

# Kollektiivsed töösuhted

---

*Kvantitatiivuuringu raport*



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

# Sisukord

<b>SISSEJUHATUS</b> .....	<b>3</b>
EESMÄRK .....	3
ANDMETE KOGUMISE JA ANALÜÜSIMISE METOODIKA .....	3
RAPORTI ÜLESEHITUS JA TULEMUSTE TÕLGENDAMINE.....	4
<b>1 KAASAMINE</b> .....	<b>6</b>
1.1 OSALEMINE .....	6
1.1.1 Töötajate osalemine juhtorganisis.....	6
1.1.2 Finantsosalemine .....	11
1.2 INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE .....	15
1.2.1 Informeerimise ja konsulteerimise levik ja viis .....	15
1.2.2 Hoiakud informeerimise ja konsulteerimise osas .....	25
<b>2 KOLLEKTIIVLEPINGUD JA KOLLEKTIIVSED LÄBIRÄÄKIMISED</b> .....	<b>33</b>
2.1 SUHTUMINE KOLLEKTIIVSETESSE LÄBIRÄÄKIMISTESSE JA LEPINGUTESSE.....	33
2.1.1 Sissejuhatus.....	33
2.1.2 Kollektiivlepingute eelised ja puudused.....	33
2.1.3 Üldine suhtumine kollektiivlepingutesse .....	37
2.2 KOLLEKTIIVLEPINGUD.....	40
2.2.1 Kollektiivlepingute levik.....	40
2.2.2 Kollektiivlepingute osapooled .....	41
2.2.3 Kollektiivlepingute rakendamine ja kehtivus.....	42
2.2.4 Läbirääkimiste ja kollektiivlepingute järelevalve .....	43
<b>3 KOLLEKTIIVSED TÖÖTÜLID, KOLLEKTIIVSETE TÖÖTÜLIDE LAHENDAMINE NING RIIKLIK LEPITAMINE</b> .....	<b>44</b>
<b>4 TÖÖRAHU, STREIK, TÖÖSULG</b> .....	<b>45</b>
<b>5 TÖÖTAJATE ESINDAJAD</b> .....	<b>48</b>
5.1 ESINDAJATE LEVIK .....	48
5.2 USALDUSISIKUD.....	50
5.3 AMETIÜHINGUD .....	57

## Sissejuhatus

### Eesmärk

Käesolev raport esitab kirjeldavalt kollektiivsete töösuhete uuringu raames kvantitatiivuuringuga kogutud andmed uurimisküsimuste ja sihtrühmade kaupa. Kvantitatiivuuringu eesmärk oli anda ülevaade kollektiivsete töösuhetega seotud hoiakute ja arvamuste levikust Eestis, eesmärk ei ole teha ettepanekuid kollektiivsete töösuhete arendamiseks, samuti ei ole raporti eesmärk analüüsida erinevate küsimuste ja sihtrühmade seoseid.

Uuringu tegemiseks olid etteantud uurimisküsimused viie laiema teemade bloki osas:

1. Töötajate kaasamine;
2. Kollektiivlepingud ja –läbirääkimised;
3. Kollektiivsed töötülid, nende lahendamine ja riiklik lepitamine;
4. Töörahu, streik ja töösulg;
5. Töötajate esindajad.

Kvantitatiivuuringu teemablokid olid erineva mahuga: väiksemahulisemad blokid olid töötülide ja streigi blokid, kuna nähtuse vähesest levikust ja keerukusest tulenevad piirangud kvantitatiivseks uuringuks.

### Andmete kogumise ja analüüsimise meetodika

Kvantitatiivuuringu raames tehti kolme sihtrühma küsitlus, mis pidi võimaldama tulemusi analüüsida järgmistes lõigetes:

1. Tööandjad (vähemalt 5 töötajaga äriühingutes, sihtasutustes ja mittetulundusühingutes):
  - a. töötajate arvu järgi:
    - i. 5-29 töötajaga tööandjad;
    - ii. 30 või enama töötajaga tööandjad;
  - b. tegevusalasektori järgi:
    - i. primaarsektor (EMTAK koodid A ja B);
    - ii. sekundaarsektor (koodid C - F);
    - iii. tertsiaarsektor (koodid G – S);
2. Töötajate usaldusisikud:
  - a. 5-29 töötajaga tööandjate juures tegutsevad töötajate usaldusisikud;
  - b. 30 või enama töötajaga tööandjate juures tegutsevad töötajate usaldusisikud;
3. Ametiühingud:
  - a. 5-29 töötajaga tööandjate juures tegutsevad ametiühingute usaldusisikud;
  - b. 30 või enama töötajaga tööandjate juures tegutsevad ametiühingute usaldusisikud.

Ametiühinguid on uuringus käsitletud kui ettevõttes tegutsevaid töötajate ühendusi. Tegemist ei ole ametiühingute juriidiliste organisatsioonide uuringuga, vaid ettevõtetes ja asutustes tegutsevate ametiühingute uurimisega. See tähendab, et kui juriidiline organisatsioon on nt. Arstide liit, siis ametiühingute uuringule vastajatena ei käsitleta mitte Arstide liidu üldist esindajat vaid eraldi igas konkreetses organisatsioonis tegutsevat Arstide liidu usaldusisikut.

Andmed koguti telefoniküsitluse teel, tööandjatest väikese osa puhul ka veebis, kahe küsimustiku alusel kolme eraldi küsitluse raames ning küsitluse tulemused moodustavad kolm andmebaasi.

Tööandjate küsitluse raames küsitleti Äriregistrist juhuvaliku alusel välja võetud 1000 tööandjat. Töötajate esindajate kohta ei ole üldkogumeid kirjeldavat nimistikku, mistõttu koostati valimid tööandjate küsitluses saadud kontaktide põhjal. Nähtuse väikese leviku tõttu sattus 1000 tööandja küsitlemise tulemusena valimisse väga vähe töötajate esindajaid. Selleks, et suurendada vastajate arvu, skriiniti veel juhuvaliku alusel 1976 ettevõtet, et leida lisavastajaid töötajate esindajate küsimustikule. Lõpptulemusena oli vastavalt usaldusisikute valimis 96 töötajate usaldusisikut ja ametiühingute valimis 96 ametiühingut. Andmed kaaluti selliselt, et need oleksid representatiivsed üldkogumite suhtes, ning esitati tabelitena, millest on võimalik näha tulemusi organisatsiooni suuruse, kolme majandussektori ja töötajate esindaja olemasolu järgi organisatsioonis.

Detailne meetodiline alus kvantitatiivuuringu tegemiseks on kirjeldatud kvantitatiivuuringu meetodikaraportis.

## Raporti ülesehitus ja tulemuste tõlgendamine

Raportis on esitatud kvantitatiivuuringu tulemused uuringküsimuste kaupa tehnilises kirjelduses nõutud sihtrühmade lõikes. Iga uuringu küsimuse osas on esitatud tabelid, mille põhjal saab ülevaate iga sihtrühma ja alamsihtrühma poolt ankeediküsimustele antud vastuste jaotusest. Kuna osad uurimisküsimused olid suhteliselt üldised, nagu nt „Millised on arvamused ja ootused informeerimise ja konsulteerimise osas“, siis ühele uurimisküsimusele vastamiseks võib olla mitu ankeediküsimust.

Nii palju kui võimalik, on ankeediküsimused dubleeritud erinevate sihtrühmade ankeetides ning seetõttu on raportis toodud kolm tabelit järgmises järjestuses: esimene tabel – tööandjate ja tööandjate alamsihtrühmade tabel, teine tabel – ametiühingute ja ametiühingute alamsihtrühmade tabel, kolmas tabel – usaldusisikute ja usaldusisikute alamsihtrühmade tabel. Tööandjate küsitluse tulemused näitavad arvamuste jaotust tööandjate (organisatsioonide) seas. Vastavalt ette antud uuringu püstitusele näitavad usaldusisikute ja ametiühingute esindajate vastused arvamuste jaotust vastavalt usaldusisikute ja ametiühingute seas. Tuleb tähele panna, et tegemist ei ole mitte arvamuste jaotusega ametiühinguga ettevõtete või usaldusisikuga organisatsioonide, vaid just ametiühingute ja usaldusisikute arvamuste jaotusega. Kuna ühes organisatsioonis võib olla mitu ametiühingut või usaldusisikut, siis ei ole see üks-ühele üle kantav usaldusisikuga või ametiühinguga organisatsioonide olukorra kirjeldusele. Ametiühingute ja usaldusisikute standardtabelid on aga olemas ka jaotusena ettevõtetele (vt meetodikaraport ja andmetabelid).

Igas tabelis on esimeses reas toodud absoluutarv (n=), kes vastasid sellele küsimusele ning kelle vastuste jaotust tabel näitab. Tärniga (\*) märgitud vastused on vastused, mida küsitluses otse ette ei loetud. Esimene tulp on vastava sihtrühma üldine vastuste protsentuaalne jaotus. Raportisse on tabelid pandud nii, nagu need standardtabelitena on esitatud. Tuleb tähele panna, et tegemist on eriti ametiühingute ja usaldusisikute valimite puhul, aga ka tööandjate puhul mõningate küsimuste osas väga väikese arvu vaatlustega. Seetõttu on vastuste statistilised usalduspiirid suhteliselt suured, kuid neid ei ole siinkohal eraldi välja toodud, va juhtudel, kui vastused uurimisküsimustele eeldavad konkreetseid numbreid (statistiliste usalduspiiride osas vt uuringu meetodikaraportiga koos esitatud uuringu standardtabelleid). Juhul, kui on tulemused on kirjeldatud vahemikena, siis need viitavad 95%-listele usalduspiiridele. Tabelite lugemisel soovitame lähtuda põhimõttest, et tulemused, mille vaatluste arv on väiksem kui 20, ei ole statistiliselt usaldusväärsed.

Uurimisküsimusele järgneb ning tabelitele eelneb kirjeldus tabelite üldisest jaotusest (esimese tulba järgi), mis annab lühikese tekstilise vastuse uurimisküsimusele. Kuna raport peab esitama kirjeldavalt tulemused kõikide sihtrühmade lõikes ja selliseid lõikeid, mida uurima pidi, on palju ning kvantitatiivse andmestiku kõige parem kirjeldav esitus on risttabelite kujul, siis ei ole täiendavaid lõikeid eraldi kirjeldatud. Samuti ei ole see otstarbekas, kuna paljude täiendavate lõigete kirjeldamiseks on eriti just usaldusisikute ja ametiühingute valimites liiga vähe vaatluseid. Vaatamata suhteliselt suurtele valimitele ning valimite täiendamisele suuremahulise skriininguga, jääb vaatluseid, mille põhjal järeldusi teha, väga väheks, kuna nähtus ise on vähelevinud, ning vastuste usalduspiirid osutuvad väga laiadeks.

*Uuring ja käesolev raport on valminud Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja Euroopa Liidu Sotsiaalfondi rahalisel toel.*

# 1 Kaasamine

## 1.1 Osalemine

### 1.1.1 Töötajate osalemine juhtorganis

#### *Kuidas toimib töötajate osalemine juhtorganis*

**Uurimisküsimused:** Kas tööandja juures rakendatakse töötajate osalemist? Millisel viisil toimub töötajate osalemine tööandja juures - juhtorgani tasemel osalemine, otsene osalemine, finantsosalemine?

Väga vähestes ettevõtetes rakendatakse töötajate osalemist juhtimises. Õigus soovitada juhatuse liiget, mis on kõige enamlevinud juhtimises osalemise vorm, on kasutuses 14% tööandjate juures, õigus hääletada juhatuse liikme osas on 6% ja õigus panna veto on 4% tööandjate juures. Vaatluse all on siin korraga nii mittetulundus- kui äri sektor, ainult aktsiaseltsides on õigus soovitada 7%-s organisatsioonides, hääletada 5% ja veto panna 1%. Ametiühingute vastuste seas on soovitamise koha pealt mõnevõrra suurem osakaal (21%), kuid muus osas olukord sarnane; usaldusikute jaotus on sarnane tööandjate poolt pakutud proportsioonidele.

**Tabel 1.** Kuidas toimib töötajate osalemine juhtorganis – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Primaar-sektor	Sekundaar-sektor	Tertsiaar-sektor	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n =	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>C.1A õigus SOOVITADA juhatuse või nõukogu liikme kandidaate?</b>											
jah	%	14	14	10	6	9	16	7	14	7	14
ei	%	83	82	85	88	89	79	87	82	88	83
ei tea	%	4	3	4	6	2	4	6	3	6	3
<b>C.1B õigus HÄÄLETADA nõukogu või juhatuse liikme valimisel?</b>											
jah	%	6	7	4	4	4	8	3	7	3	6
ei	%	91	90	94	93	95	89	95	91	97	91
ei tea	%	3	3	2	3	2	3	2	3	0	3
<b>C.1C õigus PANNA VETO juhatuse või nõukogu liikme nimetamisele?</b>											
jah	%	4	5	2	3	3	5	2	4	3	4
ei	%	93	92	96	96	95	91	94	93	97	93
ei tea	%	3	3	3	2	2	4	4	3	0	3

**Tabel 2.** Kuidas toimib töötajate osalemine juhtorganis – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.C.1A Kas Teie organisatsiooni töötajatel on: A õigus SOOVITADA juhatuse või nõukogu liikme kandidaate?</b>							
Jah	%	21	0	16	24	0	23
Ei	%	76	100	79	75	100	74
*Ei tea	%	2	0	5	2	0	3
<b>E.C.1B õigus HÄÄLETADA nõukogu või juhatuse liikme valimisel?</b>							
Jah	%	6	0	11	5	0	7
Ei	%	92	100	84	95	100	92
*Ei tea	%	1	0	5	0	0	1
<b>E.C.1C õigus PANNA VETO juhatuse või nõukogu liikme nimetamisele?</b>							
Jah	%	3	0	7	2	0	3
Ei	%	94	100	86	97	100	94
*Ei tea	%	3	0	7	2	0	3

**Tabel 3.** Kuidas toimib töötajate osalemine juhtorganis – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	Sek	terts	5-29	30+
	93		6	42	45	51	42
<b>E.C.1 Kas Teie organisatsiooni töötajatel on...</b>							
<b>E.C.1A õigus SOOVITADA juhatuse või nõukogu liikme kandidaate?</b>							
Jah	%	12	0	11	14	9	15
Ei	%	82	100	85	77	87	76
*Ei tea	%	6	0	4	9	4	9
<b>E.C.1B õigus HÄÄLETADA nõukogu või juhatuse liikme valimisel?</b>							
Jah	%	8	0	7	10	5	11
Ei	%	89	100	89	87	95	81
*Ei tea	%	3	0	4	3	0	7
<b>E.C.1C õigus PANNA VETO juhatuse või nõukogu liikme nimetamisele?</b>							
Jah	%	4	0	6	2	0	8
Ei	%	91	100	89	92	97	84
*Ei tea	%	5	0	5	6	2	9

### Töötajate juhtorganis osalemise eesmärgid, positiivsed küljed

**Uuringüküsimus:** Mida peavad tööandjad, ametiühingud, usaldusisikud osalemise eesmärgiks, mis on selle tugevad ja nõrgad küljed?

Kõik neli etteantud põhjust (tootlikkuse kasv, uute ideede soodustamine, töötajate rahulolu kasv ja tööandja ning töötajate eesmärkide ühildamine) on enamiku tööandjate, usaldusisikute ja ametiühingute arvates olulised või pigem olulised põhjused, miks juhtorganis osalemist rakendatakse. Enim on positiivsel seisukohal vastajaid töötajate rahulolu suurenemise osas, kuid tööandjatest suurem osa kui töötajate esindajatest usuvad rahulolu kasvu kui ka eesmärkide ühildamise saavutamisse juhtorganis osalemise tulemusena.

**Tabel 4.** Töötajate juhtorganis osalemise eesmärgid, positiivsed küljed – tööandjate vastused

	n	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajad saavad osaleda otsustamisel	=	138	115	23	2	32	103	11	127	2	135
<b>C.2 Mis on Teie eesmärgid, kui võimaldate oma töötajatel osaleda juhatuse või nõukogu liikmete valimisel?</b>											
<b>C.2A Tootlikkuse kasv, kasumlikkus</b>											
Ei ole üldse oluline	%	21	23	13	0	29	19	17	21	0	21
Pigem ebaoluline	%	8	7	14	0	7	9	9	8	0	8
Pigem oluline	%	32	29	51	56	23	34	53	30	50	32
Väga oluline	%	36	39	22	44	42	34	21	37	50	36
*ei tea	%	2	3	0	0	0	3	0	2	0	2
<b>C.2B Uute ideede, innovatsiooni soodustamine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	5	6	0	0	9	3	0	5	0	5
Pigem ebaoluline	%	4	3	5	0	0	5	0	4	0	4
Pigem oluline	%	36	32	56	28	35	37	62	34	50	36
Väga oluline	%	52	55	37	72	53	51	32	53	50	52
*ei tea	%	4	4	3	0	2	4	6	4	0	4
<b>C.2C Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv, tööjõu voolavuse ja puudumiste vähenemine, töörahu hoidmine)</b>											
Ei ole üldse oluline	%	3	2	8	0	2	3	6	3	0	3
Pigem ebaoluline	%	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Pigem oluline	%	37	34	53	29	41	36	51	36	50	37
Väga oluline	%	58	62	40	71	57	58	42	59	50	58
*ei tea	%	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
<b>C.2D Tööandja ja töötajate eesmärkide ühildamine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	1	1	0	0	4	0	0	1	0	1
Pigem ebaoluline	%	2	2	0	0	4	1	0	2	0	2

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajad saavad osaleda otsustamisel	n =	138	115	23	2	32	103	11	127	2	135
Pigem oluline	%	<b>35</b>	31	55	<b>0</b>	27	38	47	34	50	35
Väga oluline	%	<b>61</b>	64	45	<b>100</b>	66	59	53	62	50	61
*ei tea	%	<b>1</b>	2	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	2	<b>0</b>	2	<b>0</b>	2

**Tabel 5.** Töötajate juhtorganisi osalemise eesmärgid, positiivsed küljed – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.C.2A Kuivõrd töötajate õigus valida või soovitada juhtkonna liiget aitab/aitaks Teie meelest kaasa ...</b>							
<b>A Tootlikkuse kasvule (produktiivsuse kasvule, kasumlikkusele)</b>							
Üldse mitte	%	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	27	55	19
Vähe	%	<b>3</b>	15	7	2	<b>0</b>	3
Mõningal määral	%	<b>46</b>	85	48	45	31	47
Oluliselt	%	<b>17</b>	<b>0</b>	30	12	13	17
*ei tea	%	<b>13</b>	<b>0</b>	9	14	<b>0</b>	14
<b>E.C.2B Uute ideede soodustamisele (innovatsioonile)</b>							
Üldse mitte	%	<b>14</b>	<b>0</b>	7	17	<b>0</b>	15
Vähe	%	<b>12</b>	<b>0</b>	5	15	<b>55</b>	9
Mõningal määral	%	<b>42</b>	<b>100</b>	50	39	31	43
Oluliselt	%	<b>23</b>	<b>0</b>	23	23	13	23
*ei tea	%	<b>9</b>	<b>0</b>	16	6	<b>0</b>	9
<b>E.C.2C Töötajate rahulolu suurenemisele (sh töötajate lojaalsuse kasvule, tööjõu voolavuse)</b>							
Üldse mitte	%	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	12	<b>0</b>	10
Vähe	%	<b>4</b>	<b>0</b>	2	5	<b>0</b>	4
Mõningal määral	%	<b>46</b>	15	37	49	69	44
Oluliselt	%	<b>37</b>	85	50	32	31	38
*ei tea	%	<b>4</b>	<b>0</b>	9	2	<b>0</b>	4
<b>E.C.2D Tööandja ja töötajate eesmärkide ühildamisele</b>							
Üldse mitte	%	<b>11</b>	15	<b>2</b>	14	<b>0</b>	12
Vähe	%	<b>10</b>	<b>0</b>	5	11	<b>55</b>	6
Mõningal määral	%	<b>32</b>	<b>0</b>	30	33	13	33
Oluliselt	%	<b>42</b>	85	52	37	31	42
*ei tea	%	<b>6</b>	<b>0</b>	11	5	<b>0</b>	7

**Tabel 6.** Töötajate juhtorganisi osalemise eesmärgid, positiivsed küljed – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.C.2 Kuivõrd töötajate õigus valida või soovitada juhtkonna liiget aitab/aitaks Teie meelest kaasa ...</b>							
<b>E.C.2A Tootlikkuse kasvule (produktiivsuse kasvule, kasumlikkusele)</b>							
Üldse mitte	%	<b>24</b>	54	21	24	33	<b>14</b>
Vähe	%	<b>16</b>	27	15	17	16	17
Mõningal määral	%	<b>38</b>	<b>0</b>	44	37	35	41
Oluliselt	%	<b>14</b>	19	12	15	9	20
*ei tea	%	<b>7</b>	<b>0</b>	8	7	7	8
<b>E.C.2B Uute ideede soodustamisele (innovatsioonile)</b>							
Üldse mitte	%	<b>13</b>	<b>0</b>	16	12	16	10
Vähe	%	<b>14</b>	27	12	15	18	10
Mõningal määral	%	<b>33</b>	<b>6</b>	35	34	31	35
Oluliselt	%	<b>34</b>	39	29	39	32	37
*ei tea	%	<b>5</b>	27	8	<b>0</b>	3	8
<b>E.C.2C Töötajate rahulolu suurenemisele (sh töötajate lojaalsuse kasvule, tööjõu voolavuse vähenemisele jms.)</b>							
Üldse mitte	%	<b>10</b>	<b>0</b>	11	10	14	5
Vähe	%	<b>14</b>	<b>54</b>	18	<b>4</b>	19	8
Mõningal määral	%	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	35	30
Oluliselt	%	<b>34</b>	19	36	35	<b>23</b>	48
*ei tea	%	<b>10</b>	27	15	<b>2</b>	10	9
<b>E.C.2D Tööandja ja töötajate eesmärkide ühildamisele</b>							
Üldse mitte	%	<b>9</b>	27	13	<b>4</b>	12	5
Vähe	%	<b>14</b>	27	<b>6</b>	20	21	<b>6</b>
Mõningal määral	%	<b>37</b>	<b>0</b>	40	39	36	38
Oluliselt	%	<b>33</b>	19	31	36	22	45

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
*ei tea	%	7	27	11	0	8	5

### Juhtorgani liikme valimisel osalemise mitterakendamise põhjused

**Uurimisküsimus:** Mida peavad tööandjad, ametiühingud, usaldusisikud osalemise eesmärgiks, mis on selle tugevad ja nõrgad küljed?

Põhjuste hulgas, miks enamikes organisatsioonides juhtorgani liikme valimisel töötajate osalemist ei rakendata, domineerib tööandjate pooltel arvamus, et töötajatel ei peagi olema selles küsimuses sõnaõigust (38%). Samas ei nõustu sellise seisukohaga eeskätt ametiühingud (70% ametiühingute esindajatest ei nõustu üldse või pigem ei nõustu vs 42% usaldusisikutest). Sama muster joonistub välja töötajate pädevuse ja huvipuuduse osas: ametiühingud on nende väidetega tunduvalt vähem nõus kui usaldusisikud. Veerand tööandjatest toovad välja muid põhjuseid kui etteantud variandid: olulisem põhjus on osanike/omanike otsus jätta juhtorgani liikmete valimine enda eksklusiivseks õiguseks (sh ettevõtte põhikirjas see nii paika panna).

