



Ammattiyhdistysoikeuksien toteutuminen suomalaisyritysten toiminnassa Virossa

5/22

Raportti on tuotettu Ammattiliitto Pron, Palvelualojen ammattiliitto PAMin, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SELin sekä Teollisuusliiton tuella.

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Suomalaiset kehitysjärjestöt Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.

Julkaisuajankohta: elokuu 2022

Kuva: Eesti Ametiühingute Keskliit EAKL

Sisältö

1. Johdanto	4
2. Ammattiliittojen toiminta Virossa	5
3. Järjestäytymisen vapautta ja kollektiivista sopimista koskeva lainsäädäntö	
Virossa	10
3.1 Ammattiliittolaki (The Trade Unions Act 2000)	10
3.2 Työehtosopimuslaki (Collective Agreement Act 1993).....	11
3.3 Laki työriitojen sovittelusta (Collective Labour Dispute Resolution Act 1993) ja virkahenkilöiden lakko-oikeus	14
3.4 Yhteenveto: Ay-oikeuksiin liittyvät puutteet Viron lainsäädännössä	15
4. Virossa toimivat suomalaisyritykset ja niiden yritysvastuukäytännöt	
ay-oikeuksiin liittyen	16
4.1 HKScan Estonia	17
4.2 Stora Enso Eesti	22
4.3 Prisma Peremarket	23
4.4 Fortaco Estonia	25
5. Yhteenveto	28
6. Suositukset	30

1. Johdanto

Tilastokeskuksen mukaan suomalaisilla yrityksillä oli vuonna 2020 Virossa 454 tytäryhtiötä, jotka työllistivät yhteensä yli 24 000 henkilöä.¹ Tytäryhtiöistä suurin osa toimii teollisuuden, kaupan ja liike-elämän palveluiden toimialoilla.² Vaikka kustannustaso Virossa on noussut, ovat koulutetun työvoiman edulliset työvoimakustannukset edelleen yksi suomalaisyritysten pääasiallisista motiiveista investoida Viroon.³ Yrityksille, joilla on tuotannollista toimintaa, Viron matala kustannustaso on jopa kaikkein tärkein motiivi investoida Viroon.

Virossa keskipalkka oli vuonna 2021 noin 1 550 euroa kuukaudessa.⁴ Kansainvälisen työjärjestö ILO:n arvion mukaan Virossa vain hieman yli 13 prosenttia työvoimasta kuuluu työehtosopimusten piiriin.⁵ Sen sijaan, että palkoista ja muista työsuhteen ehdoista sovittaisiin yhteisesti neuvottelemalla, Virossa yleensä työnantaja yksipuolisesti päättää, mitä työstä maksetaan. Työnantaja sitoo minimipalkka, joka vuoden 2022 alussa nousi 70 eurolla 654 euroon kuukaudessa.⁶ ILO:n asiantuntijakomitea, joka tutkii työelämän oikeuksia koskevien kansainvälisten sopimusten ja suositusten toimeenpanoa ja soveltamista, on vaatinut Viroa ryhtymään toimenpiteisiin kollektiivisen sopimisen ja työehtosopimusten kattavuuden edistämiseksi.⁷

1 Tilastokeskus, Suomen virallinen tilasto (2020): Suomalaiset tytäryhtiöt ulkomailla [verkkojulkaisu], saatavilla osoitteessa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cktlguuy03dhg0a51gr6hku4> (viitattu 10.8.2022). Vuonna 2019 suomalaisilla yrityksillä oli 537 tytäryhtiötä Virossa, ja vuotta aiemmin 561. Sen lisäksi, että suomalaisyritykset ovat perustaneet Viroon tytäryhtiöitä, Virossa toimii runsaasti myös muita suomalaisomistuksessa olevia yrityksiä. Esimerkiksi Suomen Viron suurlähetystön mukaan suomalaistaustaisia yrityksiä on etabloitunut Viroon noin 6000, joista kuitenkin kaikki eivät toimi aktiivisesti.

2 Lahdelma, T. (2019). Suomalaiset tytäryhtiöt Virossa: Kyselytutkimus monikansallisten yritysten investointimotiiveista, s. 14. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. Saatavilla osoitteessa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/19_05_27_tutkimuskatsauksia_1_Lahdelma.pdf

3 Ibid, s. 18. Muita tärkeitä motiiveja ovat esimerkiksi maantieteellinen läheisyys ja koulutetun työvoiman saatavuus.

4 Statistics Estonia, Wages and salaries and labour costs, <https://www.stat.ee/en/find-statistics/statistics-theme/work-life/wages-and-salaries-and-labour-costs> (viitattu 31.3.2022). Työnantajan keskimääräiset työvoimakustannukset olivat vuoden 2021 viimeisellä kvartaalilla 2 179 euroa per työntekijä.

5 Direct Request (CEACR) – adopted 2019, published 109th ILC session (2021) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Estonia (Ratification: 1994), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4004308:NO (viitattu 31.3.2022). Työehtosopimusten kattavuutta Virossa mittaavissa tilastoissa on isoja eroja. Esimerkiksi OECD:n mukaan työehtosopimusten piiriin kuuluu vain 6 prosenttia työvoimasta. Ks. OECD, Trade union dataset, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (viitattu 28.2.2022)

6 Töötasu alammäärä kehtestamine, 9.12.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/111122021017> (viitattu 31.3.2022). Minimipalkasta päättävät työmarkkinakeskusjärjestöt kahdenkeskisissä neuvotteluissa, ja sen vahvistaa maan hallitus. Ks. myös. ETUC, Minimum wage boost in Estonia, <https://www.etuc.org/en/minimum-wage-boost-estonia>. ETUCin mukaan työmarkkinakeskusjärjestöt tavoittelevat peräti 40 prosentin korotuksia minimipalkkaan vuonna 2023. Vuoden 2022 ensimmäisen alkupuolella Viron inflaatio on ollut Euroopan korkein, 22 prosenttia. Ks. esim. Eurostat, June 2022, Annual inflation up to 8.6% in the euro area, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14644638/2-19072022-AP-EN.pdf>

7 Direct Request (CEACR) – adopted 2019, published 109th ILC session (2021) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Estonia (Ratification: 1994)

Työntekijöiden kollektiivinen neuvotteluoikeus kuten myös oikeus vapaaseen ammatilliseen järjestäytymiseen ovat niin sanottuja ay-oikeuksia. Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin mukaan ay-oikeuksia loukataan Virossa säännöllisesti.⁸ Ay-oikeudet ovat ihmis-oikeuksia, joita kaikkien yritysten tulee kunnioittaa. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen tarkoittaa, että yrityksillä on velvollisuus huolehtia siitä, että ne eivät toiminnallaan poista tai heikennä yksilöiden mahdollisuuksia nauttia oikeuksistaan.

Tässä raportissa tarkastellaan ay-oikeuksien toteutumista suomalaisyritysten toiminnassa Virossa tapausesimerkkien avulla. Selvitys perustuu yrityksille suunnattuun kyselyyn sekä Viron ay-liikkeen edustajien ja yritysten luottamushenkilöiden ja työntekijöiden haastatteluihin. Raportti on tuotettu Ammattiliitto Pron, Palvelualojen ammattiliitto PAMin, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SELin sekä Teollisuusliiton tuella.

2. Ammattiliittojen toiminta Virossa

Virossa on Euroopan unionin matalin järjestäytymisaste. Esimerkiksi OECD:n tilastojen mukaan ammatillinen järjestäytymisaste Virossa on vain noin 6 prosenttia työväestöstä⁹, ja 2010-luvun lopulla vain noin 6¹⁰–13¹¹ prosenttia Viron työvoimasta oli työehtosopimusten piirissä.

Virossa toimii kaksi ammattiliittojen keskusjärjestöä, joiden jäseniä ovat yksittäiset eri aloilla toimivat sektorikohtaiset ammattiliitot. Keskusliitot ovat Eesti Ametiühingute Keskliit EAKL sekä Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO. EAKL:n jäseniin kuuluu 16 ammattiliittoa¹², TALOlla jäseniä on 7¹³. Osa ammattiliitoista ei kuulu keskusjärjestöihin. Yhteensä Virossa toimii arviolta noin 28 toimialakohtaista ammattiliittoa.¹⁴

8 ITUC, Global Rights Index 2022: Estonia, <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/est> (viitattu 10.8.2022)

9 OECD, Trade union dataset. EAKL:n silloinen puheenjohtaja Peep Peterson arvioi vuonna 2019 järjestäytymisasteen liikkuvan 7–8 prosentissa. Heinäkuussa 2022 Peterson siirtyi EAKL:stä Viron terveys- ja työministeriksi.

10 OECD, Trade union dataset

11 Direct Request (CEACR) – adopted 2019, published 109th ILC session (2021) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Estonia (Ratification: 1994)

12 EAKL, Meist, <http://www.eakl.ee/meist> (viitattu 31.3.2022)

13 TALO, <http://www.talo.ee> (viitattu 16.12.2019)

14 EAKL, Peep Peterson ja Artjom Arhangelski, haastattelu 7.6.2019

Viron ammattiyhdistystoimintaan vaikuttaa merkittävässä määrin edelleen maan aiempi historia Neuvostoliiton alaisuudessa. Toisen maailmansodan aikana ammattiliittojen itsenäinen toiminta kiellettiin, ja Neuvostoliiton miehityksen aikana Viron ammattiyhdistykset toimivat kommunistisen puolueen alaisuudessa.¹⁵ Neuvosto-Virossa järjestäytymisaste oli lähes 100 prosenttia. Viron itsenäistyttyä uudelleen vuonna 1991 maan talousjärjestelmä siirtyi nopeasti kohti markkinataloutta. Ammattiliittojen jäsenmäärä kääntyi jyrkkään laskuun ja vakiintui nykyiselle, alle 10 prosentin tasolle pian 2000-luvun alun jälkeen. Vaikka ympäröivä järjestelmä muuttui, monet ammattiliitot eivät nähneet tarvetta muuttaa omaa toimintaansa vaan ne jatkoivat toimintaansa ns. kumppanuus- ja palvelumallilla (servicing model).¹⁶ Kumppanuus- ja palvelumallissa korostuu ammattiliiton rooli palveluntarjoajana jäsenten oman omistajuuden ja toiminnan sijaan. Liitot pyrkivät ratkomaan ongelmia ja varmistamaan etuja jäsenistölleen muilla keinoin kuin suoraan työnantajiin kohdistuvilla vaateilla.

Talousjärjestelmän myllerryksessä useista työsuhteen vähimmäisehdoista säädettiin ammattiliittojen tukemana lailla. Tämä vähensi työehtosopimusten merkitystä. Toimialakohtaisten työehtosopimusten solmimisesta aloilla, joilla sopimusta ei jo entuudestaan ollut, tuli haastavaa.¹⁷ Joissain tapauksissa työnantajat myös kyseenalaistivat ammattiliittojen oikeuden neuvotella työehtosopimuksista tilanteissa, joissa vain pieni osa niiden työntekijöistä oli liittojen jäseniä. Vuosina 2002–2015 vuosittain rekisteröityjen työehtosopimusten määrä tippui 90:stä 40:ään. Myös etenkin paikallisten työehtosopimusten piiriin kuuluvan työvoiman osuus väheni tuntuvasti.¹⁸

Ennen pitkää myös valtakunnan tason kollektiiviset neuvottelut typistyivät käytännössä minimipalkasta käytäviin kahdenkeskisiin neuvotteluihin työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä. Palkansaajakeskusjärjestöt kyllä edelleen osallistuivat yhtenä sidosryhmänä erilaisen valmistelu- tai päätöksentekokoelinten toimintaan, mutta niiden asema näissä elimissä eriytyi ay-liikkeen kyvystä järjestää työntekijöitä ja työpaikkoja.¹⁹ Kun Virossa päätettiin rajuista säästötoimenpiteistä Baltian maihin vahvasti vaikuttaneen vuoden 2008 taloudellisen kriisin ja sitä seuranneen taantumien aikana, ammattiliitot käytännössä sivuutettiin päätöksenteossa.²⁰

15 Teichmann M., Lõhmus M. (2015). Employee Representatives in Estonia. How Are They Perceived and What Are the Expectations by Employers in Estonia?, s. 54, saatavilla osoitteessa: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-08605-7_4.pdf

16 Ks. esim. Kall, K. (2017). Post-crisis innovation within Estonian private sector unions. Julkaisussa M. Bernaciak, & M. Kahanov (toim.), Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI).

17 Esimerkiksi vuonna 2011 Virossa ei ollut voimassa yhtään toimialakohtaista työehtosopimusta. Ks. Lulle, A. (2013). Annual Review 2012: Estonia, Latvia, Lithuania – Labour Relations and Social Dialogue, s. 7. Friedrich Ebert Stiftung, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue

18 Kallaste, E. (2019).

19 Ibid, s. 178–181. Esimerkiksi EU, johon Viro liittyi vuonna 2004, on tukenut vahvasti työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua ”ylhäältä”, mikä on vahvistanut keskusjärjestöjen asemaa.

