

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduskond
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut

Ingrid Tago

Võrgustikud ja sotsiaalne kapital Eesti sotsiaaldialoogis

Kutsemagistriöö

Juhendajad: prof. Marju Lauristin
Maie Kiisel (MA)

Tartu
2008

Sisukord

Töös kasutatud lühendid.....	3
Sissejuhatus	4
1. Dialoogilisus, sotsiaaldialoog ja selle osapooled.....	8
1.1 Sotsiaaldialoog Eestis Euroopa sotsiaalmudeli taustal	11
1.2 Ametiühingute roll.....	17
1.3 Tööandjate esindusorganisatsioonide roll.....	21
2. Sotsiaalne kapital kui ühiskonna struktuuride avaja ja sulgeja.....	25
2.1 Sotsiaalse kapitali olemus	27
2.2 Sotsiaalse kapitali käsitlemise dimensioonid	36
2.2.1 Sotsiaalse kapitali komponendid	36
2.2.2 Sotsiaalse kapitali funktsioonid	37
2.2.3 Sotsiaalse kapitali käsitlemise tasandid	39
2.3 Peatüki kokkuvõte	42
3. Uurimisküsimused.....	44
4. Uurimismeetod ja valim	46
5. Võrgustikud.....	50
5.1 Tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid liikmete sidustajatena.....	50
5.1.1 Otsustusprotsessid organisatsioonide siseselt.....	52
5.2 Otsuste mõjutamine	54
5.2.1 Otsuste mõjutamise vahendid.....	55
5.2.2 Kommunikatsioonikanalid ja -vahendid võrgustikes.....	59
5.3 Usaldus.....	61
5.3.1 Usaldusliku koostöö tekkimise alused	61
5.3.2 Usalduse tekkimise barjäärid.....	64
5.4 Võrgustikus osalejad.....	65
5.5 Sotsiaalse kapitali iseloom võrgustikes	72
5.6 Võrgustike ulatus.....	80
6. Sotsiaaldialoog ja selle tulevikuarengud	82
6.1 Sotsiaaldialoog haru tasandil.....	82
6.2 Sotsiaaldialoogi teemad	86
6.3 Sotsiaaldialoogi areng.....	89
7. Töötajate ja tööandjate ühised huvid ühiskonnas ning sellest lähtuvad soovitused harutasandi sotsiaaldialoogi arendamiseks.....	93
8. Põhijäreldused ja diskussioon.....	97
Kokkuvõte	102
Summary	104
Kasutatud allikad	106
Lisad	111

Töös kasutatud lühendid

ARK – Eesti Riiklik Autoregistrikeskus

AÜ – ametiühing

EAKL – Eesti Ametiühingute Keskliit

EL – Euroopa Liit

ETF – Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon

ETK – Eesti Tööandjate Keskliit

ETUC – European Trade Union Confederation (Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon)

ICFTU – International Confederation of Free Trade Unions (Rahvusvaheline Vabade Ametiühingute Konföderatsioon)

ILO – International Labour Organization (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon)

ITF – International Transport Workers' Federation (Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon)

MKM –Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

PAM – Soome Teenindusala ametiühing

TALO – Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon

Sissejuhatus

Omaalgatuslik ja vabatahtlik osalemine ühiskonnaelus, tegevus poliitiliste otsuste mõjutamiseks ehk kodanikualgatus on viis saada osa kodanikuühiskonna hüvest. Töösuhetesse on haaratud tööandjate või töötajatena enamik ühiskonna liikmetest. Seega ei ole töötaja ja tööandja partnerlusel põhineva sotsiaaldialoogita kodanikeühiskonna toimimine mõeldav. Kodanikeühiskond on eelkõige avalik hüve, mis on kõigile juurdepääsetav ja jagamatu ning selles toimivate sotsiaalsete suhete iseloom, ulatus ja kvaliteet määravad ühiskonnaliikmete võimalused oma huve kaitsta. Ühe poole domineerimine dialoogilises suhtes vähendaks teise võimalusi osa saada nendest hüvedest.

Kodanikualgatuse vahenditena on enamasti mõistetud kontakti võtmist poliitikute ja ametnikega, avalikke pöördumisi, samuti demonstratsioone, streike, aktsioone, survegruppide moodustamist. Viimased on Eesti avalikkusele tuttavad ka kui ametiühingute mõjutusvahendid, mille kasutamise efektiivsuse ja lahenduskesksuse suhtes on suuri eriarvamusi. Mõnes riigis (nt Läti) on kehtestatud seadusandlik mehhanism, mis kohustab parlamenti menetlema eelnõu, mida oma allkirjaga toetab piisav arv kodanikke; samalaadne mehhanism on esitatud Euroopa Liidu põhiseadusliku leppe eelnõus. Mittetulunduslikud organisatsioonid, sealhulgas ametiühingud ja tööandjate liidud, võivad avada osalusdemokraatia kanaleid, kuid see juhtub, kui on riiklikul tasandil olemas institutsionaalne tugi. Vastasel juhul võivad need organisatsioonid jääda teenuse pakkujateks või omalaadseteks klubideks, millele kommunikatsioonikanalid ja mõjutamisvõimalused on piiratud. Ka allolev uurimus otsib muuhulgas vastust, milliseid tegelikke mõjutamisvõimalusi ja -kanaleid on tööandjate ja töötajate esindajatel.

Osalusdemokraatiast ja sotsiaaldialoogist on räägitud “kultuuriimpordi” vaimus, kus Eestit võrreldakse põhjamaiste või teiste Euroopa eeskujudega ja soov on hariduse ja eeskujude seadmise läbi arendada inimeste osalust ja teadlikkust ühiskonna liikmetena. Sellisele suhteliselt aeglasele, läbi harimise ja selgitamise toimuvale sotsiaaldialoogi arendamisele leidub ka alternatiivsete, radikaalsemate meetmete pooldajaid, kes seavad streigiliikumise ja aktsioonid oluliseks sotsiaaldialoogi

arengumootoriks. Teadlikkus sotsiaaldialoogi olemusest ja võimalustest ei vii tingimata vajaduse tunnetamiseni ja ressursside leidmiseni selles osalemiseks.

Sotsiaaldialoogi tekkimine eeldab teatud sotsiaalsete sidemete, koostöö ja kaasatuse ehk sotsiaalse kapitali olemasolu. Kui ühiskonna jaoks on olulised kodanikualgatuslikud ettevõtmised investeringuteks sotsiaalsesse kapitali, siis mikrotasandil ei tunnetata piisavalt vajadust panustada kogu ühiskonna tasandil toimivatesse sotsiaalse kapitali võrgustikesse. Nii peab töötaja pigem vajalikuks ise võimalusel läbi rääkida oma tööandjaga kui astuda ametiühingusse, et mõjutada töötajate olukorda laiemalt. Samuti näeb tööandja enda personalisuhteid esmatahtsana ning ei pruugi vajada tegevusharu liitu enda eesmärkide realiseerimiseks. See viib makrotasandil sotsiaalsete suhete võrgustikesse alainvesteerimiseni. Ühiskonna ja indiviidi vastastikune mõju on defitsiit Eesti ühiskonnas. Töötajate ja tööandjate kodanikualgatuslike ühenduste ning nende koostöövõrgustike jõustamine on üks sotsiaalse kapitali kasvatamise võimalus ühiskonna jaoks laiemalt.

Kodanikeühiskonna mõistet seostatakse peamiselt kolmanda sektoriga, mis viitab majanduskeskse mõtteviisi (sektoriline lähenemine) domineerimisele. Laiapinnaline kodanikualgatus töötajate huvide kaitsel (samuti ka looduskaitse, kultuuri, spordi edendamisel) ei vasta ühegi sotsiaalse grupi erahuvidele. Majanduskesksus, sektorilisus kitsendab kodanikeühiskonna mõtet. Kodanikuühiskonna mõiste on antud töös käsitletud eelkõige kui sotsiaalne investeerimiskeskond, modernse ühiskonna peamine suhtlus-, koostöö- ja vahetuskeskkond. Eestis on 2008 aasta esimese märtsi seisuga 26 637 kolmanda sektori organisatsiooni, sh ligi pooled neist korteri-, garaaži ja suvilaühistud (<http://www.ngo.ee/6093>, 09.05.2008). Samas ei piisa ühenduste formaalsest arvust ja liikmeskonna suurusest kodanikuühiskonna ega sotsiaalse kapitali hulga või kvaliteedi iseloomustamiseks. Kodanikeühiskonnas tekib väga erinevaid ühendusi, kuid mitte kõigi nende roll ühiskonda sidustava sotsiaalse kapitali loomisel pole sama. Sotsiaalpartnerite ehk tööandjate ja töötajate esindajate roll väärrib põhjalikumalt uurimist kui kodanikeühiskonna laiendaja.

Märkimist väärrib asjaolu, et 2007 aastal lisati sotsiaalse kapitali mõiste (koos teiste vastvalt lisatud mõistetega nagu sotsiaalmajandus, vastutavus, oligarhia) Eestis koostatavasse kodanikuühiskonna lühisõnastikku (Lagerspetz 2007). Sotsiaalse

kapitali mõiste on teiste kapitaliliikide kõrval tõusnud ka Eesti teadlaste ja uurijate töödes olulisele kohale. Ehkki kapitali mõiste ajalugu on peamiselt majanduskapitali keskne, on alates 1950-datest kasutatud inimkapitali ning alates 1980-datest sotsiaalse kapitali (suhtekapitali) mõistet. Võib öelda, et majandus-, inim- ja suhtekapital on kesksed kolm kapitaliliiki, mille peegeldusi võib näha paljudes teistes kasutusel olevates kapitali mõistetes (Kalev 2002).

Magistriöö asetab Eestis tööandjate ja töötajate osavõtul toimuva sotsiaaldialoogi teoreetilisse konteksti ning seob praktilises elus toimuvad protsessid sotsiaalse kapitali tekke kontseptsiooniga meso- ja makrotasandil. Empiiriline osa uurib, millised sotsiaalsed sidemed on tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahel erinevates tegevusharudes ning millised arengud on võimalikud seniste tegevuste jätkuna. Kuna töötaja või tööandja rollis on enamik ühiskonna liikmeid, siis annab tööalaste sotsiaalsete suhete uurimine võimaluse osaliselt hinnata ka (kodaniku)ühiskonna arengut tervikuna.

Käesoleval uurimistööl on praktiline eesmärk kaardistada sotsiaalpartnerite võrgustikke majandusharude tasandil, uurida võimalusi sotsiaalse kapitali kasvatamiseks nendes võrgustikes, analüüsida sotsiaaldialoogi toimimist ja tuua välja selle võimalikud arengusuunad. Samuti on töö lõpus määratletud võimalikud ühised huvid ja võimalused nende realiseerimiseks sotsiaalpartnerite jaoks tulevikus. Ühe olulise töö väljundina praktikutele, kes tegelevad igapäevaselt organisatsioonide arendamise ja juhtimise, läbirääkimiste ja liikmete kaasamisega, pakub uurimus sissevaate nii tööandjate kui ametiühinguorganisatsioonide võrgustikesse, nende hinnangutesse sotsiaaldialoogi kohta ja rolliootustesse sotsiaalpartnerite suhtes. Sotsiaaldialoogis osalemisel on oluline arvestada usaldust soodustavate ning usaldusbarjääre loovate teguritega, mis on toodud välja eraldi peatükis. Samuti on käsitletud dialoogilisi ja kahepoolset partnerlust takistavate ja soodustavate kommunikatsioonikanalite ja -vahendite iseloomu.

Uurimuse tulemusi on oluline arvesse võtta eelkõige pikaajalisel strateegilisel planeerimisel, millele sotsiaalpartneritel ressursside nappusel operatiivsete küsimuste kõrval ebapiisavalt aega jääb. Ametiühingute ja tööandjate esindajad kohtuvad valdavalt vaid läbirääkimiste kontekstis: arutatakse konkreetsete kokkulepete

teemadel ning mõlemal poolel on oma huvid eesmärkide osas. Samas puudub piisav kokkupuude pikaajalise perspektiiviga teemade arutamiseks: mil viisil arendada edasi dialoogilisi suhteid, millised on ühised huvid ning millised võiksid olla koostöövormid, samuti kasutatavad suhtluskanalid ja meetodid tulevikus, kes osapooltest (sh riigi esindajatest) peaks olema teemade arutelluse kaasatud ja kuidas planeerida partnerite kaasamist juba arutelude algfaasis. Mõlemalt poolt tunnetatakse vajadust suhete ümberkorraldamiseks. Antud situatsiooni on tagant tõuganud suur struktuurse tööjõupuuduse surve, muutused töösuheteid puudutavas seadusandluses (nt usaldusisikuseadus) ning Euroopa Liiduga liitumise järel tekkinud tööturumuutused, sh tööjõu vaba liikumine. Samuti on uurimuse läbiviimise aeg langenud kokku käesoleva aasta alguses esitletud töölepinguseaduse eelnõu aruteludega avalikkuses, mis on kujunenud ilmekaks tõendiks sisulise sotsiaaldialoogi vajadusest. Töölepinguseadus on dokument, mis jõustumisel reguleeriks ligi 700 000 tööinimese elusid. Esmalt esitleti eelnõud ilma, et selle koostamisele oleks kaasatud ühtegi sotsiaalpartnerit, keda antud valdkond otseselt puudutab. 2008 aasta kevadel on toimunud küll arutelud, kuhu kaasati Tööandjate Keskliidu ja ametiühingute keskliitude esindajaid, kuid riigipoolne osalus on jäänud nendel kõnelustel määravaks. Sotsiaalpartnerid näevad vajadust kvalitatiivselt uuel tasandil dialoogilisi suhteid arendada. Seega panustab käesolev töö ideesse Eesti kodanikeühiskonnast kui usalduse ja koostöö genereerijast erinevate ühiskonnagruppide ehk tööandjate ja töötajate vahel.

1. Dialoogilisus, sotsiaaldialoog ja selle osapooled

Sotsiaaldialoogi iseloomu uurides tuleks see asetada Habermasi kommunikatiivse tegevuse mõiste raamistikku. Kommunikatiivne tegevus hõlmab endas vähemalt kahe keele- ja tegevusvõimelise subjekti interaktsiooni, mis on sihitud üksmeele saavutamiseks oma tegevuste koordineerimisel (Habermas 1986). Habermasi seisukoht on, et läbi kommunikatiivse tegevuse on võimalik leevendada moodsa ühiskonna probleeme, kus sotsiaalsed süsteemid ja nende jäigad struktuurid, mis ei ole ajas kuigi muutuvad ja ei vasta reaalsele olukordadele, hakkavad domineerima inimeste vabaduse ja elumaailma üle. Sotsiaalsete struktuuride ja elumaailma vahelist pinget võib leida mitmelt poolt Eesti ühiskonnast. Kodanikualgatuse arendamise üldiselt tunnustatud eesmärk on Eesti ühiskonna struktuuride *avatuse* suurendamine, mis tähendab osalusdemokraatia arengut kõigil tasandil ja valdkondades. Ühiskonna avatuse mõõdupuu indiviidile on selle kui elumaailma, eneseteostamise keskkonna avatus (Ruutsoo 2001: 251). Vaba kommunikatsiooni tingimustes on võimalik lahendada modernse ühiskonna konfliktide, legitiimsuse ja kriiside probleeme. Ka Eesti ühiskonnas on nähtaval kohal legitiimsuse ja legaalse vaheline pinge, mis tööandjate ja töötajate suhetes esineb igapäevaselt, jõudes üksikutel juhtudel töövaidluskomisjonidesse ja kohtupraktikasse.

Liberaaldemokraatlikus turumajandusühiskonnas on töösuhetes toimiv *huvide konflikt* tööandjate ja töötajate vahel kesksel kohal. Sellise konflikti algeid põhjendatakse isiklike ja organisatsiooni eesmärkide lahknevusega ning organisatsiooni toimimist jällegi huvide ühisosa olemasoluga. Ühiste huvide pinnal tekkiv dialoog on andnud alguse sotsiaaldialoogi tekkele töötajate ja tööandjate esindajate vahel, mis asetub laiemasse ühiskondlikku ja sotsiaalsesse konteksti ning sõltub kodanikualgatuse aktiivsusest.

Seega tööandjate ja töötajate vahelist suhet on demokraatlikus ühiskonnas nimetatud dialoogiliseks – **sotsiaaldialoogiks**. Selle mõiste sisu selgitamiseks on vajalik kirjeldada dialoogilise interaktsiooni tunnuseid.

Kuna mitte igasugune interaktsioon ei ole dialoog, on dialoogilist interaktsiooni iseloomustavad tunnused (kokkuvõte Raudsepp 2007: 2222-2224, kui ei ole viidatud teisiti):

- erinevus, konflikt, pingeline (töösuhetes näiteks tööandja (kasum) ja töötaja (palk) huvid);
- poolte tajutud vastastikune sõltuvus – olles kommunikatsioonipartnerid, kes peavad läbirääkimisi, püüavad mõista ja üle võtta teineteise hoiakuid ning mõlemad muutuvad selle protsessi käigus (näiteks meie vs nemad, kasum vs palk)
- partnerite positsioneerumine teineteise suhtes (näiteks ruumis, ajas, vm suhestus)
- tegevuste vastastikune koordineerimine
- kahepoolne aktiivsus (sotsiaalpartnerite aktiivsus dialoogi pidamisel on oluline faktor, mille puudumise tõttu dialoogilisus võib tihti katkeda/ära jääda)
- ühised suhtlemis- ja mõtlemisvahendid – keel, mõtlemiskategooriad, suhtlemisreeglid jt sotsiaalsed ressursid (just selle viimase vähesust saab üheks Eestis toimuva sotsiaaldialoogi nõrkuseks pidada)
- adresseeritus – suunatus tegelikule või kujuteldavale partnerile, “sõna” suunatus vastusele, mõistmisele
- kontekstuaalsus – iga dialoog kui osa mingist üldisemast (meta)dialoogist
- uue (koos)loomine ning poolte osaline transformatsioon – dialoog kui selline suhtlemisviis, kus vastuolu kaudu tekib uus kvaliteet. Bahtini (Raudsepp 2007: 2225 kaudu) käsitluses saab subjekt ainult dialoogi kaudu end igakülgsest teostada.

Esmalt on oluline dialoogiline orientatsioon ehk *tahe* dialoogi astuda (partneri inklusiivne või eksklusiivne määratlemine), suunatus kontaktile, teadvustatud või teadvustamata eesmärk. Dialoogi ei saa pidada näiteks fundamentalistid, kellel puudub muutumisvalmidus (Saard 2007). Bahtin eristab monoloogilist suhet asjasse (objekti) ja dialoogilist suhet isiksusse (subjekti), kusjuures iga tegelikkuse nähtus võib olla vastavalt kas asjastatud või isikustatud. Seega asjastamise puhul tajutakse partnerit kui mittedünaamilist, määratletud objekti. Siit tulenevalt lähtubki tööandjate ja töötajate vahelise suhte nimetamine dialoogiliseks – sotsiaaldialoog (ehkki see nimetus ei välista tegelikkuses vastupidist suhtumist – näiteks töötajasse kui

objekti/vahendisse kasumi teenimisel). Igal subjektil (isiksusel, rühmal, kultuuril) on unikaalne, ainult temale omane positsioon sotsiaalses ruumis ning see muudab iga vaatekoha unikaalseks ja väärtuslikuks (Raudsepp 2007: 2225). Samas ei ole ühelgi vaatepunktil eelist teiste ees. Siit järeldub, et kahtlemine oma seisukoha ainuõigsuses on väärtus omaette.

Dialoogilisuse seadustamiseks ning isoleerituse, sotsiaalpartneri allasurumise, tõrjutuse ja vaigistamise vältimiseks on Eestis algatatud sotsiaaldialoogi seaduse eelnõu, mille ümber arutelu lõppes aga 2004 aasta esimesel poolel. Seaduse eesmärk oleks olnud tagada töötajatele minimaalsed õigused õigeaegsele informeerimisele ja konsulteerimisele tööandja käitises või riigi- või kohaliku omavalitsuse asutuses. Täna reguleerivad sotsiaalpartnerite suhteid: kollektiivlepingu seadus, kollektiivse töötüli lahendamise seadus, töötajate usaldusisiku seadus ja ametiühingute seadus, osaliselt ka teised töösuhteid reguleerivad seadused, näiteks töölepinguseadus. Seadustes on sätestatud minimaalsed nõuded *informeerimisele* ja *konsulteerimisele*, mis aga tingimata ei taga suhte dialoogilist iseloomu. Oluline dialoogi eeldus on tunnustamine ja *usaldus* partneri (sh kollektiivsete subjektide) suhtes, mis seob mõiste tihedalt sotsiaalse kapitali järeldemitega.

Kõrge ebavõrdsuse ja vaesuse tase käivad käsikäes. Euroopas on kõige võrdsemates ühiskondades kõige vähem vaeseid, seevastu kõige ebavõrdsemates ühiskondades on vaesuse risk kõige suurem. 2004. aastal Euroopa Liiduga liitunud riikide seas on ühed kõrgeima vaesuse tasemega riigid **Eesti**, Läti ja Slovakkia, kus ka ebavõrdsuse näitajad on kõige kõrgemad (Liddle & Lerais 2007: 32). Kõige kriitilisem ollakse meie praeguse ühiskonnamudeli suhtes – suurem osa inimesi käsitleb seda kui väikesearvulise jõukate grupi vastandumist suhteliselt suurearvulisele vähekindlustatute massile, enamiku Eesti inimeste arvates peaks õiglases ühiskonnas inimesed olema keskmistel positsioonidel või koonduma sotsiaalse hierarhia tipu lähedale (Vöörmann 2007: 45-46).

Eesti inimarengu aruande (2007) põhiteesiks võib pidada tõdemust, et Eestist rikkamates riikides on inimkapital suurem, majandusvabadus kõrgem ning tulujaotus võrdsem. Sotsiaaldialoog kogu oma laiahaardelisuses (ulatudes kaugemale vaid alampalgakokkulepetest) on üheks vahendiks, kuidas selliste eesmärkide poole

liikuda. Siin põrkuvad kaks võimalikku teed: liberaalsed teoreetikud, kes domineerivad majandusteadlaste hulgas, rõhutavad institutsioonide motivatsioonilist aspekti, nähes siin arengu põhijõudu. Motivatsioonimootoriks peetakse seejuures *konkurentsi*, ehkki piiratud informatsiooniga maailmas sellest üksinda ei piisa. Seetõttu on mõistetav majandusvabaduse tõstmine institutsionaalse kvaliteedi põhikriteeriumiks. Sotsiaalsed teoreetikud näevad seevastu arengu põhitegurina indiviidide *koostöövõimalusi* ning rõhutavad erinevate *võrgustike* tähtsust nii *kommunikatsioonikanalina* kui ka vastastikuse *usalduse* loojana. Üldistavalt räägitakse sotsiaalsest kapitalist kui arengutegurist. Sageli seostatakse sotsiaalse kapitaliga ka sotsiaalse sidususe mõiste, mis majanduslikus mõttes peaks tähendama, et indiviidide tulude ebavõrdsus ei saaks olla väga suur (Sepp 2007: 88-89). Enim seostub majandusliku heaoluga mitte niivõrd kohalik sotsiaalne kapital mingi rühma raames, vaid pigem üldine usaldus ühiskonnas inimeste suhtes, kes võivad olla meile ka võõramad.

Mida kõrgem on ühiskonna arengu tase, seda kõrgem on ka sotsiaalsetest faktidest arusaamise (teadmine), moraalse õigustuse (legitiimsuse) ja leaalsete normide (regulatsiooni) tase. Kui nende dimensioonide areng ei ole mitmepoolselt tagatud, siis on ühiskond avatud konfliktidele, kriisidele ja muutustele (Habermas 1986). Sotsiaalsete subjektide vaheliste dialoogide tulemuseks võivad olla ulatuslikud sotsiaalsed muudatused ja muutused dialoogipartnerites. Hea dialoogi korral on pooled vastastikuse tunnustamise abil end säilitanud, tugevdanud ja muutnud. Samuti tõdeb Raudsepp (2007: 2232), et tõeline dialoog on keeruline ja haruldane, kuna on kalduvus langeda dialoogi imiteerimisse.

1.1 Sotsiaaldialoog Eestis Euroopa sotsiaalmudeli taustal

Töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonide legitiimsus ja haldussuutlikkus jääb täna Eestis puudulikuks, kuna esindatus on väike. Ametiühingu liikmelisus oli Eestis 2005. aasta Tööelu baromeetri uuringute kohaselt 11% töötajatest, samas aktiivseteks ametiühingu töös osalejateks nimetab end vaid väike hulk. Tööandjate esindusorganisatsioonidesse kuuluvates ettevõtetes oli aastal 2004 hõivatud ligikaudu

35% erasektori töötajatest (Väli 2004: 44). Organisatsioonidelt ootavad liikmed eelkõige teenust, oma osalust nähakse vähesena.

Ülemaailmsel tasandil mõtestab **sotsiaalsed dialoogi** Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organization – ILO). ILO mõistab sotsiaaldialoogi all igat tüüpi läbirääkimisi, konsultatsioone või infovahetust sotsiaalpartnerite (valitsuse, tööandjate ja töötajate) vahel või ainult tööandjate ja töötajate vahel majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seonduvatel ühist huvi pakkuvatel teemadel (www.ilo.org, 30.11.2007). Euroopa Komisjon määratleb sotsiaaldialoogi pideva vastastikuse lävimise protsessina sotsiaalsete partnerite vahel eesmärgiga jõuda kokkuleppele majanduslike ja sotsiaalsete küsimuste suhtes riigi, sektori ja ettevõtte tasandil. Sotsiaaldialoogi toimumise eelduseks on demokraatia, turumajandus, õiguslik raamistik, toimivad institutsioonid, vabade, sõltumatute ja esinduslike tööandjate ja töötajate organisatsioonide olemasolu ning osapoolte tehniline kompetents (Rychly & Pritzer 2003: 2-3). Esinduslikkus on Eesti puhul üheks esmaseks ja oluliseks takistuseks sellise dialoogi toimumisel. 1997. aastast rakendatav Euroopa tööhõivestrategie muudab sotsiaalpartnerite kaasamise liikmesriikide jaoks kohustuslikuks, kuigi jätab riigi otsustada, millisel määral see toimub (Väli 2004: 9).

Sotsiaaldialoog on Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika üks koostisosi ning seega Eestis toimuv sotsiaaldialoog on osaks Euroopa sotsiaalmudeli ja tööhõivestrategie realiseerimisest. 2002. aasta märtsis andsid liikmesriikide riigipead ja valitsusjuhid Barcelonas Euroopa sotsiaalsele mudelile järgmise definitsiooni: “Euroopa Sotsiaalne Mudel põhineb heale majandustegevusele, kõrgetasemelisele sotsiaalkaitsele ja haridusele ning **sotsiaaldialoogile**. Aktiivne heaoluriik peaks õhutama inimesi töötama, kuna tööhõive on kõige parem garantii sotsiaalse tõrjutuse vastu” (www.oef.org.ee, 10.11.2007).

Sotsiaalpartnerite ehk sotsiaaldialoogi osapooltena mõistetakse töötajate esindusorganisatsioone (ametühinguid) ning tööandjaid ja nende liite. Teatud tüüpi konsultatsioonides ja kokkulepetes osalevad ka riikide valitsused. Eesti sotsiaalpartnerite organisatsioonid iseloomustab suhteliselt suur killustatus, mis teatud juhtudel on kasvanud omavaheliseks konkurentsiks ja takistab tööturu osapoolte

vahelist sisulist dialoogi, piirates ka organisatsioonide kasutada olevaid inim- ja finantsressursse (Väli 2004: 46). Küsitlus kodanikeühenduste konverentsil 2003 detsembris näitas, et ettevõtlusühendused ja kutseliidud on pidanud oma peamiseks rolliks huvigruppide arvamuse esiletoomist, mida peeti ka üldiselt mittetulundusühenduste kõige olulisemaks funktsiooniks. Nendest erinevalt on keskkonna, majandusliku ja sotsiaalse arengu ning vabatahtlikkuse arendamise organisatsioonid seevastu peamiseks pidanud kodanikualgatuse mobiliseerimist. Ettevõtlusliidud ja kutseühendused on oma peamise rolli täitmist hinnanud kehvapoolseks (Küsitlus kodanikeühenduste... 2003).

Euroopa Liidu tööturget ja tööturupoliitikat peetakse suhteliselt institutsionaliseerituks ja jäigaks ning Euroopa tööhõivestrateegia rakendamine on Euroopa Liidu liikmesriikidele kohustuslik (ehkki Eesti erineb selles osas Euroopa keskmisest, ptk 1.2). Sotsiaaldialoog aitab vähendada range regulatiivse poliitika osakaalu, lahendades tööküsimusi partnerluspõhimõtetel.

Euroopa sotsiaalmudelit teravalt kritiseerinud André Sapir on toonud oma raportis (2003) välja, et termin “Euroopa sotsiaalne mudel” on eksitav. Tegelikult eksisteerib neli erinevat Euroopa sotsiaalset mudelit: Põhjala (Taani, Soome, Rootsi, Holland), anglosaksi (Suurbritannia, Iirimaa), kontinentaalne (Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Luksemburg) ja Vahemere (Kreeka, Itaalia, Portugal, Hispaania) mudel. Sapir (2003) kirjeldab neid järgmiselt: põhjala mudelit iseloomustavad suurimad sotsiaalse kaitstuse kulud ja universaalne heaolumajandus, laialdane fiskaalne sekkumine tööturgudesse ja tugevad ametiühingud. Anglosaksi mudelile on iseloomulik suhteliselt suur “viimse võimaluse” sotsiaalabi. Rahavood on põhiliselt suunatud tööeas inimestele. Mudel on segu nõrkadest ametiühingutest, suhteliselt laialdastest palgaerinevustest ja massilisest madalapalgalisest hõivest. Kontinentaalne mudel baseerub peamiselt kindlustuspõhistel, hõivevälistel soodustustel ja vanaduspensionidel. Kuigi ametiühingu liikmelisus väheneb, jäävad nad tugevaks, sest regulatsioon ja kollektiivsed tööläbirääkimised katavad ka nendega mitteliitunud. Vahemere mudel kontsentreerib sotsiaalkulud pensioniealistele, lubades seejuures laialdast diferentseeritust. Sotsiaalne heaolu baseerub tüüpiliselt hõivekindlustustel ja varajasel pensionile jäämisel. Palgataseme määravad kollektiivläbirääkimised. Edasist arutelu väärrib küsimus, millise mudeli taustale asetub Eesti tulevikus.

Eestis toimuv sotsiaaldialoog paigutub laiemalt Euroopa sotsiaaldialoogi, mis on üha laiemaid mõõtmeid võtnud töötajate vaba liikumise ning töökeskkondade rahvusvaheliseks muutumise taustal. Kodanikuühiskonnaga peetava dialoogi osalised Euroopa tasandil on kodanike eri- ja/või üldisi huve esindavad organisatsioonid. Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonid on seega juba iseenesest osalised kodanikuühiskonnaga peetavas dialoogis. Sotsiaaldialoog on selles osas osalusdemokraatia põhimõtte konkreetse ellurakendamise näiteks. Siiski tuleb rõhutada olulist erinevust sotsiaaldialoogi ja kodanikuühiskonnas peetava dialoogi vahel. Euroopa sotsiaaldialoog on selgelt määratletud nii *osalejate* kui *eesmärkide* osas ning Euroopa sotsiaalpartneritel on mingis mõttes õigusloome pädevused. Nende eripäraste päevuste ja ülesannete aluseks on osalejad, kes tegutsevad sõltumatult (Euroopa kodanikuühiskonna... 2006).

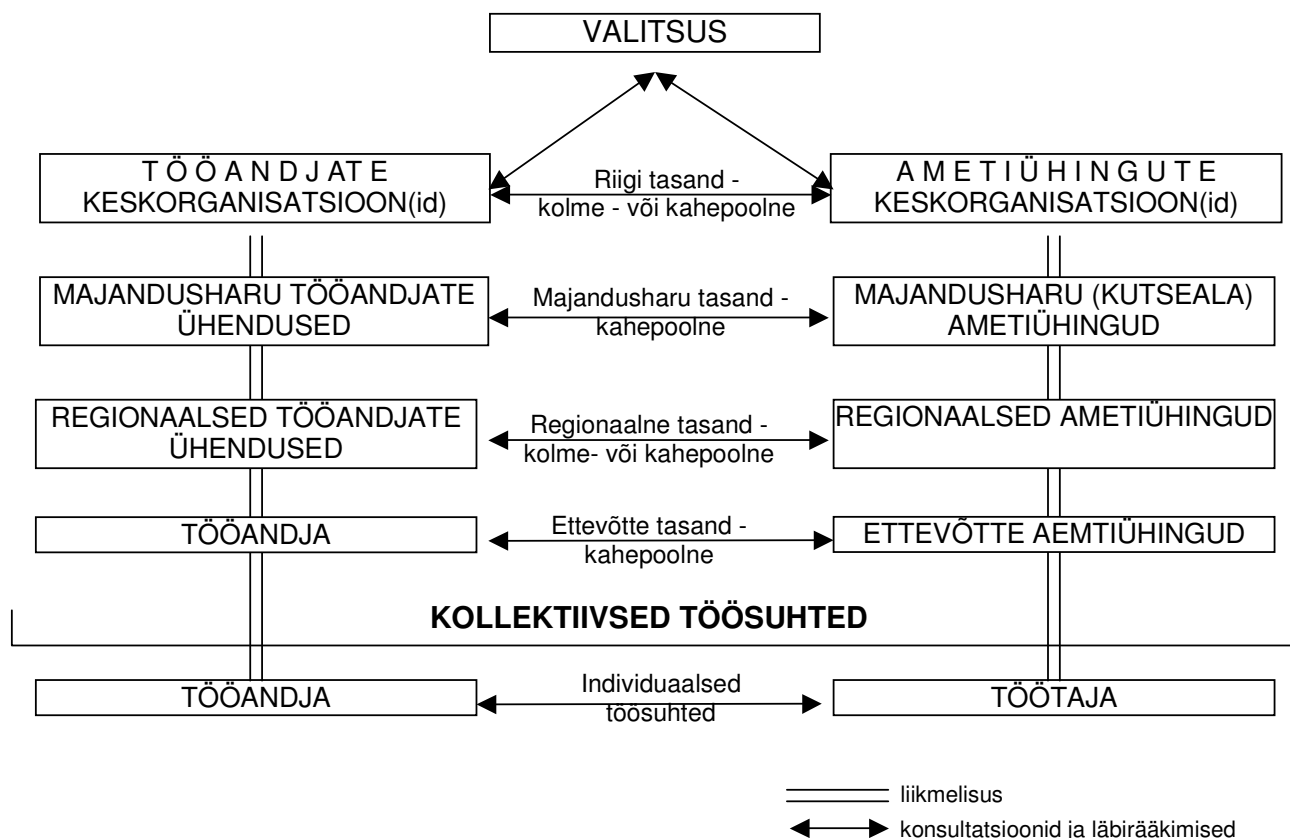
Vahemikus 2001–2003 koostas Eesti Euroopa Liiduga liitumise ettevalmistamiseks kolm tööhõive tegevuskava, mille aluseks võeti Euroopa Liidu tööhõive strateegia ja tööhõive suunised. 2004. aastal koostas Eesti esimest korda riikliku tööhõive tegevuskava Euroopa Liidu liikmesriigina uuest Euroopa Tööhõivestrateegiast ja 2003–2006 tööhõivesuunistest lähtuvalt. 2005. aastal koostati Sotsiaalministeeriumi eestvedamisel “Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskava 2005–2007”. Tegevuskava lõppdokumendid ei sisalda selgelt eristatavat sotsiaalpartnerite osa. EL tööhõivesuuniste puhul on rõhutatud, et sotsiaalsete partnerite osaluse tööhõivestrateegia rakendamises liikmesriigi tasandil määravad riigi traditsioonid ja tavad (Council Decision... 2003). Senine praktika peegeldab pigem tegevuskavade eest vastutavate riiklike institutsioonide poolset initsiatiivi ning sotsiaalpartnerite osalus jääb rohkem formaalseks (Väli 2004). Tegevuskavas on suhteliselt vähe sotsiaalpartnerite osalusel elluviidavaid tegevusi. Ei ole võimalik välja tuua üldkehtivaid “eduka sotsiaaldialoogi” kriteeriume. Keskendutud on vaid põhimõttele, et “vastavalt tööandjate ja ametiühingute omavahelisele kokkuleppele arvestatakse kahepoolsetel läbirääkimistel miinimumpalga tõstmise üle tööviljakuse kasvuga. Lähtutakse printsüübist, et miinimumpalga kasv ei ületaks tööviljakuse kasvu ning ei riskitaks seeläbi töökohtade kaotusega.” (Eesti majanduskasvu... 2005: 54). Eestis on regionaalsed tööhõivenõukogud, kuid nende sisuline tegevus on paljuski takistatud asjakohaste sotsiaalpartnerite esindajate puudumise tõttu piirkondades.

