

Kollektiivsed töösuhted

Kvalitatiivse uuringu metoodikaraport

Epp Kallaste

Krista Jaakson

Liis Kraut



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Sisukord

LÜHENDID	4
SISSEJUHATUS	5
1 TÖÖÜLESANNE	6
2 ORGANISATSIOONI TASANDI ANDMETE KOGUMINE	7
2.1 SIHTRÜHMAD.....	7
2.1.1 Sissejuhatus.....	7
2.1.2 Töötajate kaasamine.....	8
2.1.3 Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud	10
2.1.4 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine	12
2.1.5 Töörahu, streigid ja töösulg	13
2.1.6 Töötajate esindajad.....	14
2.2 INTERVJUEERIMISE KORRALDUS.....	15
2.2.1 Intervjueerimise sisulise kvaliteedi tagamise meetmed	16
2.2.2 Üldised turvameetmed ja tehniline korraldus	17
2.2.3 Intervjueerimise tehniline korraldus.....	17
2.2.4 Transkribeerimise tehniline korraldus	19
2.3 INTERVJUUKAVAD, UURIMISKÜSIMUSTE OPERATSIONALISEERIMINE, JUHENDID INTERVJUEERIJATELE	20
2.3.1 Sissejuhatus	20
2.3.2 Töötajate osalemine ja kaasamine	21
2.3.3 Esindajad	26
2.3.4 Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud	30
2.3.5 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine	45
2.3.6 Töörahu, streik, töösulg.....	57
2.3.7 Hädavajalike teenuste pakkuja	60
2.4 ANDMETE KOGUMISE KORRALDUS ORGANISATSIOONI TASANDIL.....	64
3 HARULIITUDE ANDMETE KOGUMINE	66
3.1 ÜLDISED PÕHIMÕTTED.....	66
3.2 SIHTRÜHMAD.....	66
3.3 GRUPI-INTERVJUUDE KAVAD	67
3.3.1 Juhtorgani valimine	67
3.3.2 Finantsosalemine	67
3.3.3 Töötajate informeerimine ja konsulteerimine.....	68
3.3.4 Töötajate esindajad ja ametiühingud	68
3.3.5 Kollektiivlepingud	71
3.3.6 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine	74
3.3.7 Töörahu, streik, töösulg.....	76
4 KESKLIITUDE ANDMETE KOGUMINE	79
4.1 ÜLDISED PÕHIMÕTTED.....	79
4.2 INTERVJUUDE KAVAD	79
5 LEPITAJATE ANDMETE KOGUMINE	80
5.1 ÜLDISED PÕHIMÕTTED.....	80

5.2	INTERVJUUDE KAVAD	80
6	ANDMETE KODEERIMISE STRATEEGIA, KVALITEEDIKONTROLL, UURIMISKÜSIMUSTE KAETUS JA VASTUSTE KVALITEET	81
6.1	KODEERIMISE KORRALDUS JA KVALITEET	81
6.2	TULEMUSTE KVALITEET	82
	LISA 1. KOLLEKTIIVSETE TÖÖSUHETE PROJEKTI INTERVJUEERIMISE KOOLITUS.....	85
	LISA 2. ORGANISATSIOONIDE INTERVJUUDE ÜLEVAADE	87

Lühendid

UI – usaldusisik

AÜ – ametiühing

I&K – informeerimine ja konsulteerimine

KL – kollektiivleping

TVK – töövaidluskomisjon

TI – Tööinspeksioon

VV – Vabariigi Valitsus

Sissejuhatus

Käesolevas raportis kirjeldatakse, kuidas toimus kollektiivsete töösuhete uuringu kvalitatiivse uuringu osa andmete kogumine. Kirjeldus on ülesehitatud nii, et esmalt on toodud lühidalt tööülesanne vastavalt riigihanke pakkumiskutse tehnilisele kirjeldusele. Seejärel on andmete kogumise korraldamist ning instrumente kirjeldatud järgmises järjekorras: organisatsiooni tasand, majandusharu, erialaliidu tasand (haruliidud) ning riigi tasand (keskliidud ja lepitajad). Lõpetuseks tutvustatakse andmete analüüsi aluseks olevaid põhimõtteid.

Samas järjekorras toimusid ka intervjuud ajaliselt. Organisatsioonide intervjuud jagunesid perioodile november 2010 – aprill 2011, haruliitude intervjuud toimusid märtsis – aprillis 2011, samuti keskliitude ja lepitajate intervjuud.

Iga tasandi kohta antakse ülevaade sellest, kelle seast intervjuueeritavad valiti, millistele kriteeriumitele tuginedes ning kuidas kujunes lõplik intervjuueeritavate valik. Seejärel tuuakse intervjuu aluseks olevad intervjuukavad.

1 Tööülesanne

Vastavalt pakkumiskutse tehnilisele kirjeldusele oli kvalitatiivse uuringu ülesanne oli intervjuude abil koguda andmed selle kohta, millised on kollektiivsete töösuhete osapoolte ja sidusrühmade praktikad ja arvamused.

Kvalitatiivsete andmete kogumise laiemad sihtrühmad olid järgmised:

1. Organisatsiooni tasandil:
 - a. 5-30 töötajaga organisatsioonides
 - i. Tööandjad, kus on tegutsev ametiühing
 - ii. Tööandjad, kus on tegutsev töötajate usaldusisik
 - iii. Tööandjad, kus ei ole töötajate esindajaid
 - iv. Ametiühingud,
 - v. Töötajate usaldusisikud;
 - b. 30 ja enama töötajaga organisatsioonides:
 - i. Tööandjad, kus on tegutsev ametiühing
 - ii. Tööandjad, kus on tegutsev töötajate usaldusisik
 - iii. Tööandjad, kus on ametiühing ja usaldusisik paralleelselt
 - iv. Tööandjad, kus ei ole töötajate esindajaid
 - v. Ametiühingud,
 - vi. Töötajate usaldusisikud;
2. Majandusharu tasandil:
 - a. Ametiühingute liidud,
 - b. Tööandjate liidud;
3. Riiklikul tasandil:
 - a. Tööandjate keskliidud,
 - b. Ametiühingute keskliidud,
 - c. Riiklik ja paikkondlikud lepitajad.

Organisatsioonidena käsitleti vastavalt tehnilisele kirjeldusele äriühinguid, sihtasutusi ja mittetulundusühinguid.

Pakkumiskutse tehnilises kirjelduses oli ette antud üle 180 uurimisküsimuse, mis laiemalt jagunesid viieks teemablokiks:

1. Töötajate kaasamine;
2. Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud;
3. Kollektiivsed töötülid, kollektiivsete töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine;
4. Töörahu, streik, töösulg;
5. Ametiühingud.

Eesmärk oli iga sihtrühma arvamuste kogumine kas kõikide või mõnel juhul spetsiifiliste teemade kohta (nt lepitajatega ei räägitud kaasamisest, kollektiivlepingutest ega ametiühingutest). Järgnevalt on kirjeldatud andmete kogumisele lähenemist iga tasandi teemade ja sihtrühmade lõikes.

2 Organisatsiooni tasandi andmete kogumine

2.1 Sihtrühmad

2.1.1 Sissejuhatus

Organisatsioonides intervjueriti tööandja poolt personalijuhti või inimest, kes töötajate kaasamise ja kollektiivsete töösuhetega kõige paremini kursis on. Töötajate esindajana intervjueriti vähemalt ühte töötajate esindajat organisatsioonis. Juhtudel, kui organisatsioonis oli mitu töötajate usaldusisikut, intervjueriti töötajate esindajana peausaldusisikut. Juhul, kui organisatsioonis oli mitu ametiühingut, siis intervjueriti võimalusel rohkem kui ühte ametiühingute esindajat. Ametiühingu esindajana käsitleti seda inimest, kes osaleb kollektiivsetel läbirääkimistel ning kujundab töötajate-poolseid seisukohti kollektiivsete läbirääkimiste raames. Kuna osades suuremates organisatsioonides on töötajate-poolseks läbirääkimiste partneriks nõ haru-ametiühing (või ametiühingute liit), siis on mõnel juhul ka organisatsiooni-tasandi vastajate seas haruliidud.

Probleemseks osutus usaldusisikute ja usaldusisikutega organisatsioonide määratlemine. Usaldusisikutega organisatsioonide kontaktide leidmiseks kasutati kvantitatiivuurings saadud tööandjate vastuseid selle kohta, kas organisatsioonis on töötajate esindajana usaldusisik. Organisatsioonidega kontakteerudes aga selgus mitmel juhul, et tegemist ei olnud seaduse kohaselt valitud töötajate usaldusisikuga, vaid näiteks töökeskkonnavolinikuga või mõnel juhul hoopis informaalne töötajate liidri või töötajate probleemide edastajaga. Sellised organisatsioonid ja töötajate esindajad käesolevas raportis ja andmebaasis märgitud eraldi kui „muu töötajate esindaja“. Selline vastukäiv info näitab, et teadlikkus töötajate usaldusisiku institutsioonist on suhteliselt madal.

Organisatsiooni osapooltega tehtud intervjuude ajaline järjestus oli erinev. Juhtudel, kus olid teada nii töötajate kui tööandjate esindajate kontaktid, kontakteeruti enam-vähem samal ajal nii töötajate kui tööandja esindajatega. Intervjuude toimumise järjekord sõltus intervjueritavate ajagraafikutest. Juhtudel, kus oli teada ainult tööandjapoolne kontakt, küsiti tööandja intervjuu lõpus ka töötajate esindaja kontakti. Sellistel juhtudel intervjueriti enne tööandjat ning seejärel töötajate esindajat. Esines juhtumeid, kus tööandja või töötajate esindaja keeldus intervjuust põhjendusega, et nad olid juba vastanud käesoleva uuringu kvantitatiivuuringu või Statistikaameti poolt viimastel aastatel läbi viidud küsitlustele.

Intervjueritav, kellega sooviti intervjuu teha jäeti kõrvale, kui inimene keeldus intervjuust või kui ei õnnestunud intervjueritavaga kontakti luua. Kontakt loeti ebaõnnestunuks, kui vähemalt 4 korral ei õnnestunud vastajat tabada telefonitsi või kui telefonitsi oli kokku lepitud intervjuuks aja leidmise suhtlus meili teel, kuid meilidele ei reageeritud. Ebaõnnestunud kontaktiks loeti ka seda, kui tööandja ei soostunud andma töötajate usaldusisiku kontakti või ilmnas tööandjaga intervjuu käigus, et usaldusisik pole intervjuuks kättesaadav (lapsehoolduspuhkusel, töölt lahkunud vms).

Eesmärgina oli intervjueritavate arvuks määratletud vähemalt viis intervjuud iga sihtrühma esindajaga. Sellest väiksemad arvud sihtrühmade puhul tulenevad mõnel juhul asjaolust, et nähtuse levik Eestis on piiratud ning kõik, kes võimalik, on juba uuringusse hõlmatud. Üldjuhul piiritlesime intervjuude arvu nii, et ühe vastajaga oleks üks intervjuu, mille maht on kaks teemablokki (vt. lisatud Exceli fail)

2.1.2 Töötajate kaasamine

Töötajate kaasamine oli tehnilises kirjelduses jaotatud viieks allteemaks: töötajate osalemine, kaasamine, töötajate usaldusisik ja selle valimise probleemid ning kaasamise probleemid. Kokkuleppel tellijaga jäid kaasamise teemablokki vaid osalemise ja kaasamise teemad; usaldusisikuga seonduvad küsimused liideti ametiühingu teemablokki ühtse töötajate esindajate teema alla (vt ptk. 2.1.6). Lisaks ptk. 3 nimetatud laiematele sihtrühmadele oli tellija sooviks analüüsida organisatsiooni tasandi andmeid järgmiste alam-sihtrühmade lõikes:

1. Osapooled, kes on kokku puutunud töötajate osalemisega;
2. Osapooled, kes ei ole kokku puutunud töötajate osalemisega;
3. Osapooled, kes on kokku puutunud informeerimise ja konsulteerimisega;
4. Osapooled, kes ei ole kokku puutunud informeerimise ja konsulteerimisega.

Et koostada sihtrühmade lõikes võrdlemist võimaldav intervjueeritavate kogum, toetuti kvantitatiivuuringus kogutud andmetele. Et osalemine, informeerimine ja konsulteerimine on laiad mõisted, operatsionaliseeriti need alam-sihtrühmad järgmiselt:

1. Osapooled, kes on kokku puutunud osalemisega:
 - a. Osapooled, kes rakendavad töötajate osalemist juhtimises (st. töötajatel on õigus kaasa rääkida juhtorgani liikmekandidaatide valimisel).
 - b. Osapooled, kes rakendavad finantsosalemist (st. töötajatega jaotatakse kasumit kokkulepitud skeemi alusel või on töötajatel võimalik omandada ettevõtte aktsiaid/osakuid).
2. Osapooled, kes ei rakenda ülalkirjeldatud osalemist.
3. Osapooled, kus toimub töötajatega konsulteerimine kõigi TUIS-s toodud kohustuslike teemade lõikes (on kokku puutunud informeerimise ja konsulteerimisega).
4. Osapooled, kus toimub vaid töötajate informeerimine TUIS-s nimetatud kohustuslike teemade osas või ei toimu ka seda (ei ole kokku puutunud informeerimise ja konsulteerimisega).

Kvantitatiivuuringust võis järeldada, et väiksemaarvulisemad alam-sihtrühmad on osalemist (eriti juhtimises) rakendavad tööandjad ning informeerimist mittepraktiseerivad tööandjad, seetõttu alustati kontakteerumist just neist. Samuti oli väga vähe organisatsioone, kus töötajate esindaja puudus, kuigi usaldusisikut oli püütud valida. Lisaks kontakteeruti osalemise-kaasamise määrast sõltumata kõikide teadaolevate alla 30 töötajaga ettevõtetega, kus on ametiühing, ning tööandjatega, kus on nii ametiühing kui usaldusisik. Intervjueeritavate valiku üldprintsip oli, et iga sihtrühma sees esineks tellija poolt määratletud alam-sihtrühmi ja kontakteerumist alustati kvantitatiivuuringul põhinevalt väheesinevast nähtusest raporteeritavate (nt. suurte usaldusisikuga ettevõtete hulgas konsulteerimist mitterakendavad tööandjad). Intervjuu käigus võis selguda, et kvantitatiivuuringus esitatud andmed osalemise või kaasamise kohta ei olnud adekvaatsed, mis tähendas otsitavate organisatsioonide profiili pidevat muutumist. Lõpptulemusena õnnestus koostada valim, kus osalemist ja kaasamist rakendavaid ja mitterakendavaid organisatsioone on enam-vähem võrdselt. Kõigi käest uuriti osalemise-kaasamise praktikate ja arvamuste kohta.

Kokku intervjueeriti kaasamise teemal 32 tööandjat, 13 ametiühingu esindajaga, kellest 2 olid samal ajal ka usaldusisikud ning 13 usaldusisikuga, kellest 5 ei olnud seaduse kohaselt valitud. Venekeelseid intervjuusid oli 4, sh 2 usaldusisiku ja 2 ametiühingu esindajaga.

Tabel 1. Vastajate grupid, kellega tehti kaasamise teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja	Muu töötaja esindaja	AÜ ja UI ühes isikus
1 : Suurus = alla 30 töötaja	2	3	13	3	1
2 : Suurus = üle 30 töötaja	9	5	19	2	1
3 : Esindusvorm = aü	8	0	7	0	0
4 : Esindusvorm = ui	0	5	9	4	0
5 : Esindusvorm = aü ja ui	3	3	7	1	2
6 : Esindusvorm = ei ole esindajat	0	0	9	0	0

5 usaldusisiku ja 1 ametiühingu intervjuud olid organisatsioonidest, kus tööandjat ei intervjueritud. Esitamaks vastava organisatsiooni profiili esindajate vaatenurka neil juhtudel, kui tööandja intervjuu kõrvale ei õnnestunud sama organisatsiooni töötajate esindajaga ühendust saada, leiti töötajate esindajad kvantitatiivuuringu baasil või teiste teemablokkide intervjuudest saadud info põhjal.

Spetsiifilisemates sihtrühmades, keda antud intervjuublokis oli vastavalt tehnilisele kirjeldusele vajalik katta, oli vastajate arv alloleva tabeli kohaselt.

Tabel 2. Vastajate alam-sihtrühmad, kellega tehti kaasamise teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja	Muu töötaja esindaja	AÜ ja UI ühes isikus
1 : Osalemine juhtimises = On	0	0	4	1	0
2 : Osalemine juhtimises = Ei ole	11	8	28	4	2
3 : Kasumiosalus = On	2	3	11	1	0
4 : Kasumiosalus = Ei ole	9	5	21	4	2
5 : Informeerimine ja konsulteerimine = On	5	4	15	2	1
6 : Informeerimine ja konsulteerimine = Ei ole	6	4	17	3	1

Lisaks sellele on andmebaasis kaasamise teemabloki alla kodeeritud ka kaasamise kohta käivad tsitaadid teiste teemablokkide intervjuudest (nt kollektiivlepingud, töötülid). Sellisel juhul ei olnud organisatsiooni alam-sihtrühma võimalik määrata, küll aga saab neid analüüsida laiemate sihtrühmade lõikes.

Alljärgnevalt on toodud andmed intervjuust keeldunute ja ebaõnnestunud kontaktidega.

Tabel 3. Intervjuust keeldunud ja ebaõnnestunud kontakteerumised.

	Alla 30 töötaja	Üle 30 töötaja	Sh keeldumised	Keeldumise põhjused
Tööandjad	10	3	9	Ei ole aega (3), ei oska teema kohta midagi öelda (2), firmas raske olukord (2), ei soovi põhjendada (2)
Usaldusisikud		8	3	Ei oska teema kohta midagi öelda

Ametiühingu usaldusisikud		2	1	Ei oska teema kohta midagi öelda
---------------------------	--	---	---	----------------------------------

Tööandjatest keeldujate profiilist võib järeldada, et intervjuuga nõustusid meelsamini suuremad ettevõtted, kus on töösuhetega tegelemiseks spetsiaalsed töötajad, ning kaasamist enam praktiseerivad tööandjad. Seetõttu võivad uuringu tulemused paratamatult kajastada pigem esindajate ja kaasamise suhtes positiivsemaid hoiakuid evivate osapoolte seisukohti. Siiski peab märkima, et õnnestus intervjuuerida ka mõningaid töötajate esindajaid, kelle tööandjad ei soovinud kvalitatiivuuringus osaleda.

2.1.3 Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud

Kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingute teema osas oli vajalik lisaks peatükis 1 nimetatud sihtrühmadele koguda andmed järgmiste alam-sihtrühmade lõikes:

1. Osapooled, kes on osalenud hiljuti kollektiivsetel läbirääkimistel (tõlgendati uuringu jaoks, kui oli sõlmitud kollektiivleping või kollektiivlepingu muudatus viimase viie aasta jooksul);
2. Osapooled, kes ei ole hiljuti osalenud kollektiivsetel läbirääkimistel;
3. Osapooled, kes on kaasanud läbirääkimistesse eksperte;
4. Osapooled, kes on muutnud kollektiivlepingut;
5. Osapooled, kes on osalenud ühisesindusega läbirääkimistel;
6. Osapooled, kes on sõlminud laiendatud lepinguid või kellele kohalduvad laiendatud kollektiivlepingud.

Kollektiivlepingute ja kollektiivset läbirääkimiste teemabloki andmete kogumiseks ette nähtud sihtrühmade vastajate leidmisele läheneti erinevate alam-sihtrühmade lõikes erinevalt. Üldine lähenemine oli selline, et leida vastajad organisatsiooni suuruse ja esindusvormi laiemate sihtrühmade järgi ning vajadusel valimit täiendada ülaloodud alam-sihtrühmade jaoks.

