

Sotsiaaldialoogi mudel on tugevalt riigi poole kaldu

Kadri Seeder (RiTo 8), Eesti Humanitaarinstituudi magistrant

Sotsiaaldialoog ei ole Eestis veel välja kujunenud, seetõttu ei ole see meie maailmapildi loomulik osa. Ka on sotsiaaldialoogi mudel ebaproportsionaalselt riigi poole kaldu.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*, ILO) mõistab sotsiaaldialoogi all igat liiki läbirääkimisi, konsultatsioone või lihtsalt infovahetust valitsuse, tööandjate ja töötajate vahel või isekeskis majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seotud ühist huvi pakkuvatel teemadel. Euroopa Komisjon määratleb sotsiaaldialoogi kui pidevat vastastikust lävimist sotsiaalsete partnerite vahel eesmärgiga jõuda kokkuleppele majanduslikes ja sotsiaalsetes küsimustes riigi, sektori ja ettevõtte tasandil (Sotsiaaldialoogi areng... 2002). Sotsiaaldialoog on Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika üks koostisosi.

Sotsiaaldialoogi idee rajaneb korporatiivsetel ühiskonnateooriatel, mille kohaselt kodanikud osalevad ühiskonnaelus ja riigi juhtimises korporatsioonide ehk organisatsioonide kaudu. Korporatiivse mudeli abil on ühiskonda kergem juhtida, ühiskond muutub sotsiaalselt stabiilsemaks. Samas võib sotsiaaldialoogi liigne organiseeritus põhjustada huvirühmade liikmete aktiivsuse vähenemist, eriti siis, kui dialoogi institutsioonid tekivad varem kui dialoog ise.

Sotsiaaldialoog on osalusdemokraatia vahend ning selle eesmärk riigi tasandil on muuta töö- ja sotsiaalpoliitikat puudutavad otsused kvaliteetseks, kaasates otsustusprotsessi tööturupartnerid. Tööandjatele annavad kollektiivsed töösuhted võimaluse suurendada oma haldussuutlikkust ettevõtte tasandil ja reguleerida turgu sektori tasandil. Töövõtjatel võimaldavad kollektiivsed kokkulepped organisatsiooni liikmetele või kõigile töötajatele soodsamaid töötingimusi saada.

Ülal loodud raamides

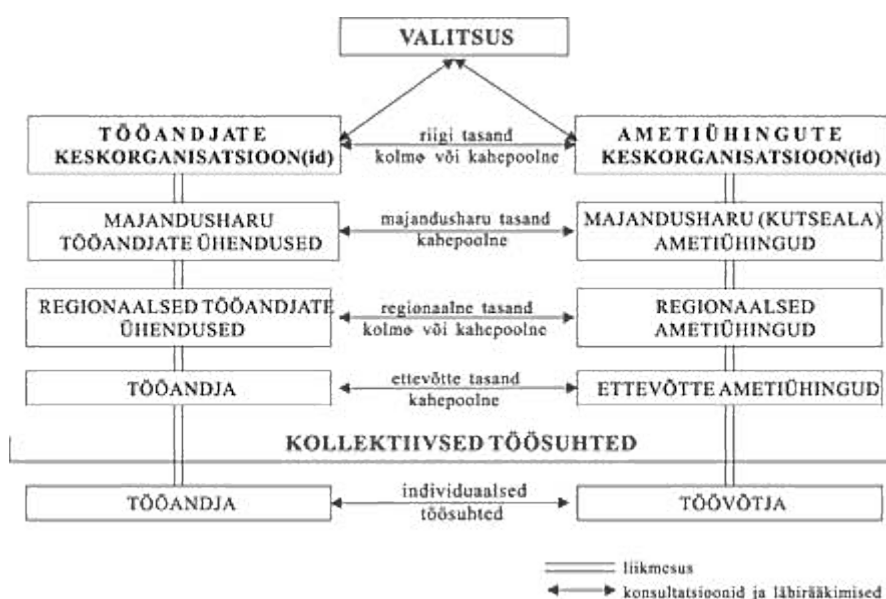
Eestile toob Euroopa Liiduga ühinemine kaasa kohustuse üle võtta Euroopa Ühenduse õigustik, seega on sotsiaaldialoogi edendamine liitumise ettevalmistamise üks osa. Eesti võtab sotsiaal- ja tööpoliitika õigustiku üle täies mahus ja rakendab seda Euroopa Liiduga ühinemise päevast alates. Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika hõlmab eri ulatusega volituste piires paljusid valdkondi: töötervishoidu ja -ohutust, meeste ja naiste võrdseid võimalusi, rahva tervist, sotsiaaldialoogi edendamist, sotsiaalkaitset, sotsiaalkindlustust ja tööõigust.