20 Ks. esim. Woolfson, C., Kallaste E. (2011). ‘Illusory Corporatism “Mark 2” in the Baltic States. Warsaw Forum of Economic Sociology 2:1(3) Spring 2011

Viime vuosina kollektiivinen sopiminen vaikuttaisi kuitenkin vahvistuneen. Esimerkiksi vuonna 2018 työmarkkinakeskusjärjestöt solmivat keskenään kahdenkeskisen sopimuksen, joka rajoitti työehtosopimusten osapuolten mahdollisuuksia laajentaa työehtosopimusten soveltamisalaa. Sopimus johti myöhemmin muutoksiin Viron työehtosopimulaisissa (ks. lisää luku 3.2). Sitä on pidetty historiallisena, ja esimerkiksi EAKL:n mukaan vuoden 2018 jälkeen Virossa on solmittu kolmikantaisia sopimuksia enemmän kuin edellisten 20 vuoden aikana yhteensä.²¹ Sen jälkeen kolmikannan roolia ovat vahvistaneet ajankohdalliset haasteet koronaviruspandemiasta oikeudenmukaiseen siirtymään, joihin vastaaminen on edellyttänyt ammattiliittojen osallistumista yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Myös poliittinen toimintaympäristö on ollut ammattiliitoille aiempaa suopeampi.²²

Toinen potentiaalisesti merkittäväksi osoittautuva virstanpylväs on keväällä 2021 kaupan alalle allekirjoitettu sopimus, jossa osapuolina olivat työmarkkinakeskusjärjestöt, toimialakohtaiset järjestöt ja Viron sosiaaliministeriö. Sopimus koski työajan joustoa, ja se johti väliaikaisiin muutoksiin työsopimulaisissa (ks. myös luku 4.3).²³ Esimerkiksi EAKL:n mukaan kyseinen sopimus on erityisen tärkeä siksi, että kaupan alalla työmarkkinaosapuolten välillä ei aiemmin ole käyty toimialatason vuoropuhelua. EAKL tavoitteena kuitenkin on solmia toimialakohtainen työehtosopimus kaupan alalle. Sen mukaan ei ole järkevää, että työajan jouston tapaisista asioista sovitaan väliaikaisesti lainsäädännön tasolla.²⁴

Historian painolasti näkyy kuitenkin edelleen virolaisten asenteissa ammattiliittoja kohtaan. Liitot kohtaavat Virossa negatiivisia asenteita, ja monet kokevat ne kommunistisen järjestelmän jäänteinä. Toisaalta muutaman vuoden takaisten mielipidetutkimusten mukaan lähes 70 prosenttia virolaisista on sitä mieltä, että työntekijät tarvitsevat vahvoja liittoja puolustamaan etujaan.²⁵ Historiasta johtuen Viron ammattiliittoihin kuuluu väestöön suhteutettuna enemmän venäläistaustaisia jäseniä.²⁶ Ammattiliittojen toimintaa vaikeuttaa työntekijöiden instrumentaalinen, palvelumallin mukainen suhtautuminen liittoihin. Liittoon kuulumista ja kollektiivista etujen ajamista ei välttämättä nähdä samalla tavalla tärkeänä itseisarvona kuin Pohjoismaissa.²⁷ Tämä tarkoittaa, että liittoon kuulumi-

21 EAKL, Peep Peterson, haastattelu 29.3.2022

22 Ks. esim. EAKL, 9.2.2021, Poliitikut ja ametiühingud: Ida-Viru arengu tulipunkt on kvaliteetsete töökohtade loomine, <https://www.eakl.ee/poliitikut-ja-ametiuhingud-ida-viru-arengu-tulipunkt-on-kvaliteetsete-tookohtade-loomine> (viitattu 31.3.2022) ja EAKL, 9.6.2022, Ametiühingud: Eesti töösuhete tulevik – Ida-Euroopa, Põhjamaade või Ameerika mudel?, <https://www.eakl.ee/ametiuhingud-estli-toosuhete-tulevik-ida-euroopa-pohjamaade-voi-ameerika-mudel> (viitattu 15.8.2022)

23 Viron sosiaaliministeriö, 7.4.2021, Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid, <https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid> (viitattu 31.3.2022)

24 EAKL, Peep Peterson, haastattelu 29.3.2022

25 Kall, K. (2017).

26 Nordens Fackliga Samorganisation NFS. (2017). Workers' rights in the Baltics, s. 13, saatavilla osoitteessa: <https://nfs.net/wp-content/uploads/2020/12/nfs-workers-rights-in-the-baltics.pdf>

27 Ibid, s. 18

seen tehtävältä investoinnilta odotetaan nopeita tuloksia yksittäisen työntekijän kannalta. Tulosten saavuttaminen voi kuitenkin olla hidasta järjestäytymisasteen ollessa matala.

Erilaisissa tutkimuksissa Baltian työvoimaa on todettu leimaavan passiivinen suhtautuminen järjestäytymiseen ja omien oikeuksien ajamiseen kollektiivisin keinoin. Virossa työntekijöiden individualistisena strategiana on esimerkiksi Euroopan unioniin liittymisen jälkeen ollut pitkälti siirtolaisuus parempien työehtojen perässä Suomeen ja muihin Euroopan maihin.²⁸ Viron palkkatason noustua yhä useampia virolainen on kuitenkin palannut kotimaahansa.²⁹

Ammattiliitot kohtaavat Virossa haasteita myös työnantajien puolelta. EAKL:n mukaan työnantajien asennoituminen liittoja kohtaan on usein vihamielinen, ja neuvottelujen käynnistämisen sijaan osa työnantajista valitsee ammatillisen järjestäytymisen häirinnän tai riitelyn oikeudessa. Vielä joitain vuosia sitten Virossa oli myös tavallista, että niin yritykset kuin poliitikot yrittivät kieltää järjestäytymisen vapauden ihmisoikeutena.³⁰ Asenteet ovat EAKL:n mukaan kuitenkin muuttamassa eikä työnantajien suhtautuminen ammattiliittoihin ole enää yhtä negatiivista kuin aikaisemmin.³¹

Työehtoshoppailu Suomen ja Viron välillä on liikkunut molempiin suuntiin. Paitsi, että yksittäiset työntekijät ovat siirtyneet Virossa Suomeen parempien työehtojen perässä, Suomessa toimivat yritykset ovat siirtäneet tuotantoa Virossa heikompien työehtojen houkuttelemisena.³² Työelämän oikeuksien näkökulmasta tilanne on epätyytyttävä, sillä rajat ylittävä työehtoshoppailu (järjestäytymättömän työvoiman tulo markkinoille sekä yritysten siirtyminen tai siirtymisen uhka heikompien työehtojen markkinoille) on omiaan heikentämään työehtoja Suomessa samalla kun kollektiivisten neuvottelujen luoma paine työehtojen parantamiseen Virossa on ollut heikkoa.

Pohjoismaiset ammattiliitot ovat havahtuneet tilanteeseen ja panostaneet yhteisiin hankkeisiin Baltian järjestäytymisasteen nostamiseksi sekä ammattiliittojen tukemiseksi. Vuosina 2011–2017 toimineen, pohjoismaisten ja baltialaisten ammattiliittojen yhteishankkeen Baltic Organising Academy BOAn sekä vuonna 2017 perustetun, ammattiliittojen rahoittaman Baltic Organizing Alliancen tavoitteena on vahvistaa Baltiassa toimivia

28 Sippola, M., 2017, Ideological underpinnings of the development of social dialogue and industrial relations in the Baltic States, saatavilla osoitteessa: https://www.researchgate.net/publication/313934541_Ideological_underpinnings_of_the_development_of_social_dialogue_and_industrial_relations_in_the_Baltic_States

29 Ks. esim. Yle, 12.3.2019, Estonian workers increasingly head home as salaries catch up with Finland, <https://yle.fi/news/3-10684383> (viitattu 31.3.2022)

30 Ks. esim. Lulle, A. (2013). Annual Review 2012: Estonia, Latvia, Lithuania – Labour Relations and Social Dialogue, s. 13

31 EAKL, Peep Peterson, haastattelu 29.3.2022

32 NFS. (2017), s. 12

ammattiliittoja.³³ Kumppanuus- ja palvelumallin sijaan niiden toiminta on perustunut ns. järjestämismalliin (organising model). Toisin sanoen, ne ovat keskittyneet erityisesti jäsenhankintaan ja panostaneet uusien työpaikkojen ja toimialojen järjestämiseen. Kolmen ensimmäisen vuoden aikana BOAn toiminta toi virolaisille ammattiliitoille yli 1 200 uutta jäsentä.³⁴

Ay-oikeudet ovat ihmisoikeuksia

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus – eli niin sanotut ammattiyhdistysoikeudet (ay-oikeudet) – turvataan kansainvälisissä ihmisoikeusasiakirjoissa sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksissa.³⁵ Ay-oikeudet ovat keskeinen keino yhteiskunnallisen epätasa-arvon vähentämiseksi. Ammattiliittojen sisäinen itsemääräämisoikeus ja lakko-oikeus ovat olennainen osa ay-oikeuksia.

Järjestäytymisvapaudella tarkoitetaan työntekijöiden oikeutta perustaa ja liittyä – tai olla liittymättä – vapaasti valitsemaansa ammattiliittoon etujensa edistämiseksi ja suojelemiseksi. Ammatillisen järjestäytymisvapauden harjoittamiseen perustuva häirintä ja syrjintä ovat kiellettyjä. Myös työnantajilla on oikeus perustaa omia yhdistyksiään etujensa ajami-

seksi. Neuvotteluoikeus puolestaan viittaa työntekijöiden ja työnantajien oikeuteen osallistua yhteisiin neuvotteluihin, joiden pääasiallisena tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen.

Lakko-oikeus on yhteydessä neuvotteluoikeuteen. Eturistiriitojen ratkaisemiseksi voi olla tarpeen turvautua työtaistelutoimenpiteisiin kuten lakkoon.

33 Ks. lisätietoa esim. Häkkinen, M. (2013). The Baltic Organising Academy: How to Build a Multinational and Multisectoral Organising Program. Warsaw: Friedrich Ebert Stiftung. Saatavilla osoitteessa <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/warschau/10342-20131128.pdf> ja Kall, K. (2020). Fighting marginalization with innovation: Turn to transnational organizing by private sector trade unions in post-2008 Estonia (väitöskirja, Tallinnan yliopisto). Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-9949-29-512-8>.

34 Kall, K. (2017). BOAn toiminnasta saatujen kokemusten myötä osa siinä mukana olleista suomalaisista liitoista ryhtyi kokeilemaan järjestämismalliin perustuvia toimintatapoja myös Suomessa. Ks. esim. Kall, K., Lillie, N., Sippola, M., Mankki, L. (2018). Overcoming Barriers to Transnational Organizing Through Identity Work: Finnish-Estonian Trade Union Cooperation. *Work, Employment and Society* 2019, vol. 33(2) 208–225

35 EU:n perusoikeuskirja, artikkelit 12 ja 28; YK:n kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, artikla 22; YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, artikla 8; Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset nro 87 ja 98.

3. Järjestäytymisen vapautta ja kollektiivista sopimista koskeva lainsäädäntö Virossa

Viro on ratifioinut ja toimeenpannut kaikki Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimukset, ja järjestäytymisen vapaus ja lakko-oikeus on taattu Viron perustuslaissa.³⁶ Tarkemmat säädökset järjestäytymisestä, ammattiliittojen toiminnasta, kollektiivisesta sopimisesta ja lakko-oikeudesta on määritelty erillisissä laeissa. Näiden lakien pääpiirteet ja keskeisimmät puutteet ay-oikeuksien näkökulmasta käydään läpi seuraavissa alaluvuissa.

3.1 Ammattiliittolaki (The Trade Unions Act 2000)

Ammattiliittojen toiminnasta vuonna 2000 säädetty laki³⁷ määrittelee ammattiliittojen oikeudet ja toiminnan lailliset perusteet sekä sääntelee ammattiliittojen suhdetta valtioon, paikallisiin viranomaisiin ja työnantajiin. Virossa kaikki voivat liittyä tai olla liittymättä ammattiliittoihin tai perustaa niitä. Poikkeuksena ovat aktiivisessa sotapalveluksessa olevat henkilöt, jotka eivät saa liittyä ammattiliittoihin eivätkä perustaa niitä.

Ammattiliiton muodostamiseen tarvitaan Viron lain mukaan vähintään viisi työntekijää. Ammattiliitot voivat edelleen järjestäytyä toimialakohtaisiksi liitoiksi, ja ne voivat liittyä keskusjärjestöjen jäseniksi. Ammattiliitot ovat lain nojalla itsenäisiä valtiosta ja työnantajista eikä niiden toimintaa voida lakkauttaa tai rajoittaa em. tahojen toimesta.