Vastajad leiti erinevatesse sihtrühmadesse erinevalt:

1. Organisatsioonides, kus ei ole kollektiivlepinguid, koguti arvamused selliselt, et need liideti mõnele kaasamise teemabloki intervjuudele olenemata organisatsiooni suuruselt;
2. 30 ja enama töötajaga organisatsioonid, kus on kollektiivleping olemas ja eksisteerib ametiühing:
 - a. Liideti kollektiivlepingute teemablokk töötülide teemablokiga;
 - b. Et tagada arvamuste paljusus ning võtta arvesse asjaolu, et töötüli kogunud organisatsioonide arvamused võivad oluliselt erineda neist, kus ei ole olnud töötülisid tehti lisaks mõned intervjuud organisatsioonides, kus ei ole olnud töötülisid.
3. Ülejäänud 3 laiemat sihtrühma – organisatsioonid, kus on kollektiivleping (1) 30 ja enama töötajaga organisatsioonid, kus on usaldusisik; 3) alla 30 töötajaga organisatsioonid, kus on ametiühing; 3) alla 30 töötajaga organisatsioonid, kus on usaldusisik:
 - a. Võeti nimekiri kollektiivlepingute registrist viimase viie aasta jooksul kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonide kohta;
 - b. Täiendati nimekirja kvantitatiivuuringu põhjal tingimustele vastavate ning enda kontaktide edastamise loa andnud organisatsioonidega;

- c. Elimineeriti nimekirjast organisatsioonid, kus pärast nendega kontakteerumist ilmnis, et tingimused ei vastanud neile, mida eeldati;
- d. Tulemusena viidi kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingute teemabloki intervjuud läbi järgmiselt:
- i. Leiti 6 enam kui 30 töötajaga organisatsiooni, kus ainuke töötajate esindusvorm on usaldusisik. Intervjuud tehti 4 tööandja ja 2 usaldusisiku intervjuud, sest:
 - 2 organisatsiooni tööandjad keeldusid intervjuust.
 - 1 organisatsiooni töötajate esindajat polnud kontakteerumise ajaks enam selles organisatsioonis tööl.
 - 1 organisatsioonis kattusid tööandja ja töötajate esindaja.
 - ii. Leiti 4 vähem kui 30 töötajaga organisatsiooni, kus ainuke töötajate esindaja on töötajate usaldusisik. Selles grupis viidi läbi intervjuud 3 organisatsioonis vastavalt sellele, kuidas intervjuude osas kokkuleppele saadi:
 - 1 organisatsioonis nii töötajate esindaja kui tööandjaga,
 - 1 organisatsioonis ainult töötajate esindajaga ning
 - 1 organisatsioonis ainult tööandjaga.
 - Kuna antud grupis saabus vastuste küllastus, siis ei peetud vajalikuks nimekirjas viimaseks jäänud organisatsioonis intervjuud läbi viia.
 - iii. Leiti 4 vähem kui 30 töötajaga organisatsiooni, kus töötajate esindajaks on ametiühing. Intervjuud viidi läbi kolmes organisatsioonis, kuna 1 tööandja keeldus uuringus osalemast, kuna puudusid ametiühingu esindaja kontaktid, siis ei olnud võimalik ka töötajate esindajat intervjuuerida. Ühes organisatsioonis ei olnud ametiühingus kontakteerumise hetkel enam ühtegi töötajat, mistõttu ei olnud võimalik ka ametiühingu esindajat intervjuuerida. Ametiühingu esindaja intervjuu tehti seetõttu kahes organisatsioonis.

Lisaks sellele on kodeeritud kollektiivlepingute teemablokki ka teiste teemablokkide intervjuudes ilmnenu arvamus kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingute kohta.

Tabel 4. Vastajate grupid, kellega tehti kollektiivlepingute teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : Suurus = alla 30 töötaja	3	2	8
2 : Suurus = üle 30 töötaja	8	4	17
3 : Esindusvorm = aü	8	0	9
4 : Esindusvorm = ui	0	4	8
5 : Esindusvorm = aü ja ui	3	2	5
6 : Esindusvorm = ei ole esindajat	0	0	3

Alam-sihtrühmade, keda antud teemablokis oli vastavalt tehnilisele kirjeldusele vajalik katta, on vastajate arv toodud allolevas tabelis.

Tabel 5. Vastajate alam-sihtrühmad, kellega tehti kollektiivlepingute teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : Lepingute olemasolu = Ei ole	2	0	7
2 : Lepingute olemasolu = On	9	6	18

3 : Laiendatud lepingud = Ei kohaldu	9	6	20
4 : Laiendatud lepingud = Kohaldub	2	0	5
5 : Lepingute muutmine = Ei ole muudetud	3	4	11
6 : Lepingute muutmine = On muudetud	6	2	7
7 : Ekspertide kaasamine = Ei ole kaasatud	3	5	8
8 : Ekspertide kaasamine = On kaasatud	7	1	11
9 : Ühisesindused = Ei ole	7	2	11
10 : Ühisesindused = On	3	1	6

2.1.4 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine

Töötülide blokis oli vastavalt tehnilisele kirjeldusele vajalik hõlmata lisaks teistele sihtrühmadele järgmisi alam-sihtrühmi:

1. Osapooled, kes on osalenud paikkondlikul lepitamisel
2. Osapooled, kes on osalenud riiklikul lepitamisel
3. Osapooled, kellel on olnud töötüli, kuid kes ei ole osalenud lepitamisel

Tulenevalt uurimisküsimuste detailsusest otsustati, et sisukate intervjuude tegemiseks selles teemablokis intervjuueritakse ainult neid osapooli, kellel **on mingi kokkupuude kollektiivsete töötülidega**. Kuna töötüli on seotud tüluga kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingu üle, ei saa kollektiivset töötüli olla juhul, kui töötajatel pole esindajat. Sest ilma töötajate esindajata ei saa ka kollektiivseid läbirääkimisi pidada. See piiritleb vastajate sihtrühma selliselt, et **ilma ametiühinguta ja ilma usaldusisikuta organisatsioonide selle teemabloki puhul ei intervjuerita** ning seega ei saa ka vastuseid võrrelda.

Organisatsioonide kohta, kus on toimunud kollektiivne töötüli ja lepitamine, on teada Riikliku lepitaja dokumentide analüüsist (Kallaste ja Kraut, 2010), et viimase viie aasta jooksul ei ole alla 30 töötajaga organisatsioonide seas sellist esinenud. Samuti ei ole toimunud lepitamisi, milles poleks töötajaid esindanud ametiühing. Seega **piirduvad uuritavad organisatsioonid ja nendes intervjueritavad sihtrühmad vaid üle 30 töötajaga organisatsioonidega, kus on ametiühing**.

Kokku on viimase viie aasta jooksul olnud lepitaja juures lepitatud töötülisid 16, millest kolm olid samas organisatsioonis või samas ettevõtete kontsernis. Seega oli lepitamisega töötülisid 13 erinevas organisatsioonis. Kuue organisatsiooni esindajad keeldusid vastamast erinevatel põhjustel (ühel juhul oli tööandja ja ametiühing kokku leppinud, et töötulist kolmandatele osapooltele ei räägita; kolmel ei olnud organisatsioonis enam töötajaid, kes oskaksid sellest töötulist rääkida; ülejäänud keeldumised olid muudel põhjustel). Intervjuu viidi läbi viies organisatsioonis nii tööandja kui töötajate esindajaga, neist kahes oli lepitatud ka paikkondlik lepitaja. Intervjuude tegemise käigus lisandus üks töötülide teemabloki intervjuu, kuna kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingute teemabloki intervjuu käigus selgus, et organisatsioon oli osalenud riiklikul lepitamisel (tegemist oli enne 2005. aastat toimunud lepitamisega).

Organisatsioonide, kus on olnud töötüli, aga ei ole olnud lepitamist, tuvastamine on raske. Sellesse sihtrühma planeeriti leida vastajaid kvantitatiivse uuringu abil. Kvantitatiivses uuringus oli kaks organisatsiooni, kus mainiti, et neil on olnud kollektiivne töötüli ning kust lubati edastada ka kontaktid kvalitatiivse uuringu jaoks. Ühes organisatsioonis ei olnud töötüli näol tegemist kollektiivse töötüliga kollektiivlepingu sõlmimise või selle täitmise üle, vaid palkade langetamise vajadusega

kriisiperioodil. Kuna see probleem lahenes, ei pidanud vastaja põhjendatuks rääkida sellest kui töötulist. Teises organisatsioonis oli toimunud tüli kaua aega tagasi ning vastaja ei pidanud võimalikuks sellest rääkida, kuna ka inimesed organisatsioonis olid vahetunud.

Seetõttu jäid töötuliga kuid lepitamiseta organisatsioonide alam-sihtrühma need 2, keda eelkõige intervjueriti seepärast, et seal oli toimunud hoiatusstreik. Kuna lahkkelid olid viinud juba hoiatusstreigini, siis käsitleti olukorda töötulina.

Kokkuvõttes kujunesid intervjueritavate arvud vastavalt allolevatele tabelitele.

Tabel 6. Vastajate sihtrühmad, kellega tehti töötulide teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : Suurus = alla 30 töötaja	0	0	0
2 : Suurus = üle 30 töötaja	10	0	8
3 : Esindusvorm = aü	10	0	8
4 : Esindusvorm = ui	0	0	0
5 : Esindusvorm = aü ja ui	0	0	0
6 : Esindusvorm = ei ole esindajat	0	0	0

Tabel 7. Vastajate alam-sihtrühmad, kellega tehti töötulide teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : Lepitamisel osalemine = Ei ole osalenud	1	0	2
2 : Lepitamisel osalemine = Riiklik lepitamine	6	0	4
3 : Lepitamisel osalemine = Paikondlik lepitamine	0	0	0
4 : Lepitamisel osalemine = Mõlemad lepitamised	2	0	2

2.1.5 Töörahu, streigid ja töösulg

Vastavalt tehnilises kirjelduses määratletule piiritletakse streikide teemabloki intervjuude osas sihtrühmad selliselt, et need hõlmaksid **streikidega kokku puutunud organisatsioone**. Sellisteks loetakse organisatsioonid, kus on toimunud streik, hoiatusstreik või toetusstreik. Seetõttu ei ole selle bloki intervjuude tulemusi võimalik võrrelda uuringus üldisemalt nõutud sihtrühmade lõikes. Kõik vastajad on organisatsioonidest, kus on enam kui 30 töötajat ning töötajate esindajaks on ametiühing. Mitmel juhul on tegemist mitme ametiühinguga organisatsiooniga või organisatsiooniga, kus kollektiivsetes töösuhetes esindab töötajaid ametiühingute haruliit.

Nimekirja, millistes organisatsioonides on toimunud streigid, panid uuringu tegijad kokku varasemate teadmiste ja meediakajastuste põhjal. Kuna varasemate juhtumite kohta ei pruugi vastajad piisavalt hästi mäletada toimunud sündmusi, siis piirduetakse organisatsioonidega, milles toimusid streigid viimase viie aasta jooksul. Nimekirja paluti täiendada keskliitudel. V.a. ainuke streigi juhtum (vedurimeeste streik Eesti Raudteel, mis on ainuke Eestis toimunud päris streik), mis oma unikaalsuse poolest vajab põhjalikumalt intervjuud.

Nimekirjas olnud 8 organisatsioonist üks oli pankrotistunud ja kahes oli olnud ainult toetusstreik töölepingu seaduse vastu 2009. aastal. Kuna ka teistes streikide teemal intervjueritavates organisatsioonides oldi osaletud selles töölepingu seaduse vastu toimunud toetusstreigis, jäeti need üldnimetatud 2 organisatsiooni vaatluse alt välja. Nimekirjale lisandus kollektiivlepingute bloki intervjuu käigus saadud teabe põhjal üks organisatsioon, kus oli olnud hoiatusstreik ning, kus toimus

kohtuvaidlus selles osalemise üle. Selle organisatsiooni puhul aga ei ole intervjueeritud töötajate esindajat, kuna kontakteerumise hetkeks oli hoiatusstreigi toimumise ajal töötajaid esindanud inimene organisatsioonist lahkunud. Kokkuvõttes viidi streikide teemabloki intervjuud läbi kuues organisatsioonis. Intervjuude arvud kujunesid vastavalt allolevale tabelile.

Tabel 8. Vastajate alam-sihtrühmad, kellega tehti töörahu ja streikide teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : Suurus = alla 30 töötaja	0	0	0
2 : Suurus = üle 30 töötaja	6	0	6
3 : Esindusvorm = aü	6	0	6
4 : Esindusvorm = ui	0	0	0
5 : Esindusvorm = aü ja ui	0	0	0
6 : Esindusvorm = ei ole esindajat	0	0	0

Tabel 9. Vastajate alam-sihtrühmad, kellega tehti töörahu ja streikide teemabloki intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja
1 : streigid = on olnud streike	6	0	6
2 : streigid = ei ole olnud streike	0	0	0

2.1.6 Töötajate esindajad

Töötajate esindajate teema sisaldas küsimusi töötajate usaldusisiku ja ametiühingu kohta. Võrreldes pakkumiskutse tehnilise kirjeldusega sai koostöös tellijaga siin laiemate sihtrühmade määratlemises tehtud olulisi muudatusi: nt vesteldi töötajate esindajate teemal ka nende tööandjatega, kus esindajaid ei olnud (tehnilise kirjelduse järgi oli ametiühingute bloki sihtrühmaks ainult ametiühingud). Kuna töötajate esindajate teema oli eriti esindajate puudumisel väga lühike ega andnud välja eraldi teemabloki mõõtu, liideti see teema teiste blokkide juurde ja seetõttu on intervjuusid rohkem kui esialgselt planeeritud. Töötajate esindamise teema võrreldavad sihtrühmad piirduvad suuruse ja esindusvormiga, st alam-sihtrühmi ei moodustatud.

Kokku intervjueeriti esindajate teema kohta 37 tööandjat (sh kaks lühiintervjuud usaldusisiku ebaõnnestunud valimise teemal), 15 ametiühingu esindajaga (sh 3 intervjueeritavat, kes olid samal ajal ka töötajate usaldusisikud) ja 15 usaldusisikuga (sh 5 TUIS-i mõttes muud esindajad). Venekeelseid intervjuusid oli 4, sh 2 usaldusisiku ja 2 ametiühingu esindajaga.

Tabel 10. Vastajate grupid, kellega tehti esindajate teema intervjuud

	Ametiühing	Usaldusisik	Tööandja	Muu töötaja esindaja	AÜ ja UI ühes isikus
1 : Suurus = alla 30 töötaja	3	4	13	2	1
2 : Suurus = üle 30 töötaja	12	6	24	3	2
3 : Esindusvorm = aü	12	0	7	0	0
4 : Esindusvorm = ui	0	7	12	4	0
5 : Esindusvorm = aü ja ui	3	3	7	1	3
6 : Esindusvorm = ei ole esindajat	0	0	11	0	0

5 usaldusisiku ja 1 ametiühingu intervjuud olid organisatsioonidest, kus tööandjat ei intervjueeritud. Nimetatud töötajate esindajad leiti kvantitatiivuuringu baasil või teiste intervjuublokkide põhjal,

esitamaks konkreetse organisatsiooni profiili esindajate vaatenurka, kui tööandja intervjuu kõrvale ei õnnestunud sama organisatsiooni töötajate esindajaga ühendust saada.

Lisaks sellele on esindajate teemasse kodeeritud ka vastavad tsitaadid intervjuudest, mille põhiteemaks oli midagi muud (kollektiivlepingud, töötülid, kaasamine). Kuigi neid saab sihtrühmade lõikes analüüsida, ei kajastu need ülaltoodud tabelis, sest informatsioon sellistest organisatsioonidest puudutas väga üksikuid aspekte.

2.2 Intervjueerimise korraldus

Iga intervjuu on tehtud uuringu sihtrühma tingimustele vastava organisatsiooni tööandja ja töötajate esindajaga. Intervjueeritavate kogum määrati uuringu koordinaatorite poolt järgmiselt:

1. Kaasamine – kvantitatiivsel uuringul põhinevalt (Krista Jaakson)
2. Kollektiivlepingud – kollektiivlepingute registril ja kvantitatiivsel uuringul põhinevalt (Epp Kallaste)
3. Töötülid – riikliku lepitaja dokumentide analüüsil ja kvantitatiivsel uuringul põhinevalt (Epp Kallaste)
4. Streigid – streikide kohta olemasoleva infol põhinevalt (info kooskõlastatakse ametiühingute ja tööandjate keskliitudega) (Epp Kallaste)
5. Töötajate esindajad (ametiühingud ja usaldusisikud) – kvantitatiivsel uuringul põhinevalt (Krista Jaakson)

Intervjueerimise korraldus toimus järgmiste etappidena:

Nr	Tegevus	Teostaja
1	Intervjueeritavate valik, kellega kontakteeruda	Epp Kallaste Krista Jaakson
2	Kontakteerumine ja esialgse kokkuleppe saavutamine	Epp Kallaste
3	Intervjuukava kokku panemine, intervjuu numbril määramine (<i>vt selgitus allpool</i>), intervjueerija määramine	Epp Kallaste Krista Jaakson
4	Intervjuu läbiviimise aja ja koha kokkuleppimine, sellest koordinaatorite teavitamine. Intervjueerija otsustada oli, kas intervjuu toimub ühe pika intervjuuna näost näkku või ühe pika telefoni-intervjuuna või mitme lühema telefoniintervjuu vormis. Otsustamise aluseks olid intervjueeritava ajalised võimalused. Intervjuu läbiviija andis koordinaatorile meili teel teada järgmise info: <ul style="list-style-type: none"> • Intervjueeritava nimi, • kas tegemist oli tööandja, usaldusisiku või ametiühingu esindajaga, • intervjueerimise aeg, koht ja viis (kas näost-näkku intervjuu või telefoniintervjuu). 	Intervjuu läbiviija
5	Juhtudel, kui intervjueerija ei saanud mingil põhjusel intervjuud ise teha, andis ta viivitamatult teada telefoni teel uuringu koordinaatorile, kes leidis võimaluse asendada üks intervjueerija teisega ning teavitas sellest ka intervjueeritavat.	Intervjuu läbiviija

6	<p>Intervjueerija täidab „Intervjueerija meelespea“ (nõ <i>check-list</i>)</p> <p>Intervjuu tegemine:</p> <p>Kõik intervjuud salvestati. Salvestamiseks kasutati isiklikku sülearvutit või diktofoni.</p> <p>Intervjuu ajal tuli teha kirjalikke märkmeid olulisematest nüanssidest intervjuus.</p>	Intervjuu läbiviija
7	<p>Intervjuu lõppedes tegi intervjueerija selle käigust ning olulisematest tulemustest kokkuvõtte koordinaatorile suuliselt (telefoni teel või näost-näkku). Selline lühikokkuvõtte võimaldas anda esialgse hinnangu, kas info, mis intervjuuga koguti, oli millegi poolest erakordne ja kas see vastas eeldustele (et ettevõttes on kollektiivleping, konsulteeritakse, tegutseb usaldusisik vms). Sellele tuginevalt tuli vajadusel teha muudatusi edasistes kontaktides, intervjuukavades, intervjuerimise protsessis vmt.</p>	Intervjuu läbiviija
8	<p>Intervjuu helisalvestise krüpteerimine ja laadimine Google Docs keskkonda projekti osaliste poolt salasõnaga ligipääsetavale jagatavale kontole. Intervjuu läbiviija laadis krüpteeritud helifaili ise üles (vastavalt detailsele juhendile), kui tal oli selleks kasutada isiklik arvuti, või viis andmekandja uuringu koordinaatorile, kes faili ise üles laadis. Kui intervjueerija laadis faili ise üles, andis ta sellest ka meili teel koordinaatorile teada. Helifailile anti nimetus, mis ühtis intervjuule antud unikaalse numbriga.</p>	Intervjuu läbiviija
9	<p>Transkribeerija laadis helisalvestise alla Google Docs keskkonnast ning tegi krüpteeritud failist transkriptsiooni. Transkriptsiooni faili nimi ühtis helifaili nimega (unikaalne intervjuule antud number).</p>	Transkribeerija
10	<p>Transkriptsioonid laeti krüpteeritud kujul üles Google Docs keskkonda ja teavitati sellest uuringute koordinaatorit meili teel.</p>	Transkribeerija
11	<p>Uuringu koordinaatorid lugesid kõikide intervjuude transkriptsioonid läbi ja tegid vajadusel parandusi (valed sõnad jmt). Vajadusel konsulteeriti intervjuu läbiviijaga.</p>	Epp Kallaste Krista Jaakson

2.2.1 Intervjueerimise sisulise kvaliteedi tagamise meetmed

Arvestades intervjuukavade keerukust, rakendati järgmisi meetmeid, et tagada kvaliteetsed intervjuud (saada asjakohased ja sisuküllased vastused):

1. Selleks, et uuringu läbiviimise kaasatud intervjueerijad omaksid tarvilikke eelteadmisi uurimisteamast ja metoodikast, mõistaksid selgelt uurimisküsimusi ja valdkonda reguleerivat seadusandlust, oskaksid intervjuude käigus küsimuste korral anda intervjueeritavatele adekvaatseid selgitusi ning oleksid võimelised intervjuu teemal vestlema, korraldati kahepäevane koolitus, mille viisid läbi koordinaatorid. Koolitus hõlmas ka intervjueerimise harjutusi kinnistamiseks vajalikud intervjueerimistehnikad (koolituse kava vt Lisa 1)
2. Koolitusele eelnevalt töötasid intervjueerijad läbi koordinaatorite poolt viidatud kollektiivsete töösuhete valdkonda reguleerivad õigusaktid
3. Intervjueerijad lugesid läbi, andsid allkirja ja järgisid intervjuu tegemisel koordinaatorite koostatud intervjueerimise tehnilisest juhendist (vt ptk 2.2.3)
4. Enne intervjueerimise asumist käisid intervjueerijad (ükshaaval) kaasas koordinaatori poolt tehtaval intervjuul, et saada ülevaade, kuidas intervjuud kvaliteetselt läbi viiakse.