Mõnevõrra on sotsiaalpartnerid sekkunud Euroopa Liidu struktuurifondide uue programmeerimisperioodi (2007-2013) planeerimisse, kus inimressursi arendamise tegevuskavast lähtuvalt on suurema haldusvõimekuse saavutamiseks planeeritud toetada sotsiaalpartnerite arendamist perioodil 16 miljoni krooniga (www.avalikteenistus.ee/haldusmeede, 30.01.2008).

Eestis toimuva sotsiaaldialoogi tähistena võib välja tuua mõned lepped: 1992 aprillis sõlmiti esimene kolmepoolne leping, 1992-2003 lisandus 17 kolmepoolset lepingut, mis hõlmasid kokkuleppeid järgmistes valdkondades: miinimumpalk, riiklik töötuskindlustus, maksuvabatulu määr, demokraatlik esindatus, töötajate õiguste säilitamine töölepinguseaduses. Keskliitude vahel on alates aastast 2000 sõlmitud mõningad olulised lepped töötuskindlustuse, sotsiaalpartnerluse, uue töölepinguseaduse ja miinimumpalga tõstmise põhimõtete osas (ehkki 2008. aastal jääb kättesaamatuks kahepoolset varasemalt kokkulepitud eesmärk, et alampalk moodustaks 41% keskmisest brutopalgast). Lepete arv nende aastate jooksul ei ole kuigi suur ning sisu keskendub konkreetsetele küsimustele. Laiahaardelise temaatikaga ja eri tasanditel (riik, tegevusharu, regioon, ettevõtte) ei ole sotsiaaldialoog piisaval määral toimiv.

Euroopa sotsiaalmudelist lähtuvalt nende teemade ring, mille arutelusse on kaasatud ametiühingute esindajad, pigem siiski kasvab kui kahaneb. Eesti kollektiivlepingute registris Sotsiaalministeeriumis on registreeritud 428 kollektiivlepingut (www.sm.ee, 20.05.2008). Kollektiivlepingutega kaetus on ligikaudu 26%, enamik neist on sõlmitud ettevõtte tasandil; sõlmitud on 1 riiklik leping ning 3 sektoritasandi lepingut (ühistransport, tervishoid, metallitööstus) (Sõelsep 2007). Regionaalsete lepete praktika on Eestis sisuliselt olemata (Kallaste 2003: 11) (skeem 1).

SOTSIAALDIALOGI MUDEL



Skeem 1. Sotsiaaldialogi mudel (allikas: www.ettk.ee Eesti Töandjate Keskliit)¹

2007 aastal toimunud koolitusel, kus osalesid ametiühingute juhid ning samuti kaks töandjate esindajat, toodi välja järgmised sotsiaalpartnerite igapäevatoös ilmneva võivad kaasamist takistavad tegurid: töötajaskonna erinevad huvid ja killustatus (hariduse, rahvuse, töemotivatsiooni, hierarhia pinnal), vähene kompromissivõime ja koostööharjumuse puudumine, liidrite puudumine, harutasandi partnerite puudumine, nõrk informeerimise ja konsulteerimise tase, riik ei anna oma käitumisega eeskujuna sotsiaaldialogi arenguks, puudulik ühiskonnaõpetus, koolitusvõimaluste puudumine, lühikasule orienteeritus jms (Koolituse kokkuvõttev... 2007).

¹ Skeemis on sõna "töövõtja" asendatud autori poolt sõnaga "töötaja", kuna Eesti õigusruumis mõistetakse töövõtjana pigem töövõtu lepingu alusel kindlat tööd tegema määratud organisatsiooni või isikut (näiteks hanke võitjat)

Kokkuvõtteks võib öelda, et sotsiaaldialoog on vähe arenenud eelkõige sotsiaalpartnerite nõrkuse tõttu, kellel on vähene esinduslikkus, haldusvõimekus, institutsionaalsed ja rahalised puudujäägid. Käesolev töö püüab muuhulgas uurida, kuidas on kodanikualgatusliku iseloomuga tegevusi Eesti ametiühingutes ning tööandjate liitudes ning kuidas oleks läbi sotsiaaldialoogi laiendamise võimalik suurendada liikmete tegutsemisaktiivsust nendes organisatsioonides, luues koostöövõrgustikke ning seeläbi suurendades sotsiaalset kapitali, muutes avalikkuses juurdunud opositsioonilist tegevusraami enam koostööle orienteeritumaks.

1.2 Ametiühingute roll

Majandusteadlased on keskendunud ametiühingu mõju analüüsil tööturu palga- ja hõive tasemetele ning nende rolli on vaadeldud eelkõige töötajatele võrdse positsiooni tagajana palgaläbirääkimistel. Sotsiaalpartnerina on ametiühingute roll kujunemas üha laiaulatuslikumaks ning erinevaid kompetentse nõudvaks. Ametiühingute tänase positsiooni kujunemisel on väga oluline olnud ajalooline taust. Pärast poliitilist vabanemist ja turumajanduse poole liikumist tuli ametiühingutel võtta uusi rolle demokraatlikus ühiskonnas, samas “päriti” üht-teist vanadest vormidest. Eelmise majanduskorra ajal tekkinud ametiühingute ja töötajate võrgustikud on suures osas vorminud täna töötavate ametiühingute suhteid, ehkki on liigutud turule orienteeritud majanduse suunas. Võrdlemist vääriks ametiühingud, mille asutamine jääb nõukogude aega ja mis on loodud pärast iseseisvumist. Eelkõige võib otsida nende erinevusi liikmekommunikatsioonis, liikmekesksuses ning võimes lihtliikmeid kaasata.

Ametiühinguliikumises võib sotsiaaldialoogi tasanditele vastavalt eristada konkreetsetes ettevõtetes ja asutustes tegutsevaid ametiühinguid, harutasandi ametiühinguorganisatsiooni ja keskliitude tasandit. Eestis esindab töötajaid kaks keskliitu: Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL), mis taaselustati 1990. aasta aprillis, ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO), mis alustas tegevust 1992. aasta septembris. EAKL-i üheksateistkümnemes liikmesorganisatsioonis on 2007. aasta alguse seisuga 39 106 liiget (tööstustöötajad, transpordi- ja teenindussektor, tervishoid, riigi ja omavalitsustöötajad) ning TALO liikmesorganisatsioonides on

2008. aasta veebruari alguse seisuga 13 707 liiget (hariduse, teaduse, kultuuri ja meditsiini valdkonnas) (lisa 1). Lisaks on Eestis mitmed keskliitudega mitteliitunud ametiühingud. Keskliitude üheks funktsiooniks on olnud riigitasandi sotsiaaldialogis osalemine. Ametiühinguorganisatsiooni funktsioonide laiapõhjalisust illustreerib hästi järgnev tekstilõik, kus Eesti Ametiühingute Keskliit on sõnastanud oma *avaliku huvi*:

“Eesti Ametiühingute Keskliidu eesmärk on demokraatlik õigusriik, kus inimväärne elu on tagatud kõigile ühiskonnaliikmetele. EAKL annab oma panuse Eesti ühiskonna, kõigi selle liikmete sotsiaalse ja majandusliku heaolu suurendamisse, töötajate solidaarsuse tugevdamisse ja sotsiaalse õigluse kehtestamisse. Ametiühingute koostöö- ja töötajate esindusorganisatsioonina kaitses EAKL üldtunnustatud ametiühinguõigusi ja ühinemisevabadust, seisab töötajate õiguste eest ning esindab nende huve töö- ja sotsiaalpoliitika küsimustes. EAKL tegutseb selle nimel, et tõsta ametiühingute usaldusväärsust, suurendada nende esinduslikkust kõigil tasanditel ning edendada sotsiaalpartnerlust.“ (Eesti Ametiühingute... 2007).

Koostöösuhted on kujunenud ka rahvusvaheliste organisatsioonidega: ICFTU - Rahvusvaheline Vabade Ametiühingute Konföderatsioon (International Confederation of Free Trade Unions), ETUC - Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (European Trade Union Confederation).

Ametiühingute haruliidud on jagunenud tegevusala või erialapõhiselt, eksisteerib ka EAKL-i viis regionaalset koostöösakonda. Haruliitude suhteliselt suurt arvu ja sellest tulenevat killustatust on peetud üheks nõrgalt arenenud sektori-põhiste läbirääkimiste põhjuseks (Philips et al. 2002: 23).

Kuna ametiühingu roll ja identiteet on Eestis tugevas muutuses olnud (ning on seda siiani), siis on seda ka ametiühingute ühiskondlik positsioon. Ametiühingud Eestis on avalikkuses tuntud opositsiooniliste, survegrupi staatuses olevate organisatsioonidena. Meedias kajastatakse enamasti streikide toimumist ning pingelisi läbirääkimisi alampalga üle. Võib öelda, et erinevatel ametiühingutel on sarnased probleemid ning laiemal avalikkuse silmis ei ole ametiühingute erinevad haruorganisatsioonid üksteisest eristunud. Ametiühingul on võimalik olla majanduses võimu omavate tööandjate võrdväärseks partneriks, kui organisatsioonil on piisav võimsus ehk

liikmete ja toetajate arv. Sellisel juhul on majanduslik areng tasakaalustatud, kui tööalase sotsiaaldialoogi partneritel on võrreldava kaalu ja mõjukusega esindusorganisatsioonid, kellel on oma liikmete poolt antud õigus teha otsuseid ja seista poolte huvide eest. Ametiühingute käekäiku mõjutavad tänaseni Eesti taasiseseisvumisega kaasnenud protsessid, mis viisid ametiühingute rolli taasdefineerimisega ka nende liikmeskonna lagunemiseni. Kiirelt arenev majanduskeskkond ja tööandjate tegevusvõimekus on pannud ametiühingutele vajaduse leida arenguteed, mis toimiksid kiiremini kui aastakümnete jooksul arenenud lääne ametiühingute puhul.

Kuna Eesti ametiühingutel puudub piisav liikmeskond oma eesmärkide elluviimiseks, on organisatsiooni kommunikatsiooniprobleemid seotud legitiimsuse ja esinduslikkuse saavutamise ja 2005. aastal kuulus ametiühingusse pisut üle kümnendiku töötajatest, tööalaste muredega pöördus ametiühingu juhtide poole 3% töötajatest, 5% ei ole midagi ametiühingutest kuulnud (Tööelu baromeeter 2005). 1980-ndatel aastatel oli nõukogulik ametiühingus ligi 100% töötajatest, mis iseseisvudes kahanes 1996. aastaks 21%-le (Kallaste 2003: 6). Seega 90-ndatel aastatel langes ametiühingute liikmelisus kordades. Samas ei ole kõigis 2004 Euroopa Liiduga liitunud riikides sarnane olukord. Näiteks Sloveenias on suudetud hoida ametiühingute liikmelisust 40% ligidal ning seetõttu on peetud edukalt palgaläbirääkimisi, ehkki aktiivses tööhõivepoliitika kujundamises on olnud tagasihoidlikud (Väli 2004).

Liikmelisus ei langenud aga ainult ametiühingutes: Eesti inimarengu aruanne 2001 toob välja, et 1998. aasta elanikkonnaküsitluse andmetel ei osalenud 85% eestlastest ja 92% mitte-eestlastest aktiivselt ühegi vabatahtliku ühenduse, klubi või seltsi töös (Hansson 2002). Poliitilise aktiivsuse ootuspärase languse kõrval langes aga üllatuslikult ka osalemine vabatahtlikes ühendustes ja organisatsioonides, mis just 1980-ndatel oli eestlaste konsolideerumise peamiseks allikaks. Ühiskondliku aktiivsuse langusega kaasnes 1990-ndatel ka *sotsiaalse usalduse* kahanemine.

Ametiühingute arv on viimasel aastakümnel langenud ka Euroopa riikides – Suurbritannias ja Saksamaal ligikaudu veerandi võrra, Itaalias ja Madalmaades üle 10%. Uutes liikmesriikides on nende arv langenud rohkem kui poole võrra. Ainult

Põhjamaades on ametiühingute arv säilinud samal tasemel (Liddle & Lerais 2007: 24). Ametiühingute suur väljakutse seisneb selles, kuidas muuta ametiühingud oluliseks ka erasektori teenindussfääris, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete ja noorte töötajate jaoks. Ametiühingutesse kuuluvus on madal samuti noorte hulgas, kes on riskirühmaks Eesti tööjoturul. Uued tööturule lülitujad eristuvad ülejäänud tööturul olijatest puuduva või vähese töökogemuse poolest. Sees- ja väljasolijate teooria (*insiders-outsiders theory*) kohaselt on nad väljasolijad (Unt & Saar 2007). 2006. aastat iseloomustas suur tööhõive, kiire majanduskasv ja rekordiliselt väike tööpuudus. Samas ei jagune töötuse risk ühiskonnas ühtlaselt ning noored on üheks grupiks, kel on töökoha leidmisel probleeme (Tööturuamet nimetab noorteks 15-24 aastaseid) ja kelle töötus on jäänud rohkem kui kaks korda kõrgemaks parimas tööeas oleva vanusegrupi omast.

Ametiühingute positsioonist ühiskonnas sõltub ka töötajate kaitstuse ja tööturu paindlikkuse vaheline tasakaalupunkt. Post-sotsialistlikud riigid paigutatakse tööturu paindlikkuse poolest skaala keskele, samas on *töötajate kaitstus* väga madal (Unt & Saar 2007: 14-15). Eesti tööturгу on peetud väga paindlikuks, kus nii tööturule sisenemisel kui ka tööturult väljumisel on väga vähe barjääre (Freytag 2002 Unt & Saar 2007 kaudu). Euroopa Liidu tööhõivesuuniste kohaselt toetab paindlikkuse ja turvalisuse vahel õige *tasakaalu* leidmine ettevõtete konkurentsivõimet, suurendab töö tootlikkust ja kvaliteeti ning hõlbustab töötajate ja töökohtade kohanemist majanduslike muutustega. Eesti ametiühingutel on selle tasakaalu kujundamiseks vajalik enam liikmeskonda koguda ning seeläbi legitiimsust saavutada.

Käsikäes tööpuuduse vähenemisega Eestis on kasvanud kodanike rahulolu tööhõivega: pooleteise aastaga on rahulolevate inimeste hulk kahekordistunud. See, et üle poole inimestest (66%) peavad tööhõive olukorda ikka veel halvaks, annab tunnistust arenguruumist kas siis töökohtade leidmise või palgataseme osas (Hämmal 2007: 36). Huvitav on märkida, et kui elanikud näevad riigi majanduslikku olukorda ja tööpuudust üha vähem probleemsete valdkondadena, ei tähenda see veel majanduslikku turvatunnet: hirm hindade pideva kasvamise pärast näitab, et sissetulekud pole piisavad, et selle vastu astuda. Kuigi sissetulekud riigis kasvavad, ei naudi kasvu tulemusi sugugi mitte kõik sotsiaalsed rühmad (Hämmal 2007: 42-43). Sellest lähtuvalt on ametiühingutel tööpoliitika kõrval oluline ka sotsiaalpoliitika ja

sotsiaalse õigluse küsimustes kaasa rääkida, kuna see on lahutamatult üks tööealise elanikkonna heaolu küsimus ja seeläbi puudutab kõiki ühiskonna gruppe, kes töötajatest sõltuvad.

Ajalooliselt on ametiühingutel olnud tihedad sidemed poliitilisel skaalal vasakpoolsete või vasaktsentristlike erakondadega ning on riike, kus võib näha tugevat seost ametiühingute käekäigu ja pikaajase sotsiaaldemokraatliku valitsemise vahel (Rootsi, Soome). Eestis see nii ei ole. Seega on küll ametiühingute liikmeid, kes pooldavad ühte või teist poliitilist jõudu, kuid enamasti peetakse oluliseks poliitilise sõltumatuse rõhutamist. Ametiühingute hulgas on tugev killustatus, erinevad grupid seisavad oma huvide eest ilma ühtsete ideede taha koondumata. Võib öelda, et mitmed ametiühingute organisatsioonid on jäänud kuueteistkümnne iseseisvusaasta jooksul arenguraskustesse ning ei ole siiani suutnud välja tulla nõukoguliku korralduse pärandist. Samas on arengupotentsiaal suur ning keskliitude, aga ka osade haruliitude ning ettevõtete tasandil on toimumas ametiühinguorganisatsiooni arendamine pikaajaliste eesmärkide nimel. Arengu üheks oluliseks osaks on olnud koolitus ning ühisel koolitusel 2007. aastal on formuleeritud järgmised ametiühingu usaldusväärset mõjutavad tegurid: liikmete kaasatus otsustusmehhanismi (iga liige saab otsustusprotsessist osa võtta vs otsustab tagatuba), tehtud otsuste elluviimine, ametiühingu esinduslikkus (liikmete osa sektoris, millest tuleneb finantsjõud ja mõjukus), töötajate tegelik kaitse ja probleemide lahendamine, ametiühingu ja tööandja vaheline üksteise väärtustamine, tunnustamine ja usaldamine, kollektiivlepingu olemasolu, usaldusisiku rolli väärtustamine, konsolideerumisvõime, teavitamine tehtud tööst ja sõlmitud kollektiivlepingutest, usk enda suutlikkusse kaasa rääkida, usaldus töötajate vahel, julgus erineda ja vastanduda, koostööks valmis liider (Koolituse kokkuvõttev... 2007).

1.3 Tööandjate esindusorganisatsioonide roll

Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on tööandjate organisatsioonid olnud suhteliselt nõrgad ja seda peamiselt vastavate traditsioonide puudumise tõttu plaanimajanduse tingimustes. Seda on peetud nõrgimaks lüliks töösuhete kujunemisel neis riikides (Industrial Relations... 2002: 95). Nõukogude Eesti kolme korporatiivse struktuuri

(valitsus, töötajate organisatsioonid ja tööandjate organisatsioonid) rollide vahel olid hägused, politiseeritud ja ebaselged industriaalsed suhted. Tegelikult töötajate organisatsioone ei eksisteerinudki ning ametiühingute roll selles süsteemis oli vahendajaks olemine valitsuse/partei ja töötajate vahel ehk käskude edastamine töötajatele (Kaadu 1999: 146).

Taasiseseisvunud Eestis tekkis erinevates majandusharudes ettevõtete liite, kelles mõned võtsid endale laiemalt ka tööandjate esindusorganisatsiooni funktsioone. Siiski ei ole tänaseni suurel osal harutasandi organisatsioonidel välja kujunenud suhteid ametiühingutega. Riigi tasandil esindab tööandjaid Eesti Tööandjate Keskliit (ETK), kuhu kuuluvad ettevõtted ja 31 haruorganisatsiooni kokku enam kui 1500 liikmega (lisa 2) (www.ettk.ee, 09.05.2008). Regionaalne struktuur Tööandjate Keskliidul puudub.

Ettevõtte tasandil on ettevõtte kui tööandja roll kollektiivläbirääkimistel sõlmida juhtkonna seisukohtadest lähtuv ettevõtte vajadusi parimal viisil kattev kokkulepe, saavutada töörahu. Meso- ja makrotasandil (tööstusharu, sektori ja ühiskonna tasandil) muutuvad tööandja kui sotsiaalpartneri ülesanded üha keerulisemaks. Alles kujunevate töösuhetega riikides on ettevõtteid koondavatel organisatsioonidel sageli raskusi ettevõtlusorganisatsiooni ja tööandja rollide eristamisega, mistõttu peetakse läbirääkimisi ametiühingutega tülikaks lisakohustuseks ja ei panustata sellesse piisavalt. Tervet tööstusharu või sektorit katva kollektiivlepingu sõlmimiseks on ametiühingud reeglina rohkem motiveeritud, tööandjate poolt eelistatakse sageli kokkuleppeid ettevõtte tasandil. “Nagu näitab inimarengu komponentide dünaamika ökonomeetriline analüüs, halvendab kõrge tulude ebavõrdsuse aste ühiskonnas kokkuvõttes ka majanduskasvu võimalusi, kuna see soodustab inimkapitali (haridus, tervis) ja sotsiaalse kapitali erodeerumist ning siit johtuv negatiivne mõju, ehkki kaudne, on tugevam, kui ebavõrdsema tulujaotusega ühiskondadele omasest tugevama edasipingutamismotivatsioonist tuleneva majandust ergutava efekti mõju” (Terk, 2007: 106). Seega sotsiaalpartnerlussuhetes ei ole Eestis pikaajalisele, sotsiaalse ja inimkapitali kasvule viivat arengusuunda jõuliselt käivitatud, kuna ettevõtetes ei ole tunnetatud vajadust majandusharu tasandil kokkuleppeid sõlmida.

2004. aastal avaldatud Euroopa Liiduga liituvate riikide seas läbiviidud uuringust selgust, et neis riikides töösuhete korraldus on habras (Philips 2006). See tuleneb suures osas ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide heterogeensusest ja killustatusest. Ametiühingutesse kuuluvuse määr on madal ja mõnedel juhtudel vähenemas, samuti tööandjate organisatsioonid on nõrgad ja nendesse kuuluvuse määr madal. Samuti on tasakaalustamata kolmepoolsed struktuurid. Praegu kajastavad kolmepoolsed struktuurid võimu tasakaalutust – valitsuse tugevust võrreldes nõrgemate sotsiaalpartneritega. Valitsuse ebasoodsad sekkumised toovad esile kolmepoolsetes suhetes esinevaid raskusi (Philips 2006). Eelkirjeldatud olukorrale võib taas kord selgitust otsida töösuhete kujunemise ajaloost. Tänapäevased tööandja-töötaja suhted on välja kasvanud nõukogudeaegsest süsteemist, kus tööandja oli ametiühinguga tihedalt seotud ning selle roll tööelus oli “mitmete defitsiitsete kaupade jagamine, mis omas individide jaoks 1970-1980. aastate ENSV arengus suuremat tähtsust kui partei otsused” (Jõesalu 2004: 25). Nõukogudeaegset töökollektiivi kirjeldati eelkõige sõbraliku ja teineteist toetavate inimeste kooslusena (solidaarsusgruppide olemasolu). Sotsiaalsete suhete kaudu töökohas laiendati ka oma defitsiidivõrgustikku. Selle kaudu oli sel mitteformaalsel kollektiivil praktiline väljund, abistades indiviide toimetulekul puudusemajanduse tingimustes. Sellest lähtuvalt võib esitada küsimuse, mille järgi on “defitsiit” tänapäeva töökollektiivides ning kuidas luua tööandjate esindusorganisatsioonide ja ametiühingute abil võrgustikud nende “defitsiitide” leevendamiseks. Olulisemad teemad töötajate jaoks on seotud töötingimuste, tööaja ja puhkeaja, üha enam ka töö- ja pereelu ühitamise, tervise edendamise ja säilitamise ning tööturvalisusega. Tööandjatel on seega võimalus ümber defineerida suhted ametiühingutega ning arendada koostöösuhteid konkreetsete tegevuste elluviimiseks (ptk 7).

Millised on sotsiaaldialoogi väljakutsed lähitulevikus? Eesti Inimarengu Aruanne 2006 toob välja, et tööstress (sh kehvad töötingimused, töökeskkond) on üheks põhjuseks, miks Eestis on naiste oodatav keskmine eluiga 77 ja meestel 66 aastat, kui näiteks Soomes on see vastavalt 82 ja 75. Töoga seonduvad terviseriskid ei ole üksnes indiviidi või tema perekonna probleemid, vaid need tekitavad majanduslikke ja sotsiaalseid probleeme nii tööandjatele kui ühiskonnale tervikuna (Hansson & Derman 2007: 10). Tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidel on seega laiem

roll läbi töötingimuste (töö- ja puhkeaja, tööohutuse, tööstressi ennetamise jm) parendamise ühiskonna tööjõu- ja sotsiaalprobleemide lahendamises.

2. Sotsiaalne kapital kui ühiskonna struktuuride avaja ja sulgeja

Sotsiaalset kapitali kui teoreetilist konstrukti sotsiaalsete suhete laadi ja kvaliteedi iseloomustamiseks on käsitletud mitmel tasandil. Mõiste on äris, poliitikas ja avalikes aruteludes kasutatuna suhteliselt laialivalgub ning seeläbi nii kõike kui ka mitte midagi ütlev. Seetõttu pean vajalikuks lahti mõtestada erinevad sotsiaalse kapitali käsitlused ning tuua välja antud uurimuse seisukohalt olulisemad komponendid.

Sotsiaalne kapital on nähtus, mis on jäänud ebaküpsete majandusmudelite rakendamisel post-kommunistlikes riikides tähelepanuta ning seetõttu on satunud raskustesse. See on olnud puuduolev muutuja, mille majandusteadlased on tähelepanuta jätnud (Halpern 2005: 2). Sotsiaalse kapitali teoreetiline käsitlus kasvas välja vastandusest inimkapitali ja majandusteaduslike *mõistusvalikute* teooriatele, mis olid liialt individualistlikud, keskendunud üksikisiku inimkapitalile ja sellel põhinevale võistlusele ning ei seletanud tegelikkust piisavalt. “Uusklassikaline majandusteadus tunnistab ainult üksikisikuid, ükskõik kas ta käsitleb ettevõtteid, ametiühinguid või perekondi” (Bourdieu 1998: 96). Sotsioloogide ja ökonomistide ideede pörkumine sai aluseks terviklikumale kapitalide käsitlusele.

Palju on akadeemilistes töödes uuritud inimeste sotsiaalsete võrgustike vorme ja kvaliteeti, et siduda nende olemust majandusedu, tervise, kuritegevuse, haridussuutlikkuse ja isegi valitsuste tõhususega. Piisav hulk sotsiaalset kapitali aitab oletatavasti luua osaleva kodanikuühiskonna, mida nähakse moodsa liberaalse demokraatia tarviliku tingimusena. Seega kodanikuühiskond tasakaalustab riigivõimu.

Lähtun oma uurimistöös indiviidist kui tähendusi loovast ja tõlgendavast subjektist igapäevases eluilmas. Sotsiaalse kapitali mõiste asetub sotsiaalse konstruktivismi kontseptsiooni ideestikku, mille tuumiku moodustavad kolm samaaegselt tõseks peetavat postulaati: ühiskond (sotsiaalsus) on inimeste looming, ühiskond

(sotsiaalsus) on objektiivne reaalsus (tõelus) ja inimene on ühiskonna (sotsiaalne) looming (Berger & Luckmann 1966: 12–79).

Leif Kalev on oma magistritöös süstematiseerinud sotsiaalse kapitali teoreetilised lähenemised ning toonud välja kolm peamist (2002: 35):

- (a) Mõistekeskne põhiliin, mis pöörab keskmisest suuremat tähelepanu sotsiaalse kapitali mõistele ning püüab võimalikult arvestada sotsiaalse kapitali erinevaid tahke ja erinevaid käsitusvoole (Bourdieu mõiste sõnastajana, Coleman, Portes),
- (b) võrgustikulähenemine, mis tähtsustab isiku suhetevõrgustikku – olgu siis võrgustikus sisalduvate ressursidena või võrgustikupositsioonide ja võrgustikuaukude kaudu (Lin, Burt),
- (c) ühiskonna tasandil saab sotsiaalset kapitali vaadelda võimalusena riiki/ühiskonda edendada. Selle lähenemise enim tähelepanu võitnud esindaja on sotsiaalset kapitali ühiskonna arengu ressursina vaatlev Putnam, kelle käsitus leiab huvitava edasiarenduse Fukuyama poolt.

Sotsiaalse kapitali käsitlusi (nii isiku- kui ühiskonnakeskseid) saab vaadelda peamiselt üksteist täiendavatena, mitte alternatiivsetena (Ruutsoo 2001, Kalev 2002).

Käesoleva magistritöö uurimus ei keskendu mitte niivõrd indiviidi mikrotasandil tekkivate võrgustike olulisusele, vaid grupi- ja mõnevõrra ka ühiskonnatasandi nähtuste kirjeldamisele sotsiaalse kapitali võrgustike ning neis kehtivate normide ja sanktsioonide kaudu. Seega kesksete teoretikutena on toodud Bourdieu sotsiaalse kapitali kui üldmõiste mõtestaja ning seose looja võimuhete ning teiste kapitalidega; samuti Putnam, kes keskendus sotsiaalsele kapitalile ühiskonnas, otsides võimalusi riigi probleeme diagnoosida. Fukuyama kui Putnami lähenemisviisi edasiarendaja toob sisse majandusteaduslikuma mõtteviisi.

Sotsiaalse kapitali kontseptsioon ärgitab uurimisele nii politoloogia, majanduse, sotsioloogia, kriminoloogia, psühholoogia kui hariduse vallas, seega liigutakse mitmetahulise sotsiaalse kapitali mudeli suunas.

2.1 Sotsiaalse kapitali olemus

Sotsiaalset kapitali võib lihtsalt öeldes mõista suhtekapitalina ehk investeeringuna inimsuhetesse. Tõuseb küsimus, kas kapitali mõiste kasutamine on selliste “inimsuhete” kirjeldamisel kohane.

Kapitali kui üldist mõistet võib kirjeldada kui “mistahes vara või eelist”, rääkides sotsiaalse kapitali mõistest tuleks see selgelt eristada inimkapitalist, mis on “töötaja poolt varutud ekspertsus – teadmine kuidas midagi teha” ning seda väärtustatakse kui potentsiaalset tuluteenimise võimalust (Halpern 2005: 3-4). Kapitali võib mõista igasuguse vahetusväärtusega omaduse, nähtuse või esemena ning see on sotsiaalselt konstrueeritud, ehk tuleneb esemete/nähtuste/omaduste inimlikust väärtustamisest.

Sotsiaalset kapitali seob teiste kapitalide kontseptsioonidega: investeerimise võimalus, turusuhete tagapõhi (vahetuse ja vara/ressursi mõisted), kapital kui pingutuse (töö, tegevuse, investeeringu) tulemus (Kalev 2002: 95-96). Teiste kapitaliliikidega võrreldes on sotsiaalne kapital siiski vähem käegakatsutava iseloomuga (Coleman, 2000), ehkki tema mõõtmine on võimalik.

Inimkapital viitab isiklikule võimekusele, sotsiaalne kapital võimalustele. Nagu inimkapitaligi puhul, on sotsiaalse kapitali erinevus majanduskapitalist ülekandevõimaluste keerukus ning aeg; samuti saab inimkapitalisse investeerimise kasumi üldjuhul investeeringu teinud isik (Kalev 2002: 20). Mõiste kapital eeldab kolme aspekti: ajas kestmine, tahtlikku ohvrit olevikus tuleviku kasuks ja võõrandatavust. See viimane ei ole kehtiv inimkapitali ja isegi mitte täielikult tõi füüsilise investeeringu kohta (Arrow 2000).

Tõuseb küsimus, kas me saame asendada, investeerida või kaubelda oma sotsiaalse kapitaliga? Teatud määral saab seda teha. Inimesed, ettevõtted ja kogukonnad otsustavad pidevalt “investeerida” nende sotsiaalsetesse võrgustikesse (Halpern 2005: 29). Samas sotsiaalset kapitali ei saa “ära” kasutada, vaid see kasutades genereerib iseennast – mida rohkem sotsialiseeruda, seda laiemaks muutub võrgustik.

Samas kapitali mõiste liigne kitsendamine kahandab selle kontseptsiooni majanduslikku väärtust. Antud töö kontekstis on oluline uurida põhjalikumalt sotsiaalsete suhete mõju väärtuste loomisel, kuna vaatluse all olevad tööandjad ja töötajad panustavad oma igapäevase tegevusega erinevate kapitalide loomisesse.

Bourdieu leidis, et majandusteadlased on kõrvale jätnud suured ja olulised väljad sotsiaalses ja majanduselus. Seega pakkus ta välja järgmise mõiste:

“sotsiaalne kapital on nende tegelike või virtuaalsete (*virtual*) ressursside summa, mis lisanduvad indiviidile või grupile läbi eelise omada püsivat enam-vähem institutsionaliseeritud suhete võrgustikku, mis põhineb vastastikusel tutvusel ja tunnustamisel. Erinevate ühiskondade struktuuri ja dünaamika selgitamiseks on hädavajalik tunnistada, et kapital võib võtta väga erinevaid vorme” (Halpern 2005: 7).

Bourdieu on kapitali mõtestanud üksikisiku seisukohalt (suhetevõrgustikud ja suhete kaudu mobiliseeritavate isikute kapitalide ulatus) ja ka laiemalt, ühiskonna tasandil (sotsiaalsed kohustused, sidemed rühmas). Sotsiaalse kapitali käsitlus on vaid üks osa mõisteraamistikust tegelikkuse jälgimiseks. “Sõltuvalt väljast, millel ta toimib, ja rohkem või vähem kulukate muunduste hinnaga, mis on tema tõhususe eelduseks antud väljal, võib kapital esineda kolmes põhilises rüüs: *majanduskapitalina*, mis on kohe ja otseselt rahaks teisendatav ja võib olla institutsionaliseeritud omandiõiguste vormis, *kultuurilise kapitalina*, mis on kindlatel tingimustel teisendatav majanduskapitaliks ja võib olla institutsionaliseeritud hariduslike kvalifikatsioonide vormis, ning *sotsiaalse kapitalina*, mis moodustub sotsiaalsetest kohustustest (“sidemetes”), mis on teatud tingimustes teisendatav majanduskapitaliks ja võib olla institutsionaliseeritud aadlitiitli vormis” (Bourdieu, 1986: 243).

Kapitali, sh sümbolilist kapitali ei ole lihtne kasvatada, seega tekib alus eristuste tekkimiseks ühiskonnas (klassipõhiselt, seisusepõhiselt). Bourdieu (1986) mõistes sümboliline võim põhineb sotsiaalsel kapitalil ning annab võimaluse saada reaalselt võimu. Sotsiaalse päritoluga kaasa antud erinevad kapitalid toodavad raskesti ületatavat ebavõrdsust. Formaalselt antud õigused ja poliitilised vabadused ei ole küllaldaseks tingimuseks, et inimeste võimalused elus toime tulla võrdsustuksid.

Kapitali liike on võimalik ka omavahel konverteerida, kuid mitte alati ühesuguse eduga ja kõigis suundades. Päritud võrgustikud moodustavad väljaspool asujale suletud, võimsaid sotsiaalseid võrgustikke. Sünniga omandatud sotsiaalne kapital võib kõikide teiste sotsiaalsete kapitalidega võrreldes osutada ühiskonnaliikmete ebavõrdsust taastootvaks ülivõimaks jõuks (Bourdieu 1986). Seega suur hulk suletud sotsiaalsetes struktuurides olevat inimkapitali läheb ühiskonnale kaotsi. Ka Coleman viitab probleemile, et inimkapitali kasvatamine ei pruugi tagada selle efektiivset kasutamist, kui ei ole piisavalt suhtekapitali, sotsiaalset kapitali, mis aitaks sellele kaasa.

Bourdieu teooria taustal võib vaadelda tööandjate-töötajate suhetele omast konflikti ning nende kahe huvide põrkumist, aga ka võimu suhteid, kus tööandja omab sümbolilist *võimu*, töötajad aga *võimsust*, arvukust. Nende vahel tekkiv sotsiaaldialoogi protsess aitab saavutada tasakaalu sellise võimu ja võimsuse vahel, et tasandada ühiskonnaliikmete vahel taastoodetavat ebavõrdsust.

Sarnaselt Bourdieuga pakub Coleman välja laiaulatusliku sotsiaalse kapitali kontseptsiooni:

“sotsiaalne kapital on defineeritud läbi *funktsiooni*. See ei ole üks ainus entiteet (*entity*), vaid valik erinevaid entiteete, millel on kaks ühist elementi: nad kõik koosnevad sotsiaalse struktuuri mõnest aspektist ja nad hõlbustavad tegutsejate teatud tegusid (*actions of actors*) – kas persoone või korporatiivseid tegutsejaid – selle struktuuri sees. Nagu ka teised kapitali vormid, on sotsiaalne kapital produktiivne, muutes teatud sihtide saavutamise võimalikuks, mis selle puudusel oleks võimatu” (Coleman 2000: 16).

Coleman toob välja *sotsiaalsete võrgustike* erilise tähtsuse ja mõõtme ühiskonna struktuuride avamisel. Võrgustikud kannavad olulist rolli kolmel eeldusel: kui need rajanevad tugevatel indiviidide vahelistel seostel, et suuta toetada kohustuste, ootuste ja vastastikuse suhtlemise arengut; toodavad teavet; on seotud normide ja tõhusate sanktsioonidega (Coleman 2000: 20-23). Sellistes võrgustikes on usalduslikel suhetel sotsiaalse kapitali laiendajana keskne koht.

Tulles tagasi majandus- ja sotsiaalteadlaste ideede põrkumise juurde, tuleb välja tuua Colemani lähenemine, mis “impordib” majandusteadlaste ratsionaalse tegevuse põhimõtte sotsiaalsete süsteemide toimimise analüüsi, tehes seda ilma sotsiaalsete organisatsioonide kõrvalejätmiseta.

Majandusteadlastelt lähtuv mõtteviis juhindub ideest, et tegutseja (*actor*) toimib iseseisvalt eesmärkide nimel, olles omakasupüüdlük, maksimeerides kasu. Majanduskapitali käsitlustes on esiplaanil vahendlik, isendikeskne ratsionaalsus. Samas sotsiaalseid tegusid juhivad *sotsiaalsed* normid, reeglid ja kohustused. Seega tegevust vormitakse ja suunatakse sotsiaalses kontekstis (Coleman: 2000: 14). Siin põrkuvadki kaks ideed – kuivõrd on indiviid oma otsustes mõjutatud sotsiaalsetest normidest ning millisel juhul käitub ta ratsionaalselt omakasu maksimeerides. Neid kahte lähenemisviisi ühendades vaatlebki Coleman sotsiaalse kapitali kontseptsiooni.