Töö- ja sotsiaalküsimuste vallas peab Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika tähtsaks partnerite organisatsioonidega konsulteerimist. Nii ametiühinguil kui ka tööandjail on Euroopa tasandil oma katusorganisatsioon, kuhu kuuluvad Euroopa riikide sotsiaalpartnerite keskorganisatsioonid. Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonid on tihedalt kaasatud Euroopa Liidu töösse, ka Euroopa seaduste eelnõud kooskõlastatakse sotsiaalpartneritega.

Eestis on riik olnud peamine Euroopa Liiduga ühinemise eestvedaja, seetõttu on ka sotsiaaldialoogi edendamise initsiatiiv olnud suurel määral riigi käes. Õigusaktidest

reguleerivad sotsiaaldialoogi kollektiivlepingu seadus, kollektiivse töötüli lahendamise seadus, töötajate usaldusisiku seadus ja ametiühingute seadus, kaudselt ka teised töösuhteid reguleerivad seadused, näiteks töölepinguseadus. Peale selle on käivitatud riigi tasandil kahe- ja kolmepoolsed läbirääkimised, loodud on kolmepoolne valitsust nõustav sotsiaalmajandusnõukogu, ILO konventsioone vaatab läbi Eesti ILO nõukogu, töökeskkonna küsimustega tegeleb Töökeskkonna Nõukoda, töövaidlusi lahendavad regionaalsed kolmepoolsed töövaidluskomisjonid, tööturu küsimustega tegelevad regionaalsed kolmepoolsed tööhoivenõukogud, partnerite organisatsioonid on kaasatud Kutsekoja ning avalik-õiguslike Eesti Haigekassa ja Eesti Töötukassa juhtimisse. Loodud on veel mitu koostööorganit.

Joonis 1. Sotsiaaldialoogi mudel



Eesti riik on seadnud sotsiaaldialoogiks nii riigi, regiooni kui ka ettevõtte ulatuses eesmärgid, mida järk-järgult püütakse täita. Eesmärgid on aga seatud lääne eeskujul, mitte kohalikust praktikast või otsesest vajadusest lähtudes, seepärast võivad nad esialgu tühjaks jääda ja dialoog tundub olevat sisulise tähtsusetu. Partnerite organisatsioonid ei ole pidanud oma rolli kätte võitma, initsiatiiv tuleb ülalt, mitte altpoolt.

Tavanimene pole kuulnudki

Mujal Euroopas on sotsiaaldialoog elu lahutamatu osa, ent Eestis nagu teisteski üleminekumaades on see uus, välja kujunemata. Euroopas on sotsiaalpartnerite organisatsioonid kaua olemas olnud, nüüdsed tegijad on sündinud ühiskonnas, kus sotsiaaldialoog toimib ja sotsiaalpartnerite organisatsioonid tegutsevad. Seetõttu ei ole tavaks kahelda sotsiaalpartnerite ühenduste vajalikkuses ega sotsiaaldialoogi mudeli tõhususes. Organiseerumistase ja dialoogi institutsioonid erinevad riigiti, kuid mudeli põhiolemus on sama. Näiteks on mitmes Euroopa riigis ametiühingud ja nende meeleavaldused tavapärased ning eri huvide ja huvirühmade diskussiooni, mida võivad

iseloomustada ka seadustega reguleeritud surveavaldused, peetakse ühiskonnas normaalseks nähtuseks, mitte katastroofiks.

Eesti sotsiaalpartneritele ei ole sotsiaaldialoog tavapärane nähtus, vaid midagi, mis iseloomustab länt ja mis ennekõike sellepärast peaks ka meil olema. See on matkimine ja püüe sarnaneda lääneriikidega. Sotsiaaldialoogi mudeli sisulises väärtuses ei olda enamasti veel veendunud. Sotsiaaldialoogi arendab või peab väike rühm selleks palgatud inimesi sotsiaalministeeriumist ja partnerite keskorganisatsioonidest. Kuigi sotsiaaldialoog ja partnerite kokkulepped riigi tasandil puudutavad harilikult kõiki tööturul tegutsejaid, pole tavainimene sotsiaaldialoogist ega tööandjate ja ametiühingute organisatsioonidest enamasti kuulnudki.

Enamik tööandjaid ja töövõtjaid ei ole ühinenud partnerite organisatsioonidega, kollektiivlepinguid on sõlmitud vähe. Ettevõtetes oli 2000. aastal sõlmitud 570 kollektiivlepingut, tegevusharu tasandil 13 (Eamets, Philips 2003, 32). Riigi tasemel ei ole partnerid sõlminud ühtegi kollektiivlepingut, mis puudutaks töötingimusi. Põhjus võib olla ka see, et praegu kehtivad tööalased õigusaktid on vastu võetud umbes kümme aastat tagasi ja neis on kõik võimalikud läbirääkimisteemad juba reguleeritud. Seadustega ette nähtud tingimustest kehvemaid kollektiivlepingutesse aga kirjutada ei saa. Nii ei olegi kollektiivseks läbirääkimiseks tööandjate ja töötajate vahel ruumi. Teine põhjus, miks sotsiaaldialoog kipub olema marginaalnähtus, on ilmselt see, et sotsiaaldialoogi algatavad enamasti keskorganisatsioonid, kes lääneriikide eeskujul konstrueerivad oma rolli ühiskonnas ja püüavad oma liikmeid kaasa tõmmata. Altpoolt tulevat survet ega huvi pole töösuhete vallas tekkinud ja küsimuse all on, kas üldse tekibki.