**Tabel 7.** Juhtorgani liikme valimisel osalemise mitterakendamise põhjused – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajad ei saa osaleda otsustamisel	n=	857	656	200	37	310	510	106	751	32	825
<b>C.3 Miks Teie ettevõtte töötajad ei osale juhtorgani tasandil?</b>											
A. Töötajatel ei pea olema juhtkonna valikul sõnaõigust	%	38	40	33	34	41	37	32	39	30	39
B. Töötajad pole pädevad, et kaasa rääkida juhtkonna moodustamisel	%	22	22	23	23	23	21	29	21	39	21
C. Töötajad ei huvitu juhtkonna valimisel kaasa rääkimisest	%	22	22	19	15	22	22	13	23	9	22
D. Muu, palun täpsustage	%	26	23	36	35	24	27	30	26	36	26

**Tabel 8.** Juhtorgani liikme valimisel osalemise mitterakendamise põhjused – tööandjate täpsustused muude põhjuste kohta

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	sek	Terts	On	Ei ole	On	Ei ole
	n=	223	151	71	13	76	134	32	191	12	211
<b>C.3 Miks Teie ettevõtte töötajad ei osale juhtorgani tasandil? Muu, palun täpsustage:</b>											
omanikud, osanikud otsustavad	%	26	29	21	51	29	23	19	28	16	27
välisomanik, rahvusvaheline kontsern	%	12	6	24	10	13	11	19	10	10	12
väike firma	%	3	5	0	0	2	5	0	4	0	4
lähtuvalt põhikirjast	%	18	18	17	17	17	18	16	18	10	18
perefirma	%	5	7	0	0	4	6	0	5	0	5
vastavalt seadusele	%	9	8	11	0	13	8	10	9	19	9
ei ole vaja	%	4	4	3	0	3	5	2	4	0	4
puudub juhatus, nõukogu	%	2	3	0	0	2	3	0	3	0	2
määratakse kõrgema organi poolt	%	5	2	11	0	6	5	18	3	31	3
muu	%	10	12	8	14	6	12	10	10	5	11
ei oska öelda	%	5	5	6	9	5	5	5	5	10	5

**Tabel 9.** Juhtorgani liikme valimisel osalemise mitterakendamise põhjused – ametiühingute vastused

	KÕIK	Sektor	Töötajate arv
--	------	--------	---------------

	n=	92	Prim	sek	terts	5-29	30+
<b>E.C.7A Kuivõrd nõustute alljärgnevat väidetega? Töötajate juhtorgani tasemel osalemise õigus on ebaotstarbekas, kuna: A Töötajatel ei pea olema juhtkonna valikul sõnaõigust</b>							
Ei nõustu üldse	%	28	0	34	27	0	30
Pigem ei nõustu	%	42	0	38	44	89	39
Pigem nõustun	%	16	100	16	15	11	17
Nõustun täielikult	%	5	0	2	6	0	5
*ei tea	%	8	0	9	8	0	9
<b>E.C.7B Töötajad pole pädevad, et kaasa rääkida juhtkonna moodustamisel</b>							
Ei nõustu üldse	%	22	0	21	23	27	22
Pigem ei nõustu	%	32	0	45	28	7	34
Pigem nõustun	%	36	100	16	43	66	34
Nõustun täielikult	%	2	0	5	2	0	3
*ei tea	%	7	0	14	5	0	8
<b>EC.7C Töötajad ei huvitu juhtkonna valimisel kaasa rääkimisest</b>							
Ei nõustu üldse	%	30	0	30	31	13	32
Pigem ei nõustu	%	32	85	36	30	73	29
Pigem nõustun	%	28	15	23	30	0	30
Nõustun täielikult	%	2	0	5	2	0	3
*ei tea	%	7	0	7	7	13	7

**Tabel 10.** Juhtorgani liikme valimisel osalemise mitterakendamise põhjused – usaldusikute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
		93	6	42	45	51	42
<b>E.C.7 Kuivõrd nõustute alljärgnevat väidetega: töötajate juhtorgani tasemel osalemise õigus on ebaotstarbekas, kuna:</b>							
<b>E.C.7A Töötajatel ei pea olema juhtkonna valikul sõnaõigust</b>							
Ei nõustu üldse	%	10	6	9	11	2	20
Pigem ei nõustu	%	32	0	33	36	34	31
Pigem nõustun	%	41	39	45	36	44	37
Nõustun täielikult	%	13	54	7	14	20	5
*ei tea	%	3	0	5	2	0	8
<b>E.C.7B Töötajad pole pädevad, et kaasa rääkida juhtkonna moodustamisel</b>							
Ei nõustu üldse	%	10	6	9	11	1	21
Pigem ei nõustu	%	32	27	32	33	38	24
Pigem nõustun	%	41	39	44	39	42	40
Nõustun täielikult	%	11	27	6	13	14	6
*ei tea	%	6	0	10	4	5	9
<b>E.C.7C Töötajad ei huvitu juhtkonna valimisel kaasa rääkimisest</b>							
Ei nõustu üldse	%	8	6	7	9	0	17
Pigem ei nõustu	%	29	12	27	34	28	31
Pigem nõustun	%	41	54	41	38	43	38
Nõustun täielikult	%	9	0	17	3	12	6
*ei tea	%	13	27	8	15	17	8
<b>E.C.7D Muu, täpsustage</b>							
juhtkond on omanikud	%	1	0	0	3	2	0

### Töötajate osalemise juhtorgani liikme valimisel kohustuslikkus

**Uurimisküsimus:** Kas töötajate osalemine peaks põhinema vabatahtlikkusel või seadusest tuleneval kohustusel?

Juhtorgani osalemise reguleerimise osas valitseb tööandjate seas üpris suur üksmeel: 83% leiavad, et selline osalemine peaks olema ettevõtetes vabatahtlik. Ametiühingute ja usaldusikute hulgas on see samuti valitsev ehkki mitte nii domineeriv arvamus: vastavalt 64% ja 63%. Siinkohal on esindajate sarnasus märkimisväärne. Radikaalseimat seisukohta, et osalemine peaks olema kohustuslik kõikidele ettevõtetele, esindavad ametiühingud 13%-ga; ligi viiendik usaldusikutest leiab aga, et see võiks olla kohustuslik teatud organisatsioonidele.

**Tabel 11.** Töötajate osalemise juhtorgani liikme valimisel kohustuslikkus – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	Terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966

C.4 Mis te arvate, kas üldiselt peaks töötajatel kõigis eraõiguslikes organisatsioonides olema õigus valida või soovitada juhtkonna liikmeid? Kas see peaks olema ....											
kohustuslik kõikidele organisatsioonidele	%	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1
kohustuslik teatud organisatsioonidele	%	11	12	7	5	11	12	16	11	9	11
täiesti vabatahtlik kõigile organisatsioonidele	%	83	82	84	89	83	82	78	84	81	83
*ei oska öelda	%	5	4	8	6	5	5	7	5	11	5

Tabel 12. Töötajate osalemise juhtorgani liikme valimisel kohustuslikkus – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		92	1	25	67	6	86
E.C.4 Mis te arvate, kas üldiselt peaks töötajatel kõigis eraõiguslikes organisatsioonides olema õigus valida või soovitada juhtkonna liikmeid? Kas see peaks olema ....							
kohustuslik kõikidele organisatsioonidele	%	13	0	11	14	13	13
kohustuslik teatud organisatsioonidele	%	14	85	18	12	24	14
täiesti vabatahtlik kõigile organisatsioonidele	%	64	15	57	68	63	65
*ei oska öelda	%	8	0	14	6	0	9

Tabel 13. Töötajate osalemise juhtorgani liikme valimisel kohustuslikkus – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	Sek	terts	5-29	30+
		93	6	42	45	51	42
E.C.4 Mis te arvate, kas üldiselt peaks töötajatel kõigis eraõiguslikes organisatsioonides olema õigus valida või soovitada juhtkonna liikmeid? Kas see peaks olema ....							
kohustuslik kõikidele organisatsioonidele	%	6	6	1	11	5	8
kohustuslik teatud organisatsioonidele	%	19	12	23	16	21	16
täiesti vabatahtlik kõigile organisatsioonidele	%	63	81	61	63	63	64
*ei oska öelda	%	11	0	15	9	11	12

## 1.1.2 Finantsosalemine

### Finantsosalemise levik

**Uurimisküsimus:** Kas tööandja juures rakendatakse töötajate osalemist? Millisel viisil toimub töötajate osalemine tööandja juures - juhtorgani tasemel osalemine, otsene osalemine, finantsosalemine?

Finantsosalemine oli jaotatud kaheks: kasumi- ja omandiosaluseks. Viiendiku tööandjate juures praktiseeritakse töötajate kasumiosalust, omandiosaluse levik on marginaalne ja võrreldav töötajate hääletusõigusega juhtkonna liikme osas (6%). Vaadates organisatsioone töötajate esindajate olemasolu järgi on kasumiosalus isegi ligi 10%punkti võrra suurem, mis võib viidata esindaja olemasolu ja kasumiosaluse rakendamise positiivsele seosele (UI-ga tööandjatest 27% rakendab kasumiosalust, samas ilma UI-ta rakendab seda 19%, AÜ olemasolu proportsioone ei mõjuta). Vastavalt ongi usaldusisikute seas suurem proportsioon neid, kelle organisatsioonis on kasumiosaluse jagamine, samuti ka ametiühingute seas, kui üldine organisatsioonide jaotus näitab.

Tabel 14. Finantsosalemise levik – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
C.5 Kas Teie organisatsioonis on kokku lepitud järgmisi finantsosalemise võimalusi, mis kehtivad kõigile töötajatele üldiselt (mitte vaid osadele individuaalselt) ja süsteemina, mitte vaid juhuslikult:											
C.5A. Kasumiosalus, mis on seotud kasumi suurusega (nt. tulemustasud, boonused, preemiad)											
Jah	%	20	19	24	21	19	21	27	19	19	20
Ei	%	79	80	74	79	80	79	70	80	79	79
Ei tea	%	1	1	1	0	1	1	3	0	2	1

C.5B osaluse omandamine ettevõttes (aktsiad, osakud või nende ostuõigus ehk optsoon)											
Jah	%	6	6	9	3	8	6	8	6	6	6
Ei	%	92	93	89	97	91	93	90	93	94	92
Ei tea	%	1	1	2	0	1	1	2	1	0	1

Tabel 15. Finantsosalemise levik – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		92	1	25	67	6	86
E.C.5 Kas Teie organisatsioonis on kokku lepitud finantsosalemise võimalusi, mis kehtivad kõigile töötajatele üldiselt ja süsteemina, mitte vaid juhuslikult:							
E.C.5A Kasumiosalus, mis on seotud kasumi suurusega (nt. tulemustasu, boonused jm)							
Jah	%	30	15	29	31	21	31
Ei	%	67	85	68	66	79	66
*Ei tea	%	3	0	2	3	0	3
E.C.5B osaluse omandamine ettevõttes (aktsiad, osakud või nende ostuõigus ehk optsoon)							
Jah	%	6	15	14	3	13	5
Ei	%	91	85	82	94	87	91
*Ei tea	%	3	0	5	3	0	4

Tabel 16. Finantsosalemise levik – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		93	6	42	45	51	42
E.C.5 Kas Teie organisatsioonis on kokku lepitud finantsosalemise võimalusi, mis kehtivad kõigile töötajatele üldiselt ja süsteemina, mitte vaid juhuslikult:							
E.C.5A Kasumiosalus, mis on seotud kasumi suurusega ,nt. tulemustasu, boonused jms.							
Jah	%	27	0	33	25	22	32
Ei	%	69	94	61	73	78	58
*Ei tea	%	4	6	7	2	0	10
E.C.5B osaluse omandamine ettevõttes (aktsiad, osakud või nende ostuõigus ehk optsoon)							
Jah	%	8	0	9	7	7	9
Ei	%	88	94	85	90	93	82
*Ei tea	%	4	6	5	2	0	9

### Finantsosalemise eesmärgid

**Uurimisküsimus:** Mida peavad tööandjad, ametiühingud, usaldusisikud osalemise eesmärgiks, mis on selle tugevad ja nõrgad küljed?

Osalemise eesmärgid olid vormist sõltumata ankeedis samad ja seal, kus mingit finantsosalemise vormi rakendatakse, peavad valdav enamuse tööandjad (üle 80%) kõiki eesmärke pigem või väga oluliseks. Võrreldes juhtorganise osalemisega peetakse finantsosalemise korral olulisemaks tootlikkuse aspekti. Töötajate esindajad, hinnates finantsosalemise efekti realselt või ka hüpoteetiliselt, on tootlikkuse tõusu (kuid usaldusisikud ka teiste eesmärkide) osas tööandjatega võrreldes vähem veendunud.

Tabel 17. Finantsosalemise eesmärgid – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	Sek	Terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajatel on kasumiosalus		225	166	59	9	80	136	36	189	8	217
C.6 Mis on Teie eesmärgid, kui võimaldate oma töötajatele finantsosalust?											
C.6A Tootlikkuse kasv (produktiivsuse kasv, kasumliikkus)											
Ei ole üldse oluline	%	9	8	11	12	8	9	5	10	0	9
Pigem ebaoluline	%	6	7	3	0	12	4	6	6	0	7
Pigem oluline	%	37	36	39	63	33	37	45	35	43	36
Väga oluline	%	44	45	43	12	45	46	42	45	57	44
*ei tea	%	4	4	4	12	1	5	2	4	0	4
C.6B Uute ideede soodustamine (innovatsioon)											
Ei ole üldse oluline	%	6	5	8	12	8	4	3	6	0	6
Pigem ebaoluline	%	7	5	13	12	9	6	3	8	0	8
Pigem oluline	%	48	47	49	69	46	47	65	44	72	47

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	Sek	Terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Väga oluline	%	<b>36</b>	40	<b>25</b>	<b>7</b>	36	38	24	38	28	37
*ei tea	%	<b>3</b>	2	5	<b>0</b>	1	4	4	3	<b>0</b>	3
<b>C.6C Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv, tööjõu voolavuse ja puudumiste vähenemine, töörahu hoidmine)</b>											
Ei ole üldse oluline	%	<b>2</b>	2	2	<b>0</b>	3	2	3	2	<b>0</b>	2
Pigem ebaoluline	%	<b>4</b>	4	4	<b>0</b>	3	4	9	3	29	3
Pigem oluline	%	<b>38</b>	36	44	56	48	31	40	37	43	38
Väga oluline	%	<b>54</b>	57	48	44	46	60	45	56	28	55
*ei tea	%	<b>2</b>	2	3	<b>0</b>	<b>0</b>	3	2	2	<b>0</b>	2
<b>C.6D Tööandja ja töötajate eesmärkide ühildamine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	<b>3</b>	4	<b>0</b>	<b>0</b>	4	2	<b>0</b>	3	<b>0</b>	3
Pigem ebaoluline	%	<b>2</b>	3	2	<b>0</b>	3	2	5	2	14	2
Pigem oluline	%	<b>42</b>	41	46	68	47	38	43	42	28	43
Väga oluline	%	<b>50</b>	51	47	32	44	55	47	50	58	50
*ei tea	%	<b>2</b>	1	6	<b>0</b>	1	3	5	2	<b>0</b>	2

Tabel 18. Finantsosalemise eesmärgid – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	Terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.C.8 Kuivõrd töötajate finantsosalus aitab/aitaks kaasa järgmiste eesmärkide saavutamisele</b>							
<b>E.C.8A Tootlikkuse kasvule (produktiivsuse kasvule, kasumlikkusele)</b>							
Üldse mitte	%	<b>16</b>	<b>0</b>	7	19	<b>55</b>	13
Vähe	%	<b>12</b>	<b>0</b>	9	13	<b>0</b>	12
Mõningal määral	%	<b>38</b>	<b>100</b>	48	34	31	39
Oluliselt	%	<b>18</b>	<b>0</b>	25	15	13	18
*ei tea	%	<b>17</b>	<b>0</b>	11	19	<b>0</b>	18
<b>E.C.8B Uute ideede soodustamisele (innovatsioonile)</b>							
Üldse mitte	%	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	5	<b>55</b>	<b>0</b>
Vähe	%	<b>10</b>	<b>0</b>	5	13	<b>0</b>	11
Mõningal määral	%	<b>47</b>	<b>100</b>	39	50	24	49
Oluliselt	%	<b>25</b>	<b>0</b>	38	20	21	25
*ei tea	%	<b>14</b>	<b>0</b>	18	13	<b>0</b>	15
<b>E.C.8C Töötajate rahulolu suurenemisele (sh töötajate lojaalsuse)</b>							
Üldse mitte	%	<b>7</b>	<b>0</b>	2	8	<b>55</b>	<b>3</b>
Vähe	%	<b>3</b>	<b>0</b>	5	3	<b>0</b>	4
Mõningal määral	%	<b>41</b>	<b>100</b>	37	42	24	42
Oluliselt	%	<b>44</b>	<b>0</b>	48	43	21	46
*ei tea	%	<b>5</b>	<b>0</b>	9	3	<b>0</b>	5
<b>E.C.8D Tööandja ja töötajate eesmärkide ühildamisele</b>							
Üldse mitte	%	<b>4</b>	<b>0</b>	2	5	<b>55</b>	<b>1</b>
Vähe	%	<b>3</b>	<b>0</b>	2	3	<b>0</b>	3
Mõningal määral	%	<b>35</b>	<b>100</b>	41	33	31	36
Oluliselt	%	<b>43</b>	<b>0</b>	43	43	<b>13</b>	45
*ei tea	%	<b>14</b>	<b>0</b>	11	16	<b>0</b>	15

Tabel 19. Finantsosalemise eesmärgid – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	Terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.C.8 Kuivõrd nõustute järgnevate seisukohtadega: Kuivõrd töötajate finantsosalus aitab/aitaks kaasa järgmiste eesmärkide saavutamisele?</b>							
<b>E.C.8A Tootlikkuse kasvule (produktiivsuse kasvule, kasumlikkusele)</b>							
Üldse mitte	%	<b>27</b>	27	25	30	38	<b>14</b>
Vähe	%	<b>13</b>	27	11	14	14	12
Mõningal määral	%	<b>25</b>	34	27	23	19	33
Oluliselt	%	<b>25</b>	12	28	24	19	32
*ei tea	%	<b>9</b>	<b>0</b>	10	9	9	9
<b>E.C.8B Uute ideede soodustamisele (innovatsioonile)</b>							
Üldse mitte	%	<b>10</b>	27	10	8	14	5
Vähe	%	<b>11</b>	27	9	11	12	10
Mõningal määral	%	<b>35</b>	34	44	27	31	40
Oluliselt	%	<b>26</b>	12	21	32	21	32
*ei tea	%	<b>18</b>	<b>0</b>	17	21	22	13
<b>E.C.8C Töötajate rahulolu suurenemisele (sh töötajate lojaalsuse)</b>							
Üldse mitte	%	<b>12</b>	27	<b>6</b>	17	23	<b>0</b>

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	Terts	5-29	30+
Vähe	%	9	27	9	7	13	5
Mõningal määral	%	32	34	25	39	24	43
Oluliselt	%	35	12	43	32	28	44
*ei tea	%	11	0	18	6	13	8
<b>E.C.8D Töandja ja töötajate eesmärkide ühildamisele</b>							
Üldse mitte	%	10	27	7	9	17	1
Vähe	%	11	27	9	11	14	7
Mõningal määral	%	29	6	28	33	18	42
Oluliselt	%	36	12	39	36	30	43
*ei tea	%	14	27	16	11	21	6

### Finantsosalemise mitterakendamise põhjused

**Uurimisküsimus:** Mida peavad töandjad, ametiühingud, usaldusisikud osalemise eesmärgiks, mis on selle tugevad ja nõrgad küljed?

Antud küsimus adresseeriti vaid neile töandjatele, kes finantsosalemist ei rakenda. Kolmandiku töandjate meelest, kus finantsosalemist ei rakendata, ei ole töötajatel õigust ettevõtte kasumile põhimõtteliselt (tulemus on sama, mis juhtorganisi osalemise osas). Ametiühingutest 30% nõustub, et töötajatel kasumile või kapitalile õigus puudub, kuid usaldusisikutest leiab seda koguni 50%. 30% töandjatest peab finantsosalemise mitterakendamise põhjuseks organisatsiooni spetsiifikat ja viiendik ei ole sellele võimalusele mõelnud. Vaid 7% töandjatest ütleb, et finantsosalemise vastu pole töötajatel huvi, kuid huvipuudust mainivad 25% ametiühinguist ja koguni 41% usaldusisikuist. Pooled ametiühingutest ja 56% usaldusisikutest leidsid, et alternatiivsed osalemise skeemid on eelistatavamad.

**Tabel 20.** Finantsosalemise mitterakendamise põhjused – töandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajatel ei ole kasumi- ega finantsosalust	n=	781	614	167	33	263	486	82	699	27	755
<b>C.7 Miks ei ole Teie ettevõttes töötajate finantsosalust?</b>											
Töötajatel pole õigust ettevõtte kasumile ega kapitalile	%	34	32	37	31	42	29	31	34	43	33
Töötajad pole huvitatud finantsosalusest	%	7	7	4	14	7	6	4	7	0	7
Me ei ole sellele teemale mõelnud	%	20	21	19	24	23	18	17	20	9	21
Meie organisatsiooni spetsiifika ei võimalda omandi või kasumiosalust rakendada	%	30	30	30	21	22	35	38	29	50	30
Meil on kasutusel alternatiivsed töötajate osalemise skeemid	%	19	19	19	19	19	19	16	20	20	19
Muu, täpsustage	%	5	5	4	4	4	5	5	4	0	5

**Tabel 21.** Finantsosalemise mitterakendamise põhjused – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.C.9 Kuivõrd nõustute alljärgnevate väidetega: Töötajate finantsosalemine on ebaotstarbekas, kuna:</b>							
<b>E.C.9A Töötajatel pole õigust ettevõtte kasumile ega kapitalile</b>							
Ei nõustu üldse	%	34	0	34	34	13	35
Pigem ei nõustu	%	28	0	41	24	7	30
Pigem nõustun	%	14	15	14	14	13	14
Nõustun täielikult	%	16	85	5	19	66	12
*Ei tea	%	9	0	7	9	0	9
<b>E.C.9B Töötajad pole huvitatud finantsosalusest</b>							
Ei nõustu üldse	%	29	0	41	25	13	30
Pigem ei nõustu	%	35	0	34	36	7	37
Pigem nõustun	%	16	100	14	15	24	15
Nõustun täielikult	%	9	0	2	11	55	5
*Ei tea	%	11	0	9	12	0	12

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
<b>E.C.9C Sõltuvalt organisatsiooni spetsiifikast ei saa seda alati rakendada</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	10	0	14	9	13	10
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	15	0	25	12	13	16
<i>Pigem nõustun</i>	%	23	100	25	22	11	24
<i>Nõustun täielikult</i>	%	40	0	25	46	55	39
<i>*Ei tea</i>	%	11	0	11	11	7	11
<b>E.C.9D Muud osalemiskeeimid on eelistatavamad</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	14	0	11	15	13	14
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	17	0	30	12	13	17
<i>Pigem nõustun</i>	%	25	85	25	25	18	26
<i>Nõustun täielikult</i>	%	25	0	21	27	55	23
<i>*Ei tea</i>	%	19	15	14	20	0	20

Tabel 22. Finantsosalemise mitterakendamise põhjused – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.C.9 Kuivõrd nõustute alljärgnevate väidetega: töötajate finantsosalemine on ebaotstarbekas, kuna:</b>							
<b>E.C.9A Töötajatel pole õigust ettevõtte kasumile ega kapitalile</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	17	0	20	17	8	28
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	24	19	30	19	16	34
<i>Pigem nõustun</i>	%	27	27	34	20	30	23
<i>Nõustun täielikult</i>	%	23	27	12	33	36	7
<i>*Ei tea</i>	%	9	27	4	11	10	8
<b>E.C.9B Töötajad pole huvitatud finantsosalusest</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	18	0	18	20	8	30
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	17	19	22	13	9	27
<i>Pigem nõustun</i>	%	21	27	30	12	19	23
<i>Nõustun täielikult</i>	%	20	27	12	27	37	0
<i>*Ei tea</i>	%	24	27	19	28	27	20
<b>E.C.9C Sõltuvalt organisatsiooni spetsiifikast ei saa seda alati rakendada</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	4	0	5	3	1	8
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	14	6	18	10	14	14
<i>Pigem nõustun</i>	%	37	27	42	35	30	47
<i>Nõustun täielikult</i>	%	37	39	29	43	48	23
<i>*Ei tea</i>	%	8	27	5	8	7	9
<b>E.C.9D Muud osalemiskeeimid on eelistatavamad</b>							
<i>Ei nõustu üldse</i>	%	6	0	5	7	0	13
<i>Pigem ei nõustu</i>	%	10	0	14	8	5	16
<i>Pigem nõustun</i>	%	28	34	27	29	30	26
<i>Nõustun täielikult</i>	%	28	27	19	37	32	24
<i>*Ei tea</i>	%	28	39	35	19	33	21

## 1.2 Informeerimine ja konsulteerimine

### 1.2.1 Informeerimise ja konsulteerimise levik ja viis

#### Sissejuhatus

**Uurimisküsimused:** Millisel viisil toimub töötajate informeerimine ja konsulteerimine tööandja juures? Kas ja kui sageli toimub informeerimine ja konsulteerimine otseselt või kaudselt? Kui sageli tööandjad informeerivad ja konsulteerivad? Mida peetakse informeerimise ja konsulteerimise eesmärgiks, mil viisil see toimuma peaks, millistel teemadel peaks informeerima ja konsulteerima?

Vastused on järgmistes tabelites:

1. Millistel teemadel toimub informeerimine ja konsulteerimine:
  - a. I&K organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest
  - b. I&K muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes

- c. Informeerimine majandusaasta aruandest
2. Millal toimub informeerimine ja konsulteerimine:
3. Milliste kanalite kaudu toimub informeerimine ja konsulteerimine:
  - a. Kanalite olulisus töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest
  - b. Kanalite olulisus töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest
  - c. Kanalite olulisus töötajate informeerimisel majandusaasta aruandest

### **I&K organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust**

Organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust (ning neid mõjutavatest otsustest) informeerimine toimub ettevõttes ligi 90% tööandjate hinnangul, kuid konsulteerimises samades küsimustes on erinevus ligi 30%punkti. Töötajate esindajate vaatevinklist on olukord mõlemas tegevuses vähem eeskujulik: kui 76% ametiühingutest leiab, et toimub informeerimine, siis konsulteerimist leitakse olevat vaid ligi neljandiku ametiühingute poolt. Usaldusisikud jäävad konsulteerimise hinnangus ametiühingutest positiivsemaks: 43% neist leidis, et toimub ka konsulteerimine, kuid erinevus tööandjate 60%-ga on siiski märkimisväärne. Huvipakkuv on, et töötajate esindajaga ettevõtetes ei ole konsulteerivate tööandjate osakaal suurem.

**Tabel 23.** I&K organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.1 Kas Teie organisatsioonis:</b>											
<b>D.1A informeeritakse töötajaid organisatsiooni struktuurist, töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest</b>											
Jah	%	89	89	88	73	88	91	90	89	97	89
Ei	%	11	10	12	27	12	9	9	11	3	11
Ei tea	%	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>D.1B kas töötajatega konsulteeritakse neis küsimustes</b>											
Jah	%	60	64	46	48	54	64	53	61	56	60
Ei	%	38	35	51	52	44	34	46	37	40	38
Ei tea	%	2	1	3	0	2	2	1	2	3	2

**Tabel 24.** I&K organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	Terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.D.1A Kas organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest Teie organisatsioonis: A Töötajaid informeeritakse</b>							
Jah	%	76	100	68	78	100	74
Ei	%	23	0	32	20	0	25
*Ei tea	%	1	0	0	2	0	1
<b>E.D.1B Töötajatega konsulteeritakse</b>							
Jah	%	26	15	21	28	13	27
Ei	%	74	85	79	72	87	73
*Ei tea	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 25.** I&K organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	sek	Terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.1 Kas organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest Teie organisatsioonis:</b>							
<b>E.D.1A Töötajaid informeeritakse</b>							
Jah	%	79	73	71	88	81	77
Ei	%	18	27	22	12	15	21
*Ei tea	%	3	0	7	0	5	1

E.D.1B Töötajatega konsulteeritakse							
Jah	%	43	54	37	46	55	28
Ei	%	51	46	51	53	38	67
*Ei tea	%	6	0	12	1	7	5

### I&K muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes

Muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes võib eeldada laiaulatuslikumalt I&K-d, kuna tegemist on töötajaid vahetumalt puudutavate teemadega ja nii tõepoolest ka on: tööandjate poolel on ulatuslikumalt kasutusel nii informeerimine kui konsulteerimine. Siiski võib tuua välja, et ligi neljandik (24%) tööandjaid töötajatega ei konsulteerita ka neil teemadel. Taas kord võib täheldada, et töötajate esindajaga tööandjate hulgas ei ole konsulteerimist rohkem võrreldes esindajata tööandjatega. Töötajate esindajadki väljendavad veidi ulatuslikumat kaasamist võrreldes organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemaga, kuid võrreldes tööandjatega jäädakse oma hinnangutes tunduvalt tagasihoidlikumaks: 64% ametiühingutest ja 45% usaldusisikutest arvavad, et töötajatega nende ettevõttes antud teemadel ei konsulteerita.