Ratsionaalsel tegutsejal (kas persoon või korporatiivne tegutseja) on kontroll teatud ressursside üle ja ta omab huvi teatud ressursside ja sündmuste vastu, sotsiaalne kapital aga määrab ära need ressursid, mis on tegutsejale kättesaadavad. Näiteks professionaalidel ja juhtidel on enamasti oluliselt suurem ja mitmekesisem sotsiaalne võrgustik kui nn tööliklassi esindajatel.

Coleman (2000: 34) toob välja, et sotsiaalne kapital on üldine hüve, seega isik, kes loob sotsiaalset kapitali, saab kasutada vaid väikest osa sellest tulenevaid hüvesid ning suurt osa hüvesid kasutavad teised. Ta viitab, et see viib sotsiaalsesse kapitali alainvesteeringumiseni ning võrgustike vähenemiseni. Võib tõepoolest väita, et majanduslikult ratsionaalse indiviidi positsioonilt on lihtsam investeerida majanduskapitali, kuid siin võib leida ka vastuväiteid Colemani teesile, sest pigem viib sotsiaalse kapitali üldhüveline iseloom meso- ja makrotasandi võrgustikesse alainvesteeringumiseni, mikrotasandil tunnetab indiviid piisavat “kasu” oma isiklikku sotsiaalsesse võrgustikku investeerimisest. Seega on vajalik erilist tähelepanu pöörata eelkõige erinevaid grupe siduvate võrgustike loomisele kogukondades ja ühiskonnas, muuhulgas tööandjate ja töötajate pikaajalist investeerimist nõudvatele kahepoolset kasulikele koostöösuhetele. Vastasel juhul tähtsustuvad ühiskonnas üksikute tegutsejate huvid ning sotsiaalsed sidemed on piiratud suletud huvigruppide ringi.

Sotsiaalse kapitali üldhüveline iseloom on seega nii oluliseks argumendiks selle kasvatamisel ühiskonnas kui ka peamiseks takistuseks isiku tasandi huvi vähesuse tõttu. Seega tuleb jõupingutusi sotsiaalsete suhete ja sellele tugineva usalduse laiendamiseks kogukondades ja ühiskondades motiveerida teiste meetoditega, jättes kõrvale üksikisiku lühiajalise omakasu.

90-date esimesel poolel saavutas tähelepanu sotsiaalse kapitali käsitlus gruppide ja ühiskondade omadusena. Selle suunaga seondub ka *sotsiaalse usalduse (social trust)* ja *laiendatud usalduse (general trust)* – usalduse võõraste vastu – uurimine ühiskonnas. Uslaneri (1999: 123) käsitluses võib eristada laiendatud usalduse kõrval ka piiratud usaldust (*particular trust*)² ehk usaldust enda lähedaste vastu. Usaldus kui integraalne väljund kommunikatsioonitegevusele on oluline mõõde, millele käesolev uurimustöö teises osas ka keskendub.

Sztompka leiab (1999), et inimestevaheline usaldus, mis eeldab kahe persooni vahelist kontakti, võib täiendada sotsiaalset usaldust, milles selline kontakt ei ole nii oluline. Seega mikrotasandi kontaktidel põhinev usaldus saab ühiskonna tasandit silmas pidades viia institutsioonide ja/või organisatsioonide, protseduuride ja laiemalt sotsiaalse süsteemi usaldamisele (Sztompka 1999: 43-46). Ametiühingute või tööandjate liitude usaldatavuse tase sõltub sellest, kui võrd oma kommunikatsioonis osatakse näha ja suudetakse arvestada sihtrühmade ootusi. Ka käesoleva töö uurimuse osas on kirjeldatud mitmeid ootusi partnerite omavahelistes suhetes, millest teadlikult planeeritav kommunikatsioonitegevus saab lähtuda. Usalduse laienemine on samavõrd sotsiaalse süsteemi kui üksikisiku tegevuse tulemus ning moraalsed ressursid (usaldus) kasvavad kasutamise kasutamisega. Eestis on tehtud regulaarselt uuringuid selle kohta, kui võrd elanikud usaldavad riigi institutsioone, muuhulgas valitsust ja Riigikogu. Valitsuse usaldus on sõltunud majandusliku heaolul reaalsest paranemisest kui ka valitsuse kommunikatsioonitegevusest ja poliitilisest kultuurist laiemalt, valimiste järgselt antakse koalitsioonile enam usalduskrediiti. Samas on üldine usaldus teiste inimeste vastu ühiskonnas palju aeglasemalt muutuv faktor ning kiireid tulemusi sotsiaalse usalduse tasemes saavutada ei ole võimalik.

² Saarts (2002) on tõlkinud 'partikulaarne usaldus' (*particular trust*)

Robert Putnam alustab usalduse tekkimise fenomeni uurimist üksikisiku tasandil, kuid keskendub usaldusel põhinevale sotsiaalsele kapitalile ühiskonnas, otsides võimalusi riigi probleeme diagnoosida. Putnam (1995) määratleb sotsiaalset kapitali järgmiselt: sotsiaalne kapital luuakse vabatahtlikes ühendustes tekkivate suhevõrgustike kaudu, see põhineb vastastikusel usaldusel ja aitab inimestel ühiste eesmärkide saavutamise nimel koostööd teha.

Postkommunistlikes riikides peetakse sotsiaalset kapitali (eelkõige ühiskonnatasandil) nõrgalt arenenuks, sest selle hävitas endine totalitaarne süsteem, mis ei soodustanud kodanikuühiskonna arengut ega sellega koos ka laiendatud usalduse teket. Samas investeerisid inimesed oma isiklikku võrgustikku nii, et selles oleks piisavalt kokkuviiuva (*linking*) iseloomuga sidemeid (peatükk 2.2.2). Toimetulekut toetasid suhted inimestega, kellel oli enam juurdepääsu ressurssidele ning mikrotasandi sotsiaalse kapitali võrgustikud asendasid mesotasandi (organisatsioonide-, gruppidevahelisi) või makrotasandi (ühiskonda toimimas hoidvaid) võrgustikke. Sellised kapitalitasandite vahelised kompensatoorsed protsessid on osaliselt võimalikud. Eelnevast tulenevalt ei ole Eesti sotsiaalpartneritel (tööandjad, töötajad) pikaajalist kogemust ega harjumust koguneda oma õiguste kaitseks demokraatlikesse liitudesse, ühingutesse. Tööelu puudutavad otsused tehakse nende poolte vähese osalusega, valitsusorganite ning otsustajate vastutus kodanike ees on seetõttu vähene. Seega on tekkinud situatsioon, kus sotsiaalpartnerite nõrga positsiooni ja vähese legitiimsuse tõttu on valitsusorganitel suurem voli otsuseid mõjutada.

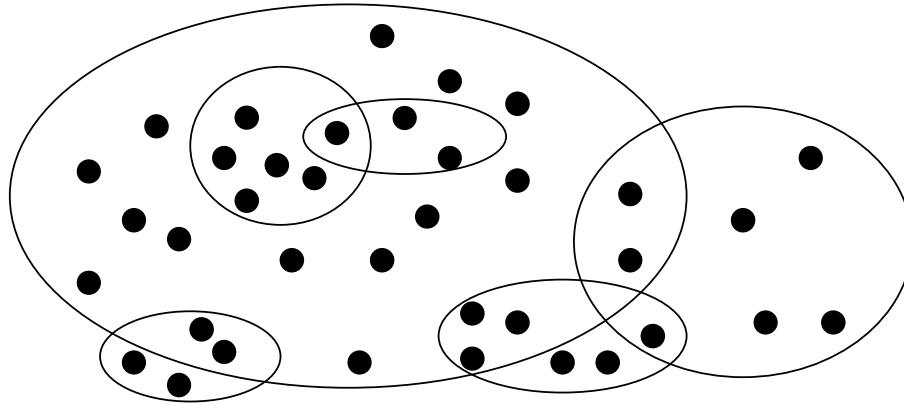
Putnami (1995) seisukoha järgi iseloomustavad sotsiaalse kapitali poolest rikast maad või piirkonda elanikkonna aktiivne osalemine ühiskondlikus elus ja sotsiaalsete probleemide lahendamisel, horisontaalsed võrgustikud, mis on üles ehitatud üksteise abistamise ja toetamise põhimõtetele, ning ühiskonnas valitseva usalduse kõrge tase. Usalduse taseme tõus ühiskonnas on väga pikaajaline protsess ning kiireid muutusi saavutada võimalik ei ole. Võrdlusuuringutele toetudes võib öelda, et usalduse tase Eesti ühiskonnas on pigem madal, jäädes kordades alla Põhjamaadele ning enamikule anglosaksi riikidele (graafik 1).

Majanduslik ja sotsiaalne areng ning inimeste kaasatus poliitilistesse protsessidesse on sotsiaalse kapitali kõrge akumulatsiooni tulemus. Putnami ulatuslikum uurimus on

kodanikuühiskonnast Itaalias. Sellest järeldub erinevate sotsiaalse kapitali liikide domineerimine Lõuna- ja Põhja-Itaalias, mis viib majandusliku edu suurema saavutamiseni põhjas, tänu kodanikuühiskonna tugevusele ja laiendatud usalduse suuremale määrale kui lõunas. Kodanikuühiskond on tugevam Põhja-Itaalias, kus on horisontaalsed poliitilised ja regionaalsed võrgustikud (viitab *sildava* sotsiaalse kapitali paljususele, peatükk 2.2.2) ning valitsusest räägitakse "meie" vormis (Putnam 1994). Lõunas on säilinud tugevad hierarhiad, valitsus on elitaarne ja valitsemine "nende" asi. Putnam tegi siit järelduse, et arenenud sotsiaalne kapital ja kodanikuühiskond aitab inimestel organiseeruda ja oma huve kuuldavaks teha, seega sotsiaalsel kapitalil on üldhüveline olemus. Tööelus, kuhu on ühiskonnas kaasatud suur enamus, on sellisteks kahe poole huvide esindajateks töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid ehk ametiühingud ja tööandjate liidud. Tööga seotud organisatsioonide (ametiühingud, äri- ja kutseorganisatsioonid) rolli "sotsiaalse kapitali tugisammastena" märgib Putnam (2008: 82) ühena teiste valdkondade kõrval (noored ja kool, linnaplaneerimine, usk, kultuur, poliitika ja valitsemine), kus sildavate sotsiaalsete sidemete kasvatamine on esmatähtis.

Sotsiaalse kapitali ning eriti usalduse alahinnatud rolli majanduses tõi välja Fukuyama, leides USA ja Jaapani eripalgeliste majanduspoliitikate edule ühe seletuse: suhteliselt kõrge usalduse tase võõraste vahel ühiskonnas. Fukuyama püüab peamiselt Putnami poolt esitatud käsitlust siduda majanduse ja haldusega. Sotsiaalset kapitali mõistab Fukuyama *koostööd edendavate normidena*. Kui ühiskonnas on arenenud mitmekesine ja erinevat tüüpi sotsiaalne kapital, viib see *makrotasandil* majanduse kasvuni (Fukuyama 2000). Usaldust, võrgustikke, kodanikuühiskonda ja teisi nähtuseid, mida on sotsiaalse kapitaliga seotud, peab Fukuyama selle järelnähtusteks, mis kerkivad sotsiaalse kapitali tõttu, mitte ei moodusta seda.

Uurimuses lähtun seisukohast, et usaldus kui sotsiaalse kapitali kasvamise järelmina tekkinud nähtus on ka indikaatoriks selle olemasolust. Ühiskond koosneb hulgast osaliselt kattuvatest rühmadest ning usaldusringidest (joonis 1).



Joonis 1. Usaldusvõrgustikud

Robert Putnami ideede kohaselt isikute käitumise vastamine teineteise ootustele viib nendevaheline usalduse tekkimisele, mis positiivsete kogemuste kogunedes süveneb. Süvenenud usaldus võib kanduda üle teise isiku sõpradele ja tuttavatele – usaldusring laieneb. Kui inimene on mõne grupi, liidu või ühenduse liige, saab usaldus kanduda selle ühenduse liikmetele. Nii võib tekkida laiendatud usaldus, mis laieneb kõigile ühiskonna liikmetele. Tugeva kodanikuühiskonna loob ainult laiendatud usaldus, sest see aitab inimestel oma huvide väljendamiseks koostööd teha.

Usaldust tööelu korraldavate institutsioonide vastu toodavad seega suure usaldusraadiusega rühmad, kes kannavad oma usalduse üle ka tööelu korraldavate institutsioonidele. Halvemal juhul võib “usalduse raadius” olla organisatsioonist, grupist väiksemgi.

Sotsiaalse kapitali kasvatamine ei ole endas alati positiivseid tulemusi andev. Portes (1998: 15) leiab, et “sotsiaalse kapitali uurimiskirjandus rõhutab tugevalt selle positiivseid järeldusi. On tõepoolest meie sotsioloogilised silmaklapid näha häid asju ilmutavat sotsiaalsusest ning siduda halvad asjad *homo economicuse* käitumisega”. Ta toob välja neli sotsiaalse kapitali negatiivset võimalikku mõju: rühmast väljasolijate (*outsider*) välistamine, teiste rühmalikmete ulatuslikud nõudmised, piirangud isiklikele vabadustele ühiskonnas/kogukonnas osaledes (kogukonnasolidaarsuse ja isikuvabaduse dilemma), üksteist tasalülitavad normid ehk grupi normid on eduka peavooluga vastuolus.

Sotsiaalse kapitali tüübist ja usaldusringide ulatusest sõltuvad ka mitmed olulised tegurid majanduses. Müügi, vahetuse, ostu toimumine sõltub palju tehingukuludest – näiteks vahendustasu, kohtu-, lepingute kulud, riskide maandamine jms. Sellised kulud on mõjutatud suuresti sotsiaalsest kapitalist läbi kehtivate normide ja sanktsioonide. Usaldus, reputatsioon ja informaalset sanktsioonid saavad tugevalt toetada formaalsete lepingute sõlmimist, õigussüsteemi (ja formaalseid sanktsioone (Halpern 2005: 43). Kuna sotsiaalse kapitali sotsiaalse kontrolli funktsioon pärineb rühmasolidaarsusest ja on seotud sotsiaalse usaldusega, siis seetõttu muutuvad formaalsed või avalikud kontrollimehhanismid ebavajalikuks.

Uuringutele põhinedes väidab Halpern (2005: 61), et sotsiaalne kapital on majanduskasvu soodustamise seisukohalt olulisem faktor kui inimkapital. Usaldus ja kodanikunormid on tugevalt seotud majanduskasvuga. Sotsiaalsel kapitalil on peaaegu sama suur mõju majanduskasvu hoogustamisele kui “järgi jõudmise” muutujal (*catch-up variable*) – majanduslikult maha jäänud riikidel on kalduvus teistele “järgi jõuda” (Halpern 2005: 61). Viimane võib selgitada ka Eesti majandusedu, kuna usalduse määr on Eesti ühiskonnas suhteliselt tagasihoidlik – 22% (graafik 1).

Majanduse madala algtaseme puhul annab suurenev ja kõrgele tasemele tõusev majandusvabadus kombinatsioonis investeerimismotiivi domineerimisega tarbimismotiivi ees reeglina kõrgeid majanduskasve. Sellel taustal ei tule Eestis rea aastate jooksul 10% piires olnud majanduskasvu näitajaid lugeda mitte erakorralisteks, vaid pigem seaduspärasteks (Terk 2007: 106). Eesti järgmisel arengustaadiumil on vajalik leida uued võtmetegurid, kuidas ühiskonna heaolu tõsta. Üks nendest teguritest on erinevat tüüpi, aga eelkõige sildava sotsiaalse kapitali suurendamine gruppides, kogukondades, ühiskonnas ning sellest lähtuv laiendatud usaldus.

2.2 Sotsiaalse kapitali käsitlemise dimensioonid

Sotsiaalsel kapitali käsitlemisel on kolm olulisemat dimensiooni: peamised komponendid (võrgustikud, normid ja sanktsioonid), funktsiooni iseloom (siduv (*bonding*), sildav (*bridging*), kokkuviiv (*linking*) ja analüüsisitasand (mikro-, meso- ja makrotasand).

2.2.1 Sotsiaalse kapitali komponendid

Eelnevat kokku võttes tuleks ülevaatlikkuse saamiseks välja tuua sotsiaalse kapitali põhikomponendid. Halpern (2005: 10) on erinevaid lähenemisviise integreerides toonud välja kolm peamist komponenti: **võrgustik**, grupiliikmete poolt jagatud **normide**, väärtuste ja ootuste kogum, ja **sanktsioonid** – nii karistused kui tasud, mis aitavad norme ja võrgustikku säilitada. Võrgustikku iseloomustab seejuures tihedus – kui paljud on haaratud võrku, ja suletus ehk kogukonnasiseste (*intra*) või kogukonnast välja (*inter*) ulatuvate sidemete ülekaal. Normide puhul on oluline teha vahet normidel, mis suunavad meie tarbimiskäitumist (ja pole sotsiaalse kapitaliga seotud) ja mis suunavad sotsiaalsete interaktsioonide iseloomu (Halpern 2005: 14). Enamik sanktsioonidest on väga informaalset ning väga efektiivsed sotsiaalsete normide säilitamisel (näiteks sanktsioneerimine läbi kuulujuttude või reputatsiooni).

Riik omab tugevat negatiivset mõju sotsiaalse kapitali loomisele kui ta hakkab tegelema tegevustega, mis on parem jätta äri sektori või kolmanda sektori lahendada. Koostööoskus baseerub harjumustele ning praktikale ning kui riik hakkab tegelema kõigega, muutuvad inimesed riigist sõltuvaks ning kaotavad spontaanse oskuse ning võime teha omavahel koostööd (Putnam 1993). Toimiv on horisontaalne, mittehierarhiline sidemete võrgustik. Sotsiaalpoliitilistel huvigruppidel on formaalsel tasandil väga vähe võimalusi otsustusprotsessis osalemiseks, mistõttu on valitsuse positsioon Eestis oma eesmärkide elluviimiseks tugev (Vakker 2005: 31). Eesti seadusandlus ja ellukutsutud institutsioonide tegevus (näiteks Töötukassa, Tööinspektsioon) reguleerivad ja aitavad korraldada tööalaseid suhteid. Seaduste ja teiste õigusaktidega on ära määratud miinimumnõuded tööelu korraldamisel. Siiski ei ole välja kujunenud hea tava, kus sotsiaalpartnerid läbirääkimistega arendaksid vastastikuse kasu saamise eesmärgist lähtudes neid suhteid edasi. Hetkel

seadusandlusega korraldatud reguleerimine ja suhteliselt tagasihoidlikud kollektiivlepingud võimaldavad tööelus keskpärase toimimise. Seetõttu ei ole töötajad ega tööandjad huvitatud esindusorganisatsioonidesse kuulumisest, kuna riiklikud ja osaliselt ka kollektiivlepingutega kokkulepitud regulatsioonid kehtivad nii või teisiti kõigi jaoks.

Ehkki üldistatult võib öelda, et koopereerumine ja koostöö on sageli kõige mõistlikum valik, kalduvad piiratud teabega ja mitteusaldavad inimesed toimima sellisel viisil, et ühistegevust ei tekki. Sidusad ühiskonnad toimivad üldjuhul edukamalt kui ülejäänud.

2.2.2 Sotsiaalse kapitali funktsioonid

Alltoodud kolmene funktsioonipõhine jaotus – siduv, sildav ja kokkuviiiv sotsiaalne kapital – tugineb Halperni (2005: 27-30) erinevaid käsitlusi integreerivale mitmekülgsele sotsiaalse kapitali mudelile.

Oluline võrgustiku tunnusjoon on sidemete iseloom: osad sotsiaalse kapitali vormid on sissepoole suunatud – jõustavad välistavaid identiteete ja homogeeniseid grupe – selline on **siduv** (*bonding*) sotsiaalne kapital (näiteks etnilised korporatsioonid, mitmed klubid). Teised võrgustikud on väljapoole suunatud ja hõlmavad inimesi erinevatest sotsiaalsetest gruppidest, mis viitab **sildava** (*bridging*) sotsiaalse kapitali olemasolule (näiteks inimõiguste organisatsioonid, mitmed noorte teenindamise grupid, oikumeenilised usuorganisatsioonid). Ühiskonnas on vajalik võõraste usalduse ja koostöö tekkimiseks normatiivse sildava sotsiaalse kapitali olemasolu.

Peale võrgustike suuruse ja tiheduse on olulised ka *ressursid*, millega võrgustik indiviidi ühendab. Seetõttu võib eristada veel kolmandatki – mõjukate isikutega **kokkuviiivat**³ (*linking*) sotsiaalset kapitali – see viitab seotusele rohkem või vähem mõjukate, võimukate inimestega, institutsioonidega. Hästi struktureeritud sotsiaalne võrgustik võimaldab ligipääsu selliste teabeallikate ja partneriteni, mida teised ei suuda saavutada. Nii saavutatakse eelis teistega võrreldes tänu suurematele teadmistele. Selline lähenemine põhineb võrgustikukeskse mudeli esiletõstmisele.

³ Siduv (*bonding*), sildav (*bridging*) ja ühendav (*linking*) sotsiaalne kapital – tõlge pärit Päll (2004) magistritööst.

Klassierinevuste ja individuaalsete võrgustike iseloomu vahel on seos: keskklass ja professionaalsed inividid kalduvad omama laiemaid ja erinevamaid võrgustikke kui töölisklass ja vähem jõukad. Keskklassil on enam sildavat sotsiaalset kapitali (nõrgad ühendused) ning see on suur personaalne eelis töös ja enesearendamises. Sildavat tüüpi sidemed on enamasti nõrgemad kui siduvat tüüpi, kuid see ei ole takistuseks edukate sidemete loomisel, vaid pigem soodustab valima partnereid ja looma sidemeid vastavalt situatsiooni vajadustele. Seega sildavate sidemete kestvus ei pruugi olla nii püsiv kui siduvatel. Kui siduv sotsiaalne kapital (näiteks pere- ja sõprussidemed) on oluline üksikisikule, siis *kodanikuühiskonna* seisukohalt on olulisemad võimalusi avavad ja teabelikumist võimaldavad nõrgemad sidemed ehk *sildav sotsiaalne kapital*.

Eesti probleem pole sotsiaalse kapitali üldisem puudumine. Ühiskond ju toimib, kuid tihtipeale väljaspool institutsioone ja nende kõrval või koguni nende vastu (Ruutsoo 2001: 256). Missugust sotsiaalset kapitali toodetakse, sõltub eelkõige usaldusest teatud tüüpi suhete kui edustrateegia eelduste suhtes. Võimalik käitumisstrateegia valitakse selle tulususe ja ühiskonnas tekkinud võimaluste järgi, kehtivate usaldusringide ning üldisest sotsiaalse usalduse tasemest lähtuvalt. Inividid, kogukond või ühiskond saab olla rikas *erinevat tüüpi* sotsiaalse kapitali poolest, millest lähtuvalt valitakse ta tegutemisviisi. Eestis, nagu teistes endistes Nõukogude Liidu riikides, on olnud 80-datel ning 90-datel teatud tüüpi sotsiaalsete sidemete vähenemine (Halpern 2005: 216). Selline trend on ilmnenu World Values Surveys läbi viidud sotsiaalse usalduse uuringutes 1981-2003.

Kui ühiskond on fragmenteerunud suhteliselt eraldiseisvatesse personaalsetesse võrgustikesse või kihtidesse, on võim ja ressursid tugevalt grupeerunud ja eraldatud kaitstud nõ klubi-hüvedeks, klikkideks. Sotsiaalne kapital, erinevalt teistest kapitali vormidest, toob kasu *grupile* ning ei ole ühe indiviidi ainuomand. Sellisena on see ära kasutatav “tasuta sõitjate” poolt – sellest saavad kasu ka need võrgustiku liikmed, kes ei tee midagi selle säilitamiseks. Selline fenomen on tänases Eestis ka töömaastikul, kus sotsiaalpartnerite poolt “välja võideldud” hüvesid saavad nautida paljud, kes sotsiaaldialoogi ühelgi viisil ei panusta ning ametiühingusse ega tööandjate esindusorganisatsioonidesse ei kuulu.

Samas, sotsiaalne kapital võib olla ka ainult pool-avalik või klubi-hüve (näiteks maffia). Seega sotsiaalset kapitali nagu teisi kapitali vorme võib kasutada erinevatel, ka ühiskonda või gruppi kahjustavatel eesmärkidel. Ideaalne keskkond majanduslikuks produktiivsuseks on sidus ja usaldav, aga samas kindel, avatud ja mitmekülgne (ka etniliselt mitmepalgeline) – seega kui keskkonnas on nii siduvat kui sildavat sotsiaalset kapitali (Halpern 2005: 63).

2.2.3 Sotsiaalse kapitali käsitlemise tasandid

Sotsiaalse kapitali **multi-tasandiline kontseptsioon** seisneb selles, et erinevatel tasanditel võrgustikud (nõrgemad võrgustikud ja normid ühiskonna makro-tasandil, tugevamad võrgustikud ja normid indiviidi mikro-tasandil), normid ja sanktsioonid on erineva iseloomuga. Seega sotsiaalse kapitali mõistest saab rääkida erineva tasandi fenomene analüüsid: ühelt poolt vabatahtlikud kogukonna-perekonna suhted, teiselt poolt laiaulatuslikud kultuurilised fenomenid (võrgustikud võhivõõraste vahel). On võimalik, et ühe tasandi sotsiaalne kapital asendatakse teisega või toimuvad erinevad kompensatoorsed protsessid (Halpern, lk 17-19).

Mikrotasand

Indiviidi- ehk mikrotasandi sotsiaalse kapitali käsitlemise juured on Bourdieu sotsiaalse kapitali definitsioonis, mis rõhutab pigem sotsiaalset võrgustikku kui isiklikku eelist, mitte avalikku hüve. Kui makrotasandil saavad sotsiaalsest kapitalist osa kõik ühiskonna liikmed, siis indiviidi tasandil koondub kasu antud indiviidile või kitsamale võrgustikule, millesse ta kuulub. Bourdieu näitab, kuidas indiviidi toimetulek ja edu on paljuski determineeritud just sellise sotsiaalse võrgustiku poolt.

Eelnevast lähtuvalt inimese töötuks jäämise risk suureneb, kui tema sotsiaalne võrgustik ei ole piisavalt laiahaardeline ja sildavat tüüpi sidemetega. Mikrotasandi sotsiaalse kapitali võrgustikke illustreerivad hästi erinevad virtuaalsed võrgustikud nagu Orkut, Rate, Facebook ja teised. Näiteks Eesti üliõpilaskorporatsioonide keskkonna mõju indiviidi sotsiaalse kapitali kujunemisele uuris Silchenko

magistritöös (2007) ning teeb järeldusi nii positiivsete kui negatiivsete sotsiaalse kapitali järelmite ilmnemise kohta.

Mesotasand

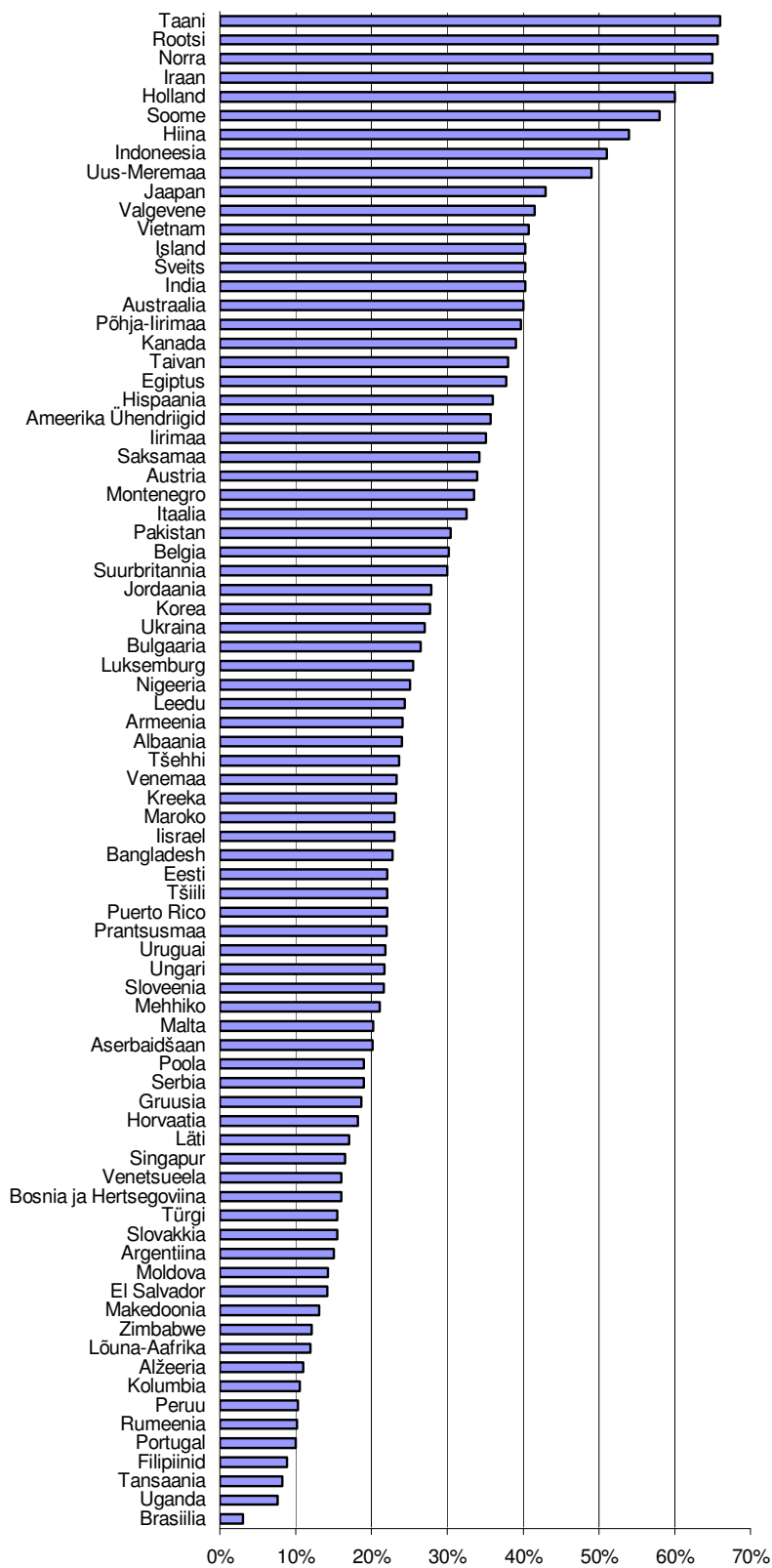
Üksiku indiviidi sotsiaalse kapitali ja võrgustike kõrval saab vaadelda, mil määral on siduv, sildav ja kokkuviiiv sotsiaalne kapital levinud terves **kogukonnas** (mesotasand), kui palju on siduvaid, sildavaid ja kokkuviiivaid võrgustikke, norme ja sanktsioone gruppide või regiooni tasandil.

Mesotasandil sotsiaalset kapitali illustreerib näiteks firmade koostöö teiste firmadega, kes loovad jagatud mitteformaalseid arusaamu, mõistmist mõlemapoolse kasu eesmärgil. Sellised suhted on enamasti sildavat tüüpi, ehkki neis on tihti ka kokkuviiiv (*linking*) komponent, kui võrgustik ühendab firmasid või kogukondi, mis on väga erineva majandusliku mõjuvõimuga.

Makrotasand

Makrotasandil hinnatakse sotsiaalset kapitali ühiskondliku aktiivsuse, selle pinnal tekkivate mitteformaalsete võrgustike ning sotsiaalse usalduse põhjal. On leidnud tõestust, et sotsiaalse usalduse uurimine annab võimaluse hinnata sotsiaalset kapitali ühiskonnas. Seega sotsiaalse kapitali suhteliselt usaldusväärne ja valideeriv mõõt on sotsiaalne usaldus ehk millises ulatuses kogukonda/ühiskonda kuuluvad inimesed tunnevad, et teisi saab üldiselt usaldada (Halpern 2005: 32-34).

Sotsiaalne usaldus ühiskonnas muutub aja jooksul väga vähe ning see tõdemus toetab ideed, et sotsiaalne kapital kaldub ühiskonna ehk makrotasandil olema stabiilne. Rahvuslikud, piirkondlikud ja kultuurilised erinevused määravad sotsiaalse kapitali ilmnemise vormid – erinevad koostöönormid ja organisatsioonilised struktuurid. Seega on oluline sotsiaalse kapitali lahti mõtestamine kohalikus kontekstis.



Graafik 1: Rahvuslikud erinevused sotsiaalse usalduse tasemes: nõustujate protsent väitele "enamikku inimestest saab usaldada" (World Values Surveys, 2001-2004)

2.3 Peatüki kokkuvõte

Käesoleva töö seisukohalt on oluline sotsiaalse kapitali kontseptsioon gruppide ja ühiskonna tasandil (*meso- ja makrotasand*) ehk sotsiaalne kapital kui arenenud ühiskonna eeldus ja koostöö soodustaja töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonide sees ja vahel. Kuna erinevat liiki sotsiaalsete sidemete ja eelkõige sildavat tüüpi sidemete rohkus aitab luua osaleva kodanikuühiskonna, on töö keskmes töötajate ja tööandjate vaheliste sidemete iseloom ja võimalused otsustusprotsessides osaleda.

Usalduse kui olulise sotsiaalse kapitali mõõdupuu abil jälgitakse uurimuses eelkõige sidemeid mitte niivõrd üksikisikute vahel, vaid organisatsioonidevahelisi koostöösuhteid, mille iseloom peegeldab usaldusmäära nii tööandjate-töötajate vahelistes suhetes kui ühiskonnas laiemalt, kuivõrd töömaastikul toimuv puudutab pea igäht.

Jättes indiviidi ja tema sotsiaalsed võrgustikud tahaplaanile, on uurimuse keskmes sotsiaalne kapital kui võimalus ühiskonda edendada (Kalevi toodud tüüp c), keskendudes Putnami kontseptsioonile sotsiaalsest kapitalist kui üldisest hüvest ja ühiskonna arengu ressursist. Ühiskonna arengu all on peetud silmas nii sotsiaalseid kui majanduslikke aspekte, sest laiendatud usaldusega kaasnevaid ilminguid saavad nautida kõik ühiskonnas osalevad grupid, muuhulgas ka ettevõtted läbi tehingukulude vähenemise, stabiilse töötajaskonna ning usaldusväärsete partnerite.

Samas on võimalikud teatavad kompensatoorsed protsessid sotsiaalse kapitali erinevate tasandite vahel, seega kõrge laiendatud usalduse tase ja sildava sotsiaalse kapitali rohkus ühiskonnas võib kaasa aidata väiksemate majanduslike võimaluste ja piiratud isikliku sotsiaalse võrgustikuga *indiviidi* toimetulekule ja osalusele ühiskonnas. Selline kompensatoorne mudel aitab leida lahendust Bourdieu problemaatikale, kus formaalselt antud õigused ja poliitilised vabadused ei ole küllaldaseks tingimuseks, et inimeste võimalused elus toime tulla võrdsustuksid.

Piisav hulk sotsiaalset kapitali aitab luua osaleva kodanikuühiskonna, mida iseloomustab dialoogilisus – huvide erinevus koos poolte tajutud vastastikuse sõltuvusega. Tööandjate ja töötajate huvide põrkumine ja samas vastastikune sõltuvus on viinud mitmetasandilise sotsiaaldialoogi tekkimiseni arenenud demokraatiates.

3. Uurimisküsimused

Kui varasemalt on sotsiaaldialoogi osapooli ja eelkõige ametiühinguid uurimistöodes käsitletud pigem kui ühte huvigrupi või survegruppi ning tööandjate esindusorganisatsioonid on jäänud tähelepanuta, siis käesolev töö toob need enam kesksesse positsiooni kui partnerorganisatsioonid ning vaatleb ametiühinguid ja tööandjate esindusorganisatsioone ühiskonnas oluliste agentidena ning sotsiaaldialoogi võrdsete partneritena. Töö keskendub tööandjate töötajate esindusorganisatsioonide võrgustike iseloomule ja sotsiaaldialoogi toimimisele eelkõige majandusharu tasandil.

Magistritöö põhiküsimused on, millised on sotsiaalpartnerite võrgustikud ja milliseks hindavad tööandjate ja töötajate esindajad sotsiaaldialoogi Eestis. Sellest lähtuvalt on uurimisküsimused seotud kolme alateemaga, mis on seotud töö teoreetilise raamiga:

I Võrgustikud

1. Kas ja kuidas töötajate/tööandjate organisatsioonid toimivad liikmete sidustajatena? Millised on otsustusprotsessid organisatsioonides?
2. Millise iseloomuga on tööandjate ja töötajate organisatsioonide toimivad koostöövõrgustikud – kui laiaulatuslikud need on, keda need kaasavad, millise iseloomuga sotsiaalse kapitali olemasolule võrgustikusidemed viitavad?
3. Mil viisil ja määral nendes koostöövõrgustikes osalemine viib otsuste mõjutamiseni (mõju ehk viide kokkuviivat (*linking*) tüüpi sidemete olemasolule)?
4. Millised kanalid ja vahendid on võrgustikusuhetes kasutusel?

