

Työehtosopimustoiminnan käynnistäminen Viron suomalaisissa metalliyrityksissä

Heikki Laine & Markku Sippola

Yhteiskuntapolitiikan
pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kesä 2003

Työehtosopimustoiminnan käynnistäminen Viron suomalaisissa metalliyrityksissä

Heikki Laine ja Markku Sippola

Ohjaaja Risto Heiskala

Oppiaine yhteiskuntapolitiikka

Filosofian ja yhteiskuntatieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

Kesä 2003

Sivumäärä 110, lähteet 5 ja liitteet 22 sivua.

Tiivistelmä

Tutkielma käsittelee suomalaisten metallialan yritysten aluillaan olevaa työehtosopimustoimintaa Virossa. Sopimustoimintaa tarkastellaan työmarkkinoiden valtasuhteen valossa ja työehtosopimisen ympärillä vaikuttavien systeemien kentässä (ks. Begin & Beal, 1989). Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua on tarkasteltu Virossa kansallisella tasolla, metallialalla ja yritystasolla. Jokainen taso luo edellytyksiä toisten tasojen sopimustoiminnalle. Työnantajan ja työntekijöiden valtasuhde vaikuttaa ratkaisevasti työehtosopimisen luonteeseen ja tuloksiin. Suomalaisyritysten erityispiirteenä on vastaavia virolaisia yrityksiä keskimäärin parempi palkkataso ja työolot. Tarjoamalla virolaisia yrityksiä parempia työehtoja omistajat riisuvat työntekijäpuolen aseista ja ovat vallankäytön suhteen patruunan asemassa. Työntekijöillä ei ole varaa riskeerata omia työpakkojaan aktiivisella ammattiyhdistystoiminnalla yrityksissä, joissa riittää uusia töhön tulijoita.

Tutkimusaineisto on hankittu pääasiassa yritys- ja liittotasolta. Yritys- ja liittotasolta on haastateltu sopimusprosessiin osallistuneita työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajia ja analysoitu valmiita sopimuksia sekä sopimusehdotuksia. Haastattelut on tehty yrityskäynneillä, jotka ovat valaisseet tapahtumien toimintaympäristöä. Analysoinnin kohteena on ollut sekä sopimusprosessi että lopputulos. Yrityksien työehtosopimusehdotusten analyysissa on käytetty Beginin ja Bealin työehtosopimuksen funktiot –mallia. Tutkittavina ovat olleet Viron metallialan kaikki suomalaisyritykset, joissa on työehtosopimus tai siihen tähtääviä neuvotteluja. Näitä yrityksiä oli kolme Suomen Metalliliiton kartoittamasta vajaasta 30:sta suomalaisesta yrityksestä. Suomalaisten metalli- ja elektroniikkayritysten työntekijöiden järjestäytyneisyys on vain 5 prosenttia, kun alan yleinen järjestäytyneisyys on 13 prosenttia. Muutosta heikkoon järjestäytymis- ja sopimiskehitykseen ei ole näkyvissä Suomen ja Viron metalliliittojen ponnistelu ista huolimatta.

Suoraan tästä aiheesta tehtyä suomalaista tai virolaista tutkimusta ei ole juuri tehty. Virossa työelämän suhteet ovat Suomeen verrattuna nopeammassa muutoksessa. Siellä korostuukin Ilmosen ja Kevätsalon (1995) jaottelun mukainen sääntöjen ymmärtämisen prosessiluonne suomalaisen sääntöjen substantiaalisen ymmärtämistavan sijasta. Työpaikoilla luodaan jatkuvasti uusia sääntöjä. Virossa on suuri tilaus arkipäivän työympäristön tutkimiselle.

Tutkimuksemme osoittaa, että suomalaiset metallialan yritykset eivät ole tuomassa Viroon suomalaista ammattiyhdistys- ja työehtosopimustoimintaa. Rauhanomaisen ja kehittyvän vuoropuhelun sijasta korostuu pikemminkin työmarkkinaosapuolten taistelu omien positioidensa puolesta. ”Puhtaat” ns. greenfield-investoinnit eivät tarjoa parasta mahdollista kasvualustaa sopimiselle, vaan suomalainen yritys suosii työehtosopimista vain, jos yrityksessä on sopimiselle perinteitä. Muussa tapauksessa suomalainen omistaja soveltaa Viron työmarkkinoiden erityispiirteitä mieleisellään tavalla niin, että hän ei ole ensimmäisenä ottamassa käyttöön työehtosopimista. Liittyminen Euroopan Unioniin ei merkitse automaattisesti siirtymistä pohjois- tai länsieurooppalaiseen työehtosopimuskäytäntöön.

Asiasanat *Ammattiyhdistysliike, työehtosopiminen, työelämän suhteet, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, Viron ammattiyhdistysliike, Viron työelämä*

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA	3
	2.1 ULKOMAISET INVESTOINNIT VIROON.....	3
	2.1.1 <i>Suomalaiset investoijien kärkipäässä.....</i>	3
	2.1.2 <i>Investoinnin syyt.....</i>	4
	2.1.3 <i>Investoijien intressit vaihtelevat.....</i>	7
	2.1.4 <i>Investointitapa vaikuttaa yrityksen toiminnan luonteeseen.....</i>	8
	2.1.5 <i>Suomalainen yritys Virossa – malli virolaisille yrityksille.....</i>	10
	2.2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	12
	2.2.1 <i>Tutkimusala ja –kysymykset.....</i>	12
	2.2.2 <i>Aineisto.....</i>	13
	2.2.3 <i>Tutkimusmenetelmät.....</i>	15
	2.2.4 <i>Yrityksiin pääseminen.....</i>	16
	2.2.5 <i>Analyysi.....</i>	18
	2.2.6 <i>Menetelmän ja analyysin arviointia.....</i>	19
	2.3 NÄKÖKULMIA TYÖELÄMÄN TARKASTELUUN.....	21
	2.3.1 <i>Organisaatioteoriat.....</i>	22
	2.3.2 <i>Yrityksen yhteiskuntavastuu.....</i>	22
	2.4 TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU.....	24
	2.4.1 <i>Keskeisiä käsitteitä.....</i>	25
	2.4.2 <i>Työehtosopiminen.....</i>	26
	2.4.3 <i>Työmarkkinaosapuolten valtasuhde.....</i>	29
3	KANSALLINEN TASO.....	32
	3.1 VIRON KANSANTALouden KEHITYS.....	32
	3.2 VIRON TYÖMARKKINOIDEN TILANNE.....	33
	3.2.1 <i>Työvoiman väheneminen ja työttömyyden lisääntyminen.....</i>	33
	3.2.2 <i>Viron valtion työpoliittiset ratkaisut.....</i>	33
	3.2.3 <i>Venäläisvähemmistö asema työmarkkinoilla.....</i>	34
	3.2.4 <i>Viron työmarkkinoilla yhteisiä piirteitä Itä-Euroopan kanssa.....</i>	35
	3.2.5 <i>Työvoimavaltaisen teollisuuden luvattu maa.....</i>	36
	3.3 VIRON AMMATTIJÄRJESTÖT.....	37
	3.3.1 <i>Työntekijäjärjestöt.....</i>	38
	3.3.2 <i>Työnantajajärjestöt.....</i>	39
	3.4 TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELUN EDELLYTYKSET.....	39
	3.4.1 <i>Työmarkkinaosapuolet Virossa heikot.....</i>	40

3.4.1.1	Järjestäytymisasteen lasku.....	40
3.4.1.2	Ay-liikkeen menneisyyden painolasti.....	42
3.4.1.3	Työnantajjärjestöt passiivisia vuoropuhelussa.....	43
3.4.2	<i>Poliittinen tahto työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun vähäistä Virossa</i>	45
3.4.3	<i>Sopimustoimintaa koskeva lainsäädäntö ja sopimuskäytännöt.....</i>	46
3.4.4	<i>Viron työehtosopimislainsäädäntö eurooppalaisessa kontekstissa.....</i>	47
3.4.4.1	Suhde lakiin ja sopimuksen koordinointi	47
3.4.4.2	Sopijaosapuolet	48
3.4.4.3	Sopimusten sisältö.....	49
3.4.4.4	Sopimusten yleissitovuus.....	51
3.4.4.5	Työtaistelut ja työrauha.....	52
3.4.5	<i>Huomioita Viron lainsäädännöstä.....</i>	53
3.4.6	<i>Työehtosopiminen muualla Euroopassa.....</i>	53
3.5	TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU VIROSSA.....	57
3.5.1	<i>Kahdenvälisen työehtosopimustoiminnan toteutuminen.....</i>	58
3.5.2	<i>Kolmikantasopimusten toteutuminen.....</i>	58
3.5.3	<i>Viron kolmikantaneuvotteluiden katkeaminen.....</i>	60
3.6	YHTEENVETO.....	61
4	LIITTOTASO.....	62
4.1	VIRON METALLISEKTORI.....	62
4.2	METALLIALAN TYÖMARKKINAOSAPUOLET.....	63
4.3	LIITTOKOHTAINEN SOPIMINEN.....	65
4.4	LIITTOKOHTAISET SOPIMUKSET.....	66
4.5	SUOMEN METALLILIITON LÄHTÖ VIROON.....	68
4.6	YHTEENVETO.....	69
5	PAIKALLINEN TASO.....	70
5.1	PAIKALLISEN SOPIMISEN TOTEUTUMINEN VIRON ULKOPUOLELLA.....	70
5.2	PAIKALLINEN SOPIMINEN VIROSSA.....	71
5.3	TAUSTATIETOA YRITYKSISTÄ.....	72
5.3.1	<i>Tutkimamme yritykset, niiden fyysinen ja sosiaalinen ympäristö.....</i>	73
5.3.1.1	Alihanke.....	73
5.3.1.2	Baltian Levy.....	74
5.3.1.3	Komponenttitehdas.....	76
5.3.2	<i>Työsopimukset.....</i>	77
5.3.3	<i>Palkkaus.....</i>	79
5.3.4	<i>Ammattiyhdistyksen toiminta.....</i>	81

5.3.5	<i>Luottamusmies</i>	84
5.3.6	<i>Konfliktit</i>	86
5.4	YRITYSTEN TYÖEHTOSOPIMINEN	87
5.4.1	<i>Sopimusprosessit yrityksissä</i>	87
5.4.1.1	Alihanke.....	87
5.4.1.2	Baltian Levy.....	87
5.4.1.3	Komponenttitehdas.....	88
5.4.2	<i>Sopimusten sisältö</i>	89
5.4.2.1	Ammattiliiton turva ja hallinto-oikeudet.....	90
5.4.2.2	Palkka ja työnormit.....	92
5.4.2.3	Henkilökohtainen turva.....	94
5.4.2.4	Työntekijän osallistuminen.....	95
5.4.2.5	Toimeenpanon koordinointi.....	95
5.4.3	<i>Osapuolten positiot</i>	96
5.4.3.1	Työnantaja.....	96
5.4.3.2	Työntekijät.....	97
5.4.4	<i>Yhteenvedo: tutkittujen yritysten työehtosopiminen</i>	99
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	102
6.1	EUROOPAN UNIONIN VAIKUTUS AY-LIIKKEESEEN JA TYÖEHTOSOPIMISEEN	104
6.2	SKENAARIOT TYÖEHTOSOPIMISEN JA AY-LIIKKEEN TULEVAISUUDESTA	
	VIROSSA.....	107
	PRIMÄÄRILÄHTEET	109
	TUTKIMUSKIRJALLISUUS	110
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tutkimuksemme aiheena on suomalaisten metalliteollisuuden yritysten työehtosopimustointi Virossa. Olemme tutkineet miten työehtosopimuksia on yritetty solmia suomalaisyrityksissä. Olemme myös laajemmin pohtineet, miksi työehtosopiminen ei Virossa ole edennyt kuten Suomessa ja muissa Länsi-Euroopan maissa. Työehtosopimukseen tähtäävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on Virossa toistaiseksi vähäistä paikallistasolta valtakunnan tasolle asti. Toistaiseksi ainoastaan yhdessä suomalaisten omistamassa metalliyrityksessä Virossa on voimassa oleva työehtosopimus.

Tutkimuksemme hyödyttää siis niitä, jotka ihmettelevät suomalaisyritysten työpolitiikkaa Virossa tai virolaisten työntekijöiden passiivisuutta omien etujen ajamisessa. Suomalaisyritysten merkitys paikallisten työmarkkinoiden kehitykselle on huomattava, koska Suomi on Ruotsin kanssa ahkerimpia investoijamaita Viroon ja kulttuurinen yhteys vilkastuttaa maiden kanssakäymistä. Suomalaisten investointien osuus Viron ulkomaisista investoinneista on noin kolmannes. Viron noin 20 000 metalli- ja elektroniikka-alan työntekijästä yli 5000 työskentelee suomalaisomisteisessa yrityksessä.

Työehtosopimisen tutkiminen on tärkeää siksi, että se on kehittyneissä teollisuusmaissa 1900-luvun aikana muodostunut työsuhteiden pääasialliseksi säätelyn muodoksi ja sillä on laaja hyväksyntä. Euroopan Unionin jäseneksi astuvan Viron työmarkkinat tulevat osaksi eurooppalaisia työmarkkinoita, joilla kollektiivinen työehtosopiminen on vallitseva työehtojen sopimisen tapa.

Työehtosopimista ei ole juuri tutkittu Virossa. Tarton yliopiston Sosiaalitieteiden laitoksen sosiologi Anu Laasin mukaan yksi tutkimusta vaativa alue virolaisilla työpaikoilla on työehtosopimusten tekeminen (Laas 2002a). Varsinaisia tutkimuksia ei yliopiston piirissä eikä muuallakaan Virossa ole tehty tästä aiheesta. Virossa palkansaajien ja työnantajien suhteet ovat tavallista nopeamman muutoksen tilassa, joten siellä on syytä tutkia erityisesti työpaikkojen arkipäivän toimintaympäristöä.

Ilmosen ja Kevätsalon (1995, 9) jaottelun mukaan korostamme **sääntöjen prosessiluonnetta** erotukseksi substantiaalisesta sääntöjen ymmärtämistavasta. Edellisessä säännöt ovat koko ajan muotoutumassa ja tulemisensa tilassa, kun jälkimmäisessä ne nähdään annettuina toiminnan lähtökohtina. Prosessiluonteiset säännöt voivat kehittyä jopa joka päivä työpaikoilla. Lisäksi toiminnan ja sääntöjen suhde voi olla päinvastainen kuin arkiajattelussa usein luullaan. Toiminta luo enemmänkin sääntöjä kuin säännöt toimintaa.

Tutkimuksessa havaitsimme, että Virossa työmarkkinoiden **valtasuhde on vahvasti työnantajapuolelle edullinen**. Se on vaikeuttanut työehtosopimisen aloittamista tutkimissamme yrityksissä, kuten yleensä Viron työmarkkinoilla. Sopimustoiminnan hitaaseen kehittymiseen vaikuttaa myös virolaisten **vieroksuva asenne ammattiyhdistystoimintaan**. Tilanne Viron työmarkkinoilla on sen verran tiukka, että ulkomaisen yrityksen tarjoamaa kotimaisia parempaa palkkaa on turha riskeerata aktiivisella etujen ajamisella. Valtasuhde ja yrittäjähenkkinen ilmapiiri on luonut yrityksissä ns. **paternaalista henkeä**, mikä luonnollisesti heikentää ammattiyhdistysaktiivisuuden suosiota työpaikalla. Ay-liikkeellä ja sitä kautta työmarkkinaosapuolten välillä sopimuksilla ei ole Virossa läheskään yhtä vahvoja asemia kuin suomalaisessa yhteiskunnassa eikä niiden roolia pidetä kovin tärkeänä. Yritysten työehtosopimisen vähyyden syynä on paljolti se, etteivät yhteiskunnan tarjoamat **institutionaaliset puitteet** eivät ole niin suotuisat vakaalle työehtosopimustoiminnalle kuin Suomessa ja muualla Euroopassa.

Virossa ammattiyhdistystoiminnasta ja kollektiivisesta sopimisesta puhutaan aivan eri tavoin kuin Suomessa. Vahvasti markkinatalouteen suuntautunut henkinen ilmapiiri näkyy myös työntekijäpuolen mielipiteissä. Siitä huolimatta työnantajien ja työntekijöiden mielipiteet työehtosopimisesta ovat suurelta osin vastakkaisia työntekijöiden kannattaessa sitä ja työnantajien vastustaessa. Tähän konfliktiin paneudumme aineiston analyysissä. Oman lisänsä suomalaisyritysten toimintaan Virossa tuovat vielä suomalaiset ammattiyhdistysmiehet omine tavoitteineen.

Tutkimuksemme painopiste on paikallisessa sopimisessa, koska työehtosopimustoiminta keskittyy Virossa lähes täysin yrityksiin. Yrityksien työehtosopiminen puolestaan vaikuttaa liitto- ja keskusjärjestötason sopimiseen.

Suomalaisista metallialan yrityksistä tietävästi vain kolmella on ollut yrityksiä solmia työehtosopimuksia. Meidän tutkimuksessamme on mukana kaikki nämä kolme yritystä, joten se on **kokonaistutkimus**. Suomalaisyritysten erityispiirteenä on vastaavia virolaisia yrityksiä parempi palkkataso ja työolot. Suomalainen työnantaja koetaan työntekijöiden keskuudessa reiluna, mutta tyytymättömyyden aiheitakin on. Niistä päällimmäisenä tuli tutkimuksessa esiin työehtosopimuksen puuttuminen.

Yritysten henkilökunnan pyynnöstä jätämme kertomatta yritysten nimet ja niissä työskentelevien tutkimukseemme liittyvien asianosaisten henkilöllisyyden. Pyyntö johtuu myös yritysten haluttomuudesta profiloitua työehtosopimusta tekeviksi suomalaisiksi yrityksiksi. Olemmekin antaneet tutkimillemme yrityksille peitenimet, jotka toisaalta kuvaavat niiden työvoima- ja markkinointipolitiikkaa Virossa. Käytämme nimiä *Baltian Levy*, *Alihanke* ja *Komponenttitehdas*. Tutkimusraportissa mainitsemme vain liitto- ja kansallistason toimijoiden nimiä. Lähdeluettelon

primäärilähteisiin olemme kirjoittaneet vain kansallisen ja liittotason lähteet, mutta yritystason primäärilähteitä, joihin viittaamme tekstissä, ei ole lähdeluettelossa. Ne ovat tekijöiden lisäksi vain tutkielman tarkastajien käytössä.

Tutkimuksen tekeminen on jakautunut tasan molemmille tutkijoille. Olemme neuvotelleet havainnoista, näkemyksistä ja tutkimuksen ratkaisuista yhdessä. Molemmat ovat toimineet toistensa opponenteina, toistensa työn kriittisinä tarkastajina. Kenttätyö eli Virossa sijaitsevilla metallialan yrityksissä käyminen ja haastattelut on ollut Markku Sippolan vastuulla. Teoria- ja muun tausta-aineiston käsittelystä on vastannut lähinnä Heikki Laine. Molemmat ovat analysoineet aineistoa.

Luvussa 2, **Tutkimuksen tausta**, esitellään suomalaisten Viron investointien problematiikkaa. Lisäksi siinä pohditaan tutkimuskysymyksiä, kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta empiirisenä kenttätyönä ja kentälle pääsemisen vaikeuksista, joka on jo osa tutkimustulosta. Tutkimuksen tausta –kappaleessa paikannamme näkökulmamme työehtosopimuksen tarkasteluun valtasuhteen ja työmarkkinapuolten vuoropuhelun näkökulmasta. Lisäksi selitämme käyttämäämme käsitteistöä.

Jatkossa tutkimusraportti etenee taustaosion kautta työehtosopimuskäytännön mukaisesti kansalliselta tasolta (luku 3) liittotasolle (luku 4) ja lopulta paikallistasolle (luku 5). Tasot ovat luonteeltaan hyvin erilaisia, mutta **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu** ja niiden **valtasuhde** säilyy kaikissa osioissa näkökulmana. Osien sisällä liikutaan yleisestä aiheen esittelystä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin, joten tuloksista kerrotaan jo ennen tutkimusraportin loppuosaa. Kansallisen ja liittotason käsittely toimii samalla taustoituksena eniten huomiota saavalle paikallinen tason tarkastelulle.

Kansallisella tasolla luomme katsauksen Viron kansantalouteen ja pohdimme Viron työmarkkinoiden tilaa työehtosopimisen ja ammattiyhdistystoiminnan näkökulmasta. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksinä kerromme mm. muutoksen tilassa olevista Viron työnantaja –ja työntekijäjärjestöistä. Vertaamme myös Viron ja muun Euroopan työehtosopimista ja työehtosopimuslainsäädäntöä.

Liittotasolla tarkastelemme Viron metallisektoria, metallialan työmarkkinaosapuolia sekä hataraa liittotason vuoropuhelua ja sen tuloksena tulleita lyhyitä sopimuksia. Kirjoitamme myös Suomen Metalliliiton yhteyksistä Viron ammattiyhdistysliikkeeseen ja heidän osuudestaan Viron metallialan työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun.

Paikallisella tasolla keskityimme kolmeen tutkimaamme suomalaisomisteiseen metallialan yritykseen. Kerromme yritysten taustoista ja niiden työehtosopimusprosesseista. Analysoimme luvussa yhden yrityksen voimassaolevan työehtosopimuksen ja kahden muun ehdotukset työehtosopimukseksi. Arvioimme myös työnantajien ja työntekijöiden kantoja suhteessa työntekijöiden järjestäytymiseen, työehtosopimukseen ja siihen liittyvään neuvotteluprosessiin.

Kuudennessa luvussa **Yhteenveto ja johtopäätökset** summaamme tutkimuksen tärkeimmät tulokset ja pohdimme sen antia. Tutkimuksessa saamamme kokemuksen myötä pohdimme ajankohtaista Euroopan Unionin jäsenyyttä Viron työmarkkinoiden kannalta. Lisäksi hahmottelemme Viron työmarkkinoiden ja hyvinvoinnin tulevaisuusnäkyviä.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

2.1 Ulkomaiset investoinnit Viroon

2.1.1 Suomalaiset investoijien kärkipäässä

Euroopan Unionin jäsenvaltioista tehdyt suorat investoinnit Viroon muodostivat vuonna 2001 89,1% osuuden kaikista Viroon tehdyistä investoinneista. Suurin osa ulkomaaninvestoinneista on peräisin Itämeren maista. Itämeren maiden merkitys Viroon tehdyistä investoinneista on kasvanut: kun vuonna 1994 kuuden tältä alueelta eniten investoineiden maiden osuus oli 59%, vuoden 2001 kesäkuussa näiden osuus oli kasvanut 78,4%:iin. Eniten Viroon investoineita maita tuolloin olivat Ruotsi (osuus kaikista investoinneista 37%) ja Suomi (osuus kaikista investoinneista 29%). (Reiljan 2002, 25.) Maaliskuun 2003 Viron Pankin tilastojen mukaan ruotsalaisten investointien osuus oli 41,2% ja suomalaisten 26%.

Hirven ja Replikin (1998, 54) mukaan ulkomaisia investointeja on välttämätöntä saada aluksi, että maan sisäiset investoinnit voidaan aloittaa. Ulkomailta tullun rahan osuus vuonna 1996 ylitti 13% bruttokansantuotteesta, mikä oli Keski- ja Itä-Euroopan maiden keskinäisessä vertailussa "ylivoimaisesti paras" saavutus (emt.).

Viro oli ulkomaisten uusien teollisuusinvestointien määrässä (per capita) toisena heti Unkarin jälkeen vuonna 1996. Vuoteen 1998 mennessä Viro oli jäänyt jälkeen Unkarista, Puolasta ja Tshekistä. Syynä oli se, että Viron ulkomaisen investointien pääasiallinen kasvu oli tapahtunut olemassa olevien ulkomaan pääomalle pohjautuvien yritysten laajenemisen kautta, ja uusien yritysten tulo ulkomailta oli hiipunut. (Eesti majanduse... 2003, 20.)

Teollisuuteen investointi on ollut ulkomaisten investointien vahvimpia kohteita KIE- (Keski- ja Itä-Euroopan) maissa. Virossa teollisuussektorille ulkomaalaiset ovat investoineet kolmanneksi eniten pankkitoiminnan ja kuljetus-/kommunikaatiosektorin jälkeen. Teollisuussektori on ollut toistaiseksi heikko suhteessa finanssi- ja kuljetussektoriin. (Eesti majanduse... 2003, 19.)

Suomessa toimivat metalli- ja konepaja-alan yritykset ovat investoineet Viroon sähkö- ja elektroniikka-alaa vähemmän, mikä johtunee suurelta osin alan ammattitaito- ja kielivaatimuksista. Elektroniikka- ja sähkötarvikealan yritykset ovat investoineet voimakkaasti Viroon. Lisäksi Virossa toimii joitakin asennus- ja huoltoalan yrityksiä. Suomalaiset metalli- ja elektroniikka-alan yritykset ovat sijoittuneet eri puolille Viroa, kuitenkin siten, että eniten Tallinnaan ja Tallinnan läheisyyteen Harjumaan maakuntaan Keilaan. (Sivill 2001, 5-6.)

2.1.2 Investoinnin syyt

Viroon ja muihin Keski- ja Itä-Euroopan EU:iin kuulumattomiin maihin investoidaan, koska tuotantokulut ovat oleellisesti matalammat kuin Euroopan Unionin jäsenvaltioissa (Reiljan 2002, 25). Kun teollisuuden keskipalkat olivat vuonna 2002 noin 5600 kruunua (n. 360€), työnantajan kustannukset työntekijää kohden olivat noin 7600 kruunua (n. 490€) (Statistical office of Estonia, 2003).

Viroon investointiin vaikuttaa myös matala yritysverotus. Kaikki yhtiö- tai järjestöinvestoinnit on 1.1.2000 lähtien vapautettu yhtiö- tai järjestötuloverosta, osingoista maksetaan 26 % vero (EIA 2003a). Ulkomaanpääoman määrä on rajoittamaton, ja ulkomaiset yritykset nauttivat paikallisyriyten kanssa tasavertaisista oikeuksista, joita ovat mm. rajoittamaton voittojen kotiutus kotimaahan ja oikeus omistaa maata.

Ulkomaiset investoijat ovat olleet kiinnostuneet investoinnista Viroon sekä muihin Keski- ja Itä-Euroopan maihin myös päästäkseen uusille markkinoille (Reiljanin 2002, 13).

Reiljanin (2002, 13) mielestä alkusysäyksen suurille investoinneille siirtymäajan talouksien maihin antoivat maissa toteutetut yksityistämishjelmat. Yksityistämisen alkuaikoina ulkomaisilla investoijilla oli mahdollisuus hankkia suhteellisen halvalla toimivia ja paikallisella tasolla tunnettuja yrityksiä. Nyt yksityistäminen on tullut monessa siirtymätalouden maassa loppusuoralle. Investointikohdemaan valinnassa ratkaisevaksi on muuttunut valtion taloudellinen ja poliittinen vakaus sekä muut kohdemaata luonnehtivat tekijät (sijainti, luonnonvarat, kulttuuri jne.). (Reiljan 2002, 13).

Erään ulkomaisten investointijaksojen teorian (Hirv ja Replik 1998, 57) mukaan yksittäisten tekijöiden vaikutus - esimerkiksi millaiset verot - on toissijainen. Investointien luonne riippuu talouden ympäristöstä, jossa arvioidaan riskin ja pääoman tarpeen suhdetta. Investointeja voidaan tarkastella sen mukaan, mihin kehitysasteeseen kohdevaltio kuuluu (emt.):

- *Ensimmäinen vaihe* - hyvin korkea inflaatio, yksityistäminen kesken, lainsäädäntö viimeistelemätön. Pienellä pääomalla tehdyt investointiprojektit eivät tuo maahan uudistavaa korkeateknologiaa. Ulkomaaninvestoinnit on suunnattu markkinoiden vajavaisuuden hyväksi käyttämiseen ja voiton nopeaan kotiuttamiseen eivätkä tue yleisesti ottaen vientiä.
- *Toinen vaihe* - talouden dosuhteet vakaammat, inflaatio 10-20%. Investoitujen pääomien määrä suurempi, maahan tulee nykyaikaista teknologiaa ja vienti virkistyy.
- *Kolmas vaihe* - kypsä markkinatalous. Tulee myös ns. 'puhtaan pöydän' investointeja. Virossa sellaisia ovat mm. Paulig, öljytuotteiden vähittäis- ja tukkumyyjä Coastal Baltica Holding, elektronisten moduulien valmistaja Elcoteq, vakuutusyhtiö Trygg-Hansa ja bensiininmyyjät Neste, Statoil ja Shell.

Skandinavian yritykset ovat viime vuosina alkaneet tuomaan työvoimavaltaista tuotantoaan Viroon (Eesti majanduse konkurentsivõime... 2003, 20). Ulkomaisen pääoman saapuminen ei ole tuonut suuria investointeja inhimilliseen pääomaan (emt., 21). Pekka Sivillin Suomessa ja Virossa toimivien metalli- ja elektroniikka-alan yritysten kartoituksessa (2001, 6-7) annetaan seuraavat syyt näiden yritysten siirtymiselle Viroon:

- Viro on lähellä Suomea
- Kieli on lähellä Suomea
- Halpaa työvoimaa tarjolla
- Virolaiset ja venäläiset työntekijät ovat ahkeria ja oppivaisia
- Työvoimavaltainen tuotanto on edullista tehdä Virossa
- Työvoimaa on hyvin saatavissa
- Teolliseen toimintaan soveltuvia kunnostettavissa olevia kiinteistöjä on tarjolla
- Uusien tuotantotilojen rakentamiseen osoitettavia tontteja on tarjolla
- Uusien tuotantotilojen investoinnit ovat edullisia
- Suomen puolelta vapautuvia koneita ja laitteita on helppo siirtää Viron puolen tuotantolaitoksille
- Henkilöstö on koulutettavissa työnantajan toimesta paikallisesti
- Ammatillista koulutusta on järjestettävissä helposti myös Suomen tuotantolaitoksilla
- Tuotteiden laatu ja toimitusvarmuus on turvattavissa ammattitaitoisen yritysjohtajan toimenpitein
- Viron kansallinen lainsäädäntö on yritysystävällinen
- Verotus on edullinen
- Ympäristölainsäädäntö on väljä
- Kuljetuskustannukset ovat edullisia
- Markkina-alue Baltia, Venäjä jne.
- Valtakunnalliset työehtosopimukset puuttuvat
- Yrityskohtaiset työehtosopimukset puuttuvat
- Työmarkkinat ovat rauhalliset – ei lakkoja
- Ay-liike on Heikko

Ammattiyhdistysliikkeen heikkous ja työehtosopimusten puuttuminen on laitettu listan loppupuolelle. Ne eivät ehkä vaikutakaan ensisijassa investointiin. Ammattiyhdistysliikkeen heikkouteen taas vaikuttavat välillisesti listan alkuosassa mainitut syyt, työvoiman edullisuus, yritysystävällinen lainsäädäntö jne.

Suurta osaa suomalaisia investoijia houkuttelee Viroon halpa työvoima, joka on EU:n keskitasosta lähes 7,5 kertaa halvempaa. Tästä edullisempaa työvoimaa EU:hun liittymässä olevista maista on vain Latviassa, Liettuaassa, Bulgariassa ja Romaniassa. Euroopan Unionin tilastotoimiston tietojen mukaan EU:ssa teollisuudessa ja palvelualalla työskentelevän työntekijän keskimääräiset työvoimakulut tuntia kohden olivat vuonna 2000 22,7 euroa (355 EEK), niin Virossa vastaavasti 3,03 euroa (47,4 EEK). (Postimees 18.3.03, 17, lainaa Eurostatin tietoja.)

Metalliteollisuuden (mukaan ei lueta elektroniikkateollisuutta) tuottavuus on noussut viime vuosina 15-18 prosentin verran. Kehitys jatkui vuonna 2001, jolloin esimerkiksi koneenraken-

nusteollisuuden työvoiman tuottavuus koheni 20 % edellisvuoteen verrattuna. Kun tämä yhdistetään uuden teknologian jatkuviin investointeihin, on odotettavissa vakaata kasvua tulevaisuudessa. Viro on ihanteellinen metalliteollisuuden investointien kohde siksikin, että se ei peri tullimaksua maahantuotavalle materiaalille eikä puolivalmiille tuotteille. (EIA 2003b.)

Yritykset ovat pyrkineet valikoimaan optimaalisen paikan toiminnalleen myös Viron sisällä. Yritysten sijoittumiseen ovat vaikuttaneet mm. toimintaan soveltuvien toimitilojen saatavuus, työvoiman saatavuus, kulkuyhteydet ja paikallisten viranomaisten suhtautuminen.

Baltian Levy ja Alihanke ovat valinneet paikkansa suomalaisten suosiman alueen ulkopuolelta. Valintaan on saattanut vaikuttaa joidenkin kustannusten halpuus pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Baltian Levy sijaitsee Lounais-Virossa, hyvien kulkuyhteyksien päässä. Yritys on laajentanut tuotantoaan koko Baltiaan ja muualle Itä-Eurooppaan, ja Lounais-Viro on lähempänä muita tuotantolaitoksia kuin Tallinna. Alihanke taas sijaitsee Kaakkois-Virossa. Sen paikan valintaan on vaikuttaneet mm. sopivien tuotantotilojen löytyminen. Komponenttitehdas sijaitsee suomalaisten teollisuusinvestoijien suosimalla alueella Tallinnan tuntumassa. Se sijaitsee alueella, jolla on paljon muutakin teollisuutta. Suomalaiselle yhtiölle sopiva kumppani on sattunut sijaitsemaan juuri Tallinnan lähistöllä, missä on yhteisyhtiöksen perustamiseen enemmän valinnanvaraa kuin muualla Virossa.

2.1.3 Investoijien intressit vaihtelevat

Reiljan (2002, 11) jakaa Viroon suoraan investoineet yritykset neljään luokkaan yritysten investointipäätöksen motiivin mukaan. Osa investoijista on suuntautunut **palvelemaan kohdemarkkinoita**. Toiset investoijat ovat kiinnostuneet **tehokkuutensa lisäämisestä**. Kolmannen ryhmän investoinnin motiivina on taas **luonnonvarojen käyttö**. Neljännen investointiryhmän muodostavat kohdemaan **strategisista ominaisuuksista kiinnostuneet**. Neljännen ryhmän investoijat tulevat lähinnä Viron ja Euroopan Unionin ulkopuolelta ja muodostavat vähäisen osan kaikista investoinneista (emt., 24, 26), joten niitä emme tässä analyysissä käsittele.

Voidaan aiheellisesti katsoa, että metallialan investoijat eivät kuulu kaikkein puhtaimmin Reiljanin (2002, 16) mainitsemaan suurimpaan (65%) investoijaryhmään **kohdemarkkinoiden palvelemiseen suuntautuneet investoijat**, joista Reiljan kertoo, että näiden investoinnin motiiveissa ”*odotetusti kaikkein oleellisimpina tekijöinä olivat Viron markkinoille pääsy ja markkinoiden mahdollinen kasvu*”. Toisaalla Reiljan (2002, 25) sanoo, että ”*sisämarkkinoiden suuruus ja ostovoima ovat liian vähäiset sille, että markkinat olisivat ulkomaiselle investoijalle houkuttelevat*”. Sisämarkkinoilla tarkoitetaan tässä Viron ja muun Baltian markkinoita. Osto-

voima on kuitenkin Virossa kasvamassa, joten metalliteollisuuden ja rakennustuoteteollisuuden tuotteille on jo kohtalaista kysyntää.

Teollisuus on kiinnostunut etupäässä **tehokkuuden lisäämisestä**. Tällä perusteella tehtyjä investointeja on Reiljanin (2002, 27) mukaan noin viidennes Viroon tehdyistä suorista ulkomaisista investoinneista. Tämänlaatuisten investointien tulo riippuu suuresti maan edellytyksistä tuotantopaikkana. Reiljanin (2002, 16-18) analyysissä näiden investoijien motiiveina ovat puhtaimmin pääoman vapaa liikkuminen ja tuotantokulut kohdemaassa. Hänen mukaansa tuotantokulujen painoarvo Viroon investoimisen motiivina on noussut viime vuosina.

Metallialan investoijat saattavat kuulua myös kolmanteen ryhmään, **luonnonvarojen käyttämiseen suuntautuneisiin investoijiin** siinä tapauksessa, jos yritys käyttää raaka-aineenaan Venäjältä, Ukrainasta tai muusta entisestä Neuvostoliiton tasavallasta tuotua metallia. Tässä investoijaryhmässä tärkeimpänä investoinnin käynnistävänä tekijänä on ollut nimenomaan raaka-aineen saatavuus (Reiljan 2002, 19). Sulev Ollin (2002) mukaan "idästä tulevan metallin katoaminen Viron EU:iin liittymisen jälkeen voi suoraan tai välillisesti nostaa tuhansien virolaisten metallialan yritysten kuluja ja heikentää kilpailukykyä". Tutkimimme yrityksiin tämä tekijä ei juuri vaikuta: Baltian Levyn raaka-aineesta 100 % on peräisin Suomesta, kuten myös Komponenttitehtaan käyttämät osat. Alihankkeen raaka-aine on pääosin Suomesta.

On arvioitu että 60 prosenttia Viron metalliteollisuuden (elektroniikkateollisuutta ei mukana) liikevaihdosta tulee aliurakoinnista. Vaikka tämä merkitsee, että Viron yrityksiltä puuttuu usein "oma tuote", se on osoittautunut nopeaksi teollisuuden kasvun tieksi. Matalien kustannusten ja Skandinavian ja Länsi-Euroopan läheisyyden yhteisvaikutus tekee Viron yritykset ihanteelliseksi aliurakointikumppaneiksi. (EIA 2003b.) Aliurakoinnin kannattavuus Virossa on ollut Alihankkeen ja Komponenttitehtaan suomalaisinvestoinnin lähtökohta.

Voidaan karkeasti ottaen sanoa, että tutkimamme **Baltian Levy kuuluu kohdemarkkinoiden palvelemiseen suuntautuneisiin investoijiin ja Alihanke tehokkuuden lisäämisestä kiinnostuneisiin investoijiin**. Baltian Levyn tuotantoa markkinoidaan Itä-Euroopan maihin, ja yhtiön tavoitteena on vastata tämän alueen markkinoiden tarpeeseen. Alihankkeen tuotantotratgia voidaan taas määritellä niin, että siellä käytetään virolaista halpaa työvoimaa pääasiassa Suomeen meneville tuotteille. **Komponenttitehtaan** suomalaisten kanssa yhteinen historia alkoi suomalaisen ja virolaisen osapuolen yhteistyöstä johtaen lopulta 2002 suomalaisten täysomistukseen. **Investoinnin luonne viittaa vahvasti yhtiön tehokkuuden lisäämiseen.**

2.1.4 Investointitapa vaikuttaa yrityksen toiminnan luonteeseen

Geert Hofstede (1991, 226-229) tarkastelee yrityksen invaasiomalleja vieraaseen ympäristöön kulttuurin näkökulmasta:

- "puhtaalta pöydältä" aloittaminen (*the greenfield start*)
- ulkomainen ostotarjous (*the foreign takeover*)
- kansainvälinen fuusio (*the international merger*)
- ulkomaalainen yhteisyritys (*the foreign joint venture*)
- osittainen yhteistyö ulkomaisen kumppanin kanssa.

Nämä laajentumismetodit eroavat toisistaan kulttuurillisilta vaikutuksiltaan. **"Puhdas" aloitus** on Hofsteden mukaan kulttuurisesti aika riskitön: siinä yritys perustaa ulkomaisen tytäryhtiön "tyhjästä", lähettää sinne yleensä yhden edustajan tai pienen ryhmän, joka vähitellen palkkaa paikallisia töihin ja rakentaa paikallisen liiketoimen. "Puhtaan pöydän" aloituksella on ollut Hofsteden (1991, 226) mukaan korkea onnistumisaste; sitä tapaa ovat käyttäneet mm. IBM lähes poikkeuksetta sekä monet vanhemmista monikansallisista yhtiöistä. **Alihankkeen aloitus oli "puhdas", tyhjälle kohdalle tehty aloitus.**

Ulkomainen ostotarjous on täysin vastakkainen menettely "puhtaalta pöydältä" aloittamiselle: vierasmaalainen yhtiö ostaa kokonaan paikallisen yrityksen. Olemassaolevaan yhtiöön olemassa olevine organisaatiokulttuureineen yhdistetään elementtejä isäntämaan kansallisesta kulttuurista. Ulkomainen ostotarjous on nopea tapa yhtiön laajentamiseksi, mutta kulttuurinen riski on suuri (Hofstede 1991, 227). Suomalaisten ostama **Komponenttitehdas kuuluu tähän kategoriaan**, mutta sen kulttuurista riskiä vähentää pitkä edeltävä yhteistyö.

Kansainvälinen fuusio muistuttaa ulkomaista ostotarjousta, mutta nyt kumppanit ovat tasan yhtä suuria tai tärkeitä. Kulttuurinen riski on sama kuin edellisessä, mutta enää ei ole mahdollista ratkaista kulttuurisia ongelmia yhden osapuolen sanelun mukaisesti (emt.).

Ulkomaalainen yhteisyritys tarkoittaa uuden yhtiön luomista panemalla kahden tai useamman perustavan osapuolen resurssit yhteen. Tällainen yritys voi alkaa "puhtaalta pöydältä" tai niin, että paikallinen kumppani voi siirtää osan ihmisistään kollektiivisesti yritykseen. Jälkimmäisessä tapauksessa siirretään samalla "kulttuuri" tähän yritykseen (Hofstede 1991, 228). Baltian Levyn omistusrakenne oli aluksi muutaman vuoden ulkomaalaisen yhteisyrityksen tyyppinen, kunnes suomalaiset ostivat koko osakekannan. **Baltian Levyssä on "puhtaan" aloituksen piirteitä:** se on lähtenyt pilottihankkeena ja vähin työntekijöin liikenteeseen.

Kaikkein varovaisin tapa kansainvälistyä on **osittainen yhteistyö ulkomaisen kumppanin kanssa**. Ilman, että pistettäisiin pystyyn uutta yritystä, kumppanit sopivat molempia hyödyttävästä yhteistyöstä tietyistä tuotteista tai tietyillä markkinoilla (emt.). Komponenttitehtaan suo-

malaisomistaja toimi tällä tavalla kymmenisen vuotta, kunnes kesällä 2002 osti osan virolaisesta yrityksestä.

Tutkimuksessamme hyödyimme organisaatiokulttuuriteoriasta, kun pohdimme, milloin yrityskulttuurin piirteiden voidaan sanoa viittaavan pikemminkin virolaiseen kuin suomalaiseen. Jos yritys on aloittanut ”puhtaalta pöydältä”, voimmeko olettaa ammattiyhdistyskulttuurin muiden suomalaisten työskulttuurin piirteiden ohessa siirtyneen automaattisesti virolaiseen yhtiöön? Jos taas on tehty ulkomainen ostotarjous, kansainvälinen fuusio tai yhteisyritys, suomalaisen omistaja tekee tietoisin valinnan suomalaisen ja virolaisen työmarkkinamallin välillä. Hofsteden käsityksen mukaan (taloudellisesti vahvemman) isäntä-osapuolen kannattaa toimia isäntämaan normien mukaisesti. Ulkomaisen yrityksen imago sidosryhmien silmissä velvoittaa tosin usein enempään kuin mitä (taloudellisesti heikommassa) kohdemaassa on totuttu.

Ulkomaiset investoijat tuovat mukanaan monia positiivisia asioita. Tammin (2002, 570) mukaan suorat ulkomaaninvestoinnit ovat olleet yksi olennainen uusien johtamistapojen omaksumisen väylä Virossa, minkä lisäksi investointien mukana on tullut tuotantoon ja markkinointiin tarvittavaa tietotaitoa sekä teknologiaa. Ulkomaisia investointeja arvostetaan. Ne vahvistavat paikallisia yrityksiä, mahdollistavat pääsyn investoijan kotimarkkinoille, parantavat viennin lisääntymisen kautta valtion maksutasetta sekä täydentävät erilaisten verotulojen kautta valtion kustannusarviota (Hirv & Replik 1998, 55). Tunnustetut suuryritykset välttävät ”kirjekuori-palkkaa”, koska huolehtivat julkisuuskuvastaan. Investointien seurauksena voi ilmaantua täysin uusia teollisuus- ja tuotantohaaroja, esimerkiksi Elcoteqin tulon jälkeen Virossa valmistetaan matkapuhelimia.

Ulkomaiset yritykset investoivat hyvin paljon koulutukseen. Eräs ruotsalainen yritys opetti työntekijöilleen Etelä-Virossa ensiksi ruotsin kieltä, koulutti heidät Ruotsissa puuteollisuus-alalle ja toi heidät takaisin Viroon töihin. (Hirv ja Replik 1998, 57)

2.1.5 Suomalainen yritys Virossa – malli virolaisille yrityksille?

Laasin (2002a) mukaan Viron työmarkkinoita vaivaavat perustavaa laatua olevat ongelmat näkyvät yhtä lailla virolaisissa kuin suomalaisissakin yrityksissä. Suomalaisella omistajalla on yleensä virolainen toiminnanjohtaja, joka toimii virolaisten työelämän sääntöjen mukaan. On siis olemassa erikseen omistajan taso ja paikallinen johtajataso, joilla on omat mielipiteensä ja toimintatapansa.

Laas (2002b) kertoi, että erityisesti puunjalostusteollisuudessa työnantajat ajavat työntekijöitään itsensä työllistäviksi yksityisyrittäjiksi. Työnantaja ilmoittaa määräaikaisen työsopimuksen

päätyessä, että työntekijä ei voi tulla enää töihin hänen alaisekseen, vaan voi tehdä "töitä hänelle". Työntekijät muuttuvat siis alihankkijoiksi ja aliurakoitsijoiksi. Näin työnantajan ei tarvitse ottaa juridista eikä moraalista vastuuta työntekijöistä, koska he toimivat omalla riskillään ja kustannuksellaan. Tutkimissamme suomalaisyrityksissä emme havainneet työntekijöiden aliurakointiin siirtymistä.

Tamm (2002, 570) kirjoittaa, että virolaisten yritysjohtajien enemmistöllä on intressinä vain henkilökohtainen hyöty, ja yrityksen tehtävä on ainoastaan tuottaa omistajalleen voittoa. Samalla muiden yrityksen toiminnasta riippuvien sidosryhmien tavoitteet jäävät taka-alalle. Työelämän suhteita Virossa hallitsee omistajakeskeinen ajattelutapa (Ruus 2002). Tätä hypoteesia tukevat tutkimustulokset (Tamm 2002, 572-573), joiden mukaan puhtaasti virolaisessa omistuksessa olevien teollisuusyritysten pääoman tuotto on korkeampi sekä nettoliikevaihto suhteessa pääomaan on suurempi kuin vastaavissa ulkomaalaisomisteisissa yrityksissä.

Tammin (2002, 574) tutkimuksesta käy ilmi, että ulkomaalaiset yritykset maksavat palkkaa enemmän kuin virolaiset. Hänen laskelmiensa mukaan virolaisissa yrityksissä työskentelevät saavat keskimäärin 79% ulkomaalaisten yritysten maksamasta. Tähän osasyynä on varmasti paikallisten yritysten heikompi rahatilanne ja neuvostoajalta juontuva palkkatulojen pimitämissen perinne (emt.). Virolaisomisteisten yritysten palkkatulot voivat olla ilmoitettua suuremmat.

Ulkomaiset yrittäjät ovat siis "kunnollisempia" kuin paikalliset ja niiden parempi palkkataso kertoo paremmasta työntekijöiden kohtelusta. Toisaalta työnantajilla esiintyy tietynasteista paternalismia, kuten analyysissä todetaan. Laasin (2002a) mukaan työnantaja käyttää työmarkkinoilla vallitsevaa kehnoa tilannetta hyväkseen. Työntekijät suorastaan pelkäävät liittyä ammattiliittoon.

Ulkomaiset yritykset eivät ole kuitenkaan Virossa halusta parantaa maan työvoimapolitiikkaa. Heitä yhdistää virolaisiin kaiken takana oleva taloudellinen intressi. Itse asiassa ulkomaaninvestoinnit ovat toimineet myös teollisuuden työvoiman rakennetta huonontavalla tavalla. Viro on muuttunut viime vuosina erityisesti Pohjoismaisten investointien vaikutuksesta teollisuusfirmojen työvoimavaltaisen tuotannon siirtomaaksi, eikä ulkomaisen pääoman saapuminen ole tuonut suuria investointeja inhimilliseen pääomaan (Eesti majanduse... 2003, 20-21).

Viroon tehdyt investoinnit saattavat olla työllistämisen suhteen hyvin epävarmoja. Maailmanmarkkinoille ja vientiin suuntautuneet ulkomaanpääomalle pohjautuvat yritykset ovat integroituneet emoyhtiön kautta konserniin. Kun halvan kustannuspohjan lisäksi muita sitovia syitä Virossa pysymiselle ei ole, yritykset ovat valmiita kulujen noustessa lähtemään pois. Kiina ja Intia halpoine työmarkkinoineen ovat nostamassa asemiaan, ja ne voivat osoittautua Viron

tyyppistä strategiaa suosivalle yritykselle houkuttelevammiksi. Esim. AS Elcoteq Tallinn vähensi paljon henkilöstöä infoteknologia-alan laskukauden aikana juuri Virossa ja Unkarissa. (Eesti majanduse... 2003, 30-31.)

2.2 Tutkimuksen toteuttaminen

2.2.1 Tutkimusala ja -kysymykset

Tässä kappaleessa kerromme keskeisimmät tutkimuskysymykset, jotka on alleviivattu.

Tutkimusongelmamme liittyy suomalaisten Viroon investoineiden metallialan yritysten Virossa harjoittamaan työvoimapolitiikkaan. Millaista työehtosopimustoimintaa suomalaisomisteisissa yrityksissä harjoitetaan? Miksi suomalaisomisteisissa yrityksissä työehtosopiminen on vähäistä? Vaikuttaako suomalaisten investoinnin motiivi siihen, millaiseksi sopimustoiminta muodostuu? Yritykset haluaisivat mielellään irtisanoutua työehtosopimisesta ja pitävät sitä Suomessakin työmarkkinoiden toimintaa häiritsevänä tekijänä. Mitä strategioita suomalaisyritys käyttää Virossa ammattiyhdistys- ja työehtosopimustoiminnan vaimentamiseksi?

Mitä kautta voimme saada tietoa tutkimusasetelmaamme sopivien yritysten työehtosopimustoiminnasta? Tarvitsemme tietoa **työehdoista** ja **sopimisprosessista**. Koska sopimus tehdään työehdoista, meidän täytyy tietää, mitä työehtoja työntekijäkunta vaatii ja minkälaiset työehdot ovat jo olemassa. Työnantaja pitää olemassaolevia työehtoja riittävinä, eikä työehtosopimusta näin ollen tarvita. Vastamme osittain kysymykseen, vastaavatko ehdot suomalaisia työehtoja. Tutkimusmateriaalimme pohjautuu pääasiassa työntekijöiden ja työnantajien antamiin lausuntoihin valitsemiemme yritysten työehdoista ja sopimisesta. Millainen rooli on työmarkkinaympäristöllä (työmarkkinoiden tilanne, lainsäädäntö, ammattiliittojen asema, viranomaisten suopeus) sopimustoiminnan käynnistämässä ja tukemisessa? Mitkä ovat sopimistulokset?

Yksi mahdollinen tapa olisi analysoida työehtosopimista **yrityksen yhteiskuntavastuun** valossa. Yrityksen sisäiseen yhteiskuntavastuuseen kuuluu vastuu työntekijöistä. Virossa toimivien metallialan yritysten yhteiskuntavastuun ymmärtämiseen työehtosopimus ei kuitenkaan kuulu. Siksi otimme työehtosopimiseen pragmaattisemman näkökulman, jossa korostuvat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun valta- ja konflikti-aspektit. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu eivät sulje toisiaan pois, mutta niiden näkökulmat eroavat.

Käyttämämme **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun** viitekehys antaa tutkimuksellemme käyttökelpoisimmat käsitteet. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun alakäsite ja ydin,

työehtosopiminen, on tutkimuksemme keskiössä. Tällä käsitteellä tarkoitetaan Euroopan eri maissa suurin piirtein samaa asiaa, joskin juridisesti ja käytännössä sillä on toisistaan poikkeava status eri maissa. Kysymme työehtosopimisen eri toimijoilta yrityksissä, joissa on pidetty *"kollektiivisopimusneuvotteluja"* (työehtosopimusneuvotteluja), ketä niissä on ollut mukana, mistä niissä on neuvoteltu ja mistä tullaan neuvottelemaan.

Haastattelemiemme työntekijöiden oli toisinaan vaikea ymmärtää sanan *"työympäristö"* merkitys. *"Työolosuhteet"*-sana oli paljon ymmärrettävämpi. Haastattelujen erästä aihepiiriä *"työn fyysinen ja psyykinen raskaus"* piti myös erikseen selvittää haastateltaville. Työympäristöön liittyvät kysymykset eivät olleet tutkimuksessamme tärkeimpiä, mutta niiden määrittelyongelmat kertovat tutkimuksen operationalisoinnin ja tutkittaville ymmärrettävän kielen löytämisen vaikeudesta. Vastaukset olisivat voineet johtaa harhaan, jos olisimme käyttäneet kyselyä. Sillasten & Purgan (1995, 81) mukaan Pohjoismaiden standardien mukaan laaditut työtyytyväisyyskyselyt saattavat antaa väärän kuvan Virossa: Se, mikä on työtilan melua Skandinaviassa, voi olla luonnollista taustahälyä Virossa – ja työntekijät ovat suhteellisen tyytyväisiä tilanteeseen.

Virolaisten ammattiyhdistystoimijoiden parissa törmää siihen, että käytetyt käsitteet saavat erilaisia konnotaatioita kuin mitä Suomessa on totuttu ymmärtämään. **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua** saatetaan käyttää poliittisen retoriikan terminä, johon sisältyvää mielikuvaa on vaikea käsittää. Onko kysymys merkitykseltään positiivisesta vai negatiivisesta termistä? **Ammattiyhdistysliikkeellä** on totuttu ymmärtämään eri asiaa kuin Suomessa johtuen sen historiallisesta taustasta Neuvostoliiton ajalta.

2.2.2 Aineisto

Virossa tutkittavien yritysten hakua ovat rajanneet ja ohjanneet hakusanat *suomalainen* ja *metalliyritys*. Näitä hakuetoja vastaavien yritysten löytämiseksi olemme etsineet apua Suomen Metalliliitosta ja Viron Metalliliitosta. Heiltä olemme saaneet luottamusmiesten ja muiden yritykseen pääsyyn vaikuttaneiden henkilöiden yhteystietoja. Hakua on myös rajannut yrityksen työehtosopimistilanne. Saimme Viron Työnantajaliiton ETTK:n tiedotteesta tietää Alihankkeen ja Baltian Levyn meneillään olevista työehtosopimusneuvotteluista. Komponenttitehtaan valintaan vaikutti tammikuussa 2003 saatu informaatio yrityksen myönteisestä asenteesta työehtosopimiseen. Toisin sanoen otoksen valintaa ovat ohjanneet tietyt **johtolangat**. Koska otokseemme ovat sattuneet tietomme mukaan kaikki suomalaiset metalliyritykset, joilla on yrityskohtaista sopimista, **kysymys on kokonaistutkimuksesta**.

Tutkimusongelman hahmottamiseksi haastattelimme tiettyjä **avainhenkilöitä**: EAKL:n Tarton aluejohtajaa, erään suomalaisen metalliyrityksen entistä luottamusmiestä, Phare Twinning Viron Sosiaalidialogi –projektin asiantuntijaa ja Suomen Metalliliiton aluejohtajaa. Haastattelujen pohjalta valitsimme lopullisen tutkimusasetelman, keräsimme taustatietoa tutkimuksen kohteiksi tulevista yrityksistä mm. Internetistä ja Viron Metalliliitolta, ja suoritimme ensimmäiset yhteydenotot.