Kodanike osalemise tasandid

Ühiskonnaelus osalemise kogemus on endiste sotsialismimaade kodanikel seotud eelkõige opositsiooni ja konfliktiga. Võimulolijate omast erinev arvamus seostub vastuhaku ja dissidentlusega. Lojaalsus riigile tähendab vastuvaidlematut allumist.

Sherry R. Arnstein (Arnstein 1969) räägib kolmest poliitilise otsustusprotsessi osaluse tasandist – osalemine, sümboolne osalemine ja mitteosalemine –, mis omakorda jagunevad alltasanditeks.

Osalemise tasandid:

- kodanike kontroll – täielik osalemine, kodanikud ja nende ühendused võtavad osa oma eluolu puudutavate küsimuste otsustamisest ning juhtimisest ja vastutamisest;
- delegeeritud võim – otsustamine on mingi staadiumini delegeeritud kodanikerühmadele ja neil on võimalik lõpptulemust mõjutada;
- partnerlus – esimene tasand, kus kodanikud osalevad otsustusprotsessis tegelikult. Partnerlus eeldab mõlema poole tahet võimu jagada.
Sümboolse osalemise tasandid on:
- limiteeritud legitiimsus – riigivõim otsustab, keda kaasata, sellele vastavalt kujunevad ka otsused;

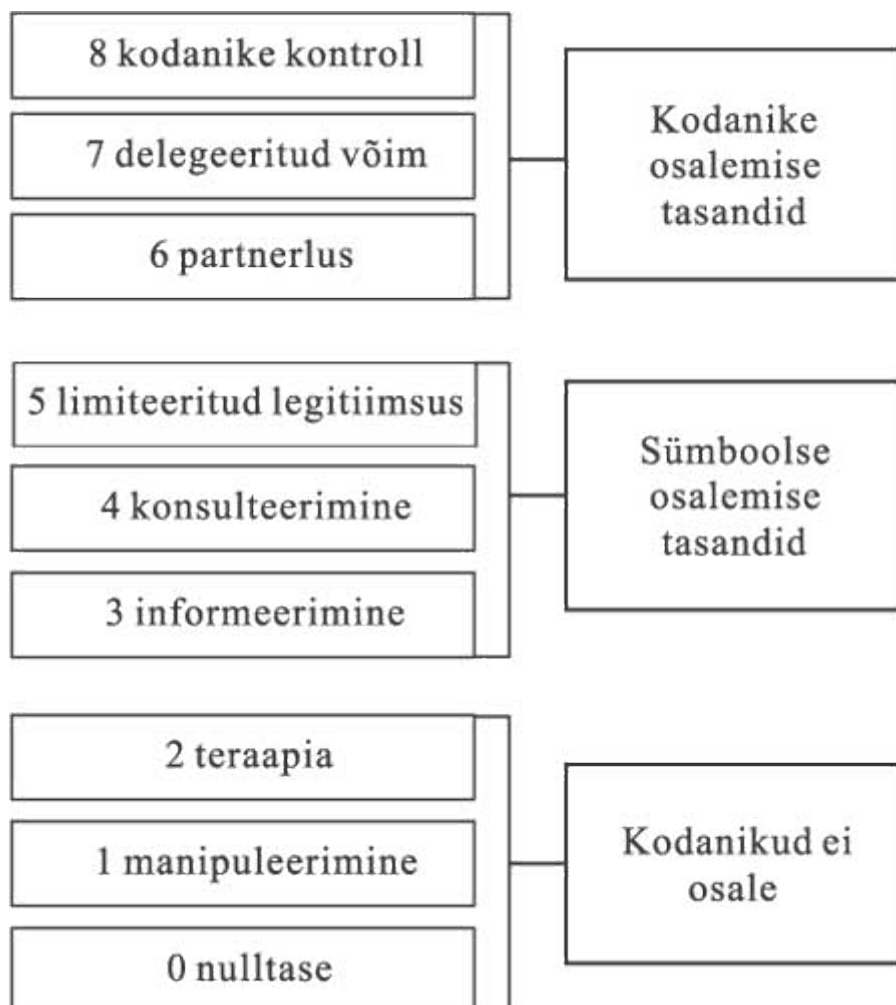
- konsulteerimine – kodanikel on võimalus oma arvamust avaldada, kuid riigivõim arvestab sellega oma äranägemise järgi;
- informeerimine – ühesuunaline tegevus, kus kodanikel ei ole võimalust oma arvamust avaldada.