II Usaldus

5. Millised on usaldusliku koostöö tekkimise alused ja barjäärid tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahel?

III Sotsiaaldialoog ja selle tulevikuarengud

6. Milline on sotsiaaldialoog Eestis harutasandi tööandjate ja töötajate esindajate nägemuses? Milline on nende roll selles?
7. Mil määral Eestis toimib sotsiaaldialoog? Millistel teemadel sotsiaaldialoog toimub? Mis aitaks kaasa sotsiaaldialoogi arengule?

Tööandjate ja töötajate kui erinevate sotsiaalsete gruppide esindajate vaheliste sidemete analüüs aitab hinnata ühiskonna arengut, selle struktuuride avatust-suletust ja sotsiaalse kapitali iseloomu.

4. Uurimismeetod ja valim

Sotsiaalsed suhted on kvalitatiivselt erinevad, mitte ühelaadsed. Vastuste leidmiseks töös esitatud uurimisküsimustele on valitud andmete kogumisel põhimeetodiks semistruktureeritud süvaintervjuu, et mõista, seletada ja tõlgendada tööandjate ja töötajate nägemust toimuvatest protsessidest ning tuua välja nende olulisemad mõttesuunad ja -mallid. Seega on süvaintervjuud viidud läbi selleks, et sotsiaaldialoogi nähtust ja võrgustike toimimist mõista. Süvaintervjuu võimaldab ühelt poolt vaatluse alla tuua uurimisküsimustele vastamiseks vajaliku temaatika, teisalt võimaldab meetod käsitleda vastajate arvamusi, hinnanguid ja seisukohti põhjalikumalt, avades erinevaid seoseid. Samuti kasutasin intervjuude käigus lisaks esitatud intervjuuküsimustele ka lisäülesandeid (intervallskaalad partnerite iseloomustamisel ja mõttekaardi meetodit assotsiatsiooni põhimõttel).

Uurimuse moodustab kvalitatiivintervjuude seeria, mille valimis on viis majandusharu/sektoori, küsitletud on haru mõlemad sotsiaaldialoogi osapooli: sotsiaalpartnereid nii ametiühingute kui tööandjate esindusorganisatsioonide poolt. Valimi moodustamisel võeti sektorite välja selekteerimisel aluseks: organisatsioonide liikmelisuse üle-Eestiline esindatus (jättes välja lokaalsed organisatsioonid), valimisse võeti nii “sini-” kui “valgekraede” esindajaid, samuti arvestati organisatsioonide tegeliku toimimisega, aktiivsusega (mitmed esindusorganisatsioonid Eestis on formaalselt olemas, kuid ei tegutse või ei toimi tööalase sotsiaalpartneri funktsioonides). Valitud viis tegevusharu on läbilõige erineva finantseerimisskeemiga majandusharudest – kui meditsiin on pea kogu ulatuses riiklikult doteeritud, siis kultuur ja transport (eelkõige reisijateveo osas) on osaliselt kohalikul või riigitasandil toetatud, metsandus ja eelkõige kaubandus aga toimivad peamiselt turumajanduse konkurentsitingimustes. Kuna tööjõukulud on tööandjate jaoks oluline tegur konkurentsieeliseks, seda näiteks kvalifitseeritud tööjõu kasutamise kui ka tööjõukulude ulatuse kaudu, on oluline uurida erinevalt finantseeritud sektoreid, kuna eeldatavalt on ka tööandjate ja töötajate vahelist sotsiaaldialoogi puudutavad probleemid ja arengumudelid neis erinevad.

Seega viidi tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide esindajatega läbi 10 intervjuud ajavahemikus jaanuar-märts 2008, mille kestvus varieerus 46-135 minutini. Transkriptsioonide kogupikkus oli 158 lehekülge (Times New Roman 12; reavahe 1,5), millele lisandusid küsimustiku lisalehed lähtuvalt küsimustest nr 8 ja 15. Süvaintervjuude läbiviimiseks väljatöötatud kavad lähtusid uurimisküsimustest ning jagunesid vastavalt kolme alateemasse (ptk 3). Intervjuutekstid on andmeallikaks, mille põhjal on tehtud järeldusi võrgustikustruktuuride ja -suhete ning sotsiaaldialoogiprotsessi kohta, et tuua välja sotsiaalsete muutuste sisu.

Tulemuste tõlgendamine toimus kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. Esmalt toimus intervjuutekstide andmete kondenseerimine ehk kõnekate tsitaatide ja lõikude kogumine, seejärel andmete kategoriseerimine. Analüüsikategooriad on toodud lähtuvalt intervjuutekstides olevatest olulistest tähendustest, mis annavad vastuseid uurimisküsimustele. Sarnase tähendusega tekstiosad on koondatud vastavate kategooriate alla. Kategooriaid kohandati vajadusel induktiivselt vastavalt tekstide läbitöötamise käigus ilmnenud andmetele. Sotsiaaldialoogi kirjeldamise ja mõtestamise puhul on toodud välja temaatilised mustrid, erinevad nägemused sellest protsessist, seega kategooriad on leitud andmetest ja formuleeritud võimalikult tekstimaterjali lähedaselt. Analüüsikategooriad on toodud välja kaldkirjas. Olulisematest kategooriatest võib välja tuua, et võrgustike kaardistamisel on lähtutud võrgustiku osapoolte kirjeldusest, tuues välja kaks peamist kriteeriumit: partneri olulisus peaesmärkide saavutamisel ja sidemete tugevus organisatsioonide vahel. Analüüsitud on, millise tähenduse omistavad sotsiaaldialoogile osapooled ning millised hoiakud on teemadest kõneledes ilmnevad. Otsuste mõjutamise viiside puhul on loodud mõjutusmeetodipõhised kategooriad intervjuudes mainitud otsuste mõjutusvahendite tüüpidest ja kasutusviisidest lähtuvalt. Samuti andis olulist informatsiooni see, mida intervjuutekstides ei leidu. Sisuanalüüsi tulemused ja järeldused on toodud uurimiskava temaatiliste plokkide kaupa.

Vastajad olid pärit järgmistest organisatsioonidest:

1. Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, kus on liikmeid umbes 870, asutatud on 1990. aastal. Vastaja on seotud ametiühingutega alates 1980-ndate lõpust.

2. Eesti Kaupmeeste Liit, mis esindab kaubandussektori töandjaid ja kus on viimastel aastatel keskeltläbi 50 liiget. Liit on asutatud 1996. aastal. Vastaja on organisatsiooniga seotud ligi kaheksa aastat. Hinnanguliselt on jae- ja hulgikaubanduses töötajaid 80000- 90000.
3. Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, kus on liikmeid 4600 ning see on taasisutatud 1989. aastal. Vastaja on ametiühingutega seotud olnud üle üheteistkümne aasta.
4. Eesti Autoettevõtete Liit, kus on liikmesasutusi 40, asutatud on 1990. aastal. Vastaja on organisatsiooniga seotud üksteist aastat. Hinnanguliselt on kauba- ja reisijateveoga tegutsevates ettevõtetes tööl ligikaudu 13000-14000 inimest.
5. Eesti Keskastme Tervishoiutöötajate Kutseliit, kus on liikmeid umbes 4100 ning mis on asutatud 1992. aastal. Vastaja on ametiühingutega seotud kuusteist aastat. Õendusosalal on tööl umbes 7600 inimest.
6. Eesti Haiglate Liit, mis on asutatud 1994. aastal, liikmeid on liidul 22 ning liikmeteks saavad olla ainult haigla pidajad, seega kõik Eesti suuremad raviasutused on Eesti Haiglate Liidu liikmed. Vastaja on organisatsiooniga olnud seotud umbes kaheksa aastat.
7. Eesti Metsatöötajate Ametiühing, kus on liikmeid umbes 1500 ning mis on asutatud 1905. aastal, taasiseseisvunud Eestis taastatud. Vastaja on ametiühingutega seotud alates 1954. aastast.
8. Riigimetsa Majandamise Keskuse (RMK) esindaja on antud valimis, kuna RMK on Eesti Metsatöötajate Ametiühingu olulisim partner ning suure töötajate arvuga sotsiaalpartner metsandusharus, olles töandjaks ligikaudu 1100 töötajale. Vastaja on olnud organisatsiooniga seotud 10 aastat.
9. Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit, kus on liikmeid umbes 1400 ning mis on asutatud algselt esimese Eesti Vabariigi ajal ning taastatud pärast taasiseseisvumist. Vastaja on ametiühingutega seotud olnud üle kaheteistkümne aasta. Sektoris on tööl umbes 5000 inimest.
10. Eesti Linnade Liit, kelle esindaja on valimis kui võrgustiku liige tööalases sotsiaaldialoogis, kuna Linnade Liidu liikmete ehk kohalike omavalitsuste eelarvetest sõltuvad paljude töötajate, muuhulgas ka kultuuritöötajate, haridustöötajate ja teiste töötingimused. Samuti toob Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit välja Linnade Liidu kui olulise partneri, kellega tuleks suhteid parandada. Samas ei positsioneeriks Eesti Linnade Liit end kui võimalikku otsest

lepingulist partnerit ametiühingutele. Linnade Liit on taasasutatud 1990. aastal ning vastaja on olnud organisatsiooniga seotud alates 2002. aastast. Linnade liidul on 47 liiget.

Vastajad on nimetatud organisatsioonide jaoks olulise teadmuse kandjad, eelkõige juhatuse liikmed või direktorid. Intervjueeritavate hulgas oli 3 naist ja 7 meest.

Uurimistulemuste näitlikustamiseks on kasutatud intervjuutekste, mis on toodud kaldkirjas ja vastaja numbri ning tähega tähistatult. Intervjuu numbri järel toodud täht a tähistab ametiühingu esindajat, täht t tööandja esindajat. Kuna mõned vastajatest viitasid intervjuu ajal osadele tekstilõikudele kui konfidentsiaalsele või tundlikule infole, ei ole mõne tekstinäite juures toodud intervjuu numbrit, et säilitada intervjueeritava konfidentsiaalsus. Kuna töö käsitleb sotsiaalpartnerite võrgustikku, siis partnerite vaheliste suhete hoidmise eesmärgil on osade tekstilõikude puhul vastaja anonüümsuse säilitamine oluline. Teatav pinge tööandjate, töötajate ja ka riigisektori erinevatest huvidest lähtuvalt on sotsiaaldialoogi lahutamatu osa ning ei kannu endas tingimata negatiivset jõudu, vaid osalejate kriitika nii enese kui partnerite tegevuse suhtes aitab viia uue tasakaalupunkti leidmisele osapoolte vahel ning jõudude tasakaalustumisele tegevusharus.

5. Võrgustikud

5.1 Tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid liikmete sidustajatena

Liikmete kaasamise ja sidustamise teema põhjalikumaks uurimiseks oleks vajalik viia läbi laiem uuring nende organisatsioonide liikmete endi hulgas. Kuna käesolevas uurimuses andsid vastuseid esindusorganisatsioonide juhid, lähtuvad siin toodud järeldused eelkõige nende igapäevatöö kogemusest, mitte liikmete poolt tajutud organisatsiooni toimimisest. Siiski võib leida intervjuude põhjal erinevaid nägemusi ja võimalusi liikmetega suhtlemisest ja nende kaasamisest, samuti liikmete rollist organisatsiooni igapäevatöös.

Nii töötajate kui tööandjate esindusorganisatsioonide jaoks on liikmete arv ja regionaalne paiknemine esinduslikkuse ja legitiimsuse saavutamisel kõige olulisem küsimus. Eesti Tööandjate Keskliidu liikmed on tööandjaks 145 000 töötajale (www.ettk.ee, 15.04.2008), EAKL ja TALO ühendavad ligi 53 000 liiget, millele lisandub mõnede keskliitudega mitteliitunud ametiühingute liikmete arv.

Liikmete arv kui legitiimsuse allikas

Eriti terava ja läbiva probleemina tunnevad liikmete arvu kasvatamise vajadust ametiühingud, küll aga mitte kõigis sektorites, sest näiteks meditsiinisektoris on ametiühingutesse kuulumine suhteliselt laialt levinud. Liikmete arvu suurendada on keeruline olukorras, kus teadlikkus ametiühingutest, nende liikmete võimalustest ja kohustustest on vähene ning ametiühingutel ei ole piisavalt kaalu sektori arengut mõjutada, viimane aga sõltub omakorda liikmete arvust.

Tööandjate esindusorganisatsioonid peavad liikmete arvu samuti oluliseks, kuid liikmete arvu kasvatamine ei ole niivõrd seotud organisatsiooni maine või tuntusega, kui võrd liikmelisusega kaasnevate kohustustega. Näiteks tuleb Autoettevõtete Liidu liikmetel arvestada kollektiivlepingu tingimuste ja nende täitmise kontrollimisega enam, kui teistel ettevõtetel, mistõttu hindab liidu esindaja keeruliseks põhjendada transpordiettevõtetele liikmeks astumise vajalikkust.

Survemeetoditega lepitakse mingites palganumbrites kokku, see laiendatakse ja tegelik elu näitab seda, et väljaspool liitu olevad ettevõtted ka seda lepingut ei täida. Ehk täiesti selline mõttetu sotsiaaldialoog, millel turgu reguleerivat mõju ei ole. On surve all olnud need ettevõtted, kes kuuluvad liitu, keda siis käiakse kontrollimas, vaatamas, kuidas nad neid lepingust tulenevaid asju teevad ehk osutuvad ka liitu kuuluvad ettevõtted teatud mõttes... konkurents jäävad alla selles sektoris, kuna nendel on karmimad nõuded ja mida ka kontrollitakse, kui nendel, kes organisatsiooni ei kuulu. [2t]

Liikmete sidustamise viis

Vastanute intervjuudest saab tuua välja kahesugust tüüpi liikmekommunikatsiooni: *horisontaalne* ja *vertikaalne*. Võtmeteguriks on büroo ja palgaliste töötajate roll liikmete sidumisel. Vertikaalse suhtluse puhul on büroo keskne koordinaator, millel on peamiselt kaks rolli: info edastaja (e-posti, intraneti, telefoni abil) ja ka info koguja (pikemate ja lühemate küsitluste abil, telefonitsi, meilitsi). Vertikaalse suhtlusviisiga kaasneb põhimõte, et büroo on liikmete “jaoks” tegutsev, äärmuslikult isegi liikmetele teenust pakkuv organisatsioon.

Büroo on meil nagu läbisõidu hoov, nagu metroo keskjaam, sealt jookseb kõik läbi, selle jaoks on büroo, me maksame neile raha selle eest liikmemaksu kaudu eksju. [5t]

Horisontaalse ja mitteformaalse liikmete omavahelise suhtluse tase on organisatsioonides erinev. Eelkõige on ametiühingud rõhutanud vajadust sellist suhtlust soodustada. Horisontaalsete sidemete soodustajatena on toodud eelkõige usaldusisikute võrgustikku, koolitusi ja seminare, aga ka tööühmi, koosolekuid, ühiskülastusi, suvepäevi. Kõige efektiivsematena neist on mainitud kohtumisi koolitustel ja üritustel, kusjuures ametiühingud eelistavad mitmepäevaseid kohtumisi, kus õppe kõrval on kesksel kohal ka liikmete omavahelise suhtevõrgustiku laiendamine. Horisontaalsete sidemete soodustamise viisides võib näha toetumist *kaasamise* põhimõtetele, et organisatsiooni “teenust pakkvalt” positsioonilt liikuda liikmeid siduva ja võimalusi pakkuva organisatsiooni suunas. Ametiühingute puhul ei saa välja tuua ühest suhtumist liikmetesse – kohati tuli intervjuudes välja viited sellele, et ametiühing ja seal töötavad inimesed pakuvad abi ja võimalust töötajatel oma õiguste ja töötingimuste eest seista, kohati on aga äratuntav ka lähenemine liikmesse kui klienti, kes vajadusel pöördub mingi teenuse saamisel ametiühingusse.

Seega võib nii tööandjate kui ametiühingute puhul bürood pidada suuresti info edastamise ja kogumise keskuseks. Tööandjate esindajate puhul on organisatsiooni bürool suur roll täita informatsiooni edastaja ning liikmete arvamuse ja probleemteemade kogujana. Võib öelda, et tööandjate esindusorganisatsioonides tuli enam välja teenuse pakkumise keskne lähenemine ehk organisatsioon toimib oma liikmete jaoks, pakkudes tuge ja võimalikke lahendusi laiemate, ühe organisatsiooni piiridest väljuvate probleemidega toimetulekul. Organisatsiooni suutlikkusest ja (inim)ressurssidest sõltub, mil määral suudetakse oma liikmeid sidustada ning pakkuda info jagamise kõrvalt veelgi lisavõimalusi ja kanaleid liikmete omavaheliste võrgustike soodustamiseks. Enamikus nendest organisatsioonidest, kus intervjuud on läbi viidud, on täiskohaga tööl vaid paar inimest ning osa töödest on korraldatud ka vabatahtlikkuse alusel. Ametiühingud on rohkem tundnud vajadust kaasamise erinevate võimaluste ja tehnikate tundmaõppimise järele. Ehkki täna kasutatakse ametiühingutes valdavalt väljendit “värbama” uusi liikmeid, siis tegevuste kirjeldamisel tuleb välja vajadus kaasata liikmeid või potentsiaalseid liikmeid kas töökohas või ametiühingu organisatsiooni juures toimuvatesse tegevustesse ja otsustusprotsessidesse (ptk 5.1.1). Seega ei anna mõiste “värbama” täpselt edasi nende tegevuste sisu, millega ametiühingud liikmete kaasamisel ja ettevõtmiste planeerimisel tegelevad ja plaanivad tulevikus tegeleda.

Meil on usaldusisikute võrgustik. Igas asutuses on valitud töötajate poolt usaldusisik, kes siis peab kohapeal koosolekuid ja annab ka meie infomaterjali liikmetele, siis on meil piirkondlikud volikogud, kus siis koolitus käib ametiühingualane või siis teemal, mida liikmed on soovinud. [3a]

5.1.1 Otsustusprotsessid organisatsioonide siseselt

Otsustusprotsesside kirjeldamisel lähtus intervjuudest neli põhilist ideed. *Esmatähtis* ja peamine on otsustusprotsesside reglementeeritus organisatsioonides põhikirjaga. Oluliste otsuste vastuvõtmise puhul peeti esmatähtsaks põhikirjas toodud reglemendi järgimist. *Teiseks* põhimõtteks on demokraatlik otsustamisviis, mis on eelkõige ametiühingute jaoks oluline märksõna kui nõukogude pärandist loobunud organisatsioonidele. *Kolmandana* toodi korduvalt välja konsensuslikku otsustusviisi, mis võib keeruliseks muuta otsuste tegemise ja seondub omakorda neljanda põhimõttega, kus organisatsiooni kui terviku huvid seatakse olulisemaks

üksikliikmete või liikmegruppide ees. Nii tööandjate kui töötajate esindusorganisatsioonidel tuleb erimeelsuste ja konfliktijuhtimisega tegeleda ka organisatsiooni sees. Liikmete erihuvid ning erihuvide konflikt organisatsiooni üldise strateegiaga on juhtimisotsuste tegemisel pingete allikaks. Võimalus on huvide konflikt mingil viisil lahendada või jätta antud küsimuses organisatsiooni üldseisukoht välja kujundamata.

Haiglate Liit siis riigi tasemel püüab siis väljendada liidu liikmete ühishuve ja siis nende erinevate partneritega kokku leppida ja eri huve siis ajab iga haigla omaette, need tavaliselt siis aetakse ministeeriumi mingi osakonna kaudu, see on normaalne, et haiglatel on ka oma asjad ajada. [3t]

Suurtes töötajate ja ka tööandjate esindusorganisatsioonides, mille liikmeskond on üle Eesti ning hõlmab erinevaid regioone, on töötajate tingimused erinevad. Seega tuleb aktiivsematel ning soodsamas piirkonnas või kohalikus kontekstis paremini kaasatud “osakondadel” teha valik, kas liikuda pisut aeglasemas tempos edasi koos ülejäänud organisatsiooniga või moodustada omaette üksus. Selliseid tendentse töid välja eelkõige ametiühingute esindajad, kelle jaoks liikmete kaotus tähendab niigi hapra legitiimsuse vähenemist. Seetõttu tuleb suurema iseseisvuse võimaldamisega liikmetele teha kompromisse või “üle elada” keerulised ajad, et hiljem soodustada liikmete naasmist. Eriti teravalt kirjeldasid vastajatest sellist protsessi ajaloolises kontekstis teenindus-kaubandus- ja kultuuritöötajate esindajad, kelle liikmeskond 90-datel kordades vähenes.

Tuli siis sellel ajal siis personaliosakonnast kiri, et palun mind välja arvata ametiühingu organisatsioonist ja kõik. Kogu liikmeskond kirjutas sinna alla. [1a]

Liikmete sidustamine otsuste tegemise protsessi sõltub iga organisatsiooni tegutsemisvõimekusest ja välja arenenud infovõrgustikust, mille kaudu saab suhtlus käia ka kahesuunaliselt. Ametiühingutes on oluline vahend liikmete arvamuste kogumisel otsuste vastuvõtmise eel usaldusisikute võrgustik, kelle kaudu levib info lihtliikmeteni, kuid kelle aktiivsusest ja tegutsemisvälja haardest sõltub ka kohapeal kogutud vajaduste ja probleemide jõudmine ametiühingu kontoris ja juhatuse koosolekutele. Usaldusisik on üheks keskseks institutsiooniks töötajate ja tööandjate suhete toimimisel ning usaldusisiku rolli täitmine sõltub suuresti konkreetse isiku omadustest, kogemusest ja positsioonist töökohas. Usaldusisik tänases Eesti

seadusandluse kontekstis ei pruugi olla ametiühingu liige, siiski on ametiühingute haruorganisatsioonidele oluline välja arendada oma usaldusisikute võrgustik, mille toimimise kvaliteedist sõltub ka otsustusprotsesside demokraatlikkus ning liikmelähedus ja otsuste kommunikatsioon ametiühinguorganisatsioonis.

Usaldusisikutele eraldi kanalid ja siis lihtliikmetele. Lihtliikme kanalid on siis list, mis kahjuks ei toimi päris sellisena /.../ kus on tõesti liikmete vaheline horisontaalne asi, et ta kipub olema siuke vertikaalne infojagamise koht. /.../ oma valdkondades nad niikuinii suhtlevad, oma ettevõtetes, aga et saavutada seda et laiemat suhet, siis on meil suvepäevad, suhteliselt suurearvulised, 800 inimest käib tavaliselt seal. [2a]

Vaadeldes ametiühinguliikumist ajaloolises kontekstis, nähti 90-ndatel kollektiivses tegutsemises pigem pidurdavat tegurit, mille funktsioon on kehvemate ühiskonnaliikmete järeleaitamine, mitte ühiskonna areng tervikuna, ning see tendents ei ole kadunud. Grupina mõjutamise võimalused ühiskonnas oma positsiooni tugevdamiseks on liialt pikaajalise viitega, et selles osalejad tajusid tagasisaadavat omakasu. Sotsiaaldialoog sektori või riigi tasandil on vastajate hinnangul juhtidele, muuhulgas riigijuhtidele liialt tülikas ja aeganõudev protsess.

Ma annan väga selgelt aru, et sotsiaaldialoog tegelikult valitsejate jaoks on siuke suhteliselt paha asi, see segab valitsemist. Sa ei saa nagu kiiresti teha enda huvidest ajendatud otsuseid, selles mõttes sotsiaaldialoog on kindlasti tülikas. Valitsejate jaoks. Mina olen kõva sotsiaaldialoogi fänn. [3t]

Organisatsiooni võime liikmeid sidustada ja otsuste tegemisse kaasata on otseselt seotud võimega väljaspool tehtavaid otsuseid mõjutada, kuna legitiimsus ja mõjukus saadakse läbi liikmete.

5.2 Otsuste mõjutamine

Otsuste mõjutamise võimaluste analüüs on käesoleva uurimuse osa eelkõige seetõttu, et organisatsiooni mõju ulatuse ja mõjutamisvahendite mitmekesisuse põhjal saab hinnata sotsiaalpartnerite suhtevõrgustikus oleva kokkuviiava (*linking*) sotsiaalse kapitali olemasolu ja ulatust. Vaatlen seega võrgustike suuruse ja tiheduse kõrval ka ressursse, milleni võrgustik viib ja uurin seotust rohkem või vähem mõjukate, võimukate inimestega, institutsioonidega, teabeallikate ja partneritega, kelle abil sektoris toimuvat, aga ka laiemalt töösuhteid ja -tingimusi ühiskonnas mõjutada.

Nii tööandjate liidud kui ametiühingud on kolmanda sektori organisatsioonid. Samas on nende positsioon ning ajalooliselt kujunenud roll ühiskonnas saadud erinevate algatajate poolt. Lisaks on tööandjate liidu kõrval samuti olulised ka suuremad tööandjad, kes töötajate arvu poolest võivad olla võrdsed mõne alaliiduga ja mõjutada sektori töösuhteid olulisel määral.

Ametiühingute moodustumisel asutustes võib üha enam ära tunda kodanikualgatuse elemente, mis on jõustatud või abistatud mõne haruorganisatsiooni poolt. Kui ametiühingute areng on toetunud pigem töötajate vajadusele kaitsta oma huve võrdse partnerina tööandjatega läbi rääkides, siis tööandjate liidud on enam tunnetanud vajadust olla võrdseks partneriks riigisektorile ning kaasa rääkida riigitasandi otsuste kujunemises kogu majandusharu huvides.

Sellest lähtuvalt on ka otsustamise mõjutamise vahendid kujunenud organisatsioonidel erinevateks. Kui ametiühingud otsivad enam abi üksteiselt, kasutades aktiivsemalt meedia mõjutamisvõimalusi ning teisi kaudsemaid hoobasid otsuste mõjutamiseks, siis tööandjate esindajad peavad kõige olulisemaks panustada otsekontaktidesse riigiasutustega – eelkõige ministeeriumitega ja ka valitsusega.

5.2.1 Otsuste mõjutamise vahendid

Intervjuude põhjal kujunes neli peamist kategooriat otsuste mõjutamise vahenditest ja viisidest (koondina toodud tabelis 1). Pea kõigis intervjuudes on mainitud nende nelja võimaluse kasutamist oma igapäevastes praktikates rohkemal või vähemal määral. Samas on selgelt eristunud ametiühingute ja tööandjate esindajate võimalused ja väljakujunenud eelistused mõjutusvahendite kasutamisel.

1) *Otsuste mõjutamine endasarnaste organisatsioonide kaasabil.* Omavahelise abistamise vajadus on ametiühingutes harutasandil väga selgelt tajutud. Kujunenud on ametiühingute “paarid” või “grupid”, kes ideoloogilise läheduse, tegevusharu või juhtide isikliku läbisaamise tõttu üksteist toetavad. Samuti oodatakse katusorganisatsioonidelt alaliitude vahelise sünergia soodustamist ja vajadusel ka konfliktsuse vähendamist.

No kõige suurem koostöö on meil siiski Arstide Liiduga ja Ametiühingute Keskliiduga /.../ me peame läbirääkimisi Eesti Arstide Liiduga üheskoos ja meil on ühesugused arusaamised, väärtushinnangud /.../ Ikkagi Arstide Liiduga koostöös oleme suutnud olulisi otsuseid mõjutada. Oleme olulisi ettepanekuid teinud üheskoos. [3a]

Samuti toimub streikide ja muude aktsioonide planeerimine ja korraldamine enamasti koostöös teiste ametiühingutega või keskliitudega.

Tööandjate organisatsioonid on pigem mitmete läbirääkimiste pidamise õiguse andnud Tööandjate Keskliidule, seega oodatakse oluliste tööalaste otsuste mõjutamist keskliidu tasandil.

2) *Otsuste mõjutamine sektori sotsiaalpartneriga läbi rääkides.* Sotsiaalpartnerlust peavad otsuste sündimisel oluliseks nende sektorite esindajad, kus on peetud kollektiivläbirääkimisi haru tasandil ja sõlmitud lepinguid. Kuna harutasandi kokkulepped on Eestis olemas ühistranspordi, tervishoiu ja metallitööstuse valdkonnas, siis teistes harudes ei ole suhted liidu-tasandi sotsiaalpartneritega oluliseks otsuste mõjutamise vahendiks ning siduvad lepingud sõlmitakse kas organisatsioonide tasandil või üksikisikutena. Siin võib näiteks tuua kaubandussektori, kus Kaupmeeste Liit ja ametiühingud on pidanud kohtumisi ja arutelusid erinevatel sektori tööd puudutavatel teemadel, kuid kumbi pool ei ole tunnetanud seda oluliste muutuste tekkimise allikana sektori tööelu arengu jaoks.

Ametiühingute esindajad soovivad tulevikus olulise mõjutamise võimalusena näha läbirääkimiste pidamist tööandjatega, samas ei ole harutasandi suhted suures osas sektorites tänaseks arenenud.

Oli siis tegelikult MKM ja Autoettevõtete liit, et see kolmiktegevus on tegelikult viinud oluliste otsusteni, see on nagu hea näide. [2a]

Me [Haiglate Liit] oleme väga palju algatused teinud vanasti koos Arstide Liiduga, nii et me oleme mingid ühispöördumised kollektiivselt allkirjastanud, et kõik osapooled oleks samadel seisukohtadel, et no viimasel aastal me seda ei ole väga kasutanud, aga ma loodan, me sinna pöördume varsti tagasi. [3t]

3) *Otsuse mõjutamine riigi institutsioonide kaasabil.* Pea kõik vastajad tõid kolme kõige olulisema partneri hulgas välja mõne riigiasutuse ning mainisid võrgustiku tihendamise vajadust riigiinstitutsioonidega. Enam oli tööandjate esindajate hulgas neid, kelle suhted riigiasutusega on tänaseks juba viinud oluliste otsuste mõjutamiseni ning nende hinnang suhete tihedusele ja järjepidevusele riigiasutustega oli mõnevõrra kõrgem kui ametiühingute esindajatel.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium /.../ Võin mobiilile ka helistada. /.../ teeme koostööd nüimoodi, et me teeme eelnõu mustandiga, kus on veel augud sees, et ei ole õiget sõna, /.../ seal on veel nüimoodi kolm punkti /.../ ja siis me juba alustame koostööd, mõtleme koos, et seda täiustada ja täpsustada ja kohandada Eesti jaoks. [11]

Ametiühingute poolt mainiti otsuste mõjutamist ka veel kohtute, töövaidluskomisjonide, Tarbijakaitseameti, Tööinspektsiooni, riikliku lepitaja kaudu. Sellisel juhul on tegemist pigem reaktiivsete mõjutusvahendite otsimisega, ehkki ka harutasandi ametiühingud püüavad üha enam leida võimalusi proaktiivselt otsuseid mõjutada.

Nii tööandjate esindajate, kuid eelkõige ametiühingute poolt on väga olulisele kohale tõusnud vajadus olla riigiasutuste poolt kaasatud võrdväärsete partneritena erinevate otsuste ettevalmistamisel.

4) *Otsuste mõjutamine muude, kaudsemate vahendite abil (meedia, välispartnerid jt).* Ametiühingute esindajad nimetasid hulga erinevaid võimalusi, mille kaudu mõjutada tööandjate tegevust või harutasandi suhteid. Eelkõige toodi välja suhete paranemine meediaväljaannetega.

Siia kuuluvad ka ametiühingute mõningad mõjutusvahendid, mida on kirjeldatud kui äärmuslikke või “meeleheitlikke” samme. Sellised on näiteks välispartneritest tugevate ametiühingute kasutamine rahvusvahelise tööandja mõjutamiseks välisriigis ning seeläbi ka Eestis või ka läbi välisajakirjanduse. Selliste vahendite kasutamist püütakse võimalusel vältida.

Tööandjate esindajad ei näe meediat nii olulise partnerina ning peavad meediasuhetes oluliseks informeerivat funktsiooni, mitte ei näe seda kui suhtluskanalit või

mõjutusvahendit. Samuti ei peeta heaks tooniks meedia vahendusel konfliktsituatsioonide lahendamist.

Ja me korraldasime Skandinaavias ära talle, mille peale ta oli siiralt šokeeritud, mille peale ta valetas, et ei siukest asja pole olnud, et on vaja kaasata. /.../ Mis muidugi viib konfliktidesse, aga samas me kehtestame jõu. [a]

Meil on võimalik kajastada näiteks PAMi lehel tööandja seisukohti või tööandja vastuseid, aga on ka võimalik siis anda väga selgelt tööandjale mõista, et ETKA ja PAM teevad koostööd, PAM on teadlik tööandja käitumisest mitte pidada sotsiaaldialoogi, mitte läbi rääkida kollektiivlepingu tingimusi ja eks ka sellised multinatsionaalsed tööandjad kardavad väga sattuda ajalehede veergudele sellise teatega. [1a]

	Otsuste mõjutamine endasarnaste organisatsioonide kaasabil	Otsuste mõjutamine sektori sotsiaalpartneriga läbi rääkides	Otsuse mõjutamine riigi institutsioonide kaasabil	Otsuste mõjutamine muude, kaudsemate vahendite abil (meedia, välispartnerid jt)
Kasutaja	Pigem ametiühingud	Kollektiivlepingulistes suhetes olevad sotsiaalpartnerid	Pigem tööandjate liidud	Pigem ametiühingud
Eelised	Üksteise jõustamisel tekkiv sünergia	Otsene ja reaalne mõju sektori töötajaskonnale	Pikaajaliste strateegiliste eesmärkide saavutamine	Võimalus saavutada kiire ja jõuline lahendus
Puudused	Ideoloogiline ja isikutevaheline sobimatus; konkurents	Lepinguliste suhete puudumine enamikes tegevusharudes	Ebavõrdsed/eba-sümmeetrilised partnerlussuhted	Konfliktsusesse kaldumine viib lühiperspektiivis dialoogi nõrgenemisele

Tabel 1. Sotsiaalpartnerite otsuste mõjutamise vahendid harutasandil

Seega ametiühingud toovad oma esmaste partneritena otsuste mõjutamisel teisi ametiühinguid ja katusorganisatsiooni, samuti on ootused suhete tihendamiseks

tööandjate ja nende esindusorganisatsioonidega kui läbirääkimispartneritega. Ka aktsioonide korraldamine on mõjutusvahendina olulisel kohal. Tööandjate esindajad nimetavad esmaste partneritena otsuste mõjutamisel riigiasutusi, peamiselt ministeeriume või ameteid. Suhteid nendega ei pruugita küll hinnata tasakaalustatuks ega võrdväärseks partnerluseks, kuid siiski peetakse riigiasutusi ka tulevikuperspektiivis kõige olulisemateks partneriteks.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et eelkõige ametiühingud, aga ka tööandjate esindusorganisatsioonid tunnevad haru tasandil puudust kokkuviivat (*linking*) tüüpi võrgustikusidemetest, mis aitaksid harutasandi töösuhete olulisi otsuseid mõjutada ning nende tegemisel kaasa rääkida. Paremad võimalused otsuste mõjutamisel on nende sektorite organisatsioonidel, kus on sõlmitud harutasandi kokkulepped ning on kujunenud sotsiaaldialoogi partnerid nii tööandjate, töötajate kui riigi poolt.

5.2.2 Kommunikatsioonikanalid ja -vahendid võrgustikes

Kanalite ja vahendite puhul osutusid intervjuudes olulisteks kaks dimensiooni – kas suhtluskanal või vahend soosib *kahe-* või *ühepoolset* suhtlusviisi ehk võimaldab tagasisidestust ning kas kanal võimaldab destruktiivsemat *kaudset* (meedia) või konstruktiivsemat *otsest* (ümarlaud) läbikäimist partneritega.

Kahepoolseid ja vastastikku võrdseid partnerlussuheteid on võimalik luua järgmistel intervjuueeritavate toodud viisidel: ümarlaud (kõigile osapooltele võrdväärset interaktiivsust võimaldav), seminar, koolitus, kohtumine, läbirääkimised, telefonivestlused mitteformaalsed kohtumised ja koosviibimised. Pigem ühepoolseks infoedastamiseks kasutatakse meililisti (ehkki toodi välja selle potentsiaal horisontaalse liikmetevahelise suhtluskanalina), kodulehte, siseveebi, infostende, massimeediat, ametlikke teadete saatmist, faksi, tähitud kirjade saatmist, e-posti. E-post on intervjuudes enamasti kirjeldatud kui ühepoolne infoedastamise kanal, mille tähtsus tagasiside saamisel liikmetelt või partneritelt ei ole esmane. Samas ei ole e-post kõikides ametiühingutes mõeldav ainukanalina info edastamisel, kuna kõik töötajad ei oska e-posti kasutada või ei loe seda regulaarselt. Seega ei tohiks kaduda infostendid ning suust-suhu infolevitamise võimalus kohapeal, mis on usaldusisikute kohustuste hulgas. Samas on e-postil olulised eelised mahuka info edastamisel.