5. Selleks, et vajadusel veenduda, et intervjuerijad mõistavad uurimisküsimuste sisu ning oskavad intervjuude käigus küsimuste korral anda intervjueritavatele adekvaatseid selgitusi, käis vajadusel intervjuerija esimesel intervjuul kaasas koordinaator ning hiljem analüüsi ühiselt tehtud intervjuud. Kui koordinaator esimese intervjuu juures ei olnud, siis kuulas ta esimesel võimalusel läbi helisalvestuse ning andis intervjueritavale tagasisidet.
6. Iga intervjuu lõpus arutasid intervjuerija ja koordinaator läbi äsja lõppenud intervjuu käigu, küsimused ja tulemused.
7. Koordinaatorid lugesid läbi kõikide intervjuude transkriptsioonid ja tegid vajadusel parandusi (valed sõnad jmt).
8. Juhul, kui esimeste intervjuu lõppedes intervjuerijailt saadud tagasiside või helifailide/transkriptsioonide põhjal ilmnesid asjaolud, mille arvesse võtmine intervjuukavades võimaldasid edaspidi intervjuusid kvaliteetsemalt ja paremate tulemustega läbi viia, viidi vastavad muudatused intervjuukavadesse sisse.
9. Lisaks intervjuerijate põhjalikule koolitamisele ja testimisele ning järelnõustamisele on intervjuerijatel sisuliste ekspertide poolne pidev tugi, kui on vajalik saada täiendavaid selgitusi.

Tagamaks intervjuude regionaalne kaetus, palgati Ida-Virumaal paiknevate organisatsioonide ja töötajate esindajatega intervjuude tegemiseks intervjuerijad, kelle emakeeleks on vene keel.

Intervjuude helifailide kvaliteetse transkribeerimise tagamiseks rakendati järgmist:

1. Transkribeerijad pidid transkriptsiooni tegemisel järgima koordinaatorite koostatud intervjuerimise tehnilist juhendit (vt ptk 2.2.4), sh kasutama eestikeelset *spellerit*.
2. Enne töö alustamist said kõik transkribeerijad uuringu koordinaatorite poolt koostatud näidistranskriptsiooni, et näha, millist tööd neilt oodatakse.
3. Venekeelsete intervjuude korral koostasid vene keeles intervjuerijad ise eestikeelsed transkriptsioonid.
4. Vältimaks võimalike vigade kordumist, andsid koordinaatorid transkriptsioonide lugedes ja kodeerides leitud vigadest jmt transkribeerijatele jooksvalt tagasisidet.

2.2.2 Üldised turvameetmed ja tehniline korraldus

Kõikide projektiosalistega sõlmiti konfidentsiaalsuslepingud. Kõiki heli- ja transkriptsioonifaile hoitakse arvutites krüpteeritult. Failide krüpteerimine tagab, et juhul, kui mingi fail peaks sattuma kolmanda isiku kätte, ei ole seda võimalik avada. Pärast projekti lõppu kustutatakse failid Google Docs kontolt ning konto suletakse.

Helifailid kustutatakse kõikidest arvutitest. Transkriptsioonifailid säilitatakse anonüümsel kujul krüpteerituna CentARi arvutis selliselt, et hiljem oleks vajadusel võimalik kontrollida kodeeringu ning transkriptsiooni vastavust.

2.2.3 Intervjuerimise tehniline korraldus

2.2.3.1 Intervjuude nummerdamine

Intervjuude tähis on kombinatsioon intervjuu teemast, intervjueritava isikust ning intervjuu järjekorra numbrist.

Esimene täht tähistab intervjuu teemat järgmiselt:

1. Kaasamine – K
2. Kollektiivlepingud ja läbirääkimised – L
3. Kollektiivsed töötülid – T

4. Streigid – S
5. Esindajad – E

Intervjueeritava tähis järgmiselt:

1. Tööandja – TA
2. Usaldusisik – UI
3. Ametiühing – AU

Tähistusega K ja E intervjuude numbrid andis intervjueerijatele välja Krista Jaakson ja teiste tähistustega Epp Kallaste.

Numbrid, mis tähtedele eelnevad, on kuni kolmekohalised järjekorra numbrid, mis tähistavad organisatsiooni kujul 1, 2 jne. Kui intervjuu on kokku lepitud, siis antakse intervjuule tähis, nt. 12AU00LTO (mis tähistab ametiühingu esindajaga intervjuud lepingute ja töötulide teemal organisatsioonis nr 12). Selle organisatsiooni tööandjaga tehtud intervjuu number oli seega 12TA00LTO. Intervjuude numbrid, sihtrühmad, teemabloki tähised, organisatsiooni nimi, intervjueerija ja transkribeerija initsiaalid kantakse Exceli tabelisse, kus peetakse intervjueerimise registrit. Intervjueerimise registrit täidavad uuringu koordinaatorid.

2.2.3.2 Intervjuu salvestamine ja tehniline korraldus

Kõik intervjuud salvestatakse. Salvestamiseks kasutati isiklikku sülearvutit või diktofoni. Isikliku sülearvuti korral kasutati salvestamiseks täiendavalt välist mikrofoni. Mõlema salvestusvahendi kasutamist tutvustati intervjueerijatele intervjueerimise koolitusel.

Diktofoni kasutamise korral saadi see uuringu koordinaatori käest Tartust või Tallinnast.

Vähemalt pool tundi enne iga intervjuu algust kontrolliti salvestusvahendite toimimist (sülearvutiga lindistamise korral nii sülearvuti, mikrofoni kui salvestusprogrammi). Diktofoni korral tuleb kontrollida patareide ja varupatareide olemasolu ning salvestamise funktsiooni töökorras olekut.

Intervjueerimisel sülearvutiga kasutati programme Audacity ja Windows Recorder. Intervjuu lõppedes anti failile koheselt intervjuu numbrile vastav nimi.

Telefoni teel tehti intervjuud asukohas, kus taustahelid ei häirinud intervjuu käiku ega vähendanud salvestuse kvaliteeti. Intervjuud oli keelatud teha avalikus kohas (kohvikus, raamatukogus jmt). Intervjuud võis teha kodust, kui selleks oli eraldi ruum, kus taustahelid (nagu laste kära, koera haukumine jmt) ei esinenud. Eelistatud vormiks telefoniintervjuu tegemisel oli CentARi kontor (Tallinnas).

Telefoniintervjuu tegemiseks kasutati programmi Skype väljahelistamise funktsiooni, mis võimaldab ka intervjuu salvestada. Skype väljahelistamiseks kasutati spetsiaalset CentARi kontot. Intervjueerija kontakteerus enne intervjuu tegemist uuringu koordinaatoriga, kontrollimaks, et samal ajal ei kasuta seda kontot keegi teine. Intervjuu salvestati selleks ette nähtud programmiga (nt pikemate intervjuude jaoks Audacity ja kuni 30 minutiliste intervjuude jaoks PrettyMay).

Pärast intervjuu lõppu kuulati esimesel võimalusel salvestist, et veenduda, kas salvestamine toimus. Sellisteks juhtudeks olid intervjueerijad saanud instruksiooni, et tuleb koheselt võimalikult täpselt üles kirjutada, mida intervjueeritav rääkinud oli. Salvestamise probleeme esines kokku 4 korral: 2 juhul lõpetas sülearvutis kasutatav salvestusprogramm töötamise ning 2 korral said intervjuu lõpus diktofoni patareid tühjaks. Kõigil neil juhtudel avastati probleem kohe intervjuu lõppedes ning vastavalt instruksioonile kirjutas intervjueerija koheselt intervjueeritava salvestamata jäänud vastused võimalikult täpselt üles, seega oli intervjueerimisprotsessi ettevalmistus tulemuslik ja infokadu ei tekkinud.

Diktofoni salvestamisel viisid intervjueerijad andmekandja uuringu koordinaatorile, kes faili ise üles laadis või laaditi helifail arvutisse, nimetati fail vastava intervjuu numbriga, krüpteeriti ning laaditi

üles Google Docs keskkonda. Sülearvutiga salvestamisel esimesel võimalusel pärast intervjuu lõppu nimetati helifail intervjuule antud unikaalse numbriga, krüpteeriti ja laaditi Google Docs keskkonda.

2.2.3.3 Intervjuude hoidmise turvalisus

Intervjuu teostaja vastutab intervjuul teada saadud info konfidentsiaalsena hoidmise ning salvestite turvalisuse eest. Intervjuusid teostasid ainult kindlad inimesed, kellega sõlmiti konfidentsiaalsuslepingud. Intervjuude tegijad ei tohi rääkida intervjuude sisust kellelegi peale uuringu koordinaatorite. Arvuti, milles hoiti helifaile, ei tohtinud olla avalikus kasutuses olev arvuti.

Intervjuude helifaile võis intervjuueerija isiklikuks otstarbeks kasutatavas arvutis krüpteeritud kujul hoida ainult seni, kuni need olid üles laetud Google Docs kontole. Pärast helifaili Google'i kontole laadimist ja koordinaatorile teatamist ja vastava kinnituse saamist kustutati see isiklikust arvutist. Mälupulgal krüpteeritud failide edastamine koordinaatorile toimus esimesel võimalusel pärast intervjuu lõppu. Sellistel juhtudel kustutati krüpteeritud fail isiklikust arvutist alles pärast mälupulgal oleva faili üleandmist koordinaatorile, et maandada mälupulga mittetoimimisest või kadumisest vmt tulenevat riski.

Failide krüpteerimiseks kasutati tarkvara Axantum AxCrypt. Failide krüpteerimiseks ja avamiseks kasutatakse *keyfile*'i. *Keyfile* oli igaühel eraldi cd või mälupulga peal, seda ei salvestatud arvutisse. Seega oli krüpteeritud faili avamiseks vaja nii faili ennast kui mälupulka, millel oli *keyfile*. Intervjuueerija vastutas selle eest, et *keyfile* ei olnud salvestatud arvutisse, et ühelgi kolmandal isikul ei olnud juurdepääsu mälupulgale ning et kolmandatel isikutel ei olnud võimalik heli- ja transkriptsioonifaile avada.

Inimene, kes tegeleb intervjuu helifaili kuulamisega, peab seda tegema kohas, kus kolmandatel isikutel ei ole võimalik kuulla intervjuude helifaile ega näha transkriptsioone arvutiekraanilt. Töö katkestamisel tuleb sulgeda nii intervjuude heli- kui transkriptsioonifailid. Töö katkestamisel peab arvuti lukustuma automaatselt selliselt, et selle saab avada salasõnaga ainult intervjuueerimisega tegelenud inimene.

2.2.4 Transkribeerimise tehniline korraldus

Transkriptsioonid tehti tekstifaili selliselt, et neid on võimalik avada MS Wordi programmiga.

Helifailid transkribeeriti sõna-sõnalt.

Transkriptsioonis tuli eristada intervjuuküsimuste esitaja tähistusega „K“ ja vastaja tähistusega „V“. Juhul, kui küsijaid või vastajaid on mitu, anti küsijatele nimetused „K1“, „K2“ jne ning vastajatele „V1“, „V2“ jne.

Kui intervjuudes mainiti organisatsioonide või inimeste nimesid, siis nende asemel kirjutati transkriptsioonis „XXX“, „YYY“. Igale anti erinev kolmest suurtähest koosnev kood ning seda kasutati transkriptsioonis läbivalt selle nime kohta.

Juhul, kui intervjuus oli kuulla detaile, mis mõjutasid transkriptsiooni mõistmist, tuli need kirjutada kaldkriipsude vahele selle lause või lõigu järele, mille mõistmist see mõjutab (nt. /naer/, /ironiline hääletoon/, /põlastust väljendav hääletsus/ vmt.)

Juhul, kui osa salvestust ei olnud kuuldav mingite kõrvaliste helide tõttu, tähistati see nurksulgudes sõnaga müra [müra].

Transkribeerimisel oli sisselülitatud eesti keele õigekirjakontroll, et kirjavead saaksid jooksvalt ja aegsasti tuvastatud ja parandatud.

2.2.4.1 Transkribeerimise turvalisus

Transkribeerija vastutas transkribeeritavate ja transkribeeritud andmete turvalisuse eest.

Transkribeerimine teostati ainult kindlate inimeste poolt, kellega on sõlmitud konfidentsiaalsuslepingud. Transkriptsioonide kirjutaja ei tohi rääkida intervjuude sisust kellelegi peale uuringu koordinaatorite. Arvuti, milles transkriptsioone tehti, ei tohtinud olla avalikus kasutuses olev arvuti.

Transkribeerimist pidi tegema kohas, kus kolmandatel isikutel ei olnud võimalik kuulda intervjuude helifaile ega näha transkriptsioone arvutiekraanilt. Töö katkestamisel suleti nii intervjuude heli- kui transkriptsioonifailid. Töö katkestamisel pidid transkribeerijad arvuti lukustuma automaatselt selliselt, et selle saab avada salasõnaga ainult transkriptsioone tegev inimene.

Intervjuude helifailid edastatakse transkribeerijatele krüpteeritult. Transkribeerijad peavad oma arvutis helifaile säilitama ainult krüpteeritud kujul. Krüpteerimiseks kasutatakse tarkvara Axantum AxCrypt. Failide krüpteerimiseks ja avamiseks kasutati eraldi mälu pulka peal *asuvat keyfile*'i, mida ei tohtinud salvestada arvutisse. Seega oli faili avamiseks vaja nii faili ennast kui mälu pulka, millel on *keyfile*. Transkribeerija vastutas selle eest, et *keyfile* ei olnud salvestatud arvutisse ning et kolmandatel isikutel ei olnud võimalik heli- ja transkriptsioonifaile avada.

Transkriptsioonid tehti MS Wordi faili. Enne teksti sisestamist tuli kõigepealt luua uus tühi Wordi fail, see salvestada ning krüpteerida. Alles seejärel fail avada, et transkriptsiooni sisestama hakata. Selline tegevuste järjekord tagas, et ei eksisteerinud krüpteerimata transkriptsioonifaile. Transkribeerimisel tohtis töötada ainult eelnevalt krüpteeritud Wordi dokumentidega. Töö teostaja vastutab selle eest, et transkribeerimise käigus ei jäänud tööks kasutatud arvutisse ühtegi MS Wordi automaatset varundusfaili (*Autorecover* failid) transkriptsioonidest.

2.3 Intervjuukavad, uurimisküsimuste operatsionaliseerimine, juhendid intervjuerijatele

2.3.1 Sissejuhatus

Kogu uuring põhineb väga detailselt ette antud uurimisküsimustel. Uurimisküsimuste praemaks mõistmiseks viidi Tellija esindajatega läbi ühe-päevane seminar, kus lepiti kokku, kuidas erinevaid küsimusi tuleks mõista. Seminari tulemusena uuendati töötajate esindajate teema intervjuuküsimusi.

Alljärgnevalt intervjuukavade tabelites on teemade kaupa pakkumiskutse tehnilises kirjelduses toodud uurimisküsimused ning neile vastavad intervjuuküsimused. Vajadusel on esimeses tulbas toodud selgitused, kuidas uurimisküsimust intervjuudes tõlgendati. Selgitused intervjuu läbiviijale on toodud intervjuuküsimuste juures. Kui intervjuukava sõltub sellest, kas organisatsioon kuulub ühte või teise sihtrühma, siis on intervjuuküsimused toodud paralleelselt või on intervjuuküsimuse ees toodud tingimus, millisel juhul küsimust küsida.

Tehnilises kirjelduses toodud küsimustele probleemide, nende põhjuste ja tagajärgede kohta otsustati läheneda kriitilise juhtumi põhimõttel, kus vastajal lastakse kirjeldada tema jaoks kõige olulisemat probleemi, selle põhjuseid ja tagajärgi. Sellise lähenemise puuduseks on see, et ei saa mitte loetelu kõikidest probleemidest, mis vastajal võiksid pähe tulla. Eeliseks aga see, et on võimalik kirjeldada tagajärgede ja põhjuste seoseid probleemiga.

Intervjuud ehitati üles nii, et organisatsiooni tasandil saaksid vastajad vastata enda kogemusele tuginevalt ning sellel põhinevalt pakkuda välja võimalikke ja vajalikke muudatusi regulatsioonis. Vastajatele anti intervjuerijate poolt vabadus keskenduda teemadele, mille osas vastaja soovis enam rääkida. Teemad, mille osas intervjuerija hinnangu kohaselt intervjueritav ei osanud vastata

jäeti kõrvale. Näiteks, kui vastaja seisukoht oli, et ta ei tea midagi streikide korraldamisest ja juhtimisest, siis ei hakanud intervjuuerija küsima, kuidas täpselt peaks streikide juhtimine toimuma.