Tabel 26. I&K muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.6 Kas Teie organisatsioonis:</b>											
<b>D.6A informeeritakse töötajaid muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest</b>											
Jah	%	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Ei	%	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ei tea	%	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>D.6B konsulteeritakse töötajatega neis küsimustes</b>											
Jah	%	74	77	65	84	69	76	66	75	70	74
Ei	%	24	21	33	16	28	22	32	23	30	23
Ei tea	%	2	2	2	0	3	2	1	2	0	2

Tabel 27. I&K muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.D.6A Kas muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest Teie organisatsioonis.... A Töötajaid informeeritakse</b>							
Jah	%	89	100	79	92	100	88
Ei	%	10	0	21	6	0	11
*Ei tea	%	1	0	0	2	0	1
<b>E.D.6B Töötajatega konsulteeritakse</b>							
Jah	%	33	15	41	31	27	34
Ei	%	64	85	59	66	73	64
*Ei tea	%	2	0	0	3	0	2

Tabel 28. I&K muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.6 Kas muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest Teie organisatsioonis....</b>							
<b>E.D.6A Töötajaid informeeritakse</b>							
Jah	%	87	73	86	90	85	89
Ei	%	13	27	14	10	15	11
<b>E.D.6B Töötajatega konsulteeritakse</b>							
Jah	%	51	73	46	53	57	44
Ei	%	45	27	48	45	41	51
*Ei tea	%	4	0	6	2	2	5

### Informeerimine majandusaasta aruandest

Majandusaastaaruandest informeerimisel suuri erinevusi osapoolte hinnangutes ei esine: veidi vähem kui pooltes organisatsioonides (43%) aastaaruandest töötajaid (või nende esindajaid) informeeritakse. Kui tööandjate pooltel hakkab silma, et ametiühinguga ettevõtetes on informeerimine keskmisest kõrgem (69%), mistõttu võiks ka ametiühingute seas olla majandusaastaaruandest informeerimise osatähtsus suurem kui tööandjate seas, siis ametiühingute küsitluse põhjal ütleb vaid 44%, et nende ettevõttes majandusaastaaruandest informeeritakse.

**Tabel 29.** Informeerimine majandusaasta aruandest – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.11 Kas Teie organisatsioonis toimub kogu organisatsiooni töötajate informeerimine majandusaasta aruandest?</b>											
Jah	%	43	41	50	30	37	48	47	43	69	42
Ei	%	56	58	50	70	63	52	52	57	31	57
*ei tea	%	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1

**Tabel 30.** Informeerimine majandusaasta aruandest – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.D.11 Kas Teie organisatsioonis toimub kogu organisatsiooni töötajate informeerimine majandusaasta aruandest?</b>							
Jah	%	44	0	46	44	69	42
Ei	%	55	100	54	55	31	57
*ei tea	%	1	0	0	2	0	1

**Tabel 31.** Informeerimine majandusaasta aruandest – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.11 Kas Teie organisatsioonis toimub kogu organisatsiooni töötajate informeerimine majandusaasta aruandest?</b>							
Jah	%	39	27	38	41	31	48
Ei	%	60	73	59	59	69	49
*ei tea	%	1	0	3	0	0	3

### Millal toimub informeerimine

Antud küsimust sai esitada vastajatele, kes eelnevalt oli öelnud, et informeerimine ühel ja/või teisel teemal nende ettevõttes aset leiab. Võib täheldada, et 11% tööandjatest informeerib struktuurist ja töötajate koosseisust pärast muudatuse toimumist ning 44% teeb seda vahetult enne. See tähendab, et enam kui pooled sel teemal sisulist konsulteerimist ei rakenda ja see seab kahtluse alla tööandjate eelpool toodud vastuse, kus 60% väitis, et töötajatega sel teemal konsulteeritakse. Töötajate esindajate küsitluses on pärast muutuse toimumist informeerivate ettevõtete osakaal suurem ja see kattub esindajaga tööandjate poolt antud vastustega: kui ettevõttes on UI, siis suureneb muudatusejärgne informeerimine 7%punkti võrra, ja kui ettevõttes on AÜ, siis lausa 13%punkti võrra. Kõigi osapoolte seisukohad on sarnased selles osas, et töökorralduslike muudatuste ja lepinguliste suhete valdkonnas on ettevõtete osakaal, kes annavad infot muudatusejärgselt, väiksem, kuid silmatorkav on erinevus tööandjate ja AÜ vahel: vastavalt 3% ja 19%.

**Tabel 32.** Millal toimub informeerimine – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid informeeritakse org. Struktuurist	n=	882	688	194	29	301	553	106	777	33	849
<b>D.2 Millal toimub töötajate informeerimine organisatsiooni struktuurist, töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest? Kas ...</b>											

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
... siis, kui muudatus on toimunud	%	11	8	19	18	13	9	17	10	23	10
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	44	47	35	62	46	42	50	43	26	45
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	43	43	44	20	39	47	32	45	49	43
*ei oska öelda	%	2	2	2	0	2	1	1	2	3	2
Töötajaid informeeritakse töökorraldusest	n=	961	747	214	39	331	591	113	848	33	928
<b>D.7 Millal toimub töötajate informeerimine muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest? Kas...</b>											
... siis, kui muudatus on toimunud	%	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	73	72	74	84	76	70	78	72	72	73
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	23	24	21	7	21	26	16	24	25	23
*ei oska öelda	%	1	1	1	6	0	1	1	1	0	1

Tabel 33. Millal toimub informeerimine – ametiühingute vastused

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	70	1	17	52	6	63
<b>E.D.2 Töötajate informeerimine organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest toimub...</b>							
... siis, kui muudatus on toimunud	%	22	0	30	20	0	24
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	45	100	27	51	79	42
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	31	0	43	28	21	32
*ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	2
<b>E.D.7 Töötajate informeerimine muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest toimub...?</b>							
... siis, kui muudatus on toimunud	%	19	0	23	18	0	21
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	59	85	74	54	87	57
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	20	15	3	26	13	21
*ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	1

Tabel 34. Millal toimub informeerimine – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	74	5	30	40	41	33
<b>E.D.2 Töötajate informeerimine organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest toimub...</b>							
... siis, kui muudatus on toimunud	%	17	0	18	19	5	32
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	49	63	42	53	61	35
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	33	37	40	28	34	33
	n=	81	5	36	40	44	37
<b>E.D.7 Töötajate informeerimine muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest toimub...?</b>							
... siis, kui muudatus on toimunud	%	9	0	9	9	5	13
... vahetult enne muudatuse toimumist	%	73	91	72	72	73	72
... regulaarselt, sõltumata muudatuste asetleidmisest	%	17	9	16	19	22	12
*ei oska öelda	%	1	0	3	0	0	3

## Kanalite olulisus informeerimisel ja konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust

Ligi 90% tööandjatest peab teemast sõltumata oluliseks kanaliks informeerimisel viise, mis viivad info töötajateni otse – koosolekuid, teadetetahvleid, intranetti, e-maili jms – järgneb ametlik käsuliin. Töötajate esindajad on tööandjate hinnangul üldiselt infokanalina marginaalsed, kuid ettevõtetes, kus esindajad on, peetakse neid enam kui poolte tööandjate hulgas oluliseks. Töötajate esindajate enesehinnang oma olulisusele infokanalina on tööandjatest kõrgem, kuid ametlikku käsuliini ja töötajate otse informeerimist nad tööandjatega võrreldes ei alahinda.

Konsulteerimise osas on muster praktiliselt muutumatu: ettevõtetes, kus on esindaja, on töötajate esindajad konsulteerimise kanalina mõnevõrra olulised, kuid ka neis ettevõtetes väidavad üle 40% tööandjatest, et esindaja on pigem või täiesti ebaoluline. Seega ei muutu esindajate roll suuremaks, kui on vaja töötajatega konsulteerida – muud kanalid on ka esindajate olemasolul konsulteerimise puhul olulisemad. Töötajate esindajate poolel leiavad ametiühingud, et nende roll konsulteerimise puhul tõuseb veidi (5%punkti), kuid usaldusisikute poolel on nende roll konsulteerimise kanalina isegi informeerimisest väiksem (11%punkti).

**Tabel 35.** Kanalite olulisus informeerimisel ja konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – tööandjate vastused

		KÖIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid informeeritakse org. Struktuurist	n=	882	688	194	29	301	553	106	777	33	849
<b>D.3 Kui olulised on järgnevad kanalid töötajate informeerimisel...?</b>											
<b>D.3A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetetahvil vms.</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	5	6	3	8	5	5	2	5	0	5
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	4	5	4	15	5	3	5	4	4	4
<i>Pigem oluline</i>	%	25	25	28	31	23	26	28	25	19	26
<i>Väga oluline</i>	%	64	64	65	42	65	65	65	64	77	64
*ei tea	%	1	1	1	4	1	1	0	1	0	1
<b>D.3B Ametlikku käsuliini pidi.</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	26	31	9	43	25	26	14	28	15	27
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	14	15	11	14	9	17	13	14	11	14
<i>Pigem oluline</i>	%	30	27	40	24	31	29	37	29	26	30
<i>Väga oluline</i>	%	29	26	39	20	32	27	35	28	46	28
*ei tea	%	1	1	1	0	2	1	1	1	2	1
<b>D.3C Töötajate esindajate kaudu</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	73	80	48	73	67	77	26	80	13	76
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	6	4	13	11	8	5	18	5	26	5
<i>Pigem oluline</i>	%	11	7	23	6	12	10	32	8	39	10
<i>Väga oluline</i>	%	5	3	9	6	6	4	23	2	17	4
*ei tea	%	5	5	7	4	7	4	1	6	5	5
Töötajatega konsulteeritakse org. struktuuri osas	n=	345	300	45	12	106	227	29	316	7	338
<b>D.4 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel...</b>											
<b>D.4A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetetahvil vms.</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	4	4	4	15	6	3	0	5	0	4
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	3	4	2	0	2	4	10	3	0	3
<i>Pigem oluline</i>	%	22	21	28	42	25	20	31	21	0	23
<i>Väga oluline</i>	%	70	71	66	43	67	74	59	71	100	70
<b>D.4B Ametlikku käsuliini pidi.</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	33	37	5	47	31	33	4	35	0	33
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	16	15	23	18	10	19	29	15	24	16
<i>Pigem oluline</i>	%	26	23	41	24	28	25	50	23	45	25
<i>Väga oluline</i>	%	24	23	30	11	29	22	16	24	31	24
*ei tea	%	2	2	0	0	2	2	0	2	0	2
<b>D.4C Töötajate esindajate kaudu</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	82	87	49	75	80	83	33	87	0	84
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	5	3	14	15	7	3	16	3	47	4
<i>Pigem oluline</i>	%	8	5	30	0	8	8	44	4	45	7
<i>Väga oluline</i>	%	2	2	1	0	1	2	8	1	8	1

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid informeeritakse org. Struktuurist	n=	882	688	194	29	301	553	106	777	33	849
*ei tea	%	4	4	5	9	4	4	0	5	0	4

**Tabel 36.** Kanalite olulisus informeerimisel ja konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	70	1	17	52	6	63
<b>E.D.3 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.3A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	4	0	3	4	0	4
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	2	15	7	0	0	2
<i>Pigem oluline</i>	%	30	0	40	28	13	32
<i>Väga oluline</i>	%	64	85	50	68	87	62
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.3B Ametlikku käsuliini pidi.</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	5	0	3	6	13	4
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	2	0	3	2	0	3
<i>Pigem oluline</i>	%	40	85	30	42	11	43
<i>Väga oluline</i>	%	53	15	63	50	76	51
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.3C Töötajate esindajate kaudu</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	0	15	0	0	0	0
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	10	0	17	8	0	11
<i>Pigem oluline</i>	%	38	85	23	42	24	39
<i>Väga oluline</i>	%	52	0	60	50	76	50
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
	n=	24	0	5	19	1	23
<b>E.D.4 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.4A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	2	0	11	0	0	2
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	3	100	11	0	0	3
<i>Pigem oluline</i>	%	38	0	33	39	0	39
<i>Väga oluline</i>	%	57	0	44	61	100	55
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.4B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	2	0	11	0	0	2
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	0	0	0	0	0	0
<i>Pigem oluline</i>	%	34	0	33	34	0	35
<i>Väga oluline</i>	%	64	100	56	66	100	63
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.4C Töötajate esindajate kaudu</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	0	100	0	0	0	1
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	4	0	0	6	0	4
<i>Pigem oluline</i>	%	29	0	33	28	0	30
<i>Väga oluline</i>	%	66	0	67	66	100	65
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 37.** Kanalite olulisus informeerimisel ja konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust – usaldusikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	74	5	30	40	41	33
<b>E.D.3 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.3A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	2	17	2	0	0	4
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	3	0	2	4	0	6
<i>Pigem oluline</i>	%	24	37	15	29	26	21
<i>Väga oluline</i>	%	72	46	82	67	74	68
<b>E.D.3B Ametlikku käsuliini pidi.</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	8	0	8	9	9	7
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	10	0	14	9	9	13

Pigem oluline	%	42	54	32	48	47	35
Väga oluline	%	39	46	46	34	35	45
<b>E.D.3C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	4	0	7	3	4	5
Pigem ebaoluline	%	8	0	6	11	3	15
Pigem oluline	%	33	37	35	31	34	31
Väga oluline	%	51	46	44	56	53	47
*ei tea	%	4	17	8	0	6	2
<b>E.D.4 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.4A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	10	0	11	10	8	14
Pigem ebaoluline	%	8	0	15	5	8	9
Pigem oluline	%	28	50	19	31	38	5
Väga oluline	%	54	50	55	53	46	72
<b>E.D.4B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
Ei ole üldse oluline	%	10	0	2	19	9	13
Pigem ebaoluline	%	16	0	27	10	13	23
Pigem oluline	%	42	50	33	48	46	33
Väga oluline	%	32	50	38	24	32	31
<b>E.D.4C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	10	0	9	11	14	0
Pigem ebaoluline	%	12	0	4	20	8	23
Pigem oluline	%	44	50	30	53	46	37
Väga oluline	%	29	50	42	15	24	40
*ei tea	%	6	0	15	0	8	0

### Kanalite olulisus informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes

Ka teisel teemal näitavad I&K vastused samu seaduspärasusi: nii informeerimisel kui ka konsulteerimisel on kõige olulisemaks kanaliks suhelda töötajaga otse. Tööandjatest, kus tegutseb töötaja esindaja, peavad 30-40% esindajaid I&K kanalina ka täiesti või pigem ebaoluliseks, sh. AÜ on võrreldes UI-ga veidi vähem ebaoluline. Töötajate esindajad peavad aga enda rolli nii informeerimisel kui konsulteerimisel muude kanalitega samavõrra oluliseks.

**Tabel 38.** Kanalite olulisus informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid informeeritakse töökorraldusest		961	747	214	39	331	591	113	848	33	928
<b>D.8 Kui olulised on järgnevad kanalid töötajate informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>											
<b>D.8A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms.</b>											
Ei ole üldse oluline	%	8	9	7	10	10	7	4	9	5	8
Pigem ebaoluline	%	4	4	3	10	4	3	3	4	2	4
Pigem oluline	%	23	22	30	31	24	23	30	23	17	24
Väga oluline	%	64	66	61	49	62	67	63	65	75	64
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>D.8B Ametlikku käsuliini pidi</b>											
Ei ole üldse oluline	%	25	29	10	34	20	27	9	27	3	26
Pigem ebaoluline	%	10	10	8	17	7	10	13	9	16	9
Pigem oluline	%	30	29	35	29	30	31	31	30	20	31
Väga oluline	%	34	30	47	17	41	31	46	32	59	33
*ei tea	%	1	1	0	3	0	1	1	1	2	1
<b>D.8C Töötajate esindajate kaudu</b>											
Ei ole üldse oluline	%	75	82	51	67	69	79	25	81	12	77
Pigem ebaoluline	%	6	4	12	9	8	4	18	4	19	5
Pigem oluline	%	11	7	24	11	14	9	36	7	44	10
Väga oluline	%	4	3	8	6	6	4	20	2	20	4
*ei tea	%	4	4	5	7	4	4	1	5	5	4
Töötajatega konsulteeritakse töökorralduse osas	n=	423	353	71	21	134	268	46	378	12	411
<b>D.9 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistest suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>											
<b>D.9A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms</b>											

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid informeeritakse töökorraldusest	n=	961	747	214	39	331	591	113	848	33	928
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>5</b>	5	5	12	7	4	<b>0</b>	6	<b>0</b>	6
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>4</b>	3	7	<b>0</b>	5	3	4	4	20	3
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>21</b>	18	<b>34</b>	38	17	21	25	20	26	20
<i>Väga oluline</i>	%	<b>71</b>	74	<b>54</b>	49	71	72	71	70	53	71
<b>D.9B Ametlikku käsuliini pidi.</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>26</b>	30	<b>7</b>	24	21	28	<b>9</b>	28	<b>0</b>	27
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>14</b>	15	9	19	12	15	23	13	19	14
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>29</b>	26	<b>45</b>	34	33	27	42	28	51	29
<i>Väga oluline</i>	%	<b>30</b>	28	38	23	33	28	26	30	30	30
*ei tea	%	<b>1</b>	1	<b>0</b>	<b>0</b>	1	1	<b>0</b>	1	<b>0</b>	1
<b>D.9C Töötajate esindajate kaudu</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>78</b>	<b>84</b>	<b>44</b>	64	70	<b>82</b>	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	80
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>6</b>	4	<b>15</b>	14	8	4	14	4	<b>38</b>	5
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	6	12	7	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	8
<i>Väga oluline</i>	%	<b>3</b>	2	10	11	3	3	<b>18</b>	<b>1</b>	26	3
*ei tea	%	<b>5</b>	4	8	5	7	4	<b>0</b>	5	<b>0</b>	5

**Tabel 39.** Kanalite olulisus informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	82	1	20	61	6	76
<b>E.D.8 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.8A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetetahvil vms)</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>8</b>	<b>0</b>	3	10	<b>0</b>	9
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>3</b>	15	9	2	<b>0</b>	4
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>35</b>	<b>0</b>	32	37	13	37
<i>Väga oluline</i>	%	<b>52</b>	85	54	51	<b>87</b>	49
*ei tea	%	<b>1</b>	<b>0</b>	3	<b>0</b>	<b>0</b>	1
<b>E.D.8B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>7</b>	<b>0</b>	6	8	13	7
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	2	<b>0</b>	1
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>25</b>	85	23	25	11	27
<i>Väga oluline</i>	%	<b>65</b>	15	68	65	76	64
*ei tea	%	<b>1</b>	<b>0</b>	3	<b>0</b>	<b>0</b>	1
<b>E.D.8C Töötajate esindajate kaudu</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>5</b>	15	3	5	<b>0</b>	5
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>8</b>	<b>0</b>	17	5	<b>0</b>	9
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>31</b>	85	26	32	24	32
<i>Väga oluline</i>	%	<b>56</b>	<b>0</b>	54	58	76	55
*ei tea	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0
	n=	31	0	10	20	2	29
<b>E.D.9 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.9A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetetahvil vms)</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>5</b>	<b>0</b>	6	4	50	2
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>2</b>	<b>100</b>	6	<b>0</b>	<b>0</b>	2
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	51	<b>0</b>	42
<i>Väga oluline</i>	%	<b>52</b>	<b>0</b>	67	45	50	52
*ei tea	%	<b>2</b>	<b>0</b>	6	<b>0</b>	<b>0</b>	2
<b>E.D.9B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>26</b>	<b>0</b>	17	30	<b>0</b>	27
<i>Väga oluline</i>	%	<b>74</b>	<b>100</b>	83	70	<b>100</b>	73
*ei tea	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0
<b>E.D.9C Töötajate esindajate kaudu</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	4	50	<b>0</b>
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	<b>5</b>	<b>0</b>	6	5	<b>0</b>	6
<i>Pigem oluline</i>	%	<b>17</b>	<b>0</b>	22	15	<b>0</b>	18
<i>Väga oluline</i>	%	<b>74</b>	<b>0</b>	72	76	50	76
*ei tea	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0

**Tabel 40.** Kanalite olulisus informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes – usaldusikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	81	5	36	40	44	37
<b>E.D.8 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.8A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	3	0	6	0	5	0
Pigem ebaoluline	%	5	0	6	4	0	10
Pigem oluline	%	22	54	23	17	20	24
Väga oluline	%	71	46	64	79	75	66
<b>E.D.8B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
Ei ole üldse oluline	%	6	0	5	8	6	7
Pigem ebaoluline	%	5	0	5	6	6	4
Pigem oluline	%	37	54	33	39	45	28
Väga oluline	%	50	46	57	45	44	58
*ei tea	%	1	0	0	2	0	3
<b>E.D.8C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	5	0	2	7	6	3
Pigem ebaoluline	%	15	0	16	17	14	17
Pigem oluline	%	34	54	29	36	34	34
Väga oluline	%	43	46	46	40	41	46
*ei tea	%	3	0	6	0	5	0
<b>E.D.9 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate konsulteerimisel muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest?</b>							
<b>E.D.9A Kõigi töötajatega otse (näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	2	17	0	0	0	4
Pigem ebaoluline	%	2	0	3	2	0	6
Pigem oluline	%	22	37	21	21	26	17
Väga oluline	%	74	46	76	77	74	73
<b>E.D.9B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
Ei ole üldse oluline	%	8	17	4	9	8	7
Pigem ebaoluline	%	12	0	6	18	16	6
Pigem oluline	%	39	37	30	46	46	27
Väga oluline	%	42	46	59	27	30	60
<b>E.D.9C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	8	17	1	11	10	4
Pigem ebaoluline	%	7	0	9	7	4	11
Pigem oluline	%	38	37	29	45	40	34
Väga oluline	%	43	46	48	38	38	51
*ei tea	%	5	0	12	0	8	0

### Kanalite olulisus informeerimisel majandusaastaaruandest

Majandusaastaaruande puhul paistab vastustest välja, et nendes ettevõtetes, kus sellest töötajaid informeeritakse, jõuab info nendeni ilmselt elektroonsel teel, st otse. Alahindamata otsese informeerimise tähtsust, leiab siiski 60% ametiühingutest ja 42% usaldusikutest, et ka nemad on esindajatena oluline kanal selle info saamisel ja edastamisel.

**Tabel 41.** Kanalite olulisus informeerimisel majandusaastaaruandest – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
	n=	427	318	109	12	126	289	54	373	24	404
Töötajaid informeeritakse majandusaasta aruandest											
<b>D.12 Kui olulised on järgmised kanalid töötajate informeerimisel majandusaasta aruandest?</b>											
<b>D.12A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms.</b>											
Ei ole üldse oluline	%	3	3	2	5	3	3	2	3	0	3
Pigem ebaoluline	%	3	2	4	0	5	2	4	2	10	2
Pigem oluline	%	18	17	19	12	18	18	15	18	16	18
Väga oluline	%	76	77	74	83	74	77	79	76	75	77
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>D.12B Ametlikku käsuliini pidi</b>											
Ei ole üldse oluline	%	50	54	39	65	45	51	47	50	40	50
Pigem ebaoluline	%	14	13	16	0	15	14	14	14	8	14
Pigem oluline	%	19	18	21	15	19	19	22	18	22	18

Väga oluline	%	17	14	23	20	21	15	17	17	30	16
*ei tea	%	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1
<b>D.12C Töötajate esindajate kaudu</b>											
Ei ole üldse oluline	%	80	86	60	81	74	82	47	84	33	82
Pigem ebaoluline	%	5	2	15	0	8	4	19	3	12	5
Pigem oluline	%	6	4	11	0	4	7	16	5	41	4
Väga oluline	%	3	2	7	10	6	2	16	2	10	3
*ei tea	%	5	5	7	10	7	4	3	6	5	5

**Tabel 42.** Kanalite olulisus informeerimisel majandusaastaaruandest – ametiühingute vastused

Informeeritakse majandusaastaaruandest	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		41	0	11	29	4	36
<b>E.D.12 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel majandusaasta aruandest?</b>							
<b>E.D.12A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms.</b>							
Ei ole üldse oluline	%	5	0	10	4	0	6
Pigem ebaoluline	%	5	0	10	4	0	6
Pigem oluline	%	13	0	10	14	0	15
Väga oluline	%	76	0	70	79	100	74
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.12B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
Ei ole üldse oluline	%	30	0	25	33	100	22
Pigem ebaoluline	%	10	0	10	11	0	12
Pigem oluline	%	33	0	25	36	0	37
Väga oluline	%	24	0	40	18	0	27
*ei tea	%	3	0	0	4	0	3
<b>E.D.12C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	32	0	30	33	81	26
Pigem ebaoluline	%	8	0	20	3	19	6
Pigem oluline	%	29	0	10	36	0	32
Väga oluline	%	31	0	40	28	0	35
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 43.** Kanalite olulisus informeerimisel majandusaastaaruandest – usaldusisikute vastused

Informeeritakse majandusaastaaruandest	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		36	2	16	18	16	20
<b>E.D.12 Kui olulised on alljärgnevad kanalid töötajate informeerimisel majandusaasta aruandest?</b>							
<b>E.D.12A Kõigi töötajatega otse, näiteks üldkoosolekul, intranetis, teadetahvilil vms.</b>							
Pigem ebaoluline	%	3	0	0	6	0	5
Pigem oluline	%	10	0	7	14	0	18
Väga oluline	%	87	100	93	81	100	77
<b>E.D.12B Ametlikku käsuliini pidi</b>							
Ei ole üldse oluline	%	40	0	44	40	54	29
Pigem ebaoluline	%	18	0	24	15	14	21
Pigem oluline	%	21	0	7	35	14	26
Väga oluline	%	21	100	25	11	18	24
<b>E.D.12C Töötajate esindajate kaudu</b>							
Ei ole üldse oluline	%	42	0	51	38	45	39
Pigem ebaoluline	%	16	0	17	16	15	16
Pigem oluline	%	16	0	7	26	14	18
Väga oluline	%	26	100	25	20	26	26

## 1.2.2 Hoiakud informeerimise ja konsulteerimise osas

### Sissejuhatus

**Uurimisküsimused:** Millised on hoiakud ja ootused informeerimisele ja konsulteerimisele, millistel teemadel peaks informeerima ja millistel konsulteerima? Mida peetakse informeerimise ja konsulteerimise eesmärgiks?