MKM-iga on liiga palju sellist kirjalikku suhtlust ja liiga palju meediasuhtlust. Vähe niioelda vahetut kontakti. /.../ võib-olla elektrooniline on üle paisutatud. [2a]

Nii tööandjate kui töötajate esindajad avaldasid väga jõuliselt arvamust, et sotsiaalpartnerite vahel tuleks tihendada silmast-silma suhtlemist, olgu kas läbirääkimiste, ümarlaua, seminari või muus vormis. Teisisõnu sooviti enam kahepoolset ning võrdset osalust võimaldavate suhtlusviiside kasutamist. Vajadus on regulaarsete kohtumiste ja nõupidamiste järele, mis toimuksid kiireloomulistest kriisiolukordadest olenemata ning kus oleks võimalik pikaajalisi arenguid puudutavaid küsimusi arutada ning eesmäärke seada. Eelkõige ametiühingud rõhutasid selle kõrval ka vajadust nende arutelude tulemuste fikseerimist kirjalikus vormis kokkuleppena. Sektorites, kus on sõlmitud harutasandil kollektiivlepingud ning peetud lepingueelseid läbirääkimisi, on kohtumisi ja vahetut suhtlust partnerite vahel palju enam. Mõjutusvahendina leidis väljatoomist ka lobitöö, millele saab omistada halvamaigulise tähenduse ning seetõttu räägiti pigem endapoolsete argumentide edastamisest olulistele isikutele ja institutsioonidele.

Lobitöö, kõik võimalused, sõltuvalt sellest, mis üritusel kunagi kokku saad. [5a]

Üheks kokkuleppepunktiks sotsiaalpartnerlussuhete loomise hetkel võiks olla suhtlusviiside ja kohtumissageduse määratlemine ehk täpsed kokkulepped kanalite ja vahendite osas.

No need kohtumised, need on vajalikud ja jällegi tegelikult oleks vaja selliseid järjepidevaid kohtumisi märgatavalt rohkem, kui me täna hetkel jõuame. Ja minu meelest on ka hästi tähtis ka see, et alguses juba lepitaakse kokku väga täpselt, võimalikult täpselt see, kuidas me suhtlema hakkame ja milliseid vahendeid me kasutame. [1a]

Ametiühingute poolt toodi välja veel üks faktor, mis on kanali valiku puhul oluline. Kuna töösuhetes on tööandjal enamasti jõupositsioon üksiku töötaja suhtes, siis oluliseks peetakse usaldusväärset kirjalikku suhtluskanalit kui infovahetusviisi, mille puhul jääb “märk maha” (näiteks tähitud kiri) tehtud kokkulepetest või infovahetusest.

Aasta aega või kaks tagasi suhtlesime siiski põhiliselt kirja teel ja väga paljudel juhtudel ka tähitud kirjade teel, isegi oma ametiühingu liikmeks astumise avaldused töötajate poolt lähetasime tööandja

raamatupidajale tähtiselt, siis kindlasti see olukord on paremaks muutunud just nende ettevõtete puhul, kus ametiühingud on tegutsenud juba pikemat aega /.../ et tööandja ei saa väita, et kiri on kaduma läinud ja see ei ole temani jõudnud, sest ka selles suhtes on meil olnud selliseid ebameeldivaid kogemusi. [1a]

Eelnevalt käsitletud liikmete sidustamise ning kanalite temaatikast kasvavad välja usalduse küsimused – inimeste, gruppide, kogukondade, aga ka tööandjate, töötajate ja riigivõimu esindajate vahel. Vastajad kirjeldasid tänaseid usalduse barjääre, mis autori hinnangul on laiendatavad tööelu küsimustest ka väljapoole ja aitavad anda hinnangut usalduse (*general trust*) tasemele Eestis, millest oli töö esimeses osas juttu.

5.3 Usaldus

5.3.1 Usaldusliku koostöö tekkimise alused

Sotsiaalpartnerite võrgustikes sõltub sotsiaalse kapitali kasvatamine ja võrgustikusidemete laienemine usalduslike suhete olemasolust. Usalduse küsimused partneritevahelistes suhetes tõusid korduvalt esile ka intervjuude ajal. Sotsiaalpartnerite võrgustikus on osapooltel palju erinevaid, aga ka palju ühiseid huvisid ning usalduslike suhete tekkimine ei sõltu organisatsioonide lähedusest või huvide kattumisest – näiteks ei pruugi (sarnaste) ametiühingute vahel olla toetavaid ja usalduslikke suhteid. Enne usalduslikkust soodustavate kategooriate vaatlemist toon välja tegurid, mille kaudu vastajad usaldusküsimuste üle arutlemisel defineerisid esmalt enda jaoks usaldusliku suhte sisu. Usaldus on suhte kvaliteet, mis tuleb “välja teenida” [1a], “loeb järjepidevus” [1t] ning kujunenud “ühesugused arusaamised” [3a]. Suhete usalduslikkus on “vaadeldav isiku tasemelt” [3t], “isikutest sõltub praktiliselt kogu asjaajamine” [2t]. Usalduse saavutamist suhetes seostati ka maine küsimustega, kuna hea maine võimaldab saada usalduskrediiti. Ehkki maine küsimused ei olnud antud uurimistöo fookuses, tõid just ametiühingute esindajad korduvalt oma organisatsioonide maine kujundamise olulisele kohale ka võrgustikusuhetes.

Et usaldus on selline kahepoolne, et minu meelest praegune Eesti situatsioon on selline, kus tegelikult mulle tundub, et tööandjad ametiühingut ei võta tõsiselt, teiselt poolt ka nad ei usalda ametiühingut, et

see ametiühingu maine kujundamine või ametiühingud peaksid selle maine kujundamisega natuke rohkem vaeva nägema. [1a]

Usalduslike suhete tekkimise alusena saab intervjuudest välja tuua kaks põhikategooriat: *partneri omadustest* lähtuvad soodustavad tegurid ning *suhtlusviisist* lähtuvad tegurid. Usaldust loova suhtlemisviisiga seonduvad eelpool väljatoodud kahepoolset kommunikatsiooni soodustavad suhtlemiskanaliid ja -vahendid.

Partnerite omaduste puhul on võimalikeks usalduse tekkimise eeldusteks partneri kompetentsus, ideoloogiline sobivus ja maailmavaade, sarnane organisatsioonikultuur ja väärtushinnangud, ka partneri huvid ja huvide kattumine (ühiste huvide koos teadvustamine), partneri atraktiivsus, ettearvatavus ning sõlmitud kokkulepetest kinnipidamine. Samuti kuuluvad siia partnerorganisatsiooni esindava isiku omadused ja isikutevaheline sobivus.

Suhtlusviisi valik on teine põhitegur, mis viib usalduse soodustamisele, siia kuuluvad: suhtluse järjepidevus, pikaajalisus ja tihedus, laiapõhjalisus ja paindlikkus, avatus, läbipaistvus ning partneri informeerimine, konstruktiivsus. Usalduslikele suhetele pannakse alus üksteist informeerides, suhete süvenemiseks on vajalik läbirääkimine, järjepidev kaasamine ning parimal juhul kahepoolset võrdselt tajutud partnersuhete väljakujunemine. Organisatsioonide avatus ja läbipaistvus viivad neid nii partneritele kui ka oma liikmetele lähemale ja teevad kontakti säilitamise lihtsamaks. Ametiühingud toovad välja, et esialgu soovitakse informeerimise piisavat ulatust saavutada, viidates seadusandluses toodud informeerimise ja konsulteerimise kohustusele tööandjate poolt.

Sotsiaaldialoogi võrgustiku partnerite vahel ei eeldata alati usalduslike suhete tekkimist, vaid soovitakse esmalt saavutada konstruktiivne ja üksteise suhtes korrektne ning lugupidav käitumisviis. Kuna oluliste võrgustikupartnerite hulgas on palju sellistel ametikohtadel olevaid inimesi, kes on valitavad ja seega vahetuvad (lisaks poliitikutele ka ametiühingute ja tööandjate liitude juhatused), on esmane vajadus saavutada mõistev ja eelarvamustevaba kontakt, millest aja jooksul võib kujuneda usaldussuhe.

Aga me ei usu, et siin nii väga usalduslikke suhteid nüüd sõna otseses mõttes väga peaks olema, peaks olema korrektsed, vastastikku lugupidavad suhted, sest usaldus saab tekkida ikkagi pikaajalise koostöö põhjal, aga kui inimesed ikkagi väga sageli vahetuvad ja eriti ka valitavatele kohtadele nagu Riigikogu või on siis sellest tulenevalt ministeeriumites ministrid ja nendega kaasnevad edasi muud vahetused, vangerdused, et siis nagu seda ma arvan, et tootjad, kaupmehed ja teised ettevõtluse organisatsioonid no nii ei mõtlegi sellele, et meil peab olema mingi eriline usalduslik vahekord, vaid pigem lugupidav, et saaks dialoogi pidada. [1t]

Kui usaldussuhete tekkimise üheks eelduseks on läbipaistvus sotsiaaldialoogi võrgustiku osapoolte tegevuses, eelkõige otsustusprotsessis, siis selle illustreerimiseks võib tuua positiivse näitena tervishoiusektoris nii tööandjate kui töötajate poolt tajutud Haigekassa toimunud muudatused. Mõlemad pooled tunnistasid, et läbipaistvuse kasv Haigekassa hinnakujunduses on mõjutanud kõigi sotsiaalpartnerite omavahelisi suhteid. Ehkki käesolevas uurimuses jääb kogutud materjal kindlate järelduste tegemiseks selles osas napiks, esitan hüpoteesi, et Haigekassast alguse saanud muudatused oma tegevuse läbipaistvuse suurendamiseks on omanud olulist dominoefekti laadset positiivset mõju sotsiaaldialoogi arengule, viies sotsiaalpartnerite argumenteerimisvõime ja -võimalused uuele tasandile läbi kõigile kättesaadava teabe ja rahastusmudeli. Ehkki suhteid Haigekassaga kirjeldavad intervjueeritud sotsiaalpartnerid keerulistena, on edasiminekuks olnud tajutav.

Uus Haigekassa hinnakujundus meile nagu väga selles mõttes sobib, et ta on keeruline, hästi töömahukas meil Haigekassaga koos, et need hinnad kokku lepitud saada, aga ta annab võimaluse üheselt mõõta, et kui palju üks või teine raviasutus, me räägime kollektiivselt raviasutuste nimel, on suuteline näiteks palka maksma, kui hinnamuutus on vot selline ja selline. [3t]

Kui aastaid tagasi Haigekassa seisukoht oli, et nemad palgaküsimustega ei tegele, siis õnneks on see seisukoht nendel nüüd taandunud, et palk on ju üks teenuse hinna komponendi osa ja määrav osa suhteliselt siiski. Et töötajate palgakulud on ju asutuses praktiliselt 50 ja üle selle protsenti. Nii et lepingu mahtudes kajastub kindlasti see personali palk kui selline, nii et selles mõttes on need asjad paremaks läinud, siis me teeme õega koostööd selles osas, et me püüame täpsustada neid ressursse mahult, me püüame täpsustada personalikulu maksumust, et selles osas on meil ka asjad nagu läinud, ja vahetame omavahel informatsiooni, alati saame nendelt ka konsultatsioone, kui seda vaja on. [3a]

5.3.2 Usalduse tekkimise barjäärid

Eelpool kirjeldatud usalduse tekkimise eeldustega sarnaselt on usalduse tekkimise ja koostöö arengu barjääriks *partneri omadustest* ja *suhtlusviisist* tulenevad tegurid. Samuti võib välja tuua veel *suhtumisviisi* valiku. Partneri omadustest on suurimateks usaldusbarjäärideks jäikus oma huvide esindamisel (ehkki peatükis 7 on toodud hulgaliselt nii tööandjate kui ametiühingute poolt väljapakutud ühiste huvide ja võimalike ühistegevuste ideesid), ideoloogiline pörkumine, suletus ja üleolek (“*käivad nina püsti*” [4a]), isiklik “antikeemia” (üksteise mitteaktsepteerimine dialoogipartneri esindajana), erinev organisatsioonikultuur, ebaeetilisus, ettearvamus ja kokkulepete murdmine.

Suhtlusviisist tulenevate barjääride hulka kuulub info kinnihoidmine, läbipaistmatus, ühepoolsus, väljakujunenud jäigad mallid (eelkõige ametnikel), suletus.

Üldreeglina on see viisakas, esineb ka ebaviisakaid suhtlemisi, siin võin tuua Meelis Atonen, kes ütles, et ma ei kavatsegi teie küsimusega tegeleda, kui meie juhatus läks kohtuma majanduskomisjoniga, /.../ suhtumine oli see, et me teame paremini. [1]

Koostöö tõrgetel on ka tihti ajalooliselt väljakujunenud põhjused, kuna ühel või teisel poolel on kontaktidega varasemad negatiivsed kogemused. Ka ilma varasema kokkupuuteta tunnistavad intervjuueeritavad *suhtumisviisi* valiku olulisust: eelarvamuste olemasolu partnerite suhtes, hoiakud, mis ei soosi dialoogi ega laiapõhjalist arutelu, vastandumine ja pidev opositsiooni asumine, lugupidamatus partneri suhtes. Kõige enam rõhutasid vastajad dialoogi võimaldava hoiaku ja valmisoleku vajakajäämist oluliste partnerite poolt.

Siuke eelarvamus, mis seisneb vastastikku ootustest, mis on tegelikult järele kontrollimata. Kui näiteks tööandja, näed kuidas tal käsi väriseb, vastas on transpordi ametiühing, siis see ei ole adekvaatne. [2a]

Kuna ametiühingute esindajad tõid välja pingeterohkuse ja konfliktisuse erinevate ametiühinguorganisatsioonide vahel ja see oli kohati tajutud ka tööandjate poolt, siis toon eraldi välja tegurid, mis soosivad suhete barjääre ametiühingute vahel. Intervjuudes toodi välja võimalike teguritena 1) ideoloogiliste vaadete erinevused, mis

võivad lähtuda sotsiaaldialoogi radikaalsema või leebema suuna valikust (ptk 6.1), 2) liidrite isikutevahelised konfliktid, 3) organisatsioonikultuurist lähtuvad erinevused ametiühingutes (näiteks liikmete värbamisel või asjaajamisel), 4) samuti tajutud konkurents erinevate ametiühingute vahel potentsiaalsete liikmete kaasamisel.

Pöördudes töö esimeses osas toodud teooria juurde võib öelda, et käesolevas uurimuses sai kinnitust väide, et partneri usaldusväärsus sõltub sellest, kuivõrd organisatsioon oma kommunikatsioonis tajub ja arvestab partnerite *ootusi*. Sellele viitavad suhtumisviisi valiku ning osade partneri omaduste olulisus. Samuti ilmnis intervjuudes tõestust Sztompka (1999) väitele, et mikrotasandil tekkiv isikutevaheline usaldus/usaldamatus võib kanduda üle institutsiooni/organisatsiooni (eesmärkide, kompetentsi, väärtuste) või protseduuri (tegevuse reeglite, vahendite, viiside) usaldusele.

5.4 Võrgustikus osalejad

Võrgustikus osalevate partnerite analüüsil on intervjuude põhjal võimalik välja tuua erinevaid dimensioone. Üheks neist on geograafiline mõõde, kus saab eristada rahvusvahelisi ja Eestisiseseid partnereid. Samuti tõid vastajad välja partnerite grupid *olulisuse* seisukohast enda peaesmärkide saavutamisel. Kujunes välja kuus suuremat partnerite kategooriat, mille intervjuueeritavad olulisuse põhimõttel plokkide kaupa välja tõid. Ühe või teise partneri kirjeldamisel kujunesid järgnevad võimalikud alamkategooriad: *valmisolek koostööks* ja *koostöö omadused* (mõju, tulemuslikkus, tihedus), *kokkulepped* (argumenteeritus, informeeritus) ja *partneri omadused* (organisatsioonikultuur, paindlikkus).

Esmased sotsiaalpartnerid majandusharu tasandil on ametiühingud ja tööandjate liidud. Nendevaheliste sidemete iseloomu on eraldi analüüsitud ka peatükis 5.5.

Tööandjate esindusorganisatsioonid

Siin tuleb eristada tööandjate liite kui teiste liitude partnereid ja tööandjate liite kui ametiühingute partnereid. Esimesel juhul on teatav koostöövalmidus olemas, kõige enam oluliseks peetakse suhteid keskliiduga. Teisel juhul võib eristada kolme

koostöövalmiduse astet: koostöövalmiduse puudumine (suur osa majandusharu tasandil tegutsevatest ettevõttest koondavatest liitudest ei täida tööandjate esindusorganisatsiooni funktsioone, ei pea läbirääkimisi ametiühingutega ega sõlmi harutasandi kokkuleppeid; näiteks Hotellide- ja Restoranide Liit, Metsatööstuse Liit), osaline valmisolek sidemeid sõlmida (sellised suhted jäävad vähetulemuslikeks ja kaugeteks, kuna ei vii kirjalike kokkulepeteni; näiteks Kaupmeeste Liit, Mööblitootjate Liit), täielik valmisolek läbirääkimisteks ja lepingute sõlmimiseks (harutasandi tööandjate esindusorganisatsioon on võtnud vastutuse kogu haru mõjutavate otsuste suunamisel ja ettevõtete huvide esindamisel sotsiaaldialoogis; näiteks Haiglate Liit).

Ametiühingud/ kutseliidud

Ametiühingute puhul tuleb samuti eristada neid kui teiste ametiühingute partnereid ja kui tööandjate partnereid. Ametiühingute omavaheliste suhete oluline telg on valmisolek koostööks, kuna osasid ametiühinguid kaugendab konfliktisus ning konkurents. Tööandjate partneritena tuleb ametiühingute puhul esmalt välja tuua, kas tegemist on olulise, väheolulise või üldse mitte olulise partneriga. Kui ametiühingutega ei ole sõlmitud kollektiivlepingut ei oma ametiühing partnerina olulist mõju tööandjate esindajatele.

Rügi institutsioonid

- Ministeeriumid

Pea kõik vastajad mainisid koostööd mõne ministeeriumiga ning vajalikkust ministeeriumitega konstruktiivsemaid ja võrdväärsemaid suhteid arendada. *Koostööomaduste* puhul on välja toodud eelkõige (puudulik) *valmisolek* partnerite kaasamisel ja informeerimisel ministeeriumite poolt. *Tulemuslikkuse* seisukohalt tajuvad ametiühingute esindajad rohkem vajadust olla võrdväärset ja kaasatud partnerid ministeeriumite tasandil, samas kui tööandjad kirjeldasid oma suhteid ministeeriumitega rohkem tulemuslikena. *Kokkulepete sõlmimisel* peeti oluliseks *argumenteerituse* kriteeriumit, intervjuudes oli välja toodud puuduliku argumenteerituse osas Sotsiaalministeerium ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. *Partneri omaduste* osas eristusid *paindlikkus* ja *arenemisvõimelisus* kui olulised kriteeriumid ministeeriumite hindamisel partneritena, seetõttu leidis taunimist ametnike stamp-mõttemall. Sotsiaalministeerium kui

sotsiaaldialoogi oluline osapool leidis kõige enam mainimist ja ka kriitikat kaasamisvõime suhtes.

Ja kui me räägime Sotsiaalministeeriumist, siis kahjuks meie koostöö ei ole konstruktiivne. Me ei ole informeeritud sageli nendest protsessidest, mis mõjutavad tervishoiu valdkonda ja töötajaskonda. [a]

No on pandud eksle Sotsiaalministeerium, nagu mina olen aru saanud... sest töövaldkonnas on neil osakond või sektor või ma ei tea., seal on pahasti kõik need asjad. Ka need kokkulepped eksle, see on ju ka Sotsiaalministeeriumi alla. A kui minister ise käitub nii, nagu see viimane ämbrisse astumine oli, no noh noh...[a]

Sellel aastal nad tegid meile kummalisi käike, nad ei suutnud argumenteerida miks nii halb töölepinguseaduse eelnõu on nende arvates hea ja meie arvates arusaamatu, mõistmatu. [a]

Sotsiaalministeeriumi poolt ei ole suutnud nagu... see ei ole tema jaoks kultuuri osa asju kokku leppida. /.../ Mis toob närvilisuse, toob sisse vägivaldse elemendi. [a]

Võrgustiku partnerina on Sotsiaalministeeriumi vastutusallas mitmed sotsiaaldialoogi protsessiga seotud ülesanded, samuti töötusega, sotsiaalkindlustusega seonduv. Vastanud sotsiaalpartnerite esindajad tunnevad kõige enam puudust Sotsiaalministeeriumist kui vastutuse võtjast sotsiaaldialoogi protsesside suunamisel ja osalemisel riigipoolse täisvastutusega partnerina. Sotsiaalministeeriumile on kõrged ootused kaasamise tavade suhtes ning kõik ametiühingute esindajad, aga ka tööandjad tõi välja soovi olla enam kaasatud seal toimuvatesse otsustusprotsessidesse. Eriti teravalt tõusid intervjuudes esile hiljuti Sotsiaalministeeriumi poolt avalikkuse ette toodud töölepinguseaduse eelnõuga seonduvad probleemid, mille suhtes väljendasid ametiühingud teravat nõrdimust ja pettumust nii sisulistes kui korralduslikes küsimustes. Ehkki tööandjad jäid selles küsimuses tagasihoidlikumale positsioonile, ei olnud rahulolu kummaltki poolt tajutav.

- Riigikogu

Riigikogu ja valitusse roll ning laiemalt poliitiliste otsuste mõju kogu sotsiaaldialoogi protsessile ja ka harutasandi dialoogile väärrib omaette uurimustööd. Täna on mitmetel ametiühingutel ja tööandjate esindajatel erinevate Riigikogu fraktsioonidega kokkupuude ja mõnel ka koostöökogemus komisjonides. Võib eeldada, et riigi tippinstitutsioonide tasandil on enam sõnaõigust ja sekkumisvõimalust

katusorganisatsioonidel – ETK, EAKL, TALO – kes jäävad käesolevas töös analüüsifookusest mõnevõrra eemale.

Jah, Riigikogu komisjonid, kuidas ma seda ütlen...nendega me nagu peame ju suhtlema, et jää muud üle, kui ütleme ministriumid ja valitsus ei võta meiepoolseid ettepanekuid, mis me leiame, et on väga reaalsed, siis meil ei jää muud üle kui Riigikogu poole pöörduda. [1t]

Koostöö olulisust riigikoguga hinnatakse mõnevõrra madalamaks, võrreldes näiteks ministriumitega, seoses märkidega, mis on Riigikogu maine ja olulisuse kahanemisega seotud. Sotsiaalpartnerid ei näe põhjust rohkem panustada koostöösse Riigikoguga, kui olulisem on mõjutada hoopis teiste hoobade ja lobitöö kaudu teistes institutsioonides käivaid otsustusprotsesse. Samuti jäävad kontaktid Riigikoguga tihti ühepoolseteks ehk kolmanda sektori esindajad informeerivad Riigikogu, saamata tagasisidet.

Kus öeldakse, et Riigikogu on kummitempel eksju, siis sa saad aru, miks ma seda natukene tõsisemalt alla hindan, ka meie suhted. Kui me panustame sinna nii metsikult, teades seda, et mingid protsessid, kui valitsus ei ole nagu heaks kiitnud, ei jõua nagu edasi, siis ma hindan seda täna nagu natukene alla. [5t]

Koostöö puhul Riigikogu fraktsioonidega tõusis esile poliitiliste parteide eelistamise küsimus, mille puhul vastajad kaldusid teravalt rõhutama, et nende organisatsioon ei ole otseselt seotud ühegi parteiga, nende eesmärk on teha koostööd kõigi erakondadega, kes on huvitatud nende ärakuulamisest. Eesti kontekstis ei peetud mõistlikuks ühe või teise poliitilise jõuga ennast siduda, kuna peeti vajalikuks säilitada neutraalsus võimulolevate parteidega läbirääkimiste huvides. Ametiühingud tõid välja vastanduse Põhjamaade ametiühingute kultuurile, kus on töötajate esindajatel kauaaegsed väljakujunenud suhted sotsiaaldemokraatlikku suunda esindavate parteidega. Selline oli käesolevas küsitluses vastanute positsioon, samas ei saa välistada erinevate töötajate ja tööandjate esindajate parteilisi eelistusi ja poliitilisi suhteid. Võib öelda, et pigem on poliitilised erakonnad huvitatud erinevate huvigruppide toetuse abil oma ideede jõustamisest ja valijaskonna suurendamisest.

Ei Haiglate Liit ei ole kindlasti poliitiline organisatsioon. Kaasvestleja ei ole kunagi ühtegi parteisse kuulunud, sealhulgas ka komparteisse, ei kuulu ka täna. [3t]

Koostöö omadustest on suhetes Riigikoguga olulisel kohal järjepidevuse puudumine, samas on mitmetes Riigikogu komisjonides olemas valmisolek sotsiaalpartnerite kaasamiseks ning kohtumised on järjepidevad (transpordi sektor).

Koostöö omadused Riigikogu /.../ võiks tihedam olla, aga ühepoolne, kahepoolne tihedus on nagu harvem, seega siis võib öelda, et [hinne on] kolm. [1t]

Üldistavalt võib partnerite olulisuse kohta öelda, et tööandjad tajuvad Riigikogu ja ministriumite otsuste mõju enda tegevustele esmasena. Ametiühing seab pigem esikohale koostöö tööandjatega ja seejärel tähtsustab riigi partnerlust.

- Kohalikud omavalitsused

Kuna kohalike omavalitsuste arv on väga suur, ei suuda sotsiaalpartnerid ükshaaval nendega sidemeid hoida ning peamiselt on tegelikeks partneriteks suuremad linnad. Kontaktid omavalitsustega ei ole enamasti järjepidevad ega tihedad. Kohalikud omavalitsused on olulised nendele ametiühingutele, kelle liikmeskond töötab omavalitsuste hallatavates asutustes (haridus, kultuur), mistõttu on omavalitsused nendes suhetes tööandjate rollis.

Kohalikke omavalitsusi ühendavad Eesti Linnade Liit ja Eesti Maaomavalitsuste Liit, keda ametiühingud peavad väga oluliseks partneriks tulevikus eelkõige kultuuri- ja haridusvaldkonnas otsuste suunamisel ja kujundamisel. Kultuurisektorit puudutavates intervjuudes avanes oluline probleem, mis hõlmab omavalitsusi ja nende *valmisolekut koostööpartnerluseks*. Ametiühingud otsivad partnereid, kellega teha laiaulatusliku mõjuga koostööd, et nende käes olevat nappi ressursi võimalikult optimaalselt ära kasutada. Samas ei näe Linnade Liidu esindaja täna võimalust ametiühingutega lepingulisi partnerlussuhteid arendada – jäädakse vaatleja rolli riigi ja ametiühingute vahelistel läbirääkimistel. Probleemi sisu on käsitletud ka peatükis 5.5.

Et esimesele kohale ka sellel aastal oli on ja jääb nüüd see, et omavalitsuse liitude ühendused ehk EMOL ja ELL tuleks läbirääkimiste laua taha, volitustega. See on nüüd selle aasta prioriteediks. [5a]

- Riigiametid ja teised institutsioonid

Ametiühingute esindajad loetlesid partneritena riiklikke institutsioone, mis täidavad olulist rolli tööalaste suhete reguleerimisel või kontrollimehhanismides. Mainiti

Tööinspektsiooni, töövaidluskomisjone, samuti riiklikku lepitajat, õiguskantslerit ning olenevalt tegevusharu valdkonnast mitmeid riigiameteid. Väljatoomist väärrib *partnerlussuhete olulisuse* seisukohalt riiklik lepitaja, kes on tööandjate ja töötajate esindajate vaidlustes olnud olulises rollis. Riikliku lepitaja kaasamine on olnud vajalik eelkõige nendes harudes, kus on sõlmitud kirjalikke kokkuleppeid kogu haru või suurema ettevõtte töötajaid puudutavates küsimustes. Ametiühingud peavad riikliku lepitaja rolli täna väga oluliseks ning loodavad, et see institutsioon saab olulist lisaressurssi tulevikus, et areneda kõigi partnerite poolt aktsepteeritud ja tunnustatud lepitusprotsessi läbiviijaks. Täna vahendid ei võimalda riiklikul lepitajal piisavalt jõuliselt ja määravalt töösuhteid mõjutada.

Oi jah, riikliku lepitajaga käime tihedamalt läbi kui tegelikult peaks. [2a]

Aga kuivõrd see tema [riikliku lepitaja] põhimäärus tema põhiregulatsioon kollektiivsete töötülide lahendamise seadus on juba ajaloo tolmuga kaetud, et siis on ta momendil /.../ hetke õigusregulatsioon nagu noh ei võimalda jõuliselt lahendada. Sest ta ei ole kohtuinstitutsioon, mis võtab vastu määruse ja see kuulub täitmisele, siin on ka soovituslik [5a]

Transpordisektoris mainiti koostööpartneritena ka maavalitsusi.

Haridusasutused: kutsekoolid, kõrgkoolid

Kutsekoolide kui võrgustikupartnerite puhul saab partneri olulisuse kõrval intervjuude põhjal välja tuua *partneri omaduste* kategooria, kus kutsekoole kirjeldati valdavalt kui väga *arenemisvõimelisi* ja *töökaid*. Sotsiaalpartnerite võrgustikus on nad selgelt positiivsete hoiakute ja ootustega seotud, vajatud kui üks põhipartner nii tööandjatele kui ametiühingutele. Ka senist *koostöö iseloomu* kirjeldatakse koolidega kui *konstruktiivset*, samas on ootused kontaktide *tihenemisele* tulevikus. Ametiühingud näevad koolide ühe funktsioonina kvalifitseeritud ja oma tööalastest õigustest teadlike töötajate arendamist, milles ametiühingutest pärit lektoritel on oluline roll. Ka kõrgkoolidel nähakse sama funktsiooni, kuid kõrgkoolide puhul tunnetatakse veelgi teravamalt tööõigus- ja sotsiaaldialoogilase õpetuse puudumist.

Ametikoolid – üldjuhul suured ja laialivalguvad, aga koolituse kvaliteet kindlasti hea. Ja arenemisvõimelised. /.../ ametiühingutel on võimalik käia ametikoolides tutvustamas ametiühingu tegevust, ametiühingu suundi, ametiühingule püstitatud ülesandeid, ametiühingu enda püstitatud ülesandeid [1a]

Kutsekoolide kõrval toodi välja ka teised (kutse)haridussüsteemi korraldavad ametiasutused ja institutsioonid, kes toetavad kutsekoolide ja ka täiendhariduse andmise süsteemi, mis on nii ametiühingute kui tööandjate seisukohast suure arengupotentsiaali ja arenguvajadusega valdkond. Haridustemaatikaga kaasneva teemana tõstatati kutsestandardite süsteemi arendamise vajadus, sellele viidati mõlemapoolselt – näiteks nii transpordi- kui kaubandussektoris tõid töötajate ja tööandjate esindajad välja standardite loomise problemaatika ning kahe poole ühised võimalikud sammud selle toimima lükkamisel.

Kutsekojata poleks kutsete omistamise süsteemi, koolideta poleks kutsehariduse andmist, REKita ei oleks kutseõpetajate koolitust ja kutsekoolidele või kaubanduse valdkonnale õppekava koostamist. Ma võibolla paneksin kutsekoolid esimesse ritta. [1t]

Eelkõige ametiühingute esindajate poolt rõhutati koostöö olulisust erinevate koolitajate ja koolituskeskustega. Ametiühingutes on teadvustatud koolitusvajadused ning võimaluste piires toimub oma lihtliikmete ja usaldusisikute, aga ka juhtide arengu toetamine läbi täiendhariduse omandamise.

Meediaväljaanded

Meediaväljaannete puhul saab põhikriteeriumina võrgustikus paiknemise hindamisel välja tuua *suhete ühe-* või *kahepoolse* iseloomu. Intervjueeritavad ei seadnud enamasti meediat võrgustikus väga olulisele kohale, kuid meediaväljaandeid mainis tähtsa võrgustiku osapoolena Transporditöötajate Ametiühingu esindaja, kes tunnetas meediat partnerina, kellega on tekkinud kahepoolsed suhted, milles mõlemad osapooled on teise poolt vajatud ja tunnustatud.

Meedia kui siuke laiemas mõttes on meil küll partner /.../ me oleme selles mõttes tõusnud partneriks, et me mitte ainult pressiteate kaudu ei suhtle, vaid on isiklikud kontaktid, mis tähendab seda, et uudised sünnivad nagu nende initsiatiivil, nende palvel, küsitakse, et kas teie valdkonnas on midagi põnevat ja kui meil tekib mingi mõte, siis on konkreetsed inimesed, kes on huvitatud töövaldkonna asjade kajastamisest, nüüelda meediaga on tekkinud selline uus tase. /.../ peame tunnustama, et rahvusvahelise meediaga suhete loomine on meil ees. [2a]

Teised intervjueeritavad rõhutasid meedia rolli võimaliku kanalina oma teabe edastamisel ühiskonnas. Meediat mainiti ka võimaliku mõjutusvahendina ehk

hoovana sotsiaaldialoogi suunamisel (ptk 5.2.1). Tööandjate esindajad ei toonud meediat välja võimaliku mõjutusvahendina, vaid pigem rõhutasid oma tagasihoidlikumat, reaktiivset positsiooni meediasuhetes, seda eelkõige konfliktisituatsioonis. Samas pidasid info ja vajadusel oma positsioonide edastamise võimalust läbi meedia oluliseks mõlemad – nii töötajate kui tööandjate esindajad.

Välisriikide partnerorganisatsioonid, rahvusvahelised organisatsioonid

Rahvusvahelisel tasandil suhtlevad organisatsioonide esindajad peamiselt endasarnaste organisatsioonidega välisriikides, eelkõige Põhjamaades, ning kuuluvad suurematesse liitudesse või ümarlaudadesse Euroopas, Baltikumis ning mujal. Välispartneritega *koostöö iseloomustamiseks* tuleb tuua välja partnerlussuhete *võrdväarsuse* dimensioon. Välispartneritega võib olla kujunenud aastate jooksul abistav suhe, kus abisaajaks on olnud eestipoolne partner. Teisalt on sellised “vanema venna” suhted üha enam võrdväärsemaks muutunud ning kasusaamine on kujunemas kahepoolseks. Rahvusvahelisi kontakte peavad oluliseks eriti mõned ametiühinguorganisatsioonid, kes on saanud tuge ja abi oma organisatsioonide ülesehitamisel enamasti Põhjamaade ametiühingutest.

Siis nüüd on läinud see koostöö ettevõtete tasandile ja selles suhtes on hästi positiivsed näited, positiivne toetus kogu PAMi [Sooma teenindusala ametiühing] poolt, PAMi kui organisatsiooni poolt ja positiivne toetus ka konkreetsete ametiühingute, usaldusisikute ja töötajaskonna poolt, et selline solidaarsus on tulnud hästi tugevasti esile. [1a]

5.5 Sotsiaalse kapitali iseloom võrgustikes

Peatükis 5.2.1 vaatlesin kokkuviivat (*linking*) tüüpi sidemete olemasolu sotsiaalpartnerite võrgustikes haru tasandil. Siduvate (*bonding*) ja sildavate (*bridging*) sidemete olemasolu ja iseloom ilmnesid kõige selgemalt harutasandi sotsiaalpartnerite suhetes ehk intervjuudes järgmiste kategooriate analüüsil: ametiühingute omavahelised suhted, tööandjate esindusorganisatsioonide omavahelised suhted ning ametiühingute ja tööandjate esindusorganisatsioonide suhted.

Ametiühingute omavahelised suhted

Sama tüüpi organisatsioonide omavahelised suhted ja nende võime liikmeid kaasata on oluline indikaator, mille järgi hinnata siduva sotsiaalse kapitali olemasolu sotsiaalpartnerite võrgustikus. Kuna siduva sotsiaalse kapitali vormid on sissepoole suunatud ehk jõustavad suhteliselt homogeenseid gruppe, siis annab ametiühingute hinnang omavahelise *koostöö iseloomule* (usaldav toetus või konfliktus, solidaarsus või konkurents), *suhete tihedusele* (piirkonniti, haruti) ja *sidemete jaotumise ühtlusele* võimaluse hinnata sotsiaalse kapitali iseloomu nendes suhetes. Need dimensioonid tõusid esile intervjuudes, samas võib välja tuua ka sildavat tüüpi sidemete teatavat tähtsust ametiühingute omavahelises võrgustikus, seda eelkõige geograafilises mõõtmes ehk erinevate piirkondade ja isegi erinevate riikide töötajaid ühendades.

Kõik ametiühingute esindajad asetasiid enda ametiühingu teatud suhetesse teiste ametiühingutega ja rõhutasid ametiühingute võrgustiku koostoimimise tähtsust. Seda võib näha ka lisa 4 toodud võrgustikuskeemidest, kus ametiühingute esindajad on kolme olulisema partneri hulgas toonud välja kas teise harutasandi ametiühingu või ametiühingute keskliidu. Samas on *koostöö iseloomu* ametiühingutevahelistes suhetes kirjeldatud mitmeti: 1) toetavad ja usaldavad suhted on kujunenud mitmete gruppide või ametiühingute paaride vahel, 2) konfliktus lähtub kas isiku tasandi vastuoludest, organisatsioonikultuuride erinevustest või ideoloogilistest vastuoludest ametiühingu rolli nägemisel. Solidaarsete suhete kõrval eksisteerivad ka teravad 3) konkurentsisuhted ametiühingute vahel liikmete värbamisel ja kaasamisel.