Olemme keränneet pääasiallisen aineistomme yrityksistä eri toimijoiden haastatteluilla. Olemme tehneet työntekijän **teemahaastattelupohjan** (liite 1) avulla työehtojen, työolojen ja työntekijän aseman pohjakartoitusta valitsemisemme kolmessa yrityksessä. Alihankkeessa haastattelimme neljää ja Baltian Levyssä kolmea työntekijää. Työntekijöiden haastattelut olivat kestoltaan 10-20 minuuttia. Komponenttitehtaassa keskustelimme työntekijöiden kanssa, mutta resurssien ja ajan puutteen takia emme haastatelleet heitä. Komponenttitehdas oli viimeinen tutkimamme yritys, ja meillä oli ilman työntekijöiden haastatteluakin kuva työehtosopimisen vaatimuksista ja neuvottelujen kulusta johtajan ja luottamusmiehen tavallista pitemmän haastattelun perusteella. Työntekijät näyttivät olevan hyvin perillä sopimisen kulusta ja sisällöstä – tässä suhteessa Komponenttitehdas erosi kahdesta edellisestä – eivätkä haastattelut olisi tuoneet oleellista lisäarvoa tutkimukselle.

Kaikissa kolmessa yrityksessä olemme haastatelleet luottamusmiestä ja johtoa. Jokaisessa yrityksessä oli ammattiyhdistysliikettä edustava luottamusmies. Alihankkeessa ja Baltian Levyssä haastattelu kesti puoli tuntia, Komponenttitehtaassa 45 minuuttia. Luottamusmiesten haastattelut sisälsivät teemahaastattelupohjan (liite 1) kysymysten lisäksi kysymykset ammattiyhdistystilanteesta, työehtosopimusten sisällöstä ja tuloksista. Baltian Levystä saimme 5 minuutin puhelinhaastattelun toimitusjohtajalta ja 20 minuutin haastattelut kahdelta välitason johtajalta. Alihankkeessa toimitusjohtajan haastattelu kesti puoli tuntia, Komponenttitehtaassa 45 minuuttia. Johtajien haastatteluissa sivuttiin em. teemojen lisäksi yrityksen investointihistoriaa ja taloudellisia kuvaajia.

Aineiston tuottamistilanteessa, esim. haastattelussa, pyritään siihen, että ihmiset saataisiin puhumaan mahdollisimman aidosti ja vilpittömästi; kyselyyn verrattuna havainnointia tai vapaata haastattelua puolustetaan usein sillä, että ne tuottavat jossakin mielessä aidompaa tietoa (Mäkelä 1990, 49). Tässä aineiston lähestymistavassa, jolla on pitkät perinteet myös antropologisessa kenttätutkimuksessa, korostetaan että tutkijan täytyy saada riittävästi aineistoa varmistaakseen, että asioiden kaunistelu tai vääristely tai tutkittavan ”näyttely” ei mene enää tutkijalle ”läpi”. (Alasuutari 1993, 75-76.) Haastattelumme ovat olleet teemahaastatteluja, mutta aineiston kattavuudella ja eri tekijöiden haastattelujen yhdistelyllä olemme pyrkineet syvähaastattelujen tapaan ”onnellisuusmuurin” murtamiseen.

Työehtosopimusehdotukset ovat sellaisenaan yksi aineistolaji. Analysoitavina ovat olleet Alihankkeen ja Baltian Levyn ammattiosastojen johdolle antamat työehtosopimusluonnokset sekä Komponenttitehtaan voimassa oleva työehtosopimus (liitteissä viimeisinä). Olemme jonkin verran analysoineet Viron metalliliiton ja työnantajaliiton välisiä yhteistyö- ja kumppanuussopimuksia (liitteet 2 ja 3), jotka ovat askel kohti liittotason sopimista. Olemme huomanneet, että työehtosopimukset kertovat yrityksestä lähes yhtä paljon kuin haastattelutkin; niihin on koottu yritysten työntekijöiden ja työnantajan välisen suhteen keskustelunaiheet ja kipupisteet. Ne ovat jossain määrin luotettavampia kuin haastattelut, koska haastateltavat ovat usein johtajiston ehdottamia.

Kortteinen (1997, 364) korostaa tutkijalla jo olemassaolevan viitekehyksen tärkeyttä. Tärkeätä on myös tutkijan paneutuminen kenttäolosuhteisiin, kentän äänen kuuleminen, kuten hänen tutkimuksessaan käytetty etnografinen tutkimustapa edellyttää. Omassa tutkimuksessamme olemme pyrkineet selvittämään etukäteen yritysten olosuhteet, ja kulkemaan ”silmät auki” tehtailla kiinnittäen huomiota myös muihin, tutkimusaihetta sivuaviin asioihin; näitä voivat olla mm. yrityksen toimistossa käyty keskustelu sihteerien kanssa, työpaikoilla vierailu ja tehtävien tarkkailu, yrityksen toimenkuvan tarkastamiseen liittyvien kysymysten esittäminen jne. Lähtökohtana haastattelujen ja kyselyn tekemisessä on aina ollut tilanteen luonnollisuus ja turvallisuuden tunteen luominen haastateltaville.

2.2.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmetodi koostuu niistä käytännöistä ja operaatioista, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja, sekä niistä säännöistä, joiden mukaan näitä havaintoja voi edelleen muokata ja tulkita (Alasuutari 1989, 33, Alasuutari 1993, 64): Se, millaisia havaintoja tutkija tekee ja mitkä niistä ovat ongelmanasettelun kannalta oleellisia, riippuu sekä omaksutusta viitekehyksestä että tutkimusmetodista. Metodin ja viitekehyksen tulee olla sopusoinnussa keskenään, mutta metodilla tulee myös olla oma itsenäisyytensä. (Emt.)

Tärkein käyttämämme tutkimusmenetelmä on haastattelu. Haastattelut suoritettiin **teemahaastatteluina** (liite 1). Teemahaastatteluiden pääaiheena oli työehtosopiminen. Numeroidut kohdat ja ranskalaiset viivat, jotka ovat olleet haastattelurungon pohjana, käyvät sellaisenaan myös koodauksen luokittelurungoksi.

Haastattelu on hyvä menetelmä yritysten sopimisprosessin eri vaiheiden hahmottamiseen. Haastattelujen purkamisvaiheessa on tullut prosessia koskevia lisäkysymyksiä, minkä vuoksi olemme pitäneet jatkuvasti yhteyttä yritysten luottamusmiehiin. Tutkimissamme yrityksissä on

ollut mielenkiintoista se, että työehtosopimisen tilanne on muuttunut tutkimuksemme aikana. Prosessin hahmottaminen on tärkeää analyysin kannalta.

Ensimmäinen käyntikerta yrityksissä sisälsi paljon **havainnointia**. Tehtailla tehtyjen vierailujen ensivaikutelmat, yrityksen ympäristö, tilat ja organisaatio kirjattiin ylös.

Suoritimme Alihankkeessa työntekijöille pienen **kyselyn**, jonka tarkoituksena oli lähinnä varmentaa muuta kautta saadun työntekijöitä koskevan tiedon oikeellisuus; Baltian Levyssä emme saaneet kyselyä tehdyksi sen toteutuksen vaikeuden vuoksi, ja luovuimme ajatuksesta myös Komponenttitehtaassa. Sen sijaan jokaisesta kolmesta yrityksestä saamamme työehtosopimusehdotukset ovat olleet tutkimuksellemme arvokkaita. Työehtosopimusten tutkiminen kertoo yleisemminkin yrityksistä ja niiden työmarkkinasuhteista. Lisäksi olemme saaneet yrityksistä kuvia ja palkkataulukoita sähköpostitse. Nämä kaikki aineiston ja menetelmien lajit ovat auttaneet meitä saavuttamaan kokonaiskuvan yrityksistä, niiden työntekijöistä, ja ennen kaikkea tutkimusaiheestamme, työehtosopimisesta.

Edellä mainitut tutkimusmenetelmät kertovat tutkimuksemme *kvalitatiivisesta* otteesta. Lähestymistapamme tutkittavaan ilmiöön on selvästi kvalitatiivinen, mikä onkin luonnollista, kun meitä kiinnostavat yhtä lailla työehtosopimisen prosessi kuin tuloksetkin.

2.2.4 Yrityksiin pääseminen

Yrityksiin pääsyssä olemme kohdanneet odottamattomia vaikeuksia yritysjohdon epäluuloisuuden vuoksi. Ensimmäiset yhteydenotot yrityksiin ovat kertoneet epäluulosta, joka kertoo yritysjohdon epäilyistä suomalaista, ammattiyhdistysliikkeeseen liittyvää aihetta tutkivaa opiskelijaa kohtaan. Aholla ym. (1996, 88) on virolaiseen yritykseen tutkimaan lähdöstä samanlaisia kokemuksia:

Vallitseva asenne ulkopuolelta yritykseen tulevia kutsumattomia tutkijoita kohtaan oli torjuva ja epäluuloinen... Miksi he ovat tulleet? Mitä he haluavat? Kuka heidät on lähettänyt? Miksi he ovat kiinnostuneet meistä? Mitä he ovat hakemassa? ... Tämä on tyypillinen reaktio riippumatta omistumuodosta. Jotkut pelkäävät omistajaa, jotkut kilpailijoita tai johtajaa, jotkut sanovat 'ei' muuten vaan. Tutkijat siis kohtaavat vaikeuksia yrittäessään löytää yhteistyöhön halukasta yritystä (vaikka tosiasiallisesti ei ole juuri mahdollisuuksia valita), haastattelujen tekemisessä ja keskusteluissa henkilökunnan kanssa. Kuitenkin joskus tutkijat onnistuvat, vaikka haastateltava ei ihan totuudenmukaisesti ja avoimesti vastaakaan kysymyksiin.

Aho ym. (1996) tutkivat Viron teollisuuden muutosprosessia neuvostojärjestelmästä markkinatalouteen neljän elintarvike- ja tekstiilialan yrityksen avulla. Vaikka em. tutkimus on tehty 7 vuotta ennen meidän tutkimustamme, kohtaamamme yrityksiin pääsemisen ongelmat ovat olleet samanlaisia. Tilanne on ehkä ollut helpompi, jos yritykseen pääsyyn vaikuttanut avainhenkilö on ollut suomalainen; tutkimustehtävämme on ollut helpompi selvittää eikä työehtosopiminenkaan ole kuulostanut yhtä epäilyttävältä.

Aluksi tutkimuslupien saaminen vaikutti yksinkertaiselta. Ensimmäinen yritys, Alihanke, oli alusta lähtien halukas yhteistyöhön. Saimme tutkimukselle heti johtajan luvan. Koska pääsimme tähän yritykseen ensimmäisenä, pystyimme kertomaan muille yrityksille positiivisen esimerkin yhteistyökykyisestä yrityksestä.

Baltian Levyyn pääsy oli suurimman työn takana. Kenttätyötä Virossa tehnyt Markku Sippola yritti kahden kuukauden ajan kysyä tutkimuslupaa yritykseen. Puheluja ei yhdistetty yrityksen johtajalle – toisaalta vedottiin johtajan kiireisyyteen ja toisaalta siihen, ettei hänellä ole aikaa vastata näin vähäpätöiseen kyselyyn. Johtajalta luvan kysyminen oli välttämätöntä siksi, että kaikelle yrityksestä ulospäin lähtevälle vähänkin tärkeämmälle informaatiolle piti olla johtajan lupa. Yritykseen pääsy järjestyi, kun kerroimme sen olevan joka tapauksessa tutkimuskeskämme mukana; Jos johto ei suostuisi kertomaan näkemyksiään työehtosopimisesta, niin luottamusmiehen ja ammattiosaston kautta saimme tutkimukseemme pelkästään työntekijäpuolen – kylläkin yksipuolisen – näkökulman.

Komponenttitehtaaseen pääsy oli taas kahdesta edellisestä poikkeava. Olimme saaneet tietää Suomen ja Viron metalliliittojen kautta, että tämä yhtiö on periaatteessa halukas aloittamaan työehtosopimisen työntekijöidensä kanssa. Luottamusmies ja eräs johtajiston edustaja piti tutkimukseen osallistumista aluksi mahdollisena, mutta yrityksen Suomessa pidetyssä hallituneuvoston kokouksessa otettiin tutkimuksen teolle kielteinen kanta. Otettuamme yhteyttä Suomeen ja saatuamme kerrottua tutkimusaikomuksistamme enemmän tutkimuslupa lopulta järjestyi.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen yrityksistä on löytynyt kyllä haastateltavia, mutta työehtosopimusluonnosten pyytäminen yrityksistä on ollut hankalaa. Baltian Levyssä saimme sen ongelmitta käyttööme. Komponenttitehtaasta luvattiin ensin lähettää uusi sopimusehdotus, mutta meille lähetettiin vanha, vuonna 1994 solmittu ja 1998 täydennetty työehtosopimus. Vuoden 2003 sopimusneuvotteluihin tulevaa sopimusehdotusta ei meille annettu, koska ammattiosasto pelkäsi strategisen asemansa huonontumista neuvotteluissa, jos heidän tekemänsä luonnos tulee julkisuuteen. Alihankkeesta saimme luonnoksen monien vaiheiden kautta. Luottamusmiehellä oli enää jäljellä vain käsinkirjoitettu versio, johtaja lupasi etsiä oman kappaleensa ja lähettää, mutta sitä ei kuulunut. Kysyimme liitostakin; sopimusehdotus luvattiin lähettää, mutta saimme sen myöhässä. Loppujen lopuksi otimme luottamusmiehen käsinkirjoitetun version käyttööme.

2.2.5 Analyysi

Haastatteluaineistosta analyysiin siirtymisessä käytämme Eskolan ja Suorannan (1998, 151) mainitsemaa tapaa, jossa aineiston purkamis- ja koodaamisvaihe yhdistyvät. Kutsumme aineiston purkamiseksi sen siirtämistä nauhoilta tietokoneelle. Purkamisvaiheessa emme ole käyttäneet keskusteluanalyysin tapaista tarkkaa erittelyä: resurssimme eivät olisi riittäneet emmekä olisi saavuttaneet tutkimukselle mitään erityistä lisäarvoa.

Käytimme teemahaastattelurunkoa apuna haastattelujen purkamisessa. Rungon rakentamisessa on käytetty Viron työelämää koskevaa kirjallisuutta ja mm. Ylöstalon ja Antilan lokamarraskuussa 1998 Baltian maissa teettämän Työelämäbarometrin kyselylomaketta tuettuna omilla hypoteeseillamme. Aineistoa seulotaan teemahaastattelurungon avulla ja poimitaan tekstikohtia, jotka voidaan luokitella teemoittain. Kun tietty teema on tullut toistuvasti esille eri toimijoiden puheessa, se on saanut analyysissa huomiota. Samoin huomiotamme ovat kiinnittäneet poikkeukset tai kohdat, joiden ymmärtämiseksi on käydä uudelleen läpi havaintoaineistoa tai hankkia lisätietoa.

Työehtosopimusehdotuksia olemme analysoineet Beginin & Bealin (1989, 327) työehtosopimuksen funktioiden pohjalta. Tutkituista työehtosopimuksista katsoimme, miten kattavasti niiden sisällöt vastasivat Beginin ja Bealin (emt.) funktioiden luokkia, mitkä luokat sopimuksista kokonaan puuttuvat ja mitkä sanamuodot niissä ovat kyseenalaisia.

Analyysivaiheessa pitää olla käsitys olemassaolevasta teoriasta (Eskola & Suoranta 1998, 153), joka toimii samalla tutkimuksen viitekehystenä. Sekä viitekehukseen turvautuminen että puhtaasti aineistosta nousevat havainnot ovat tärkeitä, mutta molemmat tarvitsevat toinen toistaan: *“Puhdasta aineistolähtöisyyttä voidaan kyllä epäillä yhtä paljon kuin ajatusta puhtaasta havainnosta, sillä voi hyvin kysyä mitä aineistosta oikein etsitään, jos siihen ei sovi ottaa minkäänlaista näkökulmaa”* (emt.). Tästä syystä analyysissa otamme molemmat näkökannat huomioon.

Salapoliisikertomukset ovat Alasuutarin (1989, 36) mielestä oivallisia tarkasteltaessa sitä, miten päätelmien teko etenee havainnoista loppuratkaisuun. Niissä päätelmien teko koostuu selvästikin kahdesta elementistä: **edetään sekä yksityisestä yleiseen että yleisestä yksityiseen**. Havaittavia yksityiskohtia tutkaillaan mahdollisina merkkeinä laajemmasta kokonaisuudesta, johon ne voisivat liittyä. Toisaalta uusia havaintoja kerätään ja punnitaan näin muotoutuneen alkuhypoteesin näkökulmasta ja katsotaan, kelpaisivatko ne todisteiksi siitä, että ratkaisumalli on oikea. Yritysten sopimuskäytäntöjä tutkiessamme seuraamme her-

meneuttista kehää niin kauan, kun tapahtuu mielestämme havaittava **aineiston kylläntyminen** (ks. Mäkelä 1990, 52).

Jos perinteisissä laadullisten aineistojen analyysitavoissa aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja samanlaisuutta, keskitytään uudemmissa laadullisten aineistojen analyyseissa aineiston eroihin ja moninaisuuteen. Tällöin aineiston analyysi on tarkempaa ja siten aineistolähtoisempää kuin ennen (Eskola ja Suoranta 1998, 140). Analyysissamme haemme samanlaisuuksia, koska merkittävät asiat esiintyvät aineistossa usein. Tartumme myös poikkeuksiin, jotka ovat johtopäätöksien kannalta merkittäviä.

2.2.6 *Menetelmän ja analyysin arviointia*

On paikallaan arvioida tutkittavien antamia lausuntoja, menetelmän ja analyysin **validiutta** ja **reliabiliteettia** sekä tutkimuksen yhteiskuntatieteellistä arvoa. Arviointia tutkimuksen pätevyydestä ja luotettavuudesta tarvitsemme erityisesti, koska meillä on ollut tilaisuus perehtyä täysin uuteen ja aikaisemmin arvioimattomaan aineistoon. Tätä aineistoa ovat mm. avainhenkilöiden ja sopijaosapuolien haastattelut sekä sopimukset ja sopimusluonnokset.

Tutkimuksemme yhteiskunnallisesta arvosta kertoo Metalliliiton ja eräiden Tarton yliopiston opettajien kiinnostus sitä kohtaan sekä tutkimuksemme ristiriitainen vastaanotto yrityksissä. Olemme tarttuneet aiheeseen, jota Virossa ei juuri tutkita, ja josta yritysten johtajat mielellään tahtoisivat vaieta. Baltian Levyn tutkimuspyyntöämme kohtaan käyttämä viivytystaktiikka kertoo aiheen arkaluontoisuudesta (ote Markun tutkimusmuistiosta):

...yritykseen pääsyä on jarrutettu jo 2 kuukauden ajan johtajan kiireisiin vetoamalla...Vaikuttaa siltä, että johdon mielestä joko tutkimuksemme on turha tai sen epäedullinen firmalle. Muuten heidän jarrutustaktiikkaansa ei voi ymmärtää... Soittojani [Baltian Levyy] ei ole koskaan yhdistetty johtajalle, hänen suoraan numeroaan ei ole annettu eikä itse johtaja ole vastannut hänelle suoraan lähettämäni sähköpostiin... Jos tutkimuksemme olisi hänen mielestään vähäpätöinen, hän päästäisi minut todennäköisesti tässä vaiheessa tekemään haastatteluja [Baltian Levyy], jotta pääsisi minusta eroon.

Baltian Levyssä ja Komponenttitehtaassa tutkimuspyyntömme on noteerattu niin, että siitä on keskusteltu johtajatasolla virolaisen yksikön ja konsernin johdon välillä. Näissä keskusteluissa on ollut suomalainen osapuoli mukana. Meitä on välillä syytetty kentälle menosta ennen luvan saantia tai kerrottu, että yhtiössä ei tätä asiaa saa tutkia. Meillä on ollut tahtomattamme vaikutusta itse sopimusprosessiin. Olemme kohdanneet yhteiskuntatutkijan ainaisen ongelman: tutkija on vaikuttanut tutkimuskohteeseensa.

Klaus Mäkelä (1990, 47-48) listaa seuraavat seikat, joiden mukaan voidaan arvioida kvalitatiivista analyysia:

- aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen ja kulttuurinen paikka
- aineiston riittävyys
- analyysin kattavuus
- analyysin arvioitavuus ja toistettavuus.

Mäkelä (1990, 48) tähdentää, että ei ole helppoa yksilöidä ennakkokriteerejä aineiston merkittävyydelle. Se vaatimus voidaan kuitenkin esittää, että tutkija määrittäisi tarkoin aineistonsa yhteiskunnallisen ja kulttuurisen paikan ja sen tuotantoehdot. **Yksittäisten ihmisten tuottamat tekstit on suhteutettava heidän yhteiskunnalliseen positioonsa.** Edelleen on eriteltävä itse aineiston tuottamistilannetta ja tutkijan mahdollista vaikutusta aineiston luonteeseen.

EAKL:n puheenjohtajan, Viron pääministerin, sosiaaliministerin tai vaikkapa Suomen Metalliliiton aluesihteerin lausunnot on siten suhteutettava siihen, mikä on heidän asemansa yritystä ympäröivässä sosiaalisessa tai yhteiskunnallisessa kentässä. Julkisuudessa käyty keskustelu ja toiminta muodostavat kontekstin, johon haastateltavien lausunnot sijoittuvat.

Kvalitatiivisen aineiston *riittävyden* kriteerit ovat erilaiset kuin kvantitatiivisen aineiston. Tavaksi on tullut puhua aineiston *kylläntymisestä*: aineiston kerääminen voidaan lopettaa, kun uudet tapaukset eivät enää tuo uusia piirteitä (Mäkelä 1990, 52).

Mäkelän (emt.) mukaan kvalitatiivisen aineiston *analyysin kattavuus* tarkoittaa sitä, että tutkija ei perusta tulkintojaan satunnaisiin poimintoihin. Hänen mukaansa kvalitatiivisten tutkimus vaikuttaa usein turistikomissa tai vaikutelmanvaraiselta, koska aineistot ovat laajoja ja vaikeasti hallittavissa. Tutkielmassamme ei ole käyty seikkaperäisestä kaikkia teemahaastattelun teemoja läpi kaikissa yrityksissä, koska se olisi vienyt resursseja laajemmalla ja kokonaisvaltaisemmalla työehtosopimisen analyysilta. Olemme keskittyneet raportissamme muutamisiin silmiinpistäviin tai usein toistuviin elementteihin eri toimijoiden haastatteluissa.

Analyysin *arvioitavuus* ja *toistettavuus* vaativat tutkimukselta sitä, että toinen tutkija voi seurata tutkijan päättelyketjua, jota seuraamalla hän voi päästä samoihin tuloksiin kuin alkuperäinen tutkija (Alasuutari 1989, 33). Kuten sanottua, meillä on käsissämme aineistoa, jota ei ole aikaisemmin julkaistu. Vaikka ulkopuoliset tutkijat analysoisivat tätä aineistoa, he voivat löytää sieltä erilaisia vivahteita. Työehtosopiminen on dynaaminen, jatkuvasti muuttuva ilmiö, ja sen analyysi on kontekstisidonnainen – tutkimuksemme kertoo tilanteesta Virossa talvella 2002-03.

2.3 Näkökulmia työelämän tarkasteluun

Se, mitä havaintoja tutkija pitää ongelman ratkaisun kannalta olennaisina, aktiivisen tuottamisen ja keräämisen arvoisina, riippuu siitä kuviteltavissa olevasta kysymysten joukosta, josta yhden tutkija ennakoi osoittautuvan kyseisen jutun ratkaisun avaimeksi. Mahdollisten ratkaisumallien varastoa voitaisiin nimittää tutkimuksen **viitekehyykseksi**. (Alasuutari 1989, 34.) Virolaiseen ympäristöön tutustuessa kysymysten joukko nousee varsin suureksi, kun monet Länsi-Euroopan työmarkkinoilla vallitsevat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytykset puuttuvat. Kysymyksiä täytyy kohdentaa tiettyyn suuntaan.

Virolaiset ovat vasta alkaneet tutkimaan työelämän suhteita. (Ruus 2002). Ongelmamme on ollutkin, ettei saatavilla ole ollut virolaisten tekemää työehtosopimuksia koskevaa kirjallisuutta, josta olisimme saaneet tukea omille valinnoillemme. Sitä vastoin muuallakin pinnalla olevia aiheita – yrityksen yhteiskuntavastuuta, kestäväää kehitystä, organisaatioteoriaa, sidosryhmiä, sosiaalista pääomaa, sosiaalista dialogia – on kyllä virolaisten tutkijoiden toimesta käsitelty. Haastavana tehtävänämme on ollut etsiä oma tiemme näiden teorioiden joukosta. Tutkimuskysymystemme ratkaisumallien varasto ja vastaukset kollektiivisen sopimisen ongelmiin Virossa löytyvät parhaiten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sisältä. Seuraavassa teemme katsauksen muutamaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua sivuaviin teoriasuuntauksiin.

2.3.1 Organisaatioteoriat

Aluksi hahmottelimme tutkimuksen pohjaksi organisaatioteoriaa, mutta huomasimme, että siinä käytetyt käsitteet sopivat huonosti työehtosopimustematiikkaan. Työehtosopimustoiminnasta organisaatioteorioissa mainitaan vain kursorisesti. Tähän vaikuttaa se, että organisaatioteorioita on kehitetty lähinnä johtamisen tarpeisiin, kun taas työehtosopimustoiminnassa työntekijät ovat olleet aloitteellisia.

Harkitsimme **organisaatiokulttuuriin** tukeutumista muun muassa Geert Hofsteden Kulttuurit ja instituutiot –kirjan (1991) pohjalta. Viron ja Suomen välillä on kulttuurieroja, jotka näkyvät myös työelämässä. Hofsteden eri maiden organisaatiokulttuureita tarkastellut tutkimus tarjoaisi välineitä myös meille. Kulttuurisesti voisi tarkastella suomalaista yritysstrategiaa yrityksen viron yksikössä. Tässäkin tapauksessa työntekijäpuoli jää ulos keskiöstä. Hofstede on kehittänyt teoriansa toimihenkilöyrityksissä tekemiensä tutkimusten käyttöön, mikä vaikeuttaa teorian soveltamista tehdastyypiseen työympäristöön.

Olemme käyttäneet Hofsteden ulkomaisen investoinnin tyyppien luokittelua tutkimiemme suomalaisyritysten investointityyppien kategorisoinnissa. Tukeudumme hänen teoriaansa siinä, että investoinnin tyyppien eroavaisuudet vaikuttavat yrityksissä omaksuttavaan kulttuuriin ja sen myötä myös sopimuskäytäntöihin.

2.3.2 Yrityksen yhteiskuntavastuu

Tällä hetkellä Euroopassa keskustellaan paljon **Yrityksen yhteiskuntavastuun** käsitteestä. Erityisesti Itä-Euroopassa ja muualla halvan työvoiman maissa yrityksen yhteiskuntavastuullisen toiminnan toivotaan tuottavan oikeudenmukaista työvoimapolitiikkaa. Yritysten toivotaan ottavan vastuuta myös sidosryhmiensä sosiaalisesta hyvinvoinnista, koska yhteiskunnan turvaverkot saattavat olla heikkoja.

Yrityksen yhteiskuntavastuu (Corporate Social Responsibility, CSR) tarkoittaa sitä, että yritys ottaa vapaaehtoisesti huomioon toimintansa sosiaaliset -ja ympäristövaikutukset päivittäisessä liiketoiminnassa ja kanssakäymisessä kaikkien siihen sidosryhmien kanssa (Communication from the Commission 2002, 3).

Yrityksen yhteiskuntavastuussa keskeisiä käsitteitä ovat **sidosryhmät** ja **sosiaalinen pääoma**. Euroopan komission vihreässä paperissa (Promoting a European... 2001, 30) sidosryhmä on määritelty henkilö, yhteisö tai organisaatio, johon yrityksen toimenpiteet vaikuttavat tai päin vastoin. Sisäisiä sidosryhmiä ovat esimerkiksi työntekijät ja ulkoisia muun muassa asiakkaat, tavarantoimittajat, rahoittajat, paikallisyhteisö ym. (emt.). Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sidosryhmien vuoropuhelu voidaan rakentaa sosiaalisen pääoman varaan. Tässä sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ryhmien välistä -ja sisäistä toimintaa helpottavia toimijoiden yhteisiä normeja, arvoja ja yhteisymmärrystä.

Yrityksen yhteiskuntavastuullista toiminnan piirteitä on Euroopan Komission tiedonannon (Communication... 2002, 5) mukaan seuraavat:

1. Yrityksen yhteiskuntavastuuta kannetaan **vapaaehtoisesti** eikä vain lain pakottamana, koska yritykselle se on pitkän tähtäimen menestyksessä hyödyllistä.
2. Yhteiskuntavastuu on kytkeytynyt **kestävän kehityksen** periaatteeseen, koska yritysten täytyy yhdistää toimintansa taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristövaikutukset.
3. Yhteiskuntavastuu ei ole liiketoiminnan lisänä vaan **tapa harjoittaa liiketoimintaa**.

Viime vuosikymmenen loppupuolelta lähtien yrityksen yhteiskuntavastuu on saanut lisääntyvää huomiota yritysmaailmassa. On kehitetty erilaisia johtamistapoja, periaatteita, standardeja ja ohjeita ja yhä useammat yritykset ovat omaksuneet yhteiskuntavastuun periaatteet toiminnassaan.

Merkittävä ero perinteiseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun on myös laajemman ihmisjoukon huomioiminen toiminnassa. Vehkaperän (2003) mukaan yhteiskuntavastuun kantamiseen vaikuttavat painavasti yrityksen toimintaan liittyvien sidosryhmien intressit.

Globalisaation ja markkinoiden sääntelyn purkamisen myötä yhteiskuntavastuuajattelu on tullut ajankohtaiseksi. Yritykselle itselleen yhteiskuntavastuun kantamisesta on ainakin isommissa yrityksissä hyötyä, joten sen sisällyttäminen yrityksen toimintaan voi olla kannattavaa. Yrityksen hyötyjä voivat olla muun muassa sen maineen paraneminen kuluttajien mielessä, sitoutuneemmat työntekijät, parempi kriisien ja riskien hallinta, mitkä johtavat hyvään pitkän tähtäimen tuottavuuteen. (Vehkaperä 2003.)

Jean Pierre Segal ym. (2002, 23) mukaan ammattiyhdistysliike on haluton ottamaan osaa yrityksen yhteiskuntavastuulliseen toimintaan, vaikka se olisi suoraan ammattiyhdistysliikkeen perinteistä toiminta-aluetta. Ammattiyhdistysliikkeen edustajat ovat pelänneet, että yrityksen yhteiskuntavastuu johtaa perinteisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun syrjäytymiseen. Vaarana on, että ammattiyhdistysliikkeen ja työntekijöiden ääni ei tule kuuluviin kaikkien sidosryhmien joukosta.

Segal ym. (emt.) näkeekin perinteisen sosiaalisen vuoropuhelun kahden toistensa toimia vastustavan ryhmän toimintana, jolloin muut sidosryhmät jäävät sen ulkopuolelle. Yhteisvastuussa korostetaan, että myös muiden sidosryhmien kuin työntekijöiden ja työnantajan tulisi osallistua sosiaaliseen vuoropuheluun. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu yhteiskuntavastuun sisällä on siis perinteisestä kaksikantaisesta neuvottelusta laajennettu, monikantainen versio.

Työehtosopimista tutkittaessa ei voi välttää huomaamasta työntekijöiden ja työnantajien intressieroja. Beginin ja Bealin mukaan (1989, 219) neuvotteluja käydään yleensä sen takia, että kaksi sosiaalista yksikköä (henkilöä, järjestöä, maata), jotka ovat toisistaan riippuvaisia, ovat keskenään ristiriidassa yhden tai useamman seikan takia. Begin ja Beal (emt.) määrittelevät, että *”neuvottelut koskevat resurssien jakoa tai vaihtoa, ja usein tapahtuvat vaatimusten esittämisen ja vaatimusten arvioinnin muodossa, mistä seuraa vastaehdotuksia ja myönnytyksiä ja lopulta sopimus”*.

Työehtosopimisen tutkiminen on hankalaa pelkästään yhteiskuntavastuun näkökulmasta. On idealistista ajatella, että kaikilla osapuolilla on yhteiset intressit ja tavoitteet, joiden saavuttamiseksi he yhdessä ponnistelevat. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu pitää sisällään konfliktin, jota pyritään ratkaisemaan työehtosopimuksella. (Giddens 1968, 260). ”Yhteinen hyvä” on ehkä olemassa ja sillä perusteella ammattiyhdistysliike suuntaakin toimintaansa

kovenevan kilpailun maailmassa, mutta todellisuudessa työmarkkinaosapuolet ovat toisiaan kohtaan melko epäluuloisia ja epätietoisia toistensa motiiveista. Tämä korostuu Virossa, missä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ei ole vakiintunutta ja taistelee tunnustamisensa puolesta.

Yrityksen yhteiskuntavastuun käsitteessä ei juurikaan oteta kantaa työehtosopimiseen. Työehtosopimisen voi kuitenkin katsoa olevan osana yhteiskuntavastuun kantamista, joten käsitteet eivät sulje pois toisiaan.

2.4 Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu (sosiaalinen dialogi) on useissa virallisissa asiakirjoissa ja julkaisuissa käytetty termi, jonka käyttö tutkimuksen käsitteenä hakee muotoaan. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu pitää sisällään tietyt toimijat ja toimintamuodot. Työehtosopiminen on yksi vuoropuhelun muodoista. Sana 'vuoropuhelu' korostaa jatkuvuutta ja prosessinomaisuutta - käsitämmekin työehtosopimisen prosessina, ja sen tuloksen, työehtosopimuksen vain prosessin osana eikä lopullisena tuloksena.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (Social Dialogue 2003) mukaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu pitää sisällään kaikki neuvottelun, konsultaation ja yksinkertaisen informaation vaihtamisen lajit hallitusten edustajien, työnantajien ja työntekijöiden välillä asioissa, jotka koskevat niiden yhteisiä talous- ja sosiaalipoliittisia intressejä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun määritelmä ja käsite vaihtelee maittain ja alueittain, ja se kehittyy jatkuvasti.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkitys ei Virossakaan ole täysin selkiytynyt. Peltolan (2002) mukaan Virossa sillä on tarkoitettu kokonaisuutta, johon kuuluvat **kaksikantainen** sopiminen (lähinnä yrityskohtaiset työehtosopimukset), **kolmikantainen** sopiminen (lähinnä valtio, työnantajien keskusjärjestö, työntekijöiden keskusjärjestöt) sekä vielä jossain määrin **monikantainenkin** ts. yritysten yhteiskuntavastuu (kaikki sidosryhmät: omistajat, työntekijät, asiakkaat, paikallishallinto, management, naapurusto jne).

2.4.1 Keskeisiä käsitteitä

Selvitämme lyhyesti työmarkkinasuhteiden keskeisimmät käsitteet ja niiden väliset yhteydet. Näistä käsitteistä työehtosopimiseen keskitymme tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Työmarkkinaosapuolet – englanninkielisissä teksteissä on käytetty termiä *Social Partners* (sosiaaliset kumppanit). Viron kielessä termi on *'sotsiaalpartnerid'*. Termi käytössä niin valtionliiton- kuin yritystasollakin, ja sillä tarkoitetaan tavallisesti työnantajia ja työntekijöitä.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu – engl. *Social Dialogue* (sosiaalidialogi). Viron kielessä termi on *'sotsiaaldialoog'*. Työmarkkinaosapuolten jatkuvan vastavuoroisen vaikuttamisen prosessi, jonka tavoitteena on sopia määrättyjen talous- ja sosiaalialan muutoksien hallinnasta sekä makro- että mikrotasolla.

Kollektiivinen sopiminen – yleisellä tasolla käytävässä tieteellisessä keskustelussa käytetään tätä termiä, joka koskee työmarkkinaosapuolten kaikilla tasoilla käytävää (työehto)neuvottelua (engl. *collective bargaining, collective negotiation, industrial negotiation*).

Työehtosopimus – usein työehtosopimus-termiä käytetään vain liittotason sopimuksista puhuttaessa, mutta raportissamme käytämme sitä yrityksessä tai tehtaassa tehdystä työehtosopimuksesta. Tälle on viron kielessä termi *"kollektiivleping"* (kollektiivisopimus). Työehtosopimukseen päästään työnantajan ja yhden tai useamman ammattiliiton kanssa tai työnantajien yhdistyksen ja ammattiliittojen välisten neuvottelujen tuloksena. Työehtosopimus säätelee osapuolten välisiä suhteita sekä työntekijöiden kohtelua, koskee palkkoja sekä työntekijöihin vaikuttavia työehtoja.

Liittokohtainen työehtosopimus – ammattiliittojen neuvottelema palkkausta ja muita työehtoja koskeva sopimus, joka Suomessa tehdään keskusjärjestöjen neuvotteleman keskitetyn tuloratkaisun pohjalta. Virossa liittokohtaisesta ja jopa kaikkia työntekijöitäkin koskevasta sopimuksesta käytetään termiä "kollektiivisopimus".

Keskitetty tuloratkaisu – Suomessa valtakunnan tasolla keskusjärjestöjen kesken palkoista ja muista työehdoista tehty sopimus, jonka pohjalta jäsenliitot neuvottelevat omat sopimuksensa. Suomessa valtio voi tulla mukaan tähän ratkaisuun, jolloin se laajenee tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi.

Kolmikantasopimus – Tarkoittaa Virossa valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen valtiovallan kanssa tekemiä minimipalkkaa, toimeentulominimiä ja muita työpolitiikkaa koskevia sopimuksia. Tätä varten on Viroon perustettu Kansallinen talous- ja sosiaalineuvosto, jossa tehdyt sopimukset ovat toimineet pohjana suurelle osalle työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Paikallisen tason kolmikantasopimukset ovat Virossa jääneet lähinnä lakiin kirjatuksi kuriositeetiksi.

EMAF – Viron Metallityöntekijöiden ammattiliitto (Eesti Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon).

EAKL – Viron Ammattiyhdistysten Keskusjärjestö.

EML – Viron Koneteollisuuden liitto (*Eesti Masinatööstuse Liit*), joka edustaa suurinta osaa metallialan työntekijöiden yrityksistä.

ETTK tai ETK – Viron Työnantajien Keskusliitto.

2.4.2 Työehtosopiminen

Tutkimuksessamme keskeisin ja ILO:n (Social Dialogue 2003) mukaan yksi levinneimmistä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun muodoista on **työehtosopimusneuvottelut**. Osapuolet voivat sitoutua kollektiiviseen neuvotteluun yritys-, sektori-, alue-, kansallisella tai jopa kansainvälisellä tasolla.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa valtion sisällä syntyy yleensä kahdenlaisia työmarkkinaosapuolten välisiä sopimuksia. On ns. **yleisiä sopimuksia** keskusjärjestöjen välillä, jotka koskevat kaikkia keskusjärjestöjen alaisia liittoja ja ovat voimassa toistaiseksi. Toisen tyyppin sopimukset, **työehtosopimukset**, ovat yleensä voimassa toistaiseksi, eli niitä päivitetään työmarkkinaosapuolten voimasuhteiden mukaan. Työehtosopimukset ovat lakia helpommin muokattavissa, joten sopimusta muuttamalla voidaan luontevasti reagoida markkinoiden muutoksiin. (Haatanen 1995, 66, 70, 73.)

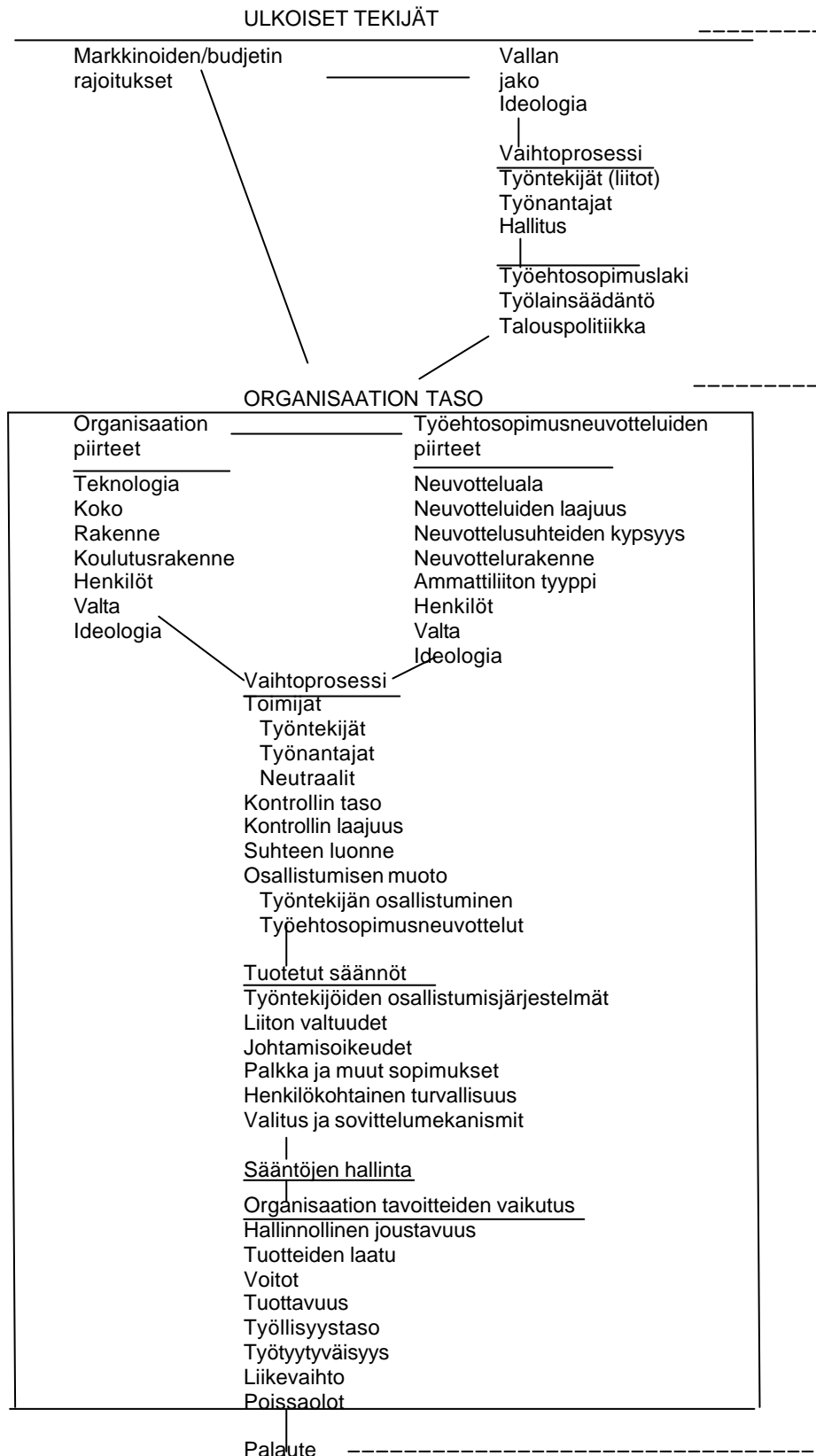
Beanin (1992, 70) mukaan kollektiivisen sopimisen tuottamien sääntöjen yhtenä tehtävänä on vähentää yritysjohton ja työntekijöiden tuntemaa epävarmuutta. Niin tehdessään sopimus alentaa osapuolten kanssakäymisen nielemiä transaktiokustannuksia, neuvottelujen viemää aikaa sekä sen vaatimaa henkilökuntaa, koulutusta ja informaatiovirtaa. Neuvotteluprosessi on hänen mukaansa paras tapa ratkaista työelämän ongelmia olemassa olevan valtasuhteen pohjalta.

Systeemiteoreettisesta näkökulmasta työehtosopiminen on joukko toimintatapoja suuremman työelämän suhteiden järjestelmän sisällä; se on yksi toimijoiden vuorovaikutuksen muoto. Työehtosopimisessa yksi päätoimijoista on järjestäytynyt liittoon tai liittoihin. Työelämän suhteiden järjestelmä voi toimia ilman liittoja, mutta työehtosopimusneuvottelut ei. Konsultaatiota tai kommunikaatiota – ja konflikteja - voi olla toimijoiden kesken ilman ammattiyhdistysliikettä, mutta työehtosopimusneuvotteluita varten työntekijöiden on yhdistyttävä. (Begin & Beal 1989, 17.)

Työehtosopiminen tapahtuu muodollisten sääntöjen, käytäntöjen, lakien ja sopimusten asettamien rajojen sisällä. Sen tavoitteena ja lopputuloksena on säädellä johdon alaisen organisaation ja sen työntekijöiden välisiä suhteita, ja sillä on vaikutus vallan uudelleenjakamiseen, resurssien uudelleenjakoon ja psykologiseen ilmapiiriin. (Begin & Beal 1989, 17-18.)

Begin ja Beal (1989, 6-7) kutsuu työehtosopimisen ympärillä vaikuttavaa systeemien kenttää ”avointen järjestelmien viitekehukseksi” (*open systems framework*). Kaavio 1 kuvaa Beginin ja Bealin viitekehysrakennetta.

Kaavio 1. Työehtosopimisen ympärillä vaikuttavat tekijät.



Beginin ja Bealin systeemiteoreettinen malli perustuu yhdysvaltalaiselle työehtosopimisen käytännölle. Liittotason sopimuksia siinä ei huomioida erikseen kuten eurooppalaisissa mal-
leissa. Viron metallialan analyysiin malli sopii hyvin, koska sopiminen on keskittynyt yritysta-
solle. Kaavio on tehty pitkälle kehittyneen teollisuusmaan järjestelmien ja instituutioiden poh-

jalta, ja se voi olla Viron vielä kehittymättömään järjestelmään liian ”rikas”. Toisaalta sen avulla voidaan kartoittaa, mitkä tekijät pitäisi olla olemassa työehtosopimisen onnistumiseksi.

Beginin ja Bealin (1989, 8-11) työmarkkinasuhteiden ulkopuolelta tulevat ”panokset” (*inputs*) vastaavat tutkimusraporttimme kappaleen ”Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytykset” sisältöä. Ensimmäisenä ”panoksena” voisi mainita hallituksen asettamat **säädökset**, jotka ovat 1) substantiivisia eli työpaikkaa määrääviä, 2) säännösten tuottamisen säädöksiä, ja 3) täytäntöönpanosäädökset eli em. säännöstyyppien täytäntöönpanon vahvistavat säädökset.

Ratkaiseva ympäristöstä tuleva ”panos” työmarkkinasuhteille tulee **markkinoilta**. Jokaisen yksityisen organisaation pitää tulla toimeen markkinoiden epävarmuuden kanssa, kuten myös jokaisen julkisen viraston tai voittoa tavoittelemattoman yksityisen järjestön, joiden talousarviolle markkinat asettavat rajoituksensa (Begin & Beal 1989, 10). Mikään yritys ei voi maksaa enempää palkkaa kuin mitä sen markkinoilta saatavat voitot mahdollistavat. Taloudellisilla olosuhteilla ja hallituksen politiikalla on vaikutusta toisiinsa, mistä kertoo ns. Wagner Act –lain hyväksyminen USA:ssa suuren laman (1920-luvulla) jälkeen. Talouden heikko tilanne vaikutti puolueiden valtasuhteisiin niin, että lainsäätäjät kuuntelivat työntekijöiden toivomuksia saada oikeus ammattiyhdistyksen kautta käytäville työehtosopimusneuvotteluille (emt., 11).

Neuvotteluissa tunnustuksen saanut ammattiyhdistys ja sopimiselle myöntynyt johto tulevat vuoropuhelun kliimaksikohtaan. Edeltäviä vaiheita ovat olleet järjestäytyminen, valitsemismenettelyt, tunnustuksen saavuttaminen, työntekijöiden toiveiden listaaminen ja johdon pelkojen kertyminen. Nykyään suurin osa työntekijöiden ja johdon välillä käytävistä neuvotteluista yksityisellä sektorilla käydään olemassa olevien sopimusten tarkistamiseksi ja uusimiseksi, ja aika vähän alustavaksi sopimiseksi. Nämä sopimukset tehdään yleensä 1-3 –vuotisiksi. (Begin & Beal 1989, 217.)

2.4.3 Työmarkkinaosapuolten valtasuhde

Begin & Beal (1989, 10) kiinnittävät huomiota työelämän valtasuhteisiin. Heidän mallissaan valtasuhteet eli poliittisten puolueiden, julkisen mielipiteen jne. valta vaikuttavat hallituksen työmarkkinasuhteita koskeviin säädöksiin, ja sitä kautta välittyvät työehtosopimusneuvotteluihin.

Ilmonen (1994, 2) näkee valtasuhteet Beginin ja Bealin hallitsevampina työehtosopimisessa. Weberin ajatuksen mukaisesti hän ymmärtää vallan kyvyksi saada oma tahto läpi toisen vastustuksesta huolimatta. Tämä edellyttää **resursseja** ja valtaresurssien käytön mahdollistavaa **suotuisaa rakenteellista asemaa**.

Valtaresursseja voidaan Anthony Giddensin (1968) tapaan jakaa **auktoritatiivisiin** ja **allokatiivisiin** resursseihin. Edelliset viittaavat kykyyn hallita ihmisiä ja jälkimmäiset esineitä ja muita aineellisia ilmiöitä. Auktoritatiivisen vallan lähteet ovat inhimillisiä kuten tieto, osaaminen, hallintakyky jne. Allokatiiviset vallan lähteet ovat puolestaan ei-inhimillisiä kuten koneet raaka-aineet, pääoma jne.

Työnantajalla on luonnollisesti hallussaan enemmän allokatiivisia vallan resursseja. Sen sijaan auktoritatiivisten vallan resurssien suhteen tilanne on monimutkaisempi. Työelämän suhteissa auktoritatiiviset resurssit nojaavat kahteen lähteeseen, **joukkovoimaan** ja **sen hallintaan** sekä **kykyyn muovata vastapuolen intentioita**. (Giddens, 1968, 260.)

Ilmosen (1994, 3) mukaan ammattijärjestöjen neuvotteluvoima on yleensä sitä suurempi mitä korkeampi on työntekijöiden järjestäytymisaste. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, jos järjestöjen jäsenten intressit eivät ole yhtäläisiä. Tällöin järjestöillä saattaa suuri osa energiasta ja ajasta mennä yhtenäisyyden ylläpitämiseen. Toisaalta pienemmilläkin järjestäytymisasteilla voi työntekijäjärjestöjen voima olla huomattava. Tästä on esimerkkinä suhteellisen alhaisen järjestäytymisen maan Saksan metalliliiton IG-Metallin suuri vaikutusvalta. Ammattiliiton johdon kyky koota järjestön auktoritatiiviset resurssit yhteisten tavoitteiden tueksi on sen neuvotteluvoiman kannalta merkittävä tekijä.

Ilmonen (1994, 4 - 6) toteaa, että työnantajapuolella joukkovoiman käyttö ja hallittavuus jäsentyvät hieman toisin kuin ay-liikkeen parissa, sillä sen käyttö työnantajilla on harvoin suoraa. Työnantajat ovat käyttäneet joukkovoimaansa pikemminkin epäsuorasti olemalla tekemättä jotain tai uhkaamalla sellaisella tekemättä jättämisellä, jolla on vastapuolelle merkitystä. Tästä oli kysymys esimerkiksi Suomessa, kun työnantajajärjestöt uhkasivat lopettaa 1960-luvulla sovitun ay-maksujen keräämisen. Työnantajapuolella on perinteisesti jo lähtökohdiltaan suurempi intressien yhtäläisyys kuin ay-liikkeessä. Työnantajajärjestössä ei ollenkaan suurta tarvetta käydä keskustelua omaksuttavasta politiikasta kuin työntekijäpuolella.

Suomalaisten metallialan yritysten tilanne Virossa työvoiman käytön suhteen on ollut sen verran helppo, että työnantajan ei ole erityisesti tarvinnut kerätä voimiaan auktoritatiivisten resurssien käyttämiseksi. Työnantajalla on suotuisampi rakenteellinen asema työmarkkinoilla.

Ilmosen (1994, 9) mukaan sekä yritysten että työntekijöiden kohtalo riippuu ensisijaisesti **tavaramarkkinoiden** toimimisesta. Tavaramarkkinat ovat siis molemmille ensisijaiset suhteessa **työmarkkinoihin**. Begin & Bealin mallissa samaan asiaan viitataan puhuttaessa markkina-voimien ratkaisevasta panoksesta työmarkkinasuhteille. Ilmonen (1994, 9) jatkaa että työ-

markkinat, joiden hallitsemiseen ay-liikkeen valta on sidottu, on määräävämmässä asemassa vain taloudellisen nousukauden aikana, kun jaettavaa on. Työnantajaosapuoli ei toimi kuitenkaan täysin piittaamatta ammattiyhdistysliikkeestä, vaan ottaa huomioon sen mahdolliset reaktiot omiin toimiinsa. Työnantajapuolen halu välttää epävarmuutta ja varmistaa työntekijöiden suostumus luovuttaa työvoimaa yrityksen käyttöön estää työnantajapuolen suoran näkyvän vallankäytön suhteessa ammattiyhdistysliikkeeseen.

Ilmonen (1994, 10,11) kutsuu suoraa näkyvää vallankäyttöä **pakottamiseksi** ja epäsuoraa **vaikuttamiseksi**. Työntekijät ja työnantajat käyttävät molempia vallan käytön tapoja päivittäisessä valtapelissään, mikä aiheuttaa yritykselle lisäkustannuksia. Samalla uusinnetaan vastakkainasettelun kulttuuria työpaikalla. Ylimääräisten kustannuksien vuoksi työehtosopimusten solmiminen voi olla kannattavaa myös työnantajalle. Työehtosopimisessa molemmat osapuolet voivat siis voittaa.

Ilmosen (1994, 12, 13) mukaan vaikuttamisessa on otettu entistä enemmän käyttöön julkiset kanavat kuten lehdistö ja tutkimustiedon tuottaminen. Työmarkkinaosapuolten tuottaman tiedon määrä Suomessa on merkittävä. Se paljastaa vallankäytön diskursiiviset piirteet. Tuotetussa informaatiossa toisen osapuolen vaateista tehdään kohtuuttomia ja ne tuodaan näkyviin negatiivisessa valossa, kun omat motiivit jäävät pimentoon.

Epäsuoran vallankäytön etu on, että sillä voi muokata ilmapiiriä oman aseman parantamiseksi siinä tilanteessa, kun osapuolet kiistoistaan huolimatta harjoittavat yhteistyötä. Siihen on vaikea vastata muutoin kuin epäsuoralla vallankäytöllä eli muokkaamalla itse ilmapiiriä omille intresseille suotuisiksi. Tässä näkyy työmarkkinaosapuolten taito manipuloida. Epäsuora vallankäyttö tulee tutkimuksessa esille erityisesti Viron valtaapitävien ja tutkittujen yritysten työntekijien retoriikassa.

3 KANSALLINEN TASO

3.1 Viron kansantalouden kehitys

Viron talous oli Neuvostojalla Moskovan kontrollissa. Moskovasta määrättiin Viron tuotantorakenne. Erityisesti hiililiuske-, rakennusmateriaali-, metalli- ja konepajateollisuus laajeni, ja työvoimaa siirrettiin niiden käyttöön Neuvostoliiton muista osista. Tästä työvoiman siirrosta ja sotilastukikohtien henkilökunnasta Viroon muodostui venäläinen vähemmistö, jonka osuus koko väestöstä ulottui parhaimmillaan lähes 40%:iin. (Aho ym.1996, 3.) Nykyään venäjänkielisten osuus väestöstä on noin kolmasosa.

Neuvostoliiton sisäisestä tuotannonjaosta johtui myös käyttötavarateollisuuden merkittävä osa Viron tuotantorakenteesta. Vielä 1990-luvun puolivälissä elintarvike-, vaate- ja huonekaluteollisuus olivat suurimpia tuotannonaloja. (Emt.)

Itsenäisyyden palauttaminen syksyllä 1991 irrotti Viron Neuvostoliiton talousjärjestelmästä ja Moskovan kontrollista. Useimmat taloutta koskevat säädökset vapautettiin alkuvuoteen 1992 mennessä. Kesäkuussa 1992 julkistettiin Saksan markkaan sidottu kansallinen valuutta, kruunu. Valuutan käyttöönottoa oli edeltänyt muita Neuvostoliitosta irtautuneita maita nopeampi taloudellinen rakennemuutos. Kruunusta tuli täysikelpoinen vaihdettava valuutta, eikä ulkomaisille valuutoille perustuvaa varjotaloutta esiintynyt. (Aho ym. 1996, 2.)