2.3.2 Töötajate osalemine ja kaasamine

2.3.2.1 Juhtorgani valimine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus KUI ON KOKKU PUUTUNUD OSALEMISEGA	Intervjuuküsimus KUI EI OLE KOKKU PUUTUNUD OSALEMISEGA
	<p>Töötajate osalemise juhtorgani valimise mõttes võib tinglikult jaotada kaheks:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Juhtorgani (juhatuses või nõukogus) on töötaja esindaja 2) Töötajatel on teatav sõnaõigus juhtorgani liikmete valimisel. Sõnaõigus jaguneb omakorda kaheks: <ol style="list-style-type: none"> a) Õigus soovitada kandidaate juhtorganisse. b) Õigus hääletada juhtorgani liikmete valimisel. Hääleõigus võib olla ka selline, et töötajatel on õigus panna veto mõne liikme nimetamisele juhtorganisse. Sellist vormi võiks nimetada osalemiseks kaasotsustamise tähenduses. <p><i>Kui töötajatel on esindaja, siis 2) kehtib ka esindaja suhtes, st töötajate hääleõigus on küll delegeeritud, aga see on olemas. Tõenäoliselt ilmneb kvantitatiivuuringust, et töötajate osalemist juhtorgani valimise tähenduses on Eesti ettevõtetes minimaalselt, tõenäolisemalt esineb seda MTÜ-des. Seadustes ei ole tänasel päeval töötajate osalemist kuidagi reguleeritud.</i></p>	
<p>Mis on osapoolte arvamused töötajate osalemisest?</p> <p>Küsimus on üldist laadi, mis peab tulema välja spetsiifilisematest küsimustest</p>		
	<p>Kvantitatiivuuringust ilmnest, et teie ettevõttes rakendatakse töötajate osalemist juhtorgani valimise mõttes; kuidas see teil täpselt toimib?</p> <p><i>Antud küsimus on sissejuhatavat laadi ja intervjuuerija peaks täpsustama, mis konkreetselt vastaja kvant. uuringus ütles. Vastaja peaks siin kirjeldama, mitte andma hinnangut.</i></p>	
<p>Mis on töötajate osalemise eesmärk?</p> <p>Millisel viisil ja miks peaks töötajate osalemine toimuma?</p>	<p>Miks on teie ettevõtte töötajatel (või nende esindajal) antud õigus osaleda ettevõtte juhtorgani liikme valimisel?</p> <p><i>Antud küsimuse vastus hõlmab ka vastust uurimisküsimusele T.OS.4 osalemise tugevate külgede kohta ja seda eraldi ei uurita</i></p>	<p>Miks ei ole töötajatel (või nende esindajal) õigust valida ettevõtte juhtorgani liiget või soovitada või keelduda selle nimetamisest?</p> <p><i>Peaks aru saama, kas ettevõttes on üldse mõeldud selle peale ja mis järeldusele on jõutud. Kui ei ole mõeldud, siis ärgitada mõtlema (mitte abstraktselt, vaid ettevõtte kontekstis). Välja peavad joonistuma osalemise negatiivsed aspektid, kuna antud küsimuse vastus hõlmab ka vastust uurimisküsimusele T.JOS.4 osalemise nõrkade külgede kohta ja seda eraldi ei uurita</i></p>
<p>Milleks, millisel juhul millist osalemist toetada ja rakendada – juhtorgani tasemel osalemine, otsene osalemine, finantsosalus?</p>	<p>Mis on võimaldanud teil sellist osalemist rakendada?</p> <p><i>Huvitab, kas ettevõtte või töötajate mingi spetsiifiline tunnus on osalemise võimalikuks teinud, nt. teadmustöötajad, hea tava selles harus, sõpruskonnal põhinev töötajaskond vms. Kuidas see tunnus aitab kaasa osalemise</i></p>	<p>Millisel juhul te rakendaksite töötajate (esindaja) osalemist ettevõtte juhatuse/nõukogu liikme valimisel?</p> <p><i>Siin on küsimus selles, milliseid eeltingimusi peavad vajalikuks organisatsioonid, kes ei rakenda osalemist. Kas on olemas mingid spetsiifilised asjaolud, mis võimaldaksid neil osalemist rakendada. Nt. kui juhatatus oleks 10-liikmeline, põhikiri võimaldaks,</i></p>

	<i>rakendamisele.</i>	<i>oleks tegemist teist laadi töötajaskonnaga vms.</i>
Millised õigused peaksid olema töötajatel erinevate osalemise vormide puhul?	Millised õigused kaasnevad töötajatele osalemisega? <i>Nt. Õigus infot nõuda, oma esindaja tagasi kutsuda</i>	
Mis on osalemise tugevad ja nõrgad küljed, milleks on töötajate osalemine hea, halb?	Mis on osalemise puudused Teie ettevõttes? <i>Nt. konfidentsiaalse info lekkimine. Kui vastaja ei oska midagi öelda, siis mitte pinnida</i>	Mida positiivset see endaga kaasa tooks, kui teie ettevõttes rakendatakse töötajate osalemist ettevõtte juhatuse/nõukogu liikme valimisel? <i>Ärgitada välja tooma mingeidki positiivseid aspekte. Kui hoiak üdini negatiivne, siis mitte pinnida.</i>
Millistes teemades peaksid töötajatel olem õigus osaleda erinevate osalemise vormide puhul?	Milliste teemadega tegeleb töötajate poolt valitud juhtorgani liige? <i>Antud küsimuse mõte on teada saada, kas ja millised on töötajate esindajal spetsiifilised teemavaldkonnad, millega ta juhtorganis tegeleb. Eelkõige huvitavad ettevõttepoolsed piirangud esindajale.</i>	
	Miks see on nii? <i>Vastaja peaks põhjendama, miks ettevõttele sobib, et töötajate esindaja on täieõiguslik juhtorgani liige või vastupidi, miks on talle antud kitsas valdkond.</i>	
Milline peaks olema töötajate osalemise tasakaal töötajate ja tööandjate huvide vahel?	Mille poolest töötajate poolt valitud juhtkonna liikme õigused erinevad teiste juhtkonna liikmete õigustest teie ettevõttes? <i>Nt. Ei saa hääletada või osaleda mingite otsuste tegemisel. Kui on erinevus, siis kindlasti põhjendagu.</i>	
Kas ja kuidas peaks töötajate osalemist reguleerima seadusega? Millist töötajate osalemist ja kuidas peaks seadusega reguleerima?	Täna ei ole töötajate osalemine Eestis reguleeritud; kas ja mida peaks seadusega osalemise puhul reguleerima?	Täna ei ole töötajate osalemine Eestis reguleeritud; kas ja mida peaks seadusega osalemise puhul reguleerima?
	Miks?	Miks?

2.3.2.2 Finantsosalemine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus KUI ON FINANTSOSALUSEGA KOKKUPUUED	Intervjuu küsimus KUI EI OLE FINANTSOSALUSEGA KOKKUPUUED
	<p>Töötajate finantsosalemine tähendab töötajate osa saamist ettevõtte majandustulemusest (palk siia alla ei kuulu, kuna seda käsitletakse sisendi ostuna majandustulemuse tekkimiseks). Antud uuringu raames võib finantsosalemise jaotada laias laastus kahte kategooriasse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Töötajate võimalus omandada ettevõtte aktsiaid või osakuid ehk omandiosalus. 2) Töötajate kasumiosalus, kus kokku lepitud skeemi alusel jaotatakse tekkinud kasumit. <p><i>Levinud on kasumivälistel näitajatel (nt klientide arv, käibe kasv jne) põhinevad boonused ja lisatasud – teisisõnu tulemustasu - kuid see ei ole antud uuringu huviorbiidis.</i></p> <p>Meid huvitab KÕIGI töötajate haaratus finantsosalemisse, st jutt ei saa olla mõnest välja valitud võtmeisikust, kellele on nt erikokkuleppe aluses antud ettevõtte aktsiaid või optioone.</p> <p><i>Riigikogu võttis 20.10.2010 vastu tulumaksuseaduse muudatuse, kus töötajate aktsiaoptiooni eest ei pea ettevõtte maksta erisoodustumaksu. Eestis pole praegusel hetkel regulatsiooni, mis kohustaks</i></p>	

	<i>ettevõtteid töötajatele finantsosalust võimaldama.</i>	
Mis on osapoolte arvamused töötajate osalemisest? <i>Küsimus on üldist laadi, mis peab tulema välja spetsiifilisematest küsimustest</i>		
	Kvantitatiivuuringu selgus, et Teie ettevõttes rakendatakse töötajate finantsosalemist. Kirjeldage palun finantsosalemise skeemi oma organisatsioonis. <i>Siin võib selguda, et vastaja on kvant. uuringu küsimust valesti mõistnud ja tegelikult kõigil töötajatel sellist võimalust pole. Kui pole ei omandi- ega kasumiosalust, siis lülituda EI OLE KOKKUPUUEDET veeru küsimustele</i>	
Mis on töötajate osalemise eesmärk?	Mis on töötajatele antud omandiosaluse eesmärk teie ettevõttes? <i>Vaja on teada saada, miks on tööandja meelest hea, kui töötajatele on antud omandiosalus; mis eesmärgil seda on tehtud. Nt. on see ainus viis töötajaid kinni hoida vms. Vastus sellele küsimusele on ka vastus uurimisküsimusele T.FOS.4 tugevate külgede kohta ja eraldi ei küsita</i>	Miks ei ole töötajatel omandi- või kasumiosalust teie ettevõttes? <i>Finantsosalus kui tervik. Välja peavad tulema selle negatiivsed küljed, sest tahame saada vastust uurimisküsimusele T.FOS.4 (osalemise nõrgad küljed, miks on halb) ja eraldi ei küsi.</i>
	Mis on töötajatele antud kasumiosaluse eesmärk teie ettevõttes? <i>Vaja on teada saada, miks on tööandja meelest hea, kui töötajatele on antud kasumiosalus; mis eesmärgil seda on tehtud. Nt. panna töötajaid rohkem pingutama vms. Vastus sellele küsimusele on ka vastus uurimisküsimusele T.FOS.4 tugevate külgede kohta ja eraldi ei küsita</i>	
Milleks, millisel juhul millist osalemist toetada ja rakendada?	Mis on teie ettevõttes võimaldanud sellist töötajate finantsosalemist rakendada? <i>Peaks välja tulema, kas vastaja meelest on finantsosalus rakendatav igal pool või on mingid eeltingimused. Nt. sektori spetsiifika või start-up vms</i>	Millised oleksid need eeldused, et rakendada töötajate omandi- või kasumiosalust teie ettevõttes? <i>Siin on küsimus selles, milliseid eeltingimusi peavad vajalikuks organisatsioonid, kes ei rakenda finantsosalemist, nt. stabiilselt ühtlane teenistus läbi aastate vms.</i>
Millised õigused peaksid olema töötajatel erinevate osalemise vormide puhul?	Millised õigused on teie ettevõttes töötajatele lisaks antud, et finantsosalemist rakendada? <i>Nt. õigus valida projekte, õigus valida kliente, õigus oma tööd parema äranägemise järgi korraldada vms.</i>	
Mis on osalemise tugevad ja nõrgad küljed, miks on hea ja halb?	Mis on töötajate finantsosalemisest tingitud puudused või probleemid teie ettevõttes? <i>Siin peavad välja tulema negatiivsed aspektid.</i>	
Kas ja kuidas peaks töötajate osalemist reguleerima seadusega?	Täna ei ole töötajate finantsosalemine Eestis reguleeritud; kas ja mida peaks seadusega finantsosalemise puhul reguleerima?	
	<i>Miks?</i> <i>Põhjendama peaksid nii need, kes arvavad, et regulatsiooni oleks vaja kui ka need, kes seda ei taha</i>	

2.3.2.3 Töötajate kaasamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus
	<p>Töötajate kaasamine koosneb kolmest osast:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. informeerimine, 2. konsulteerimine (I&K) ja 3. töötajate otsustusõigus (vahel nimetatud ka kui osalemine). Antud uuringus jääb töötajate otsustusõigus vaatluse alt välja, sest meid huvitab vaid seaduse kontekst, mis piiritleb üsna konkreetselt I&K teemad, kus töötajatel otsustusõigust ei saagi olla. <p>Informeerimine tähendab tööandja poolt asjakohasel tasandil teabe edastamist töötajate usaldusisikule või tema puudumisel otse kõigile töötajatele küsimustes, mis ei ole seotud otseselt igapäevase töö teostamisega, kuid võimaldab laiemalt töötajatel mõista ning kaasa rääkida ettevõtte toimimises.</p> <p>Konsulteerimine tähendab tööandja ja töötajate usaldusisiku või töötajate vahelist seisukohtade vahetamist, mis võimaldab töötajatel laiemalt mõista ning kaasa rääkida ettevõtte toimimises. See tähendab, et teemad ei ole seotud otseselt igapäevase töö teostamisega või iga üksiku töötaja lepingulise suhtega.</p> <p><i>Seaduse kohaselt on vähemalt 30 töötajaga tööandja kohustatud informeerima ja konsulteerima vähemalt järgmistes küsimustes (TUIS §20):</i></p> <p>Räägime informeerimisest ja konsulteerimisest järgmiste seaduses määratletud teemade osas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Tööandja struktuur, töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandatavad otsused, mis avaldavad eelnimetatule olulist mõju. Nt. ettevõtte (üksuste) ühinemine, jagunemine, ülevõtmine, tegevuse lõpetamine, geograafiline paiknemine, tehnoloogia ja tööviiside muutus, ärikeskkonna muutus, äristrateegia muutus jne. b) Kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses. Lisaks eelmistele näidetele võivad töökorraldust oluliselt mõjutada ka tootmis- ja teenindusmahtude prognoositav muutus, nõudluse muutus, vahetustega töö, kaug- ja osaaja rakendamine või sellest loobumine, uus tehnoloogia ja väljaõpe jne. c) Kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistest suhetes, sh töösuhete lõpetamine. Nt. tööandja vahetumine (uued omanikud), üksuste ühinemine või jagunemine, palga kujunemise muutmine, osaajatöö, ajutine töö, kollektiivne koondamine jne. <i>Ka kõik a) ja b) all nimetatud asjaolud võivad mõjutada c) ja d).</i> <p><i>Informeerimise alla kuulub a)-c)-le lisaks majandusaasta aruanne, millest teavitatakse hiljemalt 14 päeva pärast selle kinnitamist.</i></p>
<p>Millised on osapoolte arvamused, nägemused informeerimisest ja konsulteerimisest? Mis on I&K mõte?</p> <p><i>Üldised küsimused, mis peaks selguma vastustest spetsiifilisematele küsimustele</i></p>	
<p>Kas, kuidas, millistes teemades rakendatakse I&K? Kuidas informeeritakse ja konsulteeritakse; millistes töösuhete teemades informeeritakse ja konsulteeritakse?</p> <p><i>Uurimisküsimuse „kas“ ka „millistes teemades“ on kaetud kvantitatiivuurimisega</i></p>	<p>Kuidas informeerimine teie ettevõttes toimub?</p> <p><i>Lasta vastajal kirjeldada, kes mida kellele saadab, milliseid kanaleid kasutatakse jne. seaduses sätestatud teemade kontekstis</i></p> <p>Kuidas konsulteerimine teie ettevõttes toimub, sh millistel teemadel konsulteeritakse töötajatega otse?</p> <p><i>Lasta kirjeldada konsulteerimisprotsessi seaduses sätestatud teemadel (NB! mitte lasta rääkida olmelistest teemadest). Panna tähele, et kui ettevõttes on esindaja, siis millistes küsimustes toimub konsulteerimine töötajatega otse, st esindajat ei</i></p>

	<i>usaldada või pole efektiivne.</i>
Milleks on informeerimine ja konsulteerimine hea, halb?	Mida positiivset informeerimine teie ettevõttele annab? <i>Miks töötajatele informatsiooni jagamine on ettevõttele hea ja kasulik. Tähtis on kätte saada positiivseid efekte – nii juba tekkinud kui ka pikemaajalisi e tulevikus ilmnevaid. Aga piirduda konkreetse organisatsiooni mitte abstraktse olukorraga.</i>
	Mida positiivset konsulteerimine teie ettevõttele annab? <i>Miks töötajate (esindaja) arvamuse küsimine ja selle ärakuulamine on ettevõttele hea ja kasulik; võib erineda informeerimisest. Tähtis on kätte saada positiivseid efekte – nii juba tekkinud kui ka pikemaajalisi e tulevikus ilmnevaid.</i>
Kas on olnud probleeme I&K mõistete, sisu, aja, viisiga? Millised probleemid on olnud? Mis on nende põhjused ja tagajärjed? Millised on probleemid seoses kaasamisega? Mis on probleemide põhjused, tagajärjed? (nt konfidentsiaalse info kasutamine)	Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni seoses informeerimisega teie ettevõttes - milles see seisnes? <i>Kriitilise juhtumi küsimus, kus tuleb vastajale anda aega. Esimese hooga võib öelda, et ei suuda meenutada, siis paluda mõelda. Eesmärk on ühe konkreetse olukorra kohta saada võimalikult palju infot, kasutada täpsustavaid küsimusi. Panna tähele, et probleem seostuks info jagamisega.</i> Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)
	Milliseid probleeme üldiselt informeerimine teie ettevõttele kaasa toob? <i>Panna tähele, et räägitaks tegelikult olnust, mitte abstraktselt. Siin tahetakse üldisemaid probleeme. Kui suudab midagi nimetada, siis minna konkreetsemaks:</i>
Kas on olnud probleeme I&K mõistete, sisu, aja, viisiga? Millised probleemid on olnud? Mis on nende põhjused ja tagajärjed? Millised on probleemid seoses kaasamisega? Mis on probleemide põhjused, tagajärjed? (nt konfidentsiaalse info kasutamine)	Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni seoses konsulteerimisega teie ettevõttes - milles see seisnes? <i>Kriitilise juhtumi küsimus, kus tuleb vastajale anda aega. Esimese hooga võib öelda, et ei suuda meenutada, siis paluda mõelda. Eesmärk on ühe konkreetse olukorra kohta saada võimalikult palju infot, kasutada täpsustavaid küsimusi. Panna tähele, et probleem seostuks konsulteerimisega.</i> Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)
	Milliseid probleeme üldiselt konsulteerimine üldiselt teie ettevõttele kaasa toob? <i>Panna tähele, et räägitaks tegelikult olnust, mitte abstraktselt.</i>
Kes töösuhte osapooltest algatab informeerimise ja konsulteerimise?	Kas ja millistes küsimustes on informeerimise algatus tulnud töötajatelt või nende esindajatelt? <i>Huvitavad olukorrad, kus tööandja ei ole ilmselt täitnud informeerimise õigeaegsuse nõuet. Nt. töötaja tahab millegi kohta teada või on teadlik mingist muutusest nt ja palub, et sellest informeeritaks kõiki vms. Seaduses sätestatud teemade piirides, mitte lasta heietada tühjast-tähjast.</i>
Kes töösuhte osapooltest algatab informeerimise ja konsulteerimise?	Kas ja millistes teemades on konsulteerimise algatanud töötajad või nende esindajad? <i>Soovime teada, kas töötajatelt on tulnud initsiatiiv tööandjaga mingis küsimuses läbi rääkida. NB! Vaatame kollektiivsetest läbirääkimistest ehk kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisest väljapoole jäävaid teemasid. Kui vastaja liigub kollektiivselt töötingimuste kokku leppimise peale, siis suunata strateegilistele</i>

	<i>teemadele.</i>
kuivõrd peaks I&K olema kahesuunaline – – tööandjalt töötajale, töötajalt tööandjale?	Kuivõrd toimub teie ettevõttes sisuline dialoog vs ühekordne arvamuste vahetus? <i>Huvitab, kas konsulteerimine on puhas vormitüüpide või toimub siiski mitmes etapis sisuline diskussioon, arvamus – vastuarvamus – vastuarvamus – jne. Suunata vastajaid just keerulisemate (strateegilisemate) teemade konteksti.</i>
Kuidas toimub töötajate esindajate koostöö I&K osas?	Milline on teie ettevõtte töötajate esindajate omavaheline koostöö informeerimisel ja konsulteerimisel? <i>Seda saab küsida ettevõtetelt, kus on mitu töötajate esindajat, sh aü ja/või töötervishoiu volinik (NB! mitte ajada segi töötervishoiu spetsialistiga). Töötajate esindajatele suunatuna puudutab küsimus ka hinnangu andmist koostöö tõhususele, mida tööandjad ei pruugi teada.</i>
Kui ulatuslikult ja detailselt peaks erineva suurusega tööandjatele määratlema I&K kohustusi (mõiste, sisu, aeg, viis)? <i>Töötajate suuruse küsimus on analüüsiobjekt</i>	Kas kehtiva usaldusisiku seadusega võrreldes peaks informeerimine ja konsulteerimine olema reguleeritud detailsemalt? Kui jah, siis millised sätted? <i>Seadus on väga mitmetes aspektides küllalt üldsõnaline, nt mõistend nagu õigeaegne, asjakohane, oluliselt mõjutav, konfidentsiaalne info. Kui vastaja teab seadust hästi, siis küsida lakoonilisemalt, kui aga vastaja seadust ei tunne, siis anda üldülevaade, kuidas on reguleeritud (informeerimine ja konsulteerimine TUIS 5. ptk.)</i>
Kas kehtiva seadusega võrreldes peaks I&K olema reguleeritud detailsemalt? Kui jah, siis millised sätted? <i>Kordab eelmist küsimust</i>	
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama? <i>Hoiakut selle kohta, millistes seaduses sätestatud teemadel on informeerimine ja konsulteerimine rohkem/vähem oluline, on kaetud kvantitatiivuringus – lähtume selle tulemusest</i>	Kui mõelda kolme teemavaldkonna lõikes - ettevõtte struktuur, töökorraldust mõjutavad otsused ja töölepingulised suhted – siis millises valdkonnas kindlasti peaks töötajaid informeerima ja millises mitte? Kuidas seda peaks ideaalis tegema? (aeg, kanal) <i>Kvantitatiivuringust taustinfot hästi ei saa, seepärast küsida seaduse kontekstis nõ „nullist“</i>
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama?	Kui oluline on informeerida neil teemadel enne otsustamist? <i>Küsimus on selles, kas infot jagatakse kui toimunud sündmuse kohta või kui kavatsuse kohta, mis võimaldab konsulteerimist alustada.</i>
	Miks? <i>Siin peab tulema välja põhjendus nii vastajatelt, kes pooldavad enne otsustamist informeerimist kui ka neilt, kes informeerivad juba vastuvõetud otsusest.</i>
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama?	Kui mõelda kolme teemavaldkonna lõikes - ettevõtte struktuur, töökorraldust mõjutavad otsused ja töölepingulised suhted – siis millises valdkonnas kindlasti peaks töötajatega konsulteerima ja millises mitte? Kuidas seda peaks ideaalis tegema? (aeg, kanal).
Kas informeeritakse või ka konsulteeritakse? <i>Selgub kvantitatiivuringust seaduses sätestatud teemade osas</i>	Seaduse järgi peab majandusaastaaruandest töötajaid informeerima 14 päeva pärast selle kinnitamist – kuidas Te sellesse suhtute?