Mitteosalemise tasandid:

- teraapia – kodanike initsiatiivi käsitletakse haigusena, millele tuleb panna diagnoos ja määrata ravi;
- manipuleerimine – kodanikud selles ei osale, üldsust teavitatakse oma äranägemise järgi, ühenduste huvid suunatakse ja rakendatakse valitseva hegemoonia seadustamiseks.

Erle Rikmann lisab neile tasandele Eesti omapära arvestades veel nulltasandi, kus tunnistatakse küll kodanike kaasamise vajadust, kuid leitakse põhjusi, miks seda siiski ei tehta (Rikmann 2003).

Joonis 2. Kodanike osalemise tasandid



ALLIKAS: Rikmann 2003, kohandatud S. R. Arnsteini artiklist (Arnstein 1969, 217).

Eestis võib loodud sotsiaaldialoogi institutsioonide ülesehituses kohata peaaegu kõiki tasandeid, mis Arnstein on välja toonud. Sotsiaaldialoogis on valdkondi, kus partnerid võtavad osa asutuste juhtimisest, näiteks avalik-õiguslik Eesti Haigekassa ja Eesti Töötukassa. Samas piirdub partnerite osavõtt riigieelarve kujundamisest konsulteerimise ja informeerimisega, seadusloomes kõigub nende mõju seinast sein. Iseküsimus on see, kui suur mõju otsustele on või võiks olla huvirühmadel. Sageli on huvid vastuolulised ja lõppotsus peaks sündima poolte kompromissina, mis ei pruugi kedagi täielikult rahuldada.

Esimesed kogemused

Osalusdemokraatia väljakujunemine nõuab aega, Eestis on Euroopa Liiduga ühinemise ettevalmistamisel seaduste harmoneerimine olnud aga kiire. Eelnõude kooskõlastamise tähtajad on olnud lühikesed, mis ei võimalda kõiki küsimusi huvirühmades või huvirühmadega läbi arutada. Nii mõnigi kord on lihtsam olnud otsus jõu ja võimuga vastu võtta, mis jätab partnerite otsustusprotsessi kaasamisest formaalse mulje.

Eestis alles kujuneb arusaam, keda ja millisel määral otsustusprotsessi kaasata (Lagerspetz, Ruutsoo, Rikmann 2001; Ruutsoo, Rikmann, Lagerspetz 2003). Seda näitas ilmekalt ka 2002. aasta algul ametiühingute ja valitsuse vahel puhkenud tüli. Ametiühingud teatasid, et katkestavad kolmepoolsed läbirääkimised ja kutsuvad oma esindajad koostööorganeist tagasi, sest valitsus ei ole täitnud kokkuleppeid töötu abiraha ega tulumaksuvaba miinimumi osas. 2003. aasta jaanuaris arutati Riigikogus esimest korda sotsiaaldialoogi arengut kui riiklikult tähtsat küsimust. Üles kerkisid sotsiaaldialoogi ja kolmepoolsete kokkulepete olemust käsitlevad probleemid, mis on ka 2003. a läbirääkimiste teemad. Üks teema oli ametiühingute seotus Mõõdukate erakonnaga, mis viis aruteluni huvirühma mõjust poliitilistele otsustele – kas ja kuivõrd peaksid huvirühmad kaasa rääkima riigieelarve kujunemisel.

Samal aastal tekkis laiem diskussioon ka tegevusharu tasandil kollektiivlepingu laiendamise üle autotranspordi sektoris: kas Autoettevõtete Liidu ning Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel sõlmitud üldtöökokkuvõtte saab laiendada ka Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsiooni liikmetele? (Vt ka Autoettevõtete Liidu kodulehekülge – <http://www.autoettevoteteliit.ee>.) Analüüsisid seda dialoogi, mis tekkis ebaloogiliselt seetõttu, et ametiühingud katkestasid sotsiaaldialoogi, võib väita, et sotsiaaldialoog on lõpuks väljumas vormilisest ja näitemängulisest jäljendamise faasist. Dialoog eeldab erinevaid arvamusi ja tülid kuuluvad mõttevahetuse juurde. Sotsiaaldialoog on kujunemas tegelikuks osalusdemokraatia vahendiks ning selle sisu hakkab mõjutama raame ja institutsioone (Seeder 2003). Arutledes sotsiaaldialoogi ja kokkulepete olemuse üle, sisuliselt konstrueeritakse sotsiaaldialoogi ja partnerite rolli ühiskonnas, antakse neile tähendusi ja väärtusi.

Millest sõltub esinduslikkus?