Neuvostoliiton romahtaminen merkitsi Baltian maiden osalta Venäjän kaupan romahdusta. Viro kykeni korvaamaan idänkaupan menetyksiä länsimaiden kanssa tehtävällä kaupalla varsin menestyksekkäästi (Aho ym. 1996, 4).

Ulkomaiset yritykset aloittivat toimintansa Virossa yhteisyrityksien muodossa jo Perestroikan (1986-1989) aikana, ja syksyn 1990 reformien ansiosta maahan tuli jo ulkomaista pääomaa. Ensimmäiset täysin ulkomaalaisomistuksessa olevat yritykset ilmestyivät.

Talouden rakennemuutoksen aikana Neuvostoliiton ajan raskaasta teollisuudesta luovuttiin ja perustettiin pieniä yrityksiä erityisesti palvelusektorille. Tuotannollinen aktiviteetti on ollut kiihkeintä kulutustavaratuotannossa, mikä on perustunut osittain ulkomaiseen tietotaitoon tai pääomaan ja aliurakointiin. (Aho ym. 1996, 5.)

Vuodesta 1995 Viron talous on ollut nousussa. Vuosina 1995-1996 bruttokansantuote nousi 4 % vuodessa ja 1997 peräti 10 prosenttia. Vuoden 1998 talouskriisin takia kansantuote kasvoi "vain" 4,6 prosenttia. Vuonna 2000 yllettiin taas 7,1 %:n nousuun. (Antila & Ylöstalo 2003, 8.)

3.2 Viron työmarkkinoiden tilanne

3.2.1 Työvoiman väheneminen ja työttömyyden lisääntyminen

Viron työväestön määrä oli vuonna 1989 n. 840 000. Jatkuva talouden rakennemuutos on merkinnyt **työvoiman määrän vähenemistä** ja **työttömyyden lisääntymistä**. Vuosina 1995-1997 Viron työllisyysaste oli vielä noin 5% EU:n keskitasoa korkeampi, mutta oli jo laskenut huomattavasti vuosikymmenen alusta. Vuoden 1998 talouskriisi laski edelleen työllisyysastetta: 1998 alkuvuoden 640 000 työllisestä päädyttiin vuoden 2000 pohjalukemiin 572 000 työllistä. Vuonna 1999 Viron ja EU:n työllisyysaste oli samalla tasolla eli 62 % tuntumassa. Vuonna 2000 Viron työllisyysaste laski alle Euroopan Unionin keskitason, 61 prosenttiin. (Anttila & Ylöstalo 2003, 11; Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 60.)

Työllisyysaste laski 1990-luvulla kaikissa maissa, joiden tuotantorakenne muuttui äkillisesti Neuvostoliiton romahdettua. Virossa työttömyyden nousua hillitsi monia muita maita suurempi työvoiman liikkuvuus vuosikymmenen alkupuolella. (Rööm 2002, 3,4; Eamets 2001, 55.) 1990-luvulla Viron ongelmaksi on noussut työttömyys, joka vuonna 2000 oli jo 13,6%, mutta vuonna 2002 laski 10,3%:iin. (Statistical office of Estonia 2003.)

Työttömäksi jääminen on Virossa vakava uhka. Vuoden päästä työttömäksi jäämisestä vain 17,7% virolaisista on löytänyt itselleen uudelleen työtä, kun EU:ssa keskimäärin joka kolmas oli löytänyt uutta työtä samassa ajassa. Kahdeksan vuoden aikana (v. 2001) niiden määrä, jotka eivät ole löytäneet vuoden sisällä uutta työtä, on kaksinkertaistunut. (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 61.) Tästä ikävästä suuntauksesta huolimatta Viron valtio kuluttaa aktiivisiin työvoimapolitiikan toimiin alle kymmenesosan (0,34% / BKT v.2000) EU-maiden keskiarvosta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana työmarkkinat ovat muuttuneet epävarmemmiksi kaikkien ikäryhmien osalta (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 62, 68).

3.2.2 Viron valtion työpoliittiset ratkaisut

Viron valtiolla on tänä päivänä tärkeä osa työsuhteiden muodostamisessa. Tämä johtuu ennen kaikkea työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittymättömyydestä. Virossa työsuhteet ovat muodostuneet pääasiassa lakisäädösten pohjalta, koska koko järjestelmän toimivuutta ei voida taata pelkästään kollektiivisopimusten pohjalta. (Eamets, Philips ja Annus 2000, 108).

Hallitus osallistuu suoraan työehtojen kollektiiviseen säätelyyn osallistumalla mahdollisiin kolmikantaneuvotteluihin. Hallitus myöskin valvoo työturvallisuutta, työterveydenhuoltoa ja työsuhteita säännöstelevien lakien täyttymistä, avustaa työriitojen ratkaisussa mm. työtarkastusviraston (*tööinspeksioon*) avulla ja hoitaa monia muita työelämän hallinnollisia tehtäviä (Eamets, Philips ja Annus 2000, 109).

Valtiollisessa työmarkkinoiden koordinoinnissa Eamets ym. (2000, 127) näkee Virossa seuraavia puutteita:

- Sosiaaliministeriön, Työmarkkinaviraston ja muiden valtiollisten laitosten välillä ei ole riittävää koordinaatiota ja yhteistyötä.
- Sosiaaliministeriön, maakuntien ja paikallisen itsehallinnon välinen yhteistyö on vähäistä, ei ota huomioon tarpeeksi asujaimiston tarpeita eikä tee riittävästi näiden tarpeiden tyydyttämisen hyväksi.
- Koko Viron kattava järjestelmä työmarkkinoita koskevan tiedon kvalitatiivista ja kvantitatiivista analyysia varten puuttuu.

Viroa, kuten muitakin jälkisosialistisia yhteiskuntia, luonnehtii yli-ideologisointi eli vuoropuhelun asemasta talouspolitiikkaa hallitsee doktriinisuus, mikä voi osoittautua kehitykselle vaaralliseksi (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 73). Tärkeänä pidetään työmarkkinoiden joustavuutta talouden kilpailukyvyn takaamiseksi. Makrotasolla työmarkkinoiden jousto käy ilmi palkkojen joustamisen lisäksi institutionaalisenä joustona (Eamets 2002, 56). Valtio tukee työmarkkinoiden institutionaalista joustavuutta lainsäädännöllisillä ratkaisullaan.

3.2.3 Venäläisvähemmistön asema työmarkkinoilla

Viron työelämän yksi erityispiirre on kansallisuus- ja kielikysymys. Vajaa kolmasosa Virossa asuvista on kieleltään ja / tai kansallisuudeltaan venäläisiä. Rahikaisen ja Ylöstalon (1997, 36) mukaan venäläisten asema on heikko Viron yhteiskunnassa. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi Viron tiukka kielilaki. Kansallisuuslain mukaan (emt., 37) Viron itsenäistyttyä kansalaisuuden saivat vain ne, jotka ovat olleet Viron kansalaisia ennen Neuvostoliiton miehitystä sekä heidän jälkeläisensä. Toinen vaihtoehtoinen tapa kansalaisuuden saamiseksi oli haku naturalisaatio-prosessin kautta, jossa ongelmaksi muodostui hakijoiden puutteellinen kielitaito. Venäläisten integrointi yhteiskunnan aktiiviseksi jäseniksi on Virossa jatkuvasti ajankohtainen puheenaihe.

Kielikysymys vaikuttaa venäläisten asemaan myös työpaikoilla. Talouden yksityistämiproessi on koskettanut voimakkaasti juuri perinteisiä neuvostotalouden aloja. Uudet työpaikat ovat syntyneet julkishallintoon, palvelusektoreille sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Juuri näillä sektoreilla viron taito on tärkeä. Tämä kehitys on heikentänyt erityisesti venäläisväestön asemaa. Tällaisessa tilanteessa riskiksi muodostuu kansalaisten polarisaatio. – Venäläisistä tulee yhteiskunnan alaluokkaa, jolle kasautuvat sekä yhteiskunnallisen että taloudellisen muutosprosessin ongelmat. (Rahikainen & Ylöstalo 1997, 37.)

Venäläiset pyrkivät kompensoimaan tilannettaan ammattiyhdistystoiminnan kautta. Vuonna 2002 vailla Viron kansalaisuutta olevista työntekijöistä 23% kuului ammattiyhdistysliikkeeseen, kun kansallisuudeltaan virolaisista työntekijöistä ay-liikkeeseen kuului vain 10%. (Antila & Ylöstalo 2003, 70).

Venäläisten järjestäytymisen tekee vieläkin merkittävämmäksi se, että heitä työskentelee vähän julkisella sektorilla, jolla järjestäytymisaste on korkea. Venäläisten virolaisia korkeamman järjestäytymisasteen syynä voi olla myös se, että järjestäytyminen on heille kulttuurillisesti luontevampaa. Itsenäisen Viron rakennus kovalla työllä ei ehkä ole niin merkittävää etnisesti venäläisille kuin virolaisille.

3.2.4 *Viron työmarkkinoilla siirtymämaiden ongelmia*

Itä- ja Keski-Euroopan siirtymäkauden valtioilla on vielä muutamia ongelmia, jotka kertovat kehittymättömistä työmarkkinoista. Palkanmaksun viivästymiset ovat laajoja Bulgariassa ja Romaniassa, ja sitä havaitaan myös jossain määrin Latviassa. Monissa maissa palkkaveroa kierretään usein kirjoittamalla palkanauhaan vain minimipalkka, ja loppuosa maksetaan ”kirjekuoressa”. Tämä käyttäytyminen heikentää monien työntekijöiden työturvaa. (Galgóczy 2002, 40.)

Latviaan ja Liettuaan verrattuna Viron työmarkkinoiden viimeaikainen kehitys erottuu positiivisesti. Viron kehitys on normalisoitumassa, mikä tarkoittaa ylipitkien työpäivien, ”harmaan” palkanmaksun, palkkaviiveiden sekä naisten ja miesten palkkaerojen vähenemistä. Kaikesta huolimatta työntekijät kokevat yhä, etteivät voi vaikuttaa kovinkaan paljon työhönsä (Antila ja Ylöstalo 2003, yhteenveto.).

Useimmissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa palkkakehitys jää jälkeen työn tuottavuuden ja bruttokansantuotteen kehityksestä, mutta Baltian maat poikkeavat tästä kehityslinjasta. Virossa, Latviassa ja Liettuaassa palkat ovat nousseet vuosina 1992-2000 melkein yhtä paljon kuin tuottavuus ja paljon enemmän kuin bruttokansantuote. (Galgóczy 2002, 42.) Galgóczy (emt.) väittää vielä, että näissä kolmessa maassa palkannousu on tapahtunut taloudellisen suorituskyvyn kustannuksella. Toisaalta Galgóczyn väite on kohtuuton siihen katsottuna, että hän ei ota lukuun laskelmissaan palkkatason todellista alhaisuutta eikä vuotta 1991, jolloin reaaliensiotaso tippui radikaalisti.

Yleensä ottaen Keski- ja Itä-Euroopan maiden palkkataso on alamittainen, ja palkkakehitys ei ole ollut linjassa taloudellisen suorituskyvyn kanssa useimmissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa viime vuosina (Galgóczy 2002, 42). Näissä maissa ammattiyhdistystoiminnalla on vahva poliittinen leima ja kolmikantarakenteelle on pantu liikaa painoa, kun taas työmarkkinasuhteet liittotasolla ovat alikehittyneet. Työmarkkinasuhteet ovat vähemmän ”orgaanisia” Keski- ja Itä-Euroopan valtioissa, koska ne eivät pohjautu ko. valtioiden sosiaalis-taloudelliseen kehitykseen. (Emt.)

Latviassa on Viroa ja Liettuaa korkeampi järjestäytymisaste. Latvialaiset työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin Virossa ja Liettuassa ja he kokevat voivansa vaikuttaa työoloihinsa. Merkittävä piirre Latviassa on, että melkein puolet työsopimuksista on suullisia. (Emt.)

3.2.5 Työvoimavaltaisen teollisuuden luvattu maa

Viron työmarkkinoita sävyttää matalan verokannan joustovaikutus. Proportionaalinen vero on 26% niin yksityishenkilöille kuin yrityksillekin. Työnantajalle työvoima on halpaa. Työnantajan maksaman sosiaalimaksun suuruus on 33% palkkamäärästä. Lisäksi työnantaja maksaa 0,5 prosenttia työttömyysvakuutusmaksua (Estonian Investment Agency 2002.). Koska minimipalkka on verrattain matala, se ei tavallisesti ole esteenä työntekijöiden palkkaamiselle - markkinapalkat ovat pääasiassa minimiä korkeampia (Eamets et al. 2000, 120).

Viron tähänastisen positiivisen talouskehityksen taustalle on vaikeaksi ongelmaksi muodostunut kauppataseen vaje ja kilpailukyvyn kasvua suurempi reaali-palkkojen kasvu, jotka vaikeuttavat makrotaloudellisen tasapainon pitämistä. Pitkälle jalostettujen tuotteiden vientiä pitäisi kasvattaa. Matalahintaisten tuotteiden vienti mahdollistaa vain heikon palkkatason eikä riitä talouden kukoistuksen saavuttamiseksi. Erityisen tärkeätä olisi kasvattaa työn tuottavuutta teollisuussektorilla. (Eesti majanduse... 2003, 3.)

Teollisuuden erikoistuminen työvoima- ja resurssivaltaisille matalan teknologian aloille voi johtaa Viron lukkiutumiseen matalalle tulojen tasolle. Muiden Keski- ja Itä-Euroopan maiden teollisuuden rakenteisiin verrattuna Viron tilanne on kehnoin, ja nykyisen erikoistumisen vallitessa toivoton. Viro, joka pyrkii mahdollisimman nopeasti pääsemään EU:n tasoisen elintason maaksi, on nopeasti menettämässä suhteellisen halvan työvoiman ja tiettyjen raaka-aineiden avulla saavutetun kilpailuedun. (Eesti majanduse... 2003, 3-4.)

Toisia Keski- ja Itä-Euroopan siirtymävaiheen talouksia vastaavalla tavalla Virolla on suhteellista kilpailuetua pääasiassa työvoima- (mm. tekstiili) ja resurssivaltaisilla (puuteollisuus) tuotantoaloilla. Pääoma- ja teknologiavaltaiset tuotantoalat (mm. kemia, koneet ja kojeet) ovat suhteellisen kilpailukyvyttömiä. (Emt., 24.)

Suomalaisten investoijien yhtenä prototyyppinä voidaan käsitellä Elcoteqiä, jonka huippuainekojen vienti käsitti melkein 40 prosenttia Viron kokonaisviennistä. Elcoteqin tuotantomäärien väheneminen vuoden 2001 toisella puoliskolla vaikutti koko Viron viennin vähenemiseen 2001 jälkipuoliskolla. (Eesti majanduse... 2003, 10.) Vaikka viennin väheneminen onkin yleensä

huono merkki, tässä oli kyseessä juuri työvoimavaltaisen elektroniikka-alan tuotannon vähenemisestä, mikä ei ollut tuotannon rakenteen kannalta pelkästään huono asia.

Voidaan päätellä, että avoin talousjärjestelmä ja ulkomaiset investoinnit eivät saa automaattisesti aikaan teollisuuden rakenteen muutosta tieto- ja taitovaltaisen tuotannon suuntaan, vaan pikemminkin päin vastoin. (Eesti majanduse... 2003, 24.) Veroon on tehty juuri resurssivaltaiseen tuotantoon ja vähäiselle työvoiman osaamiselle perustuvia investointeja. Myös tekniikan siirrossa on alkanut muodostumaan suljettu ympyrä: Viroon ei tuoda korkeaa teknologiaa eikä tiede- ja kehittämistyötä, vaan muualla jo vakiintunutta tekniikkaa. (Emt., 30.) **Jos ulkomaiset investoijat tuovat maahan vain työvoimavaltaista tuotantoaan, ne eivät nosta Viron kilpailukykyä ja palkkoja EU:n tasolle.**

Virossa talouden kehitys on ollut suotuisaa, mutta tilanne ei ole antanut työmarkkinoille kovin vahvaa asemaa suhteessa tavaramarkkinoihin, koska vielä ainakin vähäistä ammattitaitoa vaativaa työvoimaa on saatavilla. Ammattitaitoista työvoimaa kuitenkin tarvitaan. Vaikka Viron työvoimaa pidetään suhteellisen hyvätasoisena, erityisosajista alkaa olla puutetta (Euroopa Liidu sotsiaal...1999, 262-263; Hirv & Replik 1998, 55). Tässä kohtaa parempi järjestäytyminen parantaisi työntekijöiden rakenteellista asemaa suhteessa työnantajiin. Työmarkkinoiden instituutioiden heikkouden takia ammattiyhdistysliikkeen valta on vähäisempi kuin Viron menestys suhteessa maailmantalouteen voisi edellyttää. Virolaisten työnantajien toiminnassa onkin havaittavissa suoran ja näkyvän vallankäytön merkkejä.

3.3 Viron ammattijärjestöt

3.3.1 Työntekijäjärjestöt

Ammattiyhdistysten uudelleenorganisointi alkoi Virossa jo Neuvostoliiton vallan viimeisinä vuosina, kun ammattiyhdistykset luopuivat valtiiovallan toimeenpanevan elimen roolista. Ammattiyhdistys oli osa sosiaalivakuutuksen sekä sosiaalisten etujen jakamisen järjestelmää. Toiminnan painopiste siirtyi työntekijöiden työ- ja palkkaehtoihin vaikuttamiseen kaksi- ja kolmikantaisten neuvotteluiden kautta. Viron ammattiyhdistykset irrotettiin Neuvostoliiton keskusjärjestöstä ja luotiin uusi, sitoutumaton keskusjärjestö. (Eamets, Philips ja Annus 2000, 109.)

Viroon on muodostunut kaksi ammattiliittojen keskusliittoa - **Viron Ammattiyhdistysten Keskusliitto** (EAKL) ja **Toimihenkilöiden Ammattiliittojen Järjestö** (TALO). Tieteen, kasvatuksen, kulttuurin ja terveydenhoidon alalla työskenteleviä edustavat ammattiliitot erosivat vuonna 1992 EAKL:sta ja muodostivat vaihtoehtoisen ammattiyhdistysten keskusjärjestön TALO:n (Chassard 2001). TALO:ssa on noin 40 000 jäsentä kymmenessä jäsenliitossa, johon kuuluu

pääasiassa valkokaulustyöläisiä. Suurimmat jäsenliitot ovat opettajien, insinöörien ja kulttuurityöntekijöiden liitot. TALO ei kuitenkaan täytä - Maa- ja elintarvikeliiton ohella - keskusjärjestön kriteerejä: se edustaa vain yhden sektorin, julkisen alan työntekijöitä eikä kerää kunnollista jäsenmaksua, ja sillä on yhden henkilön toimisto EAKL:n omistamassa ammattiyhdistysliikkeen talossa (Saarisen 1998, 33; Taliga 2003).

EAKL:n tutkijan Harri Taligan (2003) mukaan Maa- ja elintarvikeliitto erosi EAKL:stä vuonna 1997 siksi, että heidän ehdottamaansa ehdokasta ei valittu keskusliiton johtoon. Liittoa ei voida Taligan (emt.) mukaan hyväksyä keskusliitoksi, koska heillä ei ole viittä koko Viron kattavaa alaliittoa, eikä heitä ole tunnustettu valtion tasolla keskusjärjestöksi.

EAKL:ssa on 27 ammattiliittoa, joiden yhteenlaskettu jäsenmäärä vuonna 2002 oli 50 000 henkeä. EAKL:n keskustoimistossa työskentelee 17 henkilöä. (Taliga 2003.) EAKL:llä on poliittisia kytköksiä maltilliseen Mõõdukad-puolueeseen EAKL:n puheenjohtaja Kadi Pärnits valittiin puolueen listalta kansanedustajaksi maaliskuussa 2003. Hän toimii Riigikogun (parlamentin) sosiaalivaliokunnan varapuheenjohtajana.

Lisäksi keskusjärjestöihin kuulumattomissa liitoissa on noin 5000 jäsentä. Viron kahden ammattiliittojen keskusjärjestöjen välillä on käyty yhdistymisneuvotteluja, mutta tuloksetta. Järjestöjen yhteistyö kuitenkin toimii. (Chassard 2001, 7.)

Uudelleen järjestäytymisestä lähtien ammattiyhdistykset ovat osallistuneet työ- ja sosiaalialan lainsäädäntötyöhön, käyneet työehtosopimis- ja kolmikantaneuvotteluja hallituksen ja työnantajien kanssa, informoineet, neuvoneet ja kouluttaneet jäsenistöä sekä järjestäneet seminaareja (Philips, Eamets ja Annus 2000, 109).

EAKL:llä on läheiset välit Saksan, Ruotsin ja Suomen ay-liikkeeseen. Viro kiinnostaa Suomen ammattiyhdistysliikettä maan työmarkkinoiden kehityksen ja EU-jäsenyyden takia. Suomessa on pelätty, että rajojemme tuntumassa aletaan harjoittaa sosiaalista dumpausta ja ay-liikkeestä vapaata raakaa kapitalismia. (Saarinen 1998, 5, 27.)

3.3.2 Työnantajajärjestöt

Työnantajia edustaa Virossa tällä hetkellä yksi järjestö, vuonna 1997 perustettu **Viron Työnantajien ja Teollisuuden Keskusliitto** (ETTK tai ETK). Perustajina oli kaksi sittemmin yhdistynyttä järjestöä: Viron Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto ja Viron Työnantajien Yhdistysten Keskusliitto. ETTK käsittää 32 jäsenjärjestöä, 4 jäsenyhdistystä ja 22 yritystä. Kaiken kaikkiaan ETTK edustaa noin 600 yritystä, joissa on 200 000 työntekijää. (Eamets et al. 2000,

110-111.) ETTK:n toimistossa työskentelee muutama asiantuntija. Sen rahoitus tulee lähes täysin jäsenmaksuista. (Chassard 2001, 20.)

ETTK on Viron valtion tasolla käytävän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun virallinen neuvottelukumppani. Hallitus on tunnustanut lisäksi vielä kolme työnantajaliittoa, joiden tehtävät ovat eriytyneet. **Kauppakamari** toimii lähinnä kauppasuhteiden alueella. **Suurten yritysten järjestö** on talousministeriön johtava yhteistyökumppani. Lisäksi on vielä **Pienten ja keskisuurten yritysten liitto**. (Chassard 2001, 18.)

Työnantajajärjestöt pyrkivät nostamaan Viron taloudellista kilpailukykyä parantamalla yrittämisen olosuhteita ja edistämällä sosiaalista tasapainoa. Yksi ETTK:n virallisista tavoitteista on edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua (Chassard 2001, 18.), mutta toistaiseksi se ei ole osoittanut aktiivisuutta asiassa.

Viron työnantajaliitoilla ei ole kiinteitä suhteita Suomen työnantajaliittoihin. Teollisuuden työnantajaliiton TT:n mielestä Viroon ei ole vielä syntynyt aitoja työnantajatahoja. (Saarinen 1998, 27-28.)

3.4 Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytykset

Tarkastelemme seuraavassa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksiä. Osion kapalejako menee tutkimuksessa esille nousseiden teemojen mukaan, mutta niiden sisällössä näkyvät Beginin ja Bealin (1989, 35) edellä esitetyssä kaaviossa olleet työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun vaikuttavat ulkoiset tekijät. Näitä ovat markkinoiden ja budjetin rajoitukset, vallan jako, ideologia, työntekijöiden, työnantajien ja hallituksen välinen vaihtoprosessi, hallituksen politiikka, työehtosopimuslaki, työlainsäädäntö ja talouspolitiikka.

Kansainvälinen työjärjestö ILO määrittelee työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytykset konkreettisemmin (Social Dialogue 2002):

- Vahvat ja itsenäiset työmarkkinaosapuolia edustavat järjestöt, joilla on tarvittavat taloudelliset ja inhimilliset resurssit osallistua täysivaltaisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun (**järjestäytyneisyys, liittojen toiminta ja resurssit, työmarkkinaosapuolten historia**).
- Yhteiskunnassa vallitseva poliittinen tahto ja sitoutuminen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun (**johtavien poliitikoiden asenne, sopimuksien noudattaminen**).
- Järjestäytymisen vapauden ja työehtosopimisen kunnioittaminen
- Institutionaalinen tuki työmarkkinaosapuolten toiminnalle (**mm. sopimuslainsäädäntö, vakiintuneet neuvotteluelimet jne.**).

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksinä analysoimme ensin työmarkkinaosapuolia itseään. Sen jälkeen tarkastelemme yleistä yhteiskunnallista ilmapiiriä työelämän vuoropu-

helun kannalta. Lopuksi luomme katsauksen myös Viron työehtosopimuslakiin suhteessa joidenkin muiden Euroopan maiden työehtosopimukseen, ja pohdimme, mitkä edellytykset ne antavat työelämän vuoropuhelulle.

3.4.1 Työmarkkinaosapuolet Virossa heikot

3.4.1.1 Järjestäytymisasteen lasku

Ammattiyhdistysliike, jolla oli ennen tärkeä yhteiskunnallinen asema, on sosialismin romahtamisen jälkeen ollut pahassa kriisissä. Jäsenmäärä on vähentynyt huomattavasti sekä Venäjällä että etenkin Virossa. Erityisen voimakasta jäsenmäärän lasku on ollut nuorten keskuudessa. Nuorille ammattiyhdistykseen kuulumisen ei ole samanlainen traditio kuin vanhemmille. Monet iäkkäät ihmiset säilyttävät jäsenyytensä vanhasta tottumuksesta, vaikka eivät enää uskoisikaan järjestöjen vaikutusmahdollisuuksiin. (Rahikainen & Ylöstalo 1997, 71.)

Ay-liikkeeseen suhtautumisesta kertoo Rahikaisen ja Ylöstalon (1997, 75) raportissa se, että heidän Tallinnassa työelämän muutoksia koskevaan kyselyyn vastanneista peräti kaksi kolmasosaa jätti vastaamatta ammattiyhdistysliikettä koskevaan kysymykseen. Palkansaajilla on vähäinen kiinnostus ammattiyhdistysliikettä kohtaan. "Tämä on ymmärrettävää Virossa, joka pyrkii kaikin tavoin irti Neuvostojen varjosta. Lisäksi ammattiyhdistysliikkeen käytännön vaikutusmahdollisuudet ovat hyvin pienet, etenkin kun sosiaalipolitiikka hoidetaan eri reittejä hyväksikäyttäen ja työvelvollisuus on poistunut". (emt.)

Järjestäytymisasteen muutos 90-luvulla oli dramaattista. Kun neuvostovallan aikaan järjestäytyminen oli lähes sataprosenttista, se laski 12 prosenttiin vuonna 1998, mutta nousi vuonna 2002 14 prosenttiin. Nousu tapahtui kokonaan julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla työntekijöiden järjestäytymisaste vuonna 2002 oli 28 % ja yksityisellä sektorilla 8 %. Ammattiyhdistys oli edustettuna 25 prosentilla Viron työpaikoista vuonna 2002. (Antila & Ylöstalo 2003, 68, 71, 72).

Eamets, Philips ja Annus (2000, 110) kiinnittävät huomiota talouden rakennemuutoksiin järjestäytymisasteen laskun taustalla. Tärkeimpänä syynä laskuun on yksityistämisen tuloksena tapahtunut teollisuussektorin pienentyminen (jolla ay-liike on voimakas) ja palvelusektorin suureneminen (jolla ay-liike on heikko). Lisäksi järjestäytymiseen on vaikuttanut suuryritysten hajoaminen pienyrityksiksi, joissa järjestäytyminen on vähäisempää. Ulkoisena tekijänä toimii lisäksi yleismaailmallinen trendi - individualististen suuntausten lisääntyminen työntekijäkunnan keskuudessa.

Viron Metalliliiton mukaan nykyisessä tilanteessa liittojen on vaikeaa saada vaikutusvaltaa nimenomaan suurissa yrityksissä. Suuryritysten työntekijöiden liittyminen liittoon toisi heidän mukaansa ay-liikkeelle enemmän vaikutusvaltaa ja painostusvoimaa. Hankaluuksia on siis niin pienissä kuin suurissakin yrityksissä.

Rahikaisen ja Ylöstalon tekemässä tutkimuksessa (1997, 76) Tallinnassa uusissa yrityksissä työskentelevien järjestäytymisaste on kaikkein alhaisin (2%). Tässä tapauksessa selittävänä tekijänä ei ole kuitenkaan ainoastaan vastaajan ikä, koska uusissa yrityksissä työskentelee ihmisiä kaikista ikäryhmistä. Suurempi vaikutus on yrityksen uudella toimintakulttuurilla, sekä yrityksessä työskentelevien ihmisten omaksumilla arvoilla. Yksityistäminen ja uusyritysten pirstominen on usein tuhonnut ay-toiminnan yrityksissä, ja etenkin uusien yritysten työnantajat suhtautuvat ay-liikkeeseen ja sen toimintaan negatiivisesti (Saarinen 1998, 31). Toimialoittein korkein järjestäytymisaste on julkisissa palveluissa (32%). (Rahikainen & Ylöstalo 1997, 76.)

Saarinen (1998, 32) näkee syynä järjestäytymättömyyteen **epävarmuuden työpaikoista ja tulevaisuudesta**. Tämä pelko vaikuttaa vahvasti siihen, että virolaiset alistuvat työnantajien tahtoon niin asennetasolla kuin käytännössä. Ammattiyhdistykseen liittymällä ja siellä aktiivisesti toimimalla ei haluta riskeerata tulevaisuutta ja työpaikkaa epävarmoissa olosuhteissa. Työntekijöiden oikeuksille tarvittaisiin kuitenkin puoltajaa, koska harva virolainen uskoo SAK:n Suomen Gallupilla teettämän tutkimuksen mukaan, että yksittäinen työntekijä pystyy kohentamaan asemaansa sopimalla henkilökohtaisesti työnantajan kanssa työehdoista (emt.).

Ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärän lasku liittyy myös siihen, että ylipäättään vapaaehtoinen **yhteisöihin ja järjestöihin kuuluminen on vähentynyt** Virossa. Vuoden 1998 kyselyn tietojen mukaan 85% virolaisista ja 92% ei-virolaisista ei ottanut vapaaehtoisesti osaa yhdenkään järjestön, kerhon tai seuran toimintaan. (Eesti linimarengu Aruanne 2001, 16-17.)

Vähäinen järjestäytyminen ei aina ole esteenä toimivalle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle. Virossakin yritystasolla voidaan solmia työehtosopimuksia, jolloin liittoon kuulumaton työntekijöiden keskuudestaan valtuuttama henkilö käy neuvotteluja työntekijöiden puolesta. Liittoihin kuuluvia [n. 14% (v.2001)] työntekijöitä on kuitenkin enemmän kuin niitä, joita työehtosopimukset koskevat [n.12% (v.2001)]. Ammattiyhdistysliike vaikuttaa siis Virossa suhteellisen pieneen osaan työntekijäkuntaa. (Eamets 2002, 57.) Viron tilanne vahvistaa Beginin ja Bealin (1989, 18) teoriaa, jonka mukaan työehtosopimista tapahtuu vasta silloin, kun ammattiliitot tulevat mukaan työelämän suhteiden järjestelmään.

3.4.1.2 Ay-liikkeen menneisyyden painolasti

Neuvostoliitossa ammattiyhdistysliikkeen tehtävänä oli sosiaalietuuksien jakaminen. EAKL on perinyt vuosisadan alun ammattiliittojen omaisuutta, mm. ay-liikkeen talon Tallinnassa, mikä antoi jonkinlaiset resurssit toiminnan pyörittämiseen 1990-luvun alussa. EAKL :n viisi piirijärjestöä, joiden perustamisen tarkoituksena oli tukea ay-liikkeen heikkoja alueita, ovat jääneet kuitenkin heikoiksi ja syövät keskusjärjestön varoja. (Chassard 2001, 7) Saarisen (1998, 33) mukaan Viron ammattiyhdistysliikkeen ongelmia ovat ennen kaikkea liittojen suuri määrä, heikot resurssit ja ammattiosastojen vanhanaikainen toiminta.

Viron työmarkkinat ovat joustavat, mutta samaa ei voi sanoa ammattiyhdistys-instituutiosta, jolla on yhä vanhoja jäänteitä Neuvostoliiton ajalta. Viron yritys- ja yhdistysmaailman vahva hierarkia periytyy Neuvostoliitosta: muodollinen kommunistinen järjestelmä pohjautui vahvasti hierarkiaan ja keskusvaltaisuuteen. Neuvostoaikainen autoritäärinen kulttuuri jarruttaa toisaalta myös ammattiyhdistysten aktiivista toimintaa: kun kaikki määrättiin ylhäältä aiemmin, niin nytkään ei olla valmiita tekemään itse mitään. (Saarinen 1998, 32.)

Vaikka ay-liikkeen rakennetta ja toimintaa on muutettu, se on jälleen kehityksestä jäljessä. Siirtymätalousmaissa vallitseva työmarkkinasuhteiden malli luotiin ylhäältä päin määrätyn lain 1990-luvun alussa, ja se vastaa aika pitkälle sen ajan taloudellista rakennetta, jossa valtiolla oli hallitseva rooli. (Galgóczy 2002, 44.)

Ammattiliitot halusivat päästä eroon kommunistikauden keskusjohtoisuudesta uudistaessaan sääntöjään 90-luvun alussa. Ne päättivät, että suurin osa jäseniltä perityistä jäsenmaksuista jää ammattiosastoihin. Metalliliiton ammattiosastoille jää jäsenmaksuista 70% ja keskusliitolle tilitetään 30%. Liitot puolestaan tilittävät kuusi prosenttia jäsenmaksuista keskusjärjestölle. Liitot ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta erittäin vähävaraisia ja pystyvät vähäisillä jäsentuloillaan pitämään palveluksessaan vain hyvin pientä henkilökuntaa (Saarinen 1998, 33). Liittojen toimistoissa työskentelee yleensä puheenjohtajan ohella vain yksi tai kaksi toimihenkilöä.

Saarisen mukaan (1998, 34) ay-liikkeessä edelleen paljolti tarjotaan vanhaan malliin jäsenille materiaalisia etuja sen sijaan, että yritettäisiin vahvistaa ammattiliittoja keskittämällä niille edunvalvontaa ja turvaamalla niiden talous nykyistä paremmin. Tähän viittasi erään tutkimamme yrityksen luottamusmies. Hän piti parempana, jos jäsentuloista tilitetävät prosentiosuudet olisivat toisinpäin: liitolle 70% ja ammattiosastolle 30%. Vain täten liitot ja keskusliitto voisivat palkata esimerkiksi juristeja ja sosiaalialan asiantuntijoita, joista nyt on huutava pula (emt.). Joissakin liitoissa muutos tähän suuntaan on jo tapahtunut. Esimerkiksi EAKL:n Tarton

aluekonttorissa näytetään vahvasti panostettavan työntekijöiden juridiseen apuun. Paikallistoimiston johtaja Arno Arukask korostaa lakipykälien tuntemisen tärkeyttä työntekijöiden etujen puolustamisessa (mm. Tartto 2002).

Eräs Viron johtavista työelämän asiantuntijoista, Raul Eamets, mainitsi keväällä 2003 Työmarkkinat ja –politiikka –luentosarjan luennolla, että *”kukaan ei erityisesti halua luoda uraa ammattiliitossa. Melkein kaikki siellä olevat haluavat vaihtaa työpaikkaansa”*. Ammattiliittojen rekrytointivaikkeudet puhuvat selvää kieltä Virossa tällä hetkellä vallitsevasta ammattiyhdistyksen matalasuhdanteesta. Huomattavasti vaivattomampaa ja taloudellisesti kannattavampaa on luoda ura liike-elämässä. Ammattiyhdistys ei ole ”in”.

3.4.1.3 Työnantajajärjestöt passiivisia vuoropuhelussa

Työehtosopimustoiminnan ongelmana on myös työnantajapuolen heikko edustavuus. Isot valtiolliset ja yksityistetyt teollisuusyritykset kuuluvat työnantajaliittoihin. Sen sijaan julkinen sektori, palvelualan yritykset ja ulkomaalais-virolaiset yhteistyöyritykset sekä uudet firmat ovat yleensä järjestäytymättömiä. (Saarinen 1998, 26.) Chassardin (2001, 19) mukaan on vaikeaa arvioida työnantajaliittoon kuuluvien yritysten prosenttiosuutta, mutta se kuitenkin laskee taasisesti yrityksen koon pienentyessä.

Vuoden 2002 tietojen mukaan 34 prosenttia työnantajista kuului ETTK:n alaisiin järjestöihin (Industrial Relations in Europe 2002, 121). ETTK:n jäsenyritysten määrä on viime vuosina ollut kasvussa, mutta sen kattamien työntekijöiden jäsenmäärä on pysynyt vakiona, kun työhön osallistuvien määrä on laskenut (63 % vuonna 2001, Statistical office of Estonia 2003) ja suuret yritykset ovat pilkkoutuneet pienemmiksi.

Työnantajajärjestöillä on kontakteja sekä liike-elämän että politiikan vaikuttajiin, mikä lisää niiden vaikutusvaltaa. Vahvoja poliittisia kytköksiä ETTK:lla ei ole, mutta muidenkin maiden työnantajajärjestöjen tapaan se sympatisoi oikeistopuolueita.

Virossa työnantaja sanelee hyvin itsevaltaisesti palkat ja vain julkisella sektorilla kontrolloidaan hiukan palkkoja työehtosopimuksilla (Eamets et al. 2000, 120). Tämä on selkeä ”saavutettu etu” ja lähtökohta myös sille, että työnantajat eivät halua tuoda palkkakysymyksiä työehtosopimusneuvotteluihin.

Työnantajat ovat tähän asti toimineet vapaan markkinatalouden periaatteiden mukaan eivätkä he juuri tunne kiinnostusta sosiaaliseen vuoropuheluun. Erityisen haluttomia he ovat olleet sitovien sopimusratkaisujen tekemiseen liiton tai valtakunnan tasolla. (Chassard 2001, 24.)

Chassardin (2001, 18, 20, 24) mukaan yhdistyneen ETTK:n toiminta on tehokkaampaa kuin kahden työnantajaliiton aikana. Työnantajien keskusjärjestö ei kuitenkaan ole muodostanut paikallisosastoja palkansaajapuolen tavoin. Työnantajajärjestöä vaivaa henkilökunnan vähäisyyden lisäksi tietotaidon puute. Järjestön henkilökuntaa on tosin koulutettu ulkomaisten raioittajien avustuksella. Työnantajien keskusjärjestön tavoitteisiin on kirjattu työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistaminen, mutta käytännössä se ei ole ollut siinä kovin aktiivinen. Työnantajaliitto on osallistunut vuoropuheluun valtakunnan tasolla, mutta paikallistasolla vuoropuhelun sijaan on vallinnut yksinpuhelu. Chassardin (2001, 24) mukaan sektoritasolla työntekijäosapuolelta puuttuu toisinaan jopa neuvotteluosapuoli, kuten lääkintäalalla.

Ammattijärjestöt eivät ole kuitenkaan olleet aivan merkityksellisiä, koska valtakunnan tasolla kolmikantayhteistyö oli käynnistynyt ennen karille joutumistaan joulukuussa 2002 jälkisosiaalisen maan olosuhteisiin nähden hyvin. Lisäksi on joitakin merkkejä paikallisen tason sopimustoiminnasta.

3.4.2 Poliittinen tahto työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun vähäistä Virossa

Yhteiskunnassa vallitsevalla **ilmapiirillä** ja **yhteiskunnan tuella** on suuri merkitys sopimustoiminnan onnistumiselle. Yleensä työehtosopimista koskeva ilmapiiri tarkoittaa samaa kuin suhtautuminen ammattiyhdistysliikkeen toimintaan. 1980-luvulla maailmanlaajuisesti voimistunut uusliberalistinen ajattelu heikensi ammattiyhdistysliikkeen asemaa jo lainsäädännöllistä perustusta myöten. Suomeen markkinoiden välttämättömyyksiä painottava politiikka ehti vasta 1990-luvun laman myötä. Tuolloin ammattijärjestöt leimattiin saavutettujen etujen itsepäiseksi puolustajaksi ja maan ainoaksi "epäparlamentaariseksi voimaksi" (Ilmonen 1994, 8).

Virossa hyvin samankaltaisia lausuntoja on kuultu aivan lähiaikoina hallituksen taholta (mm. Kallas 2002). Viron yhteiskunta ei olekaan niin suosiollinen sopimustoiminnalle kuin monissa muissa Euroopan maissa. Virossa vastattiin 1990-luvun alussa kovaan kansainväliseen kilpailuun talouden "shokkiterapialla", jolloin talouspolitiikassa tehtiin hyvin uusliberalistisia ratkaisuja talouden avoimuuden suuntaan (Ruus 2002; Eamets, Philips, Annus 1999, vii). Poliitikassa toimitaan edelleen liike-elämän ehdoilla, mikä on vaikuttanut työelämään ja sitä kautta työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Esimerkiksi ulkomaiset asiantuntijat ovat pitäneet Viroa malliesimerkkinä onnistuneista talousuudistuksista (Aho, Piliste ja Teder 1998, 15). Viro on pyrkinyt mahdollisimman avoimeen ja liberaaliin talouspolitiikkaan (Aho ym. 1996, 2-3, Foreign investments 2003).

Suomessa valtiolta on erityisesti 1960-luvulta lähtien huomionnut politiikassaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja tukenut osapuolten välillä käytäviä neuvotteluita. Hallitus joutuu ottamaan mm. veroratkaisuissaan huomioon työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten tulokset. TUPO-neuvottelut nähdään laajasti vakautta tuovana tekijänä valtiontalouden kannalta eikä joustamattomuutena, kuten Viron tämänhetkinen eliitti näkee omien ammatillisten järjestöjensä neuvottelut.

Viime vuosien taloudellinen kehitys ei ole helpottanut työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua Virossa. Lisääntyvä työttömyys vahvistaa työnantajien asemaa työmarkkinoilla ja antaa taloudellisille kysymyksille enemmän painoa verrattuna sosiaalisiin kysymyksiin. Huhtikuussa 2003 työnsä aloittanut uusi hallitus tukee entistä lujemmin uusliberalistista talouspolitiikkaa, jossa työelämän vuoropuhelu ei näyttele tärkeää roolia. Uusi talous- ja kommunikaatioministeri Meelis Atonen haluaisi viedä vapaan markkinatalouden mallia Euroopan Unioniin (Reinap 2003). Soon (2003b) kiteyttää uuden hallituksen politiikkaa seuraavasti:

Liberaali markkinatalous ja kapitalismi ei näe ammattiyhdistystä tarpeellisenä asiana... [Viron maaliskuussa 2003 valitun] parlamentin istunnon ensimmäiseksi hyväksymä laki oli eläinsuojelulaki, mutta työntekijöitä koskeva lainsäädäntötyö – en tiedä, kuinka kauan siihen kuluu aikaa.

Erityisen vaikuttavaa on epäsuoran vallan käyttö tiedotusvälineissä. Työnantajamyönteisillä toimijoilla on ollut resursseja muokata mielialoja Viron mediassa. Esimerkiksi Viron entinen pääministeri antoi ymmärtää mielipidekirjoituksessaan (Kallas 2002), että ammattiyhdistysliikkeen käyttäytyminen ei ole ollut Viron etujen mukaista Euroopan Unionin liittymisneuvottelujen aikana. Hänen mukaansa ammattiyhdistysliikkeen viime aikainen toiminta on ollut omiaan kasvattamaan liittymisen vastustajien joukkoa. Kallas viittaa Viron ay-liikkeen Euroopan Unionille tekemään kanteluun hallituksesta kolmikantaneuvostoon liittyvässä kiistassa. Hän rinnastaa kantelun 1990-luvun alussa Virossa vaikuttaneen Inter-rintama –liikkeen tekemään huonomaineiseen kanteluun, joka tehtiin protestiksi venäläisten heikosta kohtelusta Virossa.

Keväällä 2003 väistyneen hallituksen pääministerinä oli Siim Kallas. Hänet valittiin vuonna 1989 johtamaan komiteaa, jonka tehtävänä oli valmistella uuden, Neuvostoliiton ammattiyhdistysliikkeen jälkeisen keskusjärjestön perustamista. Vuonna 1990 Kallas valittiin myös komitean työn tuloksena syntyneen uuden keskusjärjestön, EAKL:n ensimmäiseksi puheenjohtajaksi. Entisen ay-johtajan rooli on kuitenkin muuttunut ammattiyhdistysvastaiseen suuntaan hänen saatuaan valtiollisia luottamustehtäviä. Kallaksen edustama maan kolmanneksi suurin puolue, Reformipuolue, on tunnettu markkinajohtoisen talouspolitiikan kannattajana. EAKL:n entisen puheenjohtajan mielestä EAKL:ssa on tällä hetkellä vallalla ”vasemmistolaiset yhdenvertaisuustavoittelut” (Kallas 2002).

3.4.3 *Sopimustoimintaa koskeva lainsäädäntö ja sopimuskäytännöt*

Viron työehtosopimuslainsäädäntöä verrattaessa läntisen Euroopan maiden lainsäädäntöön on todettava, että se on Länsi-Euroopassa paljon Viroa yksityiskohtaisempaa. Lainsäädännöllinen pohja sopimusten tekemiselle kuitenkin on olemassa, mutta työehtosopimusten tekemisen pullonkaula on muualla. Virossa työehtosopimuslain tulkinnoista ei vielä voi sanoa paljoakaan, koska työehtosopimuksia tehdään vähän. Taligan (2003) mukaan EAKL:n jäsenjärjestöissä on tehty 130 työehtosopimusta, joista 124 yritystasolla, 5 liittotasolla ja yksi ”työehtosopimus” on kansallinen minimipalkkasopimus.

Euroopan maissa työehtosopimustoiminnan käytännöt perustuvat vain osittain lakiin. Ranskassa työehtosopimustoiminta perustuu siihen hyvinkin suorasti. Laki säätelee yksityiskohtaisesti osapuolia jotka voivat tehdä laillisesti sitovia sopimuksia. Sen sijaan Isonsa-Britanniassa koko järjestelmä on vapaaehtoinen. Laki ei rajoita sopimista eikä myöskään pakota siihen.

Euroopassa monia käytäntöjä sääntelee ”hyvä käytäntö” tai kirjoittamaton laki, jota noudatetaan tiukasti. Siirtymätalouksien maissa tällaiset menettelymallit puuttuvat ratkaisevilla sektoreilla. Esimerkiksi Viron lait eivät ole estäneet koronkiskontaa. Kehittyneissä Euroopan maissa koronkiskontaa sääntelee tapasäännöstö. Oikeus katsoo tietyn prosenttimäärän (esim. 12%) ylittävät korot koronkiskonnaksi. (Estonian Human Development Report 2000, 37.)

Yleisesti ottaen Viron sopimuslainsäädännölle on ominaista, että se antaa työnantajalle laajan mahdollisuuden tehdä työsuhteita toisin kuin työehtosopimuksessa sanotaan, eli työehtosopimuksella ei ole kovin sitovaa luonnetta. Huomattavana erona Suomeen on kolmikantaisten sopimusten mahdollisuus. Suomessa kolmikantaisuus tarkoittaa poliittista tukea eikä lailla vahvistettua valtion osallistumista sopimukseen. Virossa myös sopimuksen eri osilla on eriasteinen sitovuus. (Ilonen 2003.)

3.4.4 *Viron työehtosopimuslainsäädäntö eurooppalaisessa kontekstissa*

Viron ja muiden maiden työehtosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä olemme vertailleet seuraavissa pääkohdissa: suhde lakiin ja sopimuksen koordinointi, sopijaosapuolet, sopimuksen sisältö, sopimusten yleissitovuus sekä työtaistelut ja työrauha. Pääasiallisesti lakien vertailuamme sisältävät lait kuuluvat Begin & Bealin (1989, 8) työsuhteita sääntelevien säädösten luokkaan ”sääntöjen tuottamisen säädöksiä” (rules for rule making). Substantiivisten (eläke-, työterveys- ja työsuojelu-) säädösten vertailuun emme ole ryhtyneet, ja täytäntöönpanosäädöksiäkin käsittelemme vain lyhyesti alkukappaleessa ”suhde lakiin ja sopimuksen koordinointi”.

3.4.4.1 Suhde lakiin ja sopimuksen koordinointi

Suomessa työehtosopimukset eivät ole rinnastettavissa lakiin, vaan ovat työmarkkinaosapuolten välisiä sopimuksia (Haatanen 1998, 147,148). Virossa työehtosopimus sen sijaan on sidottu lakiin, joten sopimuksen laiminlyönnin takia rikkoja voi joutua maksamaan sakkoa.

Euroopan maissa Työehtosopimuksen rikkomisesta koituvat oikeudelliset seuraukset vaihtelevat. Esimerkiksi Iso-Britanniassa koituu seuraamuksia, jos rikkomuksen seuraamuksista on sopimuksessa erikseen mainittu, kun taas Ranskassa sopimukset ovat Viron tapaan laillisesti sitovia sopimuksia (Repo 1996, 9-15).

Suomessa ja Ruotsissa työehtosopimusten koordinointi tapahtuu sen kautta, että liittokohtaiset sopimukset rajaavat paikallista sopimista. Saksassa paikallisessa sopimuksessa sovittavat asiat perustuvat lakiin ja ammattiliitot vielä koordinoivat alueellisia ja alakohtaisia sopimuksia. Ranskassa neuvottelut tapahtuvat yhtäaikaan ja työmarkkinajärjestöjen johtajat neuvottelevat valtion kanssa yleisistä linjauksista – sama käytäntö on Suomessakin. Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa voimakkaat liitot toimivat usein ns. liittokierrosten päänavaajina, joiden neuvottelutokset ohjaavat myös muiden liittojen sopimuksia. (Repo 1996, 17.)

Viron laissa on sanottu, mistä asioista sovitaan. Lain määrittämät aiheet ovat kuitenkin laajat eivätkä aseta minimimääriä sovittavista asioista, joten niiden pohjalta voidaan tehdä melko erilaisia sopimuksia. Työehtosopimuksen solmiminen on vapaaehtoista, mutta toisen osapuolen jättäessä sopimusluonnoksen ja pyynnön ryhtyä neuvotteluihin, on toisen ryhdyttävä neuvotteluihin seitsemän päivän kuluessa luonnoksen saatuaan. (Collective Agreements Act §7.)

3.4.4.2 Sopijaosapuolet

Suomen laissa työnantajia voivat edustaa yksi tai useampi työnantaja tai työnantajajhdistys. Palkansaajia voi edustaa yksi tai useampi palkansaajajhdistys. Käytännössä palkansaaja- ja työnantajapuolen keskusjärjestöt ja liitot neuvottelevat valtakunnallisista sopimuksista. Paikallinen sopiminen pohjautuu liittojen valtakunnallisiin työehtosopimuksiin, joissa määrätään mistä asioista ja miten paikallisella tasolla voidaan sopia. (Repo 1996, 10.)

Saksassa sopijaosapuolina ovat yritysten ja yksittäisten työnantajien lisäksi eri palkansaajaryhmien edustajista koostuvat yritysneuvostot, joiden on lain mukaan neuvoteltava paikallisella tasolla. Yhteistä Euroopan maille on se, että työnantaja- ja työntekijäliitoilla on yleensä keskeinen sija työehtosopimusneuvotteluissa. (Repo 1996, 11,16.)

Toisin kuin monissa muissa Euroopan maissa Virossa kolmikantainen sopimus mainitaan laissa. Kolmikantainen sopimus voidaan solmia joko kansallisella tai vielä enemmän Suomen käytännöstä poiketen myös paikallisella tasolla. Mukana on työntekijöiden ja työnantajien lisäksi joko kansallinen- tai paikallishallitus. (Collective Agreements Act §3.) Muuallakin Euroopassa valtio on eriasteisesti mukana työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnassa, kuten Suomessa tulopoliittisissa kokonaisratkaisuihin. Valtiota neuvotteluiden osapuolena ei mainita kuitenkaan laissa esimerkiksi Ranskassa, Saksassa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa eikä Suomessa. (Repo 1996, 9-17.)

Viron lain mukaan työehtosopimus voidaan solmia yritys-, ala- tai kansallisella tasolla. Jos yrityksessä ei ole ammattijärjestön jäseniä, sopimuksen voi allekirjoittaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottohenkilö (Chassard 2001, 22, 23). Ammattiyhdistysliikkeen edustus työpaikalla ei ole siis välttämätöntä työehtosopimuksen solmimiseksi. Neuvotteluosapuolet voivat ottaa neuvotteluihin avuksi asiantuntijoita, esimerkiksi lakimiehen.

Käytännössä Virossa sopimustoiminta painottuu keskusjärjestötason kolmikantaiseen ja paikallistason kahdenvälisiin sopimuksiin. Liittotason toiminta on heikkoa julkista sektoria lukuun ottamatta. Keskusjärjestötasolla ei ole tehty määräaikaista sopimuksia vaan toistaiseksi voimassa olevia yleissopimuksia, kuten sopimus minimipalkoista. Määräaikaisten työehtosopimukset tehdään yleensä paikallistasolla julkista sektoria lukuun ottamatta. (Chassard 2001, 25.) Sopimustoiminta takkuilee kuitenkin tällä hetkellä sekä liitto- että paikallistasolla.

Viron laissa mainittu kolmikantainen sopiminen toimii vasta sitten, kun ammattiyhdistysliike on riittävän vahva saattaakseen kaksi osapuolta vakaviin neuvotteluihin. Silloin valtion osallistuminen neuvotteluihin voisi turvata työmarkkinaosapuolten tasapuolisen näkymisen hallituksen politiikassa.

3.4.4.3 Sopimusten sisältö

Suomessa ja Ruotsissa ei ole eritelty missään yksittäisessä laissa työehtosopimuksessa sovitavia asioita, joten työmarkkinaosapuolille jää paljon liikkumavaraa sopimukseen sisällytettävissä aiheissa. (Repo 1996, 17). Työehtosopimusten aiheet ovat kuitenkin käytännössä hyvin vakiintuneita.

Alakohtaisten sopimusten laadinnassa sovelletaan myös keskusjärjestösopimuksia. Keskusjärjestöt tekevät sopimuksia muun muassa erilaisista palkansaajien sosiaalietuuksista kuten eläkkeet ja vakuutukset, irtisanomisen muodoista ja korvauksista, yritystoiminnan rationalisoinnista, työsuojelusta ja niin edelleen. (Emt.)

Saksassa työnantajan ja yritysneuvoston välisten sopimusten sisällöstä on melko tarkat määräykset. Ranskassa laki mahdollistaa sopimisen mistä tahansa, mutta velvoittaa työmarkkinaosapuolet sopimaan esimerkiksi palkoista vuosittain. Kerran viidessä vuodessa laki velvoittaa tarkastelemaan työluokituksia, taloudellista kehitystä, alan työllisyyden kehitystä sekä alan keskiansioiden kehitystä eri ryhmissä ja sukupuolten välillä, sekä vertaamaan niitä minimiansioiden kehitykseen. Laki rajaa työehtosopimusten sisältöä Saksassa ja Ranskassa enemmän kuin Suomessa ja Ruotsissa. Iso-Britanniassa laki ei käsittele asiaa ollenkaan. (Emt.)

Virossa sopimusten sisällöstä määrätään laissa. Siinä erotellaan osittain kaksi- ja kolmikantaiset sopimukset, joiden sisällön laki määrittelee erilaiseksi. Työehtosopimusasetuksessa on kolmetoista kohtaa, joista **kahdenvälisessä sopimuksessa** voidaan sopia (Chassard, 2001, 23, 24):

1. Palkkaehdot
2. Työehdot
3. Työ- ja lepoaika
4. Määräykset erottamisesta, työsopimuksen muuttamisesta ja lopettamisesta ja säännöt jatkuvan samalla työnantajalla tapahtuneen työsuhteen laskemisperusteista.
5. Lomautusehdot ja toimintatapa lomautustilanteessa ja takuu lomautustilanteessa.
6. Turvallisuus ja terveystilanteet
7. Määräykset irtisanotun työntekijän ammatillisesta koulutuksesta, työharjoittelusta ja avustamisesta.
8. Takuut ja kompensatiot, jotka osapuolet katsovat välttämättömiksi.
9. Menettely kollektiivisopimuksen toimeenpanemiseksi ja tarpeellisen informaation tarjoaminen
10. Menettely kollektiivisopimuksen muuttamisesta ja laajentamisesta ja uuteen sopimukseen siirtymisestä.
11. Lisävastuu sopimuksetonta tilaa varten.
12. Menettely työnantajien ja työntekijöiden vaatimusten esittämiselle kollektiivisen työkiistan varalle.
13. Ehdot jotka säätelevät osapuolten muita kuin kollektiivisopimuksen alaisia suhteita.