2.3.3 Esindajad

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus, kui TEGUTSEB AÜ	Intervjuuküsimus, kui TEGUTSEB UI	Intervjuuküsimus, kui pole UI-d ega AÜ-d
	<i>Töötajate usaldusisik on töötaja, kes on valitud (kõigi) töötajate üldkoosoleku poolt oma esindajaks suhetes tööandjaga. See tähendab, et kõik töötajad on kutsutud üldkoosolekule ja kõigile tööandja töötajaile on antud võimalus valimisel osaleda olenemata töö asukohast, tööülesannetest vmt. Kasutada võib volitamist, e-hääletamist</i>		

	<i>jne. Üldkoosolek saab valida usaldusisiku, kui kohal on vähemalt pooled töötajatest. Usaldusisiku peamised ülesanded on osaleda töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel ning vahendada teavet. Usaldusisikuid võib olla mitu, aga ainult kokkuleppel tööandjaga</i>		
Mis peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised?	Mis peaks olema töötaja esindaja roll ettevõttes üldiselt? <i>Küsimus on sissejuhatavat laadi, et vastajat häälestada ja rollist tuletada olulised ja teadmised/oskused järgmise küsimuse jaoks.</i>		
Mis peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised? <i>Eristame teadmised/oskused õigustest/kohustustest. Õiguste/kohustuste küsimused järgnevad</i>	Millised on teie arvates pädeva töötajate esindaja olulised teadmised ja oskused? <i>Ei ole põhjust arvata, et ametiühingu esindaja ja töötajate usaldusisiku kohta kehtiksid erinevad nõuded, seepärast küsime üldiselt: töötajate esindaja. Kui vastaja ütleb midagi pealiskaudset, et nt seadust peab teadma, siis uurida "mis veel oleks oluline", et tuleks võimalikult palju aspekte. Kui vastaja leiab, et see sõltub töötajate esindaja liigist, siis täpsustada, kuidas ning millisel moel need peaksid olema erinevatel esindajatel erinevad.</i>		
Millised peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised? <i>Eristame olemasoleva situatsiooni sellest, kuidas asjad peaksid olema</i>	Millised õigused ja kohustused on ametiühingu usaldusisikul teie ettevõttes? <i>Õiguste juures on mõeldud ka tagatiste poolt.</i>	Millised õigused ja kohustused on töötajate usaldusisikul teie ettevõttes? <i>Õiguste juures on mõeldud ka tagatiste poolt.</i>	
Millised peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised? Millised peaksid olema UI tagatised töösuhtes (tööajal esindamine, töötasu säilimine, koolitused, töösuhte lõpetamise tingimused etc)?	Millised õigused ja kohustused peaksid olema ametiühingu usaldusisikul teie ettevõttes? Mille poolest need erineksid töötajate usaldusisiku õigustest ja kohustustest? <i>AÜS §18 (õigused) ja §21 (kohustused) Seaduse kohaselt on aü-l rohkem õiguseid kui ui-l, nt kollektiivlepingut sõlmida ja koolitusel osaleda, miitinguid korraldada. Uurime, mida peetakse õigeks, mis peaks olema.</i>	Millised õigused ja kohustused peaksid olema töötajate usaldusisikul teie ettevõttes? Mille poolest need erineksid ametiühingu usaldusisiku õigustest ja kohustustest? <i>TUIS §9 sätestab rida õiguseid, §10 ja §11 kohustused. Seaduse kohaselt on aü-l rohkem õiguseid kui ui-l, nt kollektiivlepingut sõlmida ja koolitusel osaleda. Uurime, mida peetakse õigeks, mis peaks olema.</i>	Millised õigused ja kohustused peaksid olema töötajate usaldusisikul teie ettevõttes? Mille poolest need erineksid ametiühingu usaldusisiku õigustest ja kohustustest? <i>Antud sihtgrupi vastajatele tuleks teha lühiülevaade TUIS-s sätestatud ui õigustest ja kohustustest (TUIS 3. Ptk). Seaduse kohaselt on aü-l rohkem õiguseid kui ui-l, nt kollektiivlepingut sõlmida ja koolitusel osaleda. Uurime, mida peetakse õigeks, mis peaks olema.</i>
Kuivõrd, miks ja milliseid seadusega võrreldes täiendavaid tagatise töötajate usaldusisikutele antakse? Kelle algatusel, kuidas kokku lepitakse, mille pärast?	Millised on ametiühingu usaldusisikule tehtud soodustused teie ettevõttes? <i>AÜS: Ülesannete täitmiseks antud vaba aeg koos keskmise töötasuga (sõltub esindatavate arvust) (§21), koolituse võimaldamine koos palga säilitamisega? (§20), ruumid (§20), vallandamise piirangud jms.</i>	Millised on töötajate usaldusisikule tehtud soodustused teie ettevõttes? <i>TUIS: Ülesannete täitmiseks antud vaba aeg (§13) koos keskmise töötasuga (sõltub esindatavate arvust), koolituse võimaldamine ja selle eest tasumine? (§14), ruumid ja vahendid? (§9) vallandamise piirangud jms.</i>	
	<i>Kui ametiühingule on täiendavad soodustused</i>	<i>Kui usaldusisikule on täiendavad soodustused</i>	

	<p><i>seaduses ettenähtule, siis:</i> kelle algatusel ja miks on täiendavad soodustused kokku lepitud?</p> <p><i>Küsida ainult siis, kui tööandja teeb rohkem kui seaduses nõutud. Võib juhtuda, et tööandja ei teagi ise, et ta on lahke – intervjuerija professionaalsus on seda märgata</i></p>	<p><i>seaduses ettenähtule, siis:</i> kelle algatusel ja miks on täiendavad soodustused kokku lepitud?</p> <p><i>Küsida ainult siis, kui tööandja teeb rohkem kui seaduses nõutud. Võib juhtuda, et tööandja ei teagi ise, et ta on lahke – intervjuerija professionaalsus on seda märgata</i></p>	
<p>Kuidas käib tegelikkuses usaldusisikule vaba aja ja muude tagatiste andmine juhul, kui töötajate UI ja AÜ UI kohustused on ühitatud (s.o üks isik täidab mõlemaid rolle)?</p>	<p><i>Küsitakse vaid spetsiifilistel juhtudel, kui UI ja AÜ ülesandeid täidab sama isik (tuleb kvant. uuringust):</i></p> <p>Kas seadusega võrreldes on töötajate esindaja tagatised erinevad tulenevalt sellest, et ametiühingu usaldusisiku ja töötajate usaldusisiku rolli täidab üks ja seesama isik?</p> <p><i>Siin on mõeldud, et seaduse kohaselt peaksid tagatised kumuleeruma, kui ollakse AÜ ja UI ühes isikus.</i></p>		
<p>Mis on olnud probleemid UI rolli, õiguste ja kohustustega? Mis on olnud probleemide põhjused ja tagajärjed?</p>	<p>Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni seoses ametiühingu usaldusisiku tegevusega teie ettevõttes: milles see seisnes, millest oli tingitud ja kuidas lahenes</p> <p><i>Kriitilise juhtumi küsimus, kus vastajale tuleb anda aega, teda julgustada ja täpsustavaid küsimusi esitada. Eesmärk on saada võimalikult palju detailset infot – panna tähele, et probleem seostuks aü tegevusega</i></p>	<p>Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni seoses usaldusisiku tegevusega teie ettevõttes: milles see seisnes, millest oli tingitud ja kuidas lahenes</p> <p><i>Kriitilise juhtumi küsimus, kus vastajale tuleb anda aega, teda julgustada ja täpsustavaid küsimusi esitada. Eesmärk on saada võimalikult palju detailset infot – panna tähele, et probleem seostuks ui tegevusega.</i></p>	
	<p>Mis olid selle põhjused?</p>	<p>Mis olid selle põhjused?</p>	
	<p>Kuidas lahenes?</p>	<p>Kuidas lahenes?</p>	
	<p>Mis tagajärjed?</p>	<p>Mis tagajärjed?</p>	
	<p>Kuidas saaks seda edaspidi vältida?</p>	<p>Kuidas saaks seda edaspidi vältida?</p>	
	<p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>	<p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>	
<p>Millisel moel tööandjad toetavad ametiühingute tegutsemist töötajate esindamisel?</p> <p><i>Küsitakse ainult töötajate esindajatelt</i></p>			
<p>Mis on töötajate UI valimise</p>		<p>Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni seoses</p>	

<p>probleemid? Mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?</p>		<p>usaldusisiku valimisega teie ettevõttes: milles see seisnes, millest oli tingitud ja kuidas lahenes</p> <p><i>Kriitilise juhtumi küsimus, kus vastajale tuleb anda aega, teda julgustada ja täpsustavaid küsimusi esitada. Eesmärk on saada võimalikult palju detailset infot – panna tähele, et probleem seostuks ui valimise protseduuriga. Seaduses on ui valimine jäetud töötajate initsiatiiviks, millest tööandja ei pea midagi teadma peale tulemuse.</i></p> <p>Mis olid selle põhjused?</p> <p>Kuidas lahenes?</p> <p>Mis tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda edaspidi vältida?</p> <p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>	
<p>'Millised peaksid olema UI valimise ja tagasi kutsumise tingimused ning kord?</p>		<p>Millised peaksid olema usaldusisiku valimise tingimused ning kord?</p> <p><i>Esmalt küsida üldiselt, kui vastaja ei oska vastata, siis anda seadusest ülevaade. TUIS §7 sätestab, et töötajate üldkoosolek paneb paika kõik tingimused, v.a. üldprintsipiibid – kõik saavad osaleda, salajane hääletus, kandidaadi nõusolek, kirjalik tööandja teavitamine jms. Eesmärk on saada teada, kas tööandjal on sellise korraga probleeme ja kas seaduses võiks midagi olla teisiti.</i></p>	
<p>'Millised peaksid olema UI valimise ja tagasi kutsumise tingimused ning kord?</p>		<p>Millised peaksid olema usaldusisiku tagasi kutsumise tingimused ning kord?</p> <p><i>TUIS §7 sätestab, et töötajate üldkoosolek paneb paika ka usaldusisiku tagasi kutsumise korra. Kehtib põhimõte, et kõik töötajad peaksid saama tagasikutsumise koosolekul osaleda. Tagasikutsumine võib toimuda ajaliste piiranguteta, vajalik on teavitamine ja üldkoosolek.</i></p>	
<p>Kuivõrd UI on aidanud töötingimustes kokku leppida, aidanud saavutada kokkulepet töötajate ja tööandja</p>		<p>Kuivõrd on UI aidanud saavutada kokkulepet (nt töötingimustes), mis on mõlema poole huvisid</p>	

huvides, vajadustes? <i>Rahulolu töötajate esindajate tegevusega uuritakse kvantitatiivuuringu</i>		arvestav? Miks?	
Kas on proovitud UI-d valida, miks valimine pole õnnestunud?			<i>Seda küsitakse vaid nendelt, kus kvant. uuringu põhjal on proovitud UI-d valida:</i> Kvantitatiivuuringu põhjal on proovitud teie ettevõttes valida töötajate usaldusisikut. Rääkige lähemalt, miks valimised ei õnnestunud?

2.3.4 Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud

2.3.4.1 Kollektiivlepingute sisu

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus EI OLE KOLLEKTIIVLEPINGUT(-uid)	Intervjuuküsimus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
<p>Millised on osapoolte arvamused, ootused kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimise suhtes?</p> <p>Ei erista töötingimuste kollektiivselt kokku leppimist ja kollektiivlepingut. Tegemist on väga peene eristusega ning vastajatel on keeruline eristada neid kahte asja. Juhul, kui vastajal on hoiak, et kollektiivselt soovitakse kokku leppida töötingimused, kuid selle vormiks peaks olema midagi muud kui kollektiivleping, siis see peaks vastusest välja tulema.</p>	<p>Miks ei ole Teie organisatsioonis sõlmitud kollektiivlepingut?</p> <p><i>Kollektiivleping (KLS §2 lg 1) - vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.</i></p>	
<p>Sissejuhatav küsimus vastaja jaoks.</p>		<p>Miks on Teie organisatsioonis sõlmitud kollektiivleping?</p> <p>Millised teemad või tingimused Teie organisatsioonis praegu kollektiivlepingus fikseeritud on?</p> <p><i>Kuna tegu sissejuhatava küsimusega järgmistele küsimustele, siis las vastab lühidalt ja üldiselt, pinnima pole vaja hakata.</i></p>
<p>Kuivõrd KL sõlmimisel oodatakse mõlema poole huvide arvestamist?</p> <p>Kuna definitsioonikohaselt on kollektiivleping kahe poole vabatahtlik kokkulepe, siis ei ole uurimisküsimus mõistlik hindamaks üldist printsiipi, kuidas kollektiivleping sõlmitakse. Samuti sõltub kollektiivlepingusse kirja pandav ilmselgelt sellest, milline oli osapoolte strateegia läbirääkimisteks. Kui läbirääkimisi alustatakse väga suurte nõudmistega selliselt, et on suur läbirääkimiste ruum, on leping</p>		<p>Millised teemad on Teie kollektiivlepingus nõ töötajate nõudmistena ning millised teemad pigem tööandja nõudmistena?</p>

<p>tõenäolisemalt kompromissvariant kahe osapoolte nõudmistest. Kui osapooled alustavad kohe läbirääkimisi selliste pakkumistega, mida peavad tõenäoliseks lepingusse kirjutatavaks tingimuseks, siis võib tulemus olla ühe poole poolt kirja pandud ja sellisena ka lepingus fikseeritud. Seetõttu jäetakse see küsimus intervjuukavast välja nende jaoks, kellel ei ole kollektiivlepinguid sõlmitud.</p>		
<p>kas ja kui täpselt peaks seaduses sõnastama millistes töötingimustes saab KL sõlmida?</p>	<p>Kas seadusega peaks piiritlema teemasid või tingimusi, mida kollektiivlepinguga saab reguleerida?</p> <p><i>Praegu loetleb seadus tingimused ning lubab viimase punktina ka kõikides muudes tingimustes kokku leppida (KLS §6 lg1) organisatsiooni tasandil. Seega on sisuliselt tegemist täna lahtise loeteluga:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>palgatingimused;</i> 2) <i>töötingimused;</i> 3) <i>töö- ja puhkeaja tingimused;</i> 4) <i>töölepingu muutmise ja ülesütleamise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused;</i> 5) <i>töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul;</i> 6) <i>töötervishoiu ja tööohutuse tingimused;</i> 7) <i>kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele;</i> 8) <i>tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks;</i> 9) <i>kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku informatsiooni andmise korra;</i> 10) <i>kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise korra;</i> 11) <i>täiendava vastutuse kollektiivlepingu täitmata jätmise eest;</i> 12) <i>töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul;</i> 13) <i>tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted.</i> <p><i>(3) Kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata töötajaid esindava isiku täiendavad õigused ja tagatised töösuhetes.</i></p> <p><i>Seega küsimuse ümbersõnastus vajadusel: kas kollektiivlepingus kokku lepivad teemad peaks olema täiesti osapoolte enda määratelda?</i></p>	
	<p>KUI JAH, SIIS</p> <p>millised need kollektiivlepingus fikseeritavad tingimused oleksid, mida seaduses peaks täpsemalt sõnastama/vähem reguleerima?</p> <p><i>Tahame teada paremal juhul tingimuste loetelu, halvemal juhul info – kas tänasest enam või vähem peaks olema lubatud ja miks.</i></p>	
<p>Kas ja miks peaks seaduses täpselt sõnastama, mida on võimalik lepingutes kindlaks määrata?</p>	<p>Mis on see põhimõte, miks kas peaks või ei peaks seaduses teemad sätestama?</p> <p><i>Miks küsimus peaks vastama sellele, mis on põhimõte, mida võiks kokku leppida kollektiivlepingutes.</i></p> <p>Nt. asjaolud, mida individuaalsetes lepingutes ei saa määrata, kuna sõltuvad kogu meeskonna tööst (nt tööohutuse küsimused); nt asjaolud, mis peaks läbipaistvalt kõikidele kehtima ühte moodi nt. palgatõus, nt ületunnitasustamise erisused vmt.</p>	
<p>Mis on olnud probleemid, nende põhjused ja tagajärjed?</p>		<p>Kirjeldage organisatsioonis esinenud probleemset situatsiooni seoses sätetega,</p>

		mis on kollektiivlepingus või mida sooviti kollektiivlepingusse lisada. Milles see seisnes? Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? Kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?
--	--	---

2.3.4.2 Kollektiivlepingute kohaldumisala

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus EI OLE KOLLEKTIIVLEPINGUT(-uid)	Intervjuuküsimus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Kellele ja miks peaksid KLS vaikimisi kohalduma (kas ainult osapooltele või kõigile tööandja töötajatele)?		Kellele kohaldub Teie organisatsioonis kollektiivleping? <i>Vastavalt seadusele (KLS §4 lg 1) laieneb kollektiivleping neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti.</i> <i>Riigikohtu lahend: vastavalt töötajate võrdse kohtlemise sättele on kohustus rakendada kollektiivlepingut kõigile töötajatele, olenemata sellest, kas nad kuuluvad töötajaid esindavasse ühingusse või mitte.</i> Miiks?
		Kas see on eraldi kollektiivlepingus määratud, kellele leping kehtib/kohaldub? Miiks?
Mis on olnud probleemid, nende põhjused ja tagajärjed?		Kirjeldage probleemset situatsiooni seoses sellega, kellele kollektiivleping kohaldub? Milles see seisnes? Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)
	Kellele peaks üldiselt kollektiivleping organisatsioonis vaikimisi kohalduma? <i>Küsimuse võimalik ümbersõnastus:</i> <i>Kelle töötingimusi peaks kollektiivleping reguleerima, kui seda ei ole lepingus määratletud.</i> <i>Probleemi sisu on selles, kas ainult ametiühingu töötajatele või kõikidele organisatsiooni töötajatele.</i> <i>Täpsusta kui vaja: Kas ei teki</i>	Kellele peaks üldiselt vaikimisi kohalduma kollektiivleping? <i>Küsimuse võimalik ümbersõnastus: Kelle töötingimusi peaks kollektiivleping üldiselt reguleerima, kui seda ei ole lepingus määratletud.</i> <i>Probleemi sisu on selles, kas ainult ametiühingu töötajatele või kõikidele organisatsiooni töötajatele.</i> <i>Täpsusta kui vaja: Kas ei teki ebavõrdse kohtlemise probleemi, kui KL kohalduks ainult au liikmetele?</i>

	<i>ebavõrdse kohtlemise probleemi, kui KL kohalduks ainult aü liikmetele?</i>	
	Miks? <i>Vaja on saada inimese argumentatsioon selle kohta, miks ta arvab ühte või teist moodi.</i>	Miks? <i>Vaja on saada inimese argumentatsioon selle kohta, miks ta arvab ühte või teist moodi. JUHUL, KUI inimese arvamus üldisele kattub sellega, mis kehtis tema organisatsioonis, SIIS JÄTTA SIIT MIKS ÄRA. Kui aga erineb, siis kindlasti vajalik ka argumentatsioon sellele.</i>

2.3.4.3 Kollektiivlepingute sõlmimise ja läbirääkimiste protsess

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Kui reeglistatud peaks olema läbirääkimiste protsess?	<p>Kirjeldage palun, millised olid läbirääkimiste etapid Teie organisatsioonis (millise aja jooksul toimus, jõuti kokkuleppele, kohtumised, teadete vahetamine)?</p> <p>Kollektiivlepingu projekti valmistab ette läbirääkimiste algataja ja esitab selle kirjalikult teisele poolele koos teatega soovist läbirääkimisi alustada (KLS §7, 8). Pooled alustavad läbirääkimisi seitsme päeva jooksul pärast vastava teate saamist. Seadus ei täpsusta seda, kui pika aja jooksul ning millises vormis edaspidi teadete vahetamine peaks toimuma.</p> <p><i>On teada probleeme näiteks läbirääkimiste venitamisega. Pidevalt läbirääkimistes hoidmisega.</i></p> <p><i>Teha märkmeid etappide kohta, et hiljem teaks küsida nende kohta.</i></p>
Kui detailselt, ulatuslikult ja miks peaks seadus reguleerima läbirääkimiste protsessi? (kas peaks olema tähtjad lepingu projektile, kokkuleppele jõudmisele, protsess dokumenteeritaks kirjalikult jne)	<p>Kas olete rahul kollektiivsete läbirääkimiste protsessi ja korraldusliku küljega oma organisatsioonis?</p> <p><i>Lisaks eelmise küsimuse juures olevale, räägib seadus protsessi kohta veel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – esindajate määramisest (sh ühisesindus), – kohustusest vabastada esindajad nende põhitööst läbirääkimiste ajaks – ekspertide kaasamisest, – lepingu avalikustamisest jmt. <p><i>Im samadest teemadest, millest siin intervjuus edaspidi juttu tuleb ☺</i></p> <p>KUI EI, SIIS</p> <p>Millistes etappides ja kuidas Te sooviksite oma organisatsiooni kogemusel põhinevalt, et läbirääkimiste protsess oleks (olnud) seaduses detailsemalt või üldisemalt reguleeritud?</p> <p><i>Vajadusel küsi vastaja nimetatud etappide kohta KL.SL.1 vastuse märkmetest.</i></p>
Millised on KL sõlmimise probleemid, põhjused ja tagajärjed töötingimustele, töösuhetele?	<p>Millised probleemid seonduvad kollektiivlepingu sõlmimisega. Kirjeldage kõige olulisemat probleemi. Milles see seisnes?</p>
Kriitiline intsident.	<p><i>Siinkohal probleem KL sõlmimise kohta. Mitte laiemalt.</i></p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p> <p>Kuidas see probleem lahenes?</p> <p>Mis olid probleemi tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</p>

	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)
Kas, kuna, millistel tingimustel peaks olema võimalik öelda, et lepingu läbirääkimised ei kannu vilja on nurjunud?	
See uurimisküsimus on selgelt seotud järgmise küsimusega. St. läbirääkimiste nurjumine on seotud sellega, kas ning kuidas see peaks mõjutama olemasolevat lepingut. Seetõttu kajastub see küsimus lepingute kestuse ja lõppemise osas.	
Kuidas ja miks läbirääkimiste tulemusetus peaks mõjutama kehtivat lepingut?	
Kajastub lepingu kestuse ja lõppemise osas.	