Meie siiski üritame teha sellist koostööd teiste ametiühingutega, aga minu meelest ametiühingumaastikul valitseb praegu suur segadus. Ja võibolla ametiühingu sees peaks me märgatavalt täpsemalt määratlema ära siis need sektorid kuidagi, kes millise sektoriga tegeleb just. Et ametiühingute see ei tekitataks rohkem sellist omavahelist konkurentsi. [1a]

Meil on kogemus aastate jooksul, et meie partnerid lepivad tööandjatega eraldi kokku ja tegelikult tahavad nagu toetada tööandjate poolt, arvestamata tegelikult mis on tegelikult töötajate vajadused. Et see on nagu üks niisugune probleem, vanasti öeldi nende kohta nad on kollased ametiühingud, ma ei tea kas seda nimetust peab nimetama [a]

Teatud määral on konkureerivad ka ametiühingute katusorganisatsioonid omavahel. Eestis on kaks üleriigilist katusorganisatsiooni – TALO ja EAKL – kes on partneriteks ja seisavad ühiselt töötajate huvide eest riigitasandi läbirääkimiste laua taga, kuid liikmete hoidmise ja liikmelisuse kasvatamise osas omavaheline konkurents.

Omalt ajalt meie kuulusime TALOsse, me tegime sellise sammu, me mõtlesime, et me tööstusega nagu ühte liitu ei peaks kuuluma, aga kahjuks seal TALOs ei õnnestunud meil oma... ütleme oma eesmärke saavutada, sest nad olid siiski väga kultuurile ja haridusele orienteeritud organisatsioon. [3a]

Koostöö tihedus on teine suhete indikaator, kus ilmneb suuri erinevusi harude ja piirkondade vahel. Sellega on seotud ka sidemete jaotumise ühtlus ehk ametiühingutevahelise võrgustiku ebasümmeetriline iseloom.

Milline on meil koostöö haruliitudega... Kindlasti erinevates piirkondades on see täiesti erinev. [1a]

Ametiühingu haruorganisatsioonid tähtsustavad suurel määral oma suhteid katusorganisatsiooniga, kuhu nad kuuluvad. Ootused katusorganisatsiooni mõjuulatusele ja võimele muutusi esile kutsuda on suured, samuti hinnatakse ennast katusorganisatsiooni tegevustesse oluliste panustajatena. Katusorganisatsiooni rolli nähakse suuresti just ühiste seisukohtade kujundajana, kes suudaks üle vaadata haruliitude omavahelistest erimeelsustest ja konkurentidest. Samas on ka haruliitude ja katusorganisatsiooni vahel konfliktikoldeid ja erinevate haruorganisatsioonide kogemused on selles osas erinevad.

Eesti Ametiühingute Keskliit /.../ see on organisatsioon, kust me oleme saanud tuge ja abi kui meil seda vaja on ja oma võimaluste juures oleme alati püüdnud ka toetada igati Eesti Ametiühingute Keskliidu tegevust, on need siis pikettide korraldamised või mingisugused muud üritused. [1a]

Läbipaistvus mingis põhjamaises mõttes on see, et asjadel on loogiline struktuur, aga need asjad mis seal [EAKLis] nagu, mida me näeme ja teame, kuidas nad lähevad, seal nagu loogilist struktuuri ei,on mingisugused emotsionaalsed. /.../ mõnes situatsioonis me peame endale riputama tuhka pähe. Me ei ole käitunud lõpuni soliidsest, ehk siis me ei ole jäänud tavalise haruliidu rolli. [a]

Sildavat tüüpi sidemete olemasolule viitavad kõige tugevamalt suhted ametiühingutega teistes riikides. Peamiselt just Põhjamaade ametiühingud on olnud ajalooliselt Eesti ametiühingute toetajad ja nii rahaliselt kui teadmiste ülekande abil aidanud ametiühingutel uue rolliga demokraatlikus ühiskonnas kohaneda. Ametiühingute jaoks on kujunenud välisriikide vastava ala ametiühingud ka reaalselt igapäevatoos vajalikeks partneriteks multinatsioonaalsete ettevõtete tööküsimuste lahendamisel.

Kui me räägime sellest Soome teenindusalade ametiühingust PAM, siis tema on meie jaoks üks tähtsamaid koostööpartnereid. Ja koostöö on võibolla nende aastate jooksul muutunud palju sisulisemaks kui oli aastaid tagasi. /.../ võime võtta kohe Rimi Eestis, Rimi Soomes, võime võtta Prisma – väga sisuline töö ja väga suur toetus soomlaste poolt meie kollektiivlepingu läbirääkimistele. Võime võtta G4S, ehk siis vana nende ettevõtte Falck, kus siis samamoodi oleme hakanud arendama koostööd.
[1a]

Seega võib kokkuvõtlikult öelda, et ametiühingud on teravalt teadvustanud suhete olulisust teiste ametiühingutega ja keskliitudega ning tunnistavad probleeme omavahelistes suhetes ja osalt ka konkurentsi nii haruliitude kui keskliitude vahel. Tugevamad siduvad sidemed on kujunenud ametiühingute gruppide või paaride vahel, samuti keskliitude põhiselt. Sidemed on fragmentaalsed, kirjeldatud olukord viitab siduva sotsiaalse kapitali ebahühtlasele jaotumisele ametiühingute võrgustikus, selle lünklikkusele ja sidemete puudulikkusele mõnede võrgustiku osade vahel. Tajutakse suhete elavdamise ja konstruktiivsemaks muutmise, samuti võrgustiku süsteemsema väljaarendamise vajadust. Selliste grupisiseste siduvate suhete puudulik areng avaldab takistavat mõju ka sildava sotsiaalse kapitali arengule ehk püsivate sidemete loomisele teiste võrgustiku osapoolte, eelkõige põhipartnerite ehk tööandjate ja riigiga.

Tööandjate esindusorganisatsioonide omavahelised suhted

Tööandjate esindusorganisatsioonide puhul ei ole omavahelise võrgustumise vajalikkus nii selgelt tajutud kui ametiühingutes. Siin saab tuua välja peamise kategooriana *koostöövajaduse* tajumise. Koostöövajadus on pigem *vähene* liitude omavahelises võrgustikus, *suurem* aga liitude ja Tööandjate Keskliidu vahel. Seega tööandjad näevad vaid mõningast vajadust teiste omasarnaste haruliitudega suhtlemisel, kuid peavad peamiseks siduva funktsiooni täitjaks Eesti Tööandjate

Keskliitu, kellele on seatud suured ootused tööandjate esindamise osas. Sellisel juhul on tööandjate esindamise põhifunktsioonid delegeeritud keskliidule ning seega on harutasandilt vastutus ning tegevusaktiivsus viidud üleriigilisele tasandile – Tööandjate Keskliidule. Samas ei ole haruliitude kontakti iseloom Tööandjate Keskliiduga väga sekkuv, vaid pigem usaldatakse teatud ülesanded keskliidu pädevusse ilma suurema sekkumiseta (erinevalt ametiühingutest).

Meil on nagu selline traditsiooniks, et me oleme volitanud riigi tasemel Tööandjate Keskliidu esindajaid läbi rääkima ja seetõttu nagu protsessis ise ei ole kaasatud. [1]

Seega võib öelda, et ametiühingute puhul on enam omavaheliste haruorganisatsioonide suhete arenedes kujunenud siduvat sotsiaalset kapitali. Samas on tööandjate liitude vahelised suhted vähem konfliktised ning tegutsetakse oma valdkonna arendamisega suhteliselt sõltumatult. Nii harutasandi ametiühingud kui tööandjate esindusorganisatsioonid on kolmanda sektori organisatsioonidena suure potentsiaalse tegutsemisvabadusega, kuid paljud siiski ka väikese võimekuse ja ressursidega. Enda vähest ressursi ja seeläbi väikest jõudlust võrgustike laiendamisel ja pikaajaliste protsesside mõjutamisel tunnistasid mõlemate organisatsioonide esindajad. Suures osas tuleb tegeleda igapäevaste kiireloomuliste asjaajamistega ning strateegiliste suhete planeerimiseks ja hoidmiseks ei jätku piisavalt aega.

Ametiühingute ja tööandjate esindusorganisatsioonide suhted

Oluliseks usalduse allikaks ühiskonnale on sildavate sotsiaalsete sidemete tihedus erineva staatusega gruppide ja kogukondade vahel. Võrgustikud, mis on väljapoole suunatud ja hõlmavad inimesi erinevatest sotsiaalsetest gruppidest viitavad seega sildava sotsiaalse kapitali olemasolule. Oluliseks kriteeriumiks sildava sotsiaalse kapitali hindamisel on tööandjate ja töötajate organisatsioonide omavaheliste suhete ulatus ja iseloom.

Harutasandil ametiühingute ja tööandjate liitude suhete analüüsil kujunesid järgmised kategooriad: *vajadus partnerlussuhete järele* (ühepoolselt, mõlemapoolselt vajatud), *koostöö* (puudub, pinnapealne, sisuline), *kokkulepped* (puuduvad, suulised,

kirjalikud), *suhtlus* (puudub, ühepoolne informeeriv, kahepoolne läbirääkiv/konsulteeriv).

Partnerlussuhete mõlemapoolselt tajutud *vajadus* on põhiküsimus harutasandi sotsiaaldialoogis. Peamiselt ametiühingute katsed kontakte luua jäävad vastuseta või suhted partnerite vahel kujunevad pinnapealseteks. Tööandjate liidud ei pruugi saada oma liikmete toetust, seega liidu büroo töötajate ja liikmete vahel on eriarvamusi. Tööandjad ei pruugi näha ametiühingutes piisavalt tugevat partnerit, et olulisi küsimusi sektoris (näiteks ümbrikupalkade vähendamine) mõjutada. Samuti võib sõlmitud harutasandi kollektiivleping muuta majandusharus konkurentsiolukorda, kuna tööandjate liidu liikmed on tugevama surve ja kontrolli all lepingutingimuste täitmisel.

Siis on teistsuguseid ettevõtteid, kus juhtkond ei taha isegi läbi rääkida. Nii et mõlemas suunas...ja suurem osa on ettevõtteid, kus mitte midagi ei toimu. [1t]

Partnerlussuhete puudumine võib lähtuda ka partnerite puudumisest, kui haru tasandil puudub ühe poole esindusfunktsiooni kandev organisatsioon või on neid organisatsioone väga palju. Kultuuriasutuste puhul on tööandjate ja töötajate sektoritasandi läbirääkimised raskendatud, kuna puudub sektori tasandil tööandjate esindaja. Sarnase küsimuse lahendamiseks tuleb tegeleda mitmetes teisteski sektorites, kus suur osa asutustest on kas riigi või kohalike omavalitsuste hallata (näiteks haridussektor).

Esimesele kohale ka sellel aastal oli on ja jääb nüüd see, et omavalitsuse liitude ühendused ehk EMOL ja ELL tuleks läbirääkimiste laua taha, volitustega. /.../ Nendega on vaja igal ajal kokku saada, igal ajal rääkida, põhjendada, selgitada. Kusjuures nad noogutavad, et jah-jah on vaja, siis tuuakse formaal-juriidiline taust sisse, et puuduvad volitused. No siis me otsime ülikoolidest õppejõud, kes vaatavad riigiõigust ja haldusõigust, ja need tõestavad, et antud asutustega seadused ei takista seda tööd tegemast ja siis noogutavad, et jah jah ei takista küll, aga meil ikkagi ei ole volitusi. [5a]

Me tegelikult ka nõndanimetatud ametiühingutega ei ole sotsiaalses dialoogis otseselt, ehk Linnade Liit kui organisatsioon ei saa võtta kohustusi ja otsuseid linnade nimel, ennekõike tuleb see välja kustkohast, tuleb välja see, et kui näiteks TALO peab läbirääkimisi, siis me oleme seal olnud nõndanimetatud vaatlejana juures /.../ TALO ja need üritasid meid tõmmata sellesse, et me saame otsustada, see on meie põhimõtteline küsimus, kui Linnade Liit on öelnud - nad ei saa võtta kohustusi

kohalikule omavalitsusele, palga läbirääkimine on selge kohustuse võtmine selles kontekstis. Nii et selles kohas me ametiühingule partner ei ole. [5t]

Koostöö puudumine kui probleem on tajutud peamiselt ametiühingute poolt. Tööandjate esindajad ei rõhutanud erilist vajadust ametiühingutega suhete tihendamiseks, erandiks oli siin tervishoiusektor. *Pinnapealsed* suhted on kujunenud juhul, kui konkreetseid kokkuleppeid ei ole sõlmitud, kui toimuvad üksikud kohtumised, arutelud, üksteise üritustest võetakse osa, vahetatakse mõtteid. *Sisulised* ja lähedased suhted on lepingupartnerite vahel ehk kujunevad kollektiivlepingu sõlmimise käigus. Sellistes suhetes on konfliktus ja vastanduvad huvid teravalt esile tõusnud. Tihedate sidemete olemasolu ei pruugi viidata eelmise kategooriaga seotud tajutud vajaduse kahepoolsusele. Tööandjad või tööandjate liit võib kollektiivlepingu olemasolul otsida väga jõuliselt võimalikku väljapääsu lepingulistest suhetest. Tööandjate/ettevõtete puhul võivad olla ametiühingud tajutud ka kui “majaväline”, ettevõtteväline tegur, mis ei ole asutuse enda töötajatega kuigipalju seotud.

Noh kui nüüd tahta üritada leida nüüd sellele töötajale niiöelda organisatsioonivälist sünonüümi, siis see oleks sellisel juhul ametiühing. /.../ Töötaja seda, kui tahta siis leida talle organisatsiooniväline sünonüüm, siis ametiühing... [t]

Ta [tööandja] oli väga solvunud /.../ Ta tuli välja ja ausalt nagu ütles, et ma räägin oma inimestega, kedagi teist nagu juurde ei luba. Ja me korraldasime Skandinaavias ära talle, mille peale ta oli siiralt šokeeritud, mille peale ta valetas, et ei siukest asja pole olnud, et [ametiühingut] on vaja kaasata. Aga ta ehmatas, oli väga solvunud. Tema jaoks kõik majast väljumised on nagu perversivõõrutav moment. [a]

Eelnevast lähtuvalt on *kokkulepete iseloom* oluline indikaator suhete analüüsimisel. Kirjalikud kokkulepped viitavad olulisele tegelikule mõjule sektori töötingimustes ja konkurentsitingimustes. Suulisi kokkuleppeid mainiti kahes intervjuus ning mõlemal juhul viidati suulisele kokkuleppele kui pigem kokkuleppe puudumisele.

Tööandja esmane vastus oli küll väga selgesti mõistetav, kus siis tööandja teatas, et kuna tegemist on sellise väga paindliku ((rõhutatult, irooniaga)) organisatsiooniga, siis loomulikult tema eeldab, et selliseid kokkuleppeid on võimalik sõlmida ka suuliselt ja neid on ka paindlikult ((rõhutatult, irooniaga)) võimalik väga kergesti muuta ja kirjaliku kokkuleppe sõlmimisest ei ole ta huvitatud. [1t]

Viimaks võib eristada ka veel partneritevahelise *suhtluse iseloomu*, mis on kas ühepoolne ja pigem informeeriv, kahepoolne, kus võib eristada sümmeetrilist suhet

(tekib haru tasandil üksikutel juhtudel, kui kohtutakse lepinguläbirääkimistel võrdsete partneritena) ja ebasümmeetrilist, teatud küsimustes konsulteerivat suhtlust. Siingi tuleb välja tuua, et ilmnes mitmeid viiteid suhete täielikust puudumisest enda jaoks olulise partnerina määratletud organisatsioonidega.

Vaadates viie harutasandi võrgustiku skeeme, ei saa igäühel neist tuua välja tööandjate ja töötajate vastastikuse tähtsustamise ja tiheda partnerluse märke, mis viitab sildava sotsiaalse kapitali vähesusele. Võib öelda, et tööandjate ja töötajate esindajate omavahelised suhted on fragmentaalsed ehk erinevates tegevusharudes ja piirkondades erinevad või puuduvad täielikult. Teatud harudes esindusorganisatsioonid puuduvad täielikult, seega ei saa rääkida võrgustumise tihedusest, vaid nendel juhtudel selle täielikust puudumisest. Käesolevas töös keskmes olev harutasandi sotsiaaldialoog, millele poliitilisel areenil ja ka keskliitude tasandil üha enam tähelepanu pööratakse ja tulevikuootusi pannakse, ei eksisteeri mitte kõigis majandusvaldkondades kõigi töötajate ja tööandjate jaoks.

Ametiühingud arvavad peaesmärkide saavutamisel kõige olulisemate partnerite hulka tööandjate esindusorganisatsioone harutasandil, nende puudumisel vastavaid riigi ja omavalitsuste institutsioone. Tööandjate esindusorganisatsioonides ei tunnetata samavõrra suurt vajadust tihedamate sidemete järgi ametiühingutega ning oma eesmärkide saavutamisel ei ole suhted ametiühingutega olulise kaaluga. Selline situatsioon loob ebasümmeetrilise suhte, kus strateegiliselt olulise partnerina ei tunnetata üksteist mõlemalt poolelt. Kõige enam võrdväärseks võib pidada tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide suhteid tervishoiusektoris, kus tööandjate ja ka töötajate esindajate legitiimsus esindada vastavaid osapooli on kõrge ning vastastikune strateegiliste pikaajaliste suhete loomise vajalikkus on teravamalt tunnetatud. Tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide omavahelised suhted varieeruvad antud viies sektoris ükskõiksetest, kaugetest pingelisteni. Igas sektoris on omanäoline partneritevaheline suhe ning mida enam on koostööd tehtud, seda rohkem on tekkinud ka konfliktikoldeid, samuti isiklikku vastandumist.

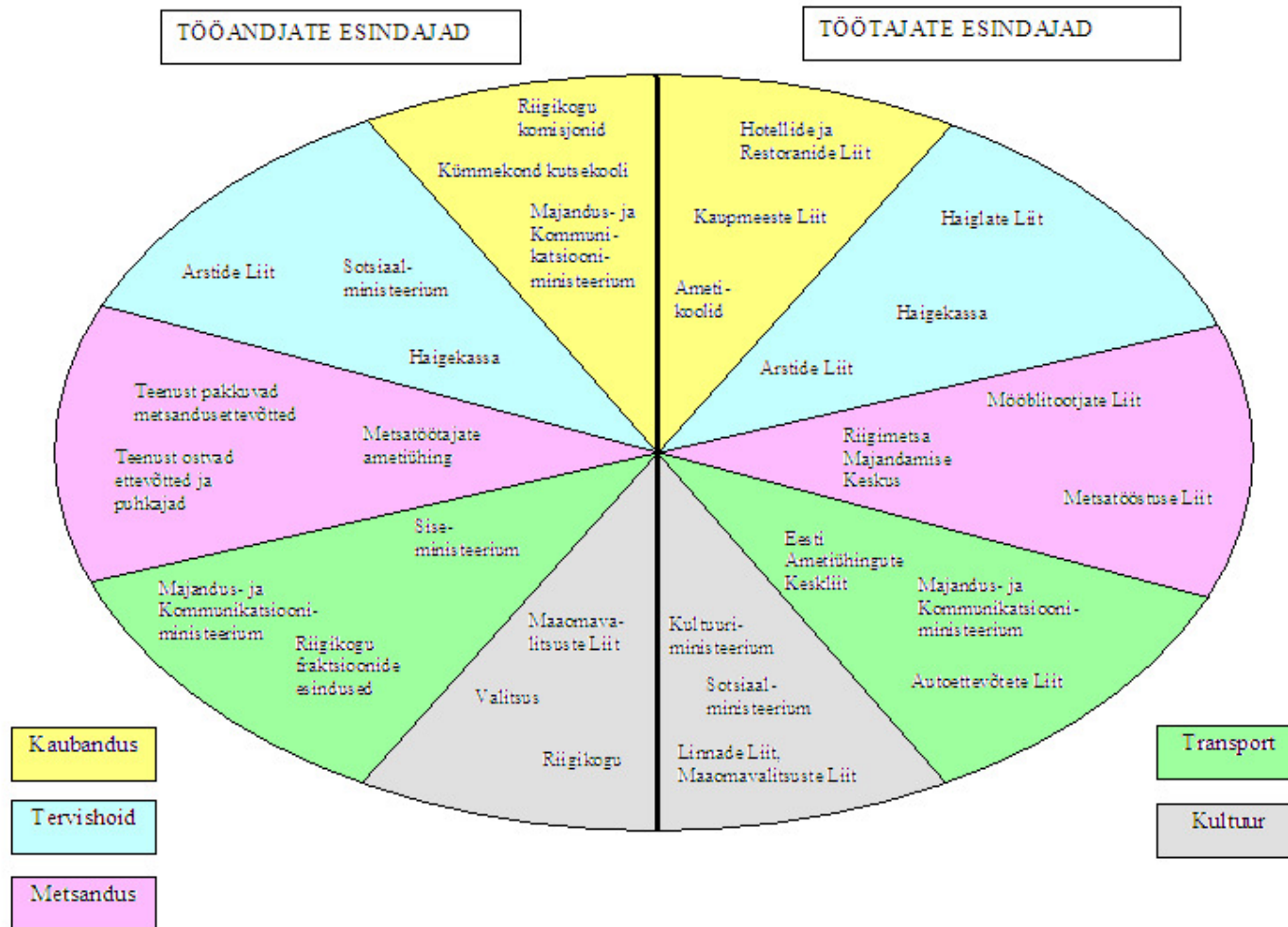
Osalt ilmnes suhtumine, et ametiühingul võiks olla kitsam, kindlaid teenuseid (koolitus, kutsestandardite juurutamisest lähtuvad tegevused) pakkuv funktsioon.

Selline lähenemine välistaks ulatuslikuma võrdsel partnerlusel ja koostööl põhineva suhte.

5.6 Võrgustike ulatus

Intervjuude käigus selgus, millised partnerid kuuluvad küsitletud viie majandusharu sotsiaalpartnerite võrgustikesse, samuti toodi välja kõige olulisemad osapooled nendes. Intervjuude põhjal on kaardistatud erinevate sektorite organisatsioonide koostöövõrgustikud (lisa 4). Skeemid koostöövõrgustikest erinevates sektorites on intervjuutekstide alusel tehtud hetkepildistused võrgustiku olulisematest partneritest ning on seega ebatäielikud. Võrgustiku partnerid on asetatud suhete olulisuse ja sidemete tiheduse skaaladele. Vastajate poolt mainitud võrgustikupartnerid, kelle kohta intervjuu jooksul eraldi olulist kommentaari ega hinnangut ei antud, on toodud skeemi esimeses veerandis, keskpunktile suhteliselt lähedal, kui üks reaalsest partneritest (peamiselt respondendi küsimuse nr 3 vastuste põhjal). Mitmed vastajad mainisid, et võrgustiku partnerid aja jooksul muutuvad, olenevalt perioodist tõusevad ühed esile ning teised jäävad tagaplaanile. Seega on võrgustikud antud intervjuude tegemise ajal ja kontekstis loodud ülevaatliku iseloomuga väljad, mis võivad ajas muutuda ja täieneda.

Allolevas võrgustikuskeemis on koondatud erinevate harude partnerid ühele väljale, toodud on iga organisatsiooni kolm kõige olulisemat partnerit peaesmärkide saavutamisel. Võrgustikuskeemi juurde on oluline märkida, et kolme olulisema partneri nimetamisel (küsimustikus küsimus nr 7) oli vastajal võimalus tuua välja ka need partnerid, kellega koostöö hetkel ei pruugi väga tihe olla, kuid kes oleksid partnerina väga olulisel kohal organisatsiooni eesmärkide saavutamisel. Seega tihedamate koostöösidemetega partnerid on toodud skeemi keskmeele lähemal ning ääres on olulisimad partnerid, kellega tihedamate suhete arendamine on prioriteediks.



Sotsiaalpartnerite võrgustiku koondskeem viies sektoris

6. Sotsiaaldialoog ja selle tulevikuarengud

6.1 Sotsiaaldialoog haru tasandil

Sotsiaaldialoog on mõiste, mille tähendus ei ole üks-üheselt tööandjate ja töötajate, aga ka laiemalt Eesti avalikkuse jaoks mõistetud. Uurimuse üks oluline eesmärk oli selgitada, millisena mõistavad tänased majandusharu tasandi tööandjate ja töötajate esindajad sotsiaaldialoogi ja selle toimumise protsessi, millisena nad sotsiaaldialoogi Eesti jaoks täna defineerivad. Samuti on vastajatel aastatepikkuse kogemuse põhjal välja kujunenud oma hinnang sotsiaaldialoogi toimimisele. Järgnevalt toon ära mõned kõnekamad väljavõtted sotsiaaldialoogi mõtestamisel ning seejärel on analüüsitud olulisemate faktorite osas dialoogi toimimist.

*Aga kuna sotsiaaldialoog on **siukene udune mõiste**, või ütleme ta ei ole udune, vaid **igaiüks saab temast erinevalt aru**, siis ta tegelikult realiseerub selles, et vastandhuvid jäävad kogu aeg õhku. Ja kui sa oma huve ei oska kaitsta, siis saa hakkad kasutama siuksi noh ütleme kõrvalisi abivahendeid, /.../ **Sa pead mingid asjad ära taluma**, aga kuskil on talutavuse piir. [t]*

***Reaalne elu räägib seda, et ülejäänud ettevõtted kogu selles sotsiaaldialoogis kaasa ei räägi**. Ei saa isegi oma arvamust avaldada ja toimub tegelikult **ametiühingu surve**... **teatud lepingu alla kirjutamine**, mis ei ole sotsiaaldialoogi selle sõna raames üldse toimunudki. /.../ **survemeetoditega** lepatakse mingites palganumbrites kokku. /.../ Nii et ma pean sellist sotsiaaldialoogi transpordisektori ettevõtluse arendamise piduriks. Sellisel kujul, loomulikult sellisel kujul. [t]*

Et sotsiaaldialoogi all meil mõistetakse tihtipeale ainult sellist kollektiivlepingu sõlmimist ehk konkreetseid läbirääkimisi konkreetsetes küsimustes ja võibolla ka tulemuste saavutamist. Tegelikult kui laiemas laastus vaadata, siis sotsiaaldialoog on ka informeerimine ja konsulteerimine. Et informeerimine ja konsulteerimine, see on tegelikult väljakutse mõlemale poolele. [1a]

*Ikkagi nad nagu vahetavad seda **informatsiooni**, kui muud moodi ei vaheta, siis kasvõi **ajakirjanduse kaudu**. [1t]*

*Hinge teevad soojaks need juhtumid, kus nagu läbirääkimiste õhkkonnad on saavutatud siukene **usaldus**, et on tõepoolest tekkinud võimalus kus **töötajad ise mõjutavad** tõepoolest oluliselt ettevõtte **juhtimisotsuseid**, nende kompetents võetakse nagu arvesse juhtimisel. [2a]*

Dialoogilisus

Suhete dialoogilisust käsitledes tõstatisid intervjuudes peamised küsimused järgmiste teemade ümber: poolte tajutud *vastastikune sõltuvus, tahe* dialoogi astuda ning ka sotsiaaldialoogi asetumine laiemasse ühiskondlikku konteksti ehk teatavasse *metadialoogi* ühiskonnas.

Poolte *tajutud vastastikune sõltuvus* on toodud dialoogilisuse ühe kriteeriumina töö esimeses pooles. Selle kriteerium on intervjuude põhjal nii töötajate kui tööandjate arvates täidetud, seda siiski pigem organisatsioonide/ettevõtete kui haru tasandil. Seega ei ole kõigil tegevusaladel harutasandil dialoogiline orientatsioon ehk *tahe* dialoogi astuda, *kahepoolse aktiivsuse* kriteerium jääb täitmata. Siin ei pruugi põhjuseks olla vastavate organisatsioonide puudumine, nagu näiteks metsandussektoris, kus on olemas nii ametiühing kui ka mitu tööandjaid koondavat mittetulunduslikku organisatsiooni. Pooltest ei ole kujunenud kommunikatsioonipartnerid, kes peavad läbirääkimisi, püüavad mõista ja üle võtta teineteise hoiakuid. Töölase sotsiaaldialoogi partneri rolli täitmine ning läbirääkimiste pidamine paneb organisatsioonile suure lisavastutuse kogu sektorit mõjutavate töötingimuste ja töökeskkonna arengu eest.

Metadialoog, mille osana tööandjate ja töötajate dialoog toimub, ei soosi igapäevase praktikana sotsiaaldialoogi toimumist haru tasandil – see ei ole normina kehtestunud ega kõigile mõistetud toimimisviis tööelus. Laiem dialoog ühiskonnas põhineb varakapitalistlikust perioodist pärinevale arusaamale ettevõtjast kui kõigile rikkuse toojast ja ühiskonna arengule läbi majandusedu aluse panijast. Ettevõtja “pakub” inimestele tööd ja loob neile seeläbi kindluse ja sissetuleku. Omanikukeskne mõtteviis, mida iseloomustab näiteks arusaam “riik on halb omanik”, seab omanikule eesõiguse otsuseid teha, millest hakkab sõltuma ühiskonna käekäik. Omanikul on õigus kasutada ja käsutada omandit ning kui selleks omandiks on ettevõtte, on ka õigus selle ressursse (sh tööjõudu) kasutada ja käsutada.

Tööandja esitab ülesande ja see on niiöelda tööandja privileeg, siis mille üle ilmselt *diskussiooni* pidada on suhteliselt kasutu, aga küll on arukas *diskussiooni* pidada, ja mille üle ka siis *diskussiooni*

peetakse, see et mida siis töötaja saab kompensatsiooniks tööülesande täitmise eest ja millistes tingimustes ta neid tööülesandeid täitma peab. [1]

Eks me peame ju selle metsiku kapitalismi üle elama. Läheb veel üks kümmekond aastat või nii. [4a]

Fragmentaalsus

Erinevates harudes, regioonides, organisatsioonides, erinevatel sotsiaaldialoogi tasanditel (riik, haru, asutus) on sotsiaaldialoogi protsesse väga erinevas mahus ja kvaliteedis. Võib öelda, et sotsiaaldialoogi iseloomustab tärkav kultuur. Intervjuudes toodi välja sotsiaaldialoogi sisuline puudumine näiteks panganduses ja ehituses, ehkki vajadus on mõlemas sektoris tekkimas.

Loomulikult on meil erinevaid valdkondi, kus dialoog on kas vähem jõuline või rohkem jõuline, näiteks mingisugust avalikku sotsiaaldialoogi ei ole panganduses toimunud. Vaevalt, et seal nagu sotsiaalpartneritel huve ei ole, aga kuna Eesti on arenev majandus ja pangandus uues kapitalismi algfaasis on alati kõige kiiremini arenev valdkond, et siis nähtavasti seal on nagu need tingimused nii soodsad, et sul ei ole vaja avalikult sotsiaaldialoogi pidada, et no näiteks võtame siis haridusvaldkonnas, võibolla transpordi sektoris on pigem nagu teistpidine situatsioon. [31]

Radikaalsem ja leebem arengusuund

Ametiühingute liikmete hulgas võib leida kahesuguse sotsiaaldialoogi arengusuuna pooldajaid: 1)leebem kultuuriimpordi vaimus toimuv kokkuleppepõhine arengusuund, sotsiaaldialoogi “õppimine” põhjamaisest ja laiemalt Euroopa kogemusest, ja teine 2)radikaalsem, agressiivsem, empiirilisel tajutud huvide kokkupõrkel tuginev konfliktipõhine suund, mis pooldab enam streigiliikumist kui sotsiaaldialoogi arengumootorit. Tõenäoliselt saab reaalne edasine areng olema nende kahe suuna sümbioos. Tööandjate seisukohad on streigi ja teiste aktsioonide korraldamise suhtes oluliselt kriitilisemad, streiki peetakse äärmuslikuks meetodiks ning dialoogi pärssivaks vahendiks.

Siin on minu arvates kaks niiöelda põhimõttelist teed sotsiaaldialoogini jõudmiseks. /.../ Üks on siis empiiriline... empiirilisel saavutatakse tunnetus, et sotsiaaldialoog on vajalik ühiskonna stabiilseks toimimiseks, tehakse läbi need niiöelda kataklüsmid, mis on omane enamusele Euroopa riikides /.../ Ja teine on õppiv, ehk niiöelda kultuuriimpordi vaimus. Millesse mul endal väga palju usku ei ole /.../ ja selge on see, et siuksed sotsiaaldialoogi isad, nagu Raivo Paavo näiteks, nemad on raudselt alustanud nagu kultuuriimpordi vaimus. [2a]

Ebasümmeetrilised/ebavõrdsed partnerlussuhted

Suhete ebavõrdsuse küsimus tõusis peamiselt järgmistes partnerlussuhetes:

- Ametiühingute/tööandjate organisatsioonid ja riigiasutustest partnerid

Ehkki eelpool on toodud, et tööandjatel on enam võimalusi suhete abil riigiasutustega otsuseid mõjutada, tunnevad nii tööandjate kui töötajate esindajad tugevat ebavõrdsust riigiasutustega suhtlemisel, seda ka näiteks meditsiinisektoris, kus mõlemad sotsiaalpartnerid on suhteliselt tugevad. Kolmanda sektori esindajad sotsiaaldialoogis ehk tööandjate ja töötajate organisatsioonid ei tunneta piisavat kaasamist ja tajuvad suurt ebavõrdsust partnerite vahel riigiasutuste jõupositsiooni tõttu. Ametiühingu poolt on kogetud ka riigipoolset ebavõrdsust kohtlemist tööandjate ja töötajate suhtes, kus ühte partnerit eelistatakse kaasamisel teisele.

Haigekassaga sellepärast on keeruline, no Haigekassa poolt võetakse väga meid praegu just kui oponente, ütleme me ei ole koostööpartnerid nende jaoks, me ei ole arengukavas nende strateegiline partner, aga nemad meie jaoks on kirjeldatud kui strateegiline partner, et nagu ebavõrdsus. /.../ meil on hästi raske siin partner olla, et noh see on nagu see vanasti poolakad sakslastele vastu läksid, need olid hobusega, sakslased olid tankidega, et no meil on sama seis. [3t]

Just kõik see, mis on seotud tööga, peavad kõik ilmtingimata nii tööandja kui töövõtja olema informeeritud, kaasatud. Noh teinekord on kaasatud nendel noh tööandjad, ühepoolset näiteks. No siin mängib võibolla parteiline liikumine. [4a]

- Tööandjad ja töötajad

Kuigi ametiühingute esindajatel on jutustada palju lugusid töötajate ebaseaduslikust kohtlemisest jõupositsioonilt, on need peamiselt ettevõtte tasandil toimunud juhtumid. Kuna ametiühingud ja tööandjate liidud kui kolmanda sektori organisatsioonid ei ole väga tugevateks arenenud, jääb tööandjate ja töötajate ebavõrdsus pigem ettevõtetes toimuva dialoogi tasandile, mis harutasandi suhetesse ei tungi.

Poliitiliste otsuste mõju

Nii tööandjate kui töötajate poolt toodi välja sotsiaaldialoogi suur sõltuvus poliitilistest mõjudest. Ka usalduslike suhete tekkimise barjäärina mainiti poliitiliste otsuste mõju kogu sotsiaalpartnerite võrgustikule. Sellest on tööandjate ja töötajate

jaoks kasvanud välja vajadus, et teatud otsused ei oleks poliitilistest valikutest ja võimulolevatest poliitilistest jõududest sõltuvad.

Me tahaksime, et teatud küsimustes ei avaldaks poliitilise võimu vahetumine mingit mõju. /.../ riigivõim ka aeg-ajalt nagu vahetub eksju, poliitikud vahetuvad ja ministrid vahetuvad ja teatud suunised vahetuvad. /.../ me tahame stabiilsust. [5t]

Siis öeldakse, et aga meie koalitsiooni leppes on see niimoodi ja meid ei huvita, mis te olete kunagi kokku leppinud. [5a]

Kolmepoolsetel läbirääkimistel, siis tegelikult ka valitsus näitab väga selgelt oma suhtumist sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartneritesse. /.../ Ükskõikselt, jahedalt, külmalt. [1a]

Dialoogi osapooltele teeb poliitiliste liidrite vahetus keeruliseks järjepidevuse ja ühtse suuna hoidmise ning kaugeleaatavate dialoogiliste suhete planeerimise. Vajalikuks peetakse oskuste arendamist poliitiliselt muutuvates oludes toimetulekuks ning lobitöö tegemiseks. Ühe põhilise pikemaajaliste plaanide tegijana nähakse Sotsiaalministeeriumit, kellele on suunatud ootus sotsiaaldialoogi laiahaardeliseks arendamiseks ning kaasamise tavade juurutamiseks. Nii tööandjate kui ametiühingute esindajad on tungivalt rõhutanud teatud protsesside depolitiseerimise vajadust. Poliitilise võimuvahetusega kaasnevad protsesside katkestused ja suunamuutused mõjuvad pärssivalt ka tööandjate ja töötajate omavahelistele suhetele.