Vastused on esitatud järgmiste tabelitena:

1. I&K olulisus organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemal;
2. I&K olulisus töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal;
3. Informeerimise olulisus majandusaastaaruandest;

4. I&K eesmärkide olulisus;
5. I&K takistused.

### **I&K olulisus organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemal**

Eeldusel, et tööandjate juures, kus I&K toimub, peetakse seda oluliseks, uuriti nende tööandjate käest, kus ei toimu kaasamist, kuidas I&K olulisust vastaval teemal hinnatakse. Võrreldes seda, kas on oluline informeerida või ka konsulteerida, selgub, et oodatult peetakse oluliseks informeerimist (75% tööandjaid töötajate informeerimist kas väga või pigem oluliseks) ja vähemoluliseks konsulteerimist (seda peavad oluliseks vaid 47% tööandjatest). Ka töötajate esindajate arvates ei ole konsulteerimine samavõrra oluline informeerimisega, kuid need jäävad siiski märkimisväärselt tööandjatest kõrgemaks: 88% ametiühingutest ja 73% usaldusisikutest peavad töötajatega konsulteerimist antud küsimustes tähtsaks.

**Tabel 44.** I&K olulisus organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemal – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	Prim	Sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajaid ei informeerita või konsulteerita org. struktuuri osas		414	291	122	21	160	232	59	355	15	399
<b>D.5 Kui oluline oleks Teie meelest:</b>											
<b>D.5A informeerida töötajaid organisatsiooni struktuurist, töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	11	12	9	19	8	13	5	12	0	12
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	12	13	10	8	15	10	17	11	8	12
<i>Pigem oluline</i>	%	41	40	43	45	43	39	42	40	50	40
<i>Väga oluline</i>	%	34	33	37	25	30	38	34	34	43	34
<i>*ei tea</i>	%	2	2	1	3	4	0	2	2	0	2
<b>D.5B konsulteerida töötajatega neis küsimustes</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	21	23	15	27	17	23	18	22	23	21
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	29	28	33	8	36	26	35	28	29	29
<i>Pigem oluline</i>	%	42	41	44	48	40	42	40	42	48	42
<i>Väga oluline</i>	%	5	5	6	10	4	6	8	5	0	6
<i>*ei tea</i>	%	3	3	2	7	3	2	0	3	0	3

**Tabel 45.** I&K olulisus organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemal – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
		69	1	20	49	6	64
<b>E.D.5 Kui oluline on organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest Teie meelest:</b>							
<b>E.D.5A A Töötajaid informeerida</b>							
<i>Täiesti ebaoluline</i>	%	0	0	0	0	0	0
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	1	0	0	2	0	2
<i>Pigem oluline</i>	%	29	0	29	29	15	30
<i>Väga oluline</i>	%	68	100	71	66	85	67
<i>*ei oska öelda</i>	%	1	0	0	2	0	2
<b>E.D.5B Töötajatega konsulteerida</b>							
<i>Täiesti ebaoluline</i>	%	2	0	3	2	0	2
<i>Pigem ebaoluline</i>	%	6	0	6	6	0	7
<i>Pigem oluline</i>	%	56	100	45	60	100	53
<i>Väga oluline</i>	%	32	0	46	27	0	35
<i>*ei oska öelda</i>	%	3	0	0	4	0	3

**Tabel 46.** I&K olulisus organisatsiooni struktuuri ja töötajate koosseisu teemal – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			Prim	Sek	terts	5-29	30+
		54	3	27	24	23	31
<b>E.D.5 Kui oluline on organisatsiooni struktuurist ja töötajate koosseisust ning neid mõjutavatest otsustest Teie</b>							

meelest:							
<b>E.D.5A Töötajaid informeerida</b>							
Pigem ebaoluline	%	12	0	20	4	21	5
Pigem oluline	%	45	86	50	35	37	50
Väga oluline	%	44	14	31	61	42	45
<b>E.D.5B Töötajatega konsulteerida</b>							
Täiesti ebaoluline	%	6	0	2	10	0	10
Pigem ebaoluline	%	21	0	33	8	15	24
Pigem oluline	%	60	100	48	68	75	48
Väga oluline	%	13	0	16	11	9	16
*ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	2

### I&K olulisus töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal

Töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal on informeerimine tööandjate arvates veelgi olulisem ja ka konsulteerimise olulisus on õige veidi tõusnud – 53% tööandjatest leiab, et töötajatega konsulteerida on pigem või väga oluline. Erinevus töötajate esindajatest on aga silmatorkav: 90% ametiühingute ja 72% usaldusisikute meelest on konsulteerimine töökorralduslike muutuste ja lepinguliste suhete teemal oluline.

**Tabel 47.** I&K olulisus töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Töötajatega ei konsulteerita töökorralduse osas		264	185	80	9	107	149	40	225	10	254
<b>D.10 Kui oluline oleks Teie meelest:</b>											
<b>D.10A informeerida töötajaid muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest</b>											
Ei ole üldse oluline	%	5	5	4	8	4	5	5	5	0	5
Pigem ebaoluline	%	6	8	4	0	8	6	15	5	11	6
Pigem oluline	%	33	35	28	71	39	26	26	34	29	33
Väga oluline	%	56	52	65	22	48	63	54	56	59	56
*ei tea	%	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>D.10B konsulteerida töötajatega neis küsimustes</b>											
Ei ole üldse oluline	%	19	21	16	33	15	22	16	20	22	19
Pigem ebaoluline	%	25	26	23	8	32	21	22	26	22	25
Pigem oluline	%	45	43	51	59	45	45	55	44	45	45
Väga oluline	%	8	8	8	0	6	10	6	8	11	8
*ei tea	%	2	2	1	0	2	2	0	2	0	2

**Tabel 48.** I&K olulisus töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
E.D.10 Kui oluline on Teie meelest muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest:		62	1	15	46	5	57
<b>E.D.10A Töötajaid informeerida</b>							
Täiesti ebaoluline	%	0	0	0	0	0	0
Pigem ebaoluline	%	2	0	0	2	0	2
Pigem oluline	%	12	0	22	9	0	13
Väga oluline	%	85	100	78	87	100	83
*ei oska öelda	%	2	0	0	2	0	2
<b>E.D.10B Töötajatega konsulteerida</b>							
Täiesti ebaoluline	%	4	0	11	2	0	5
Pigem ebaoluline	%	4	0	4	4	0	5
Pigem oluline	%	41	100	37	41	14	43
Väga oluline	%	49	0	48	50	86	46
*ei oska öelda	%	2	0	0	2	0	2

**Tabel 49.** I&K olulisus töökorralduslike muutuste või lepinguliste suhete teemal – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	Sek	terts	5-29	30+
E.D.10 Kui oluline on Teie meelest muutustest töökorralduses või lepingulistes suhetes ning neid mõjutavatest otsustest :		46	2	23	21	22	24

<b>E.D.10A Töötajaid informeerida</b>							
Täiesti ebaoluline	%	3	0	5	0	6	0
Pigem ebaoluline	%	10	0	10	10	21	0
Pigem oluline	%	21	100	27	9	13	29
Väga oluline	%	66	0	58	80	61	71
<b>E.D.10B Töötajatega konsulteerida</b>							
Täiesti ebaoluline	%	5	0	10	0	6	5
Pigem ebaoluline	%	20	0	24	17	21	20
Pigem oluline	%	39	100	34	40	39	40
Väga oluline	%	33	0	27	43	35	31
*ei oska öelda	%	2	0	5	0	0	4

### Informeerimise olulisus majandusaastaaruandest

Töandjate hulgas ei ole ühest hoiakut majandusaastaaruandest informeerimise vajaduse küsimuses: piisav hulk vastuseid iseloomustab kõiki variante „täiesti ebaolulisusest“ „väga oluliseni“. Väike enamus (55%) kaldub siiski informeerimist oluliseks pidama. Töötajate esindajate hulgas on informeerimist oluliseks pidajaid rohkem – 79% ametiühingutest ja 66% usaldusisikutest peab majandusaastaaruandest informeerimist oluliseks.

**Tabel 50.** Informeerimise olulisus majandusaastaaruandest – töandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.13 Kas Töötajate informeerimine majandusaasta aruandest on Teie meelest:</b>											
Täiesti ebaoluline	%	12	13	8	12	13	11	12	12	10	12
Pigem ebaoluline	%	32	32	30	36	35	30	31	32	18	32
Pigem oluline	%	42	41	46	48	38	44	47	41	64	41
Väga oluline	%	13	13	15	2	12	15	10	14	8	13
*ei oska öelda	%	1	1	1	3	1	1	0	2	0	1

**Tabel 51.** Informeerimise olulisus majandusaastaaruandest – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.D.13 Kas Töötajate informeerimine majandusaasta aruandest on Teie meelest:</b>							
Täiesti ebaoluline	%	0	0	0	0	0	0
Pigem ebaoluline	%	20	0	9	25	13	21
Pigem oluline	%	43	100	48	41	73	41
Väga oluline	%	36	0	43	34	13	38
*ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 52.** Informeerimise olulisus majandusaastaaruandest – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.13 Kas Töötajate informeerimine majandusaasta aruandest on Teie meelest:</b>							
Täiesti ebaoluline	%	8	27	5	8	10	6
Pigem ebaoluline	%	25	0	28	27	38	10
Pigem oluline	%	49	46	52	48	43	56
Väga oluline	%	17	27	15	18	8	28
*ei oska öelda	%	0	0	1	0	0	0

#### 1.2.2.1 I&K eesmärkide olulisus

Sarnaselt osalemisega olid ka I&K osas ette antud erinevad eesmärgid, mille olulisust paluti vastajal hinnata. Siinkohal ei eristatud informeerimist konsulteerimisest ega ka teemasid, milles töötajaid kaasatakse. Võiks öelda, et kõik eesmärgid on vastajate meelest kas väga või pigem olulised: töandjate jaoks on kaasamise kõige selgem eesmärk töötajate rahulolu kasv (61% töandjatest pidas seda väga oluliseks). Ka töötajate esindajad peavad kõiki eesmärgi tähtsaks, kuid

ametiühingute seas on võrreldes teiste sihtrühmadega enam neid, kes hindavad vähem tootlikkuse tõusu I&K eesmärgina.

**Tabel 53.** I&K eesmärkide olulisus – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.16 Kui olulised on alljärgnevad eesmärgid töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis:</b>											
<b>D.16A Tootlikkuse kasv (produktiivsuse kasv, kasumlikkus)</b>											
Ei ole üldse oluline	%	8	9	5	0	7	9	6	8	15	8
Pigem ebaoluline	%	5	5	5	6	4	6	5	5	6	5
Pigem oluline	%	40	40	40	51	39	39	45	39	43	40
Väga oluline	%	45	44	48	43	48	43	43	45	35	45
*ei tea	%	2	2	2	0	2	3	2	2	0	2
<b>D.16B Uute ideede soodustamine (innovatsioon)</b>											
Ei ole üldse oluline	%	5	5	5	6	6	5	7	5	3	5
Pigem ebaoluline	%	5	5	3	3	6	4	2	5	0	5
Pigem oluline	%	41	39	47	42	43	40	45	40	47	41
Väga oluline	%	48	49	45	49	43	51	46	49	50	48
*ei tea	%	1	1	1	0	2	1	0	1	0	1
<b>D.16C Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv,</b>											
Ei ole üldse oluline	%	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2
Pigem ebaoluline	%	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Pigem oluline	%	34	35	31	32	33	34	39	33	45	34
Väga oluline	%	61	60	64	67	60	61	55	61	53	61
*ei tea	%	1	1	2	0	2	1	3	1	0	1
<b>D.16D Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv,</b>											
Ei ole üldse oluline	%	3	3	3	0	4	3	2	3	0	3
Pigem ebaoluline	%	4	4	5	11	4	4	2	4	0	4
Pigem oluline	%	43	43	45	52	44	42	49	43	53	43
Väga oluline	%	48	49	46	36	46	50	46	48	47	48
*ei tea	%	1	2	1	0	3	1	1	2	0	1

**Tabel 54.** I&K eesmärkide olulisus – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		92	1	25	67	6	86
<b>E.D.16A Kui olulised on alljärgnevad eesmärgid töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis:</b>							
<b>E.D.16A Tootlikkuse kasv (produktiivsuse kasv, kasumlikkus)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	25	0	5	32	55	22
Pigem ebaoluline	%	3	0	2	3	0	3
Pigem oluline	%	38	15	55	32	13	40
Väga oluline	%	30	85	38	26	31	30
*ei tea	%	4	0	0	6	0	5
<b>E.D.16B Uute ideede soodustamine (innovatsioon)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	2	0	2	2	0	2
Pigem ebaoluline	%	2	0	5	2	0	3
Pigem oluline	%	52	100	55	51	66	51
Väga oluline	%	37	0	38	37	34	37
*ei tea	%	7	0	0	10	0	7
<b>E.D.16C Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv,</b>							
Ei ole üldse oluline	%	1	0	2	0	0	1
Pigem ebaoluline	%	1	0	2	0	0	1
Pigem oluline	%	40	100	39	39	11	42
Väga oluline	%	59	0	57	61	89	57
*ei tea	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.D.16D Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv,</b>							
Ei ole üldse oluline	%	3	15	2	3	0	3
Pigem ebaoluline	%	1	0	5	0	0	1
Pigem oluline	%	40	85	52	34	11	42
Väga oluline	%	54	0	38	61	89	52
*ei tea	%	2	0	2	2	0	2

**Tabel 55.** I&K eesmärkide olulisus – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+

		KÖIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.16 Kui olulised on alljärgnevad eesmärgid töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis:</b>							
<b>E.D.16A Tootlikkuse kasv (produktiivsuse kasv, kasumlikkus)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	13	0	10	17	20	4
Pigem ebaoluline	%	4	0	3	6	7	1
Pigem oluline	%	51	88	39	57	49	53
Väga oluline	%	32	12	48	20	24	42
<b>E.D.16B Uute ideede soodustamine (innovatsioon)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	3	0	7	0	2	4
Pigem ebaoluline	%	5	0	10	1	7	3
Pigem oluline	%	52	88	31	67	51	53
Väga oluline	%	39	12	50	32	40	38
*ei tea	%	1	0	3	0	0	3
<b>E.D.16C Töötajate rahulolu suurenemine (sh töötajate lojaalsuse kasv)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	6	0	5	7	7	5
Pigem ebaoluline	%	4	0	8	0	5	3
Pigem oluline	%	35	73	11	51	39	29
Väga oluline	%	52	27	67	42	45	61
*ei tea	%	4	0	8	0	5	3
<b>E.D.16D Tööandja ja töötajate partnerluse ja ühishuvi edendamine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	2	0	4	0	2	1
Pigem ebaoluline	%	2	0	4	0	0	4
Pigem oluline	%	46	61	39	50	45	46
Väga oluline	%	49	39	49	50	52	45
*ei tea	%	2	0	4	0	0	4

### I&K takistuste olulisus

Töötajate kaasamisel võib esineda ka probleeme ja ka nende olulisust paluti vastajatel hinnata. Tööandjate meelest on kõige suuremaks takistuseks kaasamisel informatsiooni väärtõlgendused (59% peavad seda mingilgi määral oluliseks), kuid ka selle juures ütleb iga viies tööandja, et see pole üldse oluline takistus. Üsna samasugused on ka töötajate esindajate arvamused: informatsiooni väärtõlgendamist pidasid oluliseks takistuseks veidi vähem kui pooled vastanud ja see oli ka nende meelest takistusena esikohal. Üldiselt võib välja tuua, et tööandjad peavad kõiki takistusi esindajatega võrreldes veidi olulisemaks, v.a. „aja ja energia kulutamine“, mida näevad olulisena 37% UI-dest (vrld. 31% tööandjatest).

Tabel 56. I&K takistuste olulisus – tööandjate vastused

		KÖIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>D.17 Kui olulisteks takistusteks on järgmised asjaolud töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis?</b>											
<b>D.17A Aja ja energia kulutamine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	43	46	31	45	45	41	39	43	38	43
Pigem ebaoluline	%	24	22	28	16	25	24	23	24	38	23
Pigem oluline	%	23	21	30	27	20	25	29	23	22	24
Väga oluline	%	8	8	8	10	8	8	7	8	0	9
*ei tea	%	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
<b>D.17B Turutundliku informatsiooni lekkimine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	26	27	19	22	30	24	30	25	33	25
Pigem ebaoluline	%	22	22	22	20	22	22	19	22	22	22
Pigem oluline	%	30	29	33	35	30	29	30	30	17	30
Väga oluline	%	18	18	18	18	14	21	17	19	23	18
*ei tea	%	4	4	7	5	5	4	4	4	5	4
<b>D.17C Tööandja huvide kahjustamine (sh töötajate palga tõus)</b>											
Ei ole üldse oluline	%	19	19	16	22	22	17	20	18	21	18
Pigem ebaoluline	%	19	19	22	29	17	20	17	20	25	19
Pigem oluline	%	35	35	37	23	34	37	36	35	22	36
Väga oluline	%	20	20	19	21	20	19	21	20	26	19
*ei tea	%	7	7	6	5	7	8	6	7	6	7
<b>D.17D Informatsiooni väärtõlgendused, kommunikatsiooni-probleemid</b>											
Ei ole üldse oluline	%	20	21	18	10	25	18	16	21	12	20

Pigem ebaoluline	%	18	19	17	14	17	19	13	19	16	18
Pigem oluline	%	39	39	39	42	38	39	42	38	37	39
Väga oluline	%	20	19	23	31	17	21	25	19	27	20
*ei tea	%	3	3	3	3	3	3	3	3	9	3

Tabel 57. I&K takistuste olulisus – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.D.17 Kui olulised on alljärgnevad probleemid töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis:</b>							
<b>E.D.17A Aja ja energia kulutamine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	35	100	27	38	87	32
Pigem ebaoluline	%	31	0	32	31	13	32
Pigem oluline	%	18	0	32	12	0	19
Väga oluline	%	10	0	9	11	0	11
*ei tea	%	6	0	0	8	0	6
<b>E.D.17B Turutundliku informatsiooni lekkimine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	39	100	32	41	11	41
Pigem ebaoluline	%	21	0	25	19	55	18
Pigem oluline	%	26	0	22	28	34	25
Väga oluline	%	5	0	11	3	0	6
*ei tea	%	9	0	9	9	0	10
<b>E.D.17C Tööandja huvide kahjustamine (sh töötajate palga tõus)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	28	15	30	28	13	29
Pigem ebaoluline	%	28	85	23	29	66	25
Pigem oluline	%	31	0	32	31	21	32
Väga oluline	%	9	0	9	9	0	10
*ei tea	%	4	0	7	3	0	4
<b>E.D.17D Informatsiooni väärtõlgendused, kommunikatsiooni-probleemid</b>							
Ei ole üldse oluline	%	25	15	25	25	0	27
Pigem ebaoluline	%	23	85	25	22	79	19
Pigem oluline	%	37	0	34	39	21	38
Väga oluline	%	11	0	11	11	0	12
*ei tea	%	3	0	5	3	0	4

Tabel 58. I&K takistuste olulisus – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.D.17 Kui olulised on alljärgnevad probleemid töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel Teie organisatsioonis:</b>							
<b>E.D.17A Aja ja energia kulutamine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	44	39	46	43	51	35
Pigem ebaoluline	%	18	6	30	8	7	30
Pigem oluline	%	29	27	17	41	32	26
Väga oluline	%	8	27	8	6	8	9
*ei tea	%	1	0	0	3	2	0
<b>E.D.17B Turutundliku informatsiooni lekkimine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	33	0	30	40	38	26
Pigem ebaoluline	%	25	34	29	20	23	26
Pigem oluline	%	17	0	15	20	14	20
Väga oluline	%	21	66	16	19	22	20
*ei tea	%	5	0	10	1	3	8
<b>E.D.17C Tööandja huvide kahjustamine (sh töötajate palga tõus)</b>							
Ei ole üldse oluline	%	26	0	23	33	26	27
Pigem ebaoluline	%	26	34	29	21	26	25
Pigem oluline	%	20	0	21	22	13	29
Väga oluline	%	26	54	25	24	35	15
*ei tea	%	1	12	1	0	0	3
<b>E.D.17D Informatsiooni väärtõlgendused, kommunikatsiooni-probleemid</b>							
Ei ole üldse oluline	%	17	0	14	22	16	17
Pigem ebaoluline	%	30	46	32	26	33	27
Pigem oluline	%	27	0	30	29	18	39
Väga oluline	%	22	54	16	23	26	17
*ei tea	%	4	0	9	0	7	0



## 2 Kollektiivlepingud ja kollektiivsed läbirääkimised

### 2.1 Suhtumine kollektiivsetesse läbirääkimistesse ja lepingutesse

#### 2.1.1 Sissejuhatus

**Uurimisküsimus:** Mida sihtrühmad arvavad kollektiivsetest läbirääkimistest ja kollektiivlepingutest? Millised on kollektiivseid läbirääkimisi ja kollektiivlepingute sõlmimist toetavad või pärssivad arvamused? Mida arvatakse ettevõtte- harutasandi lepingutest, mida laiendatud lepingutest?

Uuringküsimuste jaoks küsiti vastuseid neljas osas:

1. mida arvatakse, millised on kollektiivlepingute eelised;
2. mida arvatakse, millised on kollektiivlepingute puudused;
3. milline on üldine suhtumine ettevõtte tasandi kollektiivlepingutesse;
4. milline on üldine suhtumine sektori-tasandi lepingutesse ning lepingute laiendamisse.

Kollektiivlepingute eelised on need arvamused, mis toetavad kollektiivlepingute sõlmimist ja puudused need, mis pärssivad. Sellises järjekorras on need ka järgnevalt esitatud.

#### 2.1.2 Kollektiivlepingute eelised ja puudused

##### *Kollektiivlepingute eelised*

**Uurimisküsimus:** Mida sihtrühmad arvavad kollektiivsetest läbirääkimistest ja kollektiivlepingutest? Millised on kollektiivseid läbirääkimisi ja kollektiivlepingute sõlmimist toetavad või pärssivad arvamused?

Umbes veerand tööandjatest ei oska öelda, kas nimetatud eelised (töörahu, organisatsiooni toimimise stabiilsus, head töösuhted, töötajate võrdse kohtlemise tagamine, ettevõtte majandustulemuste parandamine) on olulised kollektiivlepingute eelised organisatsiooni jaoks või mitte. Enim tööandjaid (50%) peab nimetatud teemadest ebaoluliseks eeliseks töörahu tagamist ja organisatsiooni toimimise stabiilsust (mõlemad 40%). Teisi teemasid peavad üle kolmandiku tööandjatest olulisteks või väga olulisteks kollektiivlepingute eelisteks ning umbes kolmandik väheoluliseks teemaks.

Ametiühingute seas selliseid, kes ei teaks, mis on kollektiivlepingute eelised, peaaegu pole. Peaaegu 100% ametiühingutest on seisukohal, et kollektiivlepingute olulised eelised organisatsioonide jaoks on organisatsiooni toimimise stabiilsus, head töösuhted ja töötajate võrdse kohtlemise tagamine. Samuti töörahu tagamine ning ettevõtte majandustulemuste parandamine on oluline või väga oluline eelis ligi 80% ametiühingute arvates. Viimase kahe aspekti osas arvab vastavalt 15 ja 20% ametiühingutest, et tegemist pole oluliste kollektiivlepingute eelistega.

Usaldusisikutest arvab samuti ligi 100%, et kollektiivlepingute oluliseks eeliseks on organisatsiooni toimimise stabiilsus ja head töösuhted. 70-80% peavad olulisteks eelisteks ka töötajate võrdse kohtlemise tagamist ning majandustulemuste paranemist. 65% on hinnanud ka töörahu oluliseks või väga oluliseks kollektiivlepingu eeliseks. Seega suurem osa peab kõiki kollektiivlepingute eeliseid väga oluliseks.