2.3.4.4 Läbirääkimiste ühisdelegatsioonid, ühisesindused

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ainult organisatsioonides, kus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud) JA ROHKEM KUI ÜKS TÖÖTAJATE ESINDAJA (va töökeskkonnavolinik)
	Järgmisena küsime Teilt töötajate ühisesinduste, ühisdelegatsioonide kohta läbirääkimistel. Seaduse kohaselt (KLS §7 lg 4) võivad töötajate liidud või ühingud omavahelisel kokkuleppel moodustada ühise esinduse ning sõlmida ühise kollektiivlepingu. <i>Seaduses ei ole täpselt kirjas, mida see ühisesindus täpselt endast kujutab. Üks selle küsimustebloki eesmärke on ka teada saada, mida ühisesinduseks peetakse või pidada võiks. Tänapäevane praktika on organisatsioonides ka selline, et ühiselt peetud läbirääkimiste/sõlmitud kollektiivlepingu üheks osapooleks on ka töötajate usaldusisik(ud) (kes ei esinda ühtegi töötajate liitu v ühingut nagu seaduse sõnastus nõuab). Sellistel juhtudel mitte suunata vastajat, vaid uurida kuidas vataja töötajate ühist esindamist laiemalt käsitleb.</i> <i>„Omavahelisel kokkuleppel“ on seaduses kirjas ilmselt selle mõttega, et keegi teine, nt tööandja ei saa oma organisatsiooni töötajate ametiühingute esindajaid ühiselt läbirääkida ja ühist lepingut sõlmida sundida. St kui ametiühingud tahavad eraldi läbirääkida/ lepinguid, siis tööandja peab sellega leppima.</i>
Millisel juhul, milliste töötingimuste ja töösuhteid puudutavate küsimuste kokkuleppimiseks oleks vaja ühisesindusi?	Kas Teie organisatsioonis on töötajate esindajad moodustanud kollektiivseteks läbirääkimisteks ühisesinduse? <i>Juhul, kui vastaja ei oska ette kujutada, mida küsimusega mõeldakse või kas tema organisatsioonis on ühisesindusi, siis võiks kirjeldada võimalikke variante. Ja mitte piirata neid variante seaduse sõnastusega, kus räägitakse ainult töötajate liitudest-ühingutest. Võimalikud variandid, mida ühisesindus tähendada võiks (mitte ette lugeda, aga vajadusel (organisatsiooniga sobiv) näide tuua):</i> <i>1) mitu esindajat peavad koos läbirääkimisi tööandjaga, st „istuvad ühiselt lauataga“;</i> <i>2) mitu esindajat on omavahel valinud ühe esindaja, kes tööandjaga läbi räägib;</i> <i>3) mitu esindajat allkirjastavad ühise kollektiivlepingu tööandjaga, aga ei pruugi olla läbirääkimisi koos alustanud, vaid läbirääkimiste käigus on esindajad koondunud või ühe esindaja poolt alustatud läbirääkimistega poolepealt liitunud teine/teised);</i> <i>4) mitu esindajat esitavad ühise teate tööandjale läbirääkimiste alustamiseks (sh lepingu projekti), aga lõppkokkuvõttes ei pruugita sõlmida ühist lepingut ja läbirääkimiste käigus võib ühisesindus laguneda;</i> <i>5) mitu esindajat on omavahel valinud ühe esindaja*, kes tööandjaga läbi räägib, aga kollektiivlepingule kirjutavad alla kõik esindajad (st need, kes on valinud ühe esindaja).</i> <i>*ei pea olema täpselt 1 esindaja, mõte on, et ühisesinduses on vähem liikmeid kui ühisesinduse moodustunud esindajaid.</i>
	ON ÜHISESINDUS EI OLE ÜHISESINDUST

	<p><i>Küsimuse esitamisel arvestada eelmises vastuses kirjeldatud ühisesinduse vormi.</i></p> <p><i>Kui aja jooksul on olnud mitmeid ühisedinsutega läbirääkimisi/lepinguid, siis küsida viimase kohta.</i></p> <p>Kirjeldage palun põhjuseid, miks Teie organisatsioonis töötajate esindajate ühisesindus moodustati/kollektiivleping töötajate esindajate poolt ühiselt alla kirjutati?</p>	<p>Kirjeldage palun põhjuseid, miks Teie organisatsioonis ei ole töötajate esindajate ühisesindust moodustatud/kollektiivleping töötajate esindajate poolt ühiselt alla kirjutati ?</p>
<p>Millisel viisil peaks ühisesinduse moodustama, millisel viisil lepinguid läbi rääkima ja sõlmima?</p>	<p>Kuidas ühisesindus Teie organisatsioonis moodustati?</p> <p><i>Intervjueerijale abiks KL.ÜE.1 selgituses loetletud variandid.</i></p> <p>Kes kuulusid ühisesindusse?</p>	<p>Kuidas Teie arvates peaks töötajate esindajate ühisesindusi moodustama?</p> <p><i>Intervjueerijale abiks KL.ÜE.1 selgituses loetletud variandid.</i></p>
	<p>Kes kirjutas lepingule alla?</p> <p><i>Sõltuvalt vastustest eelmistele küsimustele: kui ühisesindus moodustus ühest osapoolte esindajast läbirääkimistel, siis kas alla kirjutas see üks ühisesindaja või kõik ühisesinduse osapooled.</i></p>	
<p>Millisel viisil peaksid ühisesindused oma liikmeid esindama?</p> <p>Kuna eelnevalt on juba küsitud, kes kuulusid ühisesindusse ning kuidas see moodustati. Siis siia on jäetud ainult konsensuse küsimus. Seda kuidas konsensusele jõuti ei küsita eraldi.</p>	<p>Kas ühisesinduse liikmed olid läbirääkimiste ajaks leppinud omavahel kokku ühised seisukohad või tulid erinevad ühisesinduse osapooled välja erinevate seisukohtadega?</p> <p><i>Alternatiivne sõnastus: Kas ühisesindus esindas läbirääkimistele tulles konsensusliku arvamust? Kas osapooled olid üksteise nõudmistega nõus?</i></p>	
	<p>Kirjeldage palun, millises läbirääkimiste etapis esindati ühtseid seisukohti, millises erinevaid.</p>	
	<p>Kas Teie organsiatsioonis on olnud ühisesindustega läbirääkimistel midagi, mis te soovite, e toleks olnud teisiti?</p>	
<p>Kui detailselt peaks ühisesinduste moodustamist ning ühisesinduste vahendusel toimuvate läbirääkimiste tingimusi, vormi, protsessi jm reguleerima?</p>	<p>Kas töötajate esindajate ühisesinduste moodustamine peaks olema reguleeritud seadustega? Miks?</p>	
	<p>KUI JAH, SIIS</p> <p>kuidas, kui detailselt peaksid ühisesinduste poolt peetavad läbirääkimised olema reguleeritud seadustega?</p>	
<p>Kuidas peaks pooled läbirääkimistel käituma, kui ühisesindus laguneb?</p>	<p>ON ÜHISESINDUS</p> <p><i>Küsimuse esitamisel arvestada eelmises vastuses kirjeldatud ühisesinduse vormi</i></p>	

	<p>Kas Teil on ühisesindusega läbi rääkides tulnud ette situatsioone, kus ühisesinduse mõni osapool lahkub läbirääkimistelt või lahkub ühisesindusest?</p> <p>KUI JAH, SIIS</p> <p>Kuidas Te selles situatsioonis edasi käitusite - Kas läbirääkimised jätkusid?</p> <p><i>On olnud olukordi, kus alguses mitme osapoolega alustatud läbirääkimised on lõppenud ainult osade osapoolte poolt lepingu alla kirjutamisega.</i></p>	
	<p>Kuidas läbirääkimised jätkusid?</p> <p><i>Täpsemalt, kui vaja: Kas ühisesindus lagunes täiesti? Kas lahkunud osapool alustas eraldi läbirääkimisi või mitte jmt.</i></p>	
	<p>Kuidas ühisesinduse lagunemine mõjutas töörahu kohustust erinevate ühisesinduse liikmete suhtes?</p> <p><i>Töörahu kohustus ei peaks kehtima selle osapoole osas, kes lepingule alla ei kirjutanud. St ta võiks alustada uusi enda poolt soovitud läbirääkimisi.</i></p>	
<p>Kas ja miks peaks ühiselt alustatud läbirääkimised ka ühiselt lõpetama?</p>	<p>On tulnud ette situatsioone, kus ühisesinduse mõni osapool lahkub läbirääkimistelt. Kas Teie hinnangul peaks ühisesindusega alustatud läbirääkimised ka ühiselt lõppema? Palun põhjendage oma arvamust.</p> <p><i>Siin ei ole mõeldud formaalselt seda, kes alla kirjutab, vaid just ühisesindusest lahkumist.</i></p>	
<p>Kas ühisesinduste moodustamine ja nende vahendusel toimuvad läbirääkimised võivad kaasa tuua läbirääkimiste venimise?</p>	<p>ON ÜHISESINDUS</p> <p>Mis on olnud Teie organisatsioonis ühisesindustega läbirääkimiste plussid?</p> <p><i>Nt. lühem aeg, mis kulub läbirääkimiste peale kokku, ühisesindus võimaldab sõlmida ühe kollektiivlepingu mtime asemel - jäävad ära segadeused mitme kollektiivlepingu kohaldumisel, erinevad töötajate esindajad teavad teiste nõudmistest ning tinigmustest, see tagab parema töökliima</i></p>	
	<p>Mis on olnud Teie organisatsioonis ühisesindustega läbirääkimiste pidamise miinused?</p> <p><i>Nt. üheks võimalikuks negatiivseks asjaoluks on pikenenud aeg otsuste tegemiseks, juhul kui ühisesindusel on otsusele jõudmiseks vaja enam aega. Võimalikke põhjuseid võib otsida veel nt esinduse tööst erinevate huvigruppide arvamuse arvesse võtmisel.</i></p>	
<p>Mis on olnud ühisesinduste probleemid, mis on olnud probleemide põhjused ja</p>	<p>ON ÜHISESINDUS</p> <p>Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni, mis</p>	<p>EI OLE ÜHISESINDUST</p> <p>Kirjeldage ühte probleemset</p>

tagajärjed?	tuleneb sellest, et läbirääkimisi peeti ühisesindustega?	situatsiooni, mis tuleneb sellest, et peate läbirääkimisi mitme ametiühinguga, mis ei moodusta ühisesindust.
	Mis olid selle probleemi põhjused?	
	Kuidas see probleem lahenes?	
	Mis olid probleemi tagajärjed?	
	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)	

2.3.4.5 Ekspertide kaasamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ainult organisatsioonides, kus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Millisel juhul on hea, tarvis kaasata eksperte?	<p>Pooltel on kollektiivsetele läbirääkimistele võimalik kaasata asjatundjaid ja eksperte. Kas Teie organisatsiooni kollektiivläbirääkimistel osales väliseid eksperte?</p> <p><i>Mõeldud on organisatsioonivälist inimest, oma organisatsiooni raamatupidaja pole siin kontekstis ekspert.</i></p> <p><i>Pooltel on õigus kaasata läbirääkimistele ja kollektiivlepingu projekti koostamisele asjatundjaid ja eksperte ning moodustada pariteetsel alusel töörühmi (KLS §8 lg1). Asjatundjate ja ekspertide kutsumisega seotud kulud kannab neid kutsunud pool.</i></p>
	<p>KUI JAH, SIIS</p> <p>kes kaasas eksperdi?</p>
	<p>Miiks oli ekspert kaasatud? Mis oli eksperdi roll?</p>
Mis on olnud ekspertide roll ja milline peaks olema ekspertide roll? (sh volitatud esindamise küsimus)	<p>Millistel juhtudel on vaja läbirääkimistesse kaasata eksperte? <i>Panna tähele, et eelmine küsimus katab selle mõnel juhul osaliselt.</i></p> <p>Mis võiks olla eksperdi roll? Milliste ülesannete täitmiseks?</p>
Millised peaksid olema seaduse piirangud ja tugi ekspertide kaasamisel?	<p>Kas ekspertide kaasamine peaks olema reguleeritud seadustega?</p> <p>KUI JAH, SIIS kuidas?</p>
Kuivõrd detailselt peaks ekspertide osalemise protsessi ja tingimusi reguleerima?	
See teema on kaetud eelmise küsimusega. Eraldiseiva küsimusena regulatsiooni detailsus ekspertide kaasamise kohta ei ole asjakohane.	

2.3.4.6 Kollektiivlepingute muutmise

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ainult organisatsioonides, kus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Kas lepingu muutmise regulatsioon peaks olema erinev võrreldes sõlmimise regulatsiooniga?	<p>Kas Teie organisatsioonis on kollektiivlepingut selle kehtivuse ajal/enne selle kehtivuse lõppu muudetud või täiendatud?</p> <p><i>Seaduse kohaselt on kollektiivlepingus võimalik kokku leppida ka lepingu täiendamise ja muutmise korra. Kui nimetatud korda ei ole kindlaks määratud, siis muudetakse või täiendatakse kollektiivlepingut seaduses sätestatud korras (KLS §13). Samas ei täpsusta seadus, mida mõeldakse kollektiivlepingu muutmise ja mida täiendamise all.</i></p> <p><i>Loogiliselt võttes võiks eristada kahte olukorda:</i></p> <p>1) Üks osapool soovib lepingu kehtimise ajal lisada lepingusse uusi teemasid (nt</p>

	<p>kehtiv leping ei reguleeri puhkeaja tingimusi ja tekib soov need sinna lisada). Sellisel juhul oleks tegu sisuliselt uute läbirääkimiste alustamisega nende uute teemade osas, seega ei kehtiks vastavalt seadusele töörahu kohustus just nende teemade osas. Kuid lepingus juba olemasolevate teemade osas ei või pooled töörahu rikkuda.</p> <p>2) Lepingus juba kokkulepitud teemad/tingimused vajavad täpsustamist, et neid üheselt täita saaks (nt on lepingus kokku lepitud, et palk tõuseb hinnakasvuga sama palju, kuid hiljem täitmisel ilmnes, et see kasvu suurus võib reaalset olla erinev olenevalt näiteks sellest, kas arvestada tarbijahindade kasvu või tootjahindade kasvu, seega tuleks lepingut muuta nii, et oleks üheselt selge, kui suur palgatõus olema peaks).</p> <p>Selles küsimusteblokis võiks teada saada, kuidas vastajad üldse muutmisest ja täiendamisest aru saavad ja kas nad neid eristavad.</p> <p>KUI ON OLNUD MUUTMINE VÕI TÄIENDAMINE, SIIS</p> <p>Kirjeldage, kuidas seelepingu muutmine või täiendamine toimus?</p> <p>Protsessi kirjeldus – läbirääkimiste uuesti algatamine, ettepanekud, kohtumised.</p>
	<p>KUI ON OLNUD MUUTMINE VÕI TÄIENDAMINE, SIIS</p> <p>Milles see muutus või täiendus seisnes?</p>
	<p><u>Kui vastaja eristab kehtiva lepingu muutmist ja täiendamist (mis on vähetõenäoline), siis kas nende osas peaks olema ka regulatsioon erinev?</u></p>
Kas lepingu pooltel on kohustus asuda lepingu muutmise läbirääkimistesse?	<p>KUI EI OLE SEDA ENNE KIRJELDANUD, SIIS</p> <p>kas peaks olema kohustus kehtiva kollektiivlepingu muutmise või täiendamise soovi korral läbirääkimistesse asuda? Miks?</p> <p>St, et oleks sätestatud kohustus sarnaselt läbirääkimiste alustamisega, kus üks pool ei saa lihtsalt kõrvale jätta teise poole muutmis- või täiendamissoovi.</p>
Kas ja miks peaks olema ajaline piirang muutmise läbirääkimiste kestuse kohta?	<p>KUI EI OLE SEDA ENNE KIRJELDANUD, SIIS</p> <p>kas peaks olema sätestatud kohustus kehtiva lepingu muutmise või täiendamise läbirääkimiste kestuse kohta? Miks?</p> <p>Nt tuleks pooltel mingi teatud aja jooksul kokkuleppele jõuda vmt.</p>
Kas ja miks peaks olema ajaline piirang uute lepingu muudatuste algatamiseks (nt kogu aeg läbirääkimistes hoidmine)?	<p>KUI EI OLE SEDA ENNE KIRJELDANUD, SIIS KÜSIDA</p> <p>kas muudatuste või täienduste algatuste arv peaks olema piiratud seadusega? Miks?</p> <p>Miks selline küsimus tõusetub: On olnud olukordi, kus teine pool esitab kogu aeg muudatusettepanekuid, mistõttu on pidevalt kogu aeg läbirääkimised.</p>
Mis probleemid on olnud lepingute muutmise regulatsiooniga, mis on olnud põhjused ja tagajärjed?	<p>KUI ON OLNUD MUUTMINE VÕI TÄIENDAMINE, SIIS</p> <p>Kas Teil on seondunud lepingute muutmisega probleeme? Kirjeldage ühte probleemset situatsiooni, milles see seisnes?</p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p> <p>Kuidas see probleem lahenes?</p> <p>Mis olid probleemi tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</p> <p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>

2.3.4.7 Kollektiivlepingute kehtimine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ainult organisatsioonides, kus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Kas ja miks peaks olema kollektiivlepingul vähimisi kehtivuse aeg?	Kui pikk on Teie organisatsioonis sõlmitud kollektiivlepingu kehtivuse aeg?
	Miks selline aeg kehtestati?