Asetuksessa kollektiivisista sopimuksista on viisi kohtaa, joista **kolmikantasopimuksessa** voidaan sopia (Chassard, 2001, 26):

1. Minimipalkka ja menettely sen muuttamiselle elinkustannusten nousun perusteella.
2. Lisätoimenpiteet ammatillisen terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi
3. Ylimääräinen työttömyysturvatakuu
4. Muut työllisyyttä koskevat lisätakuut, jotka sopijaosapuolet katsovat tarpeellisiksi
5. Menettely kollektiivisen sopimuksen toimeenpanon valvomiseksi ja tarpeellisen tiedon saamiseksi.

Työmarkkinaosapuolten valtuuttamat edustajat ja valtion puolesta työtarkastusvirasto valvovat työehtosopimuksen toteutumista. Jos joku työmarkkinaosapuolista rikkoo sopimusta, työtarkastusvirasto voi tehdä huomautuksen asiasta. Jos huomautus ei auta, niin rikkojaosapuoli joutuu maksamaan sakkoa maksimissaan 10 000 kruunua. (Collective Agreements Act, §16.)

Sopimuksen sitominen lakiin ja sen aihealueiden määrittely saattaa tuntua sopimuksentekijöistä rajoittavilta, mikä voi johtaa muunlaisiin sopimuksiin, joita työehtosopimuslaki ei velvoita. Tästä ovat antaneet osviittaa metallalla tehdyt kaksi yhteistyösopimusta, joita ei ole nimetty työehtosopimuksiksi.

3.4.4.4 Sopimusten yleissitovuus

Työehtosopimisen mielekkyys on usein kiinni siitä, koskeeko se kaikkia alan työntekijöitä, vai vain osaa. Työehtosopimusten laajennusmenettelyistä eri maissa kertovat enemmän taulukot 1 ja 2 Euroopan maiden sopimusjärjestelyjen vertailun yhteydessä (kappale 3.4.6.).

Pääperiaatteena Suomessa ja Ruotsissa on, että sopimukseen ovat sidottuja ne työnantajat ja palkansaajat, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneiden yhdistysten tai niiden alayhdistysten jäseniä. Suomessa pääperiaatteesta on yksi tärkeä poikkeus: Työehtosopimuksesta tulee alalla sitova, jos valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottujen työnantajien palveluksessa on noin 50% alan palkansaajista, joihin työehtosopimusta on sovellettava. Näin ollen työehtosopimukset ovat Suomessa sitovia lähes poikkeuksetta. On arvioitu, että Suomessa noin 20% palkansaajista sopimus sitoo yleissitovuussäännön vuoksi. Käytännössä Ruotsissakin työehtosopimukset koskevat kaikkia palkansaajia, vaikka yleissitovuutta ei virallisesti olekaan. (Repo 1996, 23.)

Saksassa on kahdenlaisia työehtosopimuksia, yleissitovia sekä sellaisia, jotka koskevat soveltavin osin vain niitä, jotka kuuluvat ammattiliittoon. Käytännössä huonommilla työehdoilla työskentelevät palkansaajat saavat samat edut kuin liittoonkin kuuluvat. Ranskassa työehtosopimus kattaa kaikki työntekijät riippumatta siitä, ovatko he jäsenenä liitossa vai eivät, jos vain sopimuksen allekirjoittanut työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Ranskassa työehtosopimus on mahdollista laajentaa jopa muihin aktiviteetteihin ja muille aloille. Laajentamismahdollisuutta käytetään varsin paljon. (Repo 1996, 24, 25.)

Virossa työehtosopimus koskee vain sen allekirjoittaneiden liittojen jäseniä, ellei sopimuksessa sanota toisin. Vuonna 2002 tuli lakiin kuitenkin muutos, joka antaa mahdollisuuden alakohtaiseen yleissitovuuteen. Liittojen tai keskusjärjestöjen välillä tehdyn sopimuksen osapuolet voivat pyytää hallitusta laajentamaan sopimusta haluamiltaan osin koskemaan koko toimialaa, niitäkin työnantajia ja työntekijöitä, jotka eivät kuulu liittoon. (Collective Agreements Act, §4.) Laajentamislausekkeen toimivuudesta ei toistaiseksi ole kokemusta, mutta periaatteessa se mahdollistaa sopimusten yleissitovuuden.

Sopimusten yleissitovuus on yksi Viron työehtosopimisen suurimmista haasteista. Jos sopimukset tulevat sitovammiksi, myös niiden painoarvo kasvaa. Yleissitovuuden puuttuminen aiheutti hajaannusta jo ensimmäisessä aikaansaadussa liittotason kaksikantaisessa sopimuksessa. Kuljetusalan sopimuksessa on mukana viisi alan 25 yrityksestä. (Chassard 2001, 24.)

3.4.4.5 Työtaistelut ja työrauha

Suomessa on lakisääteinen työrauhavelvoite, jonka pääsääntönä on työehtosopimuksen määräyksiin kohdistuvista taisteluista pidättäytyminen työehtosopimuksen voimassaoloaikana. (Repo 1996, 28.)

Suomessa laki ei sano mitään poliittisista työtaisteluista eikä tukilakoista. Missään laissa ei myöskään ole lueteltu sallittuja työtaistelumuotoja. Käytännössä asiaa on tulkittu siten, että keinovalikoima on lain asettamissa rajoissa vapaa. Myötätuntolakko on määritelty siten, että se ei saa vaikuttaa osallistujien työehtoihin. Poliittinen lakko voi olla lyhyt mielenosoitus poliittisten päättäjien toimia vastaan joko kotimaassa tai ulkomailla, tai lakolla voidaan painostaa päättäjiä toivotunlaisen ratkaisun tekemiseen. (Emt.)

Lakoista on ilmoitettava kaksi viikkoa ennen lakon alkamista vastapuolelle ja valtakunnansovittelijalle. Lisäksi keskusjärjestösopimuksen mukaan poliittisista -ja tukilakoista on ilmoitettava neljä päivää ennen lakon alkamista. Sovitteluun osallistuminen on pakollista. (Emt.)

Suomen lisäksi lakkokielto on sopimuksen aikana voimassa myös Ruotsissa ja Saksassa. Ranskassa kielto on suppeampi. Isossa-Britanniassa työntekijän lakko-oikeus on yleensäkin rajoitettu. Siellä työnantajalla on oikeus erottaa työntekijä lakkoilun perusteella. (Repo 1996, 31.)

Viron laissa kollektiivisesta sopimisesta todetaan, että lakkoilu sopimuksessa olevien ehtojen muuttamiseksi on kiellettyä sopimuksen ollessa voimassa (Collective Agreements Act §11). Työsopimuksen ehtoihin liittymättömät lakot ovat siis sallittuja.

3.4.5 Huomioita Viron lainsäädännöstä

Seuraavassa mainitaan muutama seikka Viron lainsäädännöstä, jotka tulivat tutkimuksen aikana merkittävinä esiin.

Chassardin (2001, 24) mukaan Virossa on hyvät ja yksityiskohtaiset työlait, jotka jättävät vähemmän tarvetta työehtosopimiselle. Tämä argumentti toistui muutaman kerran tutkimusta tehdessämme. Työlakien hyvyys ei legitimoisi kuitenkaan täysin työehtosopimuksen puuttu-

mista. Länsi-Euroopan maissa työehtosopiminen toimii yhdessä laajan työlainsäädännön rinnalla. Kyse on enemmänkin maan neuvottelumekanismien kehittymättömyydestä. Lainsäädännön olemassaolo voi vähentää sopimisen tarvetta, ja työnantajan esittämänä argumenttina se on muodostunut työntekijöillekin kelpaavaksi de facto -selitykseksi.

Merkittävä seikka oli bonuspalkan suuri osuus tutkimiemme yritysten palkanmaksussa. Viron palkkalaki (Wages Act, 2002) ei kerro palkan lisänä maksettavan bonuksen enimmäismäärää. Tästä syystä bonusten osuus saattaa olla hyvin suuri kuten Alihankkeessa ja Baltian Levvyssä. Suomenkaan lainsäädäntö ei rajoita bonusten suuruutta, mutta siitä sovitaan työehtosopimuksilla. Metalliliiton työehtosopimuksessa bonusten vähimmäisosuudeksi määrätään 2% ja enimmäismääräksi 17%. Yrityksen työntekijöiden keskimääräinen bonusprosentti tulee olla 9,5%. (Metallialan työehtosopimus 2003.)

Vaikka Alihankkeen ja Baltian Levyn työnantajat rajoittavat yrityksen sisäistä palkkavertailua sekä ulkopuolelle annettavia palkkatietoja, työntekijöillä on Viron lainsäädännön mukaan oikeus tietää palkkansa määräytymisen perusteet (Wages Act, §8). Työnantajan kuuluu työntekijän pyynnöstä todistaa, että hänen palkanmääräytymisperusteensa yhtenäiset muiden työntekijöiden kanssa. (Wages Act, §5) Nämä kohdat yhdessä tekevät melko vaikeaksi työntekijöiden palkkamäärän pitämisen toisilta työntekijöiltä salassa, jos työntekijä uskaltaa ja on kiinnostunut tietämään työtovereidensa palkan.

Työlainsäädäntö on vain osa prosessia, jossa työehtosopimisen muoto määrittyy. Käytännöt muotoutuvat kussakin maassa omalla tavallaan. Seuraavassa tarkastelemme lyhyesti työehtosopimista muualla Euroopassa.

3.4.6 Työehtosopiminen muualla Euroopassa

Työehtosopimista tarkastellaan usein sen keskittyneisyyden näkökulmasta. Esim. Kauppinen (1989, 1992) luokittelee maita neuvottelujärjestelmän korporatiivisuuden perusteella:

1. Heikon korporatistien maita ovat Japani, Ranska, Kanada, ja Yhdysvallat.
2. Melko heikon korporatistien maita ovat Italia, Australia ja Englanti.
3. Melko vahvan korporatistien maita ovat Belgia, Tanska, Suomi ja Länsi-Saksa.
4. Vahvan korporatistien maita ovat Kauppisen mukaan Itävalta, Ruotsi, Norja ja Hollanti. (Kauppinen 1989, 379.)

Luokittelu on maiden erilaisten neuvottelujärjestelmien takia ongelmallista.

Yleisenä tendenssinä Euroopassa on ollut työehtosopimusneuvotteluiden siirtyminen kohti paikallista tasoa, jolla suurin osa Vironkin työehtosopimuksista tehdään. Suomi poikkeaa tästä linjasta TUPO-ratkaisuillaan. Tulopoliittiset kokonaisratkaisut voivat Suomessa hyvin huoli-

matta eri tahoilta tulevasta jatkuvasta kritiikistä. TUPO:n kannattajilla on toistaiseksi ollut valtaa pitää neuvottelujärjestelmää pystyssä. Toisaalta sen katsotaan hillitsevän palkkakehitystä ja olevan näin kansantalouden kannalta hyödyllinen neuvottelujärjestys.

Neuvottelut ovat siirtyneet kohti paikallista tasoa esimerkiksi Iso-Britanniassa, jossa ammattiyhdistyksen asema on heikentynyt palkanmuodostuksessa. Siellä työsopimuksia solmitaan useimmiten työpaikkatasolla luottamusmiehen johdolla. Siinä mielessä Iso-Britannia on Länsi-Euroopan maista lähimpänä Viroa. Kollektiivisesti neuvotellut palkkasopimukset vähenivät Iso-Britanniassa 70%:sta 40%:iin vuosina 1984-1998. (Piekkaja 2002, 1, 4-6.)

Myös Ruotsissa ja Tanskassa työehtosopiminen on siirtynyt kohti paikallista tasoa. Tanskassa palkoista sovitaan yhä useammin paikallisella tasolla, kun muut työehdot ovat usein keskusjärjestösopimuksissa. Palkoista sopi keskitetysti 37% työntekijöistä vuonna 1989, mutta vuonna 2000 enää 17%. Tanskassa kollektiivisen työehtosopimuksen piirissä on 70% työntekijöistä kaikista ja 100% julkisen sektorin työntekijöistä. (Piekkaja 2002, 2, 11.)

Saksassa palkoista neuvotellaan pääasiassa ammattiliittojen tasolla. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työehtoihin myös työpaikkaneuvostojen kautta lukuun ottamatta pieniä alle viiden henkilön työpaikkoja. Työpaikkaneuvostoilla, joissa on edustettuna sekä johtoa että työntekijöitä, voi olla suuri vaikutus uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotossa.

Japanissa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa työehtosopiminen on hajautunut työpaikka- tai yritystasolle. Japanin työehtosopimuksia koordinoidaan ns. kevätkokouksilla, joissa sovitaan noin kahden kolmasosan yritysten palkankorotuslinjasta. Palkkatilanne heijastelee enemmänkin työvoiman kysyntä- ja tarjontatilannetta kuin ammattiliittojen palkkapolitiittisia tavoitteita. Japanin työehtosopimukset eivät ole niin yksityiskohtaisia kuin Yhdysvaltojen ja Kanadan työnvalvontasopimukset. (Kauppinen 1989, 388.)

Seuraavassa vertailu Euroopan Unionin maiden järjestäytymisasteista ja työehtosopimusten arvioidusta kattavuudesta. Vertailun vuoksi perässä on taulukko EU:n kandidaattimaiden sopimustilanteesta.

Taulukko 1. EU-maiden järjestäytymisasteet ja työehtosopiminen.

Maa	Tärkeimmät sopimisen laajentamisen mekanismit (tärkeysjärjestyksessä)	Järjestäytymisaste (1997)	Yksityisellä sektorilla tes:istä neuvottelevien järjestöjen jäsenyrityksissä työskentelevien määrä (1998)	Tes:ien arvioitu kattavuus
Itävalta	1. Pakollinen jäsenyys työnantajajärjestöissä 2. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 3. Liittovaltion välityslautakunnan laajentamismääräys - Satzung	41 %	melkein 100 %	100 %
Belgia	1. Työehtosopimuksien muuttaminen 'kuninkaalliseksi' asetukseksi 2. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 3. Yhteisaputoimikunnan neuvottelemat sopimukset	51 %	67 %	yli 90 %
Tanska	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. Muodolliset 'kinnipitämis'-sopimukset 3. Epävirallinen 'kulumis'-vaikutus (työpaikkatasolla)	78 %	yli 50 %	71-77 %
Suomi	1. Automaattinen laajennus, jos sopimus kattaa yli 50 % sektorin työntekijöistä 2. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset	68 %	70 %	95 %
Ranska	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. Työministeriön laajentamislakien (Elargissement)	9 %	yli 90 %	yli 93%
Saksa	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. Sektoria koskevan sopimuksen laajennus yhden osapuolen pyynnöstä 3. Sektoria koskevan sopimuksen heijastaminen yrityskohtaisiin sopimuksiin	30 %	82 %	70-80 %
Kreikka	1. Joskus vapaaehtoinen ammattijärjestöjen kiinnittyminen 2. Laajennus kaikkia työntekijöitä koskevaksi jos koskee jo 51 % sektorin työntekijöistä	25 %	yli 25 %	90 %
Irlanti	1. Vapaaehtoinen 2. Rekisteröidyt työllisyssopimukset 3. Työllisyyden säätelyn säännöt	48 %	44 %	90 %
Italia	1. Yleinen käytäntö / vapaaehtoisuus 2. Lainsäädäntö, joka perustuu perustuslain 39. artiklaan 3. Työntekijöiden vapaaehtoinen kiinnittyminen	44 %	64 %	korkea
Luxemburg	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. 'Suur-herttuan' säädöksellä yleisesti sitovaksi julistetut sopimukset	43 %	93 %	lähes 100 %
Alankomaat	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. Hallituksen yleisesti sitovaksi julistus yhden tai useamman osapuolen pyynnöstä 3. Liike-elämän ja teollisuuden julkislaillisten järjestöjen työehtosäädökset	24 %	yli 80 %	89 %
Portugali	1. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset 2. Työ- ja sosiaaliministeriön laajennusdirektiivit	26 %	yli 25 %	yli 2/3
Espanja	Työehtosopimuksia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin mahdollisessa laajuudessa sillä ehdolla, että lakia noudatetaan	18 %	47 %	83 %
Ruotsi	1. Työnantajien vapaaehtoinen kiinnittyminen 2. Järjestön asettamat paineet 3. Järjestäytymättömiä työntekijöitä sitovat sopimukset	97 %	75 %	75-95 %
Iso-Britannia	Jotkut sopimukset saattavat sitoa järjestäytymättömiä työntekijöitä	32 %	48 %	25 %

Lähde: (Industrial Relations in Europe 2002, 46-47)

Taulukko 2. EU-kandidaattimaiden työehtosopiminen.

Maa	Useaa yritystä koskevien (enemmän kuin työpaikkatason) sopim. määrä	Liittotason sopimusten määrä	Laajennusmenettely
Bulgaria		14 teollisuussektoria koskevaa sopimusta ja 46 alakohtaista kollektiivisopimusta (2000) joilla ei täyttä kattavuutta	Kyllä, hallituksen päätöksellä (Työlaki huhtikuussa 2001)
Kypros		2000: 12	
Tshekin tasavalta	1998: 25	1997: 17 2001: 12	
Viro	2001: 10 sektoria alemman tason sopimuksia	1999: 14 2000: 16 2001: 7	Kyllä, kesäkuun 2000 lain jälkeen
Unkari	1998: 48 1999: 52	1998: 14 1999: 19	Kyllä, mahdollista Työlain 34 mukaan, mutta ei ole käytetty
Latvia		1999: 10	
Liettua			
Malta			
Puola	2000: 136	2000: 20	Kyllä (työmarkkinaosapuolten pyynnöstä Työministeriön päätöksellä), v. 2000 laki
Romania		2001: 19	Kyllä, määräyksiä sovelletaan sektorin kaikkiin työntekijöihin
Slovakia		1993: 29 1998: 55 2000: 29	Mahdollista Työministeriön päätöksellä
Slovenia		Erittäin rajoittuneita, heikkosisältöisiä	

Lähde: Industrial Relations in Europe (2002, 111)

Taulukot osoittavat selkeästi, että kollektiivinen työehtosopiminen on Euroopassa vallitseva tapa sopia työehdoista. Työehtosopimukset kattavat 70-100 prosenttia työntekijöistä kaikissa EU-maissa Iso-Britanniaa lukuun ottamatta. Tässä suhteessa tulevat EU-maat edustavat radikaalisti erilaista käytäntöä. Esim. Viron voidaan katsoa kuulua Japanin, Kanadan ja Yhdysvaltojen tapaan heikon korporatiivisuuden maihin. Tästä kielivät Virossa kaksikantaisen työehtosopimisen vähäisyys, hajonta ja palkkojen riippuvuus työvoimamarkkinoiden tilanteesta. Useimmissa Euroopan Unioniin pyrkivissä maissa tilanne on sama kuin Virossa. Ainoastaan Sloveniassa painopiste siirtynyt kansalliselle tasolle, kuten seuraavasta taulukosta näemme:

Taulukko 3. Kaksikantaisen palkkasopimisen tasot EU:iin pyrkivissä maissa (Carley 2002).

	Kansallinen taso	Liittotaso	Yritystaso
Tshekin tasavalta		I	III
Viro		I	III
Unkari	I	II	III
Latvia	I	II	III
Liettua		I	III
Puola		I	III
Slovakia		III	I
Slovenia	III	II	I

I - tasolla käydään palkkasopimista; II - tärkeä mutta ei hallitseva taso palkkasopimisessa; III - palkkasopimisen hallitseva taso.

KIE-maissa harjoitettu työehtosopiminen on varsin kirjavaa ja hajanaista, eikä vakiintunutta käytäntöä ole juuri muualla kuin Sloveniassa. Siellä työehtosopiminen on pakollista. Monet liittotason sopimukset ovat hyvin yleisluontoisia, kuten esimerkiksi Slovakiassa, jossa liittotason sopimuksista on jätetty kaikki työntekijöille oleelliset kohdat yrityskohtaisesti sovittaviksi (Industrial Relations in Europe 2002, 112).

3.5 Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu Virossa

Eametsin ym. (2000, 124) mukaan Virossa työmarkkinoiden vuoropuhelu ei toimi kovin hyvin. Huolimatta kaksi- ja kolmikantaneuvottelujen etenemisestä, ei näillä sektoreilla ole saavutettu tyydyttävää kehitystä. Työehtosopiminen on pitkä prosessi, sillä siirtyminen totalitaarisesta valtiokeskeisestä työsuuhdepolitiikasta työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun vie aikaa. Tällä sektorilla Viron jälkeenjääneisyys EU:n työvoimapolitiikan periaatteista on erityisen huomattava.

Osallistumisen demokratia, erityisesti työsuhteiden demokratia ja yrityksen sisäisen demokraattisuuden taso on matala. Työntekijöiden osallistuminen yrityksen johtamiseen on kohdannut osin työnantajien vastustusta. (emt.) Tutkimuksessa huomasimme, että läntisessä Euroopassa levinnyttä yhteistoimintamenettelyä Virossa ei esiinny käytännössä juuri lainkaan, vaan työnantajien toiminta on melko autoritääristä.

3.5.1 Kahdenvälisen työehtosopimustoiminnan toteutuminen

Chassardin (2001, 24) mukaan Viron kaksikantaisen sopimusjärjestelmän tulokset ovat hyvin heikot sekä kansallisella että liittotasolla. Kansallisella tasolla ei ole solmittu kollektiivisia sopimuksia. Perinteisiä, monissa EU-maissa toimivia alakohtaisia sopimuksia ei ole kuin yksi, kuljetusalalla. Lisäksi on sopimuksia sektoreilla, joita hallitsee yksi valtionyhtiö kuten öljy-, kaivos-, energia-, rautatie- ja postialalla. Suurin osa työehtosopimuksista on solmittu yritystasolla. (Chassard 2001, 24)

Työehtosopimus on olemassa 22%:lla virolaisista työpaikoista. Julkisella sektorilla niitä on 31%:lla työpaikoista ja yksityisellä sektorilla 17%:llä. Viime vuosina palkoista on alettu sopia yhä useammin yksityisesti (70% työntekijöistä) kuin kollektiivisesti, vaikka työntekijät haluaisivat lisätä kollektiivisen sopimisen määrää. Sen sijaa lomina, työsopimuksia, työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä kysymyksiä on viime vuosina alettu neuvottelemaan entistä useammin kollektiivisesti. Kaikista edellä mainituista, kuten myös päivittäisistä ja viikoittaisista työajoista, työntekijät haluaisivat sopia vielä enemmän kollektiivisesti joko työpaikalla tai valtakunnallisilla järjestösopimuksilla. (Antila & Ylöstalo 2003, 79-87)

3.5.2 Kolmikantasopimusten toteutuminen

Kolmikantayhteistyön keskeisimpänä saavutuksena Virossa pidetään **Viron ILO – neuvotte-lukunnan** toimintaa (Saarinen 1998, 25). Se perustettiin vuonna 1992, ja sen edesauttamana Viro on ratifioinut ay-liikkeen toiminnan kannalta tärkeät perussopimukset (konventiot nro 87, 98 ja 144). Samana vuonna sen osapuolet allekirjoittivat minimipalkkasopimuksen. Vuotta myöhemmin kolmikantaneuvotteluihin osallistui jo useita muitakin työnantajatahoja ja vuoden 1994 neuvotteluissa työnantajat yhdistivät voimansa (emt.). Neuvottelukuntaa kutsutaan myös **kolmikantaneuvostoksi**. Vuodesta 1996 tälle kolmikantaneuvostolle on alistettu myös kaikki työelämää koskevat lakiluonnokset (Chassard 2001, 27). Tämän käytännön seurauksena ko-mitea on kokoontunut pysyvästi seuraavien aiheiden tiimoilta:

- minimipalkat
- virallinen toimeentulominimi
- verokannusteet
- työttömyysturvaetuuksien taso
- sosiaalivakuutusuudistus
- eläkkeiden toinen pilari
- joidenkin pääpalveluiden muodostaminen suhteessa lakko-oikeuteen
- työntekijöiden palkanmaksu työnantajan konkurssitapauksessa

Neuvostolla ei ole valtaa tehdä sitovia päätöksiä, mutta kolmikantasopimus on tarjonnut poh-jan suurelle osalle työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Molempia sosiaalisia kumppaneita on pyy-detty osallistumaan keskusteluun lakiluonnoksista parlamentissa ja sen komiteoissa. (Chas-sard, 2001, 27)

Hallituksen asetuksen mukaisesti kolmikantaneuvosto perusti vuonna 1999 *talous- ja sosiaa-lineuvoston*, joka on Viron ILO-neuvoston alaneuvosto (Chassard 2001, 26). Kolmikantaisen talous- ja sosiaalineuvostolla on seuraavia tehtäviä:

1. Tasapainoisen sosiaalipolitiikan suunnittelu, sosioekonomisen kehityksen ja kansalais-yhteiskunnan kehittäminen...
2. ...eurooppalaisen sosiaalisen mallin toteuttaminen Virossa,
3. sosiaalis-taloudellisen vuoropuhelun kehittäminen ja kumppanuus sekä osapuolten in-tressien harmonisointi,
4. työelämän suhteiden ja työlainsäädännön laajentaminen ja demokratisointi, molempien työsuhteiden osapuolien perusoikeuksien ja vapauksien turvaaminen,
5. valtion säätelyn asteittainen vähentäminen sosiaalis-taloudellisissa kysymyksissä,
6. työllisyyden, kilpailukyvyyn ja muun taloudellisen kasvun edistäminen ja sosiaalisen vastakkainasettelun vähentäminen,
7. talous- ja sosiaalipolitiikan suunnittelu ja toteuttaminen.

Talous- ja sosiaalineuvoston työskentelyyn ottavat osaa työntekijäjärjestöt EAKL ja TALO kumpikin vuorollaan, työnantajajärjestö ETTK sekä sosiaaliministeriön edustajat. Talous- ja sosiaalineuvosto kokoontuu vuosittain vähintään yhdeksän kertaa. Sen toiminnassa aktiivisin

osapuoli on ollut työntekijäjärjestö EAKL. TALO ei ole ollut niin aktiivinen ja ETTK suorastaan passiivinen. Työnantajajärjestöissä ei kolmikantayhteistyöllä uskota juurikaan olevan merkitystä. (Chassard, 2001, 28) Myöskään valtio ei ole ollut aloitteellinen – se on ollut suorastaan hidas tehtyjen sopimusten toimeenpanossa. Ongelmista huolimatta Viron kolmikantayhteistyön alussa työmarkkinajärjestöt pääsivät edes jotenkin vaikuttamaan päätöksentekoon valtion tasolla.

Eamets (2002, 57) arvioi, että monet kolmikannan työsuhteita koskevat säädökset on pantu voimaan, ja Viro on yhdentynyt tärkeimpien kansainvälisten konventioiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun myötävaikutuksella on asetettu mm. minimipalkka. Tällä hetkellä tilastot kuitenkin näyttävät, että monista sovituista säännöksistä ei pidetä kiinni. Eametsin (2003) mukaan monet Viron työpoliittisen toimintaohjelman kohdat on kirjoitettu EU:n painostuksesta, eikä niiden sisältöä välttämättä edes ymmärretä.

Toisin kuin suurimmassa osassa Länsi-Euroopan maita, Virossa ammattiyhdistysliikkeiden aikaansaamat sopimukset eivät ole tasoittaneet suhdanteiden aiheuttamaa palkkojen heilahdusta. Siitä on esimerkkinä Eametsin (2002, 57) mukaan Venäjän talouskriisin seuraukset: Vuonna 1998 Viron talous taantui 1,3%:lla ja työttömyys kasvoi vuoden kolmannella neljänneksellä 30%:lla edellisvuoteen verrattuna. Nimellispalkat useilla talouden sektoreilla pienenevät, mm. hotelleissa, ravintoloissa, maataloudessa, rakennusalalla ja kalastusalalla. Toisaalta pitää sanoa, että reaali-palkkakehitys viime vuosina on ollut suotuisaa ilman että palkkoja on työehtosopimuksilla nostettu. (Antila & Ylöstalo 1999, 14; Peltola 2003, 4.)

3.5.3 *Viron kolmikantaneuvotteluiden katkeaminen*

Vuodenvaihteessa 2002-03 Viron suhteellisen hyvin alkanut kolmikantayhteistyö oli pysähdyksissä. Peltola (2003) kertoi työntekijäjärjestö EAKL:n vetäytyneen kolmikantaneuvostosta syyttäen hallitusta solmittujen sopimusten rikkomisesta. EAKL järjesti joulukuun alussa 2002 tunnin pituisia lakkoja muutamissa yrityksissä ja vajaan tuhannen hengen mielenosoituksen Viron parlamenttitalon edessä.

Ammattiliittojen keskusjärjestö EAKL päätti keskeyttää työnsä kolmikantaisissa elimissä valtion tasolla ennen vuodenvaihdetta 2002-03, koska keskusliiton mukaan valtion tasolla vuonna 2002 ei ollut ollut konkreettista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua hallituksen hallittomuuden tai kykenemättömyyden takia. EAKL:n boikotin alkamisen aikoihin parlamentissa odotti lähes parikymmentä lakiesitystä, jotka liittyivät työn ja työllisyyden hoitoon.

Peltolan (emt.) mukaan hallitus syytti EAKL:ää vaalikampanjan aloittamisesta maaliskuun parlamenttivaaleja silmällä pitäen. Työnantajajärjestö ETTK:n edustajia taas harmitti EAKL:n järjestämät lakot, kun kiista on heidän mukaansa hallituksen ja EAKL:n välinen. Peltola (2003) jatkaa, että hallitus ei ollut pitänyt kiinni kaikista edellisen hallituksen kanssa tehdyistä sopimuksista, vaikka minimipalkkoja olikin korotettu sopimuksen mukaan.

Peltolan (2003) mukaan EAKL haki tilanteessa tukea EU:n komissiolta ja Euroopan laajuisilta ammattijärjestöiltä. Julkisten alojen Euroopan ammattijärjestö PSI ilmaisi tukensa EAKL:lle Viron pääministeri Siim Kallakselle lähettämässään kirjeessä.

Pääministeri Kallaksen (2003) mielestä EAKL:n tuen hakeminen Euroopan Unionista oli vastenmielistä toimintaa. Hänen mukaansa ay-liike ei ole rakentamassa sitä Eurooppaa, johon liittymiseksi Virossa on tehty hyvin paljon töitä. Kallaksen politiikassa näkyvät markkinaliberaalistiset ajatukset, joita monet virolaiset nykyisin kannattavat.

EAKL:n johtaja Kadi Pärnits (2003, 11) kirjoittaa Kallakselle vasta-argumentiksi, että Kallaksen vuoden mittaisella pääministerikaudella ei ole tehty ainuttakaan kolmikantasopimusta, mikä ei vastaa sen Euroopan Unionin toimintatapoja, johon Viro nyt on liittymässä. Pärnitsin mukaan Euroopassa arvostetaan nimen omaan sitä, että Virossa on tehty kolmikantaisia sopimuksia, mikä muissa Itä-Euroopan hakijamaissa ei ole onnistunut. Hänen mielestään kolmikantasopimusten solmiminen ehkäisee luokkajakojen syntymistä toisin kuin uusliberalistinen talouspolitiikka.

Huhtikuussa 2003 EAKL päätti jälleen jatkaa työtänsä kolmikantaisissa toimitelmissä ja antaa hallitukselle ehdotuksensa tulevien neuvottelujen aihepiireistä. Kolmikantayhteistyön tehokkuus tulevaisuudessa riippuu paljolti hallituksen halukkuudesta laittaa neuvotellut sopimukset voimaan.

3.6 Yhteenveto

Hyvästä talouskehityksestä huolimatta Viron työttömyys on vakiintunut kymmenen prosentin tuntumaan, mikä kallistaa työmarkkinaosapuolten keskinäistä valta-akselia työnantajan suuntaan. Työntekijöillä ei ole mahdollisuuksia vaatia työnantajia neuvottelemaan työehdoista. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sijaan valtio on ollut työlainsäädännön kautta markkinoiden "laissez-faire":n lisäksi ainoa työnantajan ja työntekijän suhteita sääntelevä taho.

Ammattiyhdistysliikkeen heikkous vähentää oleellisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun mahdollisuuksia Virossa. Järjestöillä ei ole perinnettä etujärjestöinä, jollaisina niiden nyt tulisi

toimia. Ihmiset eivät välttämättä edes tiedä, mikä ammattijärjestön tehtävä nykyisin on. Työntekijöiden järjestäytyneisyyden vähyys on ratkaiseva tekijä ay-liikkeen heikkouden taustalla. Järjestäytymättömyydelle on rakenteellisia ja ideologisia syitä, mutta tärkein lienee siinä, ettei se vähäisten resurssiensa vuoksi kykene tarjoamaan juuri mitään näkyvää vastinetta työntekijän maksamalle jäsenmaksulle.

Työnantajajärjestön osuus työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa on olla passiivinen siihen asti kunnes työntekijät ovat tarpeeksi vahvoja pakottamaan heidät neuvotteluihin.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ei ole saanut vakiinnutettua paikkaansa Viron yhteiskunnassa, joten valtiolta ei ota sitä huomioon talouspolitiikassaan. Sen sijaan, että valtiolta tukisi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun toteutumista, vuoropuhelun toteutuminen vaikuttaa sille suorastaan epätoivottavalta. Siksi ammattiyhdistysliike joutuu uhraamaan valtaosan energiastaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun saamiseksi Viron politiikan päiväjärjestykseen. Virossa ja muissa KIE-maissa työehtosopimuksien solmiminen on enemmän poikkeus kuin sääntö.

Lainsäädännöllinen pohja Virossa on olemassa sekä kaksi- että kolmikantaisille sopimuksille. Lain voimassaolo ei kuitenkaan velvoita vuoropuheluun, joten se saa toistaiseksi odottaa realisoitumisestaan Virossa.

Kolmikantaisen sopimisen lain pohjalta Viroon perustettiin kolmikantaneuvosto, joka sai aikaan minimipalkkalain. Säännölliset kolmikantaneuvottelut ovat olleet siirtymätalouden mitta-kaavassa edistyksellistä, vaikka sen tulokset ovat jääneet melko vähäisiksi. Kolmikantayhteistyön tyrehtyminen kertoo olennaisesta heikkoudesta Viron sopimuskulttuurissa. Valtiovalan tukea työehtosopimiselle ei ole. Eamets (2003) kuvaa tilannetta osuvasti. Hän viittaa loppusyksyn 2002 riitoihin hallituksen ja ammattiyhdistysten keskusjärjestön välillä: *"meillä ammattiyhdistysliike ja hallitus riitelevät ja työnantajat seuraavat sivusta, kun normaalisti ammattiyhdistysliike ja työnantajat riitelevät ja hallitus seuraa sivusta"*.

4 LIITTOTASO

Kansallisen tason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu antaa viitekehyyksen liittotason vuoropuhelulle. Virossa ammattiliittojen toiminta niin työntekijä- kuin työnantajapuolellakin on vähäistä, vaikka joillakin aloilla liittotason kehitys on ollut edistyksellisempää kuin kansallisella tasolla keskimäärin. Viron liittotason työmarkkinavuoropuhelun ”lippulaivana” yksityisellä puolella on pidetty kuljetussektoria, sillä siellä on olemassa liittokohtainen työehtosopimus. Metallisektorilla on sovittu kaksi yhteistyösopimusta ammattiliiton (EMAF) ja työnantajaliiton (EML) välillä.

Aihepiirin valinnan yhteydessä tutkimuksemme kohdistui metallialalle, kun kuulumme kriittisiä lausuntoja suomalaisien metallialan yritysten menettelytapoja kohtaan Virossa. Jälkikäteen metallialan valinta on tuntunut oikealta. Teollisuusmaiden metallisektoreilla on perinteisesti ollut vahva ammattiyhdistysliike, ja alalla korostuu helposti työnantajan ja työntekijöiden välinen konflikti. Viro ei tee tässä poikkeusta. Viron Metallityöväen liitto hakee edelleen paikkaansa työmarkkinasuhteiden kentässä. Lisäksi Viron metallisektorilla on vaikutusta Suomen metallisektoriin, mikä seikka on tuonut myös Suomen Metalliliiton Viroon. Viron metalli- ja elektroniikka-alan yritysten työntekijöistä yli 5000 (reilu neljäsosa) työskentelee suomalaisissa yrityksissä.

Pekka Sivill (2001) on kartoittanut kaikkiaan 27 suomalaista metalli- ja elektroniikka-alan yritystä, joista kaksi oli elektroniikka-alalla. Mainittakoon, että yksi näistä kahdesta on Viron suurin elektroniikka-alan yritys Elcoteq, jolla on jo yksistään yli 2000 työntekijää. Metallialan kaikkia suomalaisyrityksiä ei edes pysty laskemaan, esimerkiksi EMAF:lta puuttuu inhimillisiä ja rahallisia resursseja pienten yritysten ja niiden työntekijämäärien laskemiseksi (Soon 2003b).

4.1 Metallialan työmarkkinaosapuolet

Viron metalli- ja elektroniikka-alalla on 20 700 työntekijää (Tööstus 4/2002). Heistä järjestäytyneitä on 2600 (Soon 2003b). Tämä merkitsee metallialalla (elektroniikka mukaanluettuna) vajaata 13 %:n järjestäytymisastetta. Metallialan järjestäytyminen vastaa melko tarkkaan Viron yleistä 14 %:n järjestäytymisastetta (Antila ja Ylöstalo 2003, 68). Ammattiosasto on 21 yrityksessä. Suurinta osaa metallialan työnantajia edustavassa EML:ssa on 70 jäsenyritystä, joissa oli vuoden 2002 lopulla 7400 työntekijää eli noin kolmasosa alan työntekijämäärästä. Työnantajaliitto on siis alan yrityksissä paremmin edustettuna kuin työntekijäliitto.

Elektroniikka-alan työnantajat ovat järjestäytyneet Suomeen nähden poikkeavasti omaan ala-kohtaiseen työnantajaliittoon, joka on EML:n alainen. Metalliala Virossa ei pidä sisällään viestintä- ja telekommunikaatioalaa; sille on olemassa oma työnantajanjärjestönsä.

EML:n uusi toimitusjohtaja Ville Arumäki oli ollut häntä haastatellessamme joulukuussa 2002 vajaa puoli vuotta töissä liiton toimitusjohtajana. Arumäen (2002) mielestä työntekijäpuolen tulee olla aktiivinen työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä, jos sillä on siihen halua. EMAF:n puheenjohtaja Soon onkin pariin otteeseen tavannut Arumäen, mutta toistaiseksi yhteistyö uuden puheenjohtajan kanssa on vasta alussa. EML:n kehityspäällikkö Aleksei Höbemägi taas on ollut vuosia tekemisissä työntekijäliitto EMAF:n kanssa.

Arumäen (2002) mukaan EML ei ota kantaa työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen eikä työn sosiaaliseen järjestykseen; hänen edustamansa liitto ajaa vain työnantajan etua. Työntekijäjärjestöt eivät voi myöskään painostaa työnantajaliittoa tekemään näissä asioissa sopimuksia. EML:n tehtävänä on toimia informaatiokanavana jäsenilleen, toimittaa heille liiton kerran kuussa ilmestyvää lehteä ja olla mukana työnantaja koskevissa hankkeissa kansainvälisten tahojen ja Viron valtion kanssa. Tällaisesta projektista esimerkkinä oli mm. Leonardo-projekti, informaatiotietokannan luominen mm. vapaista työpaikoista eli eräänlainen "työpörssi".

Termistä "työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu" EML:n uudella toimitusjohtajalla (Arumäki 2002) ei ollut selkeää kuvaa. "Kolmenpuoleisia neuvotteluja" oli hänen mukaansa käyty, mutta erikoisella koostumuksella ilman työntekijäjärjestöjä akselilla Viron Koneteollisuuden Liitto - Viron Työnantajien Keskusliitto - valtio. Työnantajien näkökulmasta työntekijät ovat yrityksen "ihmispääomaa", ja sen kehittämistä yrityksissä ja yritysten yhteistyössä voidaan kyllä puhua. Arumäen mukaan hänen liittonsa voisi tehdä ammattiliittojen kanssa yhteistyötä inhimillisen pääoman kehittämisessä ts. lähinnä koulutuksessa ja näyttötutkinnoissa.

Suomalaisista metallialan yrityksistä vain yksi on jäsenenä EML:ssa. Höbemäen (2003a) mukaan yleisin selitys suomalaisten yritysten Viron tytäryhtiöiden työnantajaliittoon kuulumattomuudelle on, että *"...niiden pitää jäseneksi liittymiselle kysyä Suomesta lupa, tähän asti ovat kysyneet, jo usean vuoden ajan"*. Suomessa pidetyissä Virossa ja Suomessa toimivien metallialan yritysten vuotuisissa tapaamisissa päätösvastuu liittymisestä on taas vieritetty Höbemäen (emt.) mukaan virolaiselle osapuolelle. Ilmiselvää siis on, että jäseneksi ei vain haluta liittyä. Suomalainen emoyhtiö ei suinkaan tasoita tietä järjestäytymiselle, vaan pikemminkin käyttää suomalais-virolaista asetelmaa yhtenä 'pallottelun' keinona.

Yleisempinä Viron metallialan ammattiliiton EMAF:n tavoitteina on **nostaa metallialan järjestäytymisastetta yrityksissä** ja saada sitä kautta **paikallistason sopimustoiminta** käyntiin.

EMAF:lla on tällä hetkellä ammattiosasto viidessä suomalaisyrityksessä. Yksi yrityksistä on samalla EML:n jäsen. Näissä yrityksissä olevien ammattiliiton jäsenten määrä on vähän yli 250, kun yhteenlaskettu työntekijöiden määrä on lähes 900. Noin 80 %:ssa metalliliiton kar-toittamista suomalaisista metalliyrityksistä ei ole ammattiosastoa.

Alkuvuodesta 2003 EMAF:issa oli 26 ammattiosastoa. Noin 25% yrityksistä, jotka olivat jäse-ninä EMAF:ssa, oli olemassa tai neuvotteilla työehtosopimus. (Soon 2003a.) EAKL:n tietojen mukaan metallialalla työehtosopimus on olemassa neljässä yrityksessä, ja ne koskevat yh-teensä 2200:a työntekijää (Taliga 2003).

Huhtikuussa 2003 metallialan ammattiosastojen ja järjestäytyneiden määrä oli radikaalisti las-kenut: ammattiosastoja oli 21 ja liiton jäseniä 2600 (Soon 2003b). Soonin (emt.) mukaan syynä järjestäytymisasteen laskuun ovat olleet pääasiassa alan irtisanomiset.

EMAF:n puheenjohtaja Endel Soon toi esille metallialan työturva- ja luottamusmiesten koulu-tuspäivänä (Tartto 2002), että liiton intresseinä on luoda motivoiva työympäristö ja palkkaus: *”että ihmisellä on halu tulla töihin ja että hän saa keskivertopalkkaa 6000 kruunua kuussa te-kemällä 8 tunnin työpäivää”*. Hän antoi esimerkin suomalaisesta yrityksestä, jossa työntekijät kyllä tienaaavat 10 000-15 000 kruunua kuussa, mutta tekevät 10-12 tuntia töitä päivässä ja yksi päivä kuukaudessa on vapaata. Soon esittikin tässä yhteydessä retorisen kysymyksen: Käyhän tämä nyt, mutta mitä tapahtuu 15 vuoden päästä, kun tätä tahtia jatketaan?

4.2 Liittokohtainen sopiminen

Suomalaiset ovat tottuneet soveltamaan paikallisella tasolla liittotason sopimusta. Alihankkeen johtaja asetti liittokohtaisen sopimuksen ehdoksi yrityskohtaiselle sopimukselle – ”niin kuin Suomessa on tapana tehdä”. Hän perusteli kantaansa taloudellisella tappiolla suhteessa muihin yrityksiin, jos vain hänen yrityksessään tehdään sopimus. Myös Komponenttitehtaan hal-lintoneuvoston edustaja, aikaisemmin Komponenttitehtaan kanssa samaa yritystä olleen naa-puritehtaan johtaja, käytti samanlaista argumenttia. Hänen toiveensa oli, että yhtäaikaa sovi-taan kaikkien alueen teollisuusyritysten kanssa.

Komponenttitehtaassa on virolaisen omistajan aikana vuosina 1994-2002 ollut voimassa työ-ehdosopimus, joten sopimuksen uudelleen solmimatta jättämisen syyksi ei tunnu sopivan yht-äkkiä vastaavanlaisen työehtosopimuksen vaatiminen alueen muihin yrityksiin. Pyrkimystä liittotason sopimiseen ei mainituilla yrityksillä näytä todellisuudessa olevan ainakaan siitä päätellen, ettei kumpikaan kuulu alan työnantajaliittoon. Yritykset antavat täten ymmärtää, että

he kyllä ottavat liittotason sopimuksen vastaan, mutta eivät halua itse olla millään tavoin sitä tekemässä.

Liittokohtaisen sopimuksen asettaminen yritysکوhtaisen työehtosopimuksen edelle Viron suomalaisten metalliyriųsten strategiana enemmän sääntö kuin poikkeus. EMAF:n varapuheenjohtaja (Metallin neuvottelukokous 2003) kiteytti ongelman seuraavasti: *“Ongelmana on vielä, että suomalaiset, jotka ovat tottuneet soveltamaan liittotason sopimuksia eivät ymmärrä paikallisen sopimisen ideaa. Vetoavat aina siihen, että pitää olla liittosopimus.”*

Työntekijäpuolella liittokohtaiseen sopimukseen suhtaudutaan positiivisesti, mutta pienellä varauksella. Metallialaa koskeva liittotasoinen sopimus ei tunnu olevan realistinen yritysten suurien eroavaisuuksien vuoksi, kuten eräs työntekijä kertoi haastattelussa:

- ...positiivinen olisi kuva, kyllä. Kuinka saat sellaisen tehtyä...meillä on sellainen yritys, jolla menee tosi hyvin. Mutta on paljon firmoja, joissa menee huonommin, ja kun pitäisi maksaa työntekijöille tietty summa, niin yritys voi mennä konkurssiin. Sen takia kun yritykset eivät ole keskenään tasavertaiset, niin se ei onnistu.
- (Haastattelija:) Sen takia olisi siis parempi, kun olisi yritysکوhtainen sopimus?
- Voisi olla, kyllä. Sillä on todellakin sellaisia firmoja, joissa olen käynyt, joissa työntekijät tosiaankin saavat minimipalkkaa...
- Metallialalla?
- Kyllä, metallialalla.

4.3 Liittokohtaiset sopimukset

EMAF:n ja EML:n välinen ensimmäinen **liittokohtainen aiesopimus** tehtiin elokuussa 2000 (liite 2). EMAF:n puheenjohtajan Endel Soonin mukaan *”se oli vain yleinen, ensimmäinen sopimus siitä, mistä keskustellaan”*. Viron Metalliliiton työturva- ja luottamusmiesten koulutuksessa Tartossa (2002) Soon mainitsi, että aiesopimuksen *”asiat eivät kulje niin yksinkertaisesti kuin pitäisi. Työnantaja vitkuttelee...”*. EML:n kehityspäällikkö Aleksei Hőbemägi taas huhtikuussa 2003 vakuutti, että sopimuksessa mainitut viisi kohtaa ovat toteutuneet tyydyttävällä tavalla, osapuolet ovat tunnustaneet toisensa neuvottelukumppaneiksi, ja että vuoropuhelua osapuolten välillä on ollut.

Oltuaan muutaman kuukauden työssä Arumäki (2002) ei tiennyt liittonsa ja Viron Metalliteollisuuden Ammattiliittojen Federaation välillä 31.8.2000 solmitusta sopimuksesta (liite 2). Huhtikuussa 2003 hän sanoi tutustuneensa sopimukseen, mutta näytti edelleenkin jättävän sen sisältöasiat kehityspäällikkö Hőbemäen kontolle.

Yllätyksenä ja vastapainona flegmaattiselle suhtautumiselle yhteistyöhön ammattiliiton kanssa, EML solmi EMAF:n kanssa **Viron metalliteollisuussektorin kumppanuussopimuksen** helmikuussa 2003 (liite 3). Sopimuksen allekirjoitti EML:n puolelta johtokunnan puheenjohtaja, yritysjohtaja Jūri Riives.

Helmikuun 2003 kumppanuussopimus on askel kohti työehtosopimusta. EML:n kehityspäällikkö Hübemäen (23.4.2003) mukaan se on "työehtosopimusta valmistava kehys sopimus", joka lähentää osapuolia. Sopimus sitoo EML:n ja EMAF:n yhteisiä jäsenyryityksiä. Kumppanuussopimus ei ole kovin yksityiskohtainen, ja se toistaa useassa kohtaa Viron työlainsäädäntöä. Paikoin sopimus menee hieman yksityiskohtaisempiin teemoihin, mutta yleisluontoisuudesta kertoo sen lyhyys - kuusi sivua (Suomen metallialan työehtosopimus on 199-sivuinen opus).

Sopimuksen valmistelussa on ollut mukana ulkomaalainen asiantuntija Alberto Simoes (*Associação Pro Progresso, Desenvolvimento e Democracia*). Sopimus sisältää melko konkreettisia työntekijöitä ja työnantajia sitovia kohtia mm. työllisyyden säilyttämisen, ilta- ja yötyön, palkannousun, vaarallisen työn lisän ja työntekijöiden koulutuksen suhteen. Viron lainsäädännön velvoitteita pidemmälle menevät lausekkeet ovat useimmiten kehoitusluontoisia.

Sopimuksen palkkakohdassa on kaksi selvää lainsäädännön ylittävää määräystä:

Jos työehtosopimuksissa ei ole toisin määrätty, palkan suuruus tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa osapuolten sopimuksella... Palkannousu ei saa olla edellisen vuoden inflaatiota pienempi.

Nämä kohdat ovat kenties kaikkein merkityksellisimpiä työntekijöiden kannalta.

Suomalaisyryityksiä koskee palkkojen yhtenäistämiseen kehottava kohta:

Ulkomaisten yritysten Virossa sijaitsevien tytäryhtiöiden ja niiden työntekijöiden kohdalla tulee erityisesti pinnistellä eri maista lähtöisin olevien työntekijöiden palkkojen yhtenäistämiseksi pitäen kiinni periaatteesta: samasta työstä samanarvoinen palkka.

Sopimuksen perusteella metallialan työmarkkinaosapuolet näkevät työehtosopimisen osana alan tulevaisuutta, sillä ne sitoutuvat pitämään työehtosopimusneuvotteluita ensisijaisena osapuolten välisten suhteiden kehittämisen keinona.

Edistyksellistä tutkimuksen yritystasolla tarkasteltuihin työehtosopimukseen verrattuna liittosopimuksessa on sitoutuminen työntekijöiden informointiin ja konsultointiin.

Yleisluontoisuutensa vuoksi uusi metallialan kumppanuussopimus vaatii osapuolilta todellista halua sen soveltamiseen. Sopimuksen sisältämien hyvien ajatusten toteuttaminen riippuu siitä, miten työnantajat sen noteeraavat. Samalla punnitaan metalliliiton lobbaus- ja painostusvoima. Osapuolet ovat sopimusta allekirjoittaessaan lupautuneet propagoimaan sitä muille: Osapuolten velvollisuus on tästä sopimuksesta tiedottaa omille jäsenilleen tai liittolaisilleen ja tekemään siitä tunnetuksi.

Metallialan liittotason sopimus koskee niitä sopijaosapuolten jäsenyrityksiä, joissa työnantaja kuuluu EML:oon ja työntekijöitä EMAF:iin. Muihin alan yrityksiin liittokohtaista sopimusta ei voida laajentaa (Höbemägi 2003a). EML:lla ja EMAF:lla on viisi yhteistä jäsenyritystä, joista yksi on suomalaisomisteinen.

Metallialan ammattiliiton korostaman paikallisen sopimisen ohella on siis onnistuttu luomaan liittokohtainen kehys sopimus, jonka voi ottaa raamiksi paikallisia sopimuksia tehtäessä. Kumppanuussopimus voi olla yritys siirtää metallialan liittotason vuoropuhelu erilleen valtion ohjailusta, ja tähtäimessä lienee Pohjoismaiden tapaan todellinen kaksikantainen vuoropuhelu. Sopimusrikkomuksien välittäjiksi on asetettu ammattiliittojen ja työnantajien keskusjärjestöt – ei valtio.

4.4 Suomen Metalliliiton lähtö Viroon

Suomen Metalliliitto tekee tiivistä yhteistyötä Viron metallialan ammattiliiton kanssa. Luonnollisesti yhteistyöstä hyötyy virolainen osapuoli, mutta suomalaisosapuolella on oma intressinsä hillitä Suomen metallialan työpaikkojen valumista lähialueiden halvemmän työvoiman maihin. Yhteistyön hedelmänä on Metalliliiton lähialueiden yhteistyöprojekti, johon kuuluu suomalaisten ja virolaisten vierailuja toistensa luona, tutustumiskäyntejä, koulutusta, asiantuntija-apua ja muuta yhteistyötä. Suomen Metalliliiton lähialueyhteistyöpiirit on jaettu siten, että Etelä-Suomen piirillä on yhteistyötä Viron kanssa, Kymen piirillä Viipurin ja Pietarin, Oulun piirillä Kostamuksen sekä Lapin piirillä Murmanskin kanssa.

Suomen Metalliliiton tavoitteena on, että Suomen eteläpuolelle muodostuisi taloudellisesti vakaata, pohjoismaisittain korkean palkkatason ja tasapainoisten työsuhteiden alue. Ymmärrettävänä huolena on, että suomalaisten yritysten toimintojen siirtyminen Viroon lisää metallialan työttömyyttä Suomessa ja vähentää Metalliliiton otetta alan yrityksistä. Metalliliitossa kuitenkin korostetaan, että se suhtautuu periaatteessa myönteisesti suomalaisyritysten investointeihin lähialueille (Metallin neuvottelukokous 2003).

Metalliliiton tavoitteina Virossa ovat (Metallin neuvottelukokous 2003):

1. Järjestäytymisen edistäminen
2. Ammattiliittojen yhtenäisyys
3. Viron Metalliliiton vahvistaminen
4. Liittojen taloudellisen pohjan vahvistaminen.

Suomen Metalliliiton puheenjohtaja Erkki Vuorenmaan (2003) mukaan Virossa pitää saada työläinsäädäntö kuntoon, ay-liikkeelle täydet toimintaoikeudet ja sopimustoiminta Suomen ta-

solle. Tämä on ollut mahdollista Suomessa, jossa Vuorenmaan mukaan viimeiset 20 vuotta on toimittu yhdessä työnantajien kanssa. Suomessakin ammattiyhdistystoiminnan alku oli tuskasta, mutta lopulta työmarkkinaosapuolet tunnustivat toisensa.

Suomen Metalliliitossa ajatellaan, että Viron Metalliliiton pitää saada itse neuvoteltua tunnustuksensa Virossa. Metalliliiton mukaan (Sivill 2001, 10) ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisen tuen tulee lähteä siitä, että autetaan veljesjärjestöä nousemaan omille jaloilleen eli tulemaan toimeen itsenäisesti. Suomen metalliliiton tavoitteena on tällä hetkellä tukea Viron metalliliittoa yritys kohtaisten työehtosopimusten solmimiseksi. Tavoitteissa on myös liittotason sopimus.