Otsustusprotsessi kaasamise üks kriteeriume on organisatsiooni esinduslikkus – millist ja kui suurt osa ühiskonnast organisatsioon esindab. Kuigi esinduslikkuse puhul räägitakse liikmete arvust ja protsentidest, on see kriteerium siiski hinnanguline ja suhteline. Kui palju

ühiskonna vastava osa liikmeid peaks kuuluma organisatsiooni, et see oleks esinduslik? Kas pool või kaks kolmandikku või piisab näiteks kümnest protsendist? Kas mitteorganiseerunud on vaikimisi delegeerinud oma huvide esindamise organiseerunutele? Kõigi nende küsimuste puhul on tähtis organisatsiooni võime ja oskus oma roll välja mängida, sest Eestis määrab partnerite esinduslikkuse suures osas teiste tunnustus. Liikmete arvust lähtuvat esinduslikkuse kriteeriumi kehtestatud ei ole.

Riigi tasandil osalevad meil sotsiaaldialoogis kolm organisatsiooni: Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Ametiühingute Keskliit ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO). Need on katusorganisatsioonid, mille liikmed on alaliidud, kuhu kuuluvad ettevõtted või ettevõtete ametiühingud. Erandiks on suurettevõtted, mis hõlmavad kogu sektorit (näiteks Eesti Energia või Eesti Post) ja mis kuuluvad otse keskorganisatsioonidesse. Ettevõtlusorganisatsioonidest tegutsevad riigi tasandil veel Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ning Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon (EVEA). Kaubandus-Tööstuskoja ja EVEA-ga konsulteerib valitsus peamiselt ettevõtlust, maksundust, kaubavahetust jms valdkondi puudutavate otsuste korral.

Sotsiaaldialoog alaliitude ja ettevõtete tasandil on tunduvalt nõrgemini arenenud. Sotsiaaldialoogi toimimist mõõdetakse sõlmitud kokkulepete või kollektiivlepingute arvuga, hinnatakse ka organiseerumise taset. Euroopa riikides on sotsiaalpartnerite organiseerumise tase erinev, ulatudes mõnekümnest protsendist Lõuna-Euroopas kuni peaaegu saja protsendini Skandinaavia maades (Bratt 1996; Casale 1999). Selleks, et hinnata organiseerumise taset Eestis, peab mõtlema, milline võiks olla seaduste raamistikku, ettevõtlusstruktuuri, traditsioone, hoiakuid ja väärtusi arvestades maksimaalne organiseeritus. Võttes kriteeriumiks liikmete ja töötajate arvu, võib Eesti puhul rääkida küllalt madalast organiseerumise tasemest. See on muidugi suhteline ja tuleneb võrdlusest teiste riikidega. Võimalik, et Eesti organiseerumistase on praeguse tööjõu ja ettevõtluse struktuuri puhul täiesti normaalne.

Eesti Tööandjate Keskliitu kuulus 2003. aasta kevadel 31 majandusharuliitu ja 25 suurettevõtet, mis katsid peaaegu kõiki tegevusalasid. Haruliitude kaudu kuulus Eesti Tööandjate Keskliitu 1475 ettevõtet, kus töötas kokku üle 145 000 töötaja. Eesti Kaubandus-Tööstuskojal oli samal ajal liikmeid üle 3300, EVEA-l ligikaudu 300 liiget ja 400 püsiklienti. Peale selle on eraldi tegutsevaid majandusharuliite, mis ei kuulu katusorganisatsioonidesse, kuid mille liikmed võivad kuuluda otse Eesti Tööandjate Keskliitu, Eesti Kaubandus-Tööstuskotta või EVEA-sse.

Ettevõtlusorganisatsioonide liikmeskonnad kattuvad, seda eriti suurettevõtete puhul. Ühed ja samad ettevõtted kuuluvad sageli mitmesse organisatsiooni. Organiseerunud ettevõtteid on kokku umbes 4000 (välja arvatud talud), mis annavad tööd hinnanguliselt ca 200 000 töövõtjale (Pärn 2000).

Ametiühingute Keskliidul on praegu 24 alaliitu, mis ühendavad 58 000 töövõtjat (liikmemaksu maksmise järgi). TALO-l on 9 alaliitu, kuhu kuulub ligikaudu 40 000 töövõtjat (Eamets, Philips 2003). Eesti Ametiühingute Keskliidu ja TALO liikmeid on kahe peale kokku umbes 97 000 töövõtjat. Sarnaselt tööandjate organisatsioonidega tegutseb ka ametiühinguid, mis ei kuulu alaliitudesse, ning alaliite, mis ei kuulu

katusorganisatsioonidesse. Usaldusisikutel praegu oma organisatsiooni ei ole. Ametiühinguid ei ole kaugeltki mitte kõikides majandussektorites. Näiteks pole ametiühinguid peaaegu üldse jae- ja hulgimüügis ega panganduses. Rohkem on organiseerunud avalik sektor, riigiasutused, riigile kuuluvad ettevõtted ja endised suured riigiettevõtted.