Tabel 59. Kollektiivlepingute eelised – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>I.1 Kuivõrd oluliseks peate oma organisatsiooni jaoks kollektiivlepingute järgmisi eeliseid</b>											
<b>I.1A Töörahu ehk streikimise keeld kollektiivlepingu kehtivuse ajal</b>											
Ei ole üldse oluline	%	35	38	28	37	33	37	28	36	22	36
Pigem ei ole oluline	%	15	12	26	8	20	13	23	14	25	15
On oluline	%	16	16	15	16	17	15	21	15	21	15
On väga oluline	%	5	4	8	10	5	5	9	5	20	5
Ei oska öelda	%	29	31	23	30	25	31	18	30	12	30
<b>I.1B Organisatsiooni toimimise stabiilsus</b>											
Ei ole üldse oluline	%	29	30	23	29	31	27	25	29	14	29
Pigem ei ole oluline	%	11	9	19	4	11	12	12	11	24	11
On oluline	%	25	24	29	26	29	23	29	25	28	25
On väga oluline	%	9	9	11	16	7	10	18	8	19	9
Ei oska öelda	%	25	28	18	25	22	27	17	26	15	26
<b>I.1C Head töösuhted</b>											
Ei ole üldse oluline	%	25	27	18	21	26	25	21	25	12	25
Pigem ei ole oluline	%	9	8	15	5	10	9	12	9	13	9
On oluline	%	26	25	32	18	31	24	30	26	34	26
On väga oluline	%	16	15	17	34	12	17	22	15	34	15
Ei oska öelda	%	24	25	18	22	21	25	15	25	7	24
<b>I.1D Töötajate võrdse kohtlemise tagamine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	26	28	18	19	27	26	23	26	12	26
Pigem ei ole oluline	%	8	7	12	6	9	7	10	8	10	8
On oluline	%	31	29	35	30	33	29	34	30	37	30
On väga oluline	%	12	11	16	27	8	14	17	12	31	12
Ei oska öelda	%	23	25	19	18	23	24	17	24	10	24
<b>I.1E Ettevõtte majandustulemuste paranemine</b>											
Ei ole üldse oluline	%	29	31	24	24	32	28	27	30	21	30
Pigem ei ole oluline	%	10	8	18	6	12	10	13	10	22	10
On oluline	%	21	20	25	18	22	21	25	21	18	21
On väga oluline	%	14	14	16	33	12	15	16	14	32	14
Ei oska öelda	%	25	26	18	19	22	26	18	25	7	25

Tabel 60. Kollektiivlepingute eelised – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		90	1	24	66	6	84
<b>E.1.1A Kuivõrd oluliseks peate oma ettevõtte, asutuse jaoks kollektiivlepingute järgmisi eeliseid: A Töörahu ehk streikimise keeld kollektiivlepingu kehtivuse ajal</b>							
Ei ole üldse oluline	%	2	0	6	0	0	2
Pigem ei ole oluline	%	13	0	18	11	0	14
On oluline	%	46	0	42	47	82	43
On väga oluline	%	34	0	27	37	18	36
Ei oska öelda	%	5	0	6	4	0	5
<b>E.1.1B Organisatsiooni toimimise stabiilsus</b>							
Ei ole üldse oluline	%	1	0	3	0	0	1
Pigem ei ole oluline	%	0	0	0	0	0	0
On oluline	%	59	0	66	56	10	63
On väga oluline	%	40	0	30	44	90	36
Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.1.1C Head töösuhted</b>							
Ei ole üldse oluline	%	0	0	0	0	0	0
Pigem ei ole oluline	%	0	0	0	0	0	0
On oluline	%	37	0	52	31	0	40
On väga oluline	%	63	0	48	69	100	60
Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.1.1D Töötajate võrdse kohtlemise tagamine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	2	0	6	0	0	2
Pigem ei ole oluline	%	6	0	3	7	73	1
On oluline	%	32	0	46	26	0	34
On väga oluline	%	60	0	45	66	27	63
Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>E.1.1E Ettevõtte majandustulemuste paranemine</b>							
Ei ole üldse oluline	%	10	0	9	10	73	4
Pigem ei ole oluline	%	11	0	9	11	0	12
On oluline	%	41	0	46	40	0	45

		KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	90	1	24	66	6	84
On väga oluline	%	37	0	36	37	27	38
Ei oska öelda	%	2	0	0	2	0	2

**Tabel 61.** Kollektiivlepingute eelised – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Sektor			töötajate arv	
			Prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	26	4	10	13	8	18
<b>E.I.1 Kuivõrd oluliseks peate oma ettevõtte, asutuse jaoks kollektiivlepingute järgmisi eeliseid</b>							
<b>E.I.1A Töörahu ehk streikimise keeld kollektiivlepingu kehtivuse ajal</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	19	45	22	8	21	17
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	12	11	11	12	0	17
<i>On oluline</i>	%	45	45	28	58	76	31
<i>On väga oluline</i>	%	20	0	39	10	3	27
<i>Ei oska öelda</i>	%	6	0	0	12	0	8
<b>E.I.1B Organisatsiooni toimimise stabiilsus</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	4	0	0	8	0	5
<i>On oluline</i>	%	63	100	56	58	71	60
<i>On väga oluline</i>	%	33	0	44	35	29	35
<b>E.I.1C Head töosuhted</b>							
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	5	11	0	8	0	8
<i>On oluline</i>	%	36	45	34	36	21	43
<i>On väga oluline</i>	%	58	45	66	56	79	50
<b>E.I.1D Töötajate võrdse kohtlemise tagamine</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	16	0	11	25	28	11
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	10	0	6	17	27	3
<i>On oluline</i>	%	30	45	28	28	21	34
<i>On väga oluline</i>	%	40	45	50	30	24	46
<i>Ei oska öelda</i>	%	4	11	6	0	0	5
<b>E.I.1E Ettevõtte majandustulemuste paranemine</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	13	11	0	25	27	8
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	4	0	6	4	0	6
<i>On oluline</i>	%	44	0	55	49	28	52
<i>On väga oluline</i>	%	38	89	39	22	45	35

### Kollektiivlepingute puudused

**Uurimisküsimus:** Mida sihtrühmad arvavad kollektiivsetest läbirääkimistest ja kollektiivlepingutest? Millised on kollektiivseid läbirääkimisi ja kollektiivlepingute sõlmimist toetavad või pärssivad arvamused?

Väga paljud tööandjad ei oska midagi arvata kollektiivlepingute puuduste kohta. Sõltuvalt teemast ei osanud oma arvamust väljendada 26-41% tööandjatest. Loetletud teemade osas

1. aeg ja energia läbirääkimistele,
2. juhtimise jäikus,
3. töötajate ebavõrdne kohtlemine,
4. lepingutingimuste täitmise kohustus pärast lepingu lõppu,
5. selektiivne töörahu

peavad enam tööandjaid kõiki teemasid v.a. töötajate ebavõrdne kohtlemine ja selektiivne töörahu, mis kaasneb lepinguga, väheoluliseks kollektiivlepingu puuduseks.

Ametiühingute seas peavad üle poole kõiki loetletud teemasid väheolulisteks kollektiivlepingute puudusteks, va selektiivne töörahu, mida peab väheoluliseks 45% ametiühingutest. Kolmandik või enam ametiühingutest loeb olulisteks puudusteks aega ja energiat, mis kulub kollektiivsete

läbirääkimiste peale, juhtimise paindlikkuse kadu ja asjaolu, et kollektiivleping ei taga täielikku kindlust streikimise vastu. Töötajate ebavõrdset kohtlemist ja lepingutingimuste täitmise kohustust pidas oluliseks puuduseks vähem ametiühinguid.

Usaldusisikutest peavad samuti üle poole kõiki loetletud teemasid väheolulisteks kollektiivlepingute puudusteks, va selektiivne töörahu kohustus, mida peab väheoluliseks 47% usaldusisikutest.

**Tabel 62.** Kollektiivlepingute puudused – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>I.2 Kuivõrd oluliseks peate oma organisatsiooni jaoks kollektiivlepingute järgmisi puudusi</b>											
<b>I.2A Suur hulk aega ja energiat, mis kulub kollektiivsete läbirääkimist pidamisele</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	15	16	11	14	12	17	21	14	22	15
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	13	12	15	12	13	13	12	13	22	12
<i>On oluline</i>	%	26	24	33	21	30	24	29	25	22	26
<i>On väga oluline</i>	%	20	20	21	28	20	20	19	21	14	21
<i>Ei oska öelda</i>	%	26	28	19	25	25	27	19	27	20	26
<b>I.2B Juhtimise jäikus, paindlikkuse kadu ärikeskkonna muutustele reageerimisel</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	11	12	9	14	9	12	17	10	24	11
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	9	7	14	6	8	10	11	8	18	8
<i>On oluline</i>	%	31	30	32	38	34	29	23	32	26	31
<i>On väga oluline</i>	%	20	19	24	22	21	19	27	19	13	20
<i>Ei oska öelda</i>	%	29	32	21	19	28	31	22	30	18	30
<b>I.2C Töötajate ebavõrdne kohtlemine</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	20	20	22	18	20	20	24	20	34	20
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	12	11	16	5	12	12	15	11	29	11
<i>On oluline</i>	%	21	20	22	24	22	20	22	21	15	21
<i>On väga oluline</i>	%	10	9	10	13	9	10	9	10	7	10
<i>Ei oska öelda</i>	%	38	40	29	40	36	38	30	39	15	39
<b>I.2D Lepingutingimuste täitmise kohustus pärast kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	16	17	15	23	14	17	15	16	24	16
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	9	7	15	9	7	9	11	8	24	8
<i>On oluline</i>	%	23	22	27	18	25	22	23	23	20	23
<i>On väga oluline</i>	%	7	7	10	17	8	6	15	6	10	7
<i>Ei oska öelda</i>	%	45	48	33	33	45	45	36	46	22	46
<b>I.2E Asjaolu, et kollektiivleping ei välista täiel määral streikimise võimalust</b>											
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	21	22	19	20	21	21	18	22	19	21
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	12	10	19	11	11	12	17	11	31	11
<i>On oluline</i>	%	20	19	25	25	21	19	19	20	21	20
<i>On väga oluline</i>	%	6	6	6	5	7	5	7	5	6	6
<i>Ei oska öelda</i>	%	41	44	31	39	40	42	40	41	23	42

**Tabel 63.** Kollektiivlepingute puudused – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	90	1	24	66	6	84
<b>E.1.2A Kuivõrd oluliseks peate oma ettevõtte, asutuse jaoks kollektiivlepingute järgmisi puuduseid: A Suur hulk aega ja energiat, mis kulub kollektiivsete läbirääkimist pidamisele</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	28	0	21	31	0	31
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	35	0	37	34	73	31
<i>On oluline</i>	%	17	0	33	11	27	16
<i>On väga oluline</i>	%	17	0	9	20	0	18
<i>Ei oska öelda</i>	%	3	0	0	4	0	3
<b>E.1.2B Juhtimise jäikus, paindlikkuse kadu ärikeskkonna muutustele reageerimisel</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	31	0	24	34	0	33
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	21	0	24	20	90	16
<i>On oluline</i>	%	22	0	27	20	10	23
<i>On väga oluline</i>	%	12	0	9	13	0	13
<i>Ei oska öelda</i>	%	14	0	15	13	0	15
<b>E.1.2C Töötajate ebavõrdne kohtlemine</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	43	0	21	51	0	46
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	27	0	33	25	100	21
<i>On oluline</i>	%	19	0	24	18	0	21
<i>On väga oluline</i>	%	7	0	9	7	0	8

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	90	1	24	66	6	84
<i>Ei oska öelda</i>	%	3	0	12	0	0	4
<b>E.1.2D Lepingutingimuste täitmise kohustus pärast kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	50	0	40	54	73	48
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	18	0	21	17	18	18
<i>On oluline</i>	%	14	0	21	11	0	15
<i>On väga oluline</i>	%	7	0	3	9	0	8
<i>Ei oska öelda</i>	%	11	0	15	9	10	11
<b>E.1.2E Selektiivne töörahu kohustus lepingute kehtivuse ajal</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	31	0	30	31	0	34
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	14	0	12	15	18	14
<i>On oluline</i>	%	21	0	30	18	10	22
<i>On väga oluline</i>	%	14	0	9	15	0	15
<i>Ei oska öelda</i>	%	20	0	18	21	73	16

**Tabel 64.** Kollektiivlepingute puudused – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	26	4	10	13	8	18
<b>E.1.2 Kuivõrd oluliseks peate oma ettevõtte, asutuse jaoks kollektiivlepingute järgmisi puuduseid</b>							
<b>E.1.2A Suur hulk aega ja energiat, mis kulub kollektiivsete läbirääkimist pidamisele</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	47	45	50	45	49	46
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	34	55	34	29	48	28
<i>On oluline</i>	%	13	0	17	14	3	17
<i>On väga oluline</i>	%	6	0	0	12	0	8
<b>E.1.2B Juhtimise jäikus, paindlikkuse kadu ärikeskkonna muutustele reageerimisel</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	34	45	17	45	49	28
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	31	55	33	23	51	23
<i>On oluline</i>	%	24	0	39	20	0	35
<i>On väga oluline</i>	%	6	0	0	12	0	8
<i>Ei oska öelda</i>	%	4	0	11	0	0	6
<b>E.1.2C Töötajate ebavõrdne kohtlemine</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	44	55	39	45	49	42
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	28	45	28	23	51	18
<i>On oluline</i>	%	14	0	11	20	0	20
<i>On väga oluline</i>	%	11	0	22	4	0	15
<i>Ei oska öelda</i>	%	4	0	0	8	0	5
<b>E.1.2D Lepingutingimuste täitmise kohustus pärast kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	34	11	33	41	27	37
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	20	45	28	6	24	18
<i>On oluline</i>	%	14	0	17	16	0	20
<i>On väga oluline</i>	%	19	45	17	12	21	17
<i>Ei oska öelda</i>	%	14	0	6	25	28	8
<b>E.1.2E Selektiivne töörahu kohustus lepingute kehtivuse ajal</b>							
<i>Ei ole üldse oluline</i>	%	26	45	27	20	21	29
<i>Pigem ei ole oluline</i>	%	21	0	34	18	3	29
<i>On oluline</i>	%	22	45	17	20	21	23
<i>On väga oluline</i>	%	4	0	11	0	0	6
<i>Ei oska öelda</i>	%	26	11	11	42	55	13

### 2.1.3 Üldine suhtumine kollektiivlepingutesse

#### Üldine suhtumine organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingutesse

**Uurimisküsimus:** Mida arvatakse ettevõtte-, harutasandi lepingutest, mida laiendatud lepingutest?

Organisatsioonides, kus kollektiivleping on olemas, ei olnud tööandjaid, kes oleksid suhtunud negatiivselt organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingutesse. Organisatsioonides, kus kollektiivlepingut ei ole, avaldas valdav enamus (62%) seisukohta, et nad ei suhtu sellise lepingu sõlmimisse ei positiivselt ega negatiivselt. Positiivselt ja negatiivselt suhtujaid oli enam-vähem võrdselt (vastavalt 13 ja 15%).

Ametiühingute seas ettevõtte-tasandi kollektiivlepingutesse negatiivselt suhtujaid praktiliselt ei olnud. Usaldusikute seas on neist usaldusikutest, kelle organisatsioonis ei ole kollektiivlepingut, 40% neutraalsed kollektiivlepingu suhtes ja 36% pigem positiivselt meelestatud.

**Tabel 65.** Üldine suhtumine organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingutesse – töandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
on sõlmitud kol.leping alates 1993.a.	n=	29	12	17	3	11	15	16	13	14	16
<b>I.3.1 Kuidas suhtute kollektiivlepingu olemasolusse oma organisatsioonis?</b>											
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	41	37	43	0	41	49	35	47	42	39
Pigem hästi	%	33	35	31	21	40	30	30	35	34	31
Väga hästi	%	27	28	26	79	20	21	34	18	24	29
ei ole või ei teata olevat sõlmitud kol.lepingut al. 1993.a.	n=	930	739	190	34	321	574	92	838	14	915
<b>I.3.2 Kuidas suhtuksite sellesse, kui töötajad sooviksid sõlmida kollektiivlepingu Teie organisatsioonis?</b>											
Väga halvasti	%	3	4	2	0	4	3	2	3	0	3
Pigem halvasti	%	12	13	7	7	14	11	8	12	4	12
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	62	61	64	69	60	62	63	62	38	62
Pigem hästi	%	12	11	17	10	12	12	14	12	45	12
Väga hästi	%	1	1	1	0	2	1	2	1	0	1
*Ei oska öelda	%	10	10	8	14	8	10	10	10	13	10

**Tabel 66.** Üldine suhtumine organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingutesse – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
On kollektiivleping	n=	66	0	19	47	5	61
<b>E.I.3_1 Kuidas suhtute kollektiivlepingu olemasolusse oma organisatsioonis?</b>							
Väga halvasti	%	0	0	0	0	0	0
Pigem halvasti	%	0	0	0	0	0	0
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	5	0	11	2	10	4
Pigem hästi	%	20	0	33	15	0	22
Väga hästi	%	75	0	56	82	90	74
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
Ei ole kollektiivlepingut	n=	26	1	6	20	2	24
<b>E.I.3_2 Kuidas suhtuksite sellesse, kui töötajad sooviksid sõlmida kollektiivlepingu Teie organisatsioonis?</b>							
Väga halvasti	%	2	0	10	0	0	2
Pigem halvasti	%	0	0	0	0	0	0
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	30	0	10	37	56	28
Pigem hästi	%	22	15	10	26	0	24
Väga hästi	%	46	85	70	37	44	46
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 67.** Üldine suhtumine organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingutesse – usaldusikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
on kollektiivleping	n=	26	4	10	13	8	18
<b>E.I.3_1 Kuidas suhtute kollektiivlepingu olemasolusse oma organisatsioonis?</b>							
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	12	0	11	16	0	17
Pigem hästi	%	38	55	22	45	49	33
Väga hästi	%	50	45	66	39	51	50
ei ole kollektiivlepingut	n=	67	2	32	33	43	24
<b>E.I.3_2 Kuidas suhtuksite sellesse, kui töötajad sooviksid sõlmida kollektiivlepingu Teie organisatsioonis?</b>							
Väga halvasti	%	2	0	0	4	3	0
Pigem halvasti	%	12	69	0	20	14	9
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	41	31	43	40	48	28
Pigem hästi	%	27	0	40	16	24	31
Väga hästi	%	9	0	12	6	0	25
*Ei oska öelda	%	10	0	6	14	11	7

### Üldine suhtumine sektori ja laiendatud kollektiivlepingutesse

**Uurimisküsimus:** Mida arvatakse ettevõtte- harutasandi lepingutest, mida laiendatud lepingutest?

Tööandjatest suhtuvad tegevusharu-tasandi kollektiivlepingu sõlmimisse ligi pooled neutraalselt. Veerand negatiivselt, 13% positiivselt ja 13% ei oska midagi arvata. Lepingute laiendamise on suhtumine pigem negatiivne või neutraalne. Pooled vastajatest arvavad, et lepingute laiendamine oleks vastuvõetav teatud tingimustel, veerand, et mitte mingil juhul ning vaid 4%, et igal juhul.

Ametiühingute seas on enamuses positiivselt tegevusharu-tasandi kollektiivlepingutesse suhtujad. Lepingute laiendamist pooldab kindlalt või teatud tingimustel 88% ametiühingutest.

Usaldusisikutest 43% suhtub tegevusala-tasandi lepingute sõlmimisse neutraalselt, positiivselt ja negatiivselt suhtujaid on u võrdselt. Lepingute laiendamist kindlasti või teatud juhtudel pooldab 64% usaldusisikutest ning mitte mingil juhul viiendik.

**Tabel 68.** Üldine suhtumine sektori ja laiendatud kollektiivlepingutesse – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
kõik vastajad		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>I.4 Kuidas Te suhtuksite kogu tegevusharu töötingimusi reguleeriva kollektiivlepingu sõlmimisse, mis hõlmaks ka Teie organisatsiooni tegevust?</b>											
Väga halvasti	%	7	7	8	5	7	7	11	7	7	7
Pigem halvasti	%	19	19	17	15	21	18	11	20	20	19
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	48	48	49	41	49	48	50	48	43	49
Pigem hästi	%	12	12	12	13	9	13	16	11	27	11
Väga hästi	%	1	1	1	3	2	1	1	1	0	1
*Ei oska öelda	%	13	13	11	23	12	12	11	13	3	13
<b>I.5 Kas selline lepingute laiendamine on Teie arvates vastuvõetav?</b>											
Jah, igal juhul	%	4	4	3	6	3	4	3	4	10	3
Jah, teatud tingimustel	%	51	50	56	52	48	53	60	50	56	51
Ei, mitte mingil juhul	%	25	25	25	15	29	23	24	25	26	25
*ei oska öelda	%	20	21	16	27	20	20	14	21	7	21

**Tabel 69.** Üldine suhtumine sektori ja laiendatud kollektiivlepingutesse – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	Sek	terts	5-29	30+
		74	0	21	53	2	72
<b>E.I.5 Kuidas Te suhtuksite kogu tegevusharu töötingimusi reguleeriva kollektiivlepingu sõlmimisse, mis hõlmaks ka Teie organisatsiooni tegevust?</b>							
Väga halvasti	%	1	0	3	0	0	1
Pigem halvasti	%	14	0	11	16	0	15
Neutraalselt, ei hästi ega halvasti	%	22	0	18	23	61	21
Pigem hästi	%	41	100	37	43	39	42
Väga hästi	%	12	0	24	8	0	13
*Ei oska öelda	%	9	0	8	10	0	9
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.I.6 Täna lubab seadus, et tööandjate liidu ja töötajate liidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut võib palga ja tööaja tingimuste osas laiendada osapoolte kokkuleppel. Kas selline lepingute laiendamine on Teie arvates vastuvõetav?</b>							
Jah, igal juhul	%	34	85	34	33	24	34
Jah, teatud tingimustel	%	54	15	45	58	76	53
Ei, mitte mingil juhul	%	5	0	7	5	0	6
*ei oska öelda	%	7	0	14	5	0	8

**Tabel 70.** Üldine suhtumine sektori ja laiendatud kollektiivlepingutesse – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		81	6	40	35	47	34
<b>E.I.5 Kuidas Te suhtuksite kogu tegevusharu töötingimusi reguleeriva kollektiivlepingu sõlmimisse, mis hõlmaks ka Teie organisatsiooni tegevust?</b>							
Väga halvasti	%	2	0	1	3	2	2
Pigem halvasti	%	16	27	12	19	18	13

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	81	6	40	35	47	34
<i>Neutraalselt, ei hästi ega halvasti</i>	%	<b>43</b>	19	41	50	51	32
<i>Pigem hästi</i>	%	<b>21</b>	<b>0</b>	27	17	<b>11</b>	34
<i>Väga hästi</i>	%	<b>3</b>	<b>0</b>	7	<b>0</b>	<b>0</b>	8
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>15</b>	<b>54</b>	11	11	17	11
<b>E.I.6 Täna lubab seadus, et tööandjate liidu ja töötajate liidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut võib palga ja tööaja tingimuste osas laiendada osapoolte kokkuleppel. Kas selline laienemine on Teie arvates vastuvõetav?</b>							
<i>Jah, igal juhul</i>	%	<b>10</b>	6	9	12	<b>0</b>	22
<i>Jah, teatud tingimustel</i>	%	<b>54</b>	39	47	64	58	50
<i>Ei, mitte mingil juhul</i>	%	<b>20</b>	27	25	13	22	17
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>16</b>	27	19	11	19	12

## 2.2 Kollektiivlepingud

### 2.2.1 Kollektiivlepingute levik

#### Levik tööandjate seas

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures on kehtiv kollektiivleping? Kui palju on kehtivaid kollektiivlepinguid? Kui paljud töötajad töötavad tööandja juures, kus on sõlmitud kollektiivleping?

Ametiühingute liitude ja tööandjate liitude vahel sõlmitud leping, reguleerib 3% ( $\pm 1,04\%$ ) organisatsioonide töötingimusi. Selliseid lepinguid on ametlike teadaannete kohaselt kaks ning uuringu kohaselt reguleerivad need 95% tõenäosusega 343-690 organisatsiooni töötingimusi.

Organisatsioonitasandil on kollektiivseid läbirääkimisi peetud 6% organisatsioonides, kuid lepinguid on neist sõlmitud vähem kui pooltes ( $47\% \pm 12,13\%$ ). See tähendab, et 1993. aastast alates on kollektiivlepinguid sõlmitud ( $0,06 \times 0,47$ ) 2,8%-s organisatsioonides. Kuna kollektiivlepingu tingimusi peab täitma ka pärast lepingu lõppu, siis kõigis neis organisatsioonides peaks kollektiivleping ka töötingimusi reguleerima. Valdava enamiku kohta (83%) väidavad tööandjad, et tegemist on ka kehtiva kollektiivlepinguga (kehtiv kollektiivleping on kollektiivleping, mille tähtaeg ei ole veel möödunud). Seega on kehtiv kollektiivleping 2,3% organisatsioonides. Enamasti on organisatsioonis üks kollektiivleping, kuid mõnel juhul ka mitu. Ühe kehtiva kollektiivlepinguga organisatsioone on 95% tõenäosusega 198-480 ja mitmega 5-134.

**Tabel 71.** Levik tööandjate seas – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv			Tegevusala sektor		UI		AÜ	
			5-29	30+		sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>F.1 Kas Teie organisatsiooni töötajate töötingimusi reguleerib kollektiivleping, mis on sõlmitud ametiühingute liitude ja tööandjate liitude vahel, mitte Teie organisatsioonis?</b>											
<i>Jah</i>	%	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	3	3	7	3	<b>31</b>	<b>2</b>
<i>Ei</i>	%	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	96	95	91	97	<b>67</b>	97
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>1</b>	1	1	<b>0</b>	1	1	2	1	2	1
<b>F.3 Kas Teie organisatsioonis on peetud töötajate ja tööandja vahelisi läbirääkimisi organisatsioonipõhise kollektiivlepingu sõlmimiseks?</b>											
<i>Jah</i>	%	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	13	6	6	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>5</b>
<i>Ei</i>	%	<b>92</b>	<b>95</b>	<b>82</b>	87	93	92	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>39</b>	<b>94</b>
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>1</b>	1	3	<b>0</b>	1	2	3	1	2	1
<i>On peetud läbirääkimisi org.põhise kol. lepingu sõlmimiseks</i>	n=	65	33	32	5	21	39	25	40	20	45
<b>F.4 Millal peeti Teie organisatsioonis viimati kollektiivseid läbirääkimisi? Kas...</b>											
viimase 5 aasta	%	<b>86</b>	86	86	<b>100</b>	85	85	<b>95</b>	80	<b>97</b>	81

		KÕIK	Töötajate arv			Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+		sek	terts		On	Ei ole	On	Ei ole
Kõik vastajad	n=	1000	776	224	40	342	618		117	883	34	966
jooksul, st alates 2005.a kaasaarvatud												
Enam kui 5 aastat tagasi (enne 2005.a)	%	<b>14</b>	14	14	<b>0</b>	15	15	<b>5</b>	20	<b>3</b>	19	
<b>F.5 Kas Teie organisatsioonis on sõlmitud kollektiivleping(uid) alates 1993. aastast?</b>												
Jah	%	<b>47</b>	38	56	59	53	42	66	35	<b>69</b>	37	
Ei	%	<b>39</b>	48	30	41	38	40	<b>23</b>	51	<b>19</b>	49	
*Ei oska öelda	%	<b>13</b>	13	14	<b>0</b>	9	18	12	15	12	14	
On sõlmitud leping alates 1993.a.-st	n=	29	12	17	3	11	15	16	13	14	16	
<b>F.6 Kas Teie organisatsioonis on praegu üks või mitu kehtivat Teie organisatsioonis sõlmitud kollektiivlepingut, mille tähtaeg ei ole veel möödunud?</b>												
Jah, üks	%	<b>69</b>	65	72	42	81	66	66	74	75	64	
Jah, mitu	%	<b>14</b>	<b>0</b>	24	<b>0</b>	<b>0</b>	27	21	5	25	4	
Ei	%	<b>10</b>	18	4	58	<b>0</b>	7	7	13	<b>0</b>	18	
*Ei oska öelda	%	<b>7</b>	17	<b>0</b>	<b>0</b>	19	<b>0</b>	6	8	<b>0</b>	13	

### Levik töötajate katvuse osas

**Uurimisküsimus:** Kui paljude töötajate töötingimusi reguleerivad kollektiivsed lepingud?

Keskmine organisatsiooni suurus, kus on kehtiv kollektiivleping, on 381 töölepinguga töötajat ( $\pm$  157 töötajat). Organisatsioonides, kus on kollektiivlepingud, kehtivad need enamasti kõikidele töötajatele. Teiste kategooriate osas on liiga vähe vastuseid, et midagi järeldada.