Suomen Metalliliitto toivoo suomalaisyrityksiltä Virossa, että niiden työntekijät järjestäytyisivät, valitsisivat keskuudestaan pääluottamusmiehen ja neuvottelisivat yritys kohtaisista työehtosopimuksista (Sivill 2002). Todellinen tilanne on kaukana tavoitteesta. Suomalaisissa elektroniikka- ja metallialan yrityksissä on yli 5000 työntekijää, joista hieman yli 250 on järjestäytynyt. Suomessa ja Virossa toimivia elektroniikka- ja metalliyrityksiä on kartoitettu 27, joista viidessä on ammattiyhdistyksen luottamusmies. Viidessä yrityksessä näistä on tällä hetkellä ammattiosasto, ja 3:ssa on ollut työehtosopimusneuvotteluja (näistä yhdessä neuvottelut kariutuneet). Luvut kertovat, että **suomalaisten metalliyrityksissä järjestäytyminen, luottamusmiesten määrä ja työehtosopimusten solmiminen on vähäisempää kuin virolaisissa yrityksissä keskimäärin**. Metalliliiton tavoite ei ole toteutunut.

Suomen Metalliliitto ja EMAF ovat solmineet yhteistyösopimuksen, jonka avulla pyritään takaamaan työehtosopimusten olemassaolo ja toiminta Viron työmarkkinoilla. Yhteistyön tavoitteena on lisätä työntekijöiden turvallisuutta. (ETTK: Uudised... 2003.)

Viron ja Suomen ammattiyhdistysten ja suomalaisomisteisten yritysten välillä on pienimuotoista vuoropuhelua. Osapuolten neuvottelukokouksessa (Metallin... 2003) yksi suomalaisyritys lupasi aloittaa työehtosopimusten solmimisen. Vuoropuhelua on yritetty saada käyntiin ”ulkopuolelta” myös syksyllä 2002 Virossa Euroopan Unionin aloittamalla Phare Twinning Social Dialogue -ohjelmalla, joka on kiinteässä yhteistyössä valtion, ammattiliittojen ja työnantajien liittojen välillä. Projektissa ovat Suomelta mukana työministeriön asiantuntijat Pekka Peltola ja Matti Ilonen.

Endel Soonin (2002) mukaan EMAF:illa on ulkomaalaisista yhteistyökumppaneista tihein yhteistyö Suomen metalliliiton kanssa. Soon vierailee Suomessa ja vastapuolelta tehdään vierailuja Viroon monta kertaa vuodessa. Yhteistyössä järjestetään myös seminaareja. Suomen Metalliliitto on ostanut myös huoneiston Tallinnasta EMAF:n käyttöön.

4.5 Yhteenveto

Suomalaisten omistamien yritysten osuus Viron metallisektorilla on huomattava. Sen vuoksi niiden harjoittama työvoimapolitiikka on merkityksellistä koko sektorin kehitystä ajatellen.

Metallialan ammatti- ja työnantajaliittojen välinen yhteistyö on ottanut tutkimuksen teon aikana harppauksen eteenpäin. Kaikkein merkityksellisin asia oli uuden metallialan kumppanuussopimuksen solmiminen, joka kertoo osapuolten aktiivisesta halusta työelämän yhteisten pelisääntöjen luomiseen. Vaikka sopimus oli varsin niukka ja yleisluontoinen, sen tekeminen on itsessään merkittävää. Väheksyä ei sovi sitäkään, että sopimuksessa viisi yritystä sitoutuu muutamaaan Viron lain ylittävän konkreettisen säännön noudattamiseen.

Merkittävä rooli liittotason toiminnan kehittymisellä on Suomen vahvan metalliliiton tuki. Ilman Suomen Metalliliiton koulutusta ja materiaalista apua Viron metalliliitto tuskin olisi saanut aikaa liittotason työehtosopimusta vielä tässä vaiheessa.

Sekä Viron että Suomen metalliliittojen asettamat tavoitteet, järjestäytymisasteen nostaminen, pääluottamusmiesten valinta ja yrityskohtaiset työehtosopimukset suomalaisomisteisissa yrityksissä, ovat toteutuneet kehnosti. Suomalaisten elektroniikka- ja metalliyritysten työntekijöistä vain 5 prosenttia on järjestäytynyt – kun metallialan järjestäytymisaste yleensä on 13 prosenttia! Suomalaisyriitysten näin heikon järjestäytymättömyyden takana on pääasiassa Elcoteq yli 2000 järjestäytymättömällä työntekijällään.

Viidessä 27:stä kartoitetuista suomalaisyrityksestä on ammattiyhdistyksen luottamusmies ja ammattiosasto. Näistä kolmessa on päästy sopimusneuvotteluihin. Suomalaisyriitysten ”onnistumisprosentti” on tältä osin parempi kuin yleensä: työehtosopimusneuvotteluihin on päästy yleensä 25 %:ssa ammattiosastoista (Soon 2003b). Työehtosopimusten määrä suhteessa ammattiosastojen määrään on vaatimaton. Kaikki ammattiyhdistystoimijat yrityksistä liittotasolle tähdentävät, että työehtosopiminen on perimmäinen ammattiyhdistyksen tavoite. Tutkimamme yrityksen luottamusmies sanoi, että ilman työehtosopimusneuvotteluja ei ammattiyhdistyksellä ole mitään virkaa. Metallialan ammattiyhdistystoimijoiden tavoitteet ovat toteutuneet varsin heikosti.

5 PAIKALLINEN TASO

5.1 Paikallisen sopimisen toteutuminen Viron ulkopuolella

Virossa yrityskohtainen sopiminen on hyvin eriluontoista kuin Suomessa, jossa keskitetyt tuloratkaisut ja liittotason työehtosopimukset asettavat tarkat raamit paikalliselle sopimiselle. Timosen (1993, 31) mukaan liittotaso muodostaa Suomessa järjestelmän oikeudellisesti tärkeimmän tason. Suomessa solmitaan paikallistasolla valtakunnallisen työehtosopimuksen joko kokonaan tai osittain korvaavia työpaikkakohtaisia työehtosopimuksia ja toisaalta neuvotellaan liittojen välillä solmittujen työehtosopimusten neuvottelulausekkeita, joista neuvotellaan yrityksissä. Kokonaan yrityksissä solmittuja sopimuksia, jotka korvaavat täysin valtakunnalliset työehtosopimukset, tehdään hyvin harvoissa yrityksissä.

Yritystasolla ja vielä "alempana" eli työpaikkatasolla on tehty sopimuksia erityisesti Yhdysvalloissa ja Kanadassa, joissa järjestäytymistaso on noin 20 prosenttia eli lähempänä Viron tasoa kuin Euroopassa keskimäärin. Kauppisen (1989, 386-387) mukaan tyypillistä näille sopimuksille on, että ne säätelevät työehtoja hyvin yksityiskohtaisesti. Näissä työnvalvontasopimuksiksi kutsutuissa sopimuksissa teollisuuden alojen välillä tapahtuu koordinoitua joko epävirallisesti tai joidenkin mallisopimusten pohjalta. Työnvalvontasopimuksissa on ollut tärkeitä vanhempien työntekijöiden oikeuksien suojeleminen. Merkittävä piirre Yhdysvaltojen työnvalvontasopimuksissa on ollut, että sopimuksilla on paljon lainsäädännöllisiä piirteitä. Laki määrää, mikä oikeudellinen asema työehtosopimuksilla on. Viron kannalta merkittävä huomio on, että sovellettaessa työnvalvontasopimuksia järjestäytymättömillä aloilla, työpaikkatason sopimustoiminta on ollut samanlaista kuin järjestäytyneilläkin, mutta järjestäytymättömissä työpaikoissa säännöt ja määräykset on asettanut yksinomaan työnantaja (emt.).

Keskittyneiden neuvotteluiden maita enemmän yrityskohtaista sopimista tapahtuu maissa, joissa neuvottelut on hajautettu liittotason ja yritystason kesken. Näissä maissa, joita ovat Kauppisen (1989, 389-390) jaottelun mukaan Iso-Britannia, Italia, Ranska, Belgia ja Hollanti, sopimukset tehdään pääosin liittotasolla ja täydennetään työpaikkatasolla. Kyseisistä maista Iso-Britanniassa, Italiassa ja Ranskassa työehtosopimusta säätelevä lainsäädäntö on erittäin vähäistä. Siksi työehtosopimusneuvotteluiden rooli niissä ei ole ollut kovin suuri, vaan ne ovat olleet vain yksi vaihe jatkuvassa palkkakiistassa.

Hakasen ym. (1996, 50) Euroopassa tehdyssä työehtosopimusneuvotteluiden vertailussa kävi ilmi, että käytännön erot työehdoissa ja niistä sopimisessa olivat usein enemmän tehdas- kuin maakohtaisia. Vaikka lakeja ja sopimuksia oli noudatettu, eivät käytännön toimenpiteet seuranneet niistä suoraviivaisesti. Suomalaisissa tehtaissa luottamusmies kävi yksin neuvotteluja yritysjohdon kanssa, mutta tutkimuksen muissa maissa palkansaajapuolta edusti palkansaajajärjestö.

jista muodostettu ryhmä. Suurimmassa osassa tehtaista sopimusten tärkeimmistä kohdista äänestettiin koko työntekijäkunnan kesken ennen kuin palkansaajaosapuoli sopi asiasta työnantajan kanssa.

5.2 Paikallinen sopiminen Virossa

Maaliskuussa 2003 EAKL:n jäsenjärjestöjen 130:sta sopimuksesta 124 oli yrityskohtaisia työehtosopimuksia (Taliga 2003). Noin puolet näistä oli tehty kahteen liittoon, Kuljetusliittoon ja Kevyen Teollisuuden Liittoon, kuuluvissa yrityksissä. Käytännössä useimpia yrityskohtaisia sopimuksia sovelletaan Viron yrityksissä kaikkiin työntekijöihin riippumatta ammattiyhdistysliikkeen jäsenyydestä (Chassard 2001, 23). Toisaalta tämä on hyvä sopimusten vaikuttavuuden kannalta, mutta toisaalta nakertaa pohjaa ammattiosastoon kuuluvien ”saavutetuilta eduilta”. Työehtosopimuksen eri kohtia saatetaan laajentaa eri lailla; esim. Komponenttitehtaassa yleinen käytäntö on ollut, että palkkausta koskeva osia laajenee koskemaan kaikkia.

Hieman yllättäen **yrityksen ulkomaalaisuus saattaa olla työehtosopimusneuvottelujen aloittamista estävä tai hidastava tekijä**. Virolainen johto saattaa vedota siihen, ettei heillä Virossa ole valtuuksia aloitteen ottoon. Suomalaiset yhtiön edustajat taas vetoavat virolaisen johdon autonomiaan ja siihen, että virolainen ammattiyhdistystoiminta on virolaisten oma asia. Endel Soon (2003b) kuvaa tällaista **suomalaisyhtiön johdon ja Viron yksikön välistä vastuun pallottelua** ”jalkapallopeliksi”.

Virossa toimivien suomalaisyritysten edustajien mielipiteet tukevat havaintoa. Erään suomalaisyrityksen edustajan mukaan järjestäytymisen pitäisi tulla virolaisten omasta halusta eikä suomalaisten pitäisi siihen puuttua. Hänen yrityksensä ei halua vaikuttaa liikaa Viron kehitykseen omilla päätöksillään eikä halua olla ennakkotapaus muille suomalaisyrityksille. (Metallin neuvottelukokous 2003) Baltian Levyn suomalaisedustajan mukaan suomalaiset eivät voi mennä neuvomaan vieraaseen maahan, että ”näin kuuluu neuvotella työehtosopimuksia” (emt.). Yleisestä kannasta poikkeavan Komponenttitehtaan Suomen emoyhtiön edustajan mielestä Viroon voitaisiin viedä neuvottelu- ja sopimiskäytäntöä (emt.).

”Jalkapallopelin” lisäksi yritykset välttelevät työehtosopimuksen tekemistä vetoamalla liittotason sopimuksen puuttumiseen, mistä kerrottiin aikaisemmassa luvussa. Tätä strategiaa on käytetty mm. Alihankkeessa.

Vain noin 10 prosentissa Metalliliiton kartoittamista (Sivill 2001) suomalaisista metallialan yrityksistä on yritetty työehtosopimista. Tällä hetkellä työehtosopimusneuvottelut on menossa kahdessa suomalaisessa metallialan yrityksessä. Yhdessä ne käytiin, mutta työehtosopimusta

ei solmittu. Kaikki kolme tapausta on mukana tutkimuksessamme. Seuraavissa kappaleissa keskitymme näihin yrityksiin.

5.3 Taustatietoa yrityksistä

Alihankkeen ja Baltian Levyn valintaan tutkittaviksi yrityksiksi vaikutti artikkeli (ETTK: Uudised - Ametiühingud... 2002), jossa mainitaan nämä kaksi suomalaisomisteista yritystä myönteiseen sävyyn siksi, että niissä käydään työehtosopimusneuvotteluja.

Komponenttitehtaan halusimme täydentämään Alihankkeen ja Baltian Levyn työehtosopimisen analyysiä. Alihankkeessa ja Baltian Levyssä sopimisprosessin tausta ja kulku alkoivat olla selvillä, mutta itse ilmiö, työehtosopiminen suomalaisomisteisessa metalliyrityksessä Virossa, ei vielä näiden kahden tapauksen avulla selvinnyt. ”Kyllästymispistettä” ei oltu saavutettu.

Yritysten investointipäätöksiä ja liiketoiminnan motiiveja olemme selvittäneet kappaleessa Suomalaisten yritysten lähtö Viroon. Seuraavassa kerromme lähemmin itse yrityksistä, niiden sosiaalisesta ja fyysisestä ympäristöstä, työsopimuksista, palkkauksesta, ammattiyhdistystoiminnasta, luottamusmiehistä sekä konflikteista. Mainitut teemat – palkkausta lukuun ottamatta - on otettu käyttämämme teemahaastattelupohjan otsikoista. Yritysten johtajakunnan ja työntekijöiden suhtautuminen palkkaan nousi työehtosopimisen ulkopuolelta analysoitavaksi teemaksi tutkimuksen aikana. Tutkimuksen kannalta tärkeintä teemaa on analysoitu erikseen otsikon ”Paikallinen sopiminen” alla.

5.3.1 Tutkimamme yritykset, niiden fyysinen ja sosiaalinen ympäristö

5.3.1.1 Alihanke

Alihanke investoi ulkomaalaisten investointien lempialueen, Tallinnan ympäristön, ulkopuolelle. Võrumaan maakunnasta löytyi sopiva paikka ja paikalliset suhtautuivat investoijiin suopeasti. Yritys perustettiin vuonna 1996. Alihankkeen suomalaisen kumppanuusyhtiön metallimies siirtyi Alihankkeen toimitusjohtajaksi. Alihanke on kenties **tutkimistamme yrityksistä "suomalaisin"** johtajan suomalaisuuden ja virolaisia yrityksiä matalamman hierarkiansa ansiosta.

Vuonna 2001 Alihankkeen liikevaihto oli 2,1 milj. euroa (viennin osuus yli 90%) ja vuonna 2002 2,6 milj. euroa. Alihankkeen johtajan mukaan vuoden 2002 tuotannosta jopa 10 % saattoi mennä Viroon, koska yritys toimitti kuljettimia mm. Narvaan. Alihankkeen tuotteisiin eniten suunnittelua vaativat osat on tehty Suomessa. Virossa tehdään suuri osa työvoimavaltaisesta kokoonpano- ja viimeistelytyöstä.

Alihanke on yhteydessä Suomessa sijaitsevaan yhtiöön. Vaikka suomessa toimivan yhtiön Internet-sivut kertovat, että hihnakuljettimia valmistava tuotantolaitos kuuluu konserniin, Alihankkeen toimitusjohtajan mukaan se ei ole em. yrityksen tytäryhtiö vaan pikemminkin partneri. Hänen mukaansa Alihanke on perustettu suomalaisella pääomalla erilliseksi yritykseksi eikä se ole osa suomalaista yritystä tai konsernia. Tämän tueksi hän mainitsi mm. että

”Meillä täytyy olla toisia eestiläisiä firmoja edullisempia, jotta saamme kaupan [yrityksen kanssa], ja laadun täytyy olla parempi. Mitään etulyöntiasemaa ei ole. Sama [on tilanne] kun tehdään muualle.”

Tämä ”alihankintayhteistyö” on kuitenkin aika tiivistä, sillä Alihankkeessa käy Suomesta useita kertoja vuodessa projektinjohtaja tarkastamassa suomalaisyhtiön teettämien ”projektien” sujumista. Projektit suunnitellaan Suomessa, ja Viron yksikössä suunnittelu jää vain valmiiden piirustusten korjauksiin. Tehdashallin koneista monet ovat suomalaisesta yrityksestä tuotuja.

Alihankkeen Tehdas on sijoitettu entiseen kolhoosin kiinteistöön. Alihanke toimi aluksi puolitoista vuotta pienemmissä tiloissa, mutta pian muutti entisen kolhoosin tiloihin. Näitä tiloja on laajennettu vielä 1500 neliömetrillä toiminnan laajentuessa.

Tehtaan lähellä on ammattikoulu, josta metallialalle valmistuneista yleensä jokunen on vuosittain sijoittunut Alihankkeeseen töihin. Ammattikoululaisia käy Alihankkeessa usein metallialan harjoittelussa. Metalliala ei ole nykyisin nuorison suosiossa, mikä näkyy vähäisessä harjoittelijoiden ja nuorien työhön tulijoiden määrässä. Alihanke on tunnettu yritys Võrumaalla, koska se työllistää alueella huomattavan määrän metallialan työntekijöitä.

Alihankkeella on 60 tuotantotyöntekijää. Alihankkeessa oli tutkimuskäyntien aikana yksi ammattiliittoon kuuluva luottamusmies. Koko työntekijäkunnasta alle 10% on naisia.

Kiintoisa alihankelaisten ja baltianlevyläisten elintasosta kertova yksityiskohta on tehtaiden pihoihin parkkeeratut työntekijöiden autot. Sekä Alihankkeen että Baltian Levyn työntekijöillä näytti olevan 80- ja 90-luvun saksalaisia ja japanilaisia autoja, mikä on Virossa keskitasoisen toimeentulon merkki. Palkka on molemmissa firmoissa suurin piirtein sama eli hivenen Viron keskitason yläpuolella.

5.3.1.2 Baltian Levy

Baltian Levy on suomalaiseen konserniin kuuluva yritys, joka perustettiin Lounais-Viroon 1990-luvun alussa. Yritys valmistaa erilaisia teräsprofileja. Kuten Alihanke, myös Baltian Levy on kasvava yritys. Liikevaihto kasvoi 36 milj. eurosta 42 milj. euroon vuosina 2001-2002. Vuoden 2002 liikevaihdon perusteella Baltian Levy oli Alihanketta 16 kertaa suurempi yritys.

Baltian Levyn tuotannosta n. 1/3 jää Vieroon, 2/3 menee vientiin – lähinnä Latviaan, Liettuaan, Ukrainaan, Valko-Venäjälle, Venäjälle, Azerbaidžaniin ja Moldaviaan. Jonkin verran tuotannosta menee myös Suomeen. Baltian Levyn tehtaalla tehdyistä artikkeleista suurinta osaa tehdään myös konsernin Suomen tehtaissa. Osaa Baltian Levyn tehtaalla valmistetuista tuotteista ei tehdä Suomen puolella. Yhden pelkästään Virossa tehtävän artikkelin tuotannosta menee 95% Suomeen.

Yhtiöllä on myyntipisteitä muualla Virossa ja se on laajentunut myös muihin Baltian maihin. Aluksi Viron tehtaassa oli vähän työntekijöitä, mutta määrä kasvoi jatkuvasti uusia tuotantolinjoja perustettaessa ja myyntikonttorin suurentuessa. Tällä hetkellä yksikössä on kaikki tuotannon ja toimistojen työntekijät mukaan luettuina noin 150 työntekijää.

Kaikki yrityksen työntekijät sekä johtaja ovat virolaisia. Yrityksen johtaja on puolestaan vastuussa johtokunnalle, johon kuuluvat omistajan määräämät henkilöt ovat kaikki suomalaisia. Baltian Levy on **Alihankkeeseen verrattuna "virolaisempi"** mm. siksi, että johtaja on virolainen ja toimintakulttuuri on hierarkkisempi (näky mm. yhteydenotoissa yritykseen).

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kannalta Baltian Levyn mahdollinen työnantajajärjestyksen kuuluminen on ongelmallinen. Se ei ole jäsenenä missään varsinaisessa työnantajaliitossa. Se kuuluisi periaatteessa Viron Rakennusmateriaalituottajien liittoon EETL:ään, jolla taas ei ole kumppanuussudetta metalliliitto EMAF:n kanssa. Baltian Levy on ollut kyllä perustajajäsenenä Viron Teräsrakenneyhdistyksessä ETKÜ:ssä, jolla taas ei ole muuta funktiota kuin toimia tekniikan alan foorumina ja edistää tekniikan alan kiinnostusta Virossa.

Baltian Levyn "toimiston puolella" työskentelee n. 50 työntekijää. Helmikuussa 2003 Baltian Levyn tuotannossa työskenteli 78 henkilöä vakituisella työsopimuksella ja 14 määräaikaisella sopimuksella. Määräaikaisia sopimuksia – jotka voivat olla korkeintaan vuoden mittaisia – on solmittu uuden tuotteen valmistuksen aloittamisen takia. Syynä tähän on johtajiston edustajan mukaan se, ettei vielä tiedetä, minkälaiset tuotantovolyymit artikkelille on odotettavissa.

Baltian Levyn tuotantolaitoksen tilat ovat osittain entisiä lastulevytehtaan metallipajan tiloja, mutta suurimmaksi osaksi uudisrakennusta. Puku- ja peseytymistilat ovat siistit, ja tehdashallit ovat avarat ja uudenaikaiset.

Baltian Levy on sekä johdon että tuotantotyöntekijöiden mukaan viihtyisä tuotanto- ja oleskelutilojensa puolesta. Yhtiö tekee työtä myönteisen kuvan luomiseksi sekä yrityksen työntekijöiden keskuudessa että yrityksestä ulospäin. Baltian Levy järjestää joka vuosi työntekijöilleen leikkimielisen kesätapahtuman ja joulujuhlan. Ulkoisesta kuvasta pidetään huolta.

5.3.1.3 Komponenttitehdas

Komponenttitehdas valmistaa sähköjohteita ajoneuvoihin, tietoliikenne- ja automaatioteollisuudelle. Siihen kuuluu kaksi yksikköä, joista toinen sijaitsee Tallinnan lähistöllä ja toinen Luoteis-Virossa.

Komponenttitehdas on ollut aikaisemmin osa virolaista yritystä, joka puolestaan oli yksi kahdeksasta Neuvostoliiton aikaisen rakennuskompleksin jakamisessa syntyneestä yksityisyrityksestä. Komponenttitehdas on **tutkituista yrityksistä "virolaisin"**, koska sen johtajisto on virolaista ja siellä on säilynyt vahvimmin Neuvostoliiton aikainen perinne, joka näkyy mm. vahvana ammattiyhdistyskulttuurina.

Vuonna 1991 Komponenttitehtaan pohjalla olleessa yrityksessä avattiin suomalainen osakunta, jossa oli 4 työntekijää ja johtaja. Osakunta alkoi kasvaa – vuonna 1992 oli jo 70 ja 2000 ylitti yli 500 työntekijää.

Komponenttitehdas sijaitsee toisen yhtiön yhteydessä. Se vuokraa kiinteistöt aikaisemmalta omistajaltaan, ja sen hallintoneuvostossa on kaksi aikaisemman omistajan edustajaa. Komponenttitehdas saa lisäksi myynti- ja hallintokonsultaatiota heiltä. Uusi suomalaisomistaja on ostanut virolaisyrityksestä työvoimavaltaisimman osan - sen alaisuuteen siirtyi $\frac{3}{4}$ työntekijöistä vuonna 2002.

Komponenttitehtaan toimitusjohtaja on työskennellyt yrityksessä vuodesta 1992. Hänen aikanaan yritys on kasvanut huomattavasti. Mm. Luoteis-Viroon perustettiin uusi yksikkö. Hänet valittiin Komponenttitehtaan johtoon kesällä 2002, kun siitä muodostettiin erillinen tuotantoyksikkö, jonka osakkeet myytiin suomalaiselle yritykselle.

Komponenttitehtaan osto oli suomalaiselle elektroniikka- ja johdinsarjakonsernille strategisesti tärkeä, koska tällä tavalla saatiin laskettua tuotannossa käytettävän materiaalin kuljetus- ja varastointikustannuksia. Käytännössä virolainen yritys oli suomalaiskonsernin alihankkija ennen ostoa. Suomalaiskonserni on siirtänyt jo aikaisemmin tuotantoa Venäjällä sijaitsevaan tehtaaseensa, ja Suomen tuotanto on laskenut. Suomesta Viroon on siirretty johdinten leikkaus- ja loppukokoonpanoyksiköt. Konsernilla on tehtaat myös Hollannissa ja Brasiliassa. Komponenttitehdas on yhtiön suurin yksikkö, ja se on myös perustettu aikaisemmin kuin muut yhtiön ulkomailla sijaitsevat tehtaat.

Viron markkinoille tuotteita ei mene käytännössä lainkaan, eli 100% menee suoraan eteenpäin ulkomaille. Komponenttitehtaan liikevaihto ensimmäisenä vuonna tulee olemaan noin 6,5 milj. euroa.

Komponenttitehtaan Tallinnan yksikön alueella on entisestä kolhoosien rakennuskompleksista paloitetuja yrityksiä, joista Komponenttitehdas on tällä hetkellä suurin. Teollisuusalueen vieressä on liikerakennuksia ja aivan uusi uimahalli terveystalvikuineen. Komponenttitehtaalle vievän tien varressa on myös työntekijöille rakennettuja, pieniä kaksikerroksisia kerrostaloja.

Komponenttitehtaan Tallinnan yksikkö on entisestä kolhoosin suurhallista muodostettu teollisuushalli. Aivan tehtaan vieressä sijaitsee virolaiselle omistajalle jäänyt lähes yhtä suuri tehdashalli, jossa työskentelee alle 200 työntekijää. Komponenttitehtaan tässä yksikössä työskenteleviä on yli 300, ja Luoteis-Viron yksikössä 150.

Luottamusmies ja johtaja pitävät tehdasta tällä hetkellä liian ahtaana. Tehtaalle dtaan tekemässä parhaillaan laajennusta. Sisätilat ovat ahtaudesta huolimatta siistit ja valoistat.

Tehdas eroaa sekä tuotantonsa että työntekijöidensä puolesta suuresti kahdesta muusta tutkimastamme yrityksestä. Tuotanto, ajoneuvojen kaapelit, vaatii hyvin suurta tarkkuutta ja on miltei elektroniikka-alan työhön verrattavaa. Työ vaatii kurinalaisuutta ja on hyvin rutiininomaista. Tehtaan työntekijöistä 95 % on naisia. Venäläisiä ei juuri ole.

5.3.2 Työsopimukset

Yritysten työsopimusten tarkastelu ennen työehtosopimusten analyysia on puoltaa paikkansa siksi, että ne kertovat yritysten sopimuskulttuurista ja sopimusten kunnioittamisesta. Toisaalta niistä paljastuu seikkoja, joita yrityksissä ei haluta paljastaa. Palkkojen julkistaminen on yksi tällainen.

Virossa työsopimuksen laatimisessa on esiintynyt työnantajien väärinkäytöksiä, jpa laittomuuksia (Saarinen 1998, 31): Kun työntekijä on tehnyt työsopimuksen, hän on joutunut samalla allekirjoittamaan valmiiksi eroilmoituksensa, josta on puuttunut päivämäärä. **Tutkimissamme yrityksissä työsopimusta kunnioitettiin.** Suomalaiset työnantajat pitävät tärkeänä sopimusten tekemistä kirjallisena. Työnantajat myös sitoutuvat työsopimuksissa luvattuun. Voisi olettaa, että jos työehtosopimuksia solmitaan näillä työpaikoilla, työnantaja sitoutuisi sopimusehtoihin.

Alihankkeen työsopimus on kaksisivuinen, ja se pitää sisällään kohdat a. sopimuksen kesto, b. työn sisältö, c. työaika, d. palkka, e. loma, f. osapuolten muut velvollisuudet ja g. loppumääräykset. Alihankkeen työsopimus ei kerro työn tekemispaiikkaa, joka pitäisi olla lain mukaan sopimustekstissä. Työntekijän peruspalkka on kirjattuna sopimustekstiin. Sen suuruus on kaikilla sopimuksen mukaan 2527 Viron kruunua, mikä tarkoittaa että kenelläkään sopimuksen tehneellä palkka ei laske mainittua summaa alemmaksi. Alihankkeen työsopimuksesta todellista palkkaa ei kuitenkaan näe.

Vaikka työntekijä a1 on työskennellyt Alihankkeessa vuodesta 1996, hänen työsopimuksensa on kirjallisesti solmittu vasta maaliskuussa 2000. Työntekijän a2 sopimus on solmittu aikaisemmin, lokakuussa 1999. Molemmilla oli työsopimukseen laitettu lisäosa 8.1.2001, joka sisälsi muutoksia työsopimukseen.

Baltian Levyn työsopimus on kolmisivuinen, ja se pitää sisällään seuraavat pääkohdat: a. sopimuksen kesto ja työn sisältö, b. työaika, c. palkkaus, d. loma, e. työntekijän velvollisuudet, f. salassapito ja g. muut ehdot. Sama työsopimus pohja käy sekä määräaikaiseksi että toistaiseksi solmituksi työsopimukseksi. Työtehtävä ja sen vaikeustaso pitäisi lain mukaan olla määritetty työsopimuksessa, mutta Baltian Levyn sopimuksessa tätä ei ole tehty. Baltian Levyn sopimuksessa on viittaus työntekijän työohjesääntöön, jossa on työtehtävien ja vaatimusten yksityiskohtainen selostus. Palkkamäärä, joka pitää Viron lain mukaan myös olla työsopimuksessa, ilmoitetaan sopimukseen liitettävällä lisäosalla.

Komponenttitehtaan työsopimus on yksisivuinen ja kahta edeltävää suppeampi. Siinä on seitsemän pääkohtaa: a. sopimuksen kesto, b. työn sisältö, c. työaika, d. palkka, e. loma, f. osapuolten muut velvollisuudet ja g. loppumääräykset. Komponenttitehtaassa ei ole merkitty edes aloituspalkkaa työsopimukseen, vaan viitattu valtion minimipalkkaan. Työsopimuksesta on jätetty mm. työtehtävän selostus pois, ja tässä on vain viittaus tehtaan sisäisen ohjesäännön antamaan tehtäväkuvaukseen. Muutenkin työtä koskevat säännöt ja määräykset on jätetty aika pitkälle sisäisten ohjesääntöjen varaan, joihin työntekijää tulee tutustuttaa ennen työsopimuksen allekirjoittamista.

Baltian Levyssä ja Komponenttitehtaassa on jonkin verran tehty määräaikaisia työsopimuksia. Komponenttitehtaan luottamusmiehen mukaan työntekijäosapuoli hyväksyy tilanteen, jossa määräaikaisia työntekijöitä palkataan työn epäsäännöllisiä sesonkiaikoja varten. Samalla taataan toistaiseksi palkattujen, pysyvien työntekijöiden työsopimusten jatkuvuus. Työntekijöiden vaihtuvuus on yrityksessä ollut suhteellisen vähäistä. Johtajan mukaan vakituisen työvoiman määrä on ollut kasvusuunnassa. Vain vuoden 2000 matalasuhdanteen aikana jätettiin uusimatta 30 määräaikaisen työntekijän sopimukset.

Alihankkeen ja Baltian Levyn työsopimukset rajoittavat palkkatietojen kertomista muille. Baltian Levyn sopimus kieltää kertomasta tienattua palkkaa yrityksen muille työntekijöille, ja Alihankkeen sopimuksen mukaan yrityksen palkkatiedot ovat liike- ja tuotantosalaisuuksia. Näillä salassapitomääräyksillä on selvästi vaikutusta yritysten työehtosopimiseen.

Baltian Levyn työntekijät eivät olleet halukkaita pyynnöstämme antamaan työsopimustaan nähtäväksi, mutta Alihankkeen työntekijät suostuivat pyyntöön. Baltian Levyn työntekijöiden torjuva asenne voi kertoa epäluottamuksesta ulkopuolista tutkijaa kohtaan tai itse sopimuksen asemasta yrityksessä. Työntekijät saattavat luulla, että työsopimus on yrityksen salassa pidettäviin asiakirjoihin rinnastettava tai muuten vain arkaluonteinen dokumentti, jota ei ole syytä näyttää ulkopuolisille. Baltian Levyn työsopimus voi olla työntekijöiden mielestä arkaluonteinen asiakirja, koska sen liitteessä on kerrottu työntekijän palkka. Syynä työntekijöiden pidättyväisyyteen saattoi olla myös Baltian Levyn haastateltavien otanta: yritys valitsi luottamusmiestä lukuun ottamatta itse haastateltavat, jotka ovat kenties yritykselle lojaalempia työntekijöitä.

5.3.3 Palkat: *"Kyllä ne aina lisää palkkaa pyytäis"*

Keskimääräistä suurempi palkka tutkimissamme yrityksissä pitää työntekijöitä tyytyväisinä ja antaa työnantajille syyn pitää kollektiivista palkkasopimista merkityksettömänä. Alihankkeessa tuotantoon osallistuvien työntekijöiden bruttopalkka oli lokakuussa 2002 keskimäärin 6800 kruunua. Baltian Levyssä toukokuun 2001 keskimääräinen kuukausipalkka oli 6200 kruunua, ja kun siihen lisätään ylityötunnit ja bonukset, saadaan keskimäärin 8000 kruunua. Tähän on vuonna 2002 tullut palkanlisää n. 5%, kun kuluttajahintaindeksi nousi samana vuonna 3,6%. Komponenttitehtaan luottamusmiehen mukaan palkat ovat Viron keskitasoa – 5800-5900 kruunua (brutto). Keskipalkka Virossa vuoden 2002 lopulla oli 6512 kruunua (Statistical office of Estonia 2003) ja metallialalla 7000 kruunua (laskelma Tööstus 4/2002:n tietojen pohjalta).

Suomeen verrattuna moninkertaisesti pienempiä palkkoja perustellaan usein huonommalla tuottavuudella. Baltian Levyn suomen konsernin toimialajohtaja kertoi Metallin neuvottelukouksessa (2003): *"Koska Virossa ei ole tuottavuutta saatu korkealle tasolle, ei myöskään palkkoja voi korottaa yhtä korkealle kuin korkean tuottavuuden maissa."* Baltian Levyn tuotantopäällikön mukaan Viron tehtaalla tuottavuus on kuitenkin Suomen tehtaita parempi.

Työntekijöiden palkkavaatimukset saavat työnantajat puolustuskannalle. Aho ym. (1996, 93) kertovat heidän tutkimansa leipomon virolaisjohtajan sanoneen, ettei hän ole vielä kuullut yhdenkään työntekijöistään sanovan, että on tyytyväinen palkkaansa. Tutkimassamme yrityk-

sessä johtaja sanoi, että työntekijät haluavat aina lisää palkkaa, mutta siitä neuvoteltaessa yrityksen palkat ovat osoittautuneet 20-30% Viron keskipalkkaa korkeammiksi. Johtaja puhui totta, jos verrataan Viron keskipalkkaan. Metallialalla tutkimiemme yritysten keskimääräiset palkat olivat kuitenkin ”vain” Viron keskitasoa.

Sama työnantajien argumentointi toistuu tutkimissamme yrityksissä. Työntekijöiden keskipalkka on vähintään metallialan keskitasoa tai korkeampi sitä. Tällä perusteella palkkaa ei heidän mukaansa ole aihetta vaatia lisää.

Alihankkeen työntekijät olivat haluttomia kertomaan urakkapalkkojaan, jotka muodostavat suurimman osan heidän palkastaan. Alihankkeessa työnantaja oli kerran yrittänyt laskea alaspäin urakkapalkkauksen yksikköhintaa, mutta luopui aikeestaan ammattiosaston painostuksesta. Baltian Levyn työntekijät - yhtä lukuun ottamatta - eivät paljastaneet palkkatietojaan lainkaan. Komponenttitehtaan luottamusmies kertoi, että palkkatietojen julkistaminen ei olisi viisasta työntekijöiden kannalta, koska se aiheuttaisi riitoja ja kateutta. Hänen mukaansa Komponenttitehtaan palkkauksessa on eroja, ”*koska kaikille ei voida maksaa samaa palkkaa: on erilaisia työntekijöitä...*”. Työehtosopimuksessa (aikaisemmassa ja nyt neuvottelujen alla olevassa) on kaikkia koskeva minimikorvaus, 20 kruunua tunnissa, ja jokainen työntekijä voi tarkistaa siitä ettei hänelle makseta liian pientä palkkaa. Työntekijät pitivät haastattelujen perusteella kaikissa yrityksinä luonnollisena sitä, että palkkoja ei kerrota toisille ja että ne ovat erisuuruisia eritasoisilla työntekijöillä.

Työnantaja pidättää tutkimissamme yrityksissä itsellään ehdottoman oikeuden määritellä palkat ja joustaa niitä haluamaansa suuntaan. Tätä tukevia toimenpiteitä ovat mm. palkan ja sen muutosten ilmoittaminen työsopimukseen lisättävällä lehdellä (Baltian Levyssä), palkkojen mainitsematta jättäminen työsopimuksessa (Alihankkeessa ja Komponenttitehtaassa), bonuspalkkajärjestelmä (kaikissa) sekä palkkatietojen kertomisen kieltävä kohta työsopimuksessa (Alihankkeessa ja Baltian Levyssä). Näillä toimenpiteillä myös varmistetaan, että palkkakysymyksistä ei synny työntekijöiden keskuudessa keskustelua tai yhteisiä vaateita. Komponenttitehtaassa palkoista neuvotellaan kollektiivisesti, mutta palkat siellä ovatkin kahteen muuhun yritykseen verrattuna vaatimattomampia.

Komponenttitehtaan luottamusmiehen argumentti palkkatietojen julkistamisen haitallisuudesta työpaikan ilmapiirille on pohtimisen arvoinen. Baltian levyn johtajisto arveli palkkatietojen julkistamisen aiheuttavan kateutta, mutta pelkästään ulkopuolisissa, vähemmän tienaavissa ihmisissä. Alihankkeessa ja Baltian Levyssä palkkatietojen salaaminen työntekijäkunnan kesken näyttäisi olevan enemmän työnantajapuolen intresseissä. Komponenttitehtaan työntekijöiden

palkka on keskimäärin pienempi kuin Alihankkeen ja Baltian Levyn, joten salauskäytännöllä voi olla muitakin perusteita kuin palkkojen nousun estäminen.

Yksi mahdollinen syy Komponenttitehtaan työntekijöiden haluun salata palkkojaan on palkkausten perusteet. Työpaikalla on laadittu pitkälle viety virhetarkistusjärjestelmä, joka vaatii työntekijöiltä suurta keskittymistä ja virheiden minimointia. Työntekijän päivänormi saattaa olla 1000 johtimen kokoaminen. Tätä tehdään päivästä toiseen. Jos kuukauden aikana tehdystä työstä työpaikalla huomataan virhe, pistetään työntekijän kontolle 10 virhepistettä. Jos virhe huomataan Suomessa (jonne johtimet toimitetaan jatkokäsittelyyn), työntekijä saa 30-50 virhepistettä. Jos virheellinen tuote päätyy asiakkaalle, virhepisteitä tulee 100. Sata virhepistettä merkitsee bonuksen, 10 % palkasta, menettämistä. Tämä järjestelmä yhdessä työntekijän yleisen tuottavuuden kontrollin kanssa näkyy erilaisina palkkoina ja bonuksina, minkä vuoksi työntekijöiden palkat saattavat hyvinkin vaihdella. Jonkin työntekijän huonompi palkka kertoo siis aika suoraan hänen työnsä heikommasta laadusta. Tätä tietoa työntekijä ei luonnollisesti halua julkisuuteen.

Virossa työntekijöiden on vaikea vertailla palkkoja, koska yksityisellä puolella liittokohtaisia sopimuksia ei juuri ole, ja yrityskohtaisetkin työehtosopimukset ovat harvinaisia. Tutkimissamme yrityksissä kaikkia palkan määräytymisperusteita ei ole edes kirjoitettu työsopimukseen. Eräs levyseppä-hitsari oli kirjoittanut yrityksessä tekemämme kyselypaperin laitaan kuukausipalkan (6500 kruunua bruttona) viereen: "sopimuksen mukaan 2500,-". Kyseisessä yrityksessä ei ole työsopimukseen kirjoitettu palkaksi kuin pohjapalkka eli harjoittelijan palkka. Mitään sen päälle tulevan palkan laskentaperustetta ei ole. Tämä puute tuli esille myös luottamusmiehen haastattelussa. Koska palkan määräytymisen perusteita ei ole kirjoitettu työsopimukseen (kuten ne on kirjoitettu varsin seikkaperäisesti Suomen Metalliliiton työehtosopimukseen) työnantajalla on mahdollisuus "joustaa" palkkoja alaspäin tuotannon ollessa tavallista vähäisempää.

5.3.4 Ammattiosastot

Alihankkeen työntekijöistä noin puolet kuului vielä syksyllä 2002 ammattiliittoon, mutta he olivat päättäneet jäsenmaksunsa maksamisen keväällä 2003, mikä tarkoittaa käytännössä liitosta eroamista. Baltian Levyn työntekijöistä puolet kuuluu ammattiliittoon. Komponenttitehtaassa 30 % työntekijöistä on järjestäytyneitä.

Alihankkeessa alettiin muodostamaan ammattiosastoa syyskuussa 2000 työntekijöiden yhteisessä kokouksessa, johon osallistuivat lähes kaikki työntekijät. Baltian Levyssä ammattiyhdistys muodostettiin helmikuussa 2000, jolloin myös nykyinen ammattiyhdistystä edustava

luottamusmies valittiin. ”Uudenaikainen”, entisestä Neuvostoliiton ammattiyhdistysinstituutiosta erottuva ammattiliittotoiminta on siis hyvin nuorta näissä kahdessa yrityksessä.

Komponenttitehtaassa on ollut ammattiyhdistystoimintaa jo Neuvostoliiton aikana, kun se oli osa suuremmasta teollisuuskompleksista. Aikaisemmasta ammattiyhdistyksestä irtautuminen ja nykyisen ammattiosaston perustaminen tapahtui vuonna 1992, ja ensimmäinen työehtosopimus syntyi vuonna 1994 yrityksen ollessa virolaisilla omistajilla. Ammattiosasto siirtyi metalliliitto EMAF:n alaisuuteen vuonna 1997, toimittuaan jo viisi vuotta itsenäisesti ja saavutettuaan itse tunnustetun aseman yrityksessä. EMAF:n kanssa yhteistyön alettua he ovat saaneet liitosta paljon mm. koulutusta ja muuta apua.

Alihankkeessa kimmoke ammattiosaston muodostamiselle lähti työntekijöiden halusta standardisoida urakoiden hintaa:

”... johonkin aikaan alkoivat hinnat muuttumaan. Siksi teimme sen ammattiyhdistyksen, kun samanlainen työ on tehty, niin sanokaamme, on 1000 kruunua halvempi. Miksi niin on? Sehän ei innosta ketään töihin, kun sinä teet jonkin työn ja saat jonkun summan ja teet kuukauden päästä saman työn ja saat siitä 1000 kruunua vähemmän.”

Aluksi tästä epäkohdasta valitettiin suoraan luottamusmiehen välityksellä johtajalle, joka ei myöntynyt työntekijöiden vaatimukseen vaan ehdotti, että jos he haluavat todella puolustaa oikeuksiaan, muodostakoon ammattiosaston. Työntekijät ottivat ehdotuksen vastaan, ja työnjohtaja soitti Tallinnaan EMAF:lle, että lähettäisivät johtajan paikalle kertomaan ammattiyhdistyksestä. Käyntiä seurasi työkollektiivin yhteiskokous, jossa koko silloinen työkollektiivi seitsemää lukuun ottamatta päätti liittyä liiton jäseneksi.

Haastatteluhetkellä syksyllä 2002 Alihankkeessa oli vielä ammattiyhdistyksen ammattiosasto, joka päätti lopettaa keväällä 2003. Työntekijät eivät olleet kokeneet hyötyvänsä ammattiyhdistyksen jäsenmaksujen maksamisesta. Työehtosopimusneuvottelut eivät olleet edenneet, joten liiton jäsenet katsoivat järkevämmäksi lopettaa jäsenmaksujen maksamisen ja samalla myös työehtosopimusneuvottelut. Jälkeenpäin, keväällä 2003 luottamusmieheltä kysyttyämme työntekijöiden mahdollisesta liittymisestä liittoon tulevaisuudessa, hän vastasi: *”Ihmiset eivät ole vielä siihen valmiita, he pelkäävät omien työpaikkojensa puolesta”*.

Baltian Levyn ammattiosaston perustaminen oli ruohonjuuritasolta lähtenyt, spontaania toimintaa, kuten Alihankkeessakin. Ammattiosaston perustamiselle ei ollut mitään erityistä syytä, vaan se perustettiin koska *”se on ihan normaalia”*. Baltian Levyn työntekijä lausui varsin yleisen perustelun ammattiosaston perustamiseksi:

... on täysin selvä, että yrityksen johtajalla on oma neuvosto tai johtajisto, niin miksei samalla lailla myös työntekijöillä voisi olla jonkin sortin edustus. On täysin normaalia että muodostuu ikään kuin kahden puolueen järjestelmä, että toisella puolella on joku liitto, niin toisellakin puolella on liitto. Eikä tarvitsisi

aina rähinöidä. Se on täysin normaali asia esimerkiksi Suomessa, Ruotsissa ja Skandinaviassa, erityisesti Euroopassa. Että työntekijöiden puolelta olisi joku edustus.

Baltian Levyssä tehtiin yleensäkin enemmän vertailua Suomeen, mm. työehtosopimiselle haettiin perusteluja ja tukea Suomesta.

Komponenttitehtaassa työntekijöiden puolelta tuli esille, että työntekijät odottavat ammattiyhdistysliikkeeltä sosiaalipolitiikan puolesta seisomista. Heidän ammattiosastossaan on suhteellisen pysyvä jäsenkunta. Muutamat jäsenet lähtivät liitosta, kun vuonna 2000 astui voimaan laki, joka määräsi työntekijöille 1 %:n työvakuutusmaksun. Tämä yhden prosentin lisämenoerä oli riittävä tulojen heikennys, että jotkut päättivät jättää vapaaehtoisen 1 %:n ammattiyhdistysmaksun maksamatta. Luottamusmiehen mukaan ammattiyhdistykset tekivät virheen, kun sallivat työntekijöiden työvakuutusmaksun läpimenon – samalla määrättiin työnantajan maksettavaksi vain 0,5 %:n osuus työntekijän palkkamäärästä.

Kaikkien yritysten kohdalla toistui lakimiesavun tarve, kun kysyttiin riippuvuussuhteesta metalliliittoon. Tämä korostaa lakien ja sääntöjen tulkinnan osaamisen tärkeyttä Viron työehtosopimusinstituutiossa. Komponenttitehtaan kohdalla oli mielenkiintoista, että he saavat lakimiesapua suoraan ammattiliittojen keskusjärjestöltä, eivät suinkaan EMAF:lta.

Ahon ym. (1996, 94) tutkimassa leipomossa oli toimintakykyinen ammattiosasto ja aktiivinen luottamusmies. Leipomon työntekijöistä 45% kuului ammattiyhdistykseen. Järjestäytymättömien työntekijöiden pääsy liittoon kuulumattomuudelle oli, että ammattiliitto ei hyödytä heitä. Sama ajatus oli myös tutkimiemme Alihankkeen ja Baltian Levyn järjestäytymättömillä työntekijöillä. Alihankkeessa ay-liikkeen hyödyttömyysnäkökulma sai jalansijaa myös liittoon kuuluvien työntekijöiden keskuudessa, kun työehtosopimusneuvottelut eivät onnistuneet heitä tyydyttävästi. Alihankkeen ammattiosaston jäsenet irtisanoutuivatkin liitosta.

Ahon ja muiden (1996, 95) tutkimalla leipomoyrityksellä oli ollut ongelmia ylityökorvauksen maksamisen ja yötyöjärjestelyjen takia. Ongelmat oli ratkaistu työntekijöille suotuisalla tavalla ammattiyhdistyksen ja luottamusmiehen toiminnan avulla. Näin ei tapahtunut Alihankkeessa, jossa ammattiliiton vetoamukset olivat melko tehottomia. Kun ongelma oli tarpeeksi suuri, työkollektiivi otti yhteyttä työtarkastusvirastoon, ja kohdattu ongelma saatiin ratkaistua. Komponenttitehtaalla näytti olevan sen verran vakiintunut ammattiyhdistysinstituutio ja luottamusmiesjärjestelmä, että ammattiliitto toimi siellä todellisena ongelmien korjaamiskanavana.

5.3.5 Luottamusmies - yritysten työehtosopimisen primus motor

Yrityksien luottamusmiehille on säilytetty haastava tehtävä, voisi sanoa paljon haastavampi kuin suomalaisissa yrityksissä. Toisaalta ammattiosaston valitseman luottamusmiehen tehtävää saatetaan väheksyä, esimerkiksi yhden tutkimamme yrityksen johtaja tokaisi: *"voit kyllä haastatella häntä. Hänellä on 16 tuntia [ylimääräistä] aikaa kuukaudessa, josta hänelle maksetaan"*. Voidaan vähätellä myös itse luottamusmiestä, kuten toisen yrityksen johtaja: *"Luottamusmiehellä on vielä oppimista... Menee vielä ehkä viisi vuotta, että alkaa pärjäämään."*

Todellisuudessa tehtävä vaatii hyvin paljon. Ahon ja muiden (1996, 95) mukaan

Toisin kuin neuvostoajalla, nykyään ammattiliiton ja luottamusmiehen päätehtävä on puolustaa työntekijöiden etuja suhteessa työnantajaan, työehtosopiminen sekä työehtosopimuksen ja lainsäädännön täytäntöönpanon seuraaminen. ... Luottamusmies on aktiivinen ja herkkä tukipilari työntekijöiden ja johdon välillä, joka ottaa vastaan johdon toimintaa tai suunnitelmia koskevat työntekijöiden tyytymättömyyden ilmaukset ja välittää ne johdolle.

Huolimatta näin vaikeasta ja vastuullisesta toimenkuvasta, luottamusmiehellä ei ole mitään vakiintunutta toimintamallia tehtävänsä suorittaessaan.

Jos työntekijöiden ja työnantajan välisiin ongelmiin on olemassa ratkaisu työlainsäädännössä, eli johto aikoo jossakin asiassa jättää noudattamatta lain vaatimuksia, työntekijöiden oikeuksien puolustaminen on verrattain helppoa. Tällaisessa tapauksessa riittää, että luottamusmies informoi johtoa kyseisestä laista. Tämä tarkoittaa tietenkin myös sitä, että luottamusmiehen on tunnettava lakipykälät. (Aho ym., 1996, 96.)

Tutkimissamme yrityksissä henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttivat siihen, miten hyvin luottamusmiehet pystyivät ajamaan työntekijöiden asiaa. Alihankkeen luottamusmies oli opiskellut työlakia, millä ei kuitenkaan ollut paljon painoa neuvottelupöydässä, jossa työnantajan puolella oli varsinainen lakimies. Baltian Levyssä luottamusmiehen persoona näytteli tärkeää roolia, mikä korvasi lakipykälien tuntemisen puutetta. Työehtosopimista aiottiin tehdä sen verran pitkällä aikavälillä, että eri versioita ehdittäisiin näyttämään lakimiehelle. Komponenttitehtaan pääluottamusmies ei ole tarvinnut lakimestä avuksensa neuvottelupöytäan, koska hänellä on jo itsellään monen vuoden kokemus ja hän tuntee itse tarpeeksi lakia; hän on mm. alueen työriitakomiteassa ammattiyhdistyksen edustajana.

Luottamusmiehellä oli suuri vaikutus siihen, millaista työehtosopimusta työntekijät ehdottivat. Komponenttitehtaan pääluottamusmies näki, että työehtosopimuksen työstäminen on luottamusmiesten tärkein tehtävä. Hänestä riippuu paljon, miten sopimusprosessi onnistuu. Työehtosopimukseen tulevat Komponenttitehtaan luottamusmiehen mukaan *"kaikki anomukset ja ehdotukset, mihin suuntaan yritystä kehitetään, sosiaaliset takuut pannaan kaikki sinne"*, ja luottamusmiehestä on kiinni *"miten hän kykenee puolustamaan näitä kaikkia [ehtoja] työnan-*

tajan edessä". Työehtosopimusneuvottelut olivat luottamusmiehen mielestä "kompromissien taidetta", ja kaikkein raskain osa työstä.

Alihankkeen luottamusmies kertoi, että *"ammattiyhdistys on niin heikko, että itse pitää olla todella kova"*. Tutkimiemme metalliyriyten tilanteessa työnantajalla on jo valmiiksi yliverlainen asema allokatiivisissa ja auktoritatiivisissa vallan resursseissa, jolloin luottamusmieheltä ja ammattiosastolta vaaditaan erityistä kovuutta ja peräänantamattomuutta.

Alihankkeen ammattiliittoa edustava luottamusmies valittiin ammattiosaston perustamisen yhteydessä syyskuussa 2000. Siihen asti yrityksen työntekijöitä edusti vielä toinen, ammattiliittoon kuulumaton luottamusmies. Alihankkeen johtajalle ei sopinut, että yrityksessä on kaksi luottamusmiestä, joten aikaisemmin valittu erosi tehtävästään omasta aloitteestaan.

Komponenttitehtaan pääluottamusmies on saanut päätoimisen luottamusmiehen työn, jonka lainmukaisena edellytyksenä on, että hän edustaa yli 500 työntekijää. Hän edustaa tällä hetkellä hieman vähempää, 468 työntekijää, mutta työnantaja myöntyi antamaan hänelle kokopäivätoimisen luottamusmiehen edut ja statuksen.

Alihankkeen ja Baltian Levyn luottamusmiehet olivat ammattiosaston valitsemia. Viron lain mukaan luottamusmies voi olla ammattiyhdistykseen kuulumaton. Silti tehtävät sekä toimintakenttä ovat samanlaiset ammattiliittoon kuuluvan luottamusmiehen kanssa. Komponenttitehtaan pääluottamusmies oli samalla kertaa ammattiliittoon kuuluvien ja ammattiliittoon kuulumattomien luottamusmies, ja hän nautti koko työkollektiivin luottamusta. Hänellä voi jo sanoa olevan työssään perinteitä ja meriittiä – hän on ollut yrityksen luottamusmiehenä vuodesta 1994 lähtien, ja ollut mukana ammattiosaston perustamisessa. Komponenttitehtaassa on kaikkiaan viisi luottamusmiestä, jotka suorittavat tehtävänsä työnsä ohella pääluottamusmiestä lukuun ottamatta.

Alihankkeen luottamusmies on jatkanut luottamusmiehen työtään työehtosopimisen rauettua, koska ketään muutakaan ei ole valittu tilalle. Hän ei ole huomannut työnantajan muuttaneen asennettaan kielteisemmäksi häntä kohtaan huolimatta siitä, että hän oli vetämässä ammattiliiton toimintaa ja sopimusprojektia.

5.3.6 Riitatilanteet: *"Meillä on pyritty ratkaisemaan ongelmat omin neuvoin"*

Työnteko tutkimissamme yrityksissä sujui melko rauhallisesti. Alihankkeessa ja Baltian levyssä on ollut konflikteja työntekijöiden ja työnantajan välillä, jotka on pyritty selvittämään tehtaan

sisällä ilman ulkopuolisten (esim. ammattiyhdistysliikkeen) väliintuloa. Alihankkeessa tarvittiin erään kerran soitto työtarkastuslautakuntaan, että erimielisyys saatiin selvitettyä:

- Yksi kerta oli niin, että tulimme töihin ja oli hurjan kylmä: oli ollut kova tuuli, ja lämpöpuhaltimet olivat menneet jäähän. Miinusasteita oli hallissa. Mutta näette itse, että tämä tavallinen sininen työpuku ei ole lämmin, ja siinä kylmyydessä työskentely ei ollut mahdollista. Siispä soitin ja kysyin, kuinka paljon pitäisi olla lämpötila sisällä. Sinä päivänä niin kauan, kun lämpöä ei alkanut tulla, kukaan ei ruvennut hommiin.