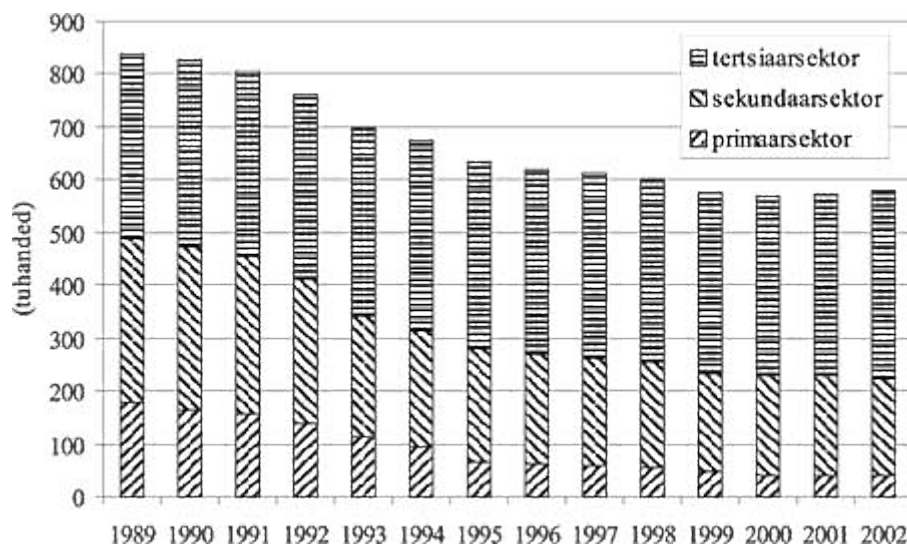
Organiseerumise piduritest

Eestis ühinevad partnerid vabatahtlikult, seadused ja kokkulepped ei anna ühinenutele mingeid erisoodustusi. Seega põhineb organiseerumine puhtalt organisatsioonide enda võimel pakkuda liikmeile teenuseid ja olla neile kasulik, samuti ühiskonna vastavate segmentide huvil, aktiivsusel ja rahalistel võimalustel.

Eesti ettevõtluse praegust struktuuri iseloomustab väikeettevõtete küllalt suur osatähtsus. Teenindussektori osatähtsus on viimastel aastatel primaar- ja sekundaarsektori arvel jõudsalt kasvanud (Eesti Statistikaamet – <http://www.stat.ee>), mis on muutnud Eesti ettevõtlusstruktuuri sarnasemaks Lääne-Euroopa riikide omaga. Tegutsevaid ettevõtjaid on statistilises profiilis 54 000, neist 14 000 on füüsilisest isikust ettevõtjad ning ligikaudu 40 000 ettevõttes töötab alla 5 inimese. Üle 200 töötajaga ettevõtteid oli 2001. aastal ainult 202, neist 89 olid töötleva tööstuse ettevõtted (Eesti Statistika Aastaraamat 2002, 394). Ettevõtlusstatistika (kus ei ole arvestatud füüsilisest isikust ettevõtjaid, finantsvahendusettevõtjaid, asutusi ega organisatsioone) näitab, et rohkem kui 100 töötajaga ettevõtted – neid oli 2002. aasta lõpul 508 – annavad tööd ligi 143 000 inimesele, kuni 19 töötajaga ettevõtted aga 128 000-le (Ettevõtlus 2002, 4, 26). Seega on väikeettevõtted tööandjana sama arvestatavad kui suureettevõtted.

Seejuures on väikeettevõtete ja töökohtade arv seal viimaseil aastail kasvanud, suureettevõtete ja sealsete töötajate arv aga vähenenud (vt joonis 3).

Joonis 3. 15–69-aastased hõivatud majandussektorite järgi



Samuti nagu teised Euroopa riigid ei kipu ka Eesti väikeettevõtteid ega teenindussektor ühinema ametiühingutesse ega tööandjate organisatsioonidesse. Uutest väljakutsetest partnerite ühendustele muutub keskkonnas räägitakse nii ILO-s kui ka Euroopa Liidus. Korporatiivset kriisi ja ümberorganiseerumist on analüüsinud Scott Lash ja John Urry raamatus "Organiseerunud kapitalismi lõpp" (Lash, Urry 1993, 232–233). Seega tuleks sotsiaaldialoogi arendamisel ja hindamisel silmas pidada, et dialoogi mudel muutub. Ametiühingute liikmeskond väheneb ka teistes Euroopa riikides ning seetõttu ei saa loota, et see Eestis suureneks.