**Tabel 72.** Levik töötajate katvuse osas – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ		
			5-29	30+	Pri m	Sek	terts	On	Ei ole	O n	Ei ole	
On üks või mitu kollektiivlepingut	n=	26	8	18	1	9	16	15	10	14	12	
<b>F.10 Milliseid töötajate grupe katab(vad) Teie organisatsioonis sõlmitud kehtiv(ad) kollektiivleping(ud)? Kas...</b>												
Kõiki organisatsiooni töötajaid	%	<b>82</b>	86	81	<b>100</b>	74	85	78	89	92	71	
Kõiki organisatsiooni ametiühingu liikmeid	%	<b>4</b>	<b>0</b>	6	<b>0</b>	13	<b>0</b>	7	<b>0</b>	8	<b>0</b>	
Muu	%	<b>9</b>	14	6	<b>0</b>	13	7	7	11	<b>0</b>	19	
*ei oska öelda	%	<b>4</b>	<b>0</b>	6	<b>0</b>	<b>0</b>	7	7	<b>0</b>	<b>0</b>	10	

### 2.2.2 Kollektiivlepingute osapooled

#### Organisatsiooni tasandi kollektiivlepingute töötajate osapool

**Uurimisküsimus:** Kes, kui sageli on kollektiivlepingu osapoleks?

Kuna kollektiivlepinguid on nii vähe, siis detailsemalt analüüsimiseks puuduvad piisavalt täpsed andmed. Tabelis toodud numbrite standardhälbed on nii suured, et näiteks ametiühing on 95%-lise tõenäosusega osapoleks 6,5-42,8%-l juhtumitest.

**Tabel 73.** Organisatsiooni tasandi kollektiivlepingute töötajate osapool – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ		
			5-29	30+	prim	Sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole	
On kehtiv kollektiivleping	n=	22	8	14	1	9	11	12	10	10	11	
<b>F.7 Kas Teie organisatsioonis sõlmitud kollektiivlepingu teiseks osapoleks on:</b>												
Ametiühing	%	<b>25</b>	<b>0</b>	39	<b>0</b>	38	17	10	43	51	<b>0</b>	
UI	%	<b>44</b>	71	29	<b>100</b>	24	53	63	21	28	59	
Ametiühing ja UI korraga	%	<b>10</b>	<b>0</b>	16	<b>0</b>	24	<b>0</b>	18	<b>0</b>	21	<b>0</b>	
*ei oska öelda	%	<b>21</b>	29	17	<b>0</b>	13	30	10	35	<b>0</b>	41	

## Ühisesinduste levik

Töötajate esindajad on mitme töötajate esindaja olemasolul organisatsioonis esindanud töötajaid koos sageli - kolmveerandil olukordadest.

**Tabel 74.** Ühisesinduste levik – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	Terts	5-29	30+
		90	1	24	66	6	84
<b>E.I.0.3 Kas Teie organisatsioonis on kollektiivlepingu sõlmimiseks töötajate esindajad moodustanud ühisesinduse, st esindanud tööandja ees töötajaid üheskoos?</b>							
<i>Jah</i>	%	<b>74</b>	<b>0</b>	70	76	<b>100</b>	72
<i>Ei</i>	%	<b>26</b>	<b>0</b>	30	24	<b>0</b>	28

**Tabel 75.** Ühisesinduste levik – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	Sek	terts	5-29	30+
		26	4	9	13	8	18
<b>E.I.0.3 Kas Teie organisatsioonis on kollektiivlepingu sõlmimiseks töötajate esindajad moodustanud ühisesinduse, st esindanud tööandja ees töötajaid üheskoos?</b>							
<i>Jah</i>	%	<b>75</b>	45	76	84	79	74
<i>Ei</i>	%	<b>25</b>	55	24	16	21	26

## 2.2.3 Kollektiivlepingute rakendamine ja kehtivus

### *Kui paljud tööandjad täidavad lepingutingimusi pärast lepingu lõppu*

**Uurimisküsimus:** Kui paljud tööandjad täidavad lepingu tingimusi peale nende kehtivuse lõppemist?

Organisatsioone, milles on tööandja sõnul kehtivuse lõppenud kollektiivleping, oli väga vähe. Hüpoteesiliselt, organisatsioonides, kus on kollektiivleping, peaksid enamik vastajatest kollektiivlepingust kinni pärast selle lõppu.

**Tabel 76.** Kui paljud tööandjad täidavad lepingutingimusi pärast lepingu lõppu – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim		terts	On	Ei ole	On	Ei ole
org-s ei ole hetkel kehtivat kol. lepingut		3	2	1	2		1	1	2		3
<b>F.14.1 Ütlesite, et Teie kollektiivlepingu tähtaeg on juba möödas, aga kas Teie organisatsioonis peetakse endiselt kinni kollektiivlepingus kokkulepitust?</b>											
<i>Jah, täielikult</i>	%	<b>100</b>	100	100	100		100	100	100		100
org-s on hetkel kehtiv kol. leping	n=	26	8	18	1	9	16	15	10	14	12
<b>F.14.2 Kui kollektiivlepingu tähtaeg saab läbi, siis kas Teie organisatsioonis peetakse endiselt kinni kollektiivlepingus kokku lepitust? (Hüpoteesiline)</b>											
<i>Jah, täielikult</i>	%	<b>76</b>	87	71	<b>100</b>	76	74	79	72	<b>100</b>	48
<i>Jah, osaliselt</i>	%	<b>12</b>	13	12	<b>0</b>	12	14	7	21	<b>0</b>	27
<i>Ei</i>	%	<b>3</b>	<b>0</b>	4	<b>0</b>	<b>0</b>	4	<b>0</b>	7	<b>0</b>	6
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>9</b>	<b>0</b>	13	<b>0</b>	13	7	15	<b>0</b>	<b>0</b>	19

### *Kui paljud tööandjad teavitavad uusi töötajaid kollektiivlepingutest*

**Uurimisküsimus:** Kui paljud tööandjad teavitavad uusi töötajaid kollektiivlepingutest, sh kehtivuse kaotanud lepingutest?

Tööandjatest 88% (±11,7%) teavitavad töötajaid kollektiivlepingust organisatsioonis ka uusi töötajaid.

**Tabel 77.** Kui paljud tööandjad teavitavad uusi töötajaid kollektiivlepingutest – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
org-s on sõlmitud kollektiivlepinguid al. 1993.a.	n=	29	12	17	3	11	15	16	13	14	16
<b>F.13 Kas Teie organisatsioonis teavitatakse uusi töötajaid tööle asumisel kollektiivlepingu tingimustest?</b>											
<i>Jah</i>	%	<b>88</b>	<b>100</b>	80	79	90	89	82	95	79	96
<i>Ei</i>	%	<b>12</b>	<b>0</b>	20	21	10	11	18	5	21	4

## 2.2.4 Läbirääkimiste ja kollektiivlepingute järelevalve

**Uurimisküsimus:** Kui paljud kollektiivlepingute osapooled on kogunud läbirääkimiste või kollektiivlepingute riiklikku järelevalvet?

Ligi pooltes organisatsioonides, kus on peetud kollektiivseid läbirääkimisi, ei ole kollektiivlepingute või -läbirääkimiste järelevalvet keegi teostanud, umbes kolmandikus vastavad tööandjad, et järelevalvet on teostanud Tööinspeksioon.

**Tabel 78.** Kui paljud tööandjad teavitavad uusi töötajaid kollektiivlepingutest – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
on peetud org-põhise kol.lepingu osas läbirääkimisi	n=	63	32	31	5	21	37	25	37	20	42
<b>G.1 Kas Teie organisatsiooni on kontrollitud kollektiivlepingu läbirääkimiste või kollektiivlepingu tingimuste kinnipidamise osas? Kas...</b>											
<i>kontrollis Tööinspeksioon</i>	%	<b>33</b>	40	26	42	35	31	38	30	<b>9</b>	45
<i>kontrollisid tööandjate ja/või töövõtjate esindus-organisatsioonid</i>	%	<b>2</b>	<b>0</b>	4	<b>0</b>	<b>0</b>	3	5	<b>0</b>	6	<b>0</b>
<i>Ei</i>	%	<b>55</b>	54	55	58	47	59	44	62	66	49
<i>*Ei tea</i>	%	<b>10</b>	6	15	<b>0</b>	18	8	14	8	20	6

### 3 Kollektiivsed töötülid, kollektiivsete töötulide lahendamine ning riiklik lepitamine

#### Kui palju on kollektiivseid töötülisid

**Uurimisküsimus:** Kui palju on kollektiivlepingu sõlmimisest tekkinud tülisid, kui palju täitmisest ja muutmisest?

Kollektiivsete töösuhete vähese leviku tõttu ei ole võimalik vastata uuringküsimusele sellise detailsusega, kui palju on töötülisid lepingute muutmisest, täitmisest ja sõlmimisest. Tööandjate seas, kelle juures on peetud kollektiivseid läbirääkimisi, on väga vähesed (alla kümnendiku) puudnud kokku töötulidega. Ametiühingute ja usaldusisikute seas on selliseid, kellel on olnud tõsiseid erimeelsusi teise poolega kollektiivsete läbirääkimiste või lepingu üle, veidi enam. Organisatsioonidest puudutab see 15-159 organisatsiooni.

**Tabel 79.** Kui palju on kollektiivseid töötülisid – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
on peetud läbirääkimisi kollektiivlepingu osas	n=	63	32	31	5	21	37	25	37	20	42
<b>H.1 Kas Teil on olnud kollektiivsete läbirääkimiste käigus või kollektiivlepingu täitmise osas töötajate poolega tõsiseid erimeelsusi ...?</b>											
Jah	%	8	9	7	22	11	5	14	5	11	7
Ei	%	90	87	93	78	89	92	86	92	89	90
*Ei tea	%	2	4	0	0	0	3	0	3	0	3

**Tabel 80.** Kui palju on kollektiivseid töötülisid – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>E.H.1 Kas Teil on olnud kollektiivsete läbirääkimiste käigus või kollektiivlepingu täitmise osas tööandjatega tõsiseid erimeelsuseid, mis oluliselt häirisid organisatsiooni töörütmi või töösuhteid ?</b>							
Jah	%	14	0	25	10	55	11
Ei	%	83	100	75	85	45	86
*Ei tea	%	3	0	0	5	0	4

**Tabel 81.** Kui palju on kollektiivseid töötülisid – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.H.1 Kas Teil on olnud kollektiivsete läbirääkimiste käigus või kollektiivlepingu täitmise osas tööandjatega tõsiseid erimeelsuseid, mis oluliselt häirisid organisatsiooni töörütmi või töösuhteid?</b>							
Jah	%	13	0	11	17	13	13
Ei	%	86	100	88	82	87	84
*Ei tea	%	1	0	1	2	0	3

## 4 Töörahu, streik, töösulg

### Millal peaks streikima

**Uurimisküsimused:** Hoiakud ja arvamused streikide suhtes. Mida arvatakse streigi eesmärgi kohta, millistel eesmärkidel ja millal võib streikida?

Tööandjatest on suurem osa sellel meelel, et streikimine võiks olla lubatud ning on õigustatud vahend halbade töötingimuste korral ning juhul, kui tööandja rikub kollektiivlepingut. Kuid ka sel juhul on ikkagi ligi kümnendik tööandjatest arvamusel, et streikima ei peaks üldse, ning ligikaudu kümnendik, et pigem mitte. Arvamused, kas streikimine peaks olema lubatud kollektiivsete läbirääkimiste ajal töötajate nõudmiste toetuseks ja Valitsuse vastu, jagunevad tööandjate seas enam-vähem pooleks. Teiste väljapakutud streikimise aluste osas (toetusstreigid ja streigid kokkuleppimata küsimuste osas) on suurem osa tööandjaid seda meelt, et streikimine ei peaks olema lubatud.

Ametiühingutest peavad valdav enamus õigustatuks streikimist kõikidel juhtudel, v.a streikimine kollektiivlepingu kehtivuse ajal nõudmiste taustaks, mis pole kokku lepitud. Viimase osas jagunevad arvamused umbes pooleks. Samas on ikkagi ka kõikide küsimuste osas mingi hulk vastajaid, kes ei pea streikimist õigustatud vahendiks üldse (umbes kümnendik) või pigem mitte (samuti umbes kümnendik).

Usaldusisikute seas arvab valdav enamik (81%), et streikimine on õigustatud vahend, kui tööandja rikub kollektiivlepingut. Pooled või enam arvavad samuti, et see on õigustatud vahend läbirääkimistel töötajate nõudmiste taustaks, väga halbade töötingimuste korral ning Valitsuse vastu. Samas on ka erineval arvamusel olijaid kümnendik või enam, kes on seisukohal, et streikimine ei peaks üldse olema lubatud vahend neil juhtudel. Kõige vähem pooldajaid usaldusisikute seas on streikimisele kollektiivlepingu ajal nende küsimuste osas, mis on kokku leppimata (u kolmandik), ja vastavalt arvab suurem osa, et streikimist ei peaks olema selles asjas lubatud.

**Tabel 82.** Millal peaks streikima – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
	n=	1000	5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
			776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>J.1 Kas Teie arvates on streikimine õigustatud vahend väga halbade töötingimuste korral?</b>											
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>13</b>	13	10	12	13	12	16	12	7	13
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>15</b>	15	17	<b>6</b>	17	15	11	16	28	15
<i>Pigem nõus</i>	%	<b>47</b>	46	51	54	47	47	45	48	47	47
<i>Täiesti nõus</i>	%	<b>19</b>	21	15	19	16	21	19	19	15	19
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>5</b>	5	7	8	7	4	8	5	3	6
<b>J.3 Mil määral nõustute järgmiste väidetega? Streikimine peaks olema lubatud:</b>											
<b>J.3A töötajate nõudmiste toetamiseks kollektiivsetel läbirääkimistel</b>											
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>21</b>	20	21	16	24	19	22	20	22	21
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>20</b>	18	<b>26</b>	20	20	19	20	20	30	19
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>39</b>	41	<b>33</b>	50	36	40	36	39	32	39
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>5</b>	6	<b>2</b>	2	4	6	5	5	3	5
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>16</b>	15	17	13	15	16	17	16	13	16
<b>J.3B Kollektiivlepingu kehtivuse ajal küsimustes, mis ei ole kokku lepitud</b>											
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>31</b>	31	29	25	34	29	33	30	35	31
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>23</b>	21	<b>29</b>	23	22	24	25	23	36	23
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>22</b>	23	<b>17</b>	27	20	23	23	22	17	22
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>2</b>	2	2	2	2	2	3	2	<b>0</b>	2
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>22</b>	22	23	23	22	22	<b>16</b>	23	12	23
<b>J.3C Kui tööandja rikub kehtivat kollektiivlepingut</b>											
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>11</b>	11	11	7	11	11	12	11	22	10

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			n=	5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On
		1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
Pigem ei ole nõus	%	10	9	14	9	12	9	10	10	12	10
Pigem nõustun	%	44	44	45	65	48	41	44	44	52	44
Nõustun täielikult	%	18	20	12	12	13	21	16	18	7	18
*ei oska öelda	%	17	17	18	7	17	18	17	17	7	18
<b>J.3D Teiste organisatsioonide töötajate toetuseks sõltumata kollektiivlepingu olemasolust oma tööandjaga (toetusstreik)</b>											
Ei ole üldse nõus	%	32	33	32	31	35	31	35	32	35	32
Pigem ei ole nõus	%	24	22	32	30	26	23	29	24	33	24
Pigem nõustun	%	22	24	19	19	21	23	23	22	19	23
Nõustun täielikult	%	5	5	3	5	3	6	3	5	0	5
*ei oska öelda	%	16	16	16	15	15	16	10	17	13	16
<b>J.3E Valitsuse vastu, kui töötajad soovivad, et valitsus rakendaks kavandatavast erinevat poliitikat</b>											
Ei ole üldse nõus	%	21	21	24	22	20	22	28	20	22	21
Pigem ei ole nõus	%	18	16	28	22	20	17	18	18	22	18
Pigem nõustun	%	35	38	26	34	38	33	30	36	29	35
Nõustun täielikult	%	9	11	4	10	6	11	9	9	10	9
*ei oska öelda	%	16	15	18	12	16	16	16	16	16	16

Tabel 83. Millal peaks streikima – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			n=	prim	sek	terts	5-29
		92	1	25	67	6	86
<b>E.J.1 Kas Teie arvates on streikimine õigustatud vahend väga halbade töötingimuste korral?</b>							
Ei ole üldse nõus	%	4	0	2	5	0	4
Pigem ei ole nõus	%	9	0	13	8	7	9
Pigem nõus	%	45	0	39	47	69	43
Täiesti nõus	%	40	85	43	39	24	42
*Ei oska öelda	%	2	15	2	2	0	2
<b>E.J.3A Mil määral nõustute järgmiste väidetega: Streikimine peaks olema lubatud: A Töötajate nõudmiste toetamiseks kollektiivsetel läbirääkimistel</b>							
Ei ole üldse nõus	%	11	0	7	13	0	12
Pigem ei ole nõus	%	10	0	7	11	0	10
Pigem nõus	%	42	15	52	39	34	43
Täiesti nõus	%	31	85	32	30	66	29
*Ei oska öelda	%	6	0	2	8	0	7
<b>E.J.3B Kollektiivlepingu kehtivuse ajal küsimustes, mis ei ole kokku lepitud</b>							
Ei ole üldse nõus	%	26	0	21	28	0	28
Pigem ei ole nõus	%	18	85	27	14	11	19
Pigem nõus	%	32	15	25	35	89	27
Täiesti nõus	%	14	0	23	11	0	15
*Ei oska öelda	%	10	0	5	12	0	11
<b>E.J.3C Kui tööandja rikub kehtivat kollektiivlepingut</b>							
Ei ole üldse nõus	%	9	0	5	11	0	10
Pigem ei ole nõus	%	7	0	5	8	0	7
Pigem nõus	%	24	0	32	22	21	24
Täiesti nõus	%	57	100	59	55	79	55
*Ei oska öelda	%	3	0	0	5	0	4
<b>E.J.3D Teiste organisatsioonide töötajate toetuseks sõltumata kollektiivlepingu olemasolust oma tööandjaga (toetusstreik)</b>							
Ei ole üldse nõus	%	10	0	2	12	13	9
Pigem ei ole nõus	%	11	0	16	9	7	11
Pigem nõus	%	43	85	34	45	24	44
Täiesti nõus	%	33	15	43	30	55	32
*Ei oska öelda	%	3	0	5	3	0	4
<b>E.J.3E Valitsuse vastu, kui töötajad soovivad, et valitsus rakendaks kavandatavast erinevat poliitikat</b>							
Ei ole üldse nõus	%	7	0	9	6	0	7
Pigem ei ole nõus	%	15	0	5	19	13	15
Pigem nõus	%	36	85	41	33	87	32
Täiesti nõus	%	30	15	34	28	0	32
*Ei oska öelda	%	13	0	11	14	0	14

**Tabel 84.** Millal peaks streikima – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.J.1 Kas Teie arvates on streikimine õigustatud vahend väga halbade töötingimuste korral?</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>11</b>	27	17	<b>2</b>	15	5
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>12</b>	<b>0</b>	10	16	9	16
<i>Pigem nõus</i>	%	<b>48</b>	34	41	57	57	38
<i>Täiesti nõus</i>	%	<b>29</b>	39	31	25	19	40
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>1</b>	<b>0</b>	1	<b>0</b>	<b>0</b>	1
<b>E.J.3 Mil määral nõustute järgimise väidetega: streikimine peaks olema lubatud:</b>							
<b>E.J.3A Töötajate nõudmiste toetamiseks kollektiivsetel läbirääkimistel</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>12</b>	<b>0</b>	11	14	13	10
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>20</b>	<b>0</b>	30	13	20	19
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>44</b>	73	35	48	48	39
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>17</b>	27	14	18	10	26
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>7</b>	<b>0</b>	9	7	9	5
<b>E.J.3B Kollektiivlepingu kehtivuse ajal küsimustes, mis ei ole kokku lepitud</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>30</b>	46	27	30	32	27
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>22</b>	27	27	16	19	25
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>24</b>	<b>0</b>	21	29	23	25
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>8</b>	<b>0</b>	7	11	7	10
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>16</b>	27	18	13	19	13
<b>E.J.3C Kui tööandja rikub kehtivat kollektiivlepingut</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>2</b>	<b>0</b>	3	2	<b>0</b>	5
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>7</b>	<b>0</b>	10	5	7	6
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>30</b>	<b>6</b>	34	30	25	37
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>51</b>	<b>94</b>	45	50	57	43
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>10</b>	<b>0</b>	8	13	11	9
<b>E.J.3D Teiste organisatsioonide töötajate toetuseks sõltumata kollektiivlepingu olemasolust oma tööandjaga (toetusstreik)</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>18</b>	39	21	12	24	11
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>21</b>	27	23	18	17	25
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>27</b>	<b>6</b>	27	30	27	28
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>18</b>	<b>0</b>	12	27	11	27
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>16</b>	27	17	13	21	9
<b>E.J.3E Valitsuse vastu, kui töötajad soovivad, et valitsus rakendaks kavandatavast erinevat poliitikat</b>							
<i>Ei ole üldse nõus</i>	%	<b>17</b>	<b>0</b>	23	14	23	10
<i>Pigem ei ole nõus</i>	%	<b>21</b>	27	19	21	23	18
<i>Pigem nõustun</i>	%	<b>35</b>	46	39	30	35	35
<i>Nõustun täielikult</i>	%	<b>24</b>	27	<b>13</b>	33	19	30
<i>*ei oska öelda</i>	%	<b>3</b>	<b>0</b>	5	2	<b>0</b>	8
<b>E.J.3F Mõnel muul olulisel põhjusel (täpsustage):</b>							
<i>avaliku sektori töötajate palga kärpimise korral/õpetajad, arstid, päästjad/riigitöötajatel peaks ka olema õigus streikida</i>	%	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	1	<b>0</b>	1
	%	<b>1</b>	<b>0</b>	1	<b>0</b>	<b>0</b>	1

## 5 Töötajate esindajad

### 5.1 Esindajate levik

#### Esindajate levik organisatsioonides

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures on (üks või mitu) töötajate usaldusisikut ja/või ametiühingu usaldusisikut? Kui paljud töötajad töötavad tööandja juures, kus on usaldusisik? Kui paljud töötajad töötavad tööandja juures, kus on ametiühing? Kui paljude tööandjate juures tegutseb mitu ametiühingut?

Vähemalt üks töötajate usaldusisik on 12% ( $\pm 1,94\%$ ) tööandjate juures (95% tõenäosusega 1630-2272 organisatsiooni), ametiühingu usaldusisik on 3% ( $\pm 1,1\%$ ) tööandjate juures (95% tõenäosusega 392-756 organisatsiooni). Keskmiselt on organisatsioonides, kus on UI-sid 121 töötajat ( $\pm 35$ ) ja organisatsioonides, kus on AÜ-sid 338 töötajat ( $\pm 118$ ). Ametiühinguga organisatsioone, kus tegutseb paralleelselt mitu ametiühingut, on 2,7%-26,2% (üldkogum vahemikus: 12–152 organisatsiooni). Organisatsioone, kus tegutseb paralleelselt töötajate usaldusisikuga ka ametiühingu usaldusisik on ligi 2% (üldkogumis 189-466 organisatsiooni).

**Tabel 85.** Esindajate levik organisatsioonides – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
	n=	1000	776	224	40	342	618	117	883	34	966
<b>B.1 Kas Teie organisatsioonis tegutsevad järgmised töötajate poolt valitud esindajad, kes suhtlevad tööandjaga töötajaid puudutavates küsimustes?</b>											
Töötavishoiu esindaja ehk töökeskkonnavolinik	%	61	52	92	44	73	55	92	57	93	60
Töötajate UI	%	12	7	28	15	16	9	100	0	58	10
Ametiühingu UI	%	3	0	14	0	5	3	17	2	100	0
mitte kedagi loetletutest	%	38	46	7	53	25	44	0	43	0	39
ei oska öelda	%	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

**Tabel 86.** Esindajate levik organisatsioonides – ametiühingute levik organisatsioonides - tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole
org-s on ametiühingu UI	n=	34	4	31	18	16	20	15
<b>B.4 Mitu ametiühingut Teie organisatsioonis tegutseb?</b>								
Üks	%	86	100	84	100	70	85	87
Mitu	%	14	0	16	0	30	15	13
<b>B.5 Umbes mitu protsenti töötajatest kuulub Teie organisatsioonis ametiühingu(te)sse? Kokku</b>								
kuni 10%	%	25	0	28	35	14	26	24
11-30%	%	33	0	37	40	25	29	38
31-50%	%	20	0	22	6	35	20	21
51-99%	%	15	36	13	12	19	20	9
100%	%	7	64	0	6	7	6	8

#### Kui paljud usaldusisikud on samal ajal ametiühingu usaldusisikud

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures olevad töötajate usaldusisikud on samal ajal ametiühingute usaldusisikud?