Ongelmia on ollut myös siinä, että työntekijöistä itsestään riippumattomista syistä he ovat joutuneet maksumiehiksi: Ollaan sovittu tietty korvaus urakasta, mutta urakan työpiirustuksissa on ollut virhe. Työnantajan mukaan virhe on laskettu urakan hinnan sisään, eikä siitä johtuvaa lisätyötä ole syytä korvata erikseen. Jos johtaja sattuu olemaan "hyvällä päällä", hän voi antaa lisäkorvausta.

Myös Komponenttitehtaassa on kyetty ratkaisemaan esiin nousseet ongelmat "omassa piirissä". Komponenttitehdas eroaa kahdesta muusta yrityksestä konfliktien ratkomisen tavassa. Yrityksen työehtosopimuksessa on määrätty sovittelutoimikunta, joka ratkoo työkonflikteja. Tällainen yhteistyö ammattiosaston kanssa lienee lisännyt yritysjohton luottamusta ammattiyhdistykseen.

Mahdollisesta lakolla uhkaamisesta Alihankkeen ja Baltian Levyn luottamusmiehet antoivat äärimmäisen varovaisia kommentteja, ja kiirehtivät sanomaan, että riidat on ratkaistu omin neuvoin ennen kuin lakon asteelle on jouduttu: "*Lakkoilu - mitä hyötyä se tuo?... välillä miehimme kyllä sitä.*" Komponenttitehtaan luottamusmies tunnusti, että lakonuhka on ollut muuttaman kerran: "*Olen itse sanonut heti, että kun muuta ratkaisua ei löydy, teemme lakon*". Lakkoasetta on uskallettu väläyttää toisin kuin kahdessa muussa yrityksessä. Uhkauksia ei ole kuitenkaan tarvinnut toteuttaa, koska "*aina on lähdetty neuvotteluteitse asioita ratkaisemaan*". Ennen lakkoja asiaa pitää yrittää ratkaista oikeusteitse ja valtiollisen sovittajan kautta. Työntekijöiden varovaisuus lakonuhasta puhumiseen vahvistaa Virossa jo yleensäkin herännyttä ajatusta, että lakon käyttöä työtaistelussa pidetään erittäin vakavana keinona.

5.4 Yritysten työehtosopiminen

5.4.1 Sopimusprosessit yrityksissä

Tutkimistamme yrityksistä Alihankkeessa neuvottelut ovat päättyneet tuloksettomina. Baltian Levyssä työntekijäosapuoli on jättänyt järjestyksessään toisen sopimusehdotuksen työnantajalle. Komponenttitehtaan työkollektiivi on saanut työehtosopimusehdotuksen valmiiksi ja on jättänyt neuvottelualoitteen työnantajalle.

5.4.1.1 Alihanke

Alihankkeessa neuvotteluihin osallistui työntekijöiden puolelta luottamusmiehen Isäksi muutama työntekijä ja työnantajien puolelta työntuoja, lakimies sekä yksi omistajaedustaja.

Loppuvuodesta 2000, muutama kuukausi ammattiosaston muodostamisen jälkeen, ammattiosasto kokoontui keskustelemaan yhdessä työyhteisön "kipupisteistä". Työstämisen tuloksena syntyi 10-sivuinen työehtosopimusehdotus. Ehdotus lähetettiin Tallinaan EMAF:n lakimiehelle, joka lisäsi siihen muutaman kohdan ja korjaili sitä. Tätä ehdotusta työnantaja ei hyväksynyt, vaan antoi puolestaan työntekijöille hänelle itselleen sopivan työehtosopimusluonnoksen. Johtajan ehdotus ei saanut työntekijöiden hyväksyntää. Molemminpuolista ehdotusten hylkäämistä seurasi työnantajan ja työntekijöiden edustajien neuvottelut, joissa osapuolten näkökannat eivät kohdanneet. Käytännössä neuvottelut raukesivat. Haastattelujemme aikoihin luottamusmies vaikutti hyvin innottomalta kertoessaan, että jonkinlainen uusi ehdotus pitäisi laittaa taas työnantajalle. Keväällä 2003 tuli tieto, että ammattiosasto on lopettanut toimintansa ja sopimisen kokonaan.

Alihankkeen työnantaja antoi luoda neuvotteluasetelman. Aluksi hän otti vastaan ammattiosaston sopimusehdotuksen ja vastasi omalla ehdotuksellaan. Sopimusehdotusta seurasi neuvottelut. Työnantajan puolella "pyöreän pöydän" neuvotteluissa oli yrityksen palkkaama juristi, jonka kanssa työntekijäkunnan edustajat eivät kyenneet väittelemään. Työnantajan ehdotus, joka sisälsi vain Viron työlaissa jo olemassa olevat ehdot, ei tyydyttänyt työntekijäpuolta ja niin sopimus kariutui.

5.4.1.2 Baltian Levy

Baltian Levyssä ei tiedetä, ketkä tulevat osallistumaan varsinaisiin neuvotteluihin.

Baltian Levyssä työnantaja ei tunnu löytävän aikaa "pyöreän pöydän neuvotteluille" työntekijöiden kanssa. Neuvottelujen sijaan osapuolet ovat käyneet kirjeenvaihtoa asiasta: Ammattiosasto lähetti aluksi oman, Viron metalliliiton työehtosopimusrunгон perusteella tehdyn ehdotuksensa työnantajalle, joka ei ollut siihen tyytyväinen, vaan kehotti työntekijöitä muotoilemaan uuden ehdotuksen. Uusi ehdotus on tällä hetkellä työnantajan tarkasteltavana. Työntekijät eivät ole kuitenkaan jättäneet työnantajalle neuvottelujen aloittamiseen seitsemän päivän kuluessa velvoittavaa neuvottelupyynnöä, joten neuvottelut viipyvät. Luottamusmies piti yhtenä mahdollisuutena neuvottelujen vauhdittamiseksi Suomen puoleen kääntymistä (ei maininnut, tarkoittaako hän Suomen johtoa, luottamusmiehiä vai Metalliliittoa). Onhan kyseessä suomalainen yritys, joten sopimiskäytäntöön pitäisi myös ottaa mallia Suomesta.

Luottamusmies on käynyt alustavan (1,5 tuntia) keskustelun johtajan kanssa ammattiosaston jättämän sopimusehdotuksen pohjalta. Johtaja aikoi palata asiaan toukokuun 2003 alussa konsultoituaan ensin muita tahoja. Johtaja piti edelleen kiinni kannastaan, ettei ymmärrä työehtosopimuksen ideaa, koska Viron lainsäädäntö ja Baltian Levy takaavat jo kyllin hyvät työehdot. Luottamusmies oli sanonut vasta-argumentiksi, että työehtosopimuksella saataisiin *”vuodeksi turva siitä, että edut pysyvät samoina, jos vaikka johtaja vaihtuu”*. Hän siis antoi johtajan ymmärtää, että hänen takaamansa edut ovat jo kyllin hyvät, mutta ne on varmuudeksi kirjattava ylös.

5.4.1.3 Komponenttitehdas

Komponenttitehtaan luottamusmiehet luottavat, että neuvottelut onnistuvat, jos ne käydään ”vanhaan tapaan” ja jos vastapuolella on tutut miehet. Pääluottamusmies oli kuitenkin hieman epävarma, koska hän ei tiennyt ketkä ovat vastapuolen neuvottelijat yrityksen siirryttyä suomalaisille. Tähän asti sopimusneuvottelut ovat onnistuneet. Luottamusmies toivoi, että sama perinne säilyy, vaikka hän onkin kuullut muiden yritysten suomalaisomistajien ammattiyhdistyskielteisestä asenteesta. Viron lainsäädäntö ei velvoita sopimusosapuolia pääsemään neuvotteluissa lopputulokseen, ja se mahdollistaa myöskin neuvottelujen päättymiseen työnantajan puolelta kieltävästi: *”...työnantajan täytyy aloittaa neuvottelut. Mutta pitääkö niitä päättää, siitä ei ole sanottu. – Milloin ne voivat loppua ja kuinka. Aina voi sanoa, että me riitautamme yhden tai toisen sopimuksen kohdan emmekä voi allekirjoittaa”*.

Omistajavaihdoksella ei ole ollut vaikutusta työehtosopimuksen valmisteluprosessiin työntekijäkunnassa. Luottamusmiehet ovat tehneet alustavan sopimusehdotuksen, joka on käynyt työntekijöiden keskuudessa lausuntokierroksella. Luottamusmiehet ovat keränneet työntekijöiden kommentit ja ehdotukset, ja pistäneet korjatun version toiselle kierrokselle. Työnantaja ei ole kysellyt ainakaan luottamusmiehiltä etukäteen, minkä sisältöistä työehtosopimusehdosta työntekijät ovat laatimassa. Huhtikuun 2003 lopussa on toisen kierroksen käynyt korjattu versio valmis, ja se on annettu neuvottelupyynnön sisältävän kirjeen kanssa työnantajalle. Pääluottamusmies korosti neuvottelupyöntökirjeen merkitystä: työnantajan on vastattava siihen 7 päivän sisällä, ja aloitettava neuvottelut.

Komponenttitehtaassa neuvotteluilla on jo sen verran perinteitä, että voidaan puhua neuvottelutaktiikasta. Työntekijäpuoli voi käyttää esimerkiksi sellaista taktiikkaa, että joitakin sovittuja kohtia allekirjoitetaan valmiiksi ja toisista, erimielisyyksiä aiheuttavista kohdista jatketaan neuvotteluja.

Virolaiselle osapuolelle jääneessä tehtaassa sopimusprosessi on Komponenttitehtaasta hie-
man edellä. Yhteistyötä virolaisen tehtaan ja Komponenttitehtaan välillä on edelleen, koska
niillä on edelleen sama pääluottamusmies ja paljon käytännön yhteistyötä mm. johdon tasolla.
Komponenttitehtaan dilemma on, että luottamusmiesten resurssipulan vuoksi on saatettava
päätökseen ensin virolaisen tehtaan sopimusneuvottelut ennen kuin voidaan aloittaa neuvot-
telut suomalaisjohdon kanssa. Näin suomalaisjohdolle olisi esittää valmis, toisessa yrityksessä
hyväksytty työehtosopimus.

Periaatteessa uudet suomalaisomistajat voivat halutessaan jarruttaa työehtosopimuksen sol-
mimista samoin kuin Alihankkeen ja Baltian Levyn johtajat ovat tehneet. Komponenttitehtaan
asettaa parempaan asemaan vain olemassa oleva työehtosopimus.

5.4.2 Sopimusten sisältö

Työehtosopimukset ovat liitteinä tutkimusraportin lopussa (liitteet 4, 5 ja 6). Tutkimukseen
osallistuneiden henkilöiden pyynnöstä sopimuksista eivät käy ilmi edes yrityksille keksimämme
nimet.

Teollisuusalojen sopimukset voivat olla varsin monimutkaisia ja pitkiä dokumentteja, joten Be-
gin ja Beal (1989, 327) ovat kehittäneet niiden analyysiin sopivan työkalun, jonka avulla tutki-
taan työehtosopimuksen seuraavia kohtia (taulukko 4):

Taulukko 4. Työehtosopimuksen funktiot

<i>Funktio</i>	<i>Luokka</i>	<i>Ala</i>
I. Ammattiliiton turva ja hallinto-oikeudet	a. Neuvotteluyksikkö b. Tunnustamisen muoto c. Kesto ja uusiminen d. Hallinnoimisoikeudet	Kuka neuvott. ja kenen puolesta Millä auktoriteetilla (mitä liitto saa) Kuinka pitkän ajan Milloin hallinto-oik. työntekijöille
II Palkka ja työnormit	a. Työajan palkka b. Normien sopiminen c. Yli-/lisätyön palkitseminen d. Työajan ulkopuoliset korvaukset e. Satunnaiset edut	Päivä- ja peruspalkan määrät; työn arvioiminen Standardit, esim. kappalepalkka Tunnit: kesto Pysyväisluonteiset korvaukset Muuttuvat korvaukset
III Henkilökohtainen turva olevaan työhön; (virka)ikä	a. Työoikeudet b. Oikeusturva	Suhteellinen oikeus saatavilla Ehdoton oikeus reiluun kohteluun; valitusmenettelyt
IV Työntekijän osallistuminen	a. Oikeus osallistumiseen	Kuulemismenettelytavat; kuulemisen muodot; valtuudet; suhde työehtosopimiseen
V Toimeenpanon koordinointi	a. Sisäinen b. Ulkoinen	Työpaikan edustus; luottamusmiehet Ulkopuolisten (esim. amm.liitto) väliintulo-oikeus

Begin ja Beal (1989, 334-340) katsovat analyysissään, mitä tutkittavissa sopimuksissa kuuluu em. luokkiin, mitä siitä kokonaan puuttuu, ja onko joku sanamuoto kyseenalainen jne. Vaikka tutkimiemme yritysten työehtosopimuksia ei voi sanoa runsaiksi, Beginin ja Bealin mallin avulla voimme tarkastella, mitä tutkimissamme yritysten työehtosopimusehdotukset sisältävät. Tarkastelu koskee työehtosopimusta, joten Viron lain takaamat edut ja turva työntekijälle otetaan esille vain muutamassa kohdassa.

Työehtosopimukset ja niiden ehdotukset tutkituissa yrityksissä ovat varsin niukkoja, koska luottamusmiehillä ei ollut laajaa liittotason sopimusta tukena ehdotusta muokattaessa. Baltian Levyn ehdotusta ei ole hyväksytty ja Komponenttitehtaalta saimme voimassaolevan, jo vuonna 1994 tehdyn työehtosopimuksen, joka luottamusmiehen mukaan vastaa pitkälti nyt työstettävää työehtosopimusehdotusta.

5.4.2.1 Ammattiliiton turva ja hallinto-oikeudet

Baltian Levyssä ja Alihankkeessa työehtosopimus koskisi voimaantullessaan vain ammattiyhdistysliikkeen jäseniä. Komponenttitehtaassa palkkaosa koskee kaikkia työntekijöitä, muut osat ammattiyhdistysliikkeen jäseniä.

Alihankkeen kariutuneessa, Baltian levyn toistaiseksi toteutumattomassa ja Komponenttitehtaan pitkään voimassa olleissa sopimuksissa **ammattiyhdistysliikkeen oikeudet tunnustetaan** ammattiyhdistyslainsäädännön mukaisesti eli työnantajan on luovutettava luottamusmiehen käyttöön työskentelytila ja luottamusmies voi käyttää työnantajan viestintävälineitä. Baltian levyssä työnantajan tulisi korvata sovitun summan edestä ammattiyhdistyksen juoksevia kuluja ja antaa kerran kuussa tila ammattiyhdistyksen tapahtumiin.

Alihankkeen sopimusehdotuksessa ja Komponenttitehtaan työehtosopimuksessa ammattiyhdistysliikkeen oikeudet ovat laajemmin tunnustettuina kuin Baltian Levyn ehdotuksessa. Komponenttitehtaassa työnantajan tulee antaa kahdesta kolmeen päivää palkallista vapaata vuodessa ammattiyhdistysliikkeen valtuutetuille, joille lain mukaan ei kuulu vapaata ammattiyhdistystyön suorittamiseksi. Komponenttitehtaassa työnantaja kustantaa ammattiyhdistysliikkeen valtuutetuille ja luottamusmiehille, Alihankkeessa vain luottamusmiehelle, viisi koulutuspäivää vuodessa. Työnantajan kuuluu lisäksi tukea kuukausittain tietyllä summalla työntekijöiden sosiaalisesta turvasta huolehtivaa tukirahastoa.

Alihankkeessa työnantaja maksaisi sopimuksen mukaan vielä luottamusmiehelle palkkaa hänen osallistuessaan Viron metalliliiton toimintaan. Työnantaja on myös velvoitettu neuvottelemaan ammattiliiton kanssa luottamusmiehen mahdollisesta irtisanomisesta. Työsopimuslain

§94:n mukaan luottamusmiehen irtisanominen voi tapahtua vain työtarkastusviraston suostumuksella, ja silloinkin mielipidettä pitää kysyä työntekijöitä edustustavalta organisaatiolta (ammattiyhdistykseltä), joten em. sopimusehdotuksen kohta toistaa lainsäädäntöä.

Baltian Levyn työehtosopimusehdotuksessa luottamusmiehelle pyritään takaamaan lain määräämää parempi irtisanomissuoja: entistä luottamusmiestä ei saisi irtisanoa kolmeen vuoteen hänen toimikautensa päätyttyä.

Työehtosopimuksen määräajasta Baltian Levyn sopimusluonnoksessa ei ole Viron lainsäädäntöä ylittäviä mainintoja. Lainsäädännön mukaan sopimusta noudatetaan kunnes seuraava sopimus tulee voimaan. Sopimus pysyy lain mukaan voimassa myös omistajanvaihdoksessa. (Collective agreements act, §11.) Komponenttitehtaassa jatkuvuutta turvaa vielä se, että entinen sopimus tulee olemaan omistajavaihdoksessa voimassa vähintään kuusi kuukautta vaihdoksesta. Huomattava lisäys Komponenttitehtaan sopimuksessa on, että se velvoittaa palkkaneuvotteluihin peräti kaksi kertaa vuodessa.

Baltian Levyn ja Alihankkeen sopimusehdotuksissa ammattiliiton oikeutta turvaa sopimuksen tulkinta lain mukaisesti, jos sopimuksen ehto on työntekijöille lakia huonompi. Komponenttitehtaan sopimuksessa voimassa on aina työntekijälle edullisempi lain tai sopimuksen ehto.

Työehtosopimusehdotuksissa ei ole lainkaan mainintaa tapauksista, jolloin lähtökohtaisesti työnantajalle kuuluvaa **hallinto-oikeutta** annettaisiin työntekijälle.

Komponenttitehtaan sopimusta sekä Baltian Levyn ja Alihankkeen sopimusehdotuksia ei laajenneta koskemaan yrityksen kaikkia työntekijöitä lukuun ottamatta Komponenttitehtaan sopimuksen palkkaosaa. Baltian Levyn johto tosin painottaa, että jos jonkinlainen työehtosopimus solmitaan, sen pitäisi ehdottomasti koskea kaikkia työntekijöitä.

5.4.2.2 Palkka ja työnormit

Palkat ovat työehtosopimuksen keskeisin osa. Ahon ym. (1996, 96) tutkimassa virolaisleipomossa palkkojen indeksisidonnaisuutta ei otettu työehtosopimusneuvotteluihin työntekijöiden toistuvista pyynnöistä huolimatta. Työehtoneuvotteluissa käsiteltiin vain minimipalkkoja. Todellisten palkkojen nostaminen työehtosopimukseen on tuntunut vaikealta myös tutkimisemme yrityksissä.

Alihankkeen luottamusmies korosti yrityksen oikeutta määrätä työntekijöiden palkoista, mutta olisi ollut halukas neuvottelemaan niistä. Alihankkeen sopimusehdotuksessa yritettiin saada

työehtosopimukseen eri työpisteiden standardisoidut palkat, mikä olisi tuonut jatkuvuutta ja turvallisuutta monimutkaiseen palkkajärjestelmään.

Baltian Levyssä työntekijät olivat varovaisempia, palkkoja ei toistaiseksi haluttu ottaa työehtosopimukseen. Työntekijöiden taktiikkana on selvästi ollut laittaa työehtosopimukseen sellaisia vaatimuksia, joista on varaa tinkiä hyvinkin paljon. Ehdotukset ovat varsin hajanaisia eikä niiden takana ole selkeätä linjaa siitä, mihin suuntaan palkkoja tulisi kehittää.

Komponenttitehtaan tilanne eroaa jälleen kahdesta edellisestä, koska siellä palkkojen liittäminen työehtosopimukseen on jo toteutunut. Sopimuksessa on sovittu peruspalkan lisäksi lisäkorvauksesta, johon kuuluvat lisäpalkka, työvuosihyvyitys, henkilökohtainen palkanlisä ja johtajarahaston bonus. Näiden suuruus määrittää lopullisen palkan suuruuden.

Baltian Levyn sopimusehdotuksen palkkaa käsittelevässä osiossa ei mainita **aikapalkan**, **kappalepalkan** tai **eri työtehtävistä maksettujen korvausten** suuruutta kuten työehtosopimuksissa yleensä. Näistä kukin työntekijä sopii yksityisesti työnantajan kanssa. Komponenttitehtaan palkkaosiossa näkyy työehtosopimisen perinne siten, että siinä on mainittu selkeitä palkkasummia. Alihankkeessa työehtosopimuksen liitteenä oli urakkapalkan laskutavat, muttei aikapalkkatariffeja, kuten Komponenttitehtaassa.

Baltian Levyn sopimusehdotuksessa **peruspalkkoja** ehdotetaan nostettavaksi tietyn prosenttimäärän verran, vaikka palkkaa ei kirjoitetaakaan työehtosopimukseen. Ehdotuksessa otetaan huomioon kuluttajahintaindeksin nousu. Jos indeksi nousee tietyn määrän, on työnantajan suoritettava kertamaksu ja ryhdyttävä palkkaneuvotteluihin. Samoin kuin Alihankkeessa, illalla ja yöllä tehtäviin **lisäkorvauksiin** haetaan lain määräämää suurempia korotuksia. Ilta- ja yötyön palkkaehtoja yritetään parantaa työntekijöiden työsopimuksissa sovittuun verrattuna: Kun työsopimuksessa lukee ”*palkkaan sisältyy ilta- ja yöaikaan työskentelyä*”, työehtosopimusehdotuksessa halutaan ilta- ja yöaikaan työskentelystä erilliskorvausta. Alihankkeen sopimusehdotuksessa mainitaan myös lisätyöstä saatavasta ylimääräisestä palkasta, mutta summaa ei määrätä. Korkeintaan kuukauden kestävässä siirrosta toisiin tehtäviin turvataan vähintäänkin sama ansiotaso kuin henkilön pääasiallisessa toimessa.

Baltian Levyn työntekijät haluavat, että bonuskorvaus pidettäisiin vähintään 20%:ssa peruspalkasta. Kattoa sille sen sijaan ei aseteta. Työntekijöiden turvallisuuden kannalta peruspalkkaosan laajentaminen olisi järkevämpää. Työntekijät näkevät bonuspalkan kuitenkin mahdollisuutena lisäansioihin, joten sen osuus halutaan turvata. Bonuskorvauksen yhteydessä ei myöskään määritellä sitä, mihin keskimääräisen palkan tulisi asettua.

Baltian Levyn työehtosopimusluonnoksessa **työtahtia, henkilökunnan määrää** tai **työnteon sääntöjä** ei käsitellä. Baltian Levyssä työtehtävien standardointi otetaan kuitenkin implisiittisesti huomioon ehdottaessa työntekijälle lisäkorvausta työajalla tehdystä lisätyöstä. Komponenttitehtaassa työntekoon liittyviä sääntöjä on työsuojelua koskevassa osassa. Lisälomatuksen perusteeksi voi ottaa työtiloissa tehdyt mittaustulokset, jotka osoittavat ilman olleen sallittua kylmempää. Alihankkeen sopimusehdotuksessa työsuojelulla on oma osuutensa, jossa työntekijöille taattaisiin ylimääräistä lomaa hankalimmissa työolosuhteissa työskenteleville. Lisäksi työnantajan kuuluisi kustantaa työntekijän terveystarkastuksia ja apua onnettomuudessa. Ammattitautissa työnantaja joutuisi maksamaan sataprosenttisesti hoitokorvaukset. Alihankkeen sopimusehdotuksessa on myös muita kohtia, jotka muistuttavat pohjoismaisen hyvinvointivaltion tarjoamaa sosiaalista turvaa.

Baltian Levyssä **Työajan ulkopuolisista korvauksista** työehtosopimusehdotukseen on Viron lainsäädännön (Wages Act, §24) tarjoama mahdollisuus maksaa tilapäisesti työkyvyttömälle työntekijälle palkkaa ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä. Lisäksi työehtosopimuksessa ehdotetaan joulubonusta ja kruunumääräistä lomakorvausta. Sopimusehdotuksessa on mainittu myös palkallinen lepoaika.

Komponenttitehtaassa erillinen lomakohta lisää työajan ulkopuolisten korvausten määrää. Erikoinen kohta on verenluovutuksesta saatava palkallinen vapaapäivä. Komponenttitehtaan työntekijät ovat mahdollisesti hyvin ahkeria verenluovuttajia. Lisäksi ensimmäiselle luokalle menevän lapsen ensimmäinen koulupäivä on vanhemmille vapaa.

Satunnaisia etuuksia Alihankkeen ja Baltian Levyn työehtosopimusehdotuksissa ovat ylimääräinen irtisanomisraha, hyödyllisen innovaation tehneelle työntekijälle maksettava palkkio, työtapaturman aiheuttamasta invaliditeetista maksettava korvaus ja korvaus työtapaturmassa kuolleen perheelle.

Komponenttitehtaassa satunnaisia etuuksia on erityisesti sosiaalisten takuiden kappaleessa. Työnantajan kuuluu antaa materiaalista apua ja helpotuksia työntekijän anomuksen mukaan erilaisissa sosiaalista turvallisuutta uhkaavissa tilanteissa, joista on luettelo sopimuksessa. Lisäksi erilaisina juhlapäivinä työntekijöille maksetaan erisuuruisia bonuksia. Myös työsuojeluosuudessa taattiin työntekijälle satunnaisia etuuksia. Muun muassa onnettomuuden sattuessa työnantajan tulee kuljettaa työntekijä kotiin. Kuolemaan johtaneessa työonnettomuudessa työnantaja maksaa työntekijän hautauskulut.

Alihankkeen sopimusluonnoksen liite sisältää urakkapalkan perusteet varsin yksityiskohtaisesti. Baltian Levyn työntekijöiden tekemässä ehdotuksessa jokainen työntekijä sopii edelleen

palkasta henkilökohtaisesti työnantajan kanssa, vaikkakin yhteiset korotukset tekevät kuitenkin sopimisesta osittain kollektiivista. Komponenttitehtaassakin jokainen työntekijä neuvottelee itse oman lopullisen palkkansa. Myös siellä työehtosopimus ja sen liitteenä olevat melko tarkat palkkastandardit tuovat palkkojen sopimiseen kollektiivisia piirteitä. Lopullisen palkan suuruus riippuu työntekijän työtehosta.

5.4.2.3 Henkilökohtainen turva

Senioriteettiperiaate on työehtosopimuksissa tärkeä erityisesti Yhdysvalloissa (Kauppinen 1989, 387). Alihankkeen ehdotuksessa ei vaadittu iän mukaista palkan porrastamista. Baltian Levyn sopimusehdotuksessa vanhemman työntekijän etuoikeus tuli esille ikälisinä. Komponenttitehtaassa ikälisät ovat käytössä, mutta ne eivät ole työehtosopimuksessa. Komponenttitehtaan sopimuksessa juhlapäivinä vanhemmat työntekijät saavat suuremman korvauksen. Lisäksi syntymäpäivinä maksetaan korvausta, joka nousee ”virkaiän” myötä.

Työntekijän turvaa lisäävästä työnantajan työllistämisvelvollisuudesta ei Baltian Levyn sopimusehdotuksessa ole mainintaa. Työllistämisvelvoitetta ei vaadita myöskään Alihankkeen työnantajalta, vaikka halutaan tietyissä tapauksissa lisää irtisanomiskorvausta. Komponenttitehtaassa työntekijöitä irtisanottaessa työnantaja tarjoaa toista työtä tai järjestää uudelleen koulutuksen erityisesti ay-liikkeen työntekijälle. Luottamusmiehen mukaan heillä on *”tavoitteena luoda vahva, pysyvä työympäristö”* – he eivät tue työehdoissa nopeasti paikasta toiseen liikkuvaa työvoimaa, vaan haluavat osaavan työvoiman pysyvän heillä – *”sen luulisi olevan työnantajankin intresseissä”*.

Baltian Levyn sopimusehdotuksessa **valitusmenettelystä** ei ole mainintaa. Viron laissa kollektiivisesta sopimisesta on määritelty työehtosopimusta koskeva valitusprosessi ja rangais- tukset, joihin Alihankkeen sopimusehdotuksessa on viitattu. Komponenttitehtaan työehtoso- pimuksessa on erityinen sovittelukäytäntö työehtosopimuksen täytäntöönpanossa tulleiden kiistojen käsittelyä varten.

5.4.2.4 Työntekijän osallistuminen

Alihankkeen ja Baltian Levyn sopimusehdotuksissa on pieni yhteistoimintamenettelyn itu, sillä molemmassa työnantajan halutaan informoivan työntekijöitä yrityksen taloudellisesta toiminnasta ja talouskehityksestä vähintään neljännesvuosittain. Työntekijän osallistumisesta tässä ei vielä puhuta, mutta tiedottaminen yhtiön toiminnasta on työntekijöiden osallistumisen edellytys.

Komponenttitehtaassa työnantajan tulee informoida ammattiyhdistysliikkeen toimitsijoita yrityksen suunnitelmista ja menestyksestä. Osapuolilla on myös yhteinen elin, työntekijöiden avustamiseen tarkoitettu rahastoneuvosto, jossa on kaksi hallinnon ja kaksi työntekijöiden edustajaa. Työntekijöiden vaikutusvalta neuvostossa on suurempi luottamusmiehen ratkaisevan äänen vuoksi. Elimen olemassaolo kertoo työpaikan sosiaalisesta luonteesta ja on askel kohti yrityksen sisäistä yhteiskuntavastuuta ja yhteistoimintaa.

Työntekijän osallistumisen mahdollistamiseksi yrityksen kehittämiseen voi katsoa koulutusta koskevat kohdat Alihankkeen ja Komponenttitehtaan työehtosopimuksissa. Alihankkeen työnantajan halutaan järjestävän työntekijöille alan koulutusta vähintään kerran vuodessa. Komponenttitehtaan työnantaja on velvollinen ohjaamaan työntekijää koulutukseen ja kustantamaan tälle vuodessa kahden viikon mittaisen koulutuksen maksaen tältä ajalta keskipalkkaa.

5.4.2.5 Toimeenpanon koordinointi

Toimeenpanon koordinoinnilla valvotaan työehtosopimuksen täyttymistä. Begin ja Beal (1989, 333) mainitsevat erikseen sisäisen ja ulkoisen valvonnan. Sisäistä valvontaa tekevät lähinnä luottamusmies ja työnantaja lain ja työehtosopimuksen suomin valtuuksin. Ulkoista valvontaa suorittamaan voidaan nimetä esim. yrityksen ulkopuolinen Metalliliiton tai Koneteollisuuden liiton edustaja.

Viron työehtosopimuslaki määrää työehtosopimuksessa sovittavan sen **valvontamenettelystä**, jossa valvojina ovat osapuolten valtuuttamat edustajat. Alihankkeen sopimusehdotuksessa luottamusmiehen velvollisuutena olisi valvoa sopimuksen täyttymistä. Baltian Levyn sopimusehdotuksessa toimeenpanon valvonnasta ei mainita. Komponenttitehtaan työehtosopimuksen riita-asioita ratkotaan erityisen sovittelumekanismiin avulla: Jos konfliktia ei saada ratkottua heti johdon kanssa, asiaa ratkomaan nimitetään erityinen sovittelutoimikunta. Toimikunta voi käyttää ulkopuolisia (mm. ammattiyhdistyksen) asiantuntijoita tehdessään sovitteluehdotustaan sovitteluajaksi sovitun kahden viikon aikana. Jos riita ei ratkea osapuolten muodostamassa sovittelutoimikunnassa, ja jos sitä ei voi ratkaista oikeudessa, on työntekijäpuolella oikeus lakkoilla.

Yleisesti ottaen yritysten työehtosopimukset ja sopimusehdotukset eivät olleet kovin kattavia ja työpaikan säännösten johtaminen pääasiassa niiden pohjalta ei ole mahdollista. Kaikkein laajin ja realistisin työehtosopimus oli Komponenttitehtaassa, jossa sopimus on ollut vuosia käytössä.

5.4.3 Osapuolten positiot

Tutkimuksemme viitekehysten valossa ei ole yllättävää, että Virossa työnantaja sanelee sopimiseen liittyvää keskustelua ja myös käytännön toimintaa. Työehtosopimista koskevissa kysymyksissä työnantajan mielipide oli vahvempi kuin työntekijöiden. Tutkimissamme yrityksissä - Komponenttitehtaan johtajaa lukuun ottamatta - työnantajien mielipiteet olivat hyvin yhtenäiset. Eräaseen tutkimuksemme ulkopuolella olevaan suomalaisomisteiseen metalliyritykseen soitto osoitti, mikä on ammattiyhdistysliikkeen asema heikoimmillaan. Johtaja antoi ymmärtää, että ammattiyhdistykseen liittyvät lähinnä sellaiset, jotka aiheuttavat muutenkin harmia. Jos joku työntekijä on yritykselle ”epäedullinen”, niin työnantajalla on ”sata ihmistä odottamassa oven takana” odottamassa töihin pääsyä. Ei ihme, että kyseisessä yrityksessä ei uskalleta liittyä liittoon.

Seuraavassa muutamia poimintoja tutkimiemme yritysten johtajien kommentteista:

"Yksi tausta [heikkoon työehtosopimukseen suhtautumiseen] on Neuvostoliiton aikaisessa työehtosopimuksessa, josta yksikään ei kokenut hyötyvänsä." (johtaja A)

"[Luottamusmies] murtautui sisään avoimesta ovesta" (ts. loi ongelmia, kun ongelmia ei ollut), kun tuli työehtosopimusprojektin alussa neuvottelemaan johtajiston kanssa. (johtaja A)

"Ammattiyhdistys on kuin liiketoimi, jossa ihmiset toimivat lähinnä omien henkilökohtaisten intressien hyväksi, me täällä [Baltian Levyssä] huolehdimme työntekijöistä paremmin kuin ammattiyhdistys." (johtaja B)

"On olemassa monenlaisia yhdistyksiä. Niiden rinnalla on ammattiyhdistyksiä. Valtio on antanut ammattiyhdistyksille enemmän oikeuksia kuin muille yhdistyksille. ... Ammattiyhdistys on ryhmä tovereita, jotka ovat yhdistäytyneitä." (johtaja B)

"Ammattiyhdistyksen kanssa toimiminen ei kuulu yrityksen toimintapiiriin." (johtaja B)

"Ammattiyhdistys saa olla, kunhan ei haittaa työskentelyä." (johtaja C)

"Minä maksan palkkaa, en anna mitään erikoisetuja. Erikseen ei ruveta työehtosopimukseen." (johtaja C)

(Emoyhtiön edustaja Suomessa:) *"Minun puolesta [työehtosopimus] voisi olla OK, mutta Virossa tuntuu olevan kielteinen asenne tämän tyyppistä asiaa kohtaan historiansa ja muiden olosuhteidensa vuoksi."*

Virolaisten johtajien näkemykset osoittavat, miten vaikealla pinnalla yritysten ammattiosastot toimivat. - Nämä johtajat edustavat vielä yrityksiä, joissa yritetään tai on yritetty työehtosopimista. Emoyhtiön edustajan mielipide kertoo taas tyypillisestä vastuun säilyttämisestä virolaiselle osapuolelle.

5.4.3.1 Työnantaja sanelee vuoropuhelun kulun

Alihankkeessa työnantaja kertoi alkavansa työehtosopimusneuvotteluihin sitten, kun on olemassa Suomen tapaan liittokohtainen sopimus. Jos työehtosopimus tehtäisiin pelkästään hänen yrityksessään, toiset yritykset saavuttaisivat kilpailuetua. Sen vuoksi olisi odotettava niin kauan, kunnes Virossa ammattiliitot vahvistuisivat ja kykenisivät liittokohtaisiin neuvotteluihin. Tähän menee Virossa vielä kauan ja työnantaja tietää tilanteen.

Alihankkeessa johtaja hyväksyi ainakin nimellisesti ammattiyhdistyksen ja lähti reilusti myös työehtosopimusneuvotteluihin. Todellinen asennoituminen saattaa olla toisenlainen, mikä selviää erään työntekijän vastauksista:

- (Haastattelija:) Kuinka työnantaja suhtautuu ammattiyhdistykseen liittymiseen?
- Ei ainakaan puolla sitä.
- Aha. Kuinka tämän voi huomata?
- No kun sivusta olen seurannut, niin niiden kanssa, jotka kuuluvat ammattiyhdistykseen, [työnantaja] ei tule niin hyvin toimeen kuin niiden kanssa jotka eivät kuulu.

Työnantaja käyttää Ilmosen (1994, 10,11) mainitsemia molempia vallankäytön välineitä, pakkotamista ja vaikuttamista, pyrkiessään minimoimaan ammattiliiton vaikutusvaltaa. Alihankkeessa, jossa työehtosopiminen lopetettiin, tämä onnistuikin. Johtaja käsitti ammattiyhdistyksen merkityksen yritysjohdon vapautta rajoittavana voimana, mutta ei kieltänyt sitä. Sen sijaan hän käytti omaa auktoriteettiaan estääkseen työehtosopimuksen voimaantulon yrityksessä.

Useiden virolaisten työnantajien toiminnassa on havaittavissa suoran ja näkyvän vallankäytön merkkejä, mutta Alihankkeen ja Baltian Levyn johtajat pääsevät tavoitteeseensa epäsuoralla vallankäytöllä, tekemättä jättämisellä. Riittää, että ei ilmaise kantaansa työehtosopimukseen selkeästi tai hylkää toistuvasti työntekijäpuolen ehdotukset. Alihankkeessa työehtosopimuksen kariutuminen aiheutti työntekijöiden eroamisen liitosta, koska he eivät nähneet ammattiliiton jäsenmaksun maksamisessa enää järkeä. Vesittäessään työehtosopimusprosessin työnantaja kenties arvasi, miten herkästi työntekijät eroavat liitosta. Baltian Levyn työnantajan viivytystaktiikka voi johtaa samaan lopputulokseen. Työnantaja osoittaa työehtosopimusehdotukseen vastaamisen hidastelullaan, että hän ei pidä ammattiosaston ajamaa projektia tärkeänä.

Alihankkeen johtajan retoriikka tuki hänen tavoitteitaan. Puhuessaan johtaja teki työntekijöiden vaatimuksista kohtuuttomia sanomalla työehtojen jo nyt olevan lain vaatimalla tasolla ja Viron keskimääräistä parempia - ”*ainahan sitä lisää palkkaa pyydetäis.*” Työnantajan oma motiivi, mahdollisimman suuren hyödyn saaminen, jäi kertomatta. Työnantaja jopa liioitteli ammattiosaston työehtosopimusehdotuksen vaatimuksia: ”*työntekijät halusivat 10 % liikevoii-*

tosta”, *”pitäisi käyttää vaimoja kaupassa*”. Työehtosopimusehdotuksen analyysi osoitti, että työntekijöiden vaatimukset eivät olleet tällaisia.

Alihankkeen ja Baltian Levyn työnantajat ovat siis vaimentamassa yrityksissä spontaanisti syntynyttä ammattiyhdistys- ja työehtosopimustoimintaa. Komponenttitehtaan sopimusprosessia saattaisi odottaa sama kohtalo kuin Alihankkeen ja Baltian Levyn, jos siellä ei olisi jo olemassa työehtosopimusta. Suomalaiset omistajat seuraavat taustalla tilanteen kehittymistä. Mutta ovatko he tässä asiassa passiivisia? Komponenttitehtaan luottamusmiehen mukaan *”meidän etuna oli, että ammattiyhdistys oli olemassa ennen kuin yritys joutui suomalaisomistukseen*”. Tutkimiemme yritysten ammattiyhdistystoimijoilta olemme kuulleet, että jotkut suomalaisyrittäjät ovat sanoneet heti Viroon saavuttuaan, ettei heidän yrityksessään sallita ammattiyhdistystä. Tällainen osapuolten välinen *”taistelumentaliteetti”* kertoo valitsemamme valta- ja konfliktinäkökulman oikeellisuudesta.

Suomalaisista omistajista riippumatta ja Alihankkeesta ja Baltian Levystä poiketen Komponenttitehtaassa on otettu askel yrityksen yhteiskuntavastuun suuntaan: siellä on vapaaehtoisesti otettu yritykselle sosiaalisia velvoitteita omia työntekijöitä kohtaan kompensoimaan Viron heikkoa työlainsäädäntöä. Komponenttitehtaan johtaja oli valmis antamaan sosiaalitukea työntekijöille työehtosopimuksen kautta. Hän korosti yrityksen halua pitää kiinni työntekijöistään, ja keinona hän mainitsee sosiaaliset takuut. Sopimukseen tulisivat ainakin lomat, työaika, ja vanhan sopimuksen tapaan minimipalkka, joka olisi korkeampi kuin Viron minimipalkka. Työehtosopimuksessa työnantaja lupasi maksaa työntekijöille minimipalkkaa siltä ajalta, jolloin vähäisen työmäärän vuoksi työntekijät joutuvat olemaan poissa työpaikalta. Työnantaja suhtautui positiivisesti työehtosopimukseen.

5.4.3.2 Työntekijät altavastaajan asemassa

Yksi työehtosopimusten käyttöön ottamisen hidastaja yleisessä ilmapiirissä on (lähinnä järjestäytymättömien) työntekijöiden suusta kuultu lausunto siitä, että työ sopimus jo sinällään on riittävä dokumentti takaamaan työehtojen säilymisen. Tässä tulee jälleen esille Virossa vallitseva yksilöllisyyden nouseva ja kollektiivisuuden laskeva suuntaus (ks. Vihalemm 1997, 278), joka vähentää aloitteellisuutta kollektiivisten sopimusten tekemiseen.

Meneillään olevien työehtosopimusneuvottelujen yhtenä vaaran merkinä on työntekijöiden (myös liittoon kuuluvien) erimielisyydet palkkojen ottamisesta neuvotteluihin. Tämä tuli esille työntekijöiden haastatteluista. Baltian Levyn työehtosopimusehdotus ei otakaan kantaa peruspalkkaan, vaan jättää sen jokaisen henkilökohtaisen työsopimuksen kontolle. Ehkä tulevaisuudessa voidaan ottaa palkkakysymyksetkin mukaan, jos itse sopimusmekanismi saadaan

käyntiin. Ilmosen (1994, 3) mukaan järjestäytyminen ei lisääkään työntekijöiden valtaa, jos jäsenten intressit eivät ole yhtäläisiä.

Baltian Levyssä odotetaan työnantajan "hyvyyden" ilmauksena myönteistä vastausta työehtosopimusehdotukseen. Luottamusmies ei näe syytä johtajan kielteiseen vastaukseen, sillä *"luulisi olevan työnantajan intresseissä yrityksen 'kolmannen osapuolen' [kaksi muuta on ilmeisesti omistajat ja johtajisto] huomioon ottaminen"*. Määräaikaan johtajan vastaukselle ei ole haluttu vielä antaa, koska johtaja voi antaa ehdotukseen ihan hyvin ei-vastauksen määräajan päättyessä ja ammattiyhdistysliikkeellä ei ole painostukseen tarvittavaa voimaa.

Alihankkeessa luottamusmies koki työntekijöiden olevan altavastajaan asemassa; lakimiehelle ei kyetty väittämään vastaan, ja työnantaja oli omassa kannassaan järkkymätön. Työntekijöiden mielestä ammattiyhdistyksen mahdollisuudet vaikuttaa tilanteeseen olivat heikot; puhetta oli ollut vastatoimista mm. lakkoilusta aikaisemmin, mutta he olivat tulleet johtopäätökseen, että se ei tuo vastaavaa hyötyä.

Luottamusmies kommentoi neuvottelujen päättymistä nollatulokseen, että aina voi neuvotella, mutta kun ammattiyhdistys on heikko, niin tuloksia ei saavuteta. Työntekijät kokivat olevansa neuvotteluissa yksin. Periaatteessa ammattiyhdistyksestä oli luvattu lakimiesapua, mutta luottamusmiehen sanojen mukaan *"Tallinna on kaukana, eikä sieltä saada niin nopeasti apua paikalle"*. Tässä tilanteessa ammattiliitto vaikutti kyvyttömältä auttamaan: *"ammattiliitto sanoo puolustavansa työntekijöitä, mutta kun työnantaja haluaa irtisanoa, niin hän kyllä tekee sen."* Toisaalta luottamusmiehen aktiivisuus liiton suuntaan olisi voinut poikia juristin myös työntekijöiden neuvottelijoiden avuksi. Ammattiyhdistysliike ei siis saanut kootuksi auktoritatiivisia resurssejaan.

Sopijaosapuolten edustajien henkilökohtaiset ominaisuudet ja kyky vaikuttaa näyttelevät merkittävää roolia sopimusprosessissa. Tätä tukevat Alihankkeen luottamusmiehen ajatukset neuvottelujen epäonnistumisen jälkeen. Hänen mielestään *"itse pitää olla kova tai työnantajan heikko"*, että päästäisiin sopimukseen. Hän oli itse valmis luopumaan luottamusmiehen tehtävistä, koska työntekijät olivat päättäneet erota liitosta työehtosopimuksen kariutumisen takia. Jäsenyyden ei koettu enää hyödyttävän työntekijöitä.

Ammattiliiton tuki on tarpeen yritys kohtaista sopimusta tekevälle ammattiosastolle. Liitosta voidaan neuvoa työehtosopimusehdotuksen tekemisessä. Tutkimiemme yritysten kohdalla liiton tarjoamaa tiedollinen ja taidollinen tuki oli vähäistä; se on ollut lähinnä välillistä apua, mm. koulutusta. Baltian Levyn työehtosopimisen aikana luottamusmies ei tuntenut tarvetta turvautua Metalliliiton apuun. Komponenttitehtaassa on jo vuosia totuttu tekemään työehtoso-

pimus ilman liiton apua, ja niin tulee ilmeisesti jatkumaankin. Baltian Levyssä käytetty Metalliliiton antama työehtosopimus pohja piilotti työntekijäpuolen vaatimukset olemassa olevien työläinsäädännön pykälien sisälle, minkä vuoksi työnantaja oikeutetusti pyysi työntekijöitä täsmentämään sopimusta. Alihankkeen sopimusprojektin kriittisissä vaiheissa ei saatu - eikä ehkä odotettukaan - apua liiton suunnalta.

Uusi Metalliliiton ja Koneteollisuuden kumppanuussopimus tarjoaa paikalliselle sopimiselle jo paremmat puitteet kuin edellinen sopimus, mutta konkreettisia sääntöjä se luo vähän. Vähintäänkin siitä voi katsoa mallia, minkälaisia aiheita työehtosopimuksessa voisi olla. Ideaalitalanne paikallisissa neuvotteluissa olisi, että Metalliliitto ja ammattiosasto toimisivat tiiviissä yhteistyössä neuvotteluita valmisteltaessa ja niiden aikana, jolloin molempien tahojen tietotaito tulisi käyttöön.

5.5 Yhteenveto: tutkittujen yritysten työehtosopiminen

Viron tilannetta kuvaa hyvin Alihankkeen tapaus, jossa ay-liike hajosi ja työehtosopiminen haudattiin määrittelemättömäksi ajaksi, kun neuvottelut kerran kariutuivat. Muualla Euroopassa käydyissä yrityskohtaisissa neuvotteluissa (Hakanen ym. 1996, 20) työehtosopimustoiminta ei ole loppunut, vaikka työnantaja on saattanut tyrmätä työntekijöiden vaatimukset vuosi toisensa jälkeen.

Miksi siis Alihankkeessa työehtosopimustoiminta loppui ja ammattiosasto hajosi? Ensisijainen lääke tilanteeseen olisi liittotason työehtosopimus ja ammattiliiton tuki, joiden puuttumisen juuret ovat syvemmällä. Virossa työehtosopimisella ei ole omaa traditiota. Sillä ei ole siis paikkaa ja tunnustettua asemaa yhteiskunnassa kuten monessa muussa Euroopan maassa. Virossa työehtosopimustoiminnalle on puitteet lainsäädännössä, mutta muu institutionaalinen tuki työehtosopimuksilta puuttuu.

Tutkimissamme yrityksissä korostui rauhanomaisen ja kehittyvän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sijasta pikemminkin taistelu omien positioiden puolesta – dialogin kulkua sanelee enemmän valtataistelu kuin osapuolten ”yhteisen hyvän” ajatus. Työntekijäosapuolen edistymisen ja aseman työehtosopimisneuvotteluissa on pitkälle kiinni yrityksiä ammattiyhdistysperinteestä. ”Puhtaat” ns. greenfield-investoinnit eivät tarjoa parasta mahdollista kasvualustaa sopimiselle, kuten taulukko 5 osoittaa:

Taulukko 5. Yhteenveto tutkituista yrityksistä.

Yritys	Alihanke	Baltian Levy	Komponenttitehdas	
Investoinnin tyyppi	'puhdas'	Yhteisyritys / 'puhdas' aloitus	1) Yhteisyritys	
			2) suomalais. omistaja	2) virol. omistaja
Aikaisempi TES	Ei	Ei	kyllä	
Ammattiyhdistys	2000-2002	2000 ->	1992->	
Järjestäytyminen	50% (v. 2002 asti)	50%	30%	30%
Luottamusmies	Kyllä	Kyllä	kyllä	
Kollektiivinen palkkaneuvottelu	Ei	Ei	palkka mukana TES-ehdotuksessa	
Työnantajan suhtautuminen ay:een	+	+	+ (virol. johtaja) ? (suom. omistaja)	?
Työnantajan suht. Työehtosopimiseen	-	ei selvillä	+	?
Neuvotteluun osallistujat	Luottamusmies + 1-2 työntekijää <-> johtaja + lakimies (+omistaja)	Luottamusmies <-> johtaja	ei vielä neuvottelua	työntekijät -> luottamusmies <-> johto
Neuvottelumalli	'pyöreän pöydän' ääressä	'kirjepostina' luottamusmies <-> johtaja	Prosessi: 1) yksiköiden kokoukset -> 2) luottamusmies <-> johto	
Neuvottelujen nykyvaihe	Kariutuneet	Epäselvä	odottava kanta	

Jos näiden kolmen tapauksen (huom. – täysi otanta) pohjalta voidaan yleistää, niin suomalaiset ”puhtaan pöydän” investoijat eivät näytä osoittavan tukeaan työehtosopimiselle. Kahden yrityksen johtajat käyttävät erilaisia strategioita sopimusprosessin vaikeuttamiseksi. Yhteisyrityksen pohjalta syntynyt suomalainen tehdas tekee työehtosopimusta ”vanhasta muistista”. Suomalaista ja entistä virolaista yrityskumppania vertailtaessa suomalaisten neuvottelujärjestelyistä ei tiedetä, kun taas virolaisessa yksikössä sopimiskuvio on selvä. Syynä suomalaisyksikön epävarmempaan toimintaan voi olla yksikön koko ja vasta muuttuneet omistusjärjestelyt.

Voidaan vetää johtopäätös, että **suomalainen yritys suosii työehtosopimista vain, jos yrityksen Viron yksikössä on sopimisperinnettä**. Muussa tapauksessa suomalainen omistaja soveltaa Viron työmarkkinoiden erityispiirteitä mieleisellään tavalla niin, että hän ei ole ensimmäisenä ottamassa käyttöön työehtosopimista.

Yrityksen suomalaisuus (tai ulkomaalaisuus) saattaa olla jopa sopimusneuvottelujen käynnistymistä hidastava tekijä. Seuraavassa taulukossa on tutkittavat yritykset jaettu työehtosopimisen asteen ja suomalaisuuden asteen mukaan.

Taulukko 6. Yritysten jako työntekijämäärän, sopimusneuvottelujen ja suomalaisuuden asteen mukaan (III = suurin, I = pienin).

	Alihanke	Baltian Levy	Komponenttitehdas
Tes:n solmimisen aste	I	II	III
Suomalaisuuden aste	III	II	I

Suomalaisuuden aste on kääntäen verrannollinen työehtosopimisen tasoon tutkimissamme yrityksissä. Työntekijöiden määrä yrityksissä saattaa vaikuttaa sopimiseen, mutta tässä sitä ei ole tutkittu, koska se vaatii toisentyypistä asetelmaa.

Yllättävää suomalaisyritysten toiminnassa oli vastuun pallottelu Suomen ja Viron välillä. Hankalia kannanottoja sysättiin lahden molemmin puolin sekä Virossa että Suomessa. Yhteydenottoimme yrityksiin muistuttivatkin tiedustelusoittoa neuvostoliittolaiseen virastoon. Joko johtaja ei ollut paikalla tai käskettiin soittamaan myöhemmin tai toiselle henkilölle. Sinnikkään yrityksen jälkeen tutkimuksen tekeminen kuitenkin onnistui, vaikka se oltaisiinkin välillä tyrmätty. Epämääräinen reagointi tutkimukseen johtui ehkä siitä, ettei oikein tiedetty, miten suhtautua työehtosopimukseen. Vaikka johtajat uskoivat, että säännölliseen sopimustoimintaan tullaan siirtymään, he eivät halunneet aloittaa sopimista ennen muita ja olla ennakkotapauksena.

Alihankkeen ja Baltian Levyn investointitapa, greenfield-investointi, oli Hofsteden (1991, 226) luokittelun mukaan kulttuurisesti suhteellisen riskitön verrattuna Komponenttitehtaan investointitapaan, ulkomaiseen ostotarjoukseen, jossa kulttuurinen riski on valtava (emt., 227). Suomalaisen omistajan näkökulmasta Komponenttitehtaan osto toimintakulttuureineen saattaa sisältää "riskin" aiemman ammattiyhdistys- ja neuvottelukulttuurin säilymisestä. Alihanke ja Baltian Levy, jotka on perustettu puhtaalla markkinatalousperiaatteella "puhtaalle pöydälle", ovat riskittömiä tässä mielessä. Omistajien tavoitteena lieneekin minimoida tämä "riski" niin pitkään kuin mahdollista.

Vastuun pallottelussa ja työehtosopimusprosessin epäsuorassa vastustuksessa saattaa olla kysymys siitäkin, että virolaiselle johtajistolle on kunnia-asia pitää ammattiyhdistys poissa niin

kauan kuin mahdollista. USA:ssa ammattiyhdistyksen ”päästäminen” yrityksen sisälle kertoo johdon heikkoudesta (Begin & Beal 1989, 530). Jos työntekijät ovat alkaneet järjestäytyä, on johdon tehtävänä minimoida tämä ”haitta”. Tutkimiemme yritysten johtajat eivät ole olleet halukkaita kertomaan julkisuuteen, että heidän yrityksissään on ammattiyhdistystoimintaa.

Työntekijöiden kannalta työn oleellisinta asiaa, palkkaa, ei määritelty kunnolla edes työ sopimuksessa puhumattakaan työehtosopimuksesta. Käytäntö kertoo työnantajan huomattavasta valtavivoimasta, mutta myös Viron työmarkkinoiden pelisääntöjen leväperäisyydestä. Työnantajien avoimella pyrkimyksellä estää palkkatietouden leviämistä halutaan ensisijassa hillitä työvoimakustannusten nousua. Tästä syystä palkkaa ei useinkaan kirjata työehtosopimukseen, jolloin työntekijöiden mielenkiinto työehtosopimusta kohtaan vähenee. Palkoista sopiminen työehtosopimuksissa helpottaisi sen leviämistä Virossa.

Työntekijöiden järjestäytyminen kertoi aktiivisuudesta työehtosopimusta tehtäessä. Baltian levyssä ja Komponenttitehtaassa, jossa ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys oli yhtenäisempää ja vakaampaa, olivat myös yritykset työehtosopimuksen aikaansaamiseksi vakavampia.

Ammattiliiton tuki työehtosopimuksia tehtäessä olisi helpottanut työpaikan ammattiosaston työehtosopimukseen tähtäävää työtä. Tutkimissamme tapauksissa ne joutuivat tulemaan toimeen melko lailla omillaan. Ammattiosastojen oma tietämys työehtosopimisesta on Viron työmarkkinoiden nuoruuden vuoksi vähäistä.