Praegune justiitsminister esines paar aastat tagasi sealt kõnepuldist ja ütles, et tema ei pea vajalikuks, et keegi kedagi esindaks ja tema ei saa aru, mis asjad ametiühingud on ja parem oleks, kui neid ei oleks. Siis on väga kummastav, kui ta nüüd selle töölepinguseaduse nüüelda väitlusvoorul või situatsioonil oma põhjuste kaitsmisel rääkis korda seitse, et ma eeldan, et uus töölepinguseadus hakkabki nüüelda hästi toimima, et töötajate-tööandjate volitatud esindajad, esindusorganisatsioonid lepivadki kokku selles, teises ja kolmandas, seitsmekümne neljas paragrahvis või kui palju neid iganes on. Et kui on vaja, siis ma tunnistan sind, ja kui ei, siis ma ütlen, et parem kui sind ei ole olemas. [5a]

6.2 Sotsiaaldialoogi teemad

Intervjuude käigus väljatoodud sotsiaaldialoogi teemad eristusid kahes dimensioonis: esiteks toodi välja *töötingimustega* seotud teemad, mis puudutavad otseselt töötajate heaolu, ning laiemad *tööeluga* seonduvad teemad, mis mõjutavad töötajaid

kaudsemalt. Teiseks saab eristada *kiireid lahendusi* vajavaid küsimusi ning *pikaajalist* strateegiliselt kavandatud tulevikunägemust vajavaid teemasid.

Töötingimustega soetud teemad on palk, alampalk riigis, alampalk sektoris, palgapoliitika, töökeskkond, sotsiaalsed tagatised, soodustused töökohas ning töö- ja puhkeaeg. Seevastu *tööelu* kaudsemalt mõjutavad, kuid samaväärselt olulised teemad on tööjõu kvalifikatsioon ja kvalifikatsiooninõuded, *flexicurity* ehk paindlik turvalisus tööturul, tööelu puudutava seadusandluse muudatused (usaldusisikuseadus, töölepinguseaduse eelnõu), töö intensiivsus, tööstress, tööohutus, täiend- ja ümberõpe, töötaja väärtustamine, jätkusuutlikkus (*“kas sellise mudeliga saame edasi minna?”* [5t]), (tööandjate) sotsiaalne vastutus.

Täna toimuv sotsiaaldialoog seondub vastajatele eelkõige esimesse gruppi kuuluva põhiteemaga ehk palk ning alampalk riigis ja sektoris. Eelkõige on alampalk esmane ja peamine teema, mille üle ka avalikku diskussiooni laiemalt märgatakse. Alampalga arutelude kõrvale on tõusnud sektoripõhised palgaküsimused – meditsiinitöötajate, transporditöötajate, päästjate, aga ka Riigikogu liikmete palk. Need teemad on avalikus arutelus seotud laiema õiglustundega ühiskonnas ning palgakeskne sotsiaaldialoog on täna kõige nähtavamal kohal avalikus ruumis. Ühiskonnas tajutud ebavõrdsus tööjõu tasustamise suurtest erinevustest ametite vahel on sotsiaaldialoogi oluline mõjutegur. Ametiühingute ja tööandjate liitude liidrid satuvad ühiskonnas oleva palgaebavõrdsuse küsimuses “kahe tule vahele”. Olles mittetulunduslike organisatsioonide juhid, tunnetavad nad endal vastutust ühiskonnas ja oma sektoris toimuva arengu tasakaalustatuse eest. Samas liikmete surve saavutada “kasulikke” kokkuleppeid võimalikult kiiresti on põrkunud pikaajaliste arenguperspektiividega.

Arstide palgakujundus peaks olema selline, mis tagaks meile stabiilse tööjõuturu, tagaks et Eesti arstid tahaks Eestis töötada, aga kindlasti ülejäänud ühiskond ja sektorid ei ole sellega nõus, kui näiteks õpetajate palk ei ole sarnaselt keskmisega seotud aga arstide palk on, see on asjaolu, millega tuleb arvestada ja selline reaalsus. [3t]

Töökeskkond ja töötajate heaolu selles on teema, mis ametiühingute hinnangul on tõusnud enam päevakorda, seda nii haru tasandil, aga rohkem veel organisatsiooni tasandil. Töötingimuste ja tööajaga seonduvad küsimused on toodud ka kollektiivlepingute seaduses, seega nendes harudes ja organisatsioonides, kus on

kollektiivleping sõlmitud, on ka töötingimuste miinimumnõuded kõigi töötajate jaoks kehtestatud.

Teiseks saab eristada teemasid lähtuvalt nende päevakajalisusest: ühed on päevakorras olevad konkreetsed teemad ja küsimused, mis vajavad *kiiret lahendust* kindlate tööandjate ja töötajate esindajate vahel, ning *pikaajalise* strateegilise planeerimisega seotud sotsiaaldialoogi küsimused, mis vajavad pigem laiemat võrgustiku kaasamist. Esimeste hulka kuuluvad täna enamasti konkreetseid kokkuleppeid ja lepingute sõlmimist puudutavad töötingimuste teemad, teiste hulka aga tööjõuturгу puudutavad paindlikkuse ja turvalisuse (*flexicurity*), tööjõu väljavoolu, kutsekvalifikatsiooni, sektori palgapoliitika, tööohutuse, tööseadusandluse ja sotsiaalse vastutusega seonduvad teemad. Puudulike ressursside tingimustes jäävad tahaplaanile pigem teise gruppi kuuluvad teemad.

Vastajad tundsid enam puudust dialoogist, mis oleks pikaajalistele eesmärkidele keskendunud ja määraksid sektoris toimivaid töösuhteid tulevikus. Täna sed tegevused ja aruteluteemad on liialt päevaprobleemidele keskendunud ning väheste ressursside tõttu ei ole piisavalt aega ja kompetentsi tegeleda laiemal teemaringiga ja tulevikku suunatud sotsiaaldialoogi arendamisega ning dialoogivõrgustiku laiendamisega.

Paraku me oleme sellises situatsioonis, kus me rohkem tuld kustutame. [1a]

Mitmel korral intervjuudes mainitud inglisekeelne mõiste *flexicurity* tähendab turvalist paindlikkust, mille ideestik on Euroopas toimuva sotsiaaldialoogi mõjul kandunud Eestisse kui üks dialoogi teemadest. *Flexicurity* iseloomustab tööturupoliitikat, kus tööturu paindlikkus viitab võimalusele lihtsasti töötajaid palgata ja lahti lasta, turvalisus aga tähendab kõrgeid töötutoetusi ja töötajate turvatunnet töö kaotamisel. Eesti puhul on selle mõiste kasutuselevõtt ehk mõnevõrra ennatlik, kuna sotsiaalpartnerid ei ole piisavalt tugevad. Käesoleva töö esimeses osas on välja toodud, et Eesti tööturгу on peetud väga paindlikuks ja töötajate kaitstust madalaks. Seega on vajadus rääkida turvaliselt paindliku tööturupoliitika arendamisest pigem riikides, kus on enam välja kujunenud sotsiaaldialoogi võrdväär sed partnerid, kelle kokkulepete ja otsuste mõju tööturul on suur ning kellel on seetõttu vajalik kokku

leppida teatavad *flexicurity*-põhimõttest lähtuvad reeglid, et ühe või teise osapoolle huvid ei muutuks domineerivaks.

Et oleks see feixicurity niieelda tagatud, see moodne, et ei oleks ainult flexibility vaid ka see security pool nagu siis aluseks ja siis teine pool on sellest tulenevalt, et kui seadus on olemas, et siis need oma õiguspädevuse piires ja juriidilise konsultatsiooni abil tagame siis kaitse oma liikmetele /.../ kohtusse või töövaidluskomisjonidesse, kus ka kümnest keisist, mis on sinna pöördunud, on kusagil seitsekaheksa on lõppenud töötajate võiduga, mis tähendab seda, et tööandjad püüavad natuke lihtlaselt karge katusele kirvega, et ei formuleerita, võib olla isegi põhjendatud töötaja vabastamine, aga formuleeritakse räpakalt. [5a]

Lisaks paindlikkus ja turvaline paindlikkus ehk felxicurity, see on ka üks sotsiaaldialoogi teemadest. [11]

6.3 Sotsiaaldialoogi areng

Sotsiaaldialoogi arengut nähakse ühe osana Eesti ühiskonna arengust. Tööelu mõjutavad protsessid suunavad olulise osa ühiskonnaliikmete käekäiku ja seega tõid vastajad välja vajaduse sotsiaaldialoogi kiiremaks arenguks, ümberkorraldusteks ja ümbermõtestamiseks ning seda kõigil tasanditel, muuhulgas ka majandusharu tasandil. Sotsiaaldialoogi arengust rääkides keskenduti järgmistele küsimustele: *arengumootorid* (usalduslike suhete tekkimise alused; muutused tööturul ja seadusandluses), *võimalikud arengumudelid* (radikaalsem ja leebem arengusuund), *rolliootused üksteisele ja riigile* (ametiühingute mõjuulatuse küsimus, tööandjate esindajate vastutuse küsimus, riik keskkonna loojana).

Arengumootorid

Arengumootoritena toodi välja esmalt usalduslike koostöösuheteid soodustavate käitumis- ja mõtteviiside laiendamist üha enamatele partneritele (ptk 5.3.1). Järjepidevus ja eelarvamustest loobumine olid olulisemad väljatoodud märksõnad. Osapoolte informeerimist ei peeta piisavaks, vaid oodatakse läbivat kaasamist protsessi *algfaasist* alates. Radikaalsema arengumudeli puhul peavad osad ametiühingute esindajad põhiliseks sotsiaaldialoogi mootoriks streigiliikumist.

Milliseid vahendeid – järjepidevust, ega midagi muud. Sest tegelikult mida rohkem inimesed suhtlevad seda rohkem saavad selgeks ühe või teise poole seisukohad, arvamused, ja võibolla läbi argumenteerituse on võimalik ka kujundada selliseid ühtsemaid seisukohti ja võibolla ka vajadus seda siis allkirjastada. Ja kindlasti millest mõlemad pooled võiksid lahti saada, on eelarvamused, mis käivad inimeste ja organisatsioonidega kaasas. [1a]

Seoses töölepinguseaduse eelnõu aruteludega, vastuvõetud usaldusisikuseadusega ning lähtuvalt teistest seadustest, majanduse arengust, tööjõu väljavoolust ja struktuursest tööjõu puudusest on tööandjate ja töötajate suhete arengusuundades valikute tegemise periood.

Arengumudelid

Võimalike *arengumudelitena* sai juba eespool (ptk 6.1) välja toodud kaks arengusuunda: radikaalsem streigiliikumisele tuginev suund ning leebem kultuuriimpordi vaimus toimuv arengusuund. Intervjuude põhjal selgus, et mitmete tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahel on väga pingelised suhted, kus huvide põrkumine on esiplaanil ning ei nähta võimalust koostegevuste arendamiseks. Teistes sektorites on jällegi suhted liiga leiged ja kauged. Samas loetlesid vastajad ametiühingute ja tööandjate ühiste huvidena ja võimalike koostööprojektidena välja väga palju erinevaid mõtteid, mis puudutavad kogu Eesti arengut, töötajate heaolu ja väärtustamist (ptk 7). Nende ideede realiseerumiseks on vajalik tööandjate ja töötajate omavaheliste suhete arengus pidevast *vastandumisest loobumine*.

Rolliootused

Nii ametiühingud kui tööandjad tunnevad vajadust viia sotsiaaldialoog kvalitatiivselt uuele tasandile, ehkki need nägemused on mõnevõrra erinevad ja panevad üksteisele erinevaid *rolle*. Kohati väljendub tööandjate nägemuses umbusku *ametiühingute liigse mõjuulatuse* kasvamise suhtes, viidates negatiivsetele eeskujudele Prantsusmaal ja Põhjamaades, kus ametiühingutel on oluline jõud majandusnäitajate ja konkurentsitingimuste mõjutamisel erinevates majandusharudes ja riigis tervikuna. Sellisest mõtteviisist lähtuvalt soovitakse ametiühingutel näha marginaalsemat, spetsiifilisemat (näiteks koolituste korraldamine) rolli.

Siin on ametiühingutel teistsugune nägemus – ametiühingute esindajad viitavad ametiühinguorganisatsioonide nõrkusele ja mõju puudumisele paljudes majandusharudes ning rõhutavad ametiühingute jõustamise vajadust, et vähehaaval üha enam tasakaalustada tööandjate-töötajate suhteid.

Ametiühingute ootused tööandjate esindajate suhtes hõlmavad nägemust, kus tööandjate liit on sektori tööandjaid esindavas funktsioonis ning võetakse vastutus dialoogiprotsessides osalemiseks ning sektoritasandi tööelu mõjutamiseks. Tööandjate liitude esindajate arvamus ei pruugi ühtida liidu liikmete arvamusega ning see teeb keeruliseks sotsiaalpartnerluse arendamise, kui liidu liikmetel ei ole teadmisi, tahet ega valmisolekut sotsiaaldialoogi toetamiseks. Liikmete ükskõiksus on tööandjate esindusorganisatsioonide üks oluline takistus ja probleem partnerlussuhete arendamisel ametiühingutega.

Et noh, siin peab olema ikka vastastikune huvi, siin peab olema nii tööandjate kui ka töövõtjate huvi selle protsessiga liituda. Antud hetkel meie liit ongi sellepärast olnud kogu aeg surve all, me ei suuda enam uusi liikmeid endale saada, kuna tegeleme sotsiaaldialoogiga /.../ täna puudub ettevõtete poolelt kõige väiksemgi huvi sotsiaaldialoogi pidada. Noh ikka jälle tuleb see sama, et töövõtjaks väheneb. [2t]

Nii ametiühingute kui tööandjate ootused *riigi rollile* on peamiselt soetud keskkonna loomisega sotsiaaldialoogi tärkavale kultuurile, mis on võrdselt oluline tegur sotsiaalpartnerite organisatsioonide võimekuse ja haldussuutlikkuse kasvu kõrval. Intervjuudes oli sotsiaalpartnerite pahameel osade riigiinstitutsioonide suhtes tajutav, riigilt oodatakse üha enam dialoogiliste protsesside soodustamist ühiskonnas tervikuna, muuhulgas süsteemset hariduse andmist sotsiaalpartnerite ja sotsiaaldialoogi kohta nii kutsekoolides, kõrgkoolides kui ka ühiskonnaõpetuse osana keskastmes

Kuidas Eesti ühiskonnas edasi toimetada nii, et inimesed oleks valmis suhtlema. Kui ei taheta suhelda, siis ei ole võimalik suhelda. On osa riigiametnike, on osa Riigikogu liikmeid või kohalike omavalitsuste, volikogude inimesi, kes ei ole valmis suhtlemiseks ja kes ei taha teada ettevõtlusorganisatsioonide arvamust. [1t]

Tooksin siinkohal esile tervishoiusektori, kus on küll pingeid tekitavaid olukordi ning huvide konflikte tajutud väga teravalt mõlemalt poolelt ning osa sellest on ka meedia

vahendusel avalikkuse ette jõudnud, kuid selles sektoris toimuvat sotsiaaldialoogi võib pidada üheks tasakaalustatumaks ning aktiivsemaks protsessiks Eestis toimuvate sektoritasandi dialoogiliste protsesside hulgas. Kuna tervishoiusektoris pakutavad teenused on läbivalt ühiskonna kõiki gruppe puudutavad, on ka surve selles sektoris kokkulepete saavutamisele suur. Seega on keerulised ja raskelt lahendatavad probleemid, eelkõige tervishoiutöötajate väljavool Eestist, rahastamist ja haridust puudutavad küsimused andnud tõuke ka tööeluküsimuste lahendamisele dialoogilises võtmes. Vastajate poolt kirjeldatud protsessi saatvad emotsionaalselt raskesti talutavad situatsioonid ja pikaajalised pingekolded kogu ühiskonna jaoks on olnud osa edasiviivast jõust, mis kannab sotsiaaldialoogi arengu eesmärke.

Noh ta toimib sellisena, et kõik osapooled on natukene rahulolematud, mis tegelikult näitab, et vist on mudel päris tasakaalus /.../ Ma arvan, et praegu hetkel on tasakaal päris hea, on tööandjad jõulised, on ametiühingud jõulised. [31]

Mitmetes teistes sektorites, kus on suurem tööjõu väljavoolu surve, on sarnaseid tendentse näha ning ametiühingute liikmed otsivad sellest võimalust enda positsiooni läbi liikmelisuse kasvatamise partnerina tugevdada. Seega on tervishoiusektoris toimunu üks võimalik mudel, mille järgi ka teistes sektorites võib areng liikuda, ehkki siin tuleb arvestada tervishoiusektori kui riigi rahastatud tegevusvälja eripärasid. Teistes sarnastes valdkondades, kus riik on tegevuste põhifinantseerija (haridus, kultuur jne) ei ole esialgu sarnase intensiivsusega protsess võimalik, kuna ka töötajate väljavool ei ole nii ulatuslikult võimalik ning veelgi olulisem on faktor, et puudub tööandjaid esindav institutsioon, kelle poolt võetud vastutus laieneks suurele osale sektorist ja mõjutaks seeläbi konkurentsiolukorda tööjõuturul.

7. Töötajate ja tööandjate ühised huvid ühiskonnas ning sellest lähtuvad soovitud harutasandi sotsiaaldialogi arendamiseks

Ametiühingute ja tööandjate liitude, aga ka laiemalt töötajate ja tööandjate ühiste huvide pinnalt saab välja tuua palju võimalikke ideid ja konkreetseid tegevusi, mille heaks osapooled koos võiksid eesmärgipäraselt tegutseda. Toon välja need ideed, võimalikud ühised aruteluteemad ja tegevused, mis intervjuude jooksul nimetati. Esmalt on toodud laiemad ühiskondlikud eesmärgid, mis on tööandjate ja töötajate ühise koostööga seotud, seejärel on kirjeldatud üha konkreetsemad tegevused, mis lähtuvad just harutasandi sotsiaalpartnerite ühistegevuse võimalustest:

- Eesti ühiskonna jaoks uue mõtestatud eesmärgi püstitamine eetilistest ja ühiskonna terviklikkuse põhimõtetest (mitte rahast ja rikkusest) lähtuvalt
- Majandusharu ja Eesti majanduse laiem areng kui ühine eesmärk
- Tervem ja turvalisem ühiskond kui ühine eesmärk
- Eesti riigi konkurentsivõime ja jätkusuutlikkuse tagamine
- Vananeva elanikkonna ja töötajaskonna problemaatika lahendamine, sh välistöajõu sissetoomise arutelu
- Töajõu väljavoolu vähendamine
- Kvalifitseeritud töajõu tagamine laiemalt, töajõu väärtuse tõstmine kui ühine eesmärk
- Ümbrikupalkade maksmise vastu ühiste tegevuste planeerimine koostöös Maksu- ja Tolliameti ja teiste riigiasutustega
- Sotsiaalsete tagatiste süsteemi arendamine, näiteks töötajate pension ja ravikindlustus (seondub ümbrikupalkade teemaga)
- Ühiselt erisoodustusmaksu kaotamise eest seismine töötajate spordi, koolituse ja huvialategevuste toetamisel; erisoodustusmaksu kaotamise jõustumisel kahepoolset väljatöötatud kontrollimehhanismi tagamine, et antud võimalust ei kuritarvitataks
- Töötajatele tervise parandamise ja haigusi ennetavate võimaluste pakkumise propageerimine

- Kutsekvalifikatsioonisüsteemide arendamine ja nende rakendumise soodustamine
- Ametinimetuste ühtlustamine
- Ühiste huvide kaitsmine koos Riigikogu komisjonides ja eelarveläbirääkimistel (eelkõige riigi doteeritud sektorites)
- Riigi- ja kohalike omavalitsuste eelarve kujundamisel ühise positsiooni kaitsmine sektori töajukulude planeerimisel (näiteks tervishoiu-, transpordi-, hariduse- või kultuurisektoris); rahastamispoliitika läbipaistvamaks muutmise eest seismine
- Ümber- ja täiendõppesüsteemi arengusse ühiselt panustamine ning selle rakendumise teostamine (näiteks Rootsi eeskujul, kus on ametiühingute ja tööandjate kokkuleppel loodud ümberõppe fond)
- Ühiste koolituste korraldamine ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide liikmetele, et läbirääkimistel ja ümarlaudadel räägitaks üha enam “ühist keelt” (koolitused läbirääkimistest, käitumispsühholoogiast, ühiskonna ja majanduse arengust jms)
- Töötajate võrdse kohtlemise põhimõtete soodustamine töökohtades
- Atraktiivne töökeskkond kui mõlema osapoole ühine huvi
- Kaubandussektoris: ühiste tegevuskavade planeerimine lähtuvalt alkoholiseadusest ja alkoholimüügi muudatustest, muuhulgas tööaja paneerimine üha aktuaalsemaks muutuva töö- ja pereelu ühitamise kontekstis
- Harutasandi tööandjate ja töötajate esindajate koostöö antud majandusharu või kindlate ametite maine tõstmisel, mis tõstab selles harus kaupade ja teenuste kvaliteeti ning rahulolu ja parandab töötingimusi
- Harutasandil sõlmitud kollektiivlepingute tingimuste täitmise jälgimine ja seeläbi konkurentsitingimuste võrdsustamine ettevõtete vahel
- Tööohutusnõuete järgimine ja sellealased koolitused ettevõtetes

Eeltoodud ideede ellurakendamiseks on vajalik harutasandi *sotsiaalpartnerite jõustamine kahelt poolt* – läbi üksikliikmete osaluse ja kaasamise ning läbi *keskliitude* toetuse ja ühendavate strateegiate. Samuti sõltub nende ühistegevuste rakendamine poolte *pidevast vastandumisest loobumisest*, kohtumistel saab eristada erihuvide ja ühishuvide raamistikku. Täna on fookus peamiselt erihuvide välja toomisel. Läbi

harutasandi sotsiaalpartnerite tugevuse saavutamise on võimalik rakendada *flexicurity* põhimõtteid, millele tänased töölepinguseaduse eelnõu arutelud viitavad.

Nimetatud ühistest huvidest saab pidada tänases situatsioonis kõige aktuaalsemateks ning harutasandi sotsiaalpartneritele esmatähtsaks: ümbrikupalkade vähendamisele panustamist, kvalifikatsioonisüsteemide (mis on kohati juba välja töötatud) paremat rakendamist, ümber- ja täiendõppesüsteemide arendamist, tööohutuse järgimist, kollektiivlepingutingimuste täitmise jälgimist, ühiseid koolitusi. Strateegiline planeerimine nende küsimuste raames võiks toimuda *mõlema osapoole ühistegevusena*, koostades *pikaajalised tegevuskavad*, kuna ühepoolselt ei ole võimalik tagada tegevuste parim ellurakendamine.

Tööandjate ja töötajate omavaheliste sildavate sidemete loomise kõrval on vajadus tihendada siduvat tüüpi sidemeid harudes ehk *ametiühingute* omavahelisi ja *tööandjate liitude omavahelisi võrgustikke*. Selline võrgustik annab võimaluse omavahel erinevat tüüpi teadmuse (sh kogemuste) ülekandeks läbi kaasamispraktikate mitmekesistamise. Üks selline sisemiste võrgustike funktsioone on *sotsiaaldialoogi idee selgitamine* ja *sotsiaalsesse sidemetesse investeerimise kasulikkuse väljatoomine*. Eelkõige on tööandjate liitudel vastutus enam oma liikmeid kaasata dialoogi ning läbi *eeskuju andmise* harutasandi suhete arendamisel ametiühinguga *jõustada ka mikrotasandil suhteid* ettevõtte ja kohapealse ametiühingu vahel. Tööandjate jaoks seondub sotsiaaldialoog ka sotsiaalse vastutuse temaatikaga, mis on ehk enam levinud mõiste kui sotsiaaldialoog. Kuna ettevõtte tasandil on keeruline motiveerida ettevõtjat osalema sotsiaaldialoogis laiemalt ning olema aktiivne tööandjate esindusorganisatsiooni liige, siis *läbi sotsiaalse vastutuse* mõiste võib ka sotsiaaldialoogi olulisust ettevõtjatele ja laiemalt tööandjatele selgitada.

Võrgustikusisene *Eesti sotsiaaldialoogi mõtestamine ja defineerimine* on ametiühingute ja tööandjate liitude üheks põhirolliks, *ühiseks kommunikatsioonieesmärgiks*, kaasates sellesse osalejaid kõigist partnergruppidest ning olles ise eeskujuks *kaasamispraktikates*, tehes seda tegevuste/arutelude *algfaasist* alates. Sotsiaaldialoogi areng sõltub ka *kommunikatsiooni kanalitest ja vahenditest*, mille valik peaks tagama vahetu kontakti ja kahepoolse sümmeetrilise suhte, kus osapooltel on võrdne partnerlus; samuti *usaldusbarjäärade ületamisest*. Riigi roll

keskkonna soodustajana on oluline, kuid liialt suurte ootuste panemine riigile sotsiaaldialoogi suunamisel kasvataks riigi jõupositsiooni teiste partnerite suhtes veelgi.

Kui eelpool on toodud (harutasandi)sotsiaaldialoogi arengule suunatud tegevused, millele ka käesolev uurimus keskendus, siis tuleb paralleelselt silmas pidada ka *sotsiaalpartnerite organisatsioonide arengule* suunatud tegevusi, nagu legitiimsuse suurendamine läbi liikmeskonna kasvu, liikmete kaasamisele suunatud tegevuste ja kommunikatsiooni strateegiline planeerimine, meediastrateegiate väljaarendamine (koostöös teiste organisatsioonide/liitudega), juhtimiskvaliteedi tõstmine, koolituskeskuste võrgustiku loomine jms.

8. Põhijäreldused ja diskussioon

Uurimistöö peaesmärgiks oli kaardistada ja analüüsida sotsiaalpartnerite koostöövõrgustikke erinevates majandusharudes ning avada sotsiaaldialoogi toimimist Eestis.

Võrgustikusuhteid analüüsides võib leida viiteid erinevat tüüpi sotsiaalse kapitali olemasolule sotsiaalpartnerite võrgustikes. Siduva ehk homogeenseid grupe koosoidva sotsiaalse kapitali indikaatorina ilmnesid ametiühingute omavahelised suhted ning samuti ka tööandjate omavahelised suhted. Tööandjate esindajad tähtsustavad enam Tööandjate Keskliidu rolli nende esindamisel ning peavad oluliseks suhteid keskliiduga. Samuti tehakse koostööd omavahel, kuid teised liidud ei ole esmaste partnerite hulgas peaesmärkide saavutamisel. Haruliidu liikmete sidustamine toimub peamiselt büroo kaudu. Ametiühingud on enam tähtsustanud suhteid teiste ametiühingute haruorganisatsioonidega ning samuti pidanud oluliseks sidemeid keskliiduga. Kui tööandjate liitude omavahelised suhted on pigem kauged, siis ametiühingute omavahelised suhted on üksteisest sõltuvamad, samas kohati ka konfliktsemad. Teadvustatud on vajadus siduva sotsiaalse kapitali kasvatamise järele, mida eelkõige luuakse ühistel koolitustel ning üritustel.

Harutasandi sotsiaalpartnerite suhete analüüsi abil vaatlesin sildava sotsiaalse kapitali olemasolu erinevate ühiskonnagruppide vahel. Võrgustikuskeemidel võib näha partnerite võrgustike ulatust, samas ilmneb ka vajadus võrgustikusuhteid tasakaalustada ja koostöö ning kaasamispraktikaid enam kasutada. Võrgustikuskeemidel on näha tendentsi, et kõige olulisemad partnerid peaesmärkide saavutamisel on täna tihti kõige nõrgemateks koostööpartneriteks (ehk paiknevad võrgustikuskeemide alumises parempoolses veerandis). Ametiühingute jaoks on eelkõige vajadus tihendada sidemeid tööandjate liitudega, tööandjad tähtsustavad eelkõige suhteid riigiasutustega. Organisatsioonide esindajad tunnistavad, et alati ei jätku ressursi ja jõudlust pikaajaliste protsesside mõjutamiseks, kuna suures osas tuleb tegeleda igapäevaste kiireloomuliste asjaajamisega ning strateegiliste suhete planeerimiseks ja hoidmiseks ei jätku piisavalt aega. Seega on tööandjate ja töötajate

esindajate omavahelised suhted fragmentaalsed ehk erinevates tegevusharudes ja piirkondades erineva tugevusega, osades harudes kokkupuuted puuduvad.

Siit tõuseb küsimus, kas Eesti on valmis täna plaanitavate töölepinguseaduse muutuste rakendamiseks. Korduvalt on tõstatatud turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) ideed kui töölepinguseaduse eelnõu ühte põhialust. Samas paneks sellise põhimõtte rakendamine suuresti kohustused kahepoolsete kokkulepete saavutamiseks just ametiühingutele ja tööandjatele ning nende liitudele. Paindlikud kokkulepped eeldavad sotsiaalpartnerite olemasolu (kõigis harudes) ja nende piisavat võimekust dialoogi pidada ning kokkuleppeid sõlmida. Vastasel juhul jääb *flexicurity*-põhimõtte reaalselt rakendumata, tähtsustuvad esmatasandi läbirääkimised tööandja ja töötaja vahel ettevõtte tasandil. Turvaline paindlikkus, mis võimaldaks paindlikke kokkuleppeid ja piisavat turvatunnet töötajatele, saab toimida ainult piisavalt tugevate sotsiaalpartnerite osalusel. Täna ei ole sotsiaalpartnerite võrgustik välja arenenud kõigis majandusharudes ning ametiühingute ja tööandjate organisatsioonid on tihti liialt nõrgad, et tagada turvalise paindlikkuse põhimõtte tegelik ellurakendumine. Suuliste kokkulepete pidavus on kahtluse all ning põhimõtte “kõiges saab kokku leppida” ei toimi, kui kokkuleppijad ei ole võrdväärsetel positsioonil.

Seega töölepinguseaduse eelnõu aruteludega seoses on esile tõusnud vajadus enam jõustada harutasandi sotsiaalpartnereid ja tähtsustada harutasandi kokkuleppeid tööandjate ja töötajate esindajate vahel. Samas ei ole kõigil tegevusaladel harutasandil dialoogiline orientatsioon ehk esmaseks barjääriks on mõlemapoolse tahte puudumine dialoogi astuda, seega kahepoolse aktiivsuse kriteerium jääb täitmata.

Harutasandi sotsiaalpartnerite suhetes võib välja tuua tüpoloogiat, jagades majandusharud kolme gruppi: esiteks harud, kus on sõlmitud kollektiivleping ning sotsiaalpartnerite vahel on tihedad sidemed, teiseks harud, kus on mõningane kontakt tööandjate liidu ja ametiühingu vahel olemas, ja kolmandaks harud, kus ei ole mingit kontakti tööandjate ja ametiühingute esindajate vahel, üks osapool võib täielikult puududa. Täna on Eestis üksikutes harudes sõlmitud kirjalikud harutasandi kokkulepped, seega siduvate kokkulepete sõlmimise kogemus haru tasandil on olemas vaid mõnel organisatsioonil. Kollektiivlepingud on sõlmitud kolmes tegevusharus ning nendest kaks – meditsiin ja transport – olid esindatud ka käesoleva töö valimis.

Nendes sektorites on enam kontakte tööandjate ja töötajate esindajate vahel, seega ka enam sotsiaalseid sidemeid, ehkki ootused teineteise panusest ja rollidest sotsiaaldialoogis ei ole lõpuni täidetud ning suhted on pigem pingestatud kui usalduslikud.

Harutasandil toimuv sotsiaaldialoog on kesksel kohal Eesti töösuhetes. Selline arusaam ei ole süvenenud ainult töö autori silmis selle uurimuse läbiviimisel, vaid ka tööandjate ja ametiühingute keskliitude tasandil on Eestis üha enam tähtsustatud oma liikmete jõustamist. Haruorganisatsioon on piisavalt lähedal üksiktöötajatele ja teadlik tema töömuredest ning keskliitude kaudu seotud ka riigi tasandilt lähtuvate suunistega ning nende kujundamisega. Harutasandi sotsiaaldialoogi protsessid toetavad ühelt poolt organisatsiooni tasandil sõlmitavaid kokkuleppeid, tasakaalustades suhet üksikute töötajate/kollektiivide ja konkreetse tööandja vahel ning teiselt poolt toetavad riigitasandi dialoogiprotsesse läbi katusorganisatsioonide tegevuses osalemise. Katusorganisatsioonide tugevus ja tegevusvõimekus sõltub oma liikmesorganisatsioonide legitiimsusest ehk esinduslikkusest, aktiivsusest, võimest omakorda liikmeid kaasata. Seega on harutasandil toimuvad dialoogiprotsessid mitmesuunaliselt olulised ja selles osalevate organisatsioonide võrgustikud seovad erineva tasandi otsustajaid, viies kokku lihtliikme igapäevased tööeluprobleemid riigi tasandil tehtavate pikaajaliste strateegiliste otsustega. Seega on harutasandi esindusorganisatsioonidel täita oluline roll vahendajana ja võrgustiku järjepidevuse loojana erinevate tasandite institutsioonide vahel. Harutasandi organisatsioon panustab oma kogutud informatsiooni, teadmiste ja ressurssidega katusorganisatsiooni ning jõustab oma kompetentsi ja kogemuste abil liikmeid.

Seetõttu on harudes, kus sotsiaalpartnerite funktsiooni täitvad organisatsioonid puuduvad, ka kommunikatsioon tööandjate ja töötajate vahel puudulik ning osapoolte huvid jäävad otsustustes esindamata. Eesti harutasandi sotsiaalpartnerite puudulik võimekus on indikaatoriks kogu tööelu ja tööandjate-töötajate vaheliste suhete seisule.

Harutasandi sotsiaalpartnerid tõid korduvalt välja soovi saada võimalus otsustusprotsesse mõjutada ning valmisoleku olla enam kaasatud riigiasutuste tööprotsessi. Siin võib paralleele tõmmata Putnami käsitlusega, kus vähese ulatusega sotsiaalsete võrgustike ja sotsiaalse kapitali korral on valitsemine “nende” asi (Lõuna-

Itaalias), horisontaalsed võrgustikud ja sidemed erinevate gruppide vahel viivad valitsusest rääkides “meie” vormi kasutamisele (Põhja-Itaalias). Sotsiaalpartneritel on soovi liikuda eemale lõunaitaallaslikust “nende” vormist. Täna ollakse rahulolematud kohati ka informeerimise tasemega, partneritevaheline võrdne koostöö kui reeglipärane käitumine on pikaajaliste ootuste ja ühiskonna arenguga seotud.

Sotsiaalpartneritel endil tuleb samuti parandada *informeerimise* taset nii oma liikmete kui partnerite suhtes, aga ka oskust *kaasata* võrgustikuliikmeid enda algatustesse, liikudes tasakaalustatud *koostöövormide* suunas, kus võrgustiku osapoolte huvid on esindatud läbi argumenteerituse. Harutasandi sotsiaalpartnerid tunnevad täna ebavõrdsust võrgustikuliikmete positsioonides. Veel mõneks ajaks jääb terava probleemina üles dialoogipartnerite tunnetatud ebavõrdsus ja asümmeetrilised suhted otsuste mõjutamise võimest lähtuvalt. Eelkõige on jõupositsioonil riigiinstitutsioonid, kellele on sotsiaalpartnerite poolt suuremad ootused uute kaasamispraktikate ja koostöövormide leidmisel. Samuti on vajalik teatud sotsiaaldialoogi protsesside lahtisidumine poliitilistest otsustest, kuna poliitiliste liidrite ja suundade vahetumine teeb keeruliseks järjepidevuse hoidmise tänases hapra ning tärkava kultuuriga dialoogis. Riigi esmane roll oleks eelkõige keskkonna loomine erinevatel tasanditel toimuvale sotsiaaldialoogile ning vajadusel läbirääkimistes täisvastutuse võtmine riigi kui tööandja rollis.

Sotsiaaldialoogi Eestis iseloomustab fragmentaalsus ehk suured erinevused selle kvaliteedis erinevates harudes, piirkondades ja tasanditel. Seadusega sätestatud informeerimise ja konsulteerimise nõue ei pruugi viia dialoogiliste suhete tekkimisele, mis nii ressursside kui tahte puudumise tõttu on raskendatud. Välja on kujunenud radikaalsema ja leebema arengusuuna pooldajad sotsiaaldialoogi arengus. Kultuuriimpordi vaimus toimuv “õppiv” arengusuund on aeglasem kui radikaalsem ja agressiivsem suund, mis seab streigi ja ametiühingute aktsioonivõime kesksemale kohale. Viimane võib aga lühiperspektiivis dialoogilisust veelgi vähendada. Seega lõhestab sotsiaalpartnerite koostööd, muuhulgas ka ametiühingute omavahelist koostööd erinev ideoloogiline nägemus ja konfliktisus ning vastandumine. Tõenäoliselt kujuneb tegelikkuses välja nende kahe sümbioosil põhinev arengutee sotsiaalpartnerite suhetes, mis võib kalduda nii ühe kui teise äärmuse poole.