Organisatsioone, kus on samaaegselt UI ja AÜ, on valimis nii vähe, et ei ole võimalik usaldusväärseid vastuseid anda selle kohta, kui paljudes organisatsioonides on UI-d ka ametiühingu esindaja rollis. Usaldusisikutest veidi enam kui kümnendik ütlevad, et nad on samal ajal ka ametiühingute esindajad.

**Tabel 87.** Kui paljud usaldusisikud on samal ajal ametiühingu usaldusisikud – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor	
			5-29	30+	sek	terts
Org-s on AÜ ja UI	n=	19	1	18	10	9
Jah	%	44	0	47	33	55
Ei	%	50	100	47	56	45
*Ei oska öelda	%	6	0	6	11	0

**Tabel 88.** Kui paljud usaldusisikud on samal ajal ametiühingu usaldusisikud – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>E.A.1 Millist liiki töötajate esindaja Te olete?</b>							
Töötajate peausaldusisik	%	19	12	29	11	14	26
Töötajate usaldusisik	%	81	88	71	89	86	74
Ametiühingu esindaja	%	12	0	12	14	5	22
Töökeskkonnavolinik	%	21	12	15	29	20	23

### Esindajate tagatised

**Uurimisküsimused:** Kui paljude tööandjate juures on töötajate usaldusisikule antud täiendavaid tagatise võrreldes seadusega?

Uurimisküsimusele vastati laiemalt, ka AÜ esindajate kohta. 17% esindajaga tööandjatest väidab, et lisatagatise esindajale antud ei ole. 69% tööandjatest väidavad, et nad panustavad ettevõtte vahendeid esindajate koolitamisele, 51% ütlevad, et antakse lisaega (küsimusele eelnes ülevaade seaduses esindamistööks ettenähtud tundidest). Töötajate esindajate poolt nii suurt osakaalu välja ei loe: tööandja kulul koolitamist märgivad 49% AÜ-st ja 37% UI-dest. Küll aga on lisaeg sarnane tööandjate poolt välja toodule. Väärrib märkimist, et lisatasu maksmine esindamisülesannete eest on täiesti rakendatav ja seda ka AÜ puhul (9% AÜ esindajatest ja 7% UI-dest mõnab sellist lisatagatist). Seisukoht, et esindajatele lisatagatise ei ole, on levinuim UI-de puhul (29%), järgneb AÜ (25%) ja lõpuks tööandjad (17%).

**Tabel 89.** Esindajate tagatised – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
Org-s on TUI ja/või AÜ UI	n=	145	77	68	9	60	76	116	29	21	124
<b>B.23 Millised täiendavad tagatised on töötajate UI(de)le ja/või ametiühingu(te) UI(de)le antud Teie organisatsioonis lisaks seaduses ettenähtule? Kas...</b>											
Osalemine koolitusel tööandja kulul	%	69	69	69	63	64	74	68	100	70	68
Aeg esindamisülesannete täitmiseks	%	51	53	50	33	43	61	51	100	60	50
Lisatasu esindamisülesannete täitmise eest	%	12	12	11	11	8	16	12	0	11	12
Muu - täpsustage ei ole antud	%	12	12	12	18	15	8	12	0	16	11
	%	17	15	18	20	26	8	17	0	11	18
*Ei oska öelda	%	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1

**Tabel 90.** Esindajate tagatised – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>EAÜ.B.15 Millised täiendavad tagatised on Teile kui ametiühingu usaldusisikule Teie organisatsioonis lisaks seaduses ettenähtule antud?</b>							
Osalemine koolitusel tööandja kulul	%	49	85	43	50	18	51
Esindamisülesannete täitmiseks antud aeg	%	54	0	59	53	21	56

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		92	1	25	67	6	86
Lisatasu esindamisülesannete täitmise eest	%	9	85	14	6	11	9
Muu - täpsustage	%	3	0	5	3	0	4
ei ole antud	%	25	15	25	25	69	22

**Tabel 91.** Esindajate tagatised – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		93	6	42	45	51	42
<b>EU.B.15 Seaduse järgi on usaldusisikule ette nähtud tasu. Millised täiendavad tagatised on Teile kui töötajate esindajale täiendavalt ette nähtud?</b>							
<i>Osalemine koolitusel tööandja kulul</i>	%	37	54	38	34	39	36
<i>Esindamisülesannete täitmiseks antud aeg</i>	%	58	39	65	54	53	65
Lisatasu esindamisülesannete täitmise eest	%	7	0	8	6	5	9
Muu - täpsustage	%	2	0	1	2	0	4
ei ole antud	%	29	34	22	35	30	27

## 5.2 Usaldusisikud

### Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise levik

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures on soovitud/ kavatsatud/ proovitud valida usaldusisikut? Kui paljude tööandjate juures pole valimised õnnestunud?

Esindajata tööandjate hulgas leidis 2% vastanutest, et nende organisatsioonis on püütud ebaõnnestunult valida UI-d. Ametiühingutele selliseid juhtumeid oma organisatsioonis teada ei olnud, kuid 4% UI-dest vastasid ebaõnnestumisele enne nende esindajaks valimist jaatavalt. Ettevõtetes, kus UI tegutses, ei olnud 95%-le tööandjatele teadaolevalt ebaõnnestunud UI valimisi olnud.

**Tabel 92.** Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise levik – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI		AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
puudub töötajate UI		838	691	147	34	264	540		838	13	824
<b>B.2 Kas teie organisatsioonis on proovitud viimase kolme aasta jooksul valida töötajate UI, kuid see pole mingil põhjusel õnnestunud?</b>											
<i>Jah</i>	%	2	1	4	0	4	1		2	0	2
<i>Ei</i>	%	96	96	92	97	92	97		96	100	95
<i>*Ei tea</i>	%	3	3	4	3	4	2		3	0	3
On töötajate UI	n=	116	53	62	6	54	56	116		20	96
<b>B.14 Kas praegus(t)ele UI-dele eelnevalt on teie organisatsioonis viimase kolme aasta jooksul juhtunud, et UI-d on proovitud valida, kuid see pole õnnestunud?</b>											
<i>Jah</i>	%	3	0	5	0	3	2	3		12	1
<i>Ei</i>	%	95	97	93	82	94	97	95		88	96
<i>*Ei tea</i>	%	3	3	3	18	3	1	3		0	3

**Tabel 93.** Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise levik – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		15	0	6	10	4	11
<b>EU.B.5 Kas enne Teile valimist töötajate usaldusisikuks on teie organisatsioonis viimase kolme aasta jooksul juhtunud, et usaldusisikut on proovitud valida, kuid see pole mingil põhjusel õnnestunud?</b>							
<i>Jah</i>	%	0	0	0	0	0	0
<i>Ei</i>	%	100	0	100	100	100	100
<i>*Ei tea</i>	%	0	0	0	0	0	0

**Tabel 94.** Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise levik – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>EU.B.5 Kas enne Teie valimist töötajate usaldusisikuks on teie organisatsioonis viimase kolme aasta jooksul juhtunud, et usaldusisikut on proovitud valida, kuid see pole mingil põhjusel õnnestunud?</b>							
Jah	%	4	0	8	0	5	3
Ei	%	96	100	92	100	95	97

### Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise põhjused

**Uurimisküsimus:** Millistel põhjustel on töötajate usaldusisikute valimised tööandjate juures ebaõnnestunud?

Ebaõnnestumise põhjuste analüüsiks on liiga vähe andmeid.

**Tabel 95.** Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise põhjused – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI		AÜ	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole	On	Ei ole
on püütud valida TUI-d	n=	15	9	6	11	3		15		15
<b>B.3 Mis põhjusel UI valimine viimati ebaõnnestus?</b>										
Töötajad ei saanud üldkoosolekut kokku	%	15	13	17	9	37		15		15
Ei leidunud sobivat UI kandidaati	%	37	41	30	41	22		37		37
Probleemid UI valimise tingimustes ja korras	%	7	12	0	9	0		7		7
Kandidaat valiti, kuid ta ei hakanud mingil põhjusel tööle	%	9	0	23	6	22		9		9
Muu, täpsustage	%	32	34	30	36	20		32		32
TUI valimine ei ole õnnestunud	n=	3		3	2	1	3		2	1
<b>B.15 Mis põhjusel UI valimine viimati ei õnnestunud?</b>										
Ei leidunud sobivat UI kandidaati	%	61		61	37	100	61		50	100
*Ei tea	%	39		39	63	0	39		50	0

**Tabel 96.** Usaldusisikute valimise ebaõnnestumise põhjused – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	2	6	42	45	51	42
<b>EU.B.6 Mis põhjusel usaldusisiku valimine ei õnnestunud?</b>							
Töötajad ei saanud üldkoosolekut kokku	%	69	0	69	0	100	0
Muu: täpsustage	%	31	0	31	0	0	100

### Usaldusisiku aktiivsus

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures on loodud usaldusisik, mis ei tegutse aktiivselt?

Viiendikus usaldusisikutega organisatsioonis on tööandjate hinnangul tegemist mitteaktiivse UI-ga oma organisatsioonis. Kui siia lisada 13% tööandjaid, kes ütlevad, et usaldusisik tegeleb vaid üksikute ebaoluliste küsimustega, tõuseb passiivse usaldusisikuga organisatsioonide osakaal kolmandikuni (mõistagi vaid nendest, kus UI on). Lisaks eeltoodule leiab 29% tööandjatest, et UI võiks olla aktiivsem. AÜ ja UI hinnang usaldusisiku aktiivsusele on kõrgem: vastavalt 57% ja 62% vastanutest leiavad, et usaldusisik esindab töötajate huvisid kõigis olulistes küsimustes (vrld. vaid 36% tööandjatest arvab nii).

**Tabel 97.** Usaldusisiku aktiivsus – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
Org-s on TUI	n=	116	53	62	6	54	56	20	96
<b>B.17 Milline järgmistest väidetest iseloomustab Teie organisatsiooni töötajate UI tegevust kõige paremini?</b>									
UI on ainult formaalselt olemas, kuid sisulist tegevust ei toimu	%	20	22	18	18	26	15	19	20
ta tegutseb vaid üksikute vähetähtsate küsimustega	%	13	11	14	22	14	10	12	13
ta tegutseb vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks	%	29	22	35	10	32	28	25	29
ta esindab töötajate huvisid kõikides küsimustes	%	36	43	30	50	25	46	35	36
*Ei ole kursis	%	2	2	3	0	3	2	9	1

**Tabel 98.** Usaldusisiku aktiivsus – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	23	0	9	14	5	18
<b>EAÜ.B.9 Teie organisatsioonis on lisaks ametiühingu esindusele ka kõikide töötajate poolt valitud usaldusisik. Milline järgmistest väidetest iseloomustab kõige paremini Teie organisatsioonis</b>							
tegemist on formaalse tiitliga, kuid sisulist tegevust ei toimu	%	5	0	0	8	0	6
tegutseb vaid üksikute vähetähtsate küsimustega	%	7	0	6	8	0	9
tegutseb vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks	%	22	0	32	15	0	28
on töötajate huvide esindajana kõikides küsimustes	%	57	0	49	62	100	46
*Ei oska öelda	%	10	0	13	8	0	12

**Tabel 99.** Usaldusisiku aktiivsus – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>EU.B.1 Milline järgmistest väidetest iseloomustab kõige paremini Teie tegevust töötajate usaldusisikuna teie organisatsioonis?</b>							
Tegemist on formaalse tiitliga, kuid sisulist tegevust ei toimu	%	7	0	9	6	10	4
Tegutsen vaid üksikute vähetähtsate küsimustega	%	4	6	1	5	5	2
Tegutsen vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks	%	25	0	26	26	16	35
Tegutsen töötajate huvide esindajana kõikides küsimustes	%	62	94	58	62	65	58
*Ei oska öelda	%	3	0	6	0	5	0

## UI tegevus

**Uurimisküsimused:** Mida arvatakse usaldusisikutest ja mida oodatakse usaldusisikutelt? Mis peaks olema usaldusisiku roll?

Töötajate usaldusisikuga tööandjad andsid hinnangu erinevatele etteantud tegevustele. Ligi poolte tööandjate meelest on töötajatele õigusabi andmine ja nende esindamine ning informatsiooni vahendamine ning töötajate konsulteerimine pigem või väga olulisel kohal UI tegevuses. Kollektiivsetes läbirääkimistes ja strateegia välja töötamisel osalemisel on UI roll eelnevatest väiksem, kuid siiski olemas. Kui tagasihoidlikum roll kollektiivsetes läbirääkimistes on mõistetav, sest neid ei pruugita pidadagi, siis strateegia välja töötamine peaks toimuma igal pool, kuid UI osalust nähakse olulisena vaid 29% tööandjate juures. UI-de enesehinnang oma rollile on kõrgem: 69% arvates on nende tegevuses olulisel kohal töötajatele õigusabi andmine ja esindamine, samuti info vahendamine ning konsulteerimine (65%). Osalemist strateegia väljatöötamisel pidasid oluliseks pooled usaldusisikud.

Tabel 100. UI tegevus – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
Org-s on TUI	n=	116	53	62	6	54	56	20	96
<b>B.19 Kui olulisel kohal on Teie ettevõtte töötajate UI tegevuses järgmised aspektid:</b>									
<b>B.19A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>									
Ei tegele	%	21	21	21	20	16	26	28	20
Ebaolulisel	%	13	17	10	18	12	14	6	15
Pigem väheolulisel	%	17	17	17	10	21	13	5	19
Pigem olulisel	%	36	32	38	0	39	36	41	35
Väga olulisel	%	13	12	13	53	10	11	17	12
ei oska öelda	%	1	0	1	0	1	0	3	0
<b>B.19B Tööandja informatsiooni edastamine töötajatele ja nende konsulteerimine</b>									
Ei tegele	%	22	26	19	20	20	25	21	23
Ebaolulisel	%	8	9	7	18	10	5	6	8
Pigem väheolulisel	%	18	16	21	0	18	21	9	20
Pigem olulisel	%	35	35	36	10	33	40	33	36
Väga olulisel	%	16	15	16	53	17	10	28	13
ei oska öelda	%	1	0	1	0	1	0	3	0
<b>B.19C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>									
Ei tegele	%	49	52	47	30	46	54	27	54
Ebaolulisel	%	5	6	4	18	7	2	0	6
Pigem väheolulisel	%	3	2	3	0	6	0	11	1
Pigem olulisel	%	28	26	30	11	29	30	42	26
Väga olulisel	%	14	14	14	41	10	14	17	13
ei oska öelda	%	1	0	1	0	1	0	3	0
<b>B.19D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga</b>									
Ei tegele	%	46	44	47	11	53	42	44	46
Ebaolulisel	%	10	6	13	18	9	11	12	10
Pigem väheolulisel	%	14	12	16	10	11	18	17	13
Pigem olulisel	%	22	28	18	22	22	23	13	24
Väga olulisel	%	7	10	5	39	4	6	12	6
ei oska öelda	%	1	0	1	0	1	0	3	0

Tabel 101. UI tegevus – usaldusikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<b>EU.B.3 Kui olulisel kohal on Teie tegevuses:</b>							
<b>EU.B.3A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate probleemide lahendamiseks töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>							
Ei tegele üldse	%	15	0	9	23	20	9
Ebaolulisel	%	5	0	3	9	7	4
Pigem väheolulisel	%	10	0	15	6	5	15
Pigem olulisel	%	41	94	43	32	41	41
Väga olulisel	%	28	0	30	30	27	30
*Ei oska öelda	%	0	6	0	0	0	1
<b>EU.B.3B Töötajatele tööandja informatsiooni edastamine ja konsulteerimine töökorralduslikel, lepinguliste suhete jmt</b>							
Ei tegele üldse	%	11	0	7	17	16	6
Ebaolulisel	%	4	6	0	6	5	2
Pigem väheolulisel	%	16	0	19	16	13	19
Pigem olulisel	%	34	94	34	26	33	35
Väga olulisel	%	31	0	31	35	29	34
*Ei oska öelda	%	4	0	8	0	5	3
<b>EU.B.3C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>							
Ei tegele üldse	%	29	27	24	33	35	20
Ebaolulisel	%	2	0	1	2	0	4
Pigem väheolulisel	%	15	6	11	21	15	16
Pigem olulisel	%	29	66	36	18	36	21
Väga olulisel	%	25	0	27	25	14	38
*Ei oska öelda	%	1	0	1	0	0	1
<b>EU.B.3D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos tööandjaga.</b>							
Ei tegele üldse	%	27	34	24	28	25	28
Ebaolulisel	%	5	0	5	6	0	11
Pigem väheolulisel	%	17	0	24	12	12	23
Pigem olulisel	%	24	54	22	21	27	20
Väga olulisel	%	26	12	22	32	35	16
*Ei oska öelda	%	1	0	3	0	0	3

## Ootus UI tegevuse osas

**Uurimisküsimused:** Mida arvatakse usaldusisikutest ja mida oodatakse usaldusisikutelt? Mis peaks olema usaldusisiku roll?

See, mida tööandjad UI-lt enim ootavad, seondub info vahendamise ja konsulteerimise rolliga, kõige vähem tahetakse UI-d näha strateegia väljatöötamise juures, kuid viimane näitaja on siiski oluliselt kõrgem kui UI-de tegelik tegevus selles liinis tööandjate meelest. Seega võib öelda, et kui kollektiivsed läbirääkimised välja arvata, on tööandjate ootused ette antud UI rollide osas mõnevõrra suuremad kui tänane tegelikkus. Huvitaval kombel on ka UI-de endi ootused oma rollile tunduvalt kõrgemad, kui need täna tegelikult on, ja see kehtib kõikide etteantud tegevuste kohta. Tööandjatega võrreldes on ootused kõrgemadki.

**Tabel 102.** Ootus UI tegevuse osas – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv			Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole	
Org-s on TUI	n=	116	53	62	6	54	56	20	96	
<b>B.20 Kui olulisel kohal peaks Teie ettevõtte töötajate UI tegevuses olema...</b>										
<b>B.20A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>										
Ebaolulisel	%	17	16	18	20	18	17	15	18	
pigem väheolulisel	%	15	13	17	0	15	16	17	14	
pigem olulisel	%	45	44	46	28	48	44	47	44	
väga olulisel	%	18	21	16	53	15	17	17	18	
ei oska öelda	%	5	6	4	0	4	6	3	5	
<b>B.20B Tööandja informatsiooni edastamine töötajatele ja nende konsulteerimine</b>										
Ebaolulisel	%	14	16	13	30	17	9	15	14	
pigem väheolulisel	%	11	13	9	0	13	10	3	13	
pigem olulisel	%	45	34	53	18	41	50	56	42	
väga olulisel	%	27	33	23	53	24	28	23	28	
ei oska öelda	%	3	4	2	0	4	2	3	3	
<b>B.20C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>										
Ebaolulisel	%	30	26	32	30	34	26	27	30	
pigem väheolulisel	%	8	11	5	0	12	4	6	8	
pigem olulisel	%	28	27	30	0	28	32	24	29	
väga olulisel	%	26	27	26	70	20	28	40	24	
ei oska öelda	%	8	9	7	0	6	10	3	9	
<b>B.20D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga</b>										
Ebaolulisel	%	29	28	30	10	38	22	18	31	
pigem väheolulisel	%	21	15	25	11	25	17	29	19	
pigem olulisel	%	34	31	36	18	21	48	35	34	
väga olulisel	%	12	19	6	61	9	9	12	12	
ei oska öelda	%	4	6	3	0	6	3	7	4	

**Tabel 103.** Ootus UI tegevuse osas – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
	%	100	100	100	100	100	100
<b>EU.B.4 Kui olulisel kohal peaks Teie arvates töötajate usaldusisiku tegevuses olema...</b>							
<b>EU.B.4A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate probleemide lahendamiseks töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>							
Ebaolulisel	%	2	0	0	5	4	0
Pigem väheolulisel	%	4	0	7	1	5	3
Pigem olulisel	%	48	88	50	42	53	43
Väga olulisel	%	44	12	39	52	35	54
*Ei oska öelda	%	2	0	4	0	2	1
<b>EU.B.4B Töötajatele tööandja informatsiooni edastamine ja konsulteerimine töökorralduslikel, lepingulistel suhetel jm. Teemadel</b>							
Ebaolulisel	%	1	0	3	0	0	3
Pigem väheolulisel	%	10	0	14	8	11	9
Pigem olulisel	%	37	61	35	36	38	35
Väga olulisel	%	45	39	39	51	39	52

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
*Ei oska öelda	%	7	0	10	5	11	1
<b>EU.B.4C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>							
Ebaolulisel	%	5	27	1	5	8	1
Pigem väheolulisel	%	9	0	13	6	11	5
Pigem olulisel	%	40	61	42	35	45	35
Väga olulisel	%	40	12	39	45	27	56
*Ei oska öelda	%	6	0	5	9	9	3
<b>EU.B.4D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos tööandjaga.</b>							
Ebaolulisel	%	4	0	8	1	2	7
Pigem väheolulisel	%	13	0	11	17	11	16
Pigem olulisel	%	48	61	50	44	49	45
Väga olulisel	%	30	39	20	38	30	29
*Ei oska öelda	%	5	0	11	0	7	3

### Hinnang UI tegevusele ja selle võimaldamisele

**Uurimisküsimus:** Kui hästi või halvasti tulevad usaldusisikud toime töötajate esindamise ja kollektiivse töösuhte arendamisega? Kui hästi või halvasti tulevad usaldusisikud toime kollektiivsete läbirääkimiste pidamisega?

Tööandjate juures, kus UI-del on töötajate esindamise roll, on valdav hinnang nende hakkamasaamisele positiivne – 85% tööandjatest leiab, et selle ülesandega on väga või pigem hästi toime tulnud. Kollektiivsete läbirääkimiste osas on olukord sama. UI-de käest uuriti, kuidas tööandjad on neil võimaldanud nimetatud rolle täita ning üle 90% neist hindab loodud võimalusi pigem heaks või väga heaks.

**Tabel 104.** Hinnang UI tegevusele ja selle võimaldamisele – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
TUI tegeleb töötajate esindamisega suhetes tööandjaga	n =	91	42	50	5	45	41	14	77
<b>B.21 Kuidas on UI Teie organisatsioonis Teie arvates toime tulnud töötajate esindamisega?</b>									
Pigem halvasti	%	8	5	10	22	7	7	0	9
Pigem hästi	%	64	60	67	64	56	72	65	63
Väga hästi	%	21	24	19	14	22	21	30	19
*Ei oska öelda	%	7	11	5	0	15	0	4	8
TUI tegeleb kollektiivsete läbirääkimistega	n =	58	25	33	4	29	25	14	44
<b>B.22 Kuidas on UI Teie organisatsioonis toime tulnud kollektiivsete läbirääkimistega?</b>									
Väga halvasti	%	2	0	3	0	4	0	0	3
Pigem halvasti	%	4	0	7	0	4	4	0	5
Pigem hästi	%	68	69	66	56	63	75	81	63
Väga hästi	%	16	22	11	44	11	16	15	16
*Ei oska öelda	%	11	9	12	0	18	4	4	13

**Tabel 105.** Hinnang UI tegevusele ja selle võimaldamisele – usaldusisikute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
TUI tegeleb töötajate esindamisega	n=	79	6	38	35	41	38
<b>EU.B.7 Kuidas hindate tööandja poolt loodud võimalusi oma organisatsiooni töötajaid tõhusalt esindada?</b>							
Väga halvaks	%	3	27	0	2	4	1
Pigem halvaks	%	5	6	4	5	0	10
Pigem heaks	%	59	39	75	45	58	60
Väga heaks	%	32	27	18	49	38	26
*Ei oska öelda	%	1	0	3	0	0	3
TUI tegeleb kollektiivsete läbirääkimistega	n=	67	5	32	30	33	34
<b>EU.B.8 Kuidas hindate tööandja poolt loodud võimalusi pidada tõhusalt kollektiivseid läbirääkimisi?</b>							
Väga halvaks	%	1	0	2	0	0	2
Pigem halvaks	%	7	9	7	7	0	14
Pigem heaks	%	63	54	68	60	54	72
Väga heaks	%	20	37	6	32	32	8
*ei tegele kollektiivsete läbirääkimistega	%	9	0	18	2	14	5

### UI mõju ettevõttele, kui UI on/juhtkonna suhtumine UI valimisse, kui UI ei ole

**Uurimisküsimused:** Millised on tööandjate, usaldusisikute ja ametiühingute hoiakud ja ootused usaldusisikutele?

Vastamaks uurimisküsimusele, küsiti UI-ga tööandjatelt, milline on UI-de mõju ettevõttele (näidates kaudselt ka suhtumist), ning UI-ta tööandjatelt, kuidas nad UI valimise ideesse suhtuvad. Valitsev arvamus on, et UI-d on ettevõttele avaldanud rohkem või vähem positiivset mõju (85% tööandjatest leiab seda). Ettevõtetes, kus UI-d ei ole, on ligi pooled (48%) tööandjad selle valimise suhtes positiivselt meelestatud, kuid märkimisväärne osa (36%) ei osanud sellele küsimusele vastata. Ettevõtetes, kus ametiühingu kõrval on ka UI, küsiti esimeselt hinnangut juhtkonna suhtumise kohta UI-sse ja 77% vastanutest arvas, et suhtumine on positiivne. Usaldusisikud ise leidsid suures enamuses (95%), et juhtkond suhtub nende tegevusesse positiivselt.