Ammattiliittoja koskevan lain voidaan tulkita edellyttävän työnantajilta myös aktiivisia toimia ammattiliittojen toiminnan tukemiseksi. Jos mahdollista, työnantajan tulee tarjota ammattiliitolle toimitilaa sekä tarjota tiloja kuukausittain järjestettäviin kokouksiin. Kalenterivuoden aikana ammattiliiton jäsenillä on myös oikeus käyttää viisi työpäivää ammattiliittotoimintaan (kokouksiin, koulutuksiin jne.). Näistä viidestä päivästä kahden tulee olla palkallisia. Lisäksi luottamushenkilöille on edustettavien työntekijöiden määrästä riippuen varattava 4–40 tuntia viikossa aikaa tehtäviensä hoitamiseen.

³⁶ Viron perustuslaki, § 29, 5. mom: *“Everyone may freely belong to unions and associations of employees and employers. Unions and associations of employees and employers may uphold their rights and lawful interests by means which are not prohibited by the law. The conditions and procedure for the exercise of the right to strike shall be provided by a law.”* Virallinen englanninkielinen käännös saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013003/consolide>. Viron ay-oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä on korjattu vielä 2000-luvulla vastaamaan kansainvälisiä normeja mm. EAKL:n ILOlle tekemien valitusten myötä, ks. ILO, Normlex, Freedom of association cases, Estonia

³⁷ Virallinen englanninkielinen käännös laista on saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518112013006/consolide>

Ammattiliittoja koskeva laki kieltää ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden syrjimisen, ja syrjimisestä voidaan vaatia oikeusteitse vahingonkorvauksia. Laista huolimatta ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden syrjintä on kuitenkin Virossa tavallista, ja työntekijän oikeudellinen suoja on heikko. EAKL:n mukaan vuosittain on tapauksia, joissa työnantaja irtisanoo ammattiliiton toiminnassa aktiivisesti mukana olevia työntekijöitä. Irtisanomisesta seuraa usein vuosien oikeustaistelu, joista mahdollisesti saatavat korvaukset ovat tasoltaan matalia. On myös tapauksia, joissa oikeustaistelun voittanutta työntekijää ei siltikään ole otettu takaisin töihin, mikä on johtanut oikeudenkäyntien kierteeseen. Vielä muutama vuosi sitten EAKL kertoi vievänsä vuosittain oikeuteen noin 4–5 tapausta, joissa työnantaja on irtisanonut ammattiliiton toiminnassa aktiivisen, esimerkiksi työpaikkansa ammatilliseen järjestämiseen pyrkivän työntekijän.³⁸ Sittemmin luku on EAKL:n mukaan tippunut noin 1–2 tapaukseen vuodessa.³⁹

Viron lainsäädäntö mahdollistaa myös ammattiliitoista riippumattoman työntekijöiden edustuksen työpaikoilla ILO:n sopimuksen 135 mukaisesti. Työehtosopimusten solmiminen kuuluu kuitenkin ammattiliittojen etuoikeuksiin paitsi silloin, jos työpaikalla ei ole ammattiliittoa, jolloin myös muu työntekijöiden edustaja (trustee) voi osallistua sopimusneuvotteluihin.⁴⁰

3.2 Työehtosopimuslaki (Collective Agreement Act 1993)

Työehtosopimuksista vuonna 1993 säädetty laki⁴¹ määrittelee lailliset perusteet työehtosopimusten solmimiselle ja noudattamiselle.

Työehtosopimuksia voidaan solmia niin kaksi- kuin kolmikantaisesti, ja niin työnantajan kuin ammattiosaston/työntekijöiden muun virallisen edustajan⁴², työnantajajärjestöjen ja toimialakohtaisten ammattiliittojen tai keskusjärjestöjen välille. Keskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa valtio voi olla mukana kolmantena osapuolena, ja myös kunnalliset viranomaiset voivat toimia sopimuksissa työnantajan edustajina. Sopimukset rekisteröidään

38 EAKL, Peep Peterson ja Artjom Arhangelski, haastattelu 7.6.2019

39 EAKL, Evelin Tomson, sähköposti 18.3.2022

40 Ks. työntekijöiden edustajasta annettu laki (Employees' Trustee Act), § 9 Rights of Trustee. Virallinen englanninkielinen käännös on saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/529122020004/consolide>

41 Virallinen englanninkielinen käännös laista on saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518062018002/consolide>

42 Kirjallisuudessa on huomautettu, että Viron ay-liikkeen mukaan joissain tapauksissa työnantajat ovat käynnistäneet työehtosopimusneuvottelut työntekijöiden muun edustajan (trustee) kanssa heikentääkseen ammattiliittojen asemaa. Työnantajapuolen mukaan kyse on ollut edustuksellisuudesta. Ammattiliitot edustavat usein vain pientä osaa työntekijöistä kun taas työntekijöiden muun virallisen edustajan valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät. Ks. esim. Kallaste, E. (2019), s. 181

erilliseen viranomaisrekisteriin⁴³, ja niissä voidaan sopia esimerkiksi palkoista, työajoista, lomista, irtisanomisehdoista ja työhön kuuluvasta koulutuksesta. Sopimusten avulla ei voida heikentää lakisääteisiä minimityöehtoja, ja ristiriitatilanteissa valitaan aina työntekijän kannalta edullisin tulkinta.

Työehtosopimusneuvottelut voidaan käynnistää kumman tahansa osapuolen toimesta. Neuvottelut käynnistetään esittämällä toisen osapuolen laatima ehdotus työehtosopimuksesta, jonka pohjalta neuvottelut tulee käynnistää seitsemän päivän kuluessa. Laki estää työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvan työntekijän erottamisen.⁴⁴

Työehtosopimuskauden pituus on vuosi, ellei sopimuksessa muuta sovita. Sopimuskauden aikana osapuolet sitoutuvat sopimuksen noudattamiseen eivätkä voi yrittää muuttaa sopimuksen sisältöä lakkojen tai työsulkujen avulla. Vuoden kuluttua sopimus muuttuu toistaiseksi voimassaolevaksi jollei jompikumpi sopimusosapuolista ilmoita toiselle osapuolelle kirjallisesti vähintään kolmea kuukautta ennen sopimuksen erääntymistä, ettei se hyväksy sopimuksen jatkamista. Sopimuksen muututtua toistaiseksi voimassaolevaksi kumpi tahansa osapuolista voi yksipuolisesti peruuttaa sopimuksen kuuden kuukauden varoitusajalla. Samalla työrauhavelvoite raukeaa.

Vuonna 2016 peräti 97 prosenttia Viron työehtosopimuksista oli paikallisia sopimuksia. Toimialakohtaisia työehtosopimuksia on solmittu säännöllisesti vain kuljetus-, terveys- ja teatterialoilla.⁴⁵

Lähtökohtaisesti työehtosopimuksista annetun lain mukaan työehtosopimuksissa sovietaan sellaisten työntekijöiden työsuhteen ehdoista, jotka kuuluvat sopijaosapuolina toimiviin organisaatioihin – jollei sopimuksissa sitten määrätä toisin. Valtaosa esimerkiksi paikallisista sopimuksista koskeekin myös yritysten ammattiliittoon kuulumattomia työntekijöitä.⁴⁶

Lain mukaan sopimusosapuolet voivat erillisellä päätöksellä laajentaa toimialakohtaisten tai valtakunnallisten työehtosopimusten palkkaa ja työaikaa koskevien säännösten soveltamisalaa koskemaan myös järjestäytymättömiä työnantajia. Vaikka tätä työehtosopimusten laajentamista koskevaa hyvin epämääräistä säännöstä on pidetty Viron perustuslain vastaisena, laajennettuja työehtosopimuksia on Virossa otettu käyttöön kuljetus- ja logistiikka-alalla ja terveyssektorilla.⁴⁷ Vuonna 2018 työmarkkinakeskusjärjestöt päättivät kahdenkeskisellä sopimuksella laajentamiseen sovellettavista tarkemmista ehdoista, jotka käytännössä rajoittavat osapuolten mahdollisuuksia laajentaa työehtosopimusten

43 Estonian Collective Agreements Register

44 Työehtosopimuslaki viittaa tässä kohtaa työsopimuslain § 92 kohtaan 4.

45 Kallaste E. (2019), s. 183

46 Ibid, s. 179

47 Ibid, s. 174

soveltamisalaa muun muassa edustuksellisuuden perusteella.⁴⁸ Syyskuussa 2021 Viron parlamentti hyväksyi lakimuutoksen, joka täsmentää työehtosopimusten laajentamista koskevaa säännöstä työmarkkinaosapuolten solmiman sopimuksen mukaisesti.⁴⁹ Lakimuutoksen mukaan työehtosopimuksen laajentamisesta voi sopia ammattiliitto, jolla on vähintään 500 jäsentä tai joka edustaa vähintään 15 prosenttia toimialakohtaisesta työvoimasta sekä työnantaja tai työnantajajärjestö, jonka jäsenet työllistävät vähintään 40 prosenttia alan työvoimasta. Ennen sopimuksen laajentamista osapuolten on kuultava sen piiriin laajennuksen myötä tulevia työntekijöitä ja työnantajia. Vaikka lakimuutokseen johtanut työmarkkinajärjestöjen keskinäinen sopimus on yhtäältä esimerkki sopimuskulttuurin vahvistumisesta Virossa, vaikeuttaa se toisaalta sektorikohtaisten työehtosopimusten solmimista entisestään Viron matalan järjestäytymisasteen takia.

Enstolle tunnustusta ay-liikkeeltä

Sähköistysratkaisuja tarjoavan suomalaisyritys Enston Keilan tehdas Tallinnan lähetyvillä palkittiin syksyllä 2021 esimerkillisestä työntekijöiden ja ammattiliiton osallistamisesta yrityksen muutosprosessissa. Tunnustuksen myönsi Viron ay-liike. Yrityksen mukaan se arvostaa annettua tunnustusta erityisesti siksi, että aloite siihen tuli tehtaalla omilta työntekijöiltä.⁵⁰

Enston Keilan tehtaalla sovitaan työsuhteen ehdoista ja muun muassa palkankorotuksista yhteisesti neuvottelemalla. Jo vuonna 2020 tehtaalla pääluottamushenkilö antoi Enstolle tunnustusta siitä, että yritys tiedottaa työntekijöille säännöllisesti tehtaalla taloustilanteesta, antaen näin työntekijöille hyödyllistä informaatiota palkkaneuvottelujen pohjaksi.⁵¹

48 Ks. esim. ETUC. (2018). A new impetus for collective bargaining in Estonia, <https://www.etuc.org/en/new-impetus-collective-bargaining-estonia> (viitattu 31.3.2022)

49 Viron sosiaaliministeriö, 14.9.2021, Kollektiivlepingute laiendamise sai konkreetsemad piirid, <https://www.sm.ee/uudised/kollektiivlepingute-laiendamise-sai-konkreetsemad-piirid> (viitattu 31.3.2022)

50 Ensto, Facebook-päivitys 5.10.2021, <https://www.facebook.com/EnstoGroup/photos/a.10150099814414349/10159906150529349/?type=3> (viitattu 30.6.2022)

51 Tekijä, 11.12.2020, Minne menet, Viron teollisuus?, <https://tekijalehti.fi/2020/12/11/maailma-minne-menet-viron-teollisuus/> (viitattu 30.6.2022)

3.3 Laki työriitojen sovittelusta (Collective Labour Dispute Resolution Act 1993) ja virkahenkilöiden lakko-oikeus

Vuonna 1993 säädetty laki työriitojen sovittelusta⁵² sääntelee työriidoista sopimista sekä lakkoja ja työsulkuja.

Työriitatilanteissa osapuolten tulee toimittaa vaatimuksensa toiselle osapuolelle kirjallisesti. Vaatimukseen tulee vastata seitsemän kalenteripäivän kuluessa. Jos neuvottelut eivät johda tuloksiin, osapuolten tulee konsultoida valtakunnansovittelijaa. Valtakunnansovittelija on puolueeton virkahenkilö, jonka tehtävänä on auttaa pääsemään työriitatilanteessa molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun.

Työtaisteluun voidaan ryhtyä vain jos työn keskeyttämistä ei ole rajoitettu⁵³, jos lain mukaista sovittelua on yritetty tuloksetta tai jos saavutettua sopimusta tai siitä annettua oikeuden päätöstä ei jommankumman osapuolen toimesta noudateta. Työtaisteluista tulee ilmoittaa vähintään kaksi viikkoa etukäteen. Varoituslakkoja ja tukilakkoja, joiden kesto on rajoitettu, voidaan järjestää ilmoittamalla niistä kolme⁵⁴ tai viisi päivää⁵⁵ ennen lakkoa.

Toisin kuin Suomessa, Virossa poliittisiin päättäjiin kuten maan hallitukseen kohdistuvat lakot on kielletty. Esimerkiksi vuonna 2012 EAKL meni lakkoon, sillä Viron hallitus pyrki heikentämään työehtosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Lakkoa ei kuitenkaan todettu oikeudessa laittomaksi siitä syystä, että sattumalta samaan aikaan EAKL tuki opettajien ammattiliittoa näiden omassa työtaistelussa. Ilman opettajien tukilakkoa, lakko olisi todennäköisesti ollut laitton. Rajoittaessaan poliittisia lakkoja Viron lainsäädäntö ei tältä osin noudata Kansainvälisen työjärjestö ILO:n lakko-oikeutta koskevia periaatteita.⁵⁶

Virossa lakkoa ei saa myöskään käynnistää tukitoimena esimerkiksi tilanteissa, joissa luottamushenkilöä häiritään. Tämä heikentää yksittäisen ammattiliiton edustajan asemaa työpaikoilla (ks. myös luku 3.1).