Mis peaks olema vaikumisi kehtivuse aeg?	Juhul, kui ei ole eraldi kokku lepitud kollektiivlepingu kehtivuse aega, siis seaduse järgi kehtib leping ühe aasta. Kas selline regulatsioon on vajalik?
	Miks?
Kas ja miks peaks või ei peaks olema võimalik sõlmida tähtajatuid või automaatselt pikenevaid lepinguid?	Kas Teie organisatsioonis võiks olla kasulik kollektiivlepingute automaatne pikenemine pärast kehtivusaja lõppu? <i>Nt. kui osapooled ei ole uue lepingu sõlmimist algatanud kehtib edasi olemasolev leping järgmise sama pika perioodi võrra koos nii kohustusega täita lepingu tingimusi kui pidada töörahu.</i>
	Aga kas Teie orgnisatsioonis võiks olla kasulik tähtajatu kollektiivlepingu sõlmimine? <i>Tähtajatuid lepinguid ei saa korraliselt lõpetada. Automaatselt pikenevaid lepingu võib korraliselt tähtaja saabudes lõpetada, kui üks osapool avaldab selleks soovi.</i>
	KUI JAH, SIIS miks, millistel juhtudel peaks olema võimalik automaatselt pikenevaid või tähtajatuid lepinguid sõlmida?
Kas ja miks peaksid või ei peaks pooled lepingu kehtivuse lõppedes jätkama lepingu tingimuste täitmist? Kui intervjueeritava kontakt on kvantitatiivsest uuringust, siis sõnastada küsimus ümber.	Kas kollektiivlepingu lõppedes täidetakse Teie organisatsioonis kollektiivlepingu tingimusi edasi? <i>Seadus kohustab edasi kinni pidama, aga seda ei tasuks vastajale öelda, et ta ei varjaks olukorda, kui see seaduses ettekirjutatust erineb.</i>
	Miks?
	KUI VASTAB, ET SEADUS KOHUSTAB EDASI TÄITMA, SIIS Kas lisaks seadusele on veel mingeid põhjuseid?
	Kas Teie hinnangul on mõistlik regulatsioon, mis kohustab kollektiivlepingu tingimustest (v.a. töörahu) pärast lepingu lõppemist kinni pidama?
	Miks?
	Kas lepingu tingimustest kinni pidamine pärast lepingu lõppemist peaks olema ajaliselt piiratud? Kui kaua peaks kehtima kohustus lepingu tingimustest kinni pidada?
	Millistel juhtudel või tingimustel peaks olema õigus lõpetada kollektiivlepingu tingimuste täitmine pärast lepingu kehtivuse lõppemist? <i>nt töötajaskond vahetub mingi aja jooksul, ning varasemalt kokku lepitud kollektiivlepingu tingimused ei ole enam kohased, aga uued töötajad ei ole ka kollektiivseid läbirääkimisi alustanud. Majandusolukord muutub ning peaks teistsugustest tingimustes lähtuma, aga töötajaskonnal ei ole huvi kokku lepitud tingimusi muuta vmt.</i>
Küsimus, mis tuleb siia blokki Kuidas ja miks läbirääkimiste tulemusetus peaks mõjutama kehtivat lepingut?	KUI ÜHE PÕHJUSENA/JUHUNA EI OLE EELMISE KÜSIMUSE VASTUSES NIMETATUD UUE LEPINGU LÄBIRÄÄKIMISTE LÕPPEMIST LEPINGUNI JÕUDMISETA, SIIS Kas uue kollektiivlepingu sõlmimiseks toimuvate läbirääkimiste nurjumine peaks mõjutama eelmise, lõppenud kehtivusega kollektiivlepingu tingimuste täitmise jätkumist? Miks? Kuidas määratleda, millal läbirääkimised nurjusid? <i>Selle küsimuse üks eesmärk on teada saada, mida läbirääkimiste nurjumise all silmas peetakse.</i>
Kas, kuna, millistel tingimustel	KUI ÜHE PÕHJUSENA/JUHUNA Kuidas määratleda, millal läbirääkimised nurjusid?

peaks olema võimalik öelda, et lepingu läbirääkimised ei kannu vilja on nurjunud?	<p>ON</p> <p>EELMISE KÜSIMUSE VASTUSES NIMETATUD (UUE LEPINGU) LÄBIRÄÄKIMISTE LÖPPEMIST LEPINGUNI JÕUDMISETA, SIIS</p> <p>kuidas seda määratleda, millal läbirääkimised nurjusid?</p> <p><i>Selle küsimuse üks eesmärk on teada saada, mida läbirääkimiste nurjumise all silmas peetakse.</i></p>	
---	---	--

2.3.4.8 Kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute riiklik järelevalve

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus ainult organisatsioonides, kus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
<p>Kui palju TI teeb järelevalvet lepingute läbirääkimise ja sõlmimise protseduuride üle?</p> <p>Kuna tööinspeksioon ei teosta järelevalvet kollektiivsete läbirääkimiste ja sõlmimise protseduuri üle, siis ei ole seda ja järgnevaid küsimusi sisukas ettevõttest küsida. Kvalitatiivse uuringu tulemusena ei saa vastata küsimusele "kui palju". Vastamaks küsimusele "kui palju" esitatakse päring tööinspeksioonile.</p> <p>Siiski esitatakse üks üldine küsimus selle kohta, kas on toimunud riiklik järelevalve uuritavas organisatsioonis ning kui siis millistes aspektides. Täpsemad küsimusi</p>	<p>Lähme edasi kollektiivlepingute järelevalve teemaga. Kas Tööinspeksioon on Teie organisatsioonis teostanud järelevalvet kollektiivlepingute sõlmimise või täitmise üle?</p> <p><i>Riiklikku järelevalvet kollektiivlepingute läbirääkimise ja sõlmimise nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras (KLS §16³).</i></p> <p><i>Kollektiivlepingu täitmist kontrollivad poolte volitatud esindajad (KLS §14 lg 1).</i></p>
<p>Kui palju on pooled pöördunud rikkumiste/probleemide lahendamiseks?</p>	<p><i>Vaidlused lahendatakse vastavalt KTLS-le. Kollektiivse töötüli läbivaatamise takistamise, ebaseadusliku streigi jätkamise ja jätkamise organiseerimise väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon (KTLS §23⁴ lg2).</i></p>
<p>Mis teemades, küsimustes ja kuidas on tehtud järelevalvet?</p>	<p>KUI JAH, SIIS täpsustage, millistes aspektides?</p>
<p>Mis teemades ja küsimustes on pöördutud TI poole?</p> <p>Siinkohal on täpsustatud uurimisküsimusega võrreldes, kas pöördutud on kollektiivsete lepingute või läbirääkimistega seoses.</p>	<p>Kas Teie organisatsioonis on keegi pöördunud Tööinspeksiooni poole kollektiivlepingute sõlmimise või täitmise probleemidega?</p>
	<p>KUI JAH, SIIS täpsustage, millistes aspektides?</p>
<p>Millised on poolte ootused - miks, kuidas, millistes teemades peaks toimima riiklik järelevalve?</p>	<p>Kas Teie hinnangul peaks toimuma riiklik järelevalve kollektiivlepingute sõlmimise ja täitmise üle?</p>
	<p>Miks?</p>
	<p>Kuidas peaks riiklik järelevalve toimuma?</p>
	<p>KONTROLLKÜSIMUS: <i>Kui eelmise küsimuse vastuses ei mainita, et võiks toimuda valdkondade kaupa, siis:</i> Kas see võiks toimuda nt valdkondade kaupa? (nt. sõlmimise, täitmise, lepingu sisuliste teemade lõikes)</p>

2.3.4.9 Kollektiivlepingute laiendamine, laiendatud tingimuste kohaldamine, lepingute täitmise kontrollimine lepingute laiendamisel

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus		
<p>Milliseid KL tingimusi peaks olema võimalik laiendada?</p> <p>Küsimused kollektiivlepingute laiendamise kohta organisatsioonides, kus kollektiivlepinguid pole sõlmitud on liialt keerukad ja seetõttu ei saa sisukaid vastuseid. Seetõttu adresseeritakse need küsimused ainult organisatsioonidele, kus on kollektiivlepinguid või kellel ei ole organisatsiooni-tasandi kollektiivlepingut, kuid laieneb olemasolev hartuasandileping.</p> <p>Telefoni-intervjuud selle bloki küsimustega neile organisatsioonidele, kellele laieneb kollektiivleping, aga kellel endal ei ole lepingut. Vastajad saadakse kvantitatiivuuringuks.</p>	<p>Ühes organisatsioonis sõlmitud kollektiivlepinguid ei ole võimalik laiendada teisele või teistele organisatsioonidele/nende töötajatele. Küll aga on võimalik laiendada lepinguid, mille sõlmijateks on tööandjate liit ja töötajate liit või keskliidud.</p> <p>Milliseid kollektiivlepingus kokku lepitud teemasid peaks üldiselt Teie arvates olema võimalik sõlmijate poolt laiendada kolmandatele organisatsioonidele?</p> <p><i>Laiendatava lepingu sõlmijaid käsitleb KLS §4 lg 4. Praegu on lubatud laiendatud lepinguid sõlmida töötasu ja töö- ning puhkeaja tingimuste reguleerimiseks (KLS §6 lg 2).</i></p> <p><i>Kui vastaja ütleb, et tema arvates ei peaks mingeid teemasid olema võimalik laiendada, siis tuua välja, et praegu võib seda teha tööaja ja palgatingimuste osas. Seda praktikat on Eesti kasutatud transpordi ja tervishoiu sektoris.</i></p> <table border="1" data-bbox="808 871 1385 1251"> <tr> <td data-bbox="808 871 1101 1251"> <p>KUI EI, SIIS Miks?</p> <p><i>Ei ole vaja eraldi küsida, kui argumentatsioon on eelmise küsimuse juures toodud.</i></p> <p>KUI INIMENE ON KINDLAL SEISUKOHAL; ET LEPINGUTE LAIENDAMIST EI PEAKS OLEMA, SIIS SIIN SELLE TEEMA LÕPP</p> </td> <td data-bbox="1101 871 1385 1251"> <p>KUI JAH, SIIS Miks?</p> <p><i>Kui eelmises küsimuses oli teemade loetelu, siis siin miks neid ja mitte teisi tingimusi?</i></p> </td> </tr> </table>	<p>KUI EI, SIIS Miks?</p> <p><i>Ei ole vaja eraldi küsida, kui argumentatsioon on eelmise küsimuse juures toodud.</i></p> <p>KUI INIMENE ON KINDLAL SEISUKOHAL; ET LEPINGUTE LAIENDAMIST EI PEAKS OLEMA, SIIS SIIN SELLE TEEMA LÕPP</p>	<p>KUI JAH, SIIS Miks?</p> <p><i>Kui eelmises küsimuses oli teemade loetelu, siis siin miks neid ja mitte teisi tingimusi?</i></p>
<p>KUI EI, SIIS Miks?</p> <p><i>Ei ole vaja eraldi küsida, kui argumentatsioon on eelmise küsimuse juures toodud.</i></p> <p>KUI INIMENE ON KINDLAL SEISUKOHAL; ET LEPINGUTE LAIENDAMIST EI PEAKS OLEMA, SIIS SIIN SELLE TEEMA LÕPP</p>	<p>KUI JAH, SIIS Miks?</p> <p><i>Kui eelmises küsimuses oli teemade loetelu, siis siin miks neid ja mitte teisi tingimusi?</i></p>		
<p>Millise tasandi/kelle vahel sõlmitud lepinguid peaks olema võimalik laiendada?</p>	<p>Milliste organisatsioonide poolt sõlmitavaid lepinguid peaks olema võimalik Teie arvates laiendada kolmandatele organisatsioonidele?</p> <p><i>Millised organisatsioonid ja tasandid: regionaalne, sektori, riigi tasand.</i></p> <p><i>Tänase seaduse kohaselt võivad seda teha töötajate liit või ühing ja tööandjate liit või ühing. Ning keskliidud.</i></p> <p>Miks?</p>		
<p>Millistel tingimustel, vormis peaks toimuma lepingute laiendamine?</p>	<p>Kas ja kuidas peaks reguleeritud olema, kes saavad kellele kollektiivlepingut laiendada?</p> <p><i>Tänasel päeval ei ole Eestis seda reguleeritud. St et iga tööandjate liit ja töötajate liit võivad sõlmida laiendatava lepingu ning laiendada seda kellele lepingus määravad.</i></p> <p><i>Nt. on mujal riikides seatud esinduslikkuse kriteeriume – osapooled peavad olema representatiivsed selle sektori suhtes, millele soovitakse lepingut laiendada. Laiendamine toimub ainult ministeeriumi poolt jmt tingimusi.</i></p>		

	KUI JAH, SIIS kuidas?	KUI EI, SIIS kas Teie hinnangul on praegune olukord õigustatud, et laiendamisele pole tingimusi seatud? Miks?
Mis on olnud probleemid lepingute laiendamisel, põhjused, tagajärjed? Kuna lepinguid ei laienda mitte organisatsioonid vaid liidud, siis on tegemist liitude tasandile suunatud küsimusega		
Kuidas peaks laiendatavatest tingimustest puudutatud ja huvitatud tööandjaid ja töötajaid teavitama?	Kuidas peaks Teie arvates toimuma lepingut mitte sõlminud liitudesse kuuluvate organisatsioonide teavitamine nende laiendatud kollektiivlepingu tingimustest? <i>Laiendatud kollektiivlepingud avaldatakse praegu lepingute sõlmimisele järgneval päeval ametlikes teadaannetes (KLS §4 lg 5).</i>	
Kuidas peaks asjaspepuutuvatel töötajatel ja tööandjatel olema võimalik anda tagasisidet, avaldada arvamust laiendamise ja laiendatavate töötingimuste kohta?	Kas lepingu laiendamise ja kokku lepitavate töötingimuste osas peaksid kaasa saama rääkida ka asjaspepuutuvad kolmandad osapooled (so. liitude liikmed ja organisatsioonid, kellele laieneks sõlmitav leping)? <i>Praegu ei ole selle kohta seaduses midagi.</i>	
	KUI JAH, SIIS Mil moel/Kuidas?	KUI EI, SIIS kas Teie arvates on praegune olukord, kus ainult liitude kaudu saab laiendatava lepingu tingimuste mõjutamisel kaasa rääkida, sobiv? Miks?
Mis on olnud probleemid lepingu kohaldumisel, mis on põhjused ja tagajärjed?	Kirjeldage probleemset situatsiooni seoses laiendatud lepingute kohaldumisega. Milles see seisnes? Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)	
Kas ja miks peaks ühes harus sõlmitud lepingut saama laiendada teise majandusharusse? Liitude tasandi küsimus		
Kas kehtivuse kaotanud laiendatud lepingu tingimusi järgitakse? Kvantitatiivse uuringu küsimus, mis on tõstetud kvalitatiivsesse uuringusse. Kuna selliseid lepinguid praegu ei ole, siis ei saa küsida, kas järgitakse. See, kas teoreetiliselt järgitaks kajastub järgmise küsimuse all.		
Kas ja miks pooled peaks või ei peaks laiendatud tingimusi täitma peale kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist?	Kui laiendatud kollektiivlepingu kehtivuse aeg lõppeks, kas Teie hinnangul tuleks jätkata selle kollektiivlepingu tingimuste täitmist?	

Kvantitatiivse uuringu küsimus, mis on tõstetud kvalitatiivsesse uuringusse	<i>Pooled on kohustatud täitma kollektiivlepingu tingimusi kehtivuse lõppedes kuni uue lepingu sõlmimiseni (va töörahu) (KLS §11 lg5).AGA seadus ei täpsusta selle kohta, kas ka need osapooled, kellele leping laiendati, kuid kes pole lepingu osapooled peaksid seda tegema.</i>
	Miks?
Kui kaua peaksid pooled kollektiivlepingute tingimusi, samuti laiendatud tingimusi täitma?	KUI JAH, SIIS Kui kaua peaks laiendatud lepingu tingimusi täitma pärast lepingu kehtivuse lõppemist?
Kvantitatiivse uuringu küsimus, mis on tõstetud kvalitatiivsesse uuringusse	Miks? Millest see peaks sõltuma?
	Kuidas peaks toimuma laiendatud lepingute täitmise kontrollimine? <i>(Näiteks, kas lepingu sõlminud poolte volitatud esindajad peaksid saama kontrollida kokkuleppe tingimuste täitmist kõigi tööandjate juures, kuhu leping laieneb)</i>

2.3.4.10 Üldine suhtumine kollektiivsetesse töösuhetesse ja kollektiivlepingutesse

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus EI OLE KOLLEKTIIVLEPINGUT(-uid)	Intervjuuküsimus ON KOLLEKTIIVLEPING(ud)
Millised on osapoolte arvamused, ootused kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimise suhtes? Ei erista töötingimuste kollektiivselt kokku leppimist ja kollektiivlepingut. Tegemist on väga peene eristusega ning vastajatel on keeruline eristada neid kahte asja. Juhul, kui vastajal on hoiak, et kollektiivselt soovitakse kokku leppida töötingimused, kuid selle vormiks peaks olema midagi muud kui kollektiivleping, siis see peaks vastusest välja tulema.		Kas on mingid põhjused miks sooviksite pigem, et Teie organisatsioonis Ei oleks kollektiivlepingut? <i>Kollektiivleping (KLS §2 lg 1) - vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.</i>
	Kas on mingid põhjused, miks Te sooviksite, et Teie organisatsioonis oleks kollektiivleping? Miks?	KUI JAH, SIIS miks?
Osapoolte arvamused, ootused on jagatud küsimustega positiivseteks ning negatiivseteks mõjudeks. Ja mõjudeks ettevõttele ning töötajatele. Tegemist on kontrollküsimustega, mis peaks täiendama eelnevaid „miks“ küsimusi selliselt, et mõlemad nii negatiivsetele kui positiivsetele mõjudele pööratakse tähelepanu. Koodid KL.KL.4 ja KL.KL.6 on reserveeritud töötajate ja tööandjate mõjude jagamiseks.	KONTROLLKÜSIMUS: Kui Teie organisatsioonis oleks sõlmitud kollektiivleping, siis (<u>lisaks eelnevalt öeldule</u>), millised oleksid kollektiivlepingu positiivsed mõjud Teie organisatsioonis? <i>Tegemist on kontrollküsimustega, mis peaks täiendama eelnevaid „miks“ küsimusi selliselt, et mõlemad nii negatiivsetele kui positiivsetele mõjudele pööratakse tähelepanu.</i> <i>Positiivsed mõjud võivad olla näiteks: töörahu, töötajatele ühesuguste</i>	KONTROLLKÜSIMUS: Millised on (<u>lisaks eelnevalt öeldule</u>) kollektiivlepingu positiivsed mõjud Teie organisatsioonis? <i>Tegemist on kontrollküsimustega, mis peaks täiendama eelnevaid „miks“ küsimusi selliselt, et mõlemad nii negatiivsetele kui positiivsetele mõjudele pööratakse tähelepanu.</i> <i>Positiivsed mõjud võivad olla näiteks:</i>