Uurimistulemused laiemasse konteksti paigutades võib näha seoseid teooriaosas käsitletud sotsiaalsesse kapitali alainvesteeringu ja usaldusvõrgustike vähese ulatuse vahel. Seega on sotsiaalse kapitali üldhüveline iseloom viinud meso- ja makrotasandi võrgustikesse alainvesteeringuni, kuna üksikindiviid ei tunnetata piisavalt kasulikuna väljapoole oma isiklikku sotsiaalset võrgustikku investeeringut. Seetõttu on näiteks ka ametiühingute liikmeskond vähene ning sotsiaalpartnerite hulgas on puudus aktiivsetest ja kompetentsetest tegutsejatest.

Sotsiaaldialoogi arengu seisukohalt on vajalik erilist tähelepanu pöörata eelkõige erinevaid gruppe sildavate võrgustike loomisele ehk sildava sotsiaalse kapitali kasvatamisele, mis vajab tööandjate ja töötajate pikaajalist investeeringut ja viib kahepoolselt kasulikele koostöösuhetele, et sotsiaalsed sidemed ei oleks piiratud suletud huvigruppide ringi. Sellised investeeringud tähendavad esmalt: ühiste huvide teadvustamist, pikaajaliste tegevuskavade loomist nende huvide realiseerimiseks, liikmete ja partnerite kaasamispraktikate mitmekesistamist, dialoogi soodustavate kommunikatsioonikanalite- ja vahendite kasutamist ning usaldusbarjääride ületamist. Läbi selle on võimalik sotsiaalpartnerite, sh harutasandi sotsiaalpartnerite osalust tööelu puudutavate otsuste tegemisel tõsta, kuna praeguses situatsioonis on sotsiaalpartnerite nõrga positsiooni ja vähese legitimeerimise tõttu valitsusorganitel olnud suurem voli otsuseid mõjutada ja otsustajate vastutus kodanike ees on vähene. Sotsiaalpartnerluse arendamine on seega nii tööandjatele kui töötajatele võrdse oluline ja vajalik strateegiline suund.

Eestis toimuv sotsiaaldialoog on paratamatult laiema Euroopa sotsiaaldialoogi osa, mis seab sotsiaalpartnerluse arengule kõrged ootused ja kiirustab protsesse toimima, kuna üha laiemaid mõõtmeid on võtnud töötajate vaba liikumine ja töökeskkondade rahvusvaheliseks muutumine. Selline surve on näiteks meditsiinis, aga ka transpordis ja teistes valdkondades kogu ühiskonnale olulisi tagajärgi toonud. See on ärgitanud ka tööandjaid ja töötajaid laialpõhjalisi kokkuleppeid sõlmima, mis mõjutaksid kogu sektori töötajate tingimusi. Sotsiaaldialoog kõigil tasanditel on pikaajalise majandusliku ja sotsiaalse arengu eelduseks ning aitab luua võrdsemaid võimalusi ühiskonnas.

Kokkuvõte

Käesoleva töö eesmärgiks oli uurida sotsiaaldialoogi toimimist ja sotsiaalse kapitali ilmumise fenomene meso- ja makrotasandil Eesti ühiskonnas, tehes seda tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide vaheliste võrgustike näitel. Samuti on töö praktiline väljund Eesti sotsiaalpartneritele, kuna uurimistulemused ning soovitude osa saab olla aluseks harutasandi sotsiaaldialoogi süsteemsemale ja eesmärgipärasemale planeerimisele. Uurimistöös võtsin aluseks erinevate teoreetikute kontseptsioonid sotsiaalsest kapitalist, selle olemusest ja komponentidest, et mõtestada nende teooriate abil Eesti elavikku ja erinevates tegevusharudes toimuvat sotsiaaldialoogi. Samuti huvitas mind, kuivõrd ilmneb dialoogilisust tööandjate ja töötajate esindajate harutasandi suhetes. Kuna erinevat liiki sotsiaalsete sidemete ja eelkõige sildavat tüüpi sotsiaalse kapitali rohkus aitab luua osaleva kodanikuühiskonna, on töö keskmes töötajate ja tööandjate vaheliste suhete iseloom ja nende võimalikud vahendid otsustusprotsessides osaleda. Olulise uurimisküsimusena püstitasin ka ametiühingute ja tööandjate tänase hinnangu sotsiaaldialoogile Eestis ja laiemalt nende arusaama sellisest dialoogist, eelkõige harutasandil.

Uurimistulemusi kogusin kvalitatiivsete meetoditega, võttes valimisse viis tööandjate ja viis töötajate esindajat erinevatest sektoritest ehk tegevusharudest. Uuringu käigus kogutud materjal osutus väga sisukaks, mitmetahuliseks ja kõnekaks, uuringus osalejate kogemused ning pikaajalisele sotsiaaldialoogipartnerlusele tuginevad hinnangud andsid põhjaliku sissevaate kujunenud olukorrast ning harutasandi sotsiaalpartnerite võrgustike toimimise võimalustest.

Võrgustike suhete toimimist analüüsid leidsid nii töötajate kui tööandjate esindajad, et riigisektoriga suhete parandamine on ülioluline. Ametiühingud pidasid primaarseks oma sektori tööandjate ja tööandjate esindusorganisatsioonidega sidemete tugevdamist ning läbirääkimiste temaatika laiendamist, et leida vastanduvate huvide kõrvale enam ka ühiseid huvisid. Tööandjate esindajad ei rõhutanud erilist vajadust ametiühingutega suhete tihendamiseks, erandiks oli siin tervishoiusektor, kus on mõlemal sotsiaalpartneril suhteliselt tugevad esindusorganisatsioonid ning pikem läbirääkimiste kogemus. Tööandjad pidasid enda arengu seisukohast esmasteks

riigiorganisatsioonidega sidemete tugevdamist. Ametiühingute puhul osutus omasarnaste ühingute ja liitudega kontakti hoidmine väga oluliseks, tuge oodatakse nii keskliidult kui sarnaste huvide ja maailmavaatega ametiühingute haruliitudelt. Riigisektoris toodi esile eelkõige Sotsiaalministeeriumi roll sotsiaaldialoogis ning vajadus olla enam aktsepteeritud partner.

Töö lõpuosas on toodud hulk teemasid ning võimalikke ühistegevusi, mille abil sotsiaaldialoogi tööandjate ja töötajate poolt üles ehitada ning mille realiseerimiseks loobuda vastandumisest.

Peaaegu töö tulemusi olulisteks kõigile sotsiaaldialoogis osalejatele ja eelkõige tööandjate liitudele ning ametiühingutele, kuna oma organisatsiooni arendamise, selle liikmelisuse ja maine tõstmise kõrval on sotsiaaldialoogi tähtsustamine ja arendamine nende põhitegevuseks. Läbi sotsiaaldialoogis osalemise saab kasvatada selle osapoolte mainet ja usaldusväärust ning avada oma liikmete jaoks osalusdemokraatia kanaleid.

Summary

The master thesis is titled “Networks and social capital in Estonian social dialogue”. The thesis is based on the conceptions of different theorists of social capital and its components of, to explain the Estonian social reality and social dialogue in different branches of business. Also I was interested in the level of dialogic interactions between the relations of employers’ and employees’ representatives. Since multitude of different type of social connections and particularly multitude of bridging social capital helps to create participatory civil society, the thesis focuses on the relations between trade unions and employers unions and their ability to participate in the decision making processes and social dialogue. An important research question was also about trade unions and employers evaluation of social dialogue in Estonia and their understanding of this dialogue, first of all on the branch level.

The research results were collected using qualitative methods, sample included five representatives of employers and five representatives of employees from different branches. The collected study material was very informative and expressive, the experience and opinions in the interviews of social partners presented a thorough notion about present situation and possibilities how the networks of social partners could function.

Analyzing the functioning of the network relations employers and employees found that the need to improve the relations with the public sector is crucial. Trade unions considered the improvement of the connections between employers’ and employees’ organizations primary to find more common interest and reduce conflict. The employers did not bring out special need to tighten the relations with trade unions, exception being healthcare sector, where both social partners have relatively strong organizations and long negotiation experience. The employers considered the connections with governmental organizations to be the most important concerning their development. Trade unions evaluated the contact with other trade unions and trade unions’ central organization to be crucial. Social Ministry was mentioned as the most important public sector organization to promote social dialogue in the future.

There are mentioned a number of possible topics and joint-activities in the end of the thesis, which could help to build social dialogue from both sides and to give up public opposition.

I consider the results of the research to be important for all the participants of the social dialogue, since the developing of the social dialogue is the main activity besides the developing the organization, rising the number of members and creating imago. Through participating in social dialogue it is possible to create imago and reliability but also open channels of participatory democracy for the members.

Kasutatud allikad

Arrow, K. J. (2000). Observations on Social Capital. In: Dasgupta, P. Serageldin, I. (eds.) *Social Capital. A Multifaceted Perspective* (pp. 3-6). Washington DC: The World Bank.

Berger, P. & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: a Treatise on the Sociology of Knowledge*. London: Penguin University Books.

Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason: On the Theory of Action*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In: John G. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.

Coleman, S. J. (2000). Social Capital in the Creation of Human Capital. In: Dasgupta, P. Serageldin, I. (eds.) *Social Capital. A Multifaceted Perspective* (pp. 13-40). Washington DC: The World Bank.

Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (2003/578/EC).

Eesti Ametiühingute Keskliidu tegevuskava aastateks 2008–2011. (2007). Eesti Ametiühingute Keskliit.

Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskava 2005-2007 Lissaboni strateegia rakendamiseks. (2005). Sotsiaalministeerium.

Euroopa kodanikuühiskonna organisatsioonide esindavus kodanikuühiskonna dialoogis. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (2006/SC/023).

Fukuyama, F. (2000). *Social Capital and Civil Society*. IMF Working Paper.

Habermas, J. & T. McCarthy (translator) (1986). *The Theory Of Communicative Action. Volume 1: Reason And The Rationalization Of Society*. Cambridge: Polity Press.

Halpern, D. (2005). *Social Capital*. London: Polity Press.

Hansson, L., Derman, N. (2007). *Tööstress ja tervis*. Heidmets, M. (toim.) Eesti Inimarengu Aruanne 2006 (lk 10-14). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Hansson, L. (2002). Sotsiaalse kapitali rollist tänases Eestis. Vetik, R. (toim.) Eesti inimarengu aruanne 2001. Ühiskondliku Leppe Sihtasutus. Tallinn: TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Hämmal, J. (2007). *Eesti elu inimeste hinnangutes*. Heidmets, M. (toim.) Eesti Inimarengu Aruanne 2006 (lk 33-42). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Industrial relations in Europe. (2002). European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Luxembourg: Publications of the European Communities.

Jõesalu, K. (2004). *Sotsiaalsed suhted nõukogude tööelus: biograafilisi uurimusi argielust ENSV-s*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Kaadu, T. (1999). Changing Industrial Relations in Estonia. In: Casale, G. (Ed.) *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (pp. 146-179). Budapest: International Labour Office.

Kalev, L. (2002). *Sotsiaalne kapital. Mõiste, viljakus ja suhe teiste kapitalikäsitlustega*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Kallaste, E. (2003). *National social dialogue on the formulation, implementation and monitoring of employment policies. Country Study of Estonia*. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn.

Koolituse kokkuvõttev protokoll 29.05.2007. (2007). Ametiühingute ja tööandjate koolitus Otepääl.

Küsitlus kodanikeühenduste konverentsil. (2003). Faktum. Tallinn.

Lagerspetz, M. (2007). *Kodanikuühiskonna lühisõnastik*. Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit.

Liddle, R., Lerais F. (2007). *Euroopa poliitikanõustajate büroo nõuandev dokument. Euroopa Sotsiaalne Tegelikkus*. Euroopa Komisjon. Euroopa poliitikanõustajate büroo.

Philips, K. (2006). *Capacity building for social dialogue in Estonia*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Philips, K., Priinits, M., Rõõm, M., Võrk, A. (2002). *Euroopa Liiduga ühinemise mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele*. Tartu Ülikooli majandusteaduskond.

Portes, A. (1998). Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 1-24.

Putnam, R. D. (1993). Social Capital and Public Life. *The American Prospect*. Vol 13, pp. 35-42.

Putnam, R. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78.

Putnam, R. & Innos, J., Raamat, M., Toots, I. (tõlkijad). (2008). *Üksi keeglisaalis. Ameerika kogukonnaelu kokkuvarisemine ja taassünd*. Kirjastus Hermes.

Päll, A. (2004). *Sotsiaalne kapital: mõõtmine ja seos sotsiaalmajandusliku arenguga Eesti regioonide näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Raudsepp, M. (2007). Dialoogi psühholoogiast. *Akadeemia*, 19(10), lk 2216 – 2235.

Rychly, L., Pritzer, R. (2003). *Social dialogue at national level in the EU accession countries*. International Labour Office.

Ruutsoo, R. (2001). Kodanikeühiskond, kolmas sektor ja sotsiaalne kapital. *Riigikogu Toimetised* 3, lk 251-260.

Saard, R. (2007). Religiooniteoloogiast ja religioonide dialoogist. *Akadeemia* 2/07, lk 351-387.

Saarts, T. (2002). Sotsiaalne kapital, poliitiliste institutsioonide mõjutamisvõimaluste tunnetamine ja usaldus võimuinstitutsioonide vastu. *Riigikogu Toimetised* 6, lk 94–106.

Sapir, A. (2003). *An Agenda for a Growing Europe. Making the EU Economic System Deliver*. Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Commission, Brussels.

Sepp, J. (2007). Inimkapitali ja institutsioonide roll majanduskasvu saavutamisel. Heidmets, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2006* (lk 88-95). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Silchenko, J. (2007). *Sotsiaalse kapitali järelmid: positiivsuse ja negatiivsuse kontekstid, tasandid ja toimetehhanismid suletud üliõpilasühenduste näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Sztompka, P. (1999). *Trust. A Sociological Theory*. Cambridge: University Press.

Sõelsep, T. (2007). Esitlus “Eesti Ametiühingute Keskliit”, 24.11.2007. Tallinn

Terk, E. (2007). Kokkuvõtteks. Heidmets, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2006* (lk 105-107). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Tööelu baromeeter. (2005). Sotsiaalministeerium.

Unt, M., Saar, E. (2007). Noored ja tööturu paindlikkus. Heidmets, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2006* (lk 14-19). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Uslaner, E. (1999). Democracy and Social Capital. In: Warren, M. E. (ed.) *Democracy and Trust* (pp. 121-151). Cambridge: Cambridge University Press.

Vakker, J. (2005). Vetopunktid Eesti sotsiaalpoliitilises otsustusprotsessis ametiühingute varal. *Acta Politica* 2005 (2), lk 31-42.

Väli, M. (2004). *Sotsiaaldialoog Euroopa tööhõivestrategia rakendamisel Kesk- ja Ida-Euroopa riikide näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Vöormann, R. (2007). Eesti ühiskonna kihistumine. Heidmets, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2006* (lk 43-46). Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

Avatud Eesti Fond www.oef.org.ee (10.11.2007)

Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit <http://www.ngo.ee/6093> (09.05.2008)

Eesti Tööandjate Keskliit www.ettk.ee (11.12.2007)

International Labour Organization www.ilo.org (30.11.2007)

Sotsiaalministeerium www.sm.ee (20.05.2008)

World Values Surveys www.worldvaluessurvey.org (20.03.2008)

www.avalikteenistus.ee/haldusmeede (30.01.2008)

Lisad

Lisa 1. Ametiühingute katusorganisatsioonide liikmed

Eesti Ametiühingute Keskliidu (EAKL) liikmed (www.eakl.ee 22.04.2008):

Eesti Õdede Liit
Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit
Geoloogiatöötajate Ametiühing
Haritlaste Ametiühing
Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit
Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit
Liinilennunduse Ametiühing
Meremeeste Ametiühing
Meremeeste Sõltumatu Ametiühing
Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon
Metsatöötajate Ametiühing
Põlevkivitootjate Ametiühingu Liit
Raudteelaste Ametiühing
Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit
Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liit
Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liit
Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing
Vedurimeeste Ametiühing

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) liikmed (www.talo.ee 22.04.2008):

Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste
Ametiliitude Ühendus UNIVERSITAS
Eesti Haridustöötajate Liit
Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit
Eesti Koolijuhtide Ühendus
Eesti Teatriliit
Eesti Inseneride Kutseliit
Eesti Radioloogia Ühing
Ringhäälingu Töötajate Ametiliit
Eesti Ajakirjanike Liit
Eesti Treenerite Ühendus
Eesti Maateenistujate Ametiliit
Tallinna Tolliametnike Ametiühing

Lisa 2. Eesti Tööandjate Keskliidu liikmed (www.ettk.ee 22.04.2008)

Haruliidud

Autoettevõtete Liit
Eesti Ehitusettevõtjate Liit
Eesti Ehitusmaterjalide Tootjate Liit
Eesti Elektritööstuse Liit
Eesti Etendusasutuste Liit
Eesti Haiglate Liit
Eesti Hasartmängude Korraldajate Liit
Eesti Hotellide ja Restoranide Liit
Eesti Infotehnoloogia- ja Telekommunikatsiooni Liit
Eesti Kaupmeeste Liit
Eesti Kindlustusseltside Liit
Eesti Laevaomanike Liit
Eesti Masinatööstuse Liit
Eesti Metsatööstuse Liit
Eesti Mööblitootjate Liit
Eesti Projektbüroode Liit
Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioon
Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit
Eesti Sadamate Liit
Eesti Toiduainetööstuse Liit
Eesti Turbaliit
Eesti Turvaettevõtete Liit
Rahvusvaheliste Ravimitootjate Liit Eestis

Ettevõtted

ALSTOM Estonia AS
AS Air Maintenance Estonia
AS A.Le Coq
Floorin AS
AS Balbiino
AS Gild Financial Advisory Services
AS Edelaraudtee
AS Eesti Energia
AS Eesti Gaas
AS Eesti Põlevkivi
AS Eesti Post
AS Eesti Raudtee
AS Eesti Talleks
AS Elektriraudtee
AS EMT
AS E.O.S
AS Estonian Cell
AS Frens
AS Hansapank
AS Ilves-Extra
AS Jalax
AS Liviko
AS Nitrofert
AS Norma
AS Paljassaare Kalatööstus
AS Paulig Baltic
AS Repo Vabrikud

AS Rimi Eesti Food
AS R-Kiosk
AS Sampo Pank
AS Sangar
AS SEB Eesti Ühispank
AS Standard
AS Stora Enso Timber
AS Tallinna Farmaatsiatehas
AS Tallinna Lennujaam
AS Tallinna Sadam
AS Tallinna Vesi
AS Toode
AS Tootsi Turvas
Baltic Fibres OÜ
Bellus Furniture OÜ
BLRT Grupp AS
Eesti Tarbijateühistu Keskühistu
Elion Ettevõtted AS
Elisa Eesti AS
Estonian Air AS
Favor AS
Flexa Eesti AS
Haapsalu Uksetehase AS
JELD-WEN Eesti AS
Krimelte OÜ
Loksa Laevatehase AS
Nordea Pank
OÜ Iru Elektriijaam
Overall Eesti AS
Olympic Entertainment Group AS
Personalipunkt Extra OÜ
Prisma Peremarket
Ragn-Sells AS
Rautakesko AS
Riigimetsa Majandamise Keskus
SRC Group OÜ
Tallinna Kaubamaja AS
Tallinna Tehnikakõrgkool
Tallinna Tehnikaülikool
Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise AS
Tartu Ülikool
Saint-Gobain Sekurit Eesti AS
Saku Metall AS
VMP Group OÜ

Lisa 3. Intervjuude küsitluskavad.

Küsimustik ametiühingu esindajale

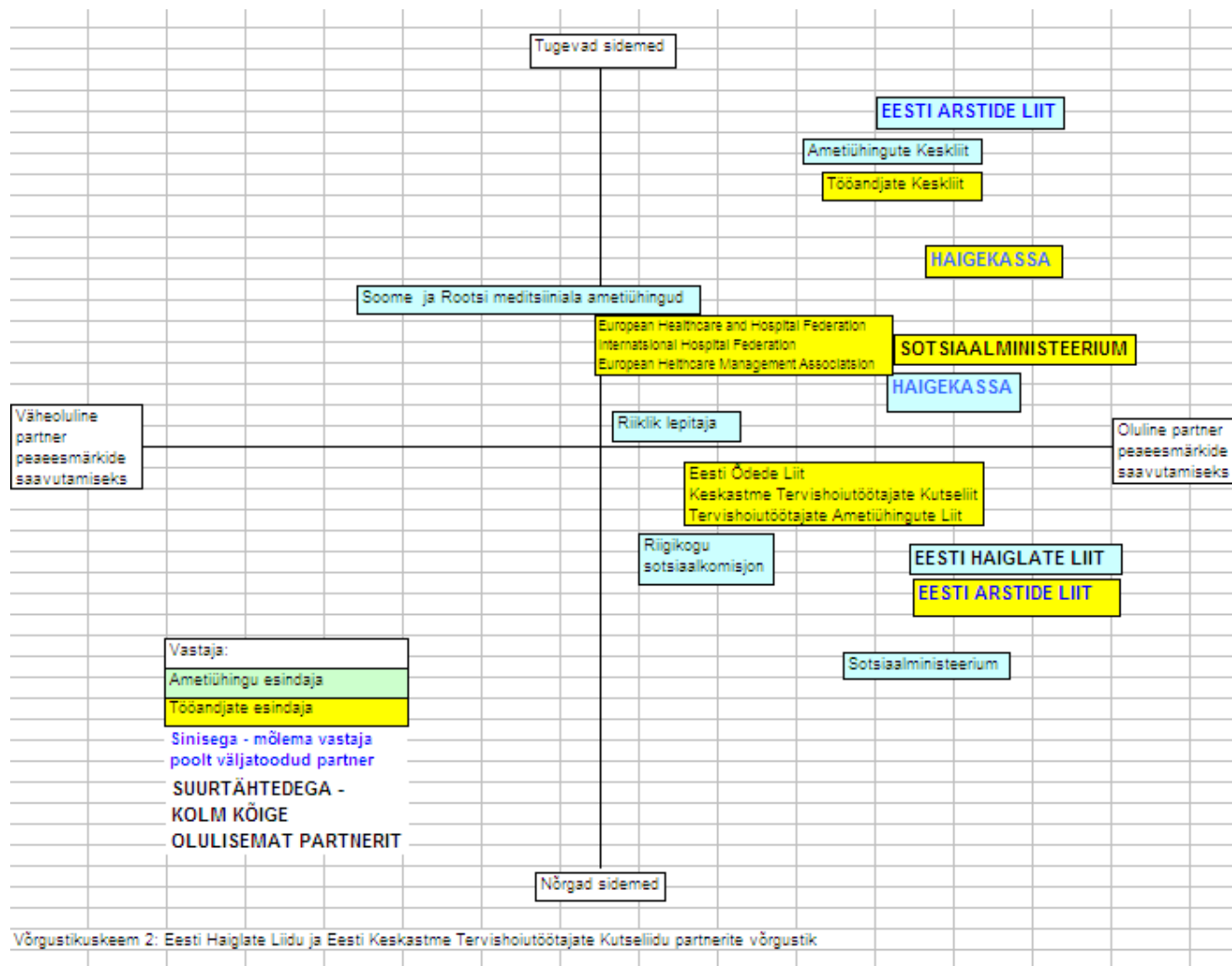
1. Kui kaua olete olnud sellel ametikohal? Kui kaua üldse ametiühingutega seotud?
2. Kui kaua on Teie organisatsioon tegutsenud ja mitu liiget Teil on?
3. Milliste partneritega reaalselt koostööd teete, tööalaselt kontaktis olete?
4. Kellega neist on tihedamad sidemed, kellega nõrgemad? Miks?
5. Kellega on kõige usalduslikumad suhted? Miks?
6. Millised on barjäärid usalduslike suhete tekkimisel?
7. Nimetage kolm kõige olulisemat partnerit, kellega koostöö on/oleks vajalik teie **peaesmärkide** saavutamiseks? Palun iseloomustage neid partnereid, tooge näiteid.
8. Palun andke hinnang koostööle nimetatud kolme kõige olulisema partneriga (viiepalli skaalal), kommenteerige tabelit, võrrelge partnereid omavahel.
9. Millised on tüüpilisemad kogemused ja näited koostöövallast?
10. Kas koostöö mõne eelnimetatud partneriga on viinud oluliste otsuste mõjutamiseni? Kuidas?
11. Mil viisil (milliseid kanaleid ja vahendeid kasutades) hoiate oma olulisemate partneritega sidet? Palun tooge näiteid. Kui tihti?
12. Mil viisil toimub teie organisatsiooni siseselt liikmete vaheline suhtlus? Kui tihedalt?
13. Mil viisil toimuvad otsustusprotsessid organisatsiooni siseselt?
14. Kuidas ja mil määral oma liikmete arvamust kogutakse? Kuidas neile otsuseid edastatakse?
15. Mõttekaart – mis seostub Teile sõnadega “sotsiaaldialoog Eestis”?
16. Milline on teie kogemus sotsiaaldialoogi toimimisest Eestis? Tooge näiteid
17. Milline on teie üldhinnang sotsiaaldialoogile Eestis? Miks?
18. Millistel teemadel rohkem, millistel vähem dialoog toimub?
19. Mida peaks tegema, et sotsiaaldialoog areneks? Milliseid vahendeid võiks kasutada dialoogi elavdamiseks?
20. Kas näete mingeid ühiseid huvisid ühiskonnas, mille jaoks saaksid tööandjate ja töötajate esindajad koos midagi ära teha?

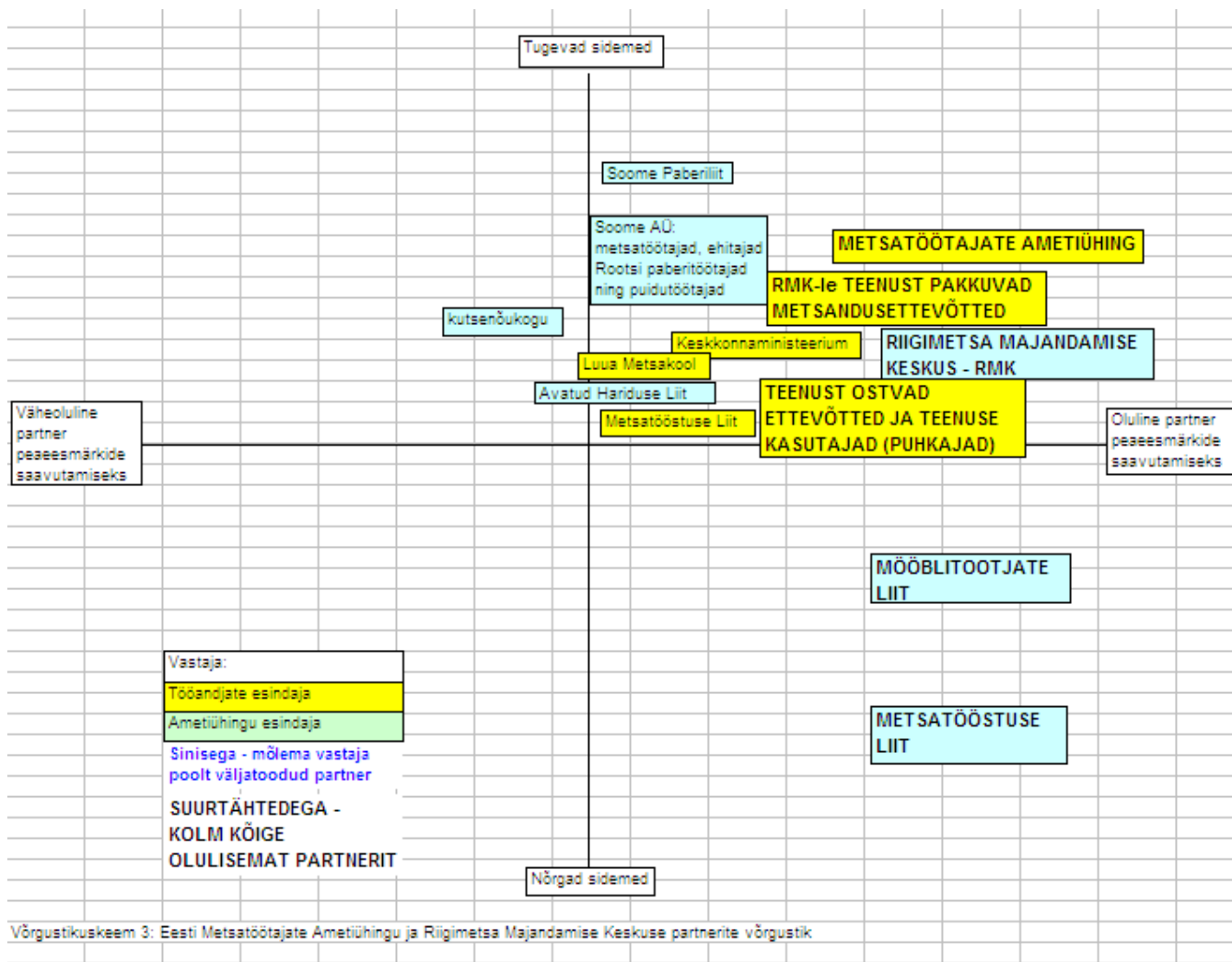
Küsimustik tööandjate esindajale

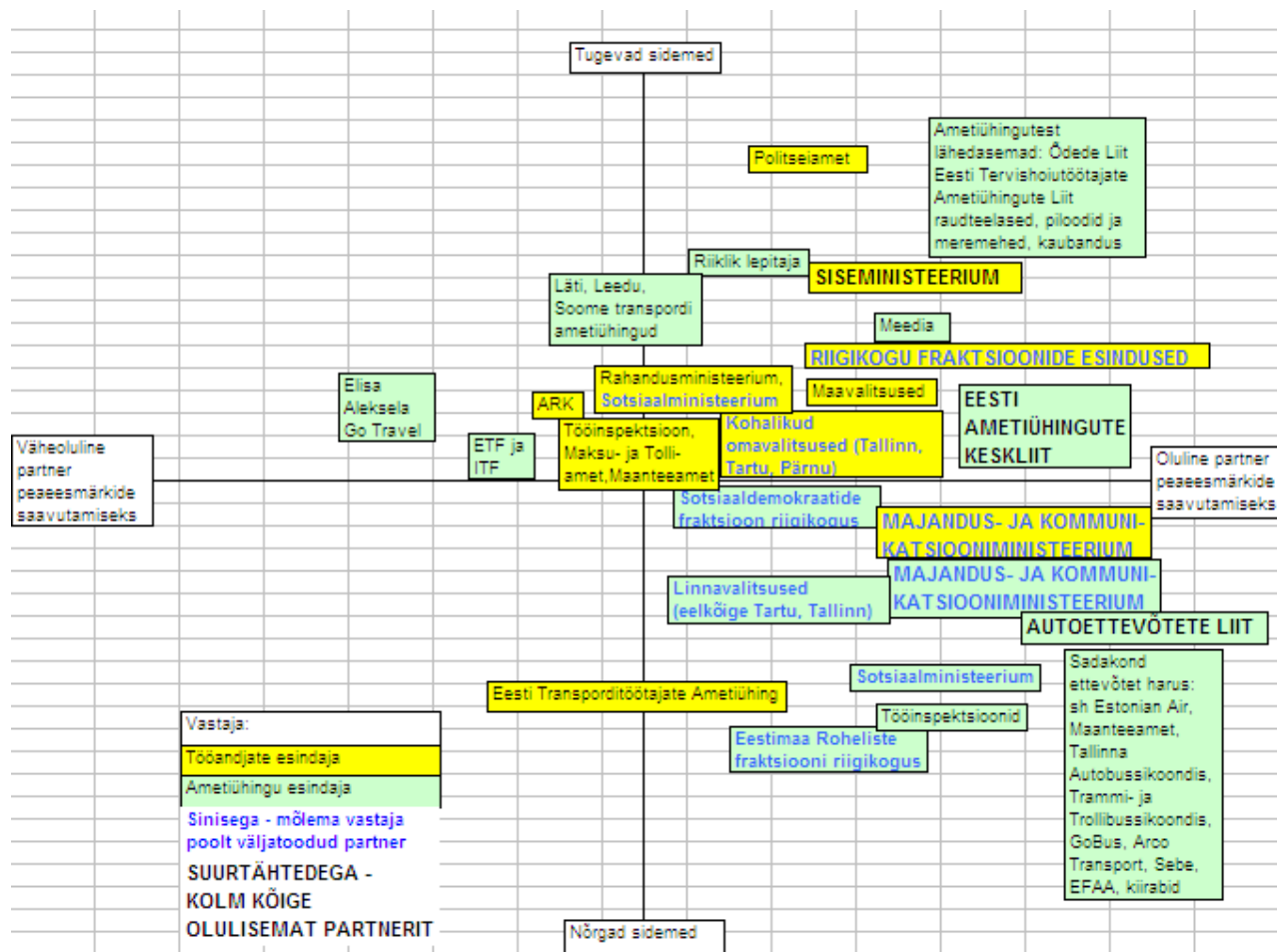
Palun vastake küsimustikule lähtudes eelkõige tööandjate esindusorganisatsiooni ülesannete ja funktsioonidega seonduvast.

1. Kui kaua olete olnud sellel ametikohal? Kui kaua selle organisatsiooniga seotud?
2. Kui kaua on Teie organisatsioon tegutsenud ja mitu liiget Teil on?
3. Milliste partneritega reaalselt koostööd teete, tööalaselt kontaktis olete (tööandjate esindaja funktsioonis)?
4. Kellega neist on tihedamad sidemed, kellega nõrgemad? Miks?
5. Kellega on kõige usalduslikumad suhted? Miks? Kellega vajaksid koostöösuhteid parandamist?
6. Millised on barjäärid usalduslike suhete tekkimisel?
7. Nimetage kolm kõige olulisemat partnerit kellega koostöö on/oleks vajalik teie **peaesmärkide** saavutamiseks tööandjate esindusorganisatsioonina? Palun iseloomustage neid partnereid, tooge näiteid.
8. Palun andke hinnang koostööle nimetatud kolme kõige olulisema partneriga (viiepalli skaalal), kommenteerige tabelit, võrrelge partnereid omavahel.
9. Millised on tüüpilisemad kogemused ja näited koostöövallast?
10. Kas koostöö mõne eelnimetatud partneriga on viinud oluliste otsuste mõjutamiseni? Kuidas?
11. Mil viisil (milliseid kanaleid ja vahendeid kasutades) hoiate oma olulisemate partneritega sidet? Palun tooge näiteid. Kui tihti?
12. Mil viisil toimub teie organisatsiooni siseselt liikmete vaheline suhtlus? Kui tihedalt?
13. Mil viisil toimuvad otsustusprotsessid organisatsiooni siseselt?
14. Kuidas ja mil määral oma liikmete arvamust kogutakse? Kuidas neile otsuseid edastatakse?
15. Mõttemaatriks – mis seostub Teile sõnadega “sotsiaaldialoog Eestis”
16. Milline on teie kogemus sotsiaaldialoogi toimimisest Eestis? Tooge näiteid
17. Milline on teie üldhinnang sotsiaaldialoogile Eestis? Miks?
18. Millistel teemadel rohkem, millistel vähem dialoog toimub?
19. Mida peaks tegema, et sotsiaaldialoog areneks? Milliseid vahendeid võiks kasutada dialoogi elavdamiseks?
20. Kas näete mingeid ühiseid huvisid ühiskonnas, mille jaoks saaksid tööandjad ja töötajad koos midagi ära teha?

<p>Küsimustiku lisaleht küsimuse nr 8 juurde.</p> <p>Palun hinnake 5-palli skaalal suhteid kolme kõige olulisema partneriga.</p> <p>Partner</p> <p>Koostöö omadused Tugevus Tihedus..... Järjepidevus..... Konstruktiivsus, tulemuslikkus.....</p> <p>Seisukohad ja kokkulepped Läbipaistvus (seisukohtade kujunemisel) Argumenteeritus..... Kokkulepete siduvus.....</p> <p>Partneri omadused Usaldusväarsus..... Ettearvatavus..... Paindlikkus..... Arenemisvõimelisus.....</p> <p>Palun kommenteerige antud vastuseid ning tooge näiteid.</p>	<p>Partner</p> <p>Koostöö omadused Tugevus Tihedus..... Järjepidevus..... Konstruktiivsus, tulemuslikkus.....</p> <p>Seisukohad ja kokkulepped Läbipaistvus (seisukohtade kujunemisel) Argumenteeritus..... Kokkulepete siduvus.....</p> <p>Partneri omadused Usaldusväarsus..... Ettearvatavus..... Paindlikkus..... Arenemisvõimelisus.....</p> <p>Palun kommenteerige antud vastuseid ning tooge näiteid.</p>	<p>Partner</p> <p>Koostöö omadused Tugevus Tihedus..... Järjepidevus..... Konstruktiivsus, tulemuslikkus.....</p> <p>Seisukohad ja kokkulepped Läbipaistvus (seisukohtade kujunemisel) Argumenteeritus..... Kokkulepete siduvus.....</p> <p>Partneri omadused Usaldusväarsus..... Ettearvatavus..... Paindlikkus..... Arenemisvõimelisus.....</p> <p>Palun kommenteerige antud vastuseid ning tooge näiteid.</p>
--	---	---







Võrgustikuskeem 4: Eesti Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu partnerite võrgustik