52 Virallinen englanninkielinen käännös laista on saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/51112014002/consolide>

53 Lakko-oikeuden rajoittamisesta tietyissä tilanteissa on säädetty mm. työriitojen sovittelua koskevan lain § 21:ssä. Ks. myös tämän raportin 3.3. luvun loppu koskien virkahenkilöiden lakko-oikeuden rajoittamista.

54 Varoituslakosta tulee ilmoittaa kolme päivää etukäteen.

55 Tukilakosta tulee ilmoittaa viisi päivää etukäteen.

56 *“[W]orkers and their organizations should be able to express their dissatisfaction regarding economic and social matters affecting workers’ interests in circumstances that extend beyond the industrial disputes that are likely to be resolved through the signing of a collective agreement”*, ILO, 2000, ILO Principles concerning the right to strike, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

Järjestäytymisen vapauden rajoittaminen on Virossa sanktioitu rikoslaissa pykälällä⁵⁷, joka tuli voimaan verrattain myöhään, vuonna 2015. Vuonna 2019 sanktiointia laajennettiin koskemaan paitsi järjestäytymisen estämistä myös tilanteita, joissa työnantaja häiritsee ammattiliiton jäseniksi jo aiemmin liittyneitä työntekijöitä.

Virossa on ongelmia myös julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeudessa. Virossa korjattiin vuonna 2013 kaikkien julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeutta aiemmin kategorisesti rajoittanutta lainsäädäntöä.⁵⁸ Lakia muutettiin sen jälkeen kun ammattiliittojen keskusjärjestö EAKL teki valituksen Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisen vapautta koskevien sopimusten toimeenpanoa käsittelevään komiteaan.⁵⁹ Vuonna 2013 voimaan tullut virkahenkilöitä koskeva laki (Civil Service Act) kuitenkin rajoittaa edelleen erittäin laajasti lakko-oikeutta. Lain pykälä 59 toteaa, että valtion tai kunnan virkahenkilö ei saa mennä lakkoon.

3.4 Yhteenveto: Ay-oikeuksiin liittyvät puutteet Viron lainsäädännössä

Viron lainsäädäntö turvaa laajasti ammattiliittojen toiminnan ja järjestäytymisen vapauden sekä kollektiivisen sopimisen ihmisoikeutena. Lainsäädännössä on kuitenkin puutteita, jotka mahdollistavat luottamushenkilöiden ja muiden ay-aktiivien häirinnän. Keskeisimmät ongelmat ovat:

- Järjestäytymisen vapauden rajoittaminen on sanktioitu rikoslaissa. Ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden syrjiminen on myös kielletty. Matalien sanktioiden vuoksi jotkin työnantajat ovat kuitenkin uhmanneet avoimesti oikeuden päätöksiä ja kieltäytyneet esimerkiksi ottamasta laittomasti irtisanottuja ay-toiminnassa mukana olleita työntekijöitä takaisin töihin.
- Työntekijöillä ei ole lakko-oikeutta tilanteissa, joissa työntekijöitä edustavaa luottamushenkilöä häiritään työpaikalla.
- Luottamushenkilö voidaan irtisanoa vaikka työntekijät, joita hän edustaa, vastustaisivat irtisanomista. Esimerkiksi Suomessa työnantaja voi irtisanoa luottamushenkilön virkasuhteen tai työsopimuksen henkilöstä johtuvista syistä vain, jos niiden viranhaltijain tai työntekijäin enemmistö, joiden luottamushenkilönä hän on, antaa siihen suostumuksen⁶⁰.

57 Rikoslaki, § 155. Virallinen englanninkielinen käännös laista on saatavilla osoitteessa: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/522012015002/consolide/current>

58 Ks. työriitojen sovittelusta annettu laki, § 21, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/502112017001/consolide/current>

59 Valituksen sisällöstä ja käsittelystä sekä komitean suosituksista lisätietoa ILO:n Normlex-tietokannassa, Definitive Report - Report No 350, June 2008, Case No 2543 (Estonia) - Complaint date: 31-JAN-07 - Closed

60 Työsopimuslaki, luku 7, 10 §, saatavilla osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Lainvastainen luottamushenkilön tai työntekijöiden muun edustajan irtisanominen on rikoslain nojalla rangaistava teko, joka voi johtaa sakkoihin. RI 47:4

- Vaikka luottamushenkilöiden häirintä ja irtisanominen ay-toiminnan vuoksi on laissa kiellettyä, oikeudessa määrätyt korvaukset rikkomuksista ovat olleet matalia. Luottamushenkilön laittomasta irtisanomisesta maksettavan korvauksen määrää on kuitenkin korotettu vuonna 2021 kuuden kuukauden palkasta 12 kuukauden palkkaan.⁶¹
- Myös poliittisten lakkojen kieltäminen Virossa rajoittaa lakko-oikeutta. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n periaatteiden ja lakko-oikeutta tarkastelevan komitean mukaan työntekijöillä tulee olla mahdollisuus protestilakkoihin ja mielipiteensä ilmaisemiseen taloudellisissa ja sosiaalisissa kysymyksissä, vaikka ne eivät suoraan kuuluisi työehtosopimuksissa sovittuihin asioihin.
- Sopimusosapuolet voivat yksipuolisesti irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työehtosopimuksen kuuden kuukauden irtisanomisajan jälkeen. Toisaalta työrauha päättyy kun irtisanominen pannaan vireille.
- Yhteiskunnan kannalta kriittisten palveluiden ja tuotannon määrittelyyn liittyy niin paljon harkintavaltaa, että se voi loukata lakko-oikeutta. Työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan hallituksen tulisi määritellä, mitkä palvelut ja tuotanto katsotaan kriittisiksi, mutta näin ei ole tehty. Ilman hallituksen päätöstä valtakunnansovittelija voi oman harkintansa mukaan päättää turvattavista toiminnoista; sovittelijan päätös sitoo osapuolia. Virkahenkilöiden lakko-oikeutta rajoitetaan edelleen laajasti.

4. Virossa toimivat suomalaisyritykset ja niiden yritysvastuukäytännöt ay-oikeuksiin liittyen

Tässä raportin toisessa osassa tarkastellaan ay-oikeuksien toteutumista suomalaisyritysten toiminnassa Virossa. Henkilöstömäärältään suurimmat suomalaisomistuksessa olevat yritykset haarukoitiin Viron kaupparekisteristä käyttämällä apuna maksettuja työntekijämaksuja koskevia tietoja. Niiden joukosta valittiin neljä eri toimialoilla toimivaa yritystä, joita lähestyttiin kyselyllä. Yrityskyselyn lisäksi tapaustutkimuksia varten on haastateltu Viron ay-liikkeen edustajia sekä yritysten luottamushenkilöitä ja työntekijöitä. Haastattelut aloitettiin vuonna 2020, mutta ne jouduttiin keskeyttämään koronapandemian takia. Viimeiset haastattelut raporttia varten tehtiin alkuvuodesta 2022. Osa Viron ay-liikkeen edustajien ja luottamushenkilöiden haastatteluista toteutettiin EAKL:n avustuksella.

⁶¹ EAKL, Peep Peterson, haastattelu 29.3.2022. Ks. myös Employment Contracts Act, § 109(2), <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>

4.1 HKScan Estonia

HKScan Oyj on elintarvikeyhtiö, jolla on toimintaa seitsemässä Euroopan maassa, mukaan lukien Baltian maat. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Turussa. Vuonna 2021 yhtiön liikevaihto oli noin 1,8 miljardia euroa, josta Baltian toimintojen osuus oli noin 170 miljoonaa euroa.⁶² Baltiassa HKScan työllistää noin 1 500 ihmistä, joista suurin osa työskentelee yhtiön Viron toimipaikoissa. Yhteensä yhtiö työllistää noin 7 000 ihmistä.⁶³

Tässä raportissa keskitytään HKScanin tehtaaseen Rakveren kaupungissa noin 100 kilometriä Tallinnasta itään, jossa valmistetaan erilaisia lihatuotteita Rakvere-tuotemerkin alla.⁶⁴ HKScanilla on Virossa toinenkin tuotantolaitos Tabasalun kaupungissa Tallinnan lähetyvillä. Se on keskittynyt siipikarjasta valmistettuihin Tallegg-tuotemerkin lihatuotteisiin.⁶⁵ Tabasalun tehtaalla ei HKScanin mukaan ole ammattiosastoa.

Rakveren tehtaalla työskentelee yhteensä noin 780 ihmistä, joista noin 80 on ammattiosaston jäseniä. Tehtaan ammattiosasto kuuluu teollisuus- ja metallityöntekijöitä edustavaan kansalliseen ammattiliitto IMTALIin. IMTAL puolestaan kuuluu Viron ammattiliittojen keskusliitto EAKL:ään. Tätä raporttia varten Finnwatch haastatteli kuutta Rakveren tehtaan työntekijää, tehtaan ammattiosaston luottamushenkilöä ja IMTALin puheenjohtajaa loka-joulukuussa 2020 sekä tammikuussa 2022. Osa haastatteluista toteutettiin EAKL:än avustuksella. HKScan vastasi Finnwatchin kirjalliseen yritys­kyselyyn joulukuussa 2021. Sekä HKScan että haastatellut luottamushenkilö ja IMTALin puheenjohtaja ovat saaneet kommentoida tätä HKScania koskevaa lukua ennen tämän raportin julkaisemista.

HKScanin Rakveren tehtaan työntekijät perustivat ammattiosaston loppuvuodesta 2017 mentyään ensin saman vuoden lokakuussa spontaaniin lakkoon ilman ennakkovaroitusta. Ilman ennakkovaroitusta käynnistetyt lakot ovat periaatteessa Viron lain vastaisia. Lokakuuseen lakkoon osallistui haastateltujen mukaan noin 25–30 työntekijää, joista suurin osa työskenteli tehtaan teurastamossa.⁶⁶ Lakkoilevat työntekijät vaativat parempaa palkkaa ja kohtelua.⁶⁷ Viron valtakunnansovittelija antoi kiistassa sovintoesityksen, jossa esitettiin, että työnantajan neuvottelee työehtosopimuksen työntekijöiden valitseman

62 HKScan, Tilinpäätöstiedote 2021, saatavilla osoitteessa: https://www.hkscan.com/globalassets/hkscan.com/3-investors---sijoittajat/6-releases-and-publications/1-financial-reports/2021-fi/hkscan_tilinpaaostiedote_2021.pdf. Yrityksen mukaan sen tulosta Baltiassa huononsi sianlihan ylituotanto ja rehu- ja energiahintojen nousu.

63 HKScan, Vuosikertomus 2020, saatavilla osoitteessa: <https://www.hkscan.com/globalassets/hkscan.com/annual-report-2020---vuosikertomus-2020/pdf/hkscanvuosikertomus2020.pdf>

64 HKScan, Tuotantoyhtiömme Baltiassa, <https://www.hkscan.com/fi/markkina-alueet/hkscan-baltiassa/toimipaikat/> (viitattu 16.2.2022). Ks. myös <https://rakverelk.ee>

65 Ks. <https://tallegg.ee>

66 HKScanin mukaan lakkoon osallistui 25 tehtaan 60 teurastamotyöntekijästä, ks. HKScan noudattaa yhtenäistä henkilöstöpolitiikkaa kaikissa toimintamaissaan, 27.11.2017, <https://www.hkscan.com/fi/uutishuone/news/2017/11/hkscan-noudattaa-yhtenaista-henkilostopolitiikkaa-a2284/>

67 Ks. esim. Helsingin Sanomat, 27.11.2017, HKScanin teurastamon työntekijät kyllästyivät palkkaansa ja työoloihinsa Virossa – ”Täällä toimitaan päällikön mielialan mukaan”, <https://www.hs.fi/talous/art-2000005465405.html> (viitattu 18.2.2022)

luottamushenkilön kanssa ja että teurastajien palkkoja korotetaan Viron elintarviketeollisuuden keskipalkkojen tasolle.⁶⁸ HKScan hylkäsi esityksen.⁶⁹

Helmikuussa 2018 tehtaan järjestäytyneet työntekijät menivät IMTALin tuella uudestaan (lailliseen) lakkoon.⁷⁰ Nyt lakkoilevat työntekijät vaativat palkankorotusten lisäksi, että HKScan tunnustaisi ammattiosaston neuvotteluosapuoleksi. Ammattiosaston mukaan HKScan uhkaili sen jäseniä lakon aikana potkuilla ja mustalle listalle joutumisella. HKScan kiistää uhkailleensa työntekijöitä. Sen mukaan lakon aikana kolmen työntekijän työsopi-
mus irtisanottiin huonon käytöksen tai fyysiseen loukkaamiseen takia. Toinen suoma-
laisyritys Atria toimitti HKScanin Rakveren tehtaalle teurastettua lihaa, joten tehdas pystyi
teurastajien lakosta huolimatta jatkamaan toimintaansa.⁷¹ Lakko päättyi huhtikuussa
2018 työntekijöiden hyväksytyä työnantajan tarjoaman 8 prosentin palkankorotuksen.⁷²
Teurastamossa työskenteleville työntekijöille annettu palkankorotus oli ko. vuonna kor-
keampi kuin tehtaan muiden osastojen työntekijöiden saama 5 prosentin palkankorotus.