Ilmosen (1994, 4) mukaan työntekijöiden ja työnantajien päivittäinen valtapeli aiheuttaa yritykselle lisäkustannuksia. Samalla uusinnetaan vastakkainasettelun kulttuuria työpaikalla. (Ilmonen 1994, 4.) Tätä jarruttavaa peliä ei yrityksissä huomattavassa määrin esiintynyt, koska työntekijät olivat kyseiseen peliin liian alivoimaisia. Työtä tehtiin suhteellisen vähin mukinoin. Viroa kypsemmillä työmarkkinoilla työntekijöiden ja työnantajien valta-asetelmat ovat tasaantuneet ja vakiintuneet, jolloin kuvatonlainen valtapeli toteutuu. Toistaiseksi Viron suomalaisyrityksissä mennään työnantajan määräämään tahtiin, yrityksen tehokkuuden nimissä. Pidemmän päälle käytäntö on kuitenkin haitallinen työntekijän ja sitä kautta myös yrityksen hyvinvoinnin kannalta.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän luvun ensimmäisessä kappaleessa tiivistämme tutkimuksen tulokset. Luvun toisessa kappaleessa pohdimme Euroopan Unionin vaikutusta Viron työmarkkinoihin tutkimuksessa saamamme kokemuksen pohjalta. Kolmannessa kappaleessa esittelemme skenaarioitamme Viron työmarkkinoiden tulevaisuudesta. Skenaariot eivät ole tutkimustuloksiamme vaan tutkimusta tehdessämme nousseita ajatuksia.

6.1 Yhteenveto

Tutkimuksessamme pyrimme selvittämään suomalaisten omistamien Viron metallialan yritysten työehtosopimista. Suomalaiset yritykset ovat Viron itsenäisyyden aikana investoineet voimakkaasti Viroon. Suomalaisten yrittäjien laimeaa intoa työehtosopimusten solmimiseen Virossa on kritisoitu (mm. ETTK: Uudised - Ametiühingud... 2002). Tämä sai meidät kiinnostumaan suomalaisyritysten työehtosopimustoiminnasta, joka toimii ikään kuin indikaattorina siitä, millainen työvoimapolitiikka yrityksissä toteutuu.

Työehtosopimisen arvioimisen apuna käyttämämme Beginin ja Bealin työehtosopimisen systeemimalli jäseni sopimisen toimintaedellytysten kartoitusta sekä itse työehtosopimusten analysointia. Malli soveltui käyttöömmä hyvin, koska se ei toimiakseen vaadi pitkälle kehittyntä työehtosopimusjärjestelmää.

Tarkastelimme työehtosopimisen aloittamiseen liittyvää problematiikkaa työmarkkinaosapuolten valtasuhteen pohjalta. Huomasimme valtasuhteen hedelmälliseksi lähestymistavaksi työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Valtasuhde vaikutti ratkaisevasti vuoropuhelun toimivuuteen. Työntekijöiden auktoritatiivisten valtaresurssien kokoaminen on Virossa vaikeaa, koska ay-liike on heikko. Tarkastelumme etenee kolmella työehtosopimisen tasolla; kansalliselta tasolta liittotasolle ja sitä kautta yritystasolle.

Kansallisella tasolla työehtosopimisen etenemistä jarruttaa Virossa harjoitettava uusliberalistinen talouspolitiikka. Maan hallinnossa työehtosopimiseen on suhtauduttu melkein yhtä torjuvasti kuin työnantajien keskuudessa. Korkea, noin kymmenen prosentin, työttömyys pitää työmarkkinaosapuolten valtasuhdetta työnantajapuolelle edullisena. Ammattiyhdistysliikkeen heikkous vähentää oleellisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun mahdollisuuksia Virossa. Järjestöillä ei ole perinnettä etujenajamisjärjestöinä, jollaisina niiden nyt tulisi toimia. Työnantajajärjestöt ovat Virossa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun suhteen passiivisia.

Lainsäädännöllinen pohja Virossa on olemassa sekä kaksi- että kolmikantaisille sopimuksille. Lain voimassaolo ei kuitenkaan velvoita vuoropuheluun, joten se saa toistaiseksi odottaa realisoitumisestaan Virossa.

Kolmikantaisen sopimisen lain pohjalta Viroon on perustettu hallituksen ja työmarkkinaosapuolten edustajista koostuva kolmikantaneuvosto, joka on saanut aikaan minimipalkkalain. Minimipalkka on tosin niin alhainen, että sitä maksetaan Virossa hyvin harvoin. Kolmikantaneuvoston toiminta on ollut riitaista ja sen vaikutus työmarkkinoihin melko vähäistä.

Valtiontason vuoropuhelun heikko tila kalvaa kovimmin **liittotasolla**, joka kärsii samanaikaisesti paikallisen sopimisen vähäisyydestä. Liitoilla ei ole keskusjärjestösopimuksia, joita soveltaa eivätkä ne ole kyllin voimakkaita luomaan omia liittokohtaisia sopimuksia saati tekemään niistä yleissitovia.

Metallialan ammatti- ja työnantajaliittojen välinen yhteistyö on ottanut tutkimuksen teon aikana pienen harppauksen eteenpäin. Tutkimusaiheemme näkökulmasta katsottuna merkityksellisin saavutus oli uuden metallialan kumppanuussopimuksen solmiminen. Vaikka sopimus oli varsin niukka ja yleisluontoinen, sen tekeminen on itsessään merkittävää. Sopimuksessa viisi yritystä sitoutuu muutamaan Viron lain ylittävän konkreettisen säännön noudattamiseen.

Suomen metalliliiton materiaalin ja henkinen tuki on ollut merkittävää metallialan liittotason toiminnan kehittymiselle. Suomen Metalliliiton tuki Virolaisille kollegoilleen ei voi kuitenkaan korvata Viron puuttuvaa neuvottelutraditiota.

Sekä Viron että Suomen metalliliittojen tavoitteina ovat järjestäytymisasteen nostaminen, pääluottamusmiesten valinta ja yrityskohtaiset työehtosopimukset suomalaisomisteisissa yrityksissä. Suomalaisten elektroniikka- ja metalliyritysten työntekijöistä vain 5 prosenttia on järjestäytynyt – kun metallialan järjestäytymisaste yleensä on 13 prosenttia. Viidessä 27:stä kartoitetuista metallialan suomalaisyrityksestä on ammattiyhdistyksen luottamusmies ja ammattiosasto. Näistä kolmessa on päästy sopimusneuvotteluihin. Suomalaisyrityksissä vain yhdessä on työehtosopimus, joten metallialan ammattiyhdistystoimijoiden tavoitteet ovat toteutuneet varsin heikosti.

Yritystasolla, tutkimissamme kolmessa yrityksessä, korostui työmarkkinaosapuolten valtaistelu omien päämäärien puolesta. Huomattavaa on, että vain kolmessa suomalaisten omistamassa metallialan yrityksessä on yritetty viimeisen vuoden aikana työehtosopimusneuvotteluja. Edelleen on muistettava, että noin 90 %:ssa suomalaisyrityksistä ei ole tehty minäänlaista sopimusyritystä.

Käsittelimme kahdessa yrityksessä sopimusyrityksiä ja yhdessä toteutunutta työehtosopimusta. Kaikissa tapauksissa ammattiosastojen työehtosopiminen on jatkuvaa, todellista yrittämistä. Vastapuolella oleva työnantaja voi halutessaan sanella työehtosopimisen ehdot tai irtisanoutua sopimisesta kokonaan, jos haluaa.

Yrityksen suomalaisuus osoittautui yllättäen työehtosopimustoimintaa jarruttavaksi tekijäksi. Suomalaisyritysten johto pyrki välttämään työehtosopimusten solmimista, vaikkakaan ei suoraan asettunut työntekijöiden järjestäytymisen tielle.

Työntekijäosapuolen edistyminen ja asema työehtosopimisneuvotteluissa riippuu pitkälti yritysten ammattiyhdistysperinteestä. Suomalaiset ”puhtaan pöydän”, eli ”greenfield”- investoijat eivät tue työehtosopimista. Kahden yrityksen johtajat käyttivät erilaisia strategioita sopimusprosessin vaikeuttamiseksi. Yhteisyrityksen pohjalta syntynyt suomalainen tehdas tekee työehtosopimusta virolaisomistajan ajalta periytyvän perinteen pohjalta.

Voidaan vetää johtopäätös, että suomalainen yritys suosii työehtosopimista vain, jos yrityksen Viron yksikössä on sopimisperinnettä. Kokemukset työehtosopimuksesta ovat prosessin onnistumisen kannalta tarpeellisia sekä työnantajilla että työntekijöillä. Muussa tapauksessa suomalainen omistaja soveltaa Viron työmarkkinoiden erityispiirteitä mieleisellään tavalla niin, että hän ei ole ensimmäisenä ottamassa käyttöön työehtosopimista.

Baltian levyssä ja Komponenttitehtaassa, jossa ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys oli yhtenäisempää ja vakaampaa kuin Alihankkeessa, myös yritykset työehtosopimuksen aikaansaamiseksi olivat vakavam p ia.

Ammattiliiton tuki työehtosopimuksia tehtäessä olisi helpottanut työpaikan ammattiosaston tehtävää työehtosopimukseen pyrittäessä. Tutkimissamme tapauksissa ne joutuivat tulemaan toimeen melko lailla omillaan, vaikka niiden tietämys työehtosopimisesta on Viron työmarkkinoiden nuoruuden vuoksi vähäistä.

Yllättävää suomalaisyritysten toiminnassa oli vastuun pallottelu Suomen ja Viron välillä. Hankalia kannanottoja sysättiin lahden molemmin puolin sekä Virossa että Suomessa. Yrityksissä ei oikein tiedetä, miten suhtautua työehtosopimukseen; toisaalta on todennäköistä, että säännölliseen sopimustoimintaan tullaan siirtymään, mutta ei olla halukkaita aloittamaan ainakaan ennen muita ja olemaan ennakkotapauksena.

Työntekijälle oleellisinta asiaa, palkkaa, ei määritelty kunnolla edes työ sopimuksessa, puhumattakaan työehtosopimuksesta. Käytäntö kertoo työnantajan huomattavasta valtaylorivoimasta, mutta myös Viron työmarkkinoiden pelisääntöjen leväperäisyydestä. Työnantajien avoimella pyrkimyksellä estää palkkatietouden leviämistä halutaan ensisijassa hillitä työvoimakustannusten nousua.

Työnantajan valtaylorivoima näkyy Viron työehtosopimustilanteessa läpi kaikkien perinteisten neuvottelutasojen. Muutosta valtasuhteeseen voi tulla, jos Viron työttömyysluvut edelleen jatkavat laskuaan ja työvoimasta tulee pulaa. Ay-liikkeen on kuitenkin aktiivisesti tartuttava muutokseen ja työntekijöiden tulee löytää oikeat henkilöt työehtosopimusneuvotteluihin, jotta auktoritatiiviset resurssit saataisiin realisoitumaan neuvotteluprosessissa. Ay-liikkeen toimintaa merkittävämpää virolaisten palkkatason suhteen tulee kuitenkin olemaan se, millaisia investointeja Virossa tehdään; osaamista vai vähän koulutettua työvoimaa vaativia investointeja.

Suomalaisyriyten paremmat työehdot aiheuttavat varmasti muutospaineita paikallisissa yrityksissä työn rationalisoinnin ja laadun parantamisen suuntaan, mutta palkkakilpailuun niiden on toistaiseksi vaikea vastata. Suomalaisyriyten tuoma kilpailu vaikeuttaa sopimisen mahdollisuutta virolaisissa yrityksissä, jos suomalaisyritykset itse eivät ala tehdä työehtosopimuksia.

Tutkimuksemme osoittaa, että **suomalaiset metallialan yritykset eivät ole tuomassa Viiron suomalaista ammattiyhdistys- ja sopimuskulttuuria**. Voidaan kysyä: pitääkö suomalaisyritystä velvoittaa tuomaan tätä "kulttuuria" tulevaan EU-maahan. Toimitaan varmasti oikein, kun työehtosopimisessa kunnioitetaan virolaista kulttuuria. Kysymys ei kuitenkaan ole kulttuurista, vaan työnantajien strategiasta. Suomalaiset metallialan yritykset ovat toimineet Virossa orastavaa ammattiyhdistys- ja työehtosopimustoimintaa jarruttavalla ja jopa tukahduttavalla tavalla. Käynnit metalliyrityksissä osoittivat, että niissä on ollut olemassa spontaania, virolaisten työntekijöiden aloitteesta lähtenyt ammattiyhdistys- ja sopimustoimintaa. Jos virolaisten keskuudessa syntyy ammattiyhdistysliikehdintää, on suomalaisenkin omistajan otettava "kulttuurinen riski" ja hyväksyttävä tosiasia, että Virossakin voidaan joutua neuvottelemaan työehdoista.

Työehtosopimusten ja ammattiyhdistyksen jarruttaminen sopii loogisesti suomalaisten yritysten halvan työvoiman investointistrategiaan. Jos Virosta haetaan liikevoittoa halvan työvoiman avulla ja pidetään maata eräänlaisena alihankinta-alueena, palkkojen nosto ja muiden työehtojen parantaminen ei kuulu yritysten toimintastrategiaan.

Viron työehtosopimista ja ammattiyhdistystoimintaa ei tutkita kovin laajasti, vaikka työmarkkinoita yleensä Virossa tutkitaan. Tutkimuksemme pohjalta kaikkein oleellisimpia myöhemmän tutkimuksen aiheita ovat Viron työehtosopimusjärjestelmän muutos Euroopan Unioniin liityttäessä ja Viron ammattiyhdistysliikkeen uudet haasteet Euroopan Unionissa. Kiinnostava aihe olisi myös suomalaisten ja muiden EU-alueilta investoivien yritysten työvoimapolitiikka EU - Virossa, eli tavallaan suora jatkotutkimus tekemällemme tutkimukselle. Tuhannet suomalaisyritykset suunnittelevat investoivansa Viroon sen liityttyä Euroopan Unioniin. Virossa kiinnostavaa on sen 'ultraliberalistinen' talouspolitiikka, joka houkuttelee maahan Eurooppalaisia investoijia ja vaikuttaa maan työmarkkinoiden luonteeseen.

6.2 Euroopan Unionin vaikutus Viron ay-liikkeeseen ja työehtosopimiseen

Viron ammattiyhdistysliike on päässyt hyvin vaatimattomasti mukaan EU-jäsenyysneuvotteluihin. Ammattiyhdistysliike on osallistunut EAKL:n aloitteesta muodostettuun Joint Consultant Committee:en (JCC), joka muodostettiin EAKL:n pitkän anomisen jälkeen vasta vuoden 2002 keväällä. Komitean tehtävänä on antaa tietoa Euroopan Unionille kandidaattimaasta. Virossa komitean jäseninä ovat työnantajat, työntekijät ja maanviljelijät. Komiteassa on edustajia Viron lisäksi Suomesta, Iso-Britanniasta ja Hollannista. Tämän lisäksi EAKL on ollut mukana erilaisissa työryhmissä, mutta jäsenyysneuvottelut ja liittymissopimus ovat käytännössä olleet ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvallan ulkopuolella.

Virossa ymmärretään Euroopan Unioni markkinaliberalistisempänä projektina kuin Suomessa. Viron Inhimillisen kehityksen raportissa huomautetaan, että Euroopan Unionin normit ja todellisuus eivät vastaa Viron julkisen keskustelun käsitystä EU:n integraatiosta eliittinä suosivana projektina (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 28). Euroopan Unionin periaatteita luetaan ja painotetaan Virossa enemmän markkinatalouden suuntaan kuin nykyisissä EU-maissa.

Virosta ja muista vuonna 2004 EU:iin liittyvistä maista Eurooppa saa varmasti hieman markkinaliberalistista lisäväriä, mutta luonnollisesti sosiaalisemmin suuntautunut Eurooppa vaikuttaa vahvemmin jäseneksi tulevien maiden politiikkaan kuin toisinpäin.

Eurooppalaisten ammattijärjestöjen (AEY, UNICE, CEEP) välillä on tehty erilaisia sopimuksia, mutta ne eivät usein ole kovin yksityiskohtaisia, vaan niissä sovitaan periaatteista, joiden pohjalta toimitaan. On esimerkiksi sovittu periaatteesta, että toistaiseksi voimassa olevat työ-sopimukset ovat pääsääntöinen työehtosopimuksen muoto. Joissain työehtoja koskevissa kysymyksissä EU asettaa tarkempia työehtoja, kuten 2002 vuonna voimaan tullut direktiivi maantiekuljetuksista (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY), jossa mää-

rätään mm. viikoittaisen työajan pituudesta. Luonnollisesti Viro tulee kohtaamaan painetta direktiivien ja Euroopan tasolla tehtyjen sopimusten toimeenpanemiseksi.

Painetta saattaa tulla myös työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi. Euroopan Unionin (Komission tiedonanto 341 2002) työmarkkinoilla pyritään edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua. Eurooppa-neuvostossa ja sosiaalasioita käsittelevissä huippukouksissa on korostettu, että kaikilla tasoilla tapahtuvalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla on merkittävä asema uudistusten edistämässä unionissa ja ehdokasmaissa. Sen katsotaan olevan "onnistuneiden taloudellisten ja yhteiskunnallisten uudistusten taustavoima" (Komission tiedonanto 341 2002, 4).

Yhteisymmärrys huippukouksissa ei tietenkään kerro mitä paikallisella tasolla tulee tapahtumaan. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistaminen ei välttämättä tarkoita juuri työehtosopimusten vahvistumista, vaan se voi olla esimerkiksi työpaikkaneuvostojen toiminnan edistämistä. Työehtosopimusneuvottelut ovat Euroopassa kuitenkin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun keskiössä, josta ne eivät varmasti yhtäkkiä poistu. (ks. luku 3.4.6)

EU:n taholta onkin jo tullut Virolle kehotuksia työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittämiseksi. Euroopan Komission selvitys Viron EU:iin liittymistä edeltävästä kehityksestä (Lai-enemine: Euroopa Komisjoni... 2002, 77) suosittelee Viron liittymisvalmistelujen loppuunsaattamiseksi **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittämistä EU:n mallia vastavaksi**. Suosittelemme konkreettisempaa on tällä hetkellä Virossa meneillään oleva projekti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tukemiseksi. Työehtosopimusneuvottelujen vahvistaminen on yksi projektin tärkeimmistä tavoitteista.

Yhdistyneiden Kansakuntien sosiaaliraportissa sanotaan Viron yhdentymisen Eurooppaan vaativan tähänastisen politiikan muuttumista. Viro ei täytä vielä Euroopan Unionin sosiaaliorneja, vaikka on luvannut ne panna täytäntöön ehdoitta ja ilman siirtymäaika. (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 28.)

Raul Eamets (2002, 54), joka on Viron johtavia työelämäntutkijoita, ennustaa Viron joustavien työmarkkinoiden jäykistyvän EU:iin liittymisen jälkeen. Hänen mukaansa (2002, 60) kehitys on jo nyt nähtävissä. EU:iin liittyminen vaatii Viron hallinnollisen koneiston kasvua, jolloin valtio tulee sekaantumaan enemmän talouteen ja sen ohella työmarkkinoiden kysymyksiin. Eamets ennustaa myös ammattiyhdistysten vaikutuksen lisääntymistä Viron työmarkkinoilla, mitä myötävaikuttaa Viron historiallis-kulttuurinen tausta. Se on samankaltainen Pohjoismaiden kanssa, joissa ammattiyhdistysliikkeiden vaikutus koko talouteen on erittäin suuri. (Eamets 2002, 60.)

Myös Iso-Britannian esimerkki viime vuosikymmeneltä ennustaa Viron liittymisen Euroopan Unioniin muuttavan Viron politiikkaa jonkin verran vasemmalle. Margaret Thatcherin hallituskaudella 1980-luvulla Iso-Britannia otti askeleen oikealle; maa otti mallia USA:sta ja supisti valtion ja ammattiyhdistysten valtaa talousasioissa. Oikeistolaista politiikkaa harrastava Iso-Britannia suhtautui skeptisesti EU:n sosiaaliseen yhdentymiseen eikä yhdentynyt 1990-luvun alussa Euroopan sosiaalisopimukseen. Samaan aikaan vasemmistopuolue Labour ja ammattiyhdistykset loivat vankat suhteet EU:hun, ja kun Labour nousi valtaan vuonna 1997, Iso-Britannia allekirjoitti sosiaalisopimuksen. (Eesti Inimarengu Aruanne 2001, 28.) Analogista kehitystä Iso-Britannian kanssa Virolla on hallituksen oikeistolaisuus ja se, että Viron ammattiliitoilla alkaa olemaan suhteita muualle Eurooppaan. Se myös tulee varmasti käyttämään Euroopan ammattijärjestöjen apua pyrkiessään edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, kuten se jo teki kolmikantaneuvotteluiden pysähdytyä.

Huolimatta Viron ilmeisestä siirtymisestä kohti sosiaalisempaa markkinataloutta eurooppalaisen työehtosopimuskäytännön omaksuminen ei tapahdu automaattisesti. Viro, joka on kamppailemassa itseään ulos Neuvostoliiton varjosta, on samalla tehnyt selvän pesäeron entisen emämaansa yhteen yleisen hyvän jakamismuotoon, ammattiyhdistysliikkeeseen. Tämän pesäeron takaisin kurominen, modernimman ammattiyhdistysliikkeen toimintamallin ymmärtäminen sopimuskulttuureineen, on mahdollista omaksua jossakin tulevaisuudessa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimisen käsitteet ovat vielä sekä tahattomasti että tarkoituksella epäselviä ja hämäriä monelle virolaiselle.

6.3 Skenaariot työehtosopimisen ja ay-liikkeen tulevaisuudesta Virossa

Begin & Beal (1989, 529) vertaavat mielenkiintoisella tavalla Euroopan ja Pohjois-Amerikan ammattiyhdistysten luonnetta. Kiinnostavaa vertailussa on nimenomaan, kumpaan Viro suuntaan Viron ay-liike kehittyy. Melkein kaikki eurooppalaiset ammattiliitot ovat poliittisia siinä mielessä, että ne ulottavat edustuksensa työpaikan ulkopuolelle, poliittiseen järjestelmään. Kontrastina tälle ovat USA:n ja suurelta osin myös Kanadan sekä Japanin ammattiliitot. Niissä liitot toimivat hyvin pragmaattisesti. Tällä hetkellä Viro näyttää kuuluvan jälkimmäiseen kategoriaan. Voimme tehdä vain skenaarioita siitä, tuleeko maa tulevaisuudessa olemaan lähempänä yhdysvaltalaista vai eurooppalaista mallia.

Suomen Metalliliitossa pelätään **kahden kastin Eurooppaa**, jossa Viro ja muut Itä-Euroopan maat jäävät matalapalkka-alueeksi, jolla rikas Eurooppa teettää työvoimavaltaista työtä. (Sivill 2002; Vuorenmaa 2003) Tämä vaara on ilmeinen, koska Itä-Euroopan maista ei suinkaan tule automaattisesti samanlaisia lännen kanssa, mikä on käynyt ilmi jo Saksan yhdistymisessä.

Kahden Euroopan skenaarioon liittyy myös ennuste kahdesta Virosta, jossa eliitti integroituu Eurooppaan, mutta suurin osa kansasta elää niukasti. Yritysjohdon ansiot ovat jo nyt Euroopapalaista tasoa. Osaajille on maksettava, koska heidän pitäminen Virossa on muuten vaikeaa. Sen sijaan tavallisten palkansaajien ansiotaso jää paikalleen, mistä on jo nyt viitteitä. Paitsi että nimellispalkkojen suureneminen on merkittävästi hidastunut (Antila & Ylöstalo 2003, 17), on huomattu, että kuluttajahintaindeksillä tarkistettu palkka on suorastaan laskenut (emt., 95). Viron matalapalkkaista työvoimaa suosiva tuotantorakenne ei riitä talouden kukoistuksen saavuttamiseksi (Eesti majanduse... 2003, 3.). Viroa voi uhata palkoissa paikalleen jääminen.

Sivillin (2001, 10) mukaan vahvaan markkinatalouteen perustuvan ammattiyhdistysliikkeen rakentaminen Virossa kestää vielä vuosia, jopa vuosikymmeniä. Kahden Euroopan ja kahden Viron skenaariossa se veisi vuosikymmeniä, mikä tarkoittaisi suurella todennäköisyydellä myös työehtosopimiselle laihaa tulevaisuutta. Toisaalta Viron työmarkkinat olisivat tässä vaihtoehdossa varsin joustavat vahvan ammattiyhdistysliikkeen puuttuessa.

Viron tämänhetkinen uusliberaali talouspolitiikka saattaa ajaa Viroa kohti eriarvoisuuden kasvua yhtä lailla ihmisryhmien kuin maaseudun ja kaupunkien välillä (ks. esim. "Arendustöö strateegia Säaestev Eesti 21", 36-39). Hallituksen talouspolitiikan linjaan sopii suunnitteilla oleva tuloveron alentamisen kolmessa vuodessa 26:sta 20 prosenttiin, joka uhkaa suurentaa Viron talouden alijäämää. Samalla Viro uhmaa myös EU:n tiukkaa budjettipolitiikkaa.

Toisena skenaariona on EU:n laajeneminen, jossa laajenee **kansalaisten Eurooppa**. Siinä Euroopassa vahvat työmarkkinoiden instituutiot tukevat demokratiaa ja kansalaisyhteiskuntaa. Vahvojen ammattiliittojen luominen voisi ratkaista ongelman kansalaisten vähäisestä vaikutamisesta, yhteisöihin ja järjestöihin osallistumattomuudesta, luokkaistumisesta ja työpaikan sosiaalisten verkostojen pirstoutuneisuudesta.

Monet tutkijat näkevät ammattiyhdistysliikkeen tärkeänä Itä-Euroopan maiden hyvinvoinnille (Galgóczy 2002, 44). Tutkijat pohtivat tällä hetkellä kansalaisyhteiskunnan vahvistamisen keinoja ja "sosiaalisen pääoman" lisäämistä Viron yhteiskunnassa. Ammattiyhdistystoiminnassa ja työehtosopimisessa on osavastaus kansalaisyhteiskunnan rakentamiseen. Se toimisi kansalaisvaikuttamisen kanavana yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Tällä hetkellä Virossa pieni ryhmä päättää politiikasta. Vahva ammattiyhdistysliike toisi vaihtoehdon tälle politiikalle ja toisi maahan kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia.

Koko kansan hyvinvointia parantaisi ammattiyhdistysliikkeen panostus perinteisten palkka- ja muiden etuuksien lisäksi myös työntekijöiden koulutustason nostamiseen. Silloin myös

parempipalkkaisella työllä olisi tekijänsä Virossa. Kun työntekijöiden osaaminen olisi parempaa, myös yhteistyö työnantajajärjestöjen kanssa olisi nykyistä edunjakoa helpompaa. Tässä näkymässä työmarkkinoiden jäykkyys lisääntyisi vahvan ammattiyhdistysliikkeen myötä.

Kahden ääripään välissä on myös sekamalleja, joista toinen voisi olla **uusliberalistinen**, lähinnä Yhdysvaltojen tai Britannian malli. Tällaisesta kehityksestä on jo viitteitä. Huomasimmehan tutkimuksissamme yritysjohtajien patruunamentaliteetin. Myös työntekijät olivat lojaaleja mieluummin yritysjohdolle kuin ammattiyhdistysliikkeelle. Toisessa sekamallissa ammattiyhdistysliike toimii ja työehtosopimuksia solmitaan, mutta investoinnit suuntautuvat työvoimavaltaiseen teollisuuteen ja poikivat vain vähän koulutusta vaativaa työtä. Tämä on mahdollinen kehityssuunta **Itä-Euroopassa**, johon yritykset siirtävät tuotantoaan, mutta johon tähyävät myös ”vanhojen” EU-maiden ammattiyhdistysliikkeet. Olemme tiivistäneet mahdolliset kehityssuunnat taulukossa 7.

Taulukko 7. Ammattiyhdistystoiminnan ja työehtosopimisen tulevaisuuden visiot Virossa.

	Ay-liikkeen ja tes:n jarrutus	Ay-liikkeen ja tes:n kehittäminen
Työvoimavaltainen, massatuotanto	jatkuva vastakkainasettelu, kriisi -> palkat eivät nouse, dualitalous	Hidas kehitys (myös palkkakehitys), mutta kehitystä kuitenkin, <i>Itä-Euroopan malli?</i>
Teknologian ja korkean osaamisen suosiminen	Patruunamentaliteetti, työntekijöiden lojaaliteetti, <i>USA</i> , uusliberalismi	Konvergenssi <i>Pohjoismaisen</i> mallin kanssa

LÄHTEET

Primäärilähteet

Arumäki, Ville. Haastattelu 18.12.2002.

Eamets, Raul. Työmarkkinat ja –politiikka –luentosarja Tarton yliopiston Taloustiedekunnassa keväällä 2003.

Eesti metallitööstuse sektori sotsiaalpartnerluse kokkulepe. Viron Koneteollisuuden liiton (EML) ja Viron metallityöväen Liiton (EMAF) kumppanuussopimus. 20.2.2003.

Höbemägi, Aleksei (2003a). Haastattelu Tallinnassa 15.4.2003.

Höbemägi Aleksei (2003b) Puhelinkeskustelu 23.4.2003.

Ilisson, Mati: Rindejooon blufi ja reaalsuse vahel. Postimees 16.12.2002. s. 11.

Kollektiivleping (näidis): Eesti Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon. Jaanuar 2001.a.

Koostöö kokkulepe: Eesti Masinatööstuse Liit & Eesti Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsioon. Tallinn, 31. august 2000.a.

Laas, Anu (2002a): Gradun suunnittelutapaamiset Tarton yliopiston Sosiaalitiiden laitoksella. 7.10.02

Laas, Anu (2002b): Gradun suunnittelutapaamiset Tarton yliopiston Sosiaalitiiden laitoksella. 14.10.02.

Metallin neuvottelukokous (2003): Viroon investoijien yritysten ja johdon pääluottamusmiesten neuvottelukokous Metallityöväen liiton kokoustiloissa Helsingissä 30.1.2003.

Peltola, Pekka: Sosiaalidialogin määritelmä ja TES (2002a) [sähköposti 28.11.02]

Peltola, Pekka: Sosiaalidialogin määritelmä (2002b) [sähköposti 4.12.2002.]

Ruus, Juri: Issues in Contemporary Estonian Politics and Society, luennot Tarton yliopistossa. 11.10.2002.

Sivill, Pekka (2002). Haastattelu EAKL:n Tarton toimipisteessä 9.12.02

Sivill, Pekka: Suomessa ja Eestissä toimivien metalli- ja elektroniikka-alan yritysten kartoitus 2001.

Soon, Endel (2002). EMAF:n metallialan yritysten työturvavaltuutettujen ja luottamusmiesten koulutus. 12.12.2002. Tartto.

Soon, Endel (2003a). Puhelinhaastattelu 5.3.2003.

Soon, Endel (2003b). Haastattelu Tallinnassa 15.4.2003.

Taliga, Harri (2003). (EAKL:n tutkija) Haastattelu 19.5.2003, jolloin saatu myös taustamateriaali ”Kollektiivilepingutega hõlmatus EAKLi liikmesorganisatsioonides (seisuga märts 2003)”.

Vuorenmaa, Erkki. Metalliliiton neuvottelukokous. 30.01.2003 Helsinki.

Tutkimuskirjallisuus

Aho, S., Lavikka, R., Piliste, T., Teder, J. & Varendi, M.: Making the way into the market economy. Transformation in Estonia with a focus on food and light industries. Labour policy studies. Ministry of Labour. Helsinki, 1996.

Alasuutari, Pertti: Erinomaista, rakas Watson: johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Hanki ja jää, 1989.

Alasuutari, Pertti: Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere 1993.

Antila, Juha ja Ylöstalo, Pekka: Working Life Barometer in the Baltic Countries 1999. Labour Policy Studies 214. Ministry of Labour. Helsinki, 1999.

Antila, Juha ja Ylöstalo, Pekka: Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Labour Policy Studies 247. Ministry of Labour. Helsinki, 2003.

"Arendustöö strateegia Säästev Eesti 21" (SE 21) Strateegilise keskkonnamõju hindamine. Aruanne. 3/2003.

Bean, Roy: Comparative Industrial Relations. An introduction to Cross-national Perspectives. Groom Helm, Bristol 1992.

Begin, James P. and Beal, Edwin F.: The Practice of Collective Bargaining. - 8th ed. Home-wood, Boston, 1989.

Carley, Mark: Industrial relations in the EU member states and candidate countries, European industrial relations observatory on-line, 2002. [viitattu 15.6.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/TN0207104F.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/TN0207104F.html)

Chassard, Yves: Social Dialogue in Estonia. Study commissioned by the European Social Partners ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP with the support of the European Commission. [viitattu 15.01.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.konfederaciok.hu/mszeib/eng/taskforces/estonia.html](http://www.konfederaciok.hu/mszeib/eng/taskforces/estonia.html)

Collective agreements act. [viitattu 29.1.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.legaltext.ee/text/en/X2002K4.htm](http://www.legaltext.ee/text/en/X2002K4.htm)

Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to a Sustainable Development. Commission of the European Communities. Brussels, 2nd July 2002. COM(2002) 347 final.

Eamets, Raul, Philips, Kaia & Annus, Tiina: Background study on employment and labour market in Estonia. Working document. European Training Foundation. Tartu 1999.

Eamets, Raul, Philips, K. ja Annus, T.: Eesti tööturg ja tööpoliitika. Tartu Ülikool, Majandus-teaduskond. Tartu Ülikooli Kirjastus 2000.

Eamets, Raul: Reallocation of labour during transition disequilibrium and policy issues the case of Estonia. Tartu University press. Tartto 2001.

Eamets, Raul 2002. Eesti tööturu paindlikkus Euroopa Liiduga liitumise kontekstis. Kirjassa: Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale. X teadus- ja koolituskoverentsi ettekanded - artiklid (Tartu - Värska, 27.-29.06.02). Berlin Verlag Arno Spitz GmbH, Mattimar OÜ, 2002. s. 54-64.

Eesti inimarengu aruanne 2001.

Eesti majanduse konkurentsivõime ja tulevikuväljavaated. (Painatusta edeltävä työasiakirja 27.1.2003.) Teadus- ja Arendusnõukogu, Tallinn 2002.

EIA (Estonian Investment Agency 2003a): Investment Guide: Foreign Investments. [Viitattu 5.2.2003] Saatavilla www-muodossa: <http://www.eia.ee/pages.php3/020206>

EIA (Estonian Investment Agency 2003b): Engineering and Metalworking Industry. [viitattu 11.4.2003] Saatavilla www-muodossa: <http://www.eia.ee/pages.php3/020305>

Eskola, J., Suoranta, J: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1998.

Estonian Human Development Report 2000.

ETTK:Uudised - Ametiühingud: tööturu sotsiaalne dialoog Eestis ei toimi. <<http://www.ettk.ee/src/uudised/index.php3>>? BNS 26. aprill 2002, 17:31

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä. Euroopan Unioni: Euroopan Unionin lainsäädäntö. [viitattu 6.4.2003] Saatavilla www-muodossa: http://europa.eu.int/eur-lex/fi/lif/reg/fi_register_05202020.html

Galgóczi, Béla: Wage Trends in Central and Eastern Europe. Article in: Paying attention to wages. Labour Education 2002/3 No. 128. International Labour Office, Geneva. p. 38-44.

Giddens, Anthony: "Power" in the Recent Writings of Talcott Parsons. Sociology, Vol. 3, 1968. s. 257-271.

Haatanen, Pekka: Johdatus työsuhteiden politiikkaan. Hakapaino, Helsinki 1995.

Hakanen, Veikko, Kauppinen, Timo, Repo, Paula, Tähtinen, Arto: Työlakien ja työehtosopimusten soveltaminen Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa ja Britanniassa. Työministeriö. Helsinki 1996.

Hirv, Dainis & Replik, Mehis. Investeerimisotsus lähtub neljast turureeglist. Ärielu Nr 11, november 1998. s. 54-57.

Hofstede, Geert: Cultures and organizations: software of the mind. London: McGraw-Hill, 1991.

Ilmonen, Kaj & Kevätsalo, Kimmo: Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Gummerus, Saarijärvi 1995.

Ilmonen, Kaj: Työmarkkinajärjestöt ja valta. Julkaisematon luentomoniste. 1994

Ilonen, Matti: Suomen ja Viron työmarkkinajärjestelmien vertailua. Seminaariesitys. Tartto 2003.

Industrial Relations in Europe 2002. Employment & social affairs: Industrial relations and industrial change. Directorate-General for Employment and Social Affairs. European Commission. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg 2002.

Kauppinen, Timo: Ammattiyhdistysliikkeen ja työehtosopimusjärjestelmän tulevaisuus. Työministeriö. Helsinki 1989.

Kauppinen, Timo: Suomen työmarkkinamallin muutos. Työpoliittinen yhdistys ry:n julkaisu 1. Hakapaino. Helsinki 1992.

Kortteinen, Matti: Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja Jää. Hämeenlinna 1997.

Kallas, Siim: Euroopa läbirääkimiste lõpp - Tänane Euroopa ei rulli üle ühegi riigi. Postimees 13.12.2002. s. 13.

Laienemine. Euroopa Komisjoni aruanne 2002: Eesti. Tallinn.

Metallialan työehtosopimus. [viitattu 16.3.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.metalliliitto.fi/](http://www.metalliliitto.fi/)

Mäkelä, Klaus: Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Kirjassa: Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Mäkelä, K. (toim.) Gaudeamus, Helsinki 1990. s. 42-61.

Oll Sulev: Metallifirmad kardavad Euroopa Liitu. Äripäev 9.12.2002 nr 224 (2294). s. 2.

Peltola, Pekka: Viron työmarkkinoiden valmiudet sopeutua Euroopan Unioniin. Esitelmä Metalliliiton neuvottelukokouksessa Helsingissä 30.1.2003.

Piekkaja, Hannu: Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat pohjoismaissa ja Euroopassa. Einkeinoelämän tutkimuslaitos. Helsinki 2002.

Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper. European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Unit EMPL/D.1. July 2001.

Pärnits, Kadi: Miks katkes sotsiaaldialoog? Arvamus. Postimees 2003,16.01. s. 11.

Rahikainen, O., Ylöstalo, Pekka: Työelämän muutos Suomessa ja Lähialueilla. Tutkimus Helsingistä, Pietarista ja Tallinnasta. Työpoliittinen tutkimus nro 179. Työministeriö. Helsinki 1997.

Reiljan, Ele. Eesti positsioon otseste välisinvesteeringute sihtriigina Euroopa Liidu laienemise kontekstis. Euroopa Kolled?i loengud. Vihik nr. 10. Tartu 2002.

Reinap, Aivar: Meelis Atonen tahab hakata levitama Eesti vabaturuusku ka Euroopa Liidus. Postimees 16.4.2003. s. 4.

Repo, Paula: Työlait ja työehtosopimukset Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa ja Britanniassa. Työministeriö. Helsinki 1996.

Rööm, Marit: Unemployment and Labour Mobility in Estonia: Analysis using Duration Models. Working Papers of Eesti Pank nro 7. Tallinna 2002.

Saarinen, Juha: Viron ay-liike muutoksessa. SASK ry. Vantaa 1998.

Segal, Jean Pierre, Emmanuel, Claude, Sobzak, Andre: Social responsibility, employment and working conditions, Summary report, Julkaisematon käsikirjoitus. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2002.

Sillaste, J. & Purga, Ü: Elutingimused Eestis 1994. aasta lõpul. Vihik 2: Elamis- ja töötamistingimused. Eesti Statistkamet. Eesti Sotsiaalmajandusliku Analüüsi Instituut. Tallinn 1995.

Social Dialogue. Infocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Legislation. International Labour Organization. [viitattu 24.01.2003]. Saatavilla [www-muodossa: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm)

Statistical office of Estonia. [viitattu 15.6.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.stat.ee/indicators](http://www.stat.ee/indicators)

Tamm, Katrin: Huvigruppide teooria paikapidavus Eesti tööstusettevõtetes. Artikkel kirjassa: Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale. Berlin Verlag, Mattimar. Berlin – Tallinn, 2002. s. 570-578.

Tööstus 4/2002. Kvartalbületään. Statistikaamet (Statistical Office of Estonia).

Vehkaperä, Meri: Sidosryhmäajattelu ja yrityksen yhteiskuntavastuu. Luennon diaesitys internetissä. [viitattu 25.01.2003]. Saatavilla [www-muodossa: file:///C:/Documents%20and%20Settings/opiskelija/Local%20Settings/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/QPCR2PWT/256,1,Sidosryhmäajattelu ja yrityksen yhteiskuntavastuu](file:///C:/Documents%20and%20Settings/opiskelija/Local%20Settings/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/QPCR2PWT/256,1,Sidosryhmäajattelu%20ja%20yrityksen%20yhteiskuntavastuu)

Vihalemm, Triin. Changing Discourses on Values in Estonia. Kirjassa: Return to the Western World. Cultural and Political Perspectives on the Estonian Post-Communist Transition. Lauristin, M. & Vihalemm, P. with Rosengren, E. & Weibull, L. (eds.) Tartu University Press 1997. s. 265-278.

Wages Act. [viitattu 12.04.2003] Saatavilla [www-muodossa: http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026](http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026)

LIITE 1

Työntekijän teemahaastattelu

1. Haastateltavan koulutus ja työhistoria, ikä & muita olennaisia taustatietoja.
2. Työpaikka
 - palkat
 - työn laatu
 - aliurakat?
 - työympäristö
 - fyysinen / psyykkinen kuormittavuus
3. Työpaikan ryhmät
 - naiset / miehet
 - etnisesti eestiläiset / venäläiset
4. Työsopimukset
 - mistä, miten, kenen puolesta sovitaan, ketkä sopivat?
 - muoto ja sisältö (suullinen / kirjallinen, mitä pitää sisällään, saako nähdä?)
 - erityissopimukset (myös suulliset)
 - henkilökohtainen merkitys
 - kollektiivisopimuksen (vrt. Suomen työehtosopimus) solmimismahdollisuus
 - tärkeätä kollektiivisopimusprojektin sujuminen. Mikä hyvää, mikä huonoa. Miten muuttanut työntekijän asemaa?
5. *Suhde ammattiyhdistysliikkeeseen* (tälle vähemmän painoa haastattelutilanteessa, jotta sopimiselle jää enemmän aikaa)
 - oma suhtautuminen (mm. täyttääkö ay-liike joitain tarpeita, luottamus ammattiliittoihin)
 - * onko ammattiliitto ollenkaan tarpeen, entä jos ammattiliittoja ei olisi?
 - kuuluuko muihin (mm. vapaa-ajan) järjestöihin?
 - näkyvyys / toiminta työpaikalla
 - näkyvyys / toiminta yleensä
6. *Luottamushenkilö(ide)n rooli* (ay- / muu luottamushenkilö Suomessa pitää olla työpaikalla työsuojeluvaltuutettu, miten Virossa?)
 - työpaikalla
 - yleensä
 - muut mahdollisuudet etujen ajamiseen
7. Työpaikan tarjoama koulutus
 - itse saatu työpaikan koulutus. Kokemukset?
 - onko yleensä tarjottu? Millaista?
8. Konfliktit
 - työriitotoimikunnan (töoinspektsioon) käyttö
 - lakon käyttö?
9. Työnantajan suhtautuminen
 - palkkausasioihin
 - järjestäytymiseen
- koulutukseen
 - sopimiseen

LIITE 2**YHTEISTYÖSOPIMUS**

Käsillä olevan sopimuksen solmivat Viron Koneteollisuuden Liitto (koostuu 70 jäsenjärjestöstä) edustajansa Jüri Riiveksen henkilössä ja Viron Metallityöntekijöiden Ammattiyhdistysten Federaatio (koostuu 32 jäsenjärjestöstä) edustajansa Endel Soonin henkilössä.

Osapuolet solmivat sopimuksen alempana seuraavassa:

1. Osapuolet tunnustavat toisensa sosiaalipartnereiksi, lähtien julkisissa suhteissa hyvistä tavoista.
2. Osapuolet tekevät yhteistyötä, tavoitteena edistää suotuisaa yritys ympäristöä, talouden kilpailukykyä, vakaita työsuhteita ja sosiaalista turvallisuutta.
3. Osapuolet muodostavat omapuoliset yhteistyötoimikunnat (5 jäsentä + 2 varajäsentä) kehys sopimuksen solmimisen valmistamiseksi vuodeksi 2001.
4. Neuvottelujen aloittaminen kahdenpuoleisten sopimusten saavuttamiseksi seuraavilla alueille: työympäristö, työsuhteet, työterveydenhoito, työn tuottavuus, palkkapolitiikka, jäsenten koulutus ja ammattikoulutus.
5. Säännöllinen toinen toiselleen tiedottaminen omasta kannasta käsillä olevassa sopimuksessa käsiteltävistä kysymyksistä; yhteiskoulutuksien järjestäminen, tarvittaessa yhteisen kannan esittäminen.

Allekirjoitukset: EML:n nimissä: Jüri Riives, EMAF:n nimissä: Endel Soon

LIITE 3

Viron metalliteollisuussektorin työmarkkinakumppanuussopimus
20.2.2003

Alkusanat

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on tänä päivänä erityisen ajankohtainen, koska sekä työntekijöiden että yritysten pitää pysyä muuttuvien olosuhteiden tahdissa mukana, niin erityisesti sosiaalisessa ja työelämässä sekä muilla toiminta-alueilla.

Tällä työmarkkinaosapuolten sopimuksella (Code of Conduct) täydennetään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa tällä hetkellä käytössä olevia laissa tai sopimuksissa määrättyjä periaatteita ja välineitä.

Ottaen huomioon nykyaikana reaalielämässä tapahtuvan kehityksen, tulee tiettyjä välineitä laajentaa niin, että taattaisiin tietty joustavuus.

Tämän takia suorat kontaktit ja sopimukset työmarkkinaosapuolten välillä voivat muodostua oleellisiksi vaikuttimiksi, jotka valmistelevat vastaavien lakien soveltamista ja täydentämistä.

Tämä työmarkkinaosapuolten välinen sopimus, jota luotaessa ja työstettäessä on pidetty mielessä edellä mainittuja näkökohtia, on syntynyt työmarkkinaosapuolten välisen julkisen keskustelun ja analysoinnin tuloksena.

Tämän Työmarkkinakumppanuussopimuksen allekirjoittaneet osapuolet, työnottajien puolesta Viron Metallityöväen Ammattiyhdistysten Keskusliitto ja työnantajien puolesta Viron Koneteollisuuden Liitto sopivat seuraavista asioista:

I. Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan Viron kone-, metalli- ja laiteollisuussektorilla, sopusoinnussa valtiossa voimassa olevan työlainsäädännön ja perustuslain kanssa.

2. Tämä sopimus on sitova vain allekirjoittaneiden osapuolten suhteen ja sitä sovelletaan vain siinä määrättyjen kysymysten suhteen.

II Asianosaiset

1. Tämän sopimuksen asianosaiset ovat tämän sopimuksen allekirjoittaneet osapuolet, jotka edustavat omia jäsenorganisaatioitaan, joissa molemmat osapuolet ovat edustettuina, joita tästä eteenpäin nimitetään osapuoliksi;

2. Osapuolten velvollisuus on tästä sopimuksesta tiedottaa omille jäsenilleen tai liittolaisilleen ja tekemään sitä tunnetuksi.

III Suoraan työhön liittyvät kysymykset

Työsuhteet

I Työntekijöiden oikeudet

1. Kaikilla työntekijöillä iästä, sukupuolesta, rodusta, uskonnollisesta vakaumuksesta tai poliittisesta ideologiasta riippumatta on seuraavat oikeudet:

- a. Jokaisella työntekijällä on oikeus kykyjensä mukaiseen työhön;
- b. Saada yhdenvertaisista työn tuloksista yhdenvertaista palkkaa;
- c. Oikeus työskennellä turvallisessa ja terveyttä vaarantamattomassa ympäristössä.

2. Työntekijän tietojen ja kykyjen pitää vastata hänen tehtäviään.
3. Työntekijää ei saa millään tavoin fyysisesti tai psyykkisesti asettaa vaaralle alttiiksi.
4. Työntekijää ei saa millään tavoin syrjiä.
5. Työntekijöiden keskinäiset suhteiden sekä työntekijän ja työnantajan välisten suhteiden tulee pohjautua keskinäiseen arvontoon ja ihmisarvon kunnioitukseen.

II Työllisyys

1. Kumpikin osapuoli sitoutuu aktiivisesti myötävaikuttamaan työllisyyden edistämiseen;
2. Työllisyyden lisäämisen tarkoituksessa tulisi harkita uusien investointien tekoa ja uusien teknologioiden käyttöä.
3. Ammattiyhdistyksien pitää ymmärtää mainittu näkökohta ja ottaa se huomioon esittäessään omia vaatimuksiaan.
4. Tätä ei saa ymmärtää tai käsitellä tällä hetkellä voimassa olevissa sopimuksissa tai laissa määrättyinä täyttämättä jättämisen mahdollisuutena [kui mittetäitmise vöimalust].
5. Työnantajan ja työntekijän tulee kaikin mahdollisin tavoin kehittää yhteistoimintaa mainittujen kohtien (edelliset kohdat 1-4) alalla.
6. Kaikki toiminta ja kaikenlaiset aloitteet, jotka on suunnattu työllisyyden pienenemisen välttämiseen, ovat mahdollisia, kun niiden kohdalla otetaan huomioon työntekijöiden oikeudet ja takuut.
7. Tuotantotoiminnan joustot tulee ymmärtää tuotannon lisäämistä edistävänä ja työvoiman vähenemistä ennakoivina keinoina. Työntekijän korkeampi ammattitaito on työn saamisen edellytyksenä.
8. Työajan lyhentämistä saa käyttää työllisyyttä edistävänä keinona.

III Työaika

a) Työjärjestelyt: vuorotyö

1. Jos työntekijän henkilökohtaiseen työsopimukseen ei ole kirjattu vuorotyön velvollisuutta, pitää saada työntekijän hyväksyntä ennen ko. järjestelyn toimeksi panemista.
2. Muutoksien toimeksi panemisessa pitää huomioida työntekijän perheen ja henkilökohtaisen elämän tarpeet.
3. Vuorotyöstä tulee maksaa riittävää korvausta. Iltavuorossa työskentelyn korvaus pitää olla vähintään 10 % ja yövuoron vähintään 20 % korkeampi.

b) työ määräaikaisella sopimuksella

4. Määräaikaista työvoimaa käytettäessä tulee taata tehtävän työn laatu.
5. Määräaikaisille työntekijöille tulee antaa samat takuut, kuin yrityksen perustyöntekijöille.

IV Palkka

1. Jos työehtosopimuksissa ei ole toisin määrätty, palkan suuruus tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa osapuolten sopimuksella.
2. Palkannousu ei saa olla edellisen vuoden inflaatiota pienempi.
3. Työnantajien pitää tehdä kaikki mahdollinen palkkojen maksun varmistamiseksi työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehtoja vastaavasti.
4. Palkanmaksun kaikenlaisissa viivästymisissä työnantajien tulee tehdä kaiken voitavansa, että ao. summa + viivästyssakko tulisi maksettua.
5. Ulkomaisten yritysten Virossa sijaitsevien tytäryhtiöiden ja niiden työntekijöiden kohdalla tulee erityisesti pinnistellä eri maista lähtöisin olevien työntekijöiden palkkojen yhtenäistämiseksi pitäen kiinni periaatteesta: samasta työstä samanarvoinen palkka.
6. Palkan määräytyminen pohjautuu ensi sijassa työntekijän työn tehokkuuteen ja työn tuottavuuteen.

V Työolosuhteet

a) Työsuojelu

1. Kummankin osapuolen, niin erikseen kuin yhdessä, pitää toimia aloitteellisesti [riskien] ehkäisykulttuurin kehittämiseksi ja edistämiseksi.
2. Kumpikin osapuoli ottaa velvollisuudekseen myötävaikuttaa aktiivisesti työsuojelukoulutuksen järjestämiseen tai toteuttamiseen.
3. Kummankin osapuolen pitää valvoa määräyksistä/sääntöistä kiinnipitämistä.

b) Riskiavustus

4. Tiettyihin työtehtäviin liittyvien riskien korvaamiseksi tulee määrätä objektiivisiin kriteereihin pohjautuva korvauksen suuruus.
5. Korvauksen suuruus tulee määräytyä objektiivisten kriteereiden pohjalta. [toim. huom. tois-toa edell. kohtaan]

VI Ammattiopetus

1. Työnantajat ja työnottajien edustajat sitoutuvat aktiivisesti myötävaikuttamaan riittävän ammattikohtaisen opetuksen järjestämiseen työntekijöille, joka tekee työnantajalle mahdolliseksi täyttää nykyaikaisen työn vaatimukset.
2. Työntekijöille tulee mahdollistaa pääsy elinikäisen oppimisen järjestelyihin.

IV Kollektiivisuhteet

a) Yhdistysten muodostamisen vapaus

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus astua ammattiyhdistykseen omasta tahdostaan ja täyttää siellä hänelle uskottuja tehtäviä.
2. Liittymisvapautta ei saa millään tavoin rajoittaa.

3. Ammattiyhdistysliikkeen jäseniä tulee kohdella tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, eikä heihin saa suhtautua ennakkoluuloisesti heidän yhdistykseen kuulumisensa takia.

b) Työehtosopimusneuvottelut

4. Työehtosopimusneuvotteluja tulee pitää etusijalla osapuolten välisten suhteiden kehittämisen keinona.

5. Neuvottelujen tulee tapahtua osapuolten välisenä yhteistyönä.

6. Jokaisen sopimuksen solmimisen periaatteena tulee olla osapuolten välinen vapaus.

7. Osapuolten pitää työstää ja ottaa käyttöön konkreettisia välineitä, jotka mahdollistavat mainitun sopimuksen ja sen sisällön tehokkaan soveltamisen.

8. Sopimusehtoja tai sen määräyksiä rikottaessa tulee kärsineellä osapuolella olla mahdollisuus kääntyä sopivien virastojen puoleen, että sopimusehtoja alettaisiin jälleen täyttää.

V Yleiset suhteet

a) Teollisuuspolitiikka

1. Osapuolet sitoutuvat tekemään yhteistyötä Hallituksen kanssa teollisuuspolitiikan työstämisessä ja täytäntöönpanossa tai sen soveltamisessa osapuolten vaatimuksia vastaavasti, ja määrittävät konkreettiset toimet, riippumattomat tai yhteiset aloitteet.

b) Informointi ja konsultointi

2. Työntekijöiden informoinnin ja konsultoinnin tulee toimia osapuolten välisen yhteistyön hengessä.

3. Kummankin osapuolen tulee työstää informoinnin ja konsultoinnin välineitä sekä täydentää niitä.

4. Informointi tulee käsittää ainoastaan yrityksen tilanteesta, uutisista ja aikeista tiedottamiseksi.

5. Konsultointi tulee käsittää työntekijöiden mielipiteiden kokoamiseksi sillä tavoin, että niillä olisi todellista vaikutusta ja ne todella otettaisiin huomioon, että vältettäisiin tilanne, jossa työntekijät eivät saa osallistua neuvonpitoon heitä suoraan koskevien kysymysten ratkaisemisessa.

c) Euroopan Unioni

6. Osapuolet kehittävät integraatiota tukevaa yhteistyötä.

7. Osapuolten toiminnan tavoitteina ovat:

i. Nostaa väestön tietämystä Euroopan Unioniin liittyvistä kysymyksistä, integraation vaikutuksista (oikeuksista ja velvollisuuksista);

ii. Pyrkii siihen, että EU:n säädökset siirtyisivät vastaavina EU:n ja Viron Tasavallan välillä solmittuihin sopimuksiin.

iii. Tuoda työehtosopimukseen sisään EU:n hyväksymät määräykset niin kuin ne on EU:n ja Viron Tasavallan välillä sovittu.

8. Osapuolet pyrkivät siihen, että Viron luottamushenkilö otettaisiin Virossa sijaitsevan kansainvälisen alayrityksen, Euroopan Työneuvoston (EWC) jäseneksi.

VI Loppumääräykset

1. Tällä sopimuksella on vapaaehtoisen sopimuksen määräysvalta.
2. Jos tämän sopimuksen jokin määräys asettuu ristiriitaan tulevaisuudessa voimaan tulevien lakien tai muutosten kanssa, rajoittaa voimaan pantu laki mainitun määräyksen soveltamista.
3. Jos tästä sopimuksesta tai sen määräyksistä ei pidetä kiinni, välittäjinä toimivat EAKL ja ETK.

Viron Koneteollisuuden Liitto
johdon puheenjohtaja [esimees]

Jüri Riives

Asiantuntija
Associação Pro Progresso, Desenvolvimento e Democracia

Alberto Simoes

Viron Metallityöväen Keskusliitto
presidentti

Endel Soon

LIITE 4

7 sivua + liitteet 4 sivua.

