

Resüme

“Põhjamaade sotsiaaldialogimudeli poole“

Projekti lühiülevaade

Kahe aasta jooksul viisime läbi kaks sotsiaaldialogi tutvustavat ning organiseerumisteemalist seminari, korraldasime õppereisi ja arutelu tööohutuse ja –tervishoiu teemal Norras Kristiansandi sadamas. Paralleelselt toimusid kohtumised tööandjatega ning töötajate nõustamine ja abistamine kerkinud probleemidele lahenduse leidmisel. Võidetud on üks põhimõttelise tähtsusega kohtulahend, töövaidlustes on saavutatud on kaks kohtuvälist kokkulepet, millega kaasneb oluline mõju ettevõtte edasisele praktikale. Ette on valmistatud 4 kollektiivlepingut. Töötajad on osalenud oma töötasu tõusu puudutavates aruteludes, mille tulemusel on sissetulekud kasvanud 5 ettevõttes vahemikus 5 kuni 25 %.Tööseisakuid ei ole toimunud. Samas on aset leidnud dokkerite aktiivsuse kasv ametiühinguga liitumisel.

Aastatel 2012-2014 liitus EMSA-ga üle 50 uue liikme, sadamaettevõtete töötaja. Kahes suuremas ettevõttes AS DBT ja Transiidikeskuse AS-s moodustati kollektiivläbirääkmiste ja –lepingu komiteed, mille aktiivse tegevuse tulemusena on valminud samades ettevõtetes kollektiivlepingu projektid ja 2015.aastal alustatakse läbirääkmisi.

As Esteve Terminal leidsid 2014.aasta kevadel aset palgaläbirääkimised ametiühingu liikmete endi initsiatiivil. Tulemuseks oli põhipalkade tõstmine 10-15% ja vastavate muudatuste sisseviimine individuaalsetesse töölepingutesse.

Tulemused

Ehkki projekti lõppfaasis detsembris 2014 on meil kollektiivlepingud endiselt sõlmimata, on siiski toimunud märgatav muutus töötajate teadlikkuses ja teadvuses. Ollakse veendunud, et iseennast ja oma elukutset väärtustades, on võimalik saavutada hoopis kaasaegsem töökeskkond, milles on muutunud igapäevaseks dialoog ja konsultatsioonid tööandja ning töötajate vahel, viimaste puhul ennekõike läbi kollektiivse esindatuse. Selliseks veendumuseks annavad aluse Norra sotsiaaldialogi mudeli edukas toimimine juba üle 100 aasta, milles on suudetud vältida töökatkestusi ja streike.

Eriti oluline oli Eesti töötajatele Norra tööandjate seisukoht ametiühingu ja töötajate esindatuse tähtsusest ettevõtte eduka majandustegevuse tagamisel, mis julgustas nõudma samaväärseid töösuhteid ka Eestis.

Vaatamata Eesti tööandjate passiivsusest projektis osalemise osas, jõudis informatsioon suure tõenäosusega ka paljude sadamaoperaatoriteni. Kuna 2013.aasta mais Tallinnas Muuga sadamas toimus seminaril AS Tallinna Sadam üks tegevjuhtidest, siis kandus informatsioon kogu projekti temaatikast ka Eesti suurimates sadamates tegutsevate operaatorfirmadeni, sh. Transiidikeskuse As-i ja As DBT. Samuti tekkis isiklik kontaktid Tallinna sadama ja Kristiansandi sadama juhtkondade tasemel, samuti isiklikud kontaktid meie sadamatöötajate, Norra kolleegide ja tööandjate vahel. Merekaubavedude rahvusvahelise iseloomu tõttu omavad isiklikud kontaktid sageli määravat tähtsust kaubavoogude liikumisel läbi ühe või teise sadama.

Meie sadamatöötajate initsiatiivgrupis on tekkinud tugev meeskonnavaim ning toimub omavaheline suhtlus nii kohtumistel, telefoni teel kui sotsiaalmeedia kaudu. Rahvusvahelise Transporditöötajate Föderatsiooni (ITF) kaasabil jätkub sadamatöötajate organiseerumise ning koostöö arendamine kogu Läänemere regioonis. Töötajate huvi ning aktiivsuse kasv annab põhjust mõõdukaks optimismiks, et ühiselt suudetakse ettevõtete juhtkonda mõjutada töötajate arvamust kuulama ning arvestama.