HKScanin Rakveren tehtaan lakko on edelleen yksi Viron historian pisimmistä lakoista. Lakon alkupäivinä helmikuussa 2018 HKScanin Rakveren tehtaalle perustettiin yhteistyö-
ryhmä (koostöökogu; Collaboration Committee), joka toimii tehtaalla edelleen ja johon
kuuluu sekä yrityksen johdon että työntekijöiden edustajia. Yhteistyöryhmän toiminta ei
perustu lakiin, eikä se ole laajasti käytössä oleva malli virolaisissa yrityksissä.

Aluksi tehtaan ammattiosasto suhtautui yhteistyöryhmän perustamiseen kielteisesti ja
piti sitä niin sanottuna keltaisena liittona, eli työnantajalle suotuisana organisaationa,
jonka tarkoitus on häiritä työntekijöiden perustaman ja heidän etujaan ajavan ammatti-
liiton toimintaa.⁷³ Ammattiosaston mukaan yhteistyöryhmän kokoonpano ei myöskään
aluksi ollut edustava, vaan sen jäsenet olivat lähinnä tehtaan johtoa ja toimistotyönteki-
jöitä, jotka oli valittu yhteistyöryhmään työnantajan asettamalta ehdokaslistalta.

68 Valtakunnansovittelijan ehdotukset, 30.11.2017, saatavilla suomeksi osoitteessa: <https://www.selry.fi/wp-content/uploads/2022/08/viron-valtakunnansovittelijan-ehdotus-30112017-hkscan-rakvere.pdf>

69 SEL ry, 21.2.2018, HKScanin virolaiset lakkolaiset ja Suomen luottamushenkilöt vaativat neuvotteluiden pikaista jatkamista, työnantajan julkisuuteen antamat tiedot palkoista harhaanjohtavia, <https://www.selry.fi/uutiset/hkscanin-virolaiset-lakkolaiset-ja-suomen-luottamushenkilot-vaativat-neuvotteluiden-pikaista-jatkamista-tyonantajan-julkisuuteen-antamat-tiedot-palkoista-harhaanjohtavia/> (viitattu 18.2.2022)

70 EAKL, 19.1.2018, Slaughterhouse Workers in HKScan Rakvere Lihakombinaat Gave Strike Notice to Their Employer, <https://www.eakl.ee/slaughterhouse-workers-in-hkscan-rakvere-lihakombinaat-gave-strike-notice-to-their-employer> (viitattu 31.3.2022); HKScan, 21.2.2018, Tietoa työkiistasta Rakveren teurastuslinjalla Virossa, <https://www.hkscan.com/fi/uutishuone/news/2018/02/tietoa-tyokiistasta-rakveren-teurastuslinjalla-a2326/>

71 SEL ry, 1.3.2018, Rakveren lakko jatkuu jo neljättä viikkoa: HKScan ei suostu neuvottelemaan työntekijöiden edustajien kanssa, <https://www.selry.fi/uutiset/rakveren-lakko-jatkuu-jo-neljatta-viikkoa-hkscan-ei-suostu-neuvottelemaan-tyontekijoiden-edustajien-kanssa/> (viitattu 18.2.2022)

72 SEL ry, 16.4.2018, HKScanin Rakveren työntekijöiden lakko päättyi, työntekijöille 8 %:n palkankorotus, <https://www.selry.fi/uutiset/hkscanin-rakveren-tyontekijoiden-lakko-paattyi-tyontekijoille-8-n-palkankorotus/> (viitattu 18.2.2022)

73 SEL ry, 21.2.2018, HKScanin virolaiset lakkolaiset ja Suomen luottamushenkilöt vaativat neuvotteluiden pikaista jatkamista, työnantajan julkisuuteen antamat tiedot palkoista harhaanjohtavia

HKScanin mukaan yhteistyöryhmä perustettiin työntekijöiden äänestettyä sen puolesta, ja henkilöstö sai vapaasti valita omat edustajansa yhteistyökomiteaan.

Nykyisin yhteistyöryhmässä on kuitenkin jäseniä paitsi eri osastoilta myös yrityksen eri toimipaikoista⁷⁴, ja ehdokasasettelu on kaikkien osapuolten mukaan vapaata. Myös Rakverin tehtaan luottamushenkilö osallistuu yhteistyöryhmän kokouksiin. Ryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa. HKScanin mukaan sekä yritys itse että Rakverin tehtaan työntekijät ovat kokeneet sen toimivaksi kanavaksi edistää vuoropuhelua. Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät tai Viron ammattiyhdistysliikkeen edustajat eivät nostaneet esiin yhteistyöryhmän nykyiseen toimintaan liittyviä huolia.

HKScanin mukaan se ei ole havainnut ammattiyhdistysoikeuksien toteutumiseen liittyviä ongelmia Viron toiminnoissaan. Esimerkiksi edellä mainitussa yhteistyöryhmässä käydyissä keskusteluissa ei yrityksen mukaan ole koskaan noussut esiin järjestäytymisvapautteen liittyviä huolia. Huolia ei ole noussut esiin myöskään vuosittaisissa henkilöstötutkimuksissa. Työntekijöiden järjestäytymisvapaus ja neuvotteluoikeus tunnustetaan yhtiön Code of Conductissa⁷⁵, jonka sisältö on yrityksen mukaan osa kaikkien työntekijöiden perehdytystä. Yrityksen mukaan perehdytyksen yhteydessä uusille työntekijöille kerrotaan myös tehtaalla toimivasta ammattiosastosta, ja tietoa siihen liittymisestä on saatavilla tehtaan ilmoitustaululla. Myös ammattiliitto IMTALin näkemys on, ettei järjestäytymisvapauden toteutumiseen HKScanin Rakverin tehtaalla liity nykyisin suurempia ongelmia.

Sekä HKScanin että sen Rakverin tehtaan luottamushenkilön mukaan yrityksen ja ammattiosaston väliset suhteet ovat tällä hetkellä hyvät. Luottamushenkilö osallistuu paitsi edellä mainitun yhteistyöryhmän kokouksiin myös tapaa tehtaan johtoa säännöllisesti sekä osallistuu tehtaan työterveys ja -turvallisuusryhmän⁷⁶ (töokeskkonnanõukogu, Working Environment Council) ja HKScanin eurooppalaisen yritysneuvoston (EWC)⁷⁷ kokouksiin. Yritys tarjoaa luottamushenkilölle työtilan ja -välineet, kuten tietokoneen, ammattiliiton asioiden hoitamiseen. Luottamushenkilö voi hoitaa liiton asioita työajalla Viron lainsäädännön mukaisesti.⁷⁸

74 Yrityksen mukaan yhteistyöryhmässä on kaksi edustajaa yrityksen omilta maataloilta, kaksi Tabasalun tehtaalta (teurastamo ja tuotanto), kaksi Rakverin tehtaalta (teurastamo ja tuotanto), yksi logistiikasta, yksi tekniseltä osastolta, yksi toimihenkilöiden edustaja, virolaiset HKScanin European Works Council -edustajat sekä kaksi ammattiliiton edustajaa. Kaikkiaan yhteistyöryhmässä on työnantajan edustajat mukaan lukien 17 jäsentä.

75 HKScan, Code of Conduct, <https://www.hkscan.com/fi/tietoa-meista/politiikat-ja-sertifioinnit/code-of-conduct/> (viitattu 16.2.2022)

76 Työterveys- ja turvallisuusryhmän toiminta perustuu lakiin. Ks. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/528122021001/consolide>

77 Eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) tarkoituksena on parantaa yhteisönlajauisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja oikeutta tulla kuulluksi. Niiden toiminta perustuu EWC-direktiivin (2009/38/EY). Eurooppalainen yritysneuvosto tulee perustaa, jos yrityksellä on vähintään tuhat työntekijää EU/ETA-alueella ja 150 työntekijää vähintään kahdessa EU/ETA-maassa.

78 Viron ammattiliittoja koskevan lain mukaan (21 §) luottamushenkilö saa käyttää vähintään 4 tuntia työaikaan ammattiliiton asioiden hoitamiseen viikossa jos ammattiosastossa on 5–100 jäsentä, 8 tuntia jos jäseniä on 101–300, 16 tuntia jos jäseniä on 301–500 ja 40 tuntia jos jäseniä on yli 500. Ks. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518112013006/consolide>

Ammattiosaston jäsenistä edelleen noin puolet on tehtaan teurastamon henkilökuntaa. Osaston jäsenmäärä on pysynyt perustamisesta lähtien suunnilleen samalla tasolla. Ammattiosaston nykyinen luottamushenkilö, joka myös työskentelee teurastamossa, valittiin tehtävään vuonna 2018. Luottamushenkilöllä ei valintansa jälkeen ollut kulkulupaa tehtaan eri osastojen välillä noin vuoteen. HKScanin mukaan Rakveren tehtaalla yleinen käytäntö on, että eri osastojen henkilöstö ei saa kulkea muilla osastoilla työ- ja tuoteturvallisuussyistä. Käytännössä tämä kuitenkin esti luottamushenkilöä kontaktoimasta muiden tuotanto-osastojen työntekijöitä kertoakseen heille tehtaalla toimivasta ammattiliitosta ja sen toiminnasta. Tilanne muuttui vasta vuonna 2019 HKScanin työntekijöitä Suomessa edustavan Suomen Elintarviketyöläisten Liiton nostettua asian esiin yhtiön EWC:n kokouksessa. Sen jälkeen luottamushenkilö on voinut liikkua tehtaan eri osastojen välillä, mutta ei kuitenkaan vapaasti, vaan ainoastaan yhdessä tehtaan työturvallisuudesta vastaavaan yrityksen johtoon kuuluvan henkilön kanssa. Vaikka kyseinen henkilö ei luottamushenkilön mukaan puutu luottamushenkilön toimintaan on yrityksen johtoon kuuluvan henkilön läsnäolo luottamushenkilön ja työntekijöiden välisissä kohtaamisissa ongelmallista, ja se voi vaikuttaa haitallisesti liiton mahdollisuuksiin hankkia uusia jäseniä. Toisaalta työntekijät voivat halutessaan tavata luottamushenkilöä tämän työhuoneella.

Vuosina 2020–2022 koronapandemian hillitsemiseen tähtäävät toimet ovat jälleen rajoittaneet luottamushenkilön mahdollisuuksia liikkua eri tuotanto-osastojen välillä. Luottamushenkilön mukaan koronapandemia on vaikuttanut myös siihen, että liitto ei ole voinut pitkään aikaan järjestää jäsenkokouksia. Kokousten sijaan yhteyttä on pidetty esimerkiksi puhelimitse. Edellinen liiton kokous pidettiin alkuvuodesta 2021. Kuitenkin osa haastatelluista Rakveren tehtaalla työntekijöistä, jotka olivat ammattiliiton jäseniä, kokivat, että jo ennen pandemiaa ammattiosasto oli pitkään ollut epäaktiivinen. Ylivoimaisesti suurin osa haastatelluista työntekijöistä oli silti tyytyväinen ammattiosaston toimintaan. Keväällä/kesällä 2021 ammattiosasto valitti yrityksen johdolle työpaikkakiusaamisesta ja epäasiallisesta käytöksestä työntekijöitä kohtaan, mutta ammattiosaston mukaan valitus ei johtanut yrityksen puolelta minkäänlaisiin toimenpiteisiin. Yrityksen mukaan sen henkilöstöosaston tiedossa ei ole Rakveren tehtaalla ammattiosaston tekemiä valituksia työpaikkakiusaamisesta tai epäasiallisesta käytöksestä. Sen mukaan yrityksen ilmoituskanavaan tehtiin vuonna 2021 yksi Rakveren tehdasta koskeva epäasialliseen käytökseen liittyvä ilmoitus, joka on kuitenkin selvitetty ja ratkaistu.

