahelisest vabatahtlikust formaalsest kokkuleppes. Suuremate kahtluste puhul on võimalik projekti võib-olla esialgu koos tööandjaga piirata teatud ajavahemikuga. Sageli projekt jätkub ja kasutusele võetakse kirjeldatud liikmemaksude kogumise vorm.

Tsentraalne liikmemaksude kogumine harukondliku ametiühingu kaudu

Liikmemaksude kogumise tehniline moderniseerimine on oluline eeldus liikmemaksude tsentraalseks kogumiseks tulevikus, mis on teadagi ainult osaliselt tehniline küsimus. See tekitab diskussioone liikmemaksude proportsionaalsest jaotamisest ametiühingute erinevate tasandite vahel. Kui suure osa liikmemaksudest saab mingi tasand?

Oli juba piisavalt juttu liikmemaksude tsentraalsest kogumisest. Äkki leidub mõni ametiühing, mis koostaks vastava projekti ning kontrolliks ka teiste ametiühingute jaoks, kas see vorm on efektiivsem, läbipaistvam ja parem kui senine.

Alustame juba täna – projektid annavad võimaluse

Kõikide selliste projektide puhul on ühine, et nende ulatust ning eesmärke on võimalik täpselt kirjeldada, kulgu täpselt kindlaks määrata ning kontrolli ja hindamist suhteliselt läbipaistvalt teostada. Projekti lõpuks saame konkreetset töötulemusi, mis võivad olla heaks aluseks järgnevale arutelule ja, parimal juhul, annavad konkreetseid näpunäiteid vastavate organisatsiooni struktuuriliste muutuste läbiviimiseks.

Sellise määratlusega antakse ka "raha andjatele" – ettevõtete ametiühingutele – võimalus paremaks informeerituseks liikmemaksude kasutamisest. Ettevõtete ametiühingud on väljendanud sageli oma arvamust, et nad ei saa kontrollida, mida „nende rahaga“ tehakse.

Arendame projekte koos – teostame ja hindame koos

On selge, et ka ühe sektori ettevõtete ametiühingute huvid on väga erinevad ja seepärast puuduvad selliste projektide jaoks kindlad mudelid või „valmistusretseptid“. Kogemused on siiski näidanud, et projektid, mille suurem osa on välja arendatud koos asjaosalistega – antud juhul ettevõtete ametiühingutega – saavad tugevama heakskiidu või toetuse projekti toimumisperioodil. (Teadagi saavad sellelaadsed projektid abi väljastpoolt, kas teistelt ametiühinguorganisatsioonidelt või eraldatakse raha EL-i projektidele suunatud vahenditest.)

Veel üks aspekt on tähelepanuväärne. Projektide paljud teemavaldkonnad lubavad projektitöösse kaasata ka teisi grupe. Selline koostööpoliitika on ametiühingute jaoks alati soovitatav, kui seeläbi saadakse täiendavat pädevust või probleeme laiema avalikkuse ette tuua. Koostööpartneriteks sobiksid parteide naisteorganisatsioonid või tudengite noorterühmitused, aga ka vastavate teemadega seotud mittetulundusühingud. Lisaks on

mõeldav ka rahvusvaheline koostöö, kus rohkemate kogemuste saamiseks töötavad ühe projekti kallal näiteks kahe naaberriigi vastavad harukondlikud ametiühingud.

Vajalik on uus maine

Veel üks tähtis ametiühingutöö aspekt. Peaaegu kõikides üleminekuriikides pole ametiühingute maine eriti positiivne. Eranditeks on Sloveenia või Tšehhi, kus on tegemist pikki aastaid kestnud moderniseerimisprotsesside tulemusena, mille käigus moodustati kaasaegsed struktuurid ning mindi üle moodsale poliitikastiilile.

Ametiühingud kannatavad enamasti ise oma maine all. Samavõrra tugevdavad nad sageli seda imago, kuna nende esindatus jääb kõikidel tasanditel peaaegu muutumatuks. Nagu varemgi, on paljude ametiühingufunktsionäride jaoks ikka veel kõige lihtsam üles astuda neile juba tuttavate ettevõtete gruppide ees ning tutvustada seal ametiühingute kavatsusi või nõudeid. Palju raskem on minna tundmatute avalikkuse esindajate juurde või sattuda võõrasse situatsiooni ning arutleda „pooltooretel“ teemadel, aga mõnikord ka lihtsalt ära kuulata. Sageli on funktsionäridel raske ette kujutada, et avalikkuse jaoks mõjusad aktsioonid võivad välja näha hoopis teistmoodi kui miitingud või demonstratsioonid. Ametiühingute liikmeskonna hulgas on ju nii palju loovust – piisab vaid kultuuritöötajate või ajakirjanike ametiühingute mainimisest.

See oleks juba järgmine idee mõne ametiühingu projekti jaoks: uute vormide arendamine avalikkusele tutvustamiseks...

Autorist

Esiialgu tegi Frank Hantke ühiskondlikel alustel kaastööd kahele Saksa Ametiühingute Liitu kuuluvale ametiühingule ning ta valiti erinevatele ametikohtadele. Nii oli ta automehhaanikuna töötades ühe väikese Düsseldorfis ettevõtte töönõukogu esimees, tudengina Õpetajate Ametiühingu juhatuse liige Nordrhein-Westfaleenis ning õpingute lõppedes ka oma ametiühingu ülesaksamaalise juhatuse liige.

Enne kümnet aastat Saksa Ametiühingute Keskliidu juhatuses erinevatel ametikohtadel töötamist oli ta ühe Nordrhein-Westfaleeni maakonna Õpetajate Ametiühingu palgaline esimees. Saksa Ametiühingute Keskliidus töötades tegi ta ühiskondlikel alustel kaastööd Sotsiaaldemokraatliku Partei (SPD) kohalikele juhatustele Düsseldorfis ja Duisburgis.

Alates 1998. aastast juhib Frank Hantke Friedrich-Eberti Fondi regionaalprojekte, mis on seotud töösuhete ja sotsiaaldialoogi teemadega – esiteks viis aastat Varssavis Kesk- ja Ida-Euroopale suunatud projekte ning alates 2004.a Belgradis Kagu-Euroopa regioonile suunatud projekte.

Juba Saksa Ametiühingute Keskliidus töötades oli Frank Hantkel tegemist nende reformimisega seotud dialoogidega. Samuti kuulus ta esimeste funktsionäride hulka, kes hakkasid 1990. aastast tegema koostööd Ida-Euroopaga. Üsna varsti sai talle Friedrich-Eberti-Fondi töös selgeks, et üleminekuriikide ametiühingutele garanteerivad lõpptulemusena edu vaid põhjalikud struktuuralsed muudatused organisatsioonides ning vastavate uute struktuuride ülesehitamine.

See raamat kujutab endast tema 20 aasta jooksul üleminekuriikides peetud selleteemaliste diskussioonide tulemustel põhinevate ideede kogu ning kogemuste kataloogi.