**Tabel 106.** UI mõju ettevõttele, kui UI on/juhtkonna suhtumine UI valimisse, kui UI ei ole – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
Org-s on TUI		116	53	62	6	54	56	20	96
<b>B.18 Millist mõju avaldab juhtkonna arvates UI tegevus organisatsioonile?</b>									
<i>pigem negatiivset</i>	%	<b>2</b>	4	<b>0</b>	<b>0</b>		4	<b>0</b>	2
<i>pigem positiivset</i>	%	<b>48</b>	37	58	22	43	56	60	46
<i>Positiivset</i>	%	<b>37</b>	43	31	61	36	35	25	39
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>13</b>	16	11	18	21	<b>5</b>	15	13

**Tabel 107.** UI mõju ettevõttele, kui UI on/juhtkonna suhtumine UI valimisse, kui UI ei ole – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			AÜ	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
Org-s ei ole TUI-t, on teisi töötajate esindajaid		874	715	159	34	287	554	13	861
<b>B.24 Kuidas suhtub Teie juhtkond töötajate UI valimise ideesse Teie organisatsioonis? Kas see oleks Teile...</b>									
<i>Vastumeelne</i>	%	<b>4</b>	5	<b>2</b>	5	5	4	<b>0</b>	5
<i>pigem vastumeelne</i>	%	<b>12</b>	12	10	12	10	13	10	12
<i>pigem meeltemööda</i>	%	<b>40</b>	39	42	44	44	37	<b>77</b>	39
<i>Meeltemööda</i>	%	<b>8</b>	8	8	16	6	9	9	8
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>36</b>	35	39	23	36	36	<b>5</b>	36

**Tabel 108.** UI mõju ettevõttele, kui UI on/juhtkonna suhtumine UI valimisse, kui UI ei ole – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		23	0	9	14	5	18
<b>EAÜ.B.10 Järgmised väited puudutavad Teie organisatsiooni juhtkonna suhtumist töötajate usaldusisiku(te) tegevusse. Milline neist neljast väitest kehtib Teie organisatsiooni kohta kõige paremini?</b>							
<i>Teie ettevõtte töötajate usaldusisiku tegevusse suhtub juhtkond väga negatiivselt</i>	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0
<i>Teie ettevõtte töötajate usaldusisiku tegevusse suhtub juhtkond pigem negatiivselt</i>	%	<b>7</b>	0	6	8	<b>0</b>	9
<i>Teie ettevõtte töötajate usaldusisiku tegevusse suhtub juhtkond pigem positiivselt</i>	%	<b>56</b>	0	62	52	27	63
<i>Teie ettevõtte töötajate usaldusisiku tegevusse suhtub juhtkond väga positiivselt</i>	%	<b>21</b>	0	13	26	<b>73</b>	<b>6</b>
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>17</b>	0	19	15	<b>0</b>	21

**Tabel 109.** UI mõju ettevõttele, kui UI on/juhtkonna suhtumine UI valimisse, kui UI ei ole – usaldusisikute vastused

	n=	KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
		93	6	42	45	51	42
<b>EU.B.2 Järgmised väited puudutavad juhtkonna suhtumist töötajate usaldusisikute tegevusse. Milline neist neljast väitest kehtib Teie organisatsiooni kohta kõige paremini?</b>							
<i>Teie tegevusse suhtub juhtkond pigem negatiivselt</i>	%	<b>4</b>	<b>0</b>	5	4	<b>0</b>	9

		KÕIK	sektor			töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	93	6	42	45	51	42
<i>Teie tegevusse suhtub juhtkond pigem positiivselt</i>	%	<b>54</b>	73	67	<b>39</b>	46	64
<i>Teie tegevusse suhtub juhtkond väga positiivselt.</i>	%	<b>41</b>	27	<b>27</b>	<b>57</b>	54	<b>26</b>
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>1</b>	<b>0</b>	1	<b>0</b>	<b>0</b>	1

## 5.3 Ametiühingud

### *Ametiühingute aktiivsus*

**Uurimisküsimus:** Kui paljude tööandjate juures on loodud ametiühing, mis ei tegutse aktiivselt?

Kuigi ametiühinguga tööandjaid leidis valimis liiga vähe, et paikapidavaid järeldusi teha, on mitteaktiivsete ametiühingute osakaal tinglikult 22%, mis on väiksem kui mitteaktiivseid UI-sid tööandjate hinnangul (33%). Samas on märkimisväärne, et koguni 38% AÜ-ga tööandjatest leiab, et AÜ võiks olla aktiivsem. Ametiühingute endi hulgas on passiivsust mõõnvaid vastajaid vaid 7%. Võib tähele panna, et ametiühingutest 62% leiavad, et nad esindavad töötajate huve kõikides küsimustes, samas kui tööandjatest nõustus sellega 30%. Neljast usaldusisikust, kellega rööbiti on organisatsioonis ka ametiühingu usaldusisikud, arvasid kolm, et nad on väga aktiivsed.

**Tabel 110.** Ametiühingute aktiivsus – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole
	n=	34	4	31	18	16	20	15
<b>B.6 Milline järgmistest väidetest iseloomustab kõige paremini Teie organisatsioonis tegutsevat ametiühingut?</b>								
<i>on ainult formaalselt olemas, kuid sisulist tegevust ei toimu</i>	%	<b>12</b>	32	9	3	21	20	<b>0</b>
<i>tegutsevad vaid üksikute vähetähtsate küsimustega.</i>	%	<b>10</b>	<b>0</b>	11	20	<b>0</b>	9	12
<i>tegutsevad vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks tegeleda</i>	%	<b>38</b>	36	38	30	45	21	60
<i>esindavad töötajate huvisid kõikides küsimustes.</i>	%	<b>30</b>	32	29	40	18	37	20
<i>*Ei ole kursis</i>	%	<b>11</b>	<b>0</b>	12	6	16	13	8

**Tabel 111.** Ametiühingute aktiivsus – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>EAÜ.B.1 Milline järgmistest väidetest iseloomustab kõige paremini Teie tegevust ametiühingu esindajana Teie organisatsioonis?</b>							
<i>tegemist on formaalse tiitliga, kuid sisulist tegevust ei toimu</i>	%	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	2	<b>0</b>	1
<i>tegutsen vaid üksikute vähetähtsate küsimustega</i>	%	<b>6</b>	<b>0</b>	9	5	<b>0</b>	6
<i>tegutsen vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks</i>	%	<b>31</b>	<b>100</b>	21	35	11	33
<i>olen töötajate huvide esindajana kõikides küsimustes</i>	%	<b>62</b>	<b>0</b>	70	59	<b>89</b>	60
<i>*Ei oska öelda</i>	%	<b>0</b>	0	0	0	0	0

**Tabel 112.** Ametiühingute aktiivsus – usaldusisikute vastused

		KÕIK	Tegevusala sektor		Töötajate arv
			sek	terts	
	n=	4	sek	terts	30+
<b>EU.B.9 Milline järgmistest väidetest iseloomustab kõige paremini Teie organisatsioonis tegutsevat ametiühingu esindajat?</b>					
<i>Tegutseb vaid üksikute oluliste küsimustega, kuid ei tegele kõigega, millega võiks</i>	%	<b>27</b>	50	18	27
<i>Tegutseb töötajate huvide esindajana kõikides küsimustes</i>	%	<b>73</b>	50	82	73

## Juhtkonna suhtumine AÜ-sse

**Uurimisküsimused:** Millised on hoiakud ja ootused ametiühingule, mida arvatakse rollist, milline on ametiühingu roll informeerimisel ja konsulteerimisel?

88% tööandjaid, kus tegutseb ametiühing, väidavad oma suhtumise olevat positiivse. 10% tunnustavad negatiivset või pigem negatiivset suhtumist, kuid ametiühingute arvates on see osakaal ligi kaks korda kõrgem – 22%. Tööandjate hulgas, kus ametiühinguid ei tegutse, suhtuks 29% nende loomisesse positiivselt ja 31% negatiivselt. Taas kord ei oska suur hulk vastanuid (40%) selles küsimuses seisukohta võtta. Neljast usaldusikust, kelle kõrval tegutseb organisatsioonis ka ametiühing, leiab kolm, et juhtkonna suhtumine ametiühingusse on pigem positiivne.

**Tabel 113.** Juhtkonna suhtumine AÜ-sse – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor			UI	
			5-29	30+	prim	sek	terts	On	Ei ole
Org-s on AÜ	n=	34	4	31		18	16	20	15
<b>B.7 Milline on Teie organisatsioonis juhtkonna suhtumine organisatsiooni ametiühingu(te) tegevusse? Kas...</b>									
Negatiivne	%	3	0	4		0	7	6	0
pigem negatiivne	%	7	0	8		13	0	9	4
pigem positiivne	%	47	68	44		38	57	40	57
Positiivne	%	41	32	42		49	32	42	39
*Ei oska öelda	%	2	0	2		0	4	3	0
Org-s ei ole AÜ-d	n=	958	767	191	40	324	595	98	861
<b>B.12 Milline on Teie organisatsiooni juhtkonna suhtumine ametiühingu(te) loomisse Teie organisatsioonis? Kas see oleks Teile...</b>									
vastumeelne	%	8	8	7	2	7	9	10	8
pigem vastumeelne	%	21	21	23	24	25	19	23	21
pigem meeltmööda	%	27	28	22	27	26	27	21	27
meeltmööda	%	4	4	2	7	4	3	6	3
*Ei oska öelda	%	40	39	45	40	39	41	40	40

**Tabel 114.** Juhtkonna suhtumine AÜ-sse – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>EAÜ.B.2 Järgmised väited puudutavad teie organisatsiooni juhtkonna suhtumist ametiühingu(te) tegevusse Teie organisatsioonis. Milline neist neljast väitest kehtib Teie organisatsiooni kohta kõige paremini</b>							
Teie tegevusse suhtub juhtkond väga negatiivselt	%	2	0	5	2	0	3
Teie tegevusse suhtub juhtkond pigem negatiivselt	%	20	0	32	16	0	21
Teie tegevusse suhtub juhtkond pigem positiivselt	%	64	100	57	67	31	67
Teie tegevusse suhtub juhtkond väga positiivselt	%	11	0	7	13	55	8
Ei oska öelda	%	2	0	0	3	13	1

**Tabel 115.** Juhtkonna suhtumine AÜ-sse – usaldusikute vastused

		KÕIK	Tegevusala sektor		Töötajate arv
			sek	terts	30+
Org-s on AU ja UI	n=	4	1	3	4
<b>EU.B.10 Järgmised väited puudutavad juhtkonna suhtumist ametiühingu(te) tegevusse Teie organisatsioonis. Milline neist neljast väitest kehtib Teie organisatsiooni kohta kõige paremini?</b>					
Teie ettevõtte ametiühingute tegevusse suhtub juhtkond pigem negatiivselt	%	13	0	18	13
Teie ettevõtte ametiühingute tegevusse suhtub juhtkond pigem positiivselt	%	87	100	82	87

## AÜ tegevus

**Uurimisküsimused:** Mida arvatakse ametiühingutest ja mida oodatakse ametiühingutest? Mis peaks olema ametiühingu roll?

Ametiühinguga tööandjad andsid hinnangu erinevatele etteantud tegevustele. Veidi enam kui poolte tööandjate meelest on töötajatele õigusabi andmine ja nende esindamine, informatsiooni

vahendamine ja töötajate konsulteerimine ning kollektiivsete läbirääkimiste pidamine pigem või väga olulisel kohal AÜ usaldusliku tegevuses. Strateegia väljatöötamisel osalemisel on ametiühingu roll kaks korda väiksem (vaid 24% tööandjate arvates oluline). See näitaja on võrreldav UI-de rolliga antud tegevuses. AÜ-de puhul on lisanduvaks tegevuseks liitude töös osalemine ja 39% tööandjatest leiab selle olevat AÜ tegevuses olulisel kohal. AÜ-de enesehinnang oma rollile on kõrgem töötajate esindamise juures: 70% arvates on see nende tegevuses olulisel kohal. Kollektiivsete läbirääkimiste ja informeerimise-konsulteerimise osas ei ole erinevused tööandjatega märkimisväärsed, küll aga on vaated erinevad strateegia välja töötamisele ning liitude töös osalemisele – vastavalt 41% ja 77% ametiühingutest pidas neid tegevusi oma töös tähtsaks.

**Tabel 116.** AÜ tegevus – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole
n=		34	4	31	18	16	20	15
<b>B.8 Kui olulisel kohal on Teie ettevõtte ametiühingu(te) tegevuses järgmised aspektid:</b>								
<b>B.8A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>								
Ei tegele	%	10	32	7	6	14	17	0
Ebaolulisel	%	15	0	17	22	7	11	20
Pigem väheolulisel	%	22	0	24	10	35	23	21
Pigem olulisel	%	42	36	43	40	44	35	51
Väga olulisel	%	10	32	7	18	0	11	8
*Ei oska öelda	%	2	0	2	3	0	3	0
<b>B.8B Tööandja informatsiooni edastamine töötajatele ja nende konsulteerimine töökorralduslikel, lepingulistel suhetel jmt teemadel</b>								
Ei tegele	%	13	68	7	12	15	11	17
Ebaolulisel	%	17	0	19	16	18	21	12
Pigem väheolulisel	%	15	0	16	6	24	10	21
Pigem olulisel	%	37	0	41	44	30	39	35
Väga olulisel	%	16	32	14	18	14	16	16
*Ei oska öelda	%	2	0	2	3	0	3	0
<b>B.8C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>								
Ei tegele	%	21	32	20	15	28	11	35
Ebaolulisel	%	11	0	12	16	5	10	12
Pigem väheolulisel	%	7	0	8	10	4	12	0
Pigem olulisel	%	34	36	34	37	31	32	38
Väga olulisel	%	23	32	22	18	28	29	16
*Ei oska öelda	%	4	0	4	3	4	7	0
<b>B.8D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga</b>								
Ei tegele	%	39	32	40	52	25	37	43
Ebaolulisel	%	14	36	11	13	15	9	21
Pigem väheolulisel	%	21	0	24	13	31	21	21
Pigem olulisel	%	17	0	19	6	29	24	8
Väga olulisel	%	7	32	4	13	0	6	8
*Ei oska öelda	%	2	0	2	3	0	3	0
<b>B.8E Osalemine liitude ja keskliitude tegevuses .</b>								
Ei tegele	%	34	64	31	40	28	44	20
Ebaolulisel	%	6	0	7	12	0	0	15
Pigem väheolulisel	%	17	0	19	22	11	18	16
Pigem olulisel	%	32	0	36	16	49	25	41
Väga olulisel	%	7	36	4	6	8	6	9
*Ei oska öelda	%	4	0	4	3	4	7	0

**Tabel 117.** AÜ tegevus –ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
n=		92	1	25	67	6	86
<b>EAÜ.B.3A Kui olulisel kohal on Teie tegevuses: A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate probleemide lahendamiseks töötajate esindamine suhetes tööandjaga</b>							
Ei tegele üldse	%	6	15	5	6	0	6

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
Ebaolulisel	%	3	0	0	5	0	4
Pigem väheolulisel	%	21	0	18	22	0	22
Pigem olulisel	%	43	85	48	40	37	43
Väga olulisel	%	27	0	27	27	55	25
*Ei oska öelda	%	1	0	2	0	7	0
<b>EAÜ.B.3B Töötajatele tööandja informatsiooni edastamine ja konsulteerimine töökorralduslikel, lepinguliste suhete jmt</b>							
Ei tegele üldse	%	10	0	11	10	55	7
Ebaolulisel	%	4	15	9	2	0	4
Pigem väheolulisel	%	26	85	27	25	11	27
Pigem olulisel	%	44	0	43	45	34	45
Väga olulisel	%	15	0	9	17	0	16
*Ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	1
<b>EAÜ.B.3C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamise.</b>							
Ei tegele üldse	%	15	0	7	19	0	17
Ebaolulisel	%	7	0	2	10	0	8
Pigem väheolulisel	%	5	15	9	3	13	4
Pigem olulisel	%	23	85	21	23	11	24
Väga olulisel	%	49	0	61	45	76	47
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>EAÜ.B.3D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga.</b>							
Ei tegele üldse	%	37	0	25	41	63	35
Ebaolulisel	%	9	0	21	5	0	10
Pigem väheolulisel	%	15	15	21	12	0	16
Pigem olulisel	%	32	85	27	32	37	31
Väga olulisel	%	9	0	7	9	0	9
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>EAÜ.B.3E Osalemine liitude ja keskliitude tegevuses.</b>							
Ei tegele üldse	%	10	15	14	9	13	10
Ebaolulisel	%	6	0	2	8	0	7
Pigem väheolulisel	%	6	0	11	5	0	7
Pigem olulisel	%	40	85	32	42	24	41
Väga olulisel	%	37	0	41	37	63	36
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0

### Ootused AÜ tegevuse suhtes

**Uurimisküsimused:** Mida arvatakse ametiühingutest ja mida oodatakse ametiühingutest? Mis peaks olema ametiühingu roll?

Ametiühinguga tööandjate ootused ametiühingu tegevusele järgivad sarnast tendentsi ootustega usaldusisikutele: ootused on tegelikust rollist kõrgemad, kusjuures erinevus ootuste ja tegelikkuse vahel on suurim kollektiivsete läbirääkimiste osas (84% tööandjatest ootaks, et see moodustab tähtsa osa AÜ usaldusisiku rollist). Ka strateegia väljatöötamisel ning liitude töös osalemise juures oodatakse ametiühingu panust tegelikust olukorrast enam. AÜ-de enda nägemus oma rollist on samuti tegelikkusest ambitsioonikam: kõik loetletud tegevused peaksid valdava enamuse vastajate meelest olema olulised. Suurimad erinevused – üle 30%punkti - tegelikkuse ja ootuste vahel on töötajate esindamise rollis, informeerimises ja konsulteerimises ning osalemisel strateegiate väljatöötamisel koos juhtkonnaga.

**Tabel 118.** Ootused AÜ tegevuse suhtes – tööandjate vastused

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole
	n=	34	4	31	18	16	20	15
<b>B.9 Kui olulisel kohal peaksid olema järgmised aspektid Teie ettevõtte ametiühingu(te) tegevuses...</b>								
<b>B.9A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate esindamine suhetes tööandjaga.</b>								
Ebaolulisel	%	7	0	7	6	7	12	0
Pigem väheolulisel	%	31	32	30	15	47	30	31
Pigem olulisel	%	45	36	46	53	35	33	61
Väga olulisel	%	16	32	14	25	7	23	8

		KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	sek	terts	On	Ei ole
	n=	34	4	31	18	16	20	15
*Ei oska öelda	%	2	0	2	0	4	3	0
<b>B.9B Töandja informatsiooni edastamine töötajatele ja nende konsulteerimine</b>								
Ebaolulisel	%	14	68	7	6	22	17	9
Pigem väheolulisel	%	9	0	10	3	16	9	9
Pigem olulisel	%	49	0	55	47	51	37	66
Väga olulisel	%	26	32	25	43	7	33	16
*Ei oska öelda	%	2	0	2	0	4	3	0
<b>B.9C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine</b>								
Ebaolulisel	%	6	0	7	12	0	11	0
Pigem väheolulisel	%	5	0	6	3	7	9	0
Pigem olulisel	%	60	68	59	53	67	59	61
Väga olulisel	%	24	32	23	32	15	18	31
*Ei oska öelda	%	5	0	6	0	11	3	8
<b>B.9D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga</b>								
Ebaolulisel	%	18	36	16	22	15	17	21
Pigem väheolulisel	%	32	32	32	22	44	35	29
Pigem olulisel	%	37	0	42	37	37	33	43
Väga olulisel	%	7	32	4	13	0	6	8
*Ei oska öelda	%	5	0	6	6	4	9	0
<b>B.9E Osalemine liitude ja keskliitude tegevuses</b>								
Ebaolulisel	%	15	32	13	16	14	20	8
Pigem väheolulisel	%	8	0	9	15	0	11	4
Pigem olulisel	%	44	32	45	40	48	33	59
Väga olulisel	%	20	36	19	18	23	23	17
*Ei oska öelda	%	12	0	14	10	15	13	12

Tabel 119. Ootused AÜ tegevuse suhtes – ametiühingute vastused

		KÕIK	sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	terts	5-29	30+
	n=	92	1	25	67	6	86
<b>EAÜ.B.4 Kui olulisel kohal peaks Teie tegevuses olema:</b>							
<b>EAÜ.B.4A Töötajatele õigusabi andmine ja töötajate probleemide lahendamiseks töötajate esindamine suhtes töandjaga</b>							
Ebaolulisel	%	0	0	0	0	0	0
Pigem väheolulisel	%	3	0	5	3	0	4
Pigem olulisel	%	36	15	27	39	13	37
Väga olulisel	%	60	85	68	57	87	58
*Ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	1
<b>EAÜ.B.4B Töötajatele töandja informatsiooni edastamine ja konsulteerimine töökorralduslikel, lepingulistel suhetel jmt teemadel.</b>							
Ebaolulisel	%	1	0	0	2	0	1
Pigem väheolulisel	%	9	15	9	8	55	5
Pigem olulisel	%	39	0	18	47	0	42
Väga olulisel	%	51	85	73	43	45	52
*Ei oska öelda	%	0	0	0	0	0	0
<b>EAÜ.B.4C Kollektiivsete läbirääkimiste pidamine.</b>							
Ebaolulisel	%	6	0	0	8	13	5
Pigem väheolulisel	%	3	15	2	3	0	3
Pigem olulisel	%	17	0	16	17	0	18
Väga olulisel	%	74	85	82	70	87	73
*Ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	1
<b>EAÜ.B.4D Organisatsiooni tegevuse ja juhtimise strateegiate väljatöötamine koos juhtkonnaga</b>							
Ebaolulisel	%	8	0	5	10	0	9
Pigem väheolulisel	%	18	0	9	21	55	15
Pigem olulisel	%	34	100	41	31	11	36
Väga olulisel	%	39	0	45	37	34	39
*Ei oska öelda	%	1	0	0	2	0	1
<b>EAÜ.B.4E Osalemine liitude ja keskliitude tegevuses.</b>							
Ebaolulisel	%	4	0	5	4	13	4
Pigem väheolulisel	%	10	0	7	11	0	10
Pigem olulisel	%	33	100	38	30	31	33
Väga olulisel	%	52	0	48	54	55	51
*Ei oska öelda	%	2	0	2	2	0	2

## Hinnang AÜ tegevusele ja selle võimaldamisele

**Uurimisküsimus:** Mida arvatakse ametiühingutest ja mida oodatakse ametiühingutest? Kui hästi halvasti saavad ametiühingud hakkama kollektiivses töösuhtes, kollektiivsete läbirääkimiste pidamisega?

Sarnaselt hinnangule usaldusisikute tegevusele küsiti tööandjatel hinnangut ka AÜ usaldusisikute toimetulemise kohta eri rollidega. Üldjoontes on tööandjate hinnangud positiivsed – rahulolematuid oli töötajate esindamise rolli koha pealt 10% ja kollektiivsete läbirääkimiste osas 16%, kuid märgatav on ka vastajate osakaal, kes ei osanud küsimusele vastata (vastavalt 17% ja 18%). Samas on selle küsimuse tööandjate valim väga väike. Enesehinnangu asemel uuriti ametiühingutelt, kuivõrd on tööandjad võimaldanud neid rolle täita, ja 90% vastanutest hindasid tööandja poolt loodud võimalusi pigem heaks või väga heaks. Siit võib tekkida õigustatud küsimus, millest on tingitud töötajate esindamise valdkonnas suured erinevused AÜ tegeliku ning ideaalse rolli vahel.

**Tabel 120.** Hinnang AÜ tegevusele ja selle võimaldamisele – tööandjate vastused

	n=	KÕIK	Töötajate arv		Tegevusala sektor		UI	
			5-29	30+	Sek	Terts	On	Ei ole
AÜ tegeleb töötajate esindamisega		31	2	29	17	14	16	15
<b>B.10 Kuidas on ametiühing(ud) Teie organisatsioonis tulnud Teie arvates toime töötajate esindamisega, kas ...</b>								
<i>Pigem halvasti</i>	%	10	53	6	10	9	0	21
<i>Pigem hästi</i>	%	55	0	60	47	65	61	49
<i>Väga hästi</i>	%	18	47	15	26	8	20	16
<i>*Ei oska öelda</i>	%	17	0	18	16	18	19	15
AÜ peab kollektiivläbirääkimisi	n=	28	4	25	15	13	19	9
<b>B.11 Kuidas on ametiühingud teie organisatsioonis tulnud toime kollektiivsete läbirääkimistega:</b>								
<i>Väga halvasti</i>	%	10	0	11	18	0	12	6
<i>Pigem halvasti</i>	%	6	0	7	4	9	3	12
<i>Pigem hästi</i>	%	46	36	48	29	66	47	46
<i>Väga hästi</i>	%	20	32	18	37	0	18	24
<i>*Ei oska öelda</i>	%	18	32	16	12	25	21	12

**Tabel 121.** Hinnang AÜ tegevusele ja selle võimaldamisele – ametiühingute vastused

	n=	KÕIK	Sektor			Töötajate arv	
			prim	sek	Terts	5-29	30+
AÜ tegeleb töötajate esindamisega		87	1	24	62	6	80
<b>EAÜ.B.7 Kuidas hindate tööandja poolt loodud võimalusi ametiühingu liikmeid tõhusalt esindada?</b>							
<i>Väga halvaks</i>	%	1	0	5	0	0	1
<i>Pigem halvaks</i>	%	8	0	19	3	0	8
<i>Pigem heaks</i>	%	67	0	59	71	34	70
<i>Väga heaks</i>	%	23	100	14	26	66	20
<i>*ei tegele töötajate esindamisega</i>	%	0	0	0	0	0	0
<i>*Ei oska öelda</i>	%	1	0	2	0	0	1
AÜ tegeleb kollektiivsete läbirääkimistega	n=	78	1	23	54	6	72
<b>EAÜ.B.8 Kuidas hindate tööandja poolt loodud võimalusi pidada tõhusalt kollektiivseid läbirääkimisi?</b>							
<i>Väga halvaks</i>	%	1	0	2	0	0	1
<i>Pigem halvaks</i>	%	10	0	20	6	0	11
<i>Pigem heaks</i>	%	60	15	66	59	34	63
<i>Väga heaks</i>	%	29	85	12	36	66	26
<i>*ei tegele töötajate esindamisega</i>	%	0	0	0	0	0	0
<i>*Ei oska öelda</i>	%	0	0	0	0	0	0