Yksikään tätä raporttia varten haastatelluista HKScan Rakveren tehtaalla työntekijöistä, jotka olivat ammattiosaston jäseniä, ei kertonut, että he olisivat kohdanneet häirintää tai syrjintää ammattiosaston jäsenyyden takia em. lakon jälkeen. Silti esimerkiksi pelkouden työpaikan löytymistä vaikeuttavalle mustalle listalle joutumisesta elää HKScanin Rakveren työntekijöiden keskuudessa edelleen, vaikka mustan listan olemassaolosta ei Finnwatchin tietojen mukaan ole olemassa näyttöä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan ammattiosaston jäsenet myös saavat helpommin varoituksia kuin siihen kuulu-

mattomat työntekijät. HKScanin Rakveren tehtaan käytäntöjen mukaan kolme varoitusta voi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Myös Viron lain mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä laiminlyö omat velvoitteensa tai työntekijän työkyky on alentunut jos työntekijälle on ensin annettu varoitus. HKScanin mukaan se pyrkii löytämään korjaavia ratkaisuja ensimmäisen varoituksen jälkeen, jotta irtisanomisilta voidaan välttyä.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan ammattiosastoon kuuluneita HKScanin Rakveren tehtaan työntekijöitä on myös irtisanottu tehtävistään, mutta tapausten tarkemmat yksityiskohdat tai irtisanomisten syyt eivät yleensä olleet heidän tiedossaan. IMTALin mukaan sen tiedossa ei ole, että HKScanin Rakveren tehtaan työntekijöitä olisi irtisanottu sen takia, että he ovat olleet ammattiosaston jäseniä. Kuten pelko mustalle listalle joutumisesta, myös pelko työpaikan menettämisestä ammattiliiton jäsenyyden vuoksi kuitenkin elää työntekijöiden keskuudessa sitkeästi. IMTALin mukaan pelkoa saattaa ruokkia se, että Rakveren seudulla avoimia teollisuuden työpaikkoja on tarjolla on suhteellisen vähän.⁷⁹ HKScanin mukaan monet Rakveren tehtaan työntekijät ovat jo vuonna 2018 omasta aloitteestaan todistaneet kirjallisesti yrityksen johdolle, että huhut työntekijöiden uhkailusta työpaikan menettämisellä eivät pidä paikkaansa.

HKScanin Viron toimipaikoissa ei ole työehtosopimusta, vaan tehtaan työntekijöiden työsuhteen ehdot määräytyvät kansallisen lainsäädännön ja työsuojelun perusteella. Luottamus henkilön mukaan työehtosopimuksen solmiminen on ammattiosaston ensisijainen tavoite, mutta toistaiseksi kumpikaan osapuoli ei ole ollut aloitteellinen neuvottelujen käynnistämiseksi. Luottamus henkilö ei ole halukas tekemään aloitetta neuvottelujen käynnistämiseksi ilman IMTALin tukea. IMTAL jakaa luottamus henkilön näkemyksen ammattiosaston tavoitteista, mutta sen mukaan ammattiosaston jäsenmäärä on liian pieni suhteessa tehtaan työntekijöiden määrään neuvottelualoitteen tekemiseksi. IMTALilla ei kuitenkaan ole ollut resursseja esimerkiksi järjestää paikallista kampanjaa ammattiosaston jäsenmäärän kasvattamiseksi.

Sen sijaan IMTAL on tukenut ammattiosastoa esimerkiksi antamalla oikeudellista neuvontaa koskien muun muassa lyhennettyä työaikaa tiettyjen pyhäpäivien aattona.⁸⁰ Vuonna 2020 IMTAL riitautti erään ammattiosastoon kuuluneen HKScanin Rakveren tehtaan työntekijän irtisanomisen Viron työriitalautakunnassa ja voitti jutun. Päätöksessään työrii-

79 Rakvere sijaitsee Koillis-Virossa, missä työttömyys on historiallisestikin ollut erityisen suurta. Vuonna 2000 työttömyys oli Koillis-Virossa 63 prosenttia korkeampi kuin muualla maassa kun taas vuonna 2019, ero oli jopa 96 prosenttia. OECD:n mukaan köyhyysriski on Viron työttömien keskuudessa suuri. Ks. lisätietoa <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bf4a7892-en/index.html?itemId=/content/component/bf4a7892-en#section-d1e1636>. Työvoimaan kuuluvien ihmisten osuus työikäisestä väestöstä oli Virossa vuonna 2021 noin 71 prosenttia kun taas Lääne-Virumaan maakunnassa, missä Rakvere on, osuus oli noin 62 prosenttia. Ks. lisätietoa <https://www.stat.ee/en/find-statistics/statistics-theme/work-life/labour-market>

80 Viron työsuojelulain mukaan (53 §) uuden vuoden aattona, itsenäisyyspäivän aattona, voitonpäivän aattona ja jouluaattona työtä lyhennetään kolmella tunnilla. Ks. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

talautakunta katsoi, että HKScan oli irtisanonut työntekijän ilman varoitusta ja antamalla työntekijälle mahdollisuutta korjata toimintaansa, joten irtisanominen oli laiton. Työntekijä hyväksyi hänelle tarjotun rahallisen korvauksen irtisanomisen perumisen sijaan.

HKScanin Rakveren tehtaan palkat ovat haastateltujen työntekijöiden ja luottamushenkilön mukaan hyvällä tasolla verrattuna muihin alueen työnantajiin. Luottamushenkilön mukaan yritys on kertonut ilmoittavansa uusista palkankorotuksista toukokuussa 2022. Luottamushenkilön mukaan kyseessä on yksipuolinen työnantajan ilmoitus, eikä palkankorotuksista neuvotella ammattiosaston tai yhteistyökomitean kanssa. Toisin sanoen, vaikka tehtaalla vaikuttaa olevan rakenteet neuvottelemiselle ja yhteistoiminnalle, niitä ei hyödynnetä keskeisistä asioista kuten palkkauksesta päätettäessä.

4.2 Stora Enso Eesti

Suomalais-ruotsalaisella biotalouskonserni Stora Ensolla on tuotantoyksiköitä useissa Euroopan maissa sekä muun muassa Brasiliassa, Uruguayssa ja Kiinassa. Se työllistää globaalisti arviolta 22 000 henkilöä. Virossa Stora Ensolla on kaksi sahaa Imaveressa ja Näpissä. Ne työllistävät yhteensä noin 400 henkilöä. Lisäksi Stora Ensolla on Virossa Sakussa tehdas, jossa valmistetaan aaltopahviarkkeja ja -pakkauksia.⁸¹ Koko konsernin liikevaihto oli vuonna 2021 noin 10,2 miljardia euroa, ja sen liikevoitto oli noin 1,6 miljardia euroa.⁸²

Stora Enso solmi globaalin puitesopimuksen⁸³ kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen kanssa ensimmäisenä suomalaisena yrityksenä vuonna 2018.⁸⁴ Yrityksen mukaan vuonna 2020 noin 80 prosenttia sen globaalista työvoimasta kuului työehtosopimusten piiriin.⁸⁵

Stora Enso vastasi Finnwatchin kirjalliseen yrityskyselyyn tammikuussa 2022. Yritys on saanut kommentoida sitä koskevia tietoja ennen raportin julkaisemista.

81 Stora Enso, Stora Enson yksiköt, <https://www.storaenso.com/fi-fi/about-stora-enso/stora-enso-locations> (viitattu 23.2.2022)

82 Stora Enso, Tietoa meistä, <https://www.storaenso.com/fi-fi/about-stora-enso> (viitattu 23.2.2022). Pelkästään Baltiaa koskevat luvut eivät ole saatavilla.

83 Global Framework Agreement between Stora Enso Oyj, IndustriALL Global Union, UNI Global Union and the Building and Wood Workers' International, saatavilla osoitteessa: https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/StoraEnso/stora_enso_gfa_signed.pdf

84 Ks. lisätietoa esim. Finnwatch, 2018, Puitteet kuntoon, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/images/pdf/Puitesopimukset_Fin.pdf

85 Stora Enso, Annual Report 2020, s. 15, saatavilla osoitteessa: https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/annual-reports/2020/storaenso_annual_report_2020.pdf. Yrityksen vuoden 2021 vuosiraportin mukaan yrityksen työntekijöistä suurin osa kuuluu ammattiliittoon ja on työehtosopimusten piirissä. Stora Enso, Annual Report 2021, s. 52, saatavilla osoitteessa: https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/annual-reports/2021/storaenso_annual_report_2021.pdf

Stora Enson mukaan ammattiyhdistysoikeuksien toteutumiseen Virossa ei liity muihin sen toimintamaihin verrattuna erityisiä riskejä. Yrityksen Code of Conduct⁸⁶ ja ihmisoikeuksia koskevat suuntaviivat⁸⁷ kattavat oikeudet ammatilliseen järjestäytymisvapauteen ja kollektiivisiin neuvotteluihin työehdoista. Yrityksen mukaan se tarjoaa kaikissa sen toimipaikoissa ammattiosastoille kokoustilat ja muut tarvittavat resurssit liiton tehtävien hoitoon. Kaikenlainen häirintä ja työntekijöiden irtisanominen ammattiliiton jäsenyyden perusteella on kielletty. Yrityksen tuotantoyksiköiden on joka toinen vuosi tehtävä itsearviointi, joka kattaa työelämän oikeuksien toteutumiseen liittyviä näkökohtia.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus on yrityksen mukaan myös osa uusien työntekijöiden perehdyttämistä kaikissa sen toimipaikoissa. Uusille työntekijöille myös kerrotaan yrityksen toimipaikoissa mahdollisesti toimivista ammattiliitoista ja mahdollisuudesta liittyä niiden jäseneksi. Stora Enson Viron toimipaikoista Imaveressä toimii ammattiosasto, jonka kanssa yritys kertoo käyvänsä keskusteluja muun muassa muutoksista palkkaukseen. Imaveren sahalta ei kuitenkaan ole työehtosopimusta. Yrityksen mukaan vuoropuhelu Imaveren sahan ammattiosaston kanssa toimii hyvin, mutta on käytännössä vähäisempää kuin sen muissa maissa sijaitsevilla toimipaikoissa, missä ammattiliittoon kuuluminen on Viroa yleisempää. Stora Enson mukaan vuosittain toteutettavat työntekijöiden tyytyväisyyskyselyt omalta osaltaan vahvistavat myös yrityksen ja sen työntekijöiden välisen vuoropuhelun toimivan hyvin yrityksen eri toimintamaissa, mukaan lukien Virossa.

Virossa sahatyöntekijöitä edustava EMTAÜ-ammattiliitto kieltäytyi antamasta haastattelua Finnwatchille tätä raporttia varten. EMTAÜ on Viron ammattiliittojen keskusjärjestö EAKL:n jäsen. EAKL:lle lähettämässään viestissä EMTAÜ:n hallitus sanoi, että Stora Enson Imaveren tehtaalla *“ammattiosaston suhde työnantajaan on ollut hyvä, luottamushenkilöllä on aina ollut mahdollisuus kommunikoida työnantajan kanssa ja työnantaja on varannut aikaa kuulla luottamushenkilöä ja pyrkinyt ottamaan huomioon tehtyjä ehdotuksia.”* EMTAÜ kieltäytyi myös välittämästä Imaveren tehtaalla ammattiosaston yhteystietoja EAKL:lle ja Finnwatchille. Näin ollen Imaveren tehtaalla luottamushenkilön haastattelua ei saatu järjestettyä.

4.3 Prisma Peremarket

S-ryhmä on Suomen suurin päivittäistavarakaupan toimija ja myös Suomen suurin yksityinen työnantaja.⁸⁸ Prisma Peremarket AS on osa S-ryhmän kansainvälistä liiketoimintaa, josta vastaa SOK:n tytäryhtiö SOK Liiketoiminta Oy. Viron ensimmäinen Prisma-hyper-

86 Stora Enso, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: https://codeofconduct.storaenso.com/-/media/sub-sites/codeofconduct/files/storaenso_code_2020_en.pdf

87 Stora Enso, Human Rights Guidelines, saatavilla osoitteessa: https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/sustainability/storaenso_human_rights_guidelines_2021.pdf

88 SOK, 23.3.2021, S-ryhmän ruokakaupalla takana vahva kasvuvuosi, <https://www.sttinfo.fi/tiedote/s-ryhman-ruokakaupalla-takana-vahva-kasvuvuosi?publisherId=68574024&releaseId=69904305> (viitattu 14.3.2022)

marketti avattiin vuonna 2000.⁸⁹ Nyt Prismalla on Virossa 11 toimipaikkaa muun muassa Tallinnassa, Tartossa ja Narvassa ja yhteensä noin 800 työntekijää. Vuonna 2020 Prisma Peremarketin liikevaihto oli noin 175 miljoonaa euroa.⁹⁰

Prisma Peremarketin ammattiosasto perustettiin noin 15 vuotta sitten. Se kuuluu palvelu- ja kaupanalan ammattiliitto ETKAan. Finnwatch haastatteli EAKL:n avustuksella sekä Prisma Peremarketin ammattiosaston luottamushenkilöä että ETKAn puheenjohtajaa tätä raporttia varten helmikuussa 2022. Ammattiosaston luottamushenkilö on hiljattain siirtynyt yrityksen päällikkötason tehtäviin, ja tätä kirjoitettaessa oli epäselvää, jatkaako hän luottamustehtävässään nykyisen toimikauden loputtua. S-ryhmä vastasi Finnwatchin yrityksille lähettämään kirjalliseen kyselyyn tammikuussa 2022. Kaikki edellä mainitut tahot ovat saaneet kommentoida tämän luvun luonnosta ennen raportin julkaisemista.