X:n työehtosopimus

saatu luottamusmieheltä 9.5.2003

I YLEISMÄÄRÄYKSET

1. Tämä työehtosopimus (tästäälähin TES) on solmittu X:n hallinnon, joka on työnantaja, ja X:n ammattiyhdistyksen, joka on työnottajien intressejä edustava järjestö, välillä.
2. Tämä TES säätelee työnantajan ja työsopimuksen pohjalla työskentelevien, ammattiyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden (tästäälähin työntekijöiden) välisiä työsuhteita, työ- ja palkkaehtoja, työ- ja loma-aikaehtoja, työ- ja terveysturvakysymyksiä, työllisyyden, ammatti-, täydennys- ja uudelleen koulutuksen ehtoja sekä sosiaalisten takuiden kysymyksiä.
3. TES:n voimassaoloaikana lainsäädännön muuttuessa, kuten myös ristiriitaisuuksissa TES:n ja lainsäädännön välillä, sovelletaan työntekijälle edullisimpia normeja tai lain määräyksiä.
4. Tämä TES on voimassa allekirjoituspäivämäärästä lähtien yhden kalenterivuoden. Jos kumpikin osapuoli ei aloita vähintään 1 kuukausi ennen sopimuksen määräajan loppumista neuvotteluja uuden TES:n solmimiseksi, tämä TES on voimassa uuden sopimuksen solmimiseen saakka.
5. Jos yksi sopimusosapuolista haluaa TES:iin muutosta tai täydennystä, tiedottaa tämä siitä kirjallisesti toiselle osapuolelle vähintään 2 viikkoa etukäteen. Asianmukaisten neuvottelujen jälkeen tehdään TES:iin muutos tai täydennys.
6. Yhden osapuolen uudelleenorganisoiduessa, työnantajan tai omistusmuodon muuttuessa tai omistajan vaihtuessa takaavat työnantajat tämän TES:n voimassaolon myös seuraajalle tai uudelle omistajalle kuluvan vuoden loppuun asti, mutta ei vähempää kuin 6 kuukautta.
7. TES:n liitteet kuuluvat erottamattomana osana sopimukseen mukaan.
8. Tällä työehtosopimuksella säätelemättömissä kysymyksissä noudattavat osapuolet Viron Tasavallan lainsäädäntöä.

II TYÖ- JA LOMA-AIKA

9. Sisäjärjestyksen määräyksiin määrätyn työn ulkopuolinen työ luetaan ylityöksi.
10. Ylitöihin voi työntekijää käyttää vain hänen suostumuksellaan.
11. Hallinnon taholta tilapäisesti määrätyn osa-aikaisen työajan pituus ei saa olla alle 65 % normaalia työajan pituutta.
12. Työnantajan taholta tilapäisesti osa-aikaisen työajan toimeenpaneminen tulee tapahtua johtajan (kirjallisella) määräyksellä ja pitää olla työtarkastusviraston hyväksymää.
13. Työnseisaus (sähkölaitteiston häiriö, työalustan rikkoutuminen, materiaali pula jne.) vahvistetaan ammattiyhdistyksen valtuutetun, tehdasosaston johtajan tai työnjohtajan ja työturvavaltuutetun yhteisellä pöytäkirjalla, jossa osoitetaan työnseisauksen aika. Pöytäkirja esitetään ammattiyhdistyksen valtuustolle ja X:n kirjanpidolle asianmukaisten rahallisten laskelmien täytäntöönpanemiseksi.
14. Lounastauon pituus on 30 minuuttia ja se ei kuulu työajan sisään. Lounastauon lisäksi otetaan käyttöön työvuoron ensimmäisellä ja toisella puoliskolla 15 minuutin levähdystauot. Jos työntekijä on veloitettu jäämään ylitöihin, pidetään normalityöajan päättyessä 15 minuutin levähdystauko ja työn kestäessä joka 2 tunnin välein yhtä pitkä tauko. Tauot luetaan työajan sisään.
15. Tarpeen vaatiessa työnantaja voi soveltaa kokonaistyöaikaa seuraavin ehdoin:
 - 1) perustyöviikko on maanantaista perjantaihin 7.30-16.00;
 - 2) perustyöviikon muutoksista työnantaja tiedottaa vähintään 1 vuorokautta etukäteen.
 - 3) yhteenlasketun työajan laskenta-ajan pituus on 3 kuukautta;
 - 4) työnantaja voi määrätä seuraavan työaika- taulun
 - I jakso
 - 10 tuntia päivässä 4 päivää peräkkäin, jonka jälkeen vähintään 1 lomapäivä;
 - II ja seuraavat jaksot
 - 10 tuntia päivässä 4 päivää peräkkäin, jonka jälkeen vähintään 2 lomapäivää;
 - erillisellä sopimuksella Ammattiliiton luottamusmiehen ja työntekijöiden kanssa:

I jakso

12 tuntia päivässä 3 päivää peräkkäin, jonka jälkeen 1 lomapäivä;

II ja seuraavat jaksot

12 tuntia päivässä 3 päivää peräkkäin, jonka jälkeen vähintään 2 lomapäivää;

- perustyöviikon jälkeisinä lomapäivinä työskentely ehdolla, että jokaista 6 työpäivää seuraa vähintään 1 lomapäivä;

5) keskinäiset sopimukset tulee vahvistaa kirjallisesti sekä osoittaa työstä saatavan lisäkorvauksen suuruus tai korvattavan vapaa-ajan saamisen ehdot sekä pituus;

6) ylityötuntien laskeminen suoritetaan jokaisen kuukauden lopussa, minkä lisäksi ylityötuntien määrä sekä niistä saatava lisäkorvaus pitää olla kirjoitettuna työntekijän palkanauhassa erikseen:

7) jos 2 kuukauden perustyötunnit eivät tule täyteen, korvataan puuttuvat tunnit lain mukaan, työllä vahvistettu aika hyvitetään normaalissa järjestyksessä.

III PALKKA JA LISÄKORVAUKSET

16. Työnantaja maksaa työntekijälle työstä palkkaa. Työntekijän palkan osat ovat:

1) peruspalkka - työsopimuksessa vahvistettu tunti-, päivä- tai kuukausipalkka;

2) lisäkorvaus - johon kuuluvat myös

a) lisäpalkka

b) työvuosihyvitys

c) henkilökohtainen palkkalisä

d) johtajarahaston bonus.

17. Työntekijän palkka riippuu työn vaikeusasteesta ja se ei saa olla tämän työehtosopimuksen liitteessä nro 1 annettujen tuntipalkkojen minimimääriä pienempi.

18. Urakkatyössä tulee turvata tässä TES:ssä sovittu minimipalkka, urakkatyöarvioiden tulee normituntien kanssa turvata sovittu minimituntipalkka.

19. Osa-aikatyössä maksetaan työntekijän palkka todellisuudessa työssä ollun ajan tai urakkapalkan hinnan perusteella kappaletyön määrän mukaan.

20. Jos työnantaja tarjoaa työnseisauksen ajaksi toista, ammattia vastaamatonta työtä, se korvataan vähintään työntekijän tariffin mukaisen palkan mukaan. Jos työnantaja tarjoaa työntekijälle ammattia vastaavaa työtä, se korvataan normaalin järjestyksen mukaan.

21. Työnantaja takaa palkan saamisen jokaisen kuun 8.-10. päivänä ja ennakkomaksun saamisen kuukauden 23.-25. päivänä.

22. Työnantaja järjestää työntekijän tahdosta palkanmaksun pankkitilille, kuten myös kommunaalikulujen pidättämisen palkasta.

23. Sopijaosapuolilla on velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin palkkaehdoista vähintään 2 kertaa vuodessa. Neuvottelu aika pitää valita niin, että uusista palkoista päästäisiin sopimukseen 1. maaliskuuta ja 1. syyskuuta mennessä.

IV TYÖSOPIMUS

A. Solmiminen, koeaika ja yhtämittainen työssäoloaika.

24. Työnantajan ja työntekijän välillä solmitaan kirjallinen työsopimus tasavallan lakien määräysten mukaan ja tämä työehtosopimus huomioon ottaen.

25. Työntekijöiden, jotka ovat läpäisseet koeajan ja jatkavat työskentelyä, koeaika luetaan yhtäjaksoiseen työssäoloaikaan todellisesta työhöntulemisen päivämäärästä lähtien.

26. Tuotannon tarpeesta johtuen voidaan työntekijä koeajalla siirtää toiseen työhön, joka myös lasketaan koeajan sisään.

B. Muuttaminen ja lopettaminen.

27. Muutoksen aloitteentekijä tiedottaa halustaan muuttaa työsopimusta toiselle osapuolelle kirjallisesti vähintään 2 viikkoa etukäteen.

28. Sopimusosapuolien täytyy ryhtyä työsopimuksen muutosta koskeviin neuvotteluihin 2 viikkoa aloitteentekijältä kirjallisen tiedotuksen saamisen jälkeen; neuvotteluissa molemmat osapuolet voivat käyttää omia edustajiaan.

29. Ammattiyhdistyksen jäsenenä olevia työntekijöiden lomautuksesta tai irtisanotuksesta työnantajan tulee sopia X:n ammattiyhdistyksen valtuuston kanssa.
30. Työntekijöitä irtisanottaessa arvioidaan irtisanomiskorvaus keskipalkan mukaan.
31. Työnantajan ei tule lopettaa työsopimusta aikana, jolloin työntekijä on tilapäisesti siirretty toiseen työhön tuotannon tarpeiden tai työnseisauksen takia, paitsi yrityksen lopettamisen tai konkurssin takia.
32. Työnantajan ei tule lopettaa työsopimusta laillisen lakon aikana eikä aikana, jolloin työntekijä edustaa määrättyssä järjestyksessä työntekijöitä (ammattiyhdistyksen luottamusmies ja valtuutetut, työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluneuvoston puheenjohtaja ja jäsenet), ei myöskään näiden luottamustehtävien loppumista seuraavana vuonna.
33. Jos työsopimuksen lopettamisesta kirjallisen tiedotteen antanut osapuoli haluaa jatkaa työsuhdetta, pitää hänen saada siihen toisen osapuolen kirjallisen suostumuksen.

V LOMA

34. Työntekijöille annetaan lomaa Viron Tasavallan lomalainsäädännön määräyksien mukaan.
35. X:n työntekijät, jotka haluavat luovuttaa verta:
- 1) tiedottavat työnantajalle verenluovutuksen päivämäärästä vähintään 1 viikko etukäteen;
 - 2) verenluovutuspäivästä maksetaan luovuttajalle keskipalkkaa;
 - 3) toisesta vapaapäivästä korvausta ei makseta, ja sen saamisesta sovitaan työnantajan kanssa heti, kun tiedotetaan halukkuudesta lähteä verta luovuttamaan.
36. Työntekijälle, jonka lapsi menee 1. luokalle, annetaan ensimmäisenä koulupäivänä vapaa päivä, josta maksetaan keskimääräistä palkkaa.
37. Ammattiyhdistyksen valtuutetuille, työsuojeluvaltuutetuille ja työsuojeluneuvoston jäsenille, joita ei ole vapautettu työstä, annetaan 2 kalenteripäivää vuodessa lisälomaa, ammattiyhdistyksen valtuuston puheenjohtajalle ja työsuojeluneuvoston puheenjohtajalle 3 kalenteripäivää. Työsopimusta lopetettaessa työnantaja ei ole velvollinen maksamaan edellä mainittujen käytämättä jätetyn lisäloman edestä rahallista hyvitystä.
38. Lomapalkka arvioidaan kahden edellisen kuun palkan mukaan.

VI TYÖSUOJELU

39. Työsuojelukysymyksissä osapuolet noudattavat Viron Tasavallan työsuojelulakeja, normisäädöksiä, määräyksiä ja tätä työehtosopimusta.
40. Työnantaja sitoutuu toimittamaan työpaikalla loukkaantuneen tai odottamatta sairastuneen työntekijän joko hoitopaikkaan tai tarvittaessa kotiin yrityksen laskuun.
41. Jos työonnettomuus johtaa työntekijän kuolemaan, työnantaja maksaa hautauskulut.
42. Työnantajan syystä invalidisoituneelle työntekijälle työnantajan tulee Viron Tasavallan laissa määrätyn lisäksi kertakorvauksena vähintään niin suuren osan loukkaantuneen keskimääräisestä vuosipalkasta, mikä vastaa työkyvyn vähenemisen prosenttia.
43. Työnantaja antaa työsuojeluneuvoston jäsenille ja työsuojeluvaltuutetuille mahdollisuuden suorittaa velvollisuutensa perustyöaikana, ja takaa heille näin käytetystä ajasta keskipalkan.
44. Työnantaja takaa terveydelle haitallisessa työympäristössä työskenteleville erikoismaidot tai mehut.
45. Lisäloma-anomuksen perusteeksi voi ottaa ammattiyhdistyksen valtuutetun, työsuojeluvaltuutetun ja tehdasosaston hallinnon edustajan tekemät mittaustulokset, että työympäristön lämpötila ei vastaa normeja (liite 2).
46. Työnantaja antaa mahdollisuuden käydä terveydenhoitolaitoksessa pakollisessa lääke-rintarkastuksessa työaikana, jona maksetaan siitä ajasta keskipalkkaa.

VII AMMATTI-, TÄYDENNYS- JA JÄLLEENKOULUTUS, TYÖLLISYYS

47. Työnantaja mahdollistaa työntekijän tahdosta osallistua täydennyskoulutukseen 2 viikon verran, josta ajasta maksetaan keskipalkkaa.
48. Työnantaja ohjaa työntekijöitä ammatti-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen.

49. Työnantaja luo työn ja opintojen yhdistämisen olosuhteet työntekijöille, jotka opiskelevat keskiasteen-ammatti- ja korkeammissa oppilaitoksissa ilta- tai etäopiskeluyksikössä, järjestäen heille sopivat työajat ja säilyttäen palkan lainsäädännön määräämällä tavalla.

50. Samantasoiset työtulokset omaavia työntekijöitä irtisanottaessa työnantaja tarjoaa toista työtä ja järjestää tarvittaessa uudelleen koulutuksen ennen kaikkea X:n ammattiyhdistyksen jäsenille.

51. Työnantaja sitoutuu informoimaan kirjallisesti ammattiyhdistyksen valtuuston vapaista työpaikoista joka kuun 5. päivään mennessä.

VIII SOSIAALISET TAKUUT

52. Työnantaja maksaa bonusta juhlina ja merkkipäivinä vähintään:

- työjuhlat: työaika	10 vuotta	1000 kruunua	
	20 vuotta	1500,-	
	25 vuotta ja enemmän	2000,-	
- juhlasyntymäpäivänä (työaika yrityksessä yli 3 vuotta):			
	50 vuotta	1000,-	
	60 v.	1500,-	
	65 v.	2000,-	

53. Työnantaja antaa materiaalista apua ja helpotuksia työntekijän taholta milloin tahansa tehtävän anomuksen mukaan:

- useampilapsiselle perheelle (3 ja enemmän huollettavaa);
- kroonista sairautta potevien lasten ja lapsi-invalidien vanhemmille;
- lapsia yksin kasvattaville vanhemmille;
- taloudellisiin vaikeuksiin sattuneille työntekijöille;
- kolmannen tai seuraavien lasten syntyessä äidille tai isälle;
- työntekijän perheenjäsenen (vanhemmat, puoliso, lapset) kuolemantapauksessa.

54. Työnantaja antaa ammattiyhdistyksen valtuutetuille ja valtuuston puheenjohtajalle vapaa-aikaa ammattiyhdistystyön tekemiseksi, josta ajasta maksetaan täysi palkka. Jos edellä mainitut työntekijät ovat urakka[kappale-]työntekijöitä, heille maksetaan keskipalkkaa seuraavasti:

- ammattiyhdistysvaltuutettu - 8 tuntia kuussa
- ammattiyhdistyksen luottamusmies (valtuuston puheenjohtaja) 16 tuntia kuussa.

55. Työnantaja antaa ammattiyhdistykselle korvauksetta käyttöön tarvittavat sisustetut, lämmitetyt, valaistut ja siivotut tilat, jotka ovat ammattiyhdistyksen sekä työntekijöiden kokoontumisten tarpeisiin.

56. Työnantaja mahdollistaa ammattiyhdistyksen ilmaiseksi käyttää liikenne- ja kommunikointovälineitä.

57. Ammattiyhdistyksen jäsenmaksun laskeminen sekä siirto ammattiyhdistyksen pankkitilille tapahtuu työnantajan kirjanpidon toimesta.

58. Ammattiyhdistyksen valtuusto esittää työnantajalle omien jäsentensä nimiluettelon jokaisen kalenterivuoden 15. tammikuuta mennessä, vuoden aikana työnantajan vaatimuksen mukaan.

59. Työnantaja takaa ammattiyhdistyksen valtuutetuille ja luottamusmiehelle (valtuuston puheenjohtaja) mahdollisuuden osallistua ammattiyhdistyksen täydennyskoulutukseen, josta ajasta maksetaan täyttä palkkaa, 5 päivää vuodessa. Ammattiyhdistyksen valtuutettu on sitoutunut informoimaan työnantajaa osallistumisestaan kursseille vähintään 2 viikkoa etukäteen.

60. Työnantaja sitoutuu antamaan ammattiyhdistyksen valtuustolle informaatiota yrityksen toiminnasta (menoarvio, kehityssuunnitelmat, teknologiset uudistukset jne.) ammattiyhdistykselle tärkeillä alueilla. Ammattiyhdistyksen valtuutetut sitoutuvat säilyttämään liikesalaisuudet.

61. Työnantaja panee kerran vuosineljänneksessä ammattiyhdistyksen pankkitilille 0,2 %:n suuruisen summan yrityksen palkkarahastosta, jota käytetään kaikkia työntekijöitä koskevan tukirahaston luomiseksi (ks. liite 3).

62. Työnantaja mahdollistaa työehtosopimuksen kopioinnin kaikkiin rakenneyksiköihin kuukauden sisällä allekirjoituksen päivämäärästä. Samalla tavalla julkistetaan myös TES:iin tehdyt muutokset ja täydennykset.

X TYÖEHTOSOPIMUKSEN PERUSTEELLA TULEVIEN RIITOJEN RATKAISUMENETTELY

63. Tässä työehtosopimuksessa määrättyjen velvollisuuksien täytyessä takaa ammattiyhdistys työntekijöiden puolelta työrauhan TES:n voimassaoloaikana.

64. Ammattiyhdistys sitoutuu konfliktien sattuessa ennen äärimmäisien keinojen käyttöönottoa käymään työnantajan kanssa neuvotteluja.

65. Neuvottelujen pitämiseksi muodostetaan 3 päivän sisällä jommankumman osapuolen asi-aankuuluvan pyynnön esittämisen jälkeen sovittelutoimikunta osapuolten nimeämistä yhtä suuresta määrästä edustajia.

66. Sovittelutoimikunnan kuuluu selvittää perusteellisesti kaikki riidan syyt ja asianhaarat sekä tarjota molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu 2 viikon aikana.

67. Sovittelutoimikunnalla on oikeus ottaa työhönsä mukaan erityisosaamista vaativien kysymysten selvittämiseksi vastaavia asiantuntijoita sekä riitojen ratkaisussa päteviä toimihenkilöitä.

68. Sovittelutoimikunnan sopimus vahvistetaan kirjallisella pöytäkirjalla, jonka osapuolten on pakollista täyttää.

69. Jos sopimukseen ei päästä sovittelutoimikunnassa, tulee ammattiyhdistykselle oikeus riidan ratkaisuksi järjestää lakkoja, jos riitakysymystä ei ole mahdollista ratkaista tuomioistuimessa.

Tämä työehtosopimus on laadittu kahtena kappaleena, joista molemmat ovat yhdenvertaiset ja oikeudellisesti samanarvoiset. Samanlainen oikeudellinen voima on myös TES:iin tehdyillä muutoksilla ja täydennyksillä sekä sovittelutoimikunnan pöytäkirjoilla.

- LIITTEET:
1. Työntekijän palkkausperusteet
 2. Lämpötilan mittaaminen työtiloissa
 3. X:n hallinnon ja ammattiyhdistyksen yhteisrahasto

(Huom! X:n työehtosopimuksen liitteitä ei ole tässä.)

LIITE 5**Y:n työehtosopimus**

10 sivua

YLEISOSA

1. Tämä työehtosopimus on neuvotteluteitse saavutettu vapaaehtoinen sopimus, joka on solmittu Y:ssä, jota edustaa johtaja y, tästä eteenpäin nimellä "työnantaja", ja ammattiyhdistyksen välillä, jota edustaa pääluottamusmies yy, tästä eteenpäin nimellä "ammattiyhdistys".
2. Työehtosopimus saavuttaa allekirjoituksen jälkeen lainvoimaisen asiakirjan voiman ja säätelee työhön liittyviä, sosiaali- ja talousalaan kuuluvia sekä muita Työnantajan ja Ammattiyhdistyksen välisiä suhteita, saattaa voimaan työntekijöitä varten lisätakuita palkan, työsuojelun, työllisyyden, työsopimusehtojen muuttumisen ja sen päättämisen sekä muiden osapuolten välisten suhteiden osalta.
3. Tämä sopimus on solmittu vuodeksi 2001, astuu voimaan allekirjoituksen hetkestä ja on voimassa 01.01.2002 asti.
4. Työntekijän työsopimuksen ehdot, jotka ovat epäsuotuisimmat verrattuna Viron Tasavallan lainsäädäntöön tai työehtosopimuksen takaamiin ehtoihin, katsotaan pätemättömiksi.
5. Sopimus jatkuu seuraavalla kaudella, kun kumpikaan osapuoli ei varoita kirjallisesti toista osapuolta halustaan katsastaa sopimusta tai yksittäistä sopimuskohtaa vähintään 60 kalenteripäivää ennen tämän sopimuksen loppumisen määräaika.
6. Työnantaja ja Ammattiyhdistys pitävät yhteisen kokoontumisen työehtosopimuksen täyttymisestä vähintään kerran neljännesvuodessa.
7. Työehtosopimuksen voimassaoloaikana ovat sopimusosapuolet sitoutuneet täyttämään sopimuksessa määrättyjä ehtoja eivätkä saa kuuluttaa lakkoa tai leskeyttää töitä (kuuluttaa työnseisausta) tavoitteena muuttaa työehtosopimuksen ehtoja, ts. osapuolet pitävät kiinni työrauhasta. Työehtosopimuksen voimassaoloaikana tehdään siihen parannuksia ja lisäyksiä vain osapuolten molemminpuolisella suostumuksella.
8. Työehtosopimuksen solmimisen jälkeen Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa yksipuolisesti sopimusehtoja työntekijöille vahingollisesti. Toisaalta on sallittu muuttaa sopimusehtoja yksipuolisesti työntekijöiden hyödyksi.
9. Työehtosopimuksen voimassaoloajan loppuessa sopimusosapuolten velvollisuus on täyttää kaikki työehtosopimusehdot Viron Tasavallan työehtosopimuslainsäädäntöä vastaavasti uuden työehtosopimuksen solmimiseen saakka.
10. Osakeyhtiön uudelleenorganisoiduessa tai omistajan vaihtuessa työehtosopimus pysyy voimassa ilman muutoksia.
11. Solmittu työehtosopimus pitää olla kaikkien, joita se koskee, saatavilla. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään työehtosopimukseen kaikki yrityksen työntekijät ja uudet työntekijät heidän aloittaessa työt yrityksessä.
12. Työehtosopimuksessa määrättyjen velvollisuuksien jäädessä täyttämättä kantaa syyllinen osapuoli vastuuta työehtosopimuksessa ja Viron Tasavallan lainsäädännössä määrätyn järjestyksen mukaan.
13. Työehtosopimuksen liitteet luetaan sen erottamattomaksi osaksi.
14. Työsopimuksen pitää määritellä, kenen (missä työkohdassa) palkka maksetaan urakka- ja kenen aikatariffien perusteella.

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

Työnantajan poikkeukseton oikeus ja velvollisuus on tappiottoman tuotannon järjestäminen, tuotantotoiminnan johtaminen ja valvonta, tuotannolle tarpeellisten resurssien takaaminen, työsopimusten solmiminen ja lopettaminen, työntekijöiden koulutuksen nostaminen. Työnantaja tunnustaa työntekijät yrityksen perusarvoksi ja sitoutuu heidän menestyksestä toimintaa varten:

1. Takaamaan yrityksen tehokkaan toiminnan ja työsopimuksessa sovitut palkkatasot.
2. Varmistamaan työehtosopimuksessa määrätyn palkan laskemis- ja maksamisedot, työ- ja loma-ajan sosiaalisten etujen ja takuiden toteutumisen yrityksen Ammattiyhdistyksen jäsenille.

3. Johtamaan yritystä menetelmin, jotka takaavat tuotannon maksimimäärän ja taloudellisen sekä korkean laadun, samoin kuin korkean työkuultuurin.
4. Takaamaan kaikille työntekijöille vaarattomat työolosuhteet ja kantamaan määrättyssä järjestyksessä vastuuta työntekijöiden terveydentilalle ja työkyvylle aiheutetuista vahingoista.
5. Tuoda sisään työntekijöiden säännöllisen koulutus- ja koulutuksen nostamisen järjestelmän.
6. Tiedottamaan yrityksen ammattiyhdistykselle kirjallisesti lailla määrättyinä määräaikana työntekijän työsopimuksen lopettamisesta:
 - yrityksen mennessä konkurssiin;
 - yrityksen lopettaessa toimintansa;
 - henkilöstöä supistettaessa;
 - kun työntekijä on kelpaamaton työhönsä;
 - kun työntekijä on pitkäkestoisesti työkyvytön.
- Samalla Työnantaja ilmoittaa työsopimuksen päättämisyyt ja näyttää käyttöön otetut keinot työntekijöiden työpaikkojen takaamiseksi tulevaisuudessa.
7. Järjestämään alaysiköiden johtaville työntekijöille ja työntekijöiden luottamusmiehille säännöllistä opetusta Viron Tasavallan laeista, jotka säätelevät työsuhteita.
8. Olemaan tekemättä päätöksiä ja antamatta määräyksiä ja järjestelyjä, jotka ovat vastoin työehtosopimusta.
9. Informoimaan säännöllisesti kerran neljännesvuodessa työkollektiivia yrityksen työtuloksista lähiajan kehitysnäkymistä.
10. Työmotivaation parantamiseksi ja pysyvän työvoiman kiinnittämiseksi käyttää 5 % kuluvan vuoden liikevoitosta, sopien ammattiyhdistyksen kanssa, työntekijöiden palkitsemisesta työn tuloksien mukaan.
11. Työnantaja sitoutuu täydentämään työsopimusta, kun työntekijä siirretään toiseen työhön tai palkan perusteet muuttuvat (urakkatyöstä tuntityöhön tai tuntityöstä urakkatyöhön).

AMMATTIYHDISTYKSEN VELVOLLISUUDET

Ammattiyhdistyksen toiminnan tavoitteena on jäsentensä työtä koskevien taloudellisten, sosiaalisten oikeuksien ja intressien edustaminen sekä suojeleminen, joka on määritelty tällä työehtosopimuksella sekä Viron Tasavallan lailla ja normeilla.

1. Työehtosopimuksen ehtoilla ammattiyhdistys vahvistaa oman velvollisuutensa ja vastuunsa työnantajan kanssa yhteisten tuotanto- ja sosiaalipäämäärien täytäntöönpanossa ja normaalien työsuhteiden takaamisessa.

Ammattiyhdistys sitoutuu:

- tekemään yhteistyötä työnantajan kanssa yrityksen tuotannon laadun takaamiseksi, työkuurin, tuotantokulttuurin, työsuojelun ja yrityksen sekä työntekijöiden omaisuuden suojelemiseksi, työväen kouluttamiseksi.

- tekemään asiaankuuluvia ehdotuksia työntekijöiden töihin motivoimiseksi ja häiriöttömän työn takaamiseksi.

2. Jos Työnantaja ei täytä sopimusehtoja, ammattiyhdistys eliminoi yksityisjäsenten mahdolliset toimet, jotka ovat ristiriidassa kollektiivisen työriidan ratkaisun lainsäädännön kanssa.

3. Ammattiyhdistys toimii sopimusosapuolten välisien riitojen ja työsuhteiden toiminnassa taustavien konfliktien välittäjänä, käyttäen perusteena Viron Tasavallan lakia ja tätä työehtosopimusta.

4. Ammattiyhdistys välittää käytössään olevaa informaatiota, joka koskee Työnantajan ja työntekijöiden välisiä työsuhteita.

5. Ammattiyhdistys takaa yrityksen työntekijöille ilmaisen lakineuvonnan työsuhteita koskeissa kysymyksissä Viron Ammattiyhdistyksen Liiton avulla.

TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN, MUUTTAMINEN JA LOPETTAMINEN

1. Työsopimus solmitaan kirjallisesti kahtena kappaleena, joista yksi jää Työnantajalle, toinen työntekijälle.

2. Työntekijän koeaika astuu voimaan työsopimuksen solmimisesta ja koeajan pituus merkitään työsopimukseen.
3. Koeaika ei saa olla 4 kuukautta pitempi.
4. Työsopimuksen muuttaminen on sallittu osapuolten sopimuksella lukuunottamatta lain erityistapauksia, sitä koskeva merkintä tehdään työsopimukseen.
5. Työsopimuksen ehtoja muutettaessa, tuotannon tai työn uudelleenjärjestelyihin liittyen (TLS § 64), jos Työnantaja muuttaa työntekijän palkkauksen perusteita ja työjärjestystä, ilmoittaa hän siitä työntekijälle kirjallisesti vähintään kaksi kuukautta etukäteen.
6. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle vähintään kolme päivää etukäteen, kun työntekijä lähetetään työmatkalle viikkoa pidemmäksi ajaksi.
7. Työnantaja tiedottaa työsopimuksen lopettamisesta irtisanomisten takia kuukautta aikaisemmin kuin TLS § 87 s. 1 kpl 3:ssa on säädetty työntekijälle, joka on saanut tällä Työnantajalla työvammoja, ammattitaudin tai joka kasvattaa lapsi-invaliidia tai jolla on vanhuuseläkkeeseen alle 2 vuotta aikaa. Työnantaja maksaa myös mainituissa tapauksissa irtisanomiskorvusta TLS § 90 s. 1 kpl 1:ssa määrätyn lisäksi yhden kuukauden keskipalkan verran.
8. Työnantajan aloitteesta työsopimuksen lopettamisen lisäehtona luottamusmiehen kanssa on vaatimus, että työsopimuksen lopettamisesta informointi ja asianhaarojen käsittely tapahtuisi etukäteen EMTA:n [tässä lienee tarkoitettu EMAF:ia] ja Työnantajan välillä.
9. Työntekijällä on oikeus kääntyä luottamusmiehen puoleen hänen kanssaan solmittavan työsopimuksen kohtia koskevissa kysymyksissä.

TYÖ- JA LOMA-AIKA

1. Työajan kesto on kahdeksan tuntia päivässä neljäkymmentä tuntia viikossa; suurempi työtuntien määrä lasketaan ylityöksi. Ylityö on kielletty yli 4 tuntia päivässä, ja vuoro ei saa kestää 12 tuntia pitempään. Ylityötuntien yhteenlaskettu määrä yhtä työntekijää kohden ei saa ylittää kalenterivuodessa 200 tuntia. Työnantajan on pidettävä kirjaa jokaisen työntekijän ylityötunneista sekä erikseen jokaisen työn kohdalla tehdystä ylityöstä. Ylityöstä maksettava lisäkorvaus ei saa olla pienempi kuin 50 % asianomaisen työntekijän palkasta siitä riippumatta, onko aika- vai urakkatyö.
2. Joulupäivänä, uutta vuotta ja Tasavallan vuosipäivää edeltävänä työpäivänä lyhennetään työaika 3:lla tunnilla. Muita työpyhiä edeltävinä työpäivinä lyhennetään työaika 2:lla tunnilla.
3. Loma-aikataulu laaditaan ja ilmoitetaan työntekijöille tammikuun aikana.
4. Loma-aikataulun laadinta tapahtuu työjärjestyksen tarpeista käsin, mutta mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon myös työntekijöiden intressit, ja sovitaan loma-ajat henkilökohtaisesti työntekijöiden kanssa.
5. Yhtämittäinen työssäoloaika Työnantajalla lasketaan työntekijän työhön tulon päivämäärästä.
6. Terveysvakuutuslainsäädännön mukaisesti työntekijällä on oikeus olla poissa töistä 5 päivää kalenterivuodessa työkyvyttömyystodistusta esittämättä, jos hän on esittänyt oman alayksikkönsä johtajalle vastaavan anomuksen ja saanut sille hyväksynnän, lisäksi näistä 2 päivänä saadaan lain mukaan palkkaa. Nämä 2 päivää työntekijä voi käyttää mielensä mukaan joko yhteen menoon tai eri jaksoilla.
7. Lyhytaikaisen seisokin aikana Työnantaja voi vapauttaa työntekijän velvollisuudesta olla työpaikalla, kun maksaa hänelle palkkaa työsopimusta vastaavasti.

PALKKA

1. Työnantaja panee voimaan yrityksessä palkkajärjestelmät (tehdystä työstä palkkauksen laskutavat), ottaen solmitut työehtosopimukset huomioon, ks. liite Työpalkkauksen perusteet. Työntekijän työn palkkauksessa sovellettava palkkajärjestelmä vahvistetaan työsopimuksessa osapuolten sopimuksella.
2. Palkka maksetaan jokaisen kuukauden 07. päivänä työntekijän pankkitilille, siirtokulut maksaa Työnantaja.
3. Työnantajan on tiedotettava työsopimuksessa sovittujen palkkaehtojen muuttamisesta työntekijälle vähintään yksi kuukausi etukäteen.

4. Palkkaa säätelevien lakien, työehtosopimuksen tai työsopimuksen muuttuessa Työnantajan on muutettava työntekijöiden palkkaehtoja vähintään yhden kuukauden sisällä, soveltaen niitä lain voimaan astumisen päivästä.
5. Jos työntekijä tekee hänelle määrättyllä työajalla työnantajan aloitteesta työsopimuksessa määrättyyn verrattuna lisätyötä, hänen palkkaansa suurennetaan tai hänelle maksetaan lisäkorvausta osapuolten sopimuksella sovitun verran.
6. Jos työntekijä tekee Työnantajan kanssa sopimuksella työtä, jota työsopimuksessa ei ole määrätty, ja työntekijä on vapautettu siksi aikaa omien työsopimuksen mukaisten työtehtävien täyttämistä, hänelle maksetaan tästä työstä palkkaa osapuolten sopimuksen mukaan, ei kuitenkaan vähemmän kuin työntekijän keskipalkkaa.
7. Ylityön jokaisesta tunnista työntekijälle maksettava lisäkorvaus ei saa olla pienempi kuin 50 % tämän työntekijän tuntipalkan vähimmäismäärästä.
8. Lomapäivänä työskentelyä rahallisesti korvattaessa työntekijälle maksetaan lisäkorvausta lomapäivänä työssä ollusta ajasta vähintään 50 % hänen palkkansa määrästä.
9. Lomapäivänä tehtyä työtä hyvitetäessä vapaa-aikana maksetaan lomapäivänä tehdystä työstä niin kuin tavallisena työpäivänä tehdystä työstä.
10. Ilta-aikaan (kello 18:sta 22:aan) tehdystä työstä maksetaan lisäkorvausta 20 % ja yöllä (kello 22:sta 6:een) maksetaan lisäkorvausta 30 % työntekijän tuntipalkan määrästä.
11. Jos työntekijä ei ole syyllinen työnseisauksen aiheuttamiseen ja on ilmoittanut työnseisaukseen johtavista seikoista sekä työnseisauksen aloittamisesta Työnantajalle tai hänen edustajalle, Työnantaja maksaa työntekijälle työnseisauksen ajasta keskipalkkaa.
12. Työntekijän väliaikaisesta siirrosta (ei pidemmäksi aikaa kuin yksi kuukausi) toiseen työhön tuotannon välttämättömän tarpeen takia työntekijälle maksetaan vähintään edellisen työn keskipalkkaa.
13. Työnantaja maksaa keskipalkkaa työntekijälle, jonka työhön liittyy lääkärintarkastuksen velvoite, terveydenhoitolaitoksen tutkimuksissa ja tarkastuksissa käytetystä ajasta, ja varmistaa lääkärintarkastusta varten työpaikan kuljetuksen.

TYÖ- JA TERVEYSSUOJA

1. Työnantaja sitoutuu takaamaan työntekijöille turvallisen työympäristön ja kaksi kertaa vuodessa suorittamaan riskitekijöiden näyttäjien mittauksen ja näiden tuloksien ilmoittamisen työntekijöille.
2. Työnantaja antaa ilmaiseksi suojavaatteet: jalkineet, työvaatteet ja muut suojavälineet. Työntekijä sitoutuu käyttämään niitä.
3. Erityisluonteiseksi työksi katsotaan seuraavissa työpaikoissa ja olosuhteissa työskentely: hitsaaja, maalari, hiekkapuhallus, kaasuleikkaus, metallin oksidointi (melu, pöly, haitalliset kaasut).
4. Erityisluonteisessa työssä oleville työntekijöille on seuraavat edut:
 - lisäloma 7 kalenteripäivää vuodessa
5. Työnantaja mahdollistaa työntekijöille ilmaiseksi:
 - rokotuksen sairausepidemian uhatessa
 - keuhkojen tarkastuksen
 - työonnettomuuden sattua kuljetuksen lääkärinavun saamiseksi ja tarvittaessa sieltä asuinpaikkaan.
6. Työntekijöiden käyttöön järjestetään yrityksessä ruokailu- ja lepopaikka.
7. Työnantaja järjestää työpaikalla ruokailun.
8. Terveyttä vaarantavissa (erityisolosuhteissa) työskentelevät työntekijät saavat 0,5 litraa maitoa työpäivän aikana.
9. Lääkärin määrättyä työntekijälle parantolahoidon tapauksessa, joka ei riipu työonnettomuudesta tai ammattitaudista Työnantaja maksaa 50 % ko. henkilön hoitomaksuista ja Ammattiyhdistys 50 %. Jos hoito määrätään työonnettomuuden tai työn aiheuttaman ammattitaudin takia, Työnantaja maksaa 100 %.
10. Työnantaja sitoutuu vakuuttamaan kaikki työpaikan työntekijät työpaikalla tapahtuvia onnettomuustapauksia vastaan.

KOULUTUS

1. Työnantaja järjestää alaan liittyvää koulutusta ja täydennyskoulutusta kaikilla ammattialoilla vähintään kerran vuodessa.
2. Työntekijä sitoutuu ottamaan osaa alan koulutukseen ja täydennyskoulutukseen, jos Työnantaja maksaa sen.
3. Työnantaja antaa mahdollisuuden osallistua vapaaseen sivistävään koulutukseen 5 päivänä vuodessa, josta ajasta työntekijälle maksetaan keskipalkkaa.

MUUT EDUT

Työnantaja mahdollistaa työntekijöille

1. Kaksi kertaa päivässä kahvia; teetä.
2. Juhla-avustuksia.
3. Hautausavustuksia
4. Onnettomuusavustuksia.

TYÖNANTAJAN JA AMMATTIYHDISTYKSEN VÄLISET SUHTEET

1. Työnantaja antaa ammattiyhdistykselle sen työtä varten käyttöön ilmaisen, sisustetun työtilan kommunikaatio- ja kuljetusmahdollisuuksin.
2. Työnantaja tekee laskelmat ammattiyhdistyksen jäsenmaksuista niiden työntekijöiden palkasta, jotka ovat antaneet sitä koskevan hakemuksen työnantajan kirjanpito-osastolle. Jäsenmaksusumma siirretään kuukausittain ammattiyhdistyksen pankkitilille.
3. Työnantaja järjestää ammattiyhdistyksen luottamusmiehelle vapaa-aikaa lainmukaiseksi ammattiyhdistystyön tekemiseksi, josta ajasta hän saa täyttä palkkaa so. 4 tunnista viikossa.
4. Työnantaja vahvistaa luottamusmiehelle mahdollisuuden osallistua ammattiyhdistyksen täydennyskoulutukseen 5 päivänä vuodessa, josta ajasta maksetaan hänelle täysimääräistä palkkaa.
5. Työnantaja sallii ammattiyhdistyksen luottamusmiehen osallistua EMTA:n [tässä tarkoitettu EMAF:ia] työhön (tiedotuspäivät, kokoukset), josta ajasta hän saa täysimääräistä palkkaa.
6. Työnantaja tiedottaa ammattiyhdistyksen luottamusmiehelle tapahtuneista työnseisauksista.
7. Työnantaja neuvottelee ammattiyhdistyksen kanssa heidän tekemistään esityksistä työpaikan sisäisiin määräyksiin ennen työn sisäisten määräysten esittämistä työtarkastusvirastolle. Jos työnantaja ei suostu Ammattiyhdistyksen ehdotuksiin, hän esittää ne työn sisäisten määräysten kanssa yhdessä työtarkastajalle.
8. Työnantaja antaa mahdollisuuden ammattiyhdistyksen johdon kokouksien järjestämiseen työaikana kerran kuukaudessa.
9. Työnantaja ei estä työntekijöiden ammattiyhdistyksen jäseneksi liittymistä eikä vaikuta jäsenenä olemiseen.
10. Luottamusmies ja johdon jäsenet tarkkailevat solmitun työehtosopimuksen täyttymistä.

IX TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO, MUUTOKSET JA KIISTOJEN RATKAISU

1. Tämä työehtosopimus on voimassa yhden vuoden allekirjoituspäivästä lähtien.
2. Muutosten tekemiseksi työehtosopimukseen muutosta haluava osapuoli esittää toiselle osapuolelle kirjallisen ehdotuksen, johon toisella osapuolella on velvollisuus vastata 7 päivän sisällä ehdotuksen saamisesta.
3. Työehtosopimuksen täyttämistä ja muutoksista aiheutuvat kiistat ratkaistaan neuvotteluin. Jos osapuolet eivät pääse sopimukseen, kiista ratkaistaan kollektiivisen työriidan ratkaisun lain perusteella. (Yrityksen ammattiosastoa voi kollektiivisessa työriidassa edustaa EMTA)

X LOPPUMÄÄRÄYKSET

1. Työnantaja takaa kaikille työntekijöille työehtosopimuksen painamisen, kopioinnin ja saata-
vuuden siihen tutustumista varten.

2. Osapuolten velvollisuus on täyttää tämän työehtosopimuksen ehtoja tämän sopimuksen voimassaolon loputtua, kunnes uusi sopimus solmitaan.
3. Ammattiyhdistyksen luottamusmies seuraa työehtosopimuksen täyttymistä.
4. Työehtosopimus on allekirjoitettu kahtena laillisesti yhdevertaisena kappaleena, joista kummallakin osapuolella on yksi. Työnantaja kopioi työsopimuksesta viisi (5) kappaletta työntekijöiden tutustumista varten.
5. Työehtosopimuksen liitteet ovat erottamaton osa, ja niillä on työehtosopimukseen nähden samanarvoinen lainvoima.

Työnantajan edustaja:

Ammattiyhdistyksen edustaja:

.....
"....."v.2001.

.....

LIITTEET: Palkkauksen perusteet
(Y:n työehtosopimusehdotuksen liitettä ei ole tässä.)

LIITE 6

Z:n työehtosopimus

saatu luottamusmieheltä 13.2.2003

.....ssa,

..... 2003 v.

Z, jota edustaa johtaja z (tästä eteenpäin Työnantaja) yhtenä osapuolena

Ja

Viron Metallityöntekijöiden Ammattiyhdistysten Liitto, jota edustaa luottamusmies zz (tästä eteenpäin Ammattiyhdistys) toisena osapuolena,

Solmivat tämän työehtosopimuksen (tästä eteenpäin Työehtosopimus) seuraavin ehdoin:

I YLEISMÄÄRÄYKSET

1.1. Työehtosopimus säätelee Työnantajan ja Ammattiyhdistyksen jäseninä olevien työntekijöiden välisiä työsuhteita.

1.2. Jos Työnantajan ja Ammattiyhdistyksen jäsenenä olevan työntekijän välillä solmitun työehtosopimuksen ehto on huonompi kuin mitä on sovittu Työehtosopimuksessa, sovelletaan Työehtosopimuksessa sovittua.

1.3. Työehtosopimuksen määräajan kuluttua umpeen ovat osapuolet velvollisia täyttämään Työehtosopimuksen velvollisuuksia seuraavan Työehtosopimuksen solmimiseen asti.

1.4. Työnantajan uudelleenjärjestäytyminen tai omistajan muuttuminen ei vaikuta Työehtosopimuksen voimassaoloon.

II TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN, MUUTTAMINEN JA LOPETTAMINEN

2.1. Työsopimukseen määritellään mahdollisimman tarkkaan työntekijän toimipaikka ja sovitaan kaikkien työsopimusten lisäosaksi työn ohjesääntö. Nämä velvollisuudet työnantaja täyttää 2 kuukauden aikana työehtosopimuksen solmimisesta.

2.2. Työntekijöitä irtisanottaessa työnantaja on velvollinen maksamaan työsopimuslaissa säädetyn hyvityksen lisäksi maksamaan lisähyvitystä 100 kruunua jokaisen yrityksessä työskennellyn vuoden edestä.

III TYÖ- JA LOMA-AIKA

3.1. Työ tapahtuu vuorotyönä tai työaikataulun mukaan, joka sovitaan jokaisen kuun alussa Ammattiyhdistyksen kanssa.

Levähdyisaikaa annetaan 10 minuuttia jokaisen 2 tunnin työskentelyjakson jälkeen. Lounastauko on 30 minuuttia neljän työskennellyn tunnin jälkeen.

3.2. Työnantaja on velvollinen pitämään erillistä kirjaa ylityötunneista. Ylityöstä ja työaikataulusta poikkeavasta työstä pitää solmia osapuolten välillä etukäteen kirjallinen sopimus.

3.3. Uutta vuotta, ensimmäistä joulupyhää, tasavallan vuosipäivää, voitonjuhlapäivää ja uudelleenitsenäistymispäivää (20. elokuuta) edeltävänä työpäivänä lyhennetään työaika 3 tunnilla.

3.4. Työnantajan asettamassa järjestyksessä Työnantajaa informoimalla on työntekijällä oikeus jäädä pois työstä ilman työkyvyttömyystodistusta terveydellisistä syistä tai alle 14-vuotiaan lapsen hoitamiseksi kolme päivää kalenterivuodessa saaden siltä ajalta keskipalkkaa.

3.5. Työnantajalla on oikeus muuttaa työaikataulua, työajan alkua tai loppua vain sovittua asiasta Ammattiyhdistyksen kanssa.

IV LOMA

- 4.1. Lisäloma liitetään peruslomaan ja annetaan siihen liitettynä, minkä ohella yksi yhtäjaksoinen lomajakso pitää olla vähintään 14 kalenteripäivää. Kesälomien kausi on 1. toukokuuta - 30. syyskuuta ja talvilomien kausi 1. lokakuuta - 30. huhtikuuta.
- 4.2. Työntantaja laatii kalenterivuoden loma-aikataulun yhteistyössä Ammattiyhdistyksen kanssa ja tiedottaa siitä joulukuun aikana. Työnantaja lähtee loma-aikataulun laadinnassa työn järjestelyjen vaatimuksista, ottaen mahdollisuuksien mukaan huomioon eri (tuotantoalojen) työntekijöiden toiveita.
- 4.3. Työnantaja maksaa lomakorvausta 400 kruunua kerran vuodessa jokaiselle työntekijälle loman päättymisen jälkeen töiden alkaessa.
- 4.4. Lomia koskevan lainsäädännön velvollisuuksien lisäksi Työnantaja on velvollinen antamaan 3 työpäivää lisälomaa työntekijöille, joiden huollettavana on alaikäisiä lapsia.
- 4.5. Työnantaja on velvollinen antamaan 3 lisälomapäivää lukko(pelti-)sepille [lukkseppadele] ja kirjaamaan mainitut muutokset konkreettisiin työsopimuksiin.

V PALKKA

- 5.1. Lisäkorvaus hyvien työtulosten ansiosta (bonus) ei saa olla vähemmän kuin 20% peruspalkasta.
Työnantaja sitoutuu kahden kuukauden aikana nostamaan kaikkien työntekijöiden peruspalkkaa 13% ja kirjaamaan muutokset konkreettisiin työsopimuksiin.
- 5.2. Osapuolet sitoutuvat kerran vuodessa pitämään neuvotteluja palkan nostamisesta.
- 5.3. Työnantaja sitoutuu maksamaan kertaluonteista 300 kruunun suuruista korvausta, jos kuluttajahintaindeksi muuttuu 8%:lla ja aloittamaan täydentävät palkkaneuvottelut. Muutos lasketaan 1. tammikuusta 2003 lähtien.
- 5.4. Palkanmaksu tapahtuu Sopimuksessa määrättyinä määräaikoina tärkeysjärjestyksessä muita maksuja ennen.
- 5.5. Jos työntekijä tekee Työnantajan pyytämää lisätyötä hänelle työsopimuksessa määrättyllä työajalla, hänelle maksetaan lisämaksua osapuolten sopimuksessa määrätyn verran.
- 5.6. Illalla (18-22) tehdystä työstä maksetaan työntekijälle lisäkorvausta 15% ja yöaikaan (22-6) 30% perustariffin tai tuntipalkan määrästä.
- 5.7. Yritykselle reaalisesti taloudellisesti hyödyttävien tai työtä oleellisesti helpottavien rationalisointiehdotuksien edestä Työnantaja maksaa niiden käyttöön ottamisen yhteydessä kertaluonteista lisäkorvausta osapuolten sopimuksen mukaan, ei kuitenkaan vähemmän kuin 500 kruunua.
- 5.8. Työnantaja on velvollinen jatkamaan palkanmaksua työkyvyttömyystodistuksen ilmoittamana työvelvollisuudesta vapautuksen ensimmäisenä päivänä tapauksessa, kun työntekijä on väliaikaisen työkyvytön.

VI TYÖ- JA TERVEYSSUOJELU

- 6.1. Työnantaja on velvollinen takaamaan työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolosuhteet työn järjestystä suunniteltaessa, määräämään perehdyttäjän uusien työntekijöiden työnoppimiseksi ajalle, joka on vähintään yksi kuukausi ja maksamaan perehdyttäjälle lisäkorvausta 30% perehdyttäjän keskimääräisestä palkasta.
- 6.2. Osapuolet vahvistavat, että turvallisten työolosuhteiden luominen on mahdotonta, jos työntekijä itse ei täytä työturvallisuusmääräyksiä. Osapuolet sitoutuvat tekemään aktiivista yhteistyötä työturvallisuusmääräyksiä mukaisten työolosuhteiden luomiseksi ja työntekijöihin vaikuttamiseksi, että viimeksi mainitut täyttäisivät työturvallisuusmääräyksiä.
- 6.3. Työnantaja takaa työympäristöneuvoston työn kaikissa aliyksiköissä työturvallisuus- ja työterveydenhoidon lakien mukaan.
- 6.4. Työnantaja sitoutuu vähintään kerran vuodessa suorittamaan riskitekijöiden mittauksen, jossa on mukana ammattiyhdistyksen edustaja.
- 6.5. Ammattitaudin tai työtapataturman takia invalidisoituneelle työntekijälle Työnantaja maksaa kertaluonteisesti:
- I ryhmän invaliditeetista - 1,5 vuosipalkkaa
 - II ryhmän invaliditeestista - 1 vuosipalkka

III ryhmän invalideetista - 0,5 vuosipalkkaa

6.6. Jos on tapahtunut työntekijän kuolemaan johtanut työonnettomuus, Työnantaja maksaa kertaluonteisesti työonnettomuudessa menehtyneen perheelle ko. työntekijän kolmen vuosipalkan verran.

VII ETUUDET

7.1 Työnantaja järjestää työntekijän kuljetuksen töihin ja takaisin, jos ei ole yhteiskunnallista (julkista) kuljetusta.

7.2. Työnantaja maksaa työntekijöille kertakorvausta yhtäjaksoisen työssäoloajan pohjalta 50 EEK jokaiselta työvuodelta seuraavina merkkipäivinä: 25, 30, 35, 40, 45 vuotta.

Kertakorvausta yhtäjaksoisesta työssäoloajasta maksetaan myös siinä tapauksessa, kun työntekijä irtisanotaan 6 kuukautta ennen työssäoloajan täyttymistä.

7.3. Työnantaja maksaa työntekijälle 50 ikävuodesta alkaen jokaisena vuosijuhlapäivänä palkkiota kuukausipalkan määrän verran.

7.4. Työnantaja on velvollinen maksamaan kaikille työntekijöille jouluvavustusta vähintään keskipalkan määrän verran. Työnantaja ja Ammattiyhdistys määräävät jouluvavustuksen suuruuden kuluvan vuoden 20. joulukuuta mennessä.

VIII TYÖNANTAJAN JA AMMATTIYHDISTYKSEN VÄLISET SUHTEET

8.1. Työnantaja antaa ammattiyhdistyksen johdon (luottamusmiehen) käyttöön tilan, jossa on viestintävälineet, ja vähintään kerran kuussa tilan ammattiyhdistyksen kokoontumiselle, ja antaa yhdistyksen, toimiston tai muun järjestön ammattiyhdistyksen jäsenille luvan tulla tapahtumiin, kuten myös muille ammattiyhdistyksen kutsumille henkilöille. Yhdistyksen, toimiston tai muun järjestön ammattiyhdistyksen ulkopuolisten henkilöiden kutsumisesta Ammattiyhdistyksen pitää tiedottaa etukäteen Työnantajalle.

8.2. Työnantaja korvaa Ammattiyhdistyksen materiaalin kopioimis-, kuljetus-, puhelin-, internet- tms. kuluja sovitun summan verran.

8.3. Työnantajan kirjalliset tiedotteet luetaan Ammattiyhdistykselle annetuiksi, kun ne on annettu Ammattiyhdistyksen edustajalle. Ammattiyhdistyksen tiedotteet luetaan annetuiksi, kun ne on annettu tuotantojohtajalle.

8.4. Entistä ammattiyhdistyksen työntekijää (luottamusmiestä) ei saa irtisanoa 3 vuoden aikana hänen toimikautensa loppumisen jälkeen.

8.5. Työnantaja ryhtyy ammattiyhdistyksen puolesta valitun edustajan anomuksesta neuvottelemaan työehto- ja muun työ-, palvelus- ja sosiaalialaa koskevan sopimuksen solmimiseksi, täydentämiseksi ja muuttamiseksi.

8.6. Työnantaja lupautuu Ammattiyhdistysorganisaation kautta informoimaan työntekijöitä ja konsultoimaan heitä yrityksen taloustoiminnasta ja kehityksestä vähintään kerran neljännesvuodessa.

8.7. Osapuolet sitoutuvat vastaamaan kirjallisiin tiedotteisiin kirjallisesti vähintään 14 päivän sisällä.

IX TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO; MUUTOKSET JA RIITAJEN SOVITTELU

9.1. Työehtosopimus astuu voimaan allekirjoituksen hetkestä ja on voimassa 1 vuoden.

9.2. Työehtosopimukseen muutoksen tekemisestä kiinnostunut osapuoli esittää toiselle osapuolelle kirjallisen ehdotuksen, johon toinen osapuoli on velvollinen vastaamaan 7 päivän sisällä ehdotuksen saamisesta.

9.3. Työehtosopimuksen muuttuminen tapahtuu osapuolten kirjallisella sopimuksella, joka pannaan Työehtosopimuksen lisäksi ja muuttuu sen erottamattomaksi osaksi.

9.4. Jos osapuolet eivät tiedota vähintään 30 päivää ennen Työehtosopimuksen loppumista toiselle osapuolelle kirjallisesti halustaan lopettaa sopimus, pitenee sopimus automaattisesti yhden vuoden verran.

X LOPPUMÄÄRÄYKSET

10.1. Työehtosopimus on allekirjoitettu kahtena laillisesti yhdenvertaisena kappaleena, joista kumpikin osapuoli saa yhden kappaleen.

10.2. Työehtosopimuksen lisäykset ovat sopimuksen erottamaton osa ja niillä on Työehtosopimuksen kanssa yhdenmukainen oikeudellinen voima.

(Z:n työehtosopimusehdotuksessa ei ole liitteitä)