Vähese ametiühingutesse ühinemise põhjusena on toodud ametiühingute nõukogudeaegset kehva mainet ja inimeste nappi informeeritust (Eamets, Philips 2003; Antila, Ylöstalo 2003). Analüüsides ametiühingute imago kujundamist ajakirjanduses, ei saa jätta lisamata, et nõukogude aja nn jäänuki imago loomine jätkub: ametiühinguid kujutatakse sageli nii sõnas kui ka pildis proletaarse räuskava organisatsioonina, kes kipub ajale jalgu jääma. Peale eeltoodu piirab Eestis ametiühingute moodustamist ametiühingute seadus. See sätestab, et ametiühingu võivad moodustada vähemalt viis inimest, varem piisas mittetulundusühingute seaduse alusel kahest. Pealegi lubab kollektiivlepingu seadus kollektiivlepingut sõlmida ka töötajate usaldusisikuga, seega ei ole ametiühingu loomine ega sellega liitumine kollektiivsete läbirääkimiste seisukohalt möödapääsmatu.

Rahata on raske

Ettevõtlusorganisatsioonidesse on koondunud peaaegu kõik suured ja mõned väikesed ettevõtteid. Väike- ja keskmistel ettevõtetel on oma ühendus EVEA, siiski on neid kõigis ettevõtjate liitudes, sest suurettevõtteid on Eestis suhteliselt vähe. Esinduslikkuse suurendamiseks on ettevõtjate liitudel ainus võimalus värvata väikeettevõtteid, sest suuremate ettevõtete osas on lagi peaaegu saavutatud. Samal ajal on väikeettevõtjad liitude seisukohalt üsna tülikas seltskond, sest neil on harilikult palju probleeme, raha liikmemaksu tasumiseks aga napib. Ka on väikeettevõtjate lojaalsus ja stabiilsus liikmena suurte ettevõtetega võrreldes suhteliselt väike.

Sellegipoolest on liikmete arv partnerite organisatsioonidele eluliselt tähtis. Esinduslikkuse kõrval määrab liikmete arv ka sissetulekud, sest kulutused kaetakse peamiselt liikmemaksudest. Tööandjate organisatsioonide puhul on liikmemaksud seotud ettevõtete töötajate arvu, käibe, palgafondi jms näitajaga. Ametiühingu liikmemaks on tavaliselt üks protsent palgast. Seega sõltub sotsiaalpartnerite organisatsioonide rahaline seis ka sellest, kui hästi nende liikmeil läheb. Liikmete arvu liiga suureks ajada ei maksa, sest mida abstraktsem on organisatsiooni tegevusväli ja mida laiemat ühiskonnasegmenti ta esindab, seda keerulisem on liikmesust müüa. Üldiste ideede ja solidaarsuse eest maksta ei taheta. Liikmemaksumäära tõstmisega peab samuti ettevaatlik olema, sest see toob tavaliselt kaasa mõne liikme lahkumise, nii et lõppkokkuvõttes ei pruugi tulud suurened. Projektide – koolituste, seminaride, messide, trükiste väljaandmise jms korraldamisel konkureerivad partnerite organisatsioonid turul teiste tegijatega, kellel võib olla selleks tööks rohkem võimalusi ja kogemusi. Pealegi toob kommertsprojektidega tegelemine kaasa ohu, et organisatsiooni põhitegevus jääb unarusse.

Lääneriikide eeskujul üles ehitatud sotsiaaldialoogi mudel eeldab tugevaid sotsiaalpartnerite organisatsioone. Vahendite nappus on Eesti sotsiaalpartnerite organisatsioonide, nii keskorganisatsioonide kui ka alaliitude tõsiseid probleeme. Ei jätku inimesi ega raha, et muuta sotsiaaldialoog sisukaks ja täita riigi pakutavat partneri rolli. Juba praegu on partnerite organisatsioonid kaasatud Euroopa sotsiaaldialoogi. Euroopa Liiduga ühinemine esitab neile väljakutse osaleda aktiivselt selle tasandi otsustusprotsessis, mis nõuab omakorda lisavahendeid. Tulubaaside suurendamine on lähitulevikus veelgi valusam küsimus nii mitmelegi sotsiaalpartnerite organisatsioonile.

Võtmeroll riigi käes

Sotsiaaldialoogi arendamisel Eestis tekib palju küsimusi. Dialoogiks on vaja kõigi osaliste huvi ja tahet ning ka aega ja raha. Praegu on sotsiaaldialoogi arendamise võtmeroll riigi käes nii sotsiaaldialoogi institutsioonide juhtimise ja majandamise kui ka seadusloome ning tööturu reguleerimise vallas. Seega kipub sotsiaaldialoogi mudel ebaproportsionaalselt kaldu riigi poole ning partnerite organisatsioonid on piltlikult öeldes rohkem kaasalohisejad, mis ei ole ilmselt meelepärane kellelegi.