S-ryhmä on Code of Conductissaan sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja edistämään niiden toteutumista yrityksen omassa toiminnassa.⁹¹ Sekä Prisma Peremarketin että ay-liikkeen edustajien mukaan niiden välinen suhde on toimiva ja hyvä. Yritys toi vastauksissaan esiin että näin ei kuitenkaan ole aina ollut; sen mukaan yhteistyö on vuosien saatossa muuttunut sujuvammaksi ja rakentavammaksi.

Luottamushenkilön mukaan Prisma Peremarketin johto kohtelee ammattiliittoa kuin arvostettua yhteistyökumppania eikä luottamushenkilön tiedossa ole, että liiton jäseniin olisi kohdistunut häirintää tai syrjintää työnantajan toimesta. Luottamushenkilö voi hoitaa ammattiosaston tehtäviä työajalla Viron lainsäädännön mukaisesti, ja yritys tarjoaa luottamushenkilölle tilat ja tietokoneen niiden hoitamiseen. Ne kuitenkin sijaitsevat eri toimipaikassa kuin missä luottamushenkilö tällä hetkellä on töissä. Muun muassa tästä johtuen luottamushenkilö käyttää niitä harvoin.

Prisma Peremarket ja ETKA solmivat yrityskohtaisen työehtosopimuksen kahden vuoden välein. Palkkatasoneuvotteluja käydään yrityksen mukaan vielä useammin. Osapuolet solmivat ensimmäisen työehtosopimuksen alkuvuodesta 2016 yli vuoden kestäneiden neuvottelujen jälkeen. Viimeisin, kolme kuukautta kestänyt neuvottelukierros päättyi vuoden 2022 alussa. Se sujui hyvässä hengessä vaikkakin ay-liikkeen edustajien haastatteluissa nousi esiin, että neuvottelutuloksen vahvistaminen kesti yrityksen Suomen johdon puolelta epätavallisen kauan. Työehtosopimuksessa sovittiin muun muassa palkankorotuksista, bonuksista ja Prisman Tallinnan ja muiden Viron toimipaikkojen välisen palkkaeron kaventamisesta.

89 Taloussanomat, 12.10.2000, Prisma avasi marketin Tallinnaan, <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001329154.html> (viitattu 14.3.2022)

90 S-ryhmä, 12.8.2021, S-ryhmä avaa uusia Prismoja Viroon, <https://s-ryhma.fi/uutinen/s-ryhma-avaa-uusia-prismoja-viroon/29m1VPFrfbPKo9KIPy6Ccz> (viitattu 14.3.2022)

91 S-ryhmä, SOK-yhtymän eettiset periaatteet, <https://s-ryhma.fi/talous-ja-hallinto/sok-yhtymän-eettiset-periaatteet> (viitattu 15.3.2022)

Prisma Peremarketin ammattiosastolla on noin 50 jäsentä. Luottamushenkilön mukaan ammattiosaston jäsenmäärä on laskenut tasaisesti, ja ammattiosaston suurimmat haasteet liittyvät jäsenmäärän kasvattamiseen. Ammattiosasto jakaa uusille työntekijöille tietoa toiminnastaan ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen sisällöstä. Tietoa on saatavilla myös työntekijöiden taukotiloissa. Uusien jäsenten innostaminen mukaan liiton toimintaan on kuitenkin käynyt vuosi vuodelta vaikeammaksi. Luottamushenkilön mukaan liittoon kuulumattomat työntekijät saattavat kohdistaa siihen epärealistisia odotuksia olematta valmiita antamaan omaa panostaan liiton toimintaan; osa taas suhtautuu liittoon suorastaan vihamielisesti. Epärealistiset odotukset liittyvät liiton mahdollisuuksiin neuvotella korkeitakin palkankorotuksia, ilman että työntekijät olisivat halukkaita itse liittymään liittoon sen neuvotteluaseman vahvistamiseksi.

Koronarajoituksista johtuen jäsentilaisuuksia ei ole voitu järjestää pitkään aikaan. Luottamushenkilö toivoo, että kun rajoitukset on poistettu ammattiliitto järjestäisi jäsenille koulutus- tai muita tilaisuuksia ryhmähengen kasvattamiseksi ja uusien jäsenten rekrytointia vauhdittamaan. ETKAn mukaan näin onkin tarkoitus tehdä. Lisäksi ETKAn suunnitelmiin kuuluu käynnistää säännöllinen vuoropuhelu virolaisten ja suomalaisten luottamushenkilöiden välillä. Muuten ETKA tukee ammattiosastoja antamalla lakineuvontaa, jakamalla tietoa ja osallistumalla työehtosopimusneuvotteluihin sekä tarjoamiensa hallinnollisten palveluiden kuten jäsentietokannan kautta.

S-ryhmä kertoo vastauksissaan pitävänsä tärkeänä osallistua Viron työlainsäädäntöön ja työmarkkinoihin liittyvään yhteiskunnalliseen keskusteluun. Prisma Peremarketin edustaja on esimerkiksi viime vuosina osallistunut Viron kauppiaaliiton työryhmään, jossa työstettiin muutosehdotuksia Viron työsopimuslakiin. Yritys kuvailee työryhmän toimintaa onnistuneeksi. Työsopimuslakiin tehdyt muutokset koskivat vaihtelevan työajan työsopimusten väliaikaista käyttöönottoa kaupan alalla. Aiemmin vaihtelevan työajan työsopimusten solmiminen ei ollut Virossa mahdollista työsopimuslain puitteissa, mutta silti niitä käytännössä solmittiin. ETKA mukaan lakimuutoksista käydyt neuvottelut olivat vaikeat. Ne myös jakoivat mielipiteitä ammattiyhdistysliikkeen keskuudessa, sillä vaihtelevan työajan työsopimuksissa kaikki jousto tulee työntekijäpuolelta. Tästä huolimatta neuvottelut olivat ETKAn mielestä hyvä esimerkki työmarkkinaosapuolten yhteistyöstä.

4.4 Fortaco Estonia

Fortaco Group Oy:n asiakkaita ovat raskaiden työkoneiden ja meriteollisuuden laitevalmistajat. Yrityksen tuotetarjontaan kuuluvat työkoneiden ohjaamot, asennusvalmiit teräsrakennekomponentit ja laitekoonpanot. Lisäksi Fortacon Teknologiayksikkö tarjoaa suunnittelu- ja tuotekehityspalveluita. Yrityksellä on 11 tuotantolaitosta, jotka sijaitsevat Puolassa, Ranskassa, Serbiassa, Slovakiassa, Suomessa, Unkarissa, Virossa ja Intiassa. Yrityksen pääkonttori on Vantaalla. Fortaco työllistää globaalisti yhteensä noin

2 800 henkilöä ja Virossa noin 600 henkilöä. Fortaco Groupin liikevaihto oli vuonna 2020 yli 235 miljoonaa euroa.⁹²

Fortaco on toiminut Virossa jo yli 70 vuotta. Sen Viron tuotantolaitos sijaitsee Narvassa maan itärajalalla. Viimeisen viiden vuoden aikana yritys on investoinut yli 10 miljoonaa euroa Narvan toimintojen laajentamiseen.⁹³

Fortacon Narvan tehtaalla toimii Viron teollisuus- ja metallityöntekijöiden liiton IMTALin alainen ammattiosasto. Tehtaalla on ollut ammattiosasto sen perustamisesta, eli vuodesta 1947, lähtien.⁹⁴ Finnwatch haastatteli tätä raporttia varten EAKL:n avustuksella IMTALin puheenjohtajaa helmikuussa 2022. Fortaco ja sen Narvan tehtaan ammattiosaston luottamushenkilö vastasi Finnwatchin kysymyksiin kirjallisesti. Kaikki edellä mainitut tahot ovat saaneet kommentoida tämän luvun luonnosta ennen raportin julkaisua.

Yrityksen Code of Conductin mukaan se kunnioittaa ihmisoikeuksia ja työelämän oikeuksia sekä noudattaa järjestäytymisvapautta ja työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää lainsäädäntöä kaikissa sen toimintamaissa.⁹⁵ Yrityksen mukaan se tukee ja kunnioittaa ammattiosaston toimintaa, ja esimerkiksi kannustaa työntekijöitään liittymään ammattiliittoon. Lisäksi ennen koronapandemiaa yrityksen johto tapasi kaikkia tehtaan työntekijöitä säännöllisesti. Yrityksen vastausten mukaan se konsultoi työntekijöitä ”tärkeissä asioissa”, ja Narvan tehtaan työntekijöitä on edustettuna Fortacon eurooppalaisessa yritysneuvostossa (EWC).

Sekä ay-liikkeen edustajien että Fortacon mukaan yrityksen ja sen Narvan tehtaan ammattiosaston välinen suhde on toimiva. Luottamushenkilö voi hoitaa liiton tehtäviä työajalla Viron lainsäädännön mukaisesti, ja yritys tarjoaa tehtävien hoitoon työtilan ja -välineet, kuten tietokoneen. Ay-liikkeen edustajien mukaan työntekijöiden esiin nostamat epäkohdat ratkaistaan neuvottelemalla yrityksen johdon kanssa. Ay-liikkeen edustajien mukaan liittoon kuuluvat työntekijät eivät kohtaa häirintää tai syrjintää työssään.

Yrityksen johto ja ammattiosasto ovat solmineet yrityskohtaisen työehtosopimuksen vuodesta 2012 lähtien. Yrityksen mukaan työehtosopimusneuvottelut ovat kunnioittavia ja rakentavia. Luottamushenkilö puolestaan kuvaa neuvotteluprosessia hyvistä suhteista huolimatta vaikeaksi ja aikaa vieväksi. Viimeisin Narvan tehtaan yrityskohtainen työehtosopimus allekirjoitettiin tammikuussa 2022. Siinä sovittiin 8 prosentin palkankorotuksista

92 Fortaco, 2021, This is Fortaco, saatavilla osoitteessa: https://fortacogroup.com/wp-content/uploads/2021/12/THIS_IS_FORTACO_brochure-13122021.pdf. Viron toimintojen osuus liikevaihdosta ei yrityksen mukaan ole julkista tietoa.

93 Fortaco, 23.9.2020, Milestone in Narva industrial development – new factory launched, <https://fortacogroup.com/post/milestone-in-narva-industrial-development-new-factory-launched/> (viitattu 15.3.2022)

94 Yritys toimi aluksi nimellä Baltiets kunnes vuonna 1976 se nimettiin uudelleen. Yritys tunnetaan nyt nimellä Fortaco Estonia.

95 Fortaco, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: <https://fortacogroup.com/wp-content/uploads/2021/06/FORTACO-Corporate-Brochure-Code-of-Conduct-08022021.pdf>

helmikuusta 2022 lähtien.⁹⁶ Palkankorotusten lisäksi liiton tärkeimpiä tavoitteita on huolehtia työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä seikoista.

Fortacon Narvan tehtaan ammattiosastossa on tällä hetkellä noin 90 jäsentä. Luottamushenkilön mukaan ammattiosaston jäsenmäärä on vuosien saatossa vähentynyt merkittävästi. Viime vuosina jäsenmäärä on kuitenkin pysynyt tasaisena. Luottamushenkilön arvion mukaan työntekijöiden on vaikea nähdä syitä kuulua ammattiliittoon, koska työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset koskevat joka tapauksessa kaikkia tehtaan työntekijöitä riippumatta siitä ovatko he liiton jäseniä vai eivät. IMTAL suunnittelee panostavansa jäsenkampanjointiin Koillis-Virossa koronarajoitusten purkamisen jälkeen. IMTALin järjestämiskomitea (Organising Committee) tarjoaa alustan kokemusten vaihtoon järjestämisen ja jäsenhankinnan parissa työskenteleville ammattiliittoaktiiveille.

IMTAL tukee kaikkia sen ammattiosastoja tarjoamalla lakiapua ja hallinnollisia palveluita sekä järjestämällä jäsenille ja luottamushenkilöille suunnattuja erilaisia koulutustilaisuuksia. Lisäksi IMTAL tarjoaa jäsenilleen myös rahallista tukea vaikeissa elämäntilanteissa. Tukipäätökset tekee IMTALin hallitus.