Ruumi peab olema ka läbirääkimisteks. Läbirääkimiste tulemused peavad mõjutama otsuseid ja otsused olema läbirääkijatele olulised. Lahendust nõuab kindlasti ka harjumuse puudumine arutada ühiskonnaelu korraldust laiemalt ning võtta endale otsustamisel osalemise kohustus ja vastutus. Sellised hoiakud nagu "mind see ei puuduta" või "minu hääl ei otsusta midagi" sotsiaaldialoogi arengule kaasa ei aita. Valmisolek kompromissiks ja teiste seisukohtade mõistmiseks kujuneb diskussioonis pika aja jooksul. Samal ajal seisavad Eesti partnerite organisatsioonid samasuguste küsimuste ees nagu nende Euroopa riikide partnerorganisatsioonid: kuidas jääda ellu muutavas maailmas, kus traditsiooniliste töösuhete kõrvale tekivad uut tüüpi töösuhted, ettevõtluskeskkond muutub rahvusvaheliseks ja kerkivad esile mitmesugused uued kodanikeühendused.

Kuigi sotsiaaldialoogi arendamisel on raskusi, ei ole meil samal ajal pikaajalisi sügavaid läbirääkimiste traditsioone ega praktikat, mis võiksid takistada kohanemist muutavas maailmas. Euroopas räägitakse viimasel ajal kodanike dialoogist (*civil dialogue*) kodanikuühiskonna organisatsioonide ja võimuinstantside vahel. See dialoog on Euroopas tõusmas sotsiaaldialoogi kõrval teiseks tähtsaks osalusdemokraatia vahendiks (laieneva Euroopa konverents "Civil Dialogue and Social Policy" 2003. aasta 23.–24. juunil Budapestis – http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/). Ka Eestis on kodanikeühendused hakanud järjest enam kaasa rääkima ühiskonnaküsimustes. Seda näitab diskussioon kodanikuühiskonna arengukontseptsiooni vastuvõtmisel Riigikogus ja mõttevahetus ühiskondliku leppe sõlmimise ümber. Tähtis on, et diskussiooni Eesti riigi prioriteetide ja arenguväljavaadete üle püütakse viia nii paljude kodanikuühiskonna organisatsioonideni kui võimalik. Laiapinnaline ja laharvamusi mitte kartev mõttevahetus avardab kindlasti diskussioonis osalejate silmaringi ning aitab kaasa osalusdemokraatia arengule esindusdemokraatia kõrval.

Kasutatud kirjandus

Antila, J., Ylöstalo, P. (2003). Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Helsinki: Ministry of Labour.

Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. – Journal of the American Institute of Planners, Vol 35, No 4, pp 216–224.

Bratt, C. (1996). Labour Relations in 18 Countries. Stockholm: SAF.

Casale, G. (toim) (1999). European Works Councils and Industrial Relations in Europe: East–West Comparison. Geneva: ILO, Budapest: ILO CEET.

Eamets, R., Philips, K. (2003). Social Dialogue and EMU in Estonia. – Social Dialogue and EMU in the Candidate Countries: Estonia, Hungary, Malta, Poland and Slovenia. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eesti Statistika Aastaraamat 2002. Tallinn: Statistikaamet.

Ettevõtlus, 2002, nr 4.

Lagerspetz, M., Ruutsoo, R., Rikmann, E. (2001). Uurimusprojekt "Kodanikeühiskonna edendamise strateegiad Eestis: probleemid ja perspektiivid" uurimusraport. Riigikogu Kantselei majandus- ja sotsiaalinfoosakond. – http://www.riigikogu.ee/msi_arhiiv/korg_tood/ky_uuring.html.

Lash, S., Urry, J. (1993). The End of Organized Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Pärn, K. (2000). Töösuhete areng Eestis: tööandjate ja töövõtjate organiseerumine. Bakalaureusetöö. Tallinn: Eesti Humanitaarinstituut.

Rikmann, E. (2003). Kansalaisosallistumisen kulttuuri Virossa. – Idäntutkimus, nro 1, s 3–14.

Ruutsoo, R., Rikmann, E., Lagerspetz, M. (2003). Süvenev keskustelu: Eesti ühiskonna valmisolek kodanikualgatus arendamiseks. – M. Lagerspetz, A. Trummal, R. Ruutsoo, E. Rikmann, D. Liiv. Tuntud ja tundmatu kodanikeühiskond. Tallinn: Avatud Eesti Fond, lk 46–81.

Seeder, K. (2003). Sotsiaaldialoog. Magistritöö. Tallinn: Eesti Humanitaarinstituut.

Sotsiaaldialoogi areng tööandjate ja töövõtjate organisatsioonide tasandil (2002). Sotsiaaldialoogi definitsioonid. – <http://www.sm.ee>, <http://www.mol.fi/twinning/>.