*Jevgeni Salnikov, Fortaco Estonian luottamushenkilö, ja Larissa Šabunova, Fortaco Estonian toimitusjohtaja, allekirjoittivat työehtosopimuksen tammikuussa 2022.
Lähde: Fortaco Estonia*

96 Fortaco Estonian Facebook-sivu, 21.1.2022, [https://www.facebook.com/FortacoEstonia/posts/1820757574761541?_cft__\[0\]=AZVL6QRbzARDbhnpRXhXNZ1PDkwgjzE982FvkubuNUQnOERFC-pcrWj1f6oebN8BoV3bxnJ4dU_rp0AHOSkUw-nhQNSkP-pkCNMzrIAGiuTcesJtQidusrhYHFhikiRYeYDZQzf0ijnbnr2nmz2e_Bz5jBec9j417R7o02QCPWUea8cBSZiiil5dYaxgt0z70pK4&__tn__=%2CO%2CP-R](https://www.facebook.com/FortacoEstonia/posts/1820757574761541?_cft__[0]=AZVL6QRbzARDbhnpRXhXNZ1PDkwgjzE982FvkubuNUQnOERFC-pcrWj1f6oebN8BoV3bxnJ4dU_rp0AHOSkUw-nhQNSkP-pkCNMzrIAGiuTcesJtQidusrhYHFhikiRYeYDZQzf0ijnbnr2nmz2e_Bz5jBec9j417R7o02QCPWUea8cBSZiiil5dYaxgt0z70pK4&__tn__=%2CO%2CP-R) (viitattu 15.3.2022). Korotus heijastelee Viron yleistä palkkakehitystä. Virallisten tilastojen mukaan palkat olivat Virossa alkuvuodesta 2022 keskimäärin 8,1 korkeammat kuin vuotta aikaisemmin. Ks. Statistics Estonia, 27.5.2022, Wage growth continued in the first quarter, <https://www.stat.ee/en/node/258626> (viitattu 10.8.2022)

5. Yhteenveto

Viron järjestäytymisaste on Euroopan unionin matalin, ja työehtosopimusten piiriin kuuluu eri arvioiden mukaan vain noin 6–13 prosenttia työvoimasta. Ay-liike kärsii maan neuvostohistorian painolastista. Uudelleen itsenäistyneessä Virossa työntekijät ovat pyrkineet parantamaan työoloja ja -ehtoja individualististen strategioiden avulla esimerkiksi vaihtamalla työpaikkaa ja työskentelymaata kollektiivisen toiminnan sijaan. Myös kolmikanta – lainsäädännön ja sopimusten valmistelu työmarkkinakeskusjärjestöjen ja hallituksen kesken – oli pitkään käytännössä jäissä. Vuoden 2018 jälkeen kolmikanta on kuitenkin jälleen vahvistunut. Koronapandemian ja oikeudenmukaisen ekologisen siirtymän edellyttämät toimet ovat tukeneet tätä kehityskulkua. Pitkän tauon jälkeen avauksia syvemmästä työmarkkinavuoropuhelusta on tehty myös toimialoilla, joilla valtakunnantason vuoropuhelua ei aiemmin ole käyty, kuten kaupan alalla. Myös yksittäisten työntekijien suhtautuminen ammattiliittoihin on yleisesti ottaen myönteisempää kuin ennen, ja ay-aktiivien laittomiin irtisanomisiin liittyvien oikeustapausten määrä on laskenut.

Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin mukaan ay-oikeuksia loukataan kuitenkin edelleen Virossa säännöllisesti. Viron lainsäädännössä on ay-oikeuksien toteutumisen osalta ongelmia, jotka yhdistettynä matalaan järjestäytymisasteeseen ja heikkoon sopimuskulttuuriin tekevät Virossa ay-oikeuksien toteutumisen suhteen riskimaan. Virossa toimivien yritysten tuleekin huomioida tämä ihmisoikeuksia koskevassa huolellisuusvelvoiteprosessissaan.

Tässä raportissa on tarkasteltu ay-oikeuksien toteutumista suomalaisyritysten toiminnassa Virossa tapausesimerkkien avulla. Raporttia varten Finnwatch haastatteli luottamushenkilöitä HKScanin, Fortacon ja SOK:n (Prisma Peremarket) toimipaikoissa Virossa. HKScanin Rakveren tuotantolaitoksessa haastateltiin luottamushenkilön lisäksi myös tehtaan työntekijöitä. Lisäksi raporttia varten on haastateltu työntekijöitä kyseisten yritysten toimialoilla edustavien sektorikohtaisten ammattiliittojen edustajia. Yritysten näkemyksiä kartoitettiin pääkonttoreihin Suomessa lähetetyllä kyselyllä, johon yritykset vastasivat kirjallisesti. Virossa sahatyöntekijöitä edustava EMTAÜ-ammattiliitto kieltäytyi antamasta haastattelua Finnwatchille tätä raporttia varten. Se myös kieltäytyi välittämästä Stora Enson Imaveren tuotantolaitoksen ammattiosaston yhteystietoja EAKL:lle ja Finnwatchille. Näin ollen Imaveren tuotantolaitoksen luottamushenkilön haastattelua ei pyrkimyksistä huolimatta saatu järjestettyä.

Kaikki haastateltavat kuvasivat ammattiliittojen ja yritysten välisiä suhteita pääpiirteittäin hyviksi ja toimiviksi. Niiden perusteella ei havaittu merkkejä selvityksen kohteena olevien yritysten pyrkimyksistä rajoittaa ammattiyhdistysoikeuksien – ammatillisen järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden – toteutumista käytännössä. Luottamushenkilöillä oli myös poikkeuksetta tarvittavat fasilitetit luottamustoimien hoitami-

seksi, ja he voivat hoitaa niitä Viron lain mukaisesti työajalla. Silti tarvetta parannuksillekin on. Vaikka kaikissa tutkimuskohteissa toimi ammattiliitto, vain Fortaco ja Prisma Peremarket ovat solmineet työehtosopimuksen ammattiliittojen kanssa. HKScanin Rakveren tehtaalle on perustettu ammattiosaston rinnalle erityinen yhteistyöryhmä, johon kuuluu niin työntekijöiden ja ammattiliiton kuin yrityksen johdon edustajia. Yhteistyöryhmä perustettiin vuonna 2018 samoihin aikoihin kuin tehtaan ammattiosastokin osan tehtaan työntekijöistä mentyä lakkoon. Ay-liike suhtautui siihen aluksi keltaisena liittona, mutta tätä raporttia varten tehdyissä haastatteluissa ei noussut esiin yhteistyöryhmän toimintaan liittyviä huolia vaan sen toiminnan katsottiin parantuneen alkuajoista. Tästä huolimatta tuotantolaitokseen ei ole muodostunut yhdessä sopimisen kulttuuria. Työntekijöiden keskuudessa elää ay-aktiivisuuteen liittyviä pelkoja mahdollisista negatiivisista seuramuksista, joiden kitkemiseksi ei Finnwatchin näkemyksen mukaan ole tehtaalla kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Myös yritykset kuvasivat omissa vastauksissaan suhteita ammattiliittoihin toimiviksi. Joissain tapauksissa yritysten mukaan suhteissa on viime vuosina tapahtunut kehitystä, ja liittojen toiminta esimerkiksi kaupan alalla on niin haastateltujen ay-liikkeen edustajien kuin yritystenkin mukaan ammattimaistunut.

Tämän selvityksen perusteella kolmikannan vahvistuminen ei vielä heijastu paikallistasolle ammattiosastojen vahvistuneena neuvotteluasemana. Paikallistasolla ammattiosastojen alhainen jäsenmäärä vaikeuttaa työehtosopimusneuvottelujen käynnistämistä. Kaikki kolme tätä raporttia varten haastateltua luottamushenkilöä kantavat huolta ammattiosastojensa alhaisesta, osin jopa laskevasta jäsenmäärästä, vähäisestä aktiivisuudesta ja vaikeuksista saada uusia jäseniä. Paikallistasolla ay-liikkeen haasteet liittyvät edelleen jäsenhankintaan sekä jäsenten ja työntekijöiden innostamiseen ja aktivoimiseen mukaan ay-liikkeen toimintaan. Viime vuosina vahvistunut kolmikanta voi konkretisoida ay-liikkeen yhteiskunnallista roolia itsenäisessä Virossa, ja sitä kautta osoittautua hyödylliseksi jäsenkampanjoinnissa. Haastatteluissa nousi esiin myös, että luottamushenkilöt tarvitsevat enemmän sektorikohtaisten liittojen tukea neuvotteluihin.

6. Suositukset

Yrityksille

- Virossa toimivien yritysten tulee tunnistaa Viro ay-oikeuksien osalta riskimaaksi ja huomioida tämä asianmukaisella tavalla omissa huolellisuusvelvoiteprosesseissaan. Yritykset voivat omalla toiminnallaan edistää rakentavaa vuoropuhelua ja sopimus-kulttuuria työpaikoilla ja laajemmin yhteiskunnassa, ja niiden tulee tunnistaa oma roolinsa tässä. Yritysten tulee myös osoittaa tukea sellaisille lakimuutoksille, jotka esimerkiksi vahvistaisivat luottamushenkilöiden suojaa häirinnältä tai muuten edistäisivät ay-oikeuksien toteutumista Virossa. Yhteistoimintaa voidaan kehittää myös esimerkiksi eurooppalaisten yritysneuvostojen⁹⁷ kautta.
- HKScanin tulee varmistaa, että Rakveren tehtaan luottamushenkilö voi vapaasti tavata tehtaan kaikkien osastojen työntekijöitä. Se, että luottamushenkilö voi liikkua tehtaan eri osastojen välillä vain tehtaan työturvallisuusvastaavan kanssa, joka on johtoon kuuluva henkilö, on ongelmallista, ja voi haitata ammattiosaston mahdollisuuksia rekrytoida uusia jäseniä.
- HKScanin tulee myös tehdä töitä ay-aktiivisuuteen liittyvien pelkojen hälventämiseksi. Työntekijähaastatteluissa kävi ilmi, että pelko "mustalle listalle" joutumisesta elää tehtaan työntekijöiden keskuudessa vahvasti siitä huolimatta, että todisteita listan olemassaolosta ei ole. Keskeinen keino pelkojen hälventämiseksi on keskinäisen luottamuksen ja neuvottelukulttuurin edistäminen. Vaikka tehtaalla toimii sekä ammattiosasto että erillinen yhteistyöryhmä, ei tehtaalla edelleenkään neuvotella työehdoista tai palkoista kollektiivisesti.

Virolaisille ammattiliitoille

- Toimialakohtaisten ammattiliittojen tulee kehittää tapoja luottamushenkilöiden tukemiseksi työehtosopimusneuvotteluissa. Yksi tällainen keino voisi olla neuvottelutukitiimien perustaminen. Luottamushenkilöiden neuvottelutaitoja ja muuta tehtävän edellyttämää osaamista tulee myös kehittää erilaisilla koulutuksilla. Osaamista voidaan kehittää myös eurooppalaisten yritysneuvostojen kautta.

- Ammattiliittojen keskeinen haaste liittyy jäsenhankintaan, luottamushenkilöiden voimaannuttamiseen ja työntekijöiden innostamiseen ja aktivoimiseen mukaan ay-liikkeen toimintaan. Tähän vaikuttaa edelleen historian painolasti, mutta toisaalta tätä raporttia varten tehdyissä haastatteluissa nousi esiin näkemyksiä, joiden mukaan vahva ay-liike, joka saa aikaan konkreettisia parannuksia, myös houkuttelisi uusia jäseniä. Myös Virossa aiemmin tehtyjen mielipidemittausten mukaan lähes 70 prosenttia virolaisista on sitä mieltä, että työntekijät tarvitsevat vahvoja liittoja puolustamaan oikeuksiaan. Tällöin ay-toimitsijoiden osaamisen kasvattaminen on myös keskeinen osa jäsenhankintastrategiaa.

Suomalaisille ammattiliitoille

- Suomalaisten ammattiliittojen on perusteltua jatkaa toimenpiteitä virolaisten ammattiliittojen vahvistamiseksi. Tätä voidaan tehdä esimerkiksi tukemalla Baltic Organizing Alliancen toimintaa sekä jakamalla kokemuksia ja osaamista neuvottelutoiminnasta ja luottamushenkilöiden voimaannuttamisesta.

Päätäjille

- Viron tulee viipymättä toimeenpanna Kansainvälisen työjärjestö ILO:n CEACR -asiantuntijakomitean suositukset koskien mm. kollektiivisten neuvotteluiden edistämistä.
- Myös lakko-oikeutta koskevat rajoitukset Viron kansallisessa lainsäädännössä tulee poistaa, ja oikeus lakkoon saattaa kansainvälisten standardien mukaiseksi. Luottamushenkilöiden irtisanomissuojaa on vahvistettava esimerkiksi edellyttämällä, että irtisanomisella on luottamushenkilön edustamien viranhaltijain tai työntekijöiden enemmistön tuki.
- Euroopan unionissa tulee säätää huolellisuusveloitteeseen perustuva yritysvastuulaki. Suomen ja Viron tulee pyrkiä varmistamaan, että EU-tason yritysvastuulaki velvoittaa yritykset noudattamaan ympäristöä ja ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaista huolellisuutta niiden koko arvoketjussa. Osana huolellisuusveloitteen toimeenpanoa on kuultava keskeisiä sidosryhmiä, kuten työntekijöitä edustavia ammattiliittoja. Lainsäädäntöön tulee sisältyä mahdollisuus ennaltaehkäiseviin korjaaviin toimenpiteisiin. Lain nojalla uhreilla tulee myös olla mahdollisuus nostaa vahingonkorvauskanteita Euroopan unionin jäsenvaltioissa emo- ja johtoyrityksiä vastaan. Jos EU-tason yritysvastuulaki ei etene, Suomen ja Viron tulee säätää yritysvastuulaki kansallisesti.



Finnwatch ry
Malminrinne 1B, 2. krs
00180 Helsinki
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org
[@Finnwatch1](https://www.instagram.com/finnwatch1)