	<p>tingimuste kehtestamine; sektoritasandil palgakonkurentsi vältimine; võrdne kohtlemine; töötajate rahulolu ning kaasatuse tunde tagamine; töötajate motivatsiooni ning pühendumuse tagamine; planeeritud ning jälgitavad pikaajalised plaanid.</p>	<p>töörahu, töötajatele ühesuguste tingimuste kehtestamine; sektoritasandil palgakonkurentsi vältimine; võrdne kohtlemine; töötajate rahulolu ning kaasatuse tunde tagamine; töötajate motivatsiooni ning pühendumuse tagamine; planeeritud ning jälgitavad pikaajalised plaanid.</p>
	<p>KONTROLLKÜSIMUS:</p> <p>Millised oleksid (lisaks eelnevalt öeldule) kollektiivlepingu negatiivsed mõjud Teie organisatsioonis?</p> <p><i>Tegemist on kontrollküsimustega, mis peaks täiendama eelnevaid „miks“ küsimusi selliselt, et mõlemad nii negatiivsetele kui positiivsetele mõjudele pööratakse tähelepanu.</i></p> <p>Negatiivsed mõjud võivad olla näiteks: keeruline kohanduda muutuva ärikeskkonnaga, konkurentsipositsiooni kaotamine.</p> <p><i>Panna tähele, et küsime kollektiivlepingu, mitte ametiühingu negatiivseid mõjusid. Kui organisatsioon seostab kollektiivlepinguid ametiühingutega, siis eraldi küsida üle kollektiivlepingu kohta (nt kui see oleks sõlmitud organisatsiooni töötajate usaldusisikuga).</i></p>	<p>KONTROLLKÜSIMUS:</p> <p>Millised on (lisaks eelnevalt öeldule) kollektiivlepingu negatiivsed mõjud Teie organisatsioonis?</p> <p><i>Tegemist on kontrollküsimustega, mis peaks täiendama eelnevaid „miks“ küsimusi selliselt, et mõlemad nii negatiivsetele kui positiivsetele mõjudele pööratakse tähelepanu.</i></p> <p>Negatiivsed mõjud võivad olla näiteks: keeruline kohanduda muutuva ärikeskkonnaga, konkurentsipositsiooni kaotamine.</p> <p><i>Panna tähele, et küsime kollektiivlepingu, mitte ametiühingu negatiivseid mõjusid. Kui organisatsioon seostab kollektiivlepinguid ametiühingutega, siis eraldi küsida üle kollektiivlepingu kohta (nt kui see oleks sõlmitud organisatsiooni töötajate usaldusisikuga).</i></p>
<p>Millised arvamused, ootused toetavad või pärsivad kollektiivlepingu sõlmimist?</p> <p>Teised selle bloki küsimused, katavad selle küsimuse.</p>		
<p>Miks on huvi KL sõlmimise vastu vähene?</p> <p>Kuna tegemist ei ole konkreetse ettevõtte kohta käiva küsimusega, vaid abstraktse Eesti kohta käiva küsimusega, siis selle küsimusega ei soovita teada kõikvõimalikke põhjuseid, miks Eestis vähe kollektiivlepinguid on, vaid peamisi.</p>	<p>Mis on Teie arvates peamised põhjused, miks Eestis nii vähe kollektiivlepinguid on?</p> <p><i>Kui vastaja toob välja väga palju erinevaid põhjuseid, siis küsida üle, millised on peamised. Eestis on kollektiivlepingutega kokku lepitud töötingimused keskmiselt 5,8%-s organisatsioonides. Äriühingud 4,2%, MTÜd- 16,1% riigi ja kov asutused 16,1%. Samas on siiski üle 250 töötajaga ettevõtetest 39,1%-s kollektiivleping.</i></p>	
<p>Milline võiks/peaks olema KL panus ja mõju töösuhete, töötingimuste arengule?</p> <p>Tegemist on abstraktse küsimusega Eesti kohta tervikuna, millega soovitakse, et</p>	<p>Milline võiks olla kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes?</p> <p><i>Ilmselt saab olla tegemist üldhinnanguga, mis võtab kokku inimese eelnevalt välja toodud kollektiivsete lepingutega seonduvad negatiivsed ja positiivsed arvamused. Tähele panna, et tegemist ei ole organisatsiooni enesekohase küsimuse vaid Eesti kui terviku kohta käiva küsimusega.</i></p>	

inimene võtab kokku oma hinnangu kollektiivlepingutega seonduvate positiivsete ja negatiivsete aspektide kohta. Samas on siinkohal küsimus abstraktsel tasandil, kui eelnevalt küsiti organisatsiooni kohta.	Miks?
--	-------

2.3.5 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine

2.3.5.1 Huvikonflikt ja õiguskonflikt

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus – ON OLNUD TÖÖTÜLI (st. tüli milles ei ole saadud omavahelist kokkulepet), kuid LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
	Kuidas te defineeriksite kollektiivse töötüli?	Kuidas te defineeriksite kollektiivse töötüli?
<p>Millisel viisil lahendasite oma töötüli ja kas oleks võinud olla alternatiivsed kanalid?</p> <p>Selleks, et mingit sisukat infot saada töötüli lahendamise kohta, tuleb täpsustada, milles töötüli seisnes. See jaguneb kaheks küsimuseks, kus teine küsimus täpsustab, kas tegemist oli huvi- või õiguskonfliktiga. Järgnevad küsimused töötüli lahendamise kanalite kohta.</p>	<p>Millises küsimuses ja millal oli Teie organisatsioonis töötüli?</p> <p><i>Kollektiivne töötüli (KTLS §2 lg 1) on lahkarvamus tööandja ja töötajate (või poolte liitude) vahel, mis on tekkinud kollektiivlepingute sõlmimisel ja täitmisel ning uute töötingimuste kehtestamisel.</i></p> <p><i>Kui töötülisid on olnud mitu, siis palume vastata kuidas tavaliselt on või millisega oli kõige enam probleeme.</i></p>	<p>Millises küsimuses ja millal oli Teie organisatsioonis töötüli, mida lepitata lepitaja?</p> <p><i>Kollektiivne töötüli (KTLS §2 lg 1) on lahkarvamus tööandja ja töötajate (või poolte liitude) vahel, mis on tekkinud kollektiivlepingute sõlmimisel ja täitmisel ning uute töötingimuste kehtestamisel.</i></p> <p><i>Lepitaja (riiklik või paikkondlik) on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust. Lepitaja selgitab välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi. Vt täpsemalt KTLS II ptk.</i></p> <p><i>Kui töötülisid on olnud mitu, siis palume vastata kuidas tavaliselt on või millisega oli kõige enam probleeme.</i></p>
	<p>Kas töötüli seonduvad juba olemasoleva kollektiivlepingu täitmise või uue lepingu sõlmimisega?</p> <p><i>Selle küsimusega soovitakse võimalusel teada saada, kas praktikas eristatakse omavahel õiguskonflikti ja huvikonflikti. Õiguskonflikt – lahkarvamus, mis on tekkinud kollektiivlepingu täitmisel lepingutingimuste tõlgendamisest (nt palgatõusu korral pole täpsustatud hinnaindeksi või skp deflaatori kasutamine) sh. sõlmitud lepingu mittetäitmisest. Pooltel pole õigust töörahu rikkuda, sellised konfliktid lahendatakse kohtus.</i></p> <p><i>Huvikonflikt – lahkarvamus, mis on tekkinud kollektiivlepingu sõlmimisel vaidlusest töötingimuste üle. Õigus töörahu katkestada (kui seadusest tulenevad eeltingimused on täidetud).</i></p>	<p>Kas töötüli seonduvad juba olemasoleva kollektiivlepingu täitmise või uue lepingu sõlmimisega?</p> <p><i>Selle küsimusega soovitakse võimalusel teada saada, kas vastajad eristavad omavahel õiguskonflikti ja huvikonflikti. Õiguskonflikt – lahkarvamus, mis on tekkinud kollektiivlepingu täitmisel lepingutingimuste tõlgendamisest (nt palgatõusu korral pole täpsustatud hinnaindeksi või skp deflaatori kasutamine) sh. sõlmitud lepingu mittetäitmisest. Pooltel pole õigust töörahu rikkuda, sellised konfliktid lahendatakse kohtus.</i></p>

		<p>Huvikonflikt – lahkarvamus, mis on tekkinud kollektiivlepingu sõlmimisel vaidlusest töötingimuste üle. Õigus töörahu rikkuda (kui seadusest tulenevad eeltingimused on täidetud).</p>
	<p>Kuidas töötülid on lahendatud (milliseid kanaleid lahendamiseks kasutatakse)? Miks kasutati just seda kanalit?</p> <p>Milliste töötülidega jõutakse lepitaja juurde?</p> <p><i>See, et töötüli lahenes, tähendab, et sõlmiti kokkulepe. NB! Kokkulepe võis seisneda ka selles, et kollektiivlepingut ei sõlmita.</i></p> <p><i>Siin huvitab meid eelkõige see, millist kanalit kasutati:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liitude vahendusel lepitamine (tööandjate ja ametiühingute liidud) 2. Kohus 3. Töövaidluskomisjon <p><i>Töötüli korral võivad pooled pöörduda töötajate ja tööandjate liitude poole, kes moodustavad lepitamiseks ühise komisjoni (vt täpsemalt KTLS § 7).</i></p> <p><i>Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse (KTLS § 12).</i></p> <p><i>Asutustes, kus streigi korraldamine on keelatud, ja muudes organisatsioonides lahendatakse kollektiivsed töötülid läbirääkimiste teel riikliku lepitaja vahendusel või kohtus (KTLS § 21).</i></p>	<p>Kuidas töötülid on lahendatud (milliseid kanaleid lahendamiseks kasutatakse)? Miks kasutati just seda kanalit?</p> <p>Milliste töötülidega jõutakse lepitaja juurde?</p> <p><i>Vastavalt lepitaja põhimäärusele on kaks võimalust lepitusmenetluse lõpetamiseks:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Töötüli lahenes e lepitamine toimus ja pooled sõlmivad kollektiivlepingu 2) Kinnitatakse eriarvamusele jäämist (lepitaja protokoll/otsus) <p><i>Töötüli lahenumise korral on võimalikud ka variandid, kus osa vaidlusküsimustes ei saada kokkuleppele või kus kõik töötüli osalenud kokkuleppele alla ei kirjuta.</i></p>
	<p>Kas Teie arvates oleks olnud vajalik kasutada mingeid alternatiivseid kanaleid Teie organisatsiooni töötüli lahendamiseks? Milliseid ja miks?</p> <p><i>Infoks, mitte ette lugemiseks: alternatiivsete kanalitena on mõeldud:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lepitaja 2. Liitude vahendusel lepitamine (tööandjate ja ametiühingute liidud) 3. Arbitraaz ehk sõltumatu vahekohus 4. Kohus 5. Töövaidluskomisjon <p><i>Lepitaja (riiklik või paikkondlik) on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust. Lepitaja selgitab välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi. Vt täpsemalt KTLS II ptk.</i></p> <p><i>Töötüli korral võivad pooled pöörduda töötajate ja tööandjate liitude poole, kes moodustavad lepitamiseks ühise komisjoni (vt täpsemalt KTLS § 7).</i></p> <p><i>Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse (KTLS § 12).</i></p> <p><i>Asutustes, kus streigi korraldamine on keelatud, ja muudes organisatsioonides lahendatakse kollektiivsed töötülid läbirääkimiste teel riikliku lepitaja vahendusel või kohtus (KTLS § 21).</i></p>	
<p>Milliste töötülidega, tülüküsimustega peaksid töötüli osapooled pöörduma</p>	<p>Üldiselt, kui töötüli osapooled ei jõua omavahel kokkuleppele, siis millised võiksid olla kollektiivse töötüli lahendamise kanalid?</p>	

riikliku/paikkondliku lepitaja poole? Siinkohal vaatame kohe alternatiivseid kanaleid, mis võiksid olemas olla, mitte ei piirdu ainult lepitajaga, kuna hilisemad uurimisküsimused nagunii täpsustavad, et kõiki kanaleid tuleks vaadata.	<i>Kui inimene ei oska ise mõelda erinevate kanalite peale, siis täpsustada eelmise küsimuse (TT.K.4) juures toodud kanalite kohta.</i>
Milline peaks olema liidu roll - lepitamine, lahendamine, vahendamine jm?	Kuidas te arvate, kas nimetatud kanalid peaksid tegelema: 1) Lahendamine - on lahenduse välja pakkumine, mis oleks osapooltele kohustuslik; 2) Lepitamine on mõlema poolele sobivate lahendusvariantide välja pakkumine ning kesktee otsimine; 3) Vahendamine on osapoolte endi poolt pakutavate variantide vahendamine ning selgitamine teisele poolele. Miks? <i>Ei ole seaduses sätestatud.</i>
	<i>Kas liitude poole töötüli menetlemine peaks olema lahendamine, lepitamine või vahendamine? Miks?</i>
	<i>Kas vahekohtu ülesanne peaks olema lahendada, lepitada või vahendada? Miks?</i>
	Kuidas peaksid töötülid jagunema erinevate kanalite vahel? (kas täitmise tõlgendamise või sõlmimisega seonduvatele) Millised töötülid peaksid, milliste kanalite kaudu lahendatama? <i>„Millised töötülid“ tähendab eelkõige liigitust õigus- või huvikonflikt, aga ka teemade kaupa, kui vastajad sedasi mõelda oskavad.</i>
	Miks?
	Milliste töötülide korral peaks just lepitaja poole pöörduma? <i>Eelkõige liigitust õigus- või huvikonflikt, aga ka teemade kaupa, kui vastajad sedasi mõelda oskavad.</i>
	Milliseid regulatsioonist tulenevaid probleeme on Teil esinenud seoses kollektiivse töötüli lahendamiseiga? <i>Kui oskab nimetada mitmeid probleeme, siis Milline neist on kõige olulisem probleem</i>
Mis on erinevate konfliktide lahendamise regulatsioonist tulenevad probleemid, probleemide põhjused ja tagajärjed?	Mis olid selle probleemi põhjused ?
	Kuidas see probleem lahenes ?
	Mis olid probleemi tagajärjed ?
	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?
	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.5.2 Huvikonflikti lahendamise protsess

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
liitude ja keskliitude poole pöördumise ja lahendamise liitude osalusel roll, võimalused	KUI EELMISES BLOKIS SEDA VÕIMALUST VEEL EI KÄSITLETUD, SIIS Kas Teie organisatsioonis toimunud töötüli korral oleks võinud lahendada selle tööandjate ja ametiühingute liidu poolt? <i>Kollektiivsete töötülide korral võivad tööandja ja töötajate esindaja omavahelise kokkuleppe mittedaavutamisel pöörduda tööandjate liidu ja töötajate liidu poole. Tööandjate liit ja töötajate liit moodustavad töötüli lahendamiseks pariteetsel alusel komisjoni kolme päeva jooksul, arvates avalduse laekumisele järgnevast päevast, millest teatatakse riiklikule lepitajale.</i>	

	<i>Tööandjate liidu ja töötajate liidu vahel saavutatud kokkulepe on vaidlevatele pooltele kohustuslik.(KTLS § 7)</i>	
	Miks? Millisel juhul oleks võinud Teie töötüli liitude vahendusel lahendada?	
lahendamine vahekohtu (so arbitraaz) abil roll, võimalused	<p>KUI EELMISES BLOKIS SEDA VÕIMALUST VEEL EI KÄSITLETUD, SIIS</p> <p>Kas Teie ettevõttes toimunud töötüli oleks võinud lahendada selle mingit liiki vahekohtu poolt, mis võiks Eestis olemas olla?</p> <p><i>Praegu ei ole Eestis võimalik lahendada töötülisid vahekohtus, sest kollektiivseid töötülisid käsitlevad vahekohtud puuduvad. Mõnes riigis on sellised vahekohtud olemas . Vahekohtu erinevus lepitamise menetlusest oleks lahenduse kohustuslikkus osapooltele nagu ka liitude poolt töötüli lahendamisel. Seaduses töötülide vahekohtu teemat reguleeritud pole (aga on muude teemade vahekohtu regulatsioon Tsiviilkohtumenetluse seadustikus).</i></p>	
	Miks?	
<i>Millised peaksid olema vahekohtu toimimise põhimõtted, kus vahekohtu tegutsema peaks (nt töövaidluskomisjoni juures)?</i>	<i>Millistel põhimõtetel võiks vahekohtus Eestis töötada?</i>	
	<i>Nt. alaline kollektiivsete töötülide lahendamise vahekohtus, pooled määravad lepingu sõlmides ära vahekohtu moodustamise korra vmt.</i>	
	<i>Milline võiks olla vahekohtu koosseis?</i>	
	<i>Nt. mingit laadi spetsiifilise ekspertiisiga kohtunikud v juristid, töötüli poolte poolt valitud isikud.</i>	
	<i>Kuidas selle koosseis peaks valitama?</i>	
	<i>Nt. osapooltel on õigus nimetada kummalgi kohtu koosseisu üks inimene, liitudel on õigus pariteetsel alusel kohtu koosseis määrata vmt</i>	
	<i>Millise institutsiooni juures see vahekohtus paikneda võiks?</i>	
	<i>Nt. töövaidluskomisjoni juures.</i>	
riikliku lepitaja poole pöördumise võimalused ja roll	<p>KUI EELMISES BLOKIS SEDA VÕIMALUST VEEL EI KÄSITLETUD, SIIS</p> <p>Kas Teie organisatsioonis toimunud töötüli korral oleks võinud lahendada selle riikliku/paikkondliku lepitaja vahendusel?</p> <p><i>Lepitaja (riiklik või paikkondlik) on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust. Lepitaja selgitab välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi. Vt täpsemalt KTLS II ptk.</i></p>	<p>KUI EELMISES BLOKIS SEDA VÕIMALUST VEEL EI KÄSITLETUD, SIIS</p> <p>Kas lepitamise valik Teie organisatsiooni töötüli lahendamiseks õigustas ennast?</p> <p><i>Lepitaja (riiklik või paikkondlik) on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust. Lepitaja selgitab välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi. Vt täpsemalt KTLS II ptk.</i></p>
	Miks?	Miks?
Kuna, millistel tingimustel peaks olema õigus, võimalus, kohustus pöörduda liitude poole enne riikliku lepitaja osalust tüli lahendamisel?	Kas kollektiivse töötüli lahendamise kanalid peaksid olema läbitud mingis järjestuses, kui siis millises?	
Järgmises blokis on küsimused üldisemalt erinevate kollektiivse töötüli lahendamise kanalite järjestuse kohta. Seepärast toome selle küsimuse kohe siia ning ei	<i>Kui inimene ei oska ise mõelda erinevate kanalite peale, siis täpsustada eelmise küsimuse (TT.K.4) juures toodud kanalite kohta.</i>	

küsi eraldi liitude rolli.	
	<p>Kas erinevate lahendamise kanalite kasutamine peaks olema kohustuslik või vabatahtlik?</p> <p><i>Käia läbi kõik erinevad kanalid, mille kohta vastaja midagi arvata oskab. Kui inimene ei oska ise mõelda erinevate kanalite peale, siis täpsustada eelmise küsimuse (TT.K.4) juures toodud kanalite kohta.</i></p>
	<p>Milliste kanalite lõpptulemus peaks olema pooltele täitmiseks kohustuslik? (st lahendus on ette antud ning streikimise õigust ei ole)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lepitaja • Liitude vahendusel • arbitraažikohus
<p>Milline peaks olema liitude ekspertide roll tüli lahendamise protsessis?</p> <p>Uurimis- ja intervjuuküsimuste arutamise seminaril jõuti järeldusele, et antud küsimus adresseerib üldisemalt seda, milline peaks olema liitude roll töötülide lahendamisel, siis jäeti see küsimus siinkohal välja. Liitude rolli adresseerivad eelpool toodud küsimused.</p>	<p>KUI EI OLE EESPOOL KÄSITLETUD, SIIS</p> <p>Milline on Ametiühingute ja Tööandjate liitude konsultatiivne roll töötüli osapooltele nõu andmisel ning töötülile lahenduse otsimisel?</p> <p>Milline peaks olema Ametiühingute ja Tööandjate liitude konsultatiivne roll töötüli osapooltele nõu andmisel ning töötülile lahenduse otsimisel?</p>

2.3.5.3 Lepitaja poole pöördumine/lepitamise protsess

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
Millal (sisuliselt ja ajaliselt) peaksid kollektiivse töötüli osapooled pöörduma riikliku/paikkondliku lepitaja poole?		<p>Kirjeldage millisesse seisu oli jõudnud töötüli selleks ajaks, kui lepitaja seda menetlema hakkas?</p> <p><i>Kui ei oska vastata, siis täpsustada, mida ütleb praegune seadus: Pooled pöörduvad kirjalikult riikliku lepitaja poole, kui läbirääkimiste käigus kokkulepet ei saavutata ning tekib töörahu katkemise oht (KTLS §6). Kas Teie töötüli oli jõudnud sellisesse seisu?</i></p>
	<p>Millal peaks toimuma kollektiivse töötüliga riikliku lepitaja poole pöördumine?</p> <p><i>Millisesse seisu peaks olema töötüli jõudnud?</i></p>	<p>Kas lepitaja poole pöördumiseks oli mõistlik aeg?</p> <p><i>Võimalik ümbersõnastus: kas oleks pidanud lepitaja juurde minema varem või kas oleks saanud ilma lepitaja juurde minemata, oleks võinud veel oodata lepitaja juurde minekuga?</i></p>
	Miks?	Miks?
<p>Millal, millistel tingimustel peaks tekkima võimalus ja õigus saada eelkonsultatsiooni, nõu töötüli ennetamiseks ja lepitamiseks?</p> <p>Tähele panna, et mis tingimustel oleks vastatud ka asjaolu, kas igal hetkel peaks olema õigus saada konsultatsiooni.</p>	<p>Kas enne riikliku lepitaja juures töötüli lahendamist peaks olema võimalus pooltel saada lepitajalt nn eelkonsultatsiooni, kuidas töötüli ennetada ja poolte omavaheline leppimine saavutada ilma lepitaja vahendusest?</p>	<p>Enne riikliku lepitaja juures töötüli lahendamist, kas Te konsulteerisite lepitajaga või oleksite soovinud konsulteerida, kuidas töötüli ennetada ja poolte omavaheline leppimine saavutada ilma lepitaja vahendusest?</p>

<p>Taustaks kerkib üles erapooletuse küsimus, kas eelkonsultatsiooni andnud isik saab pärast lepitada osapooli.</p>	<p><i>Ei ole seaduses</i></p>	<p><i>Ei ole seaduses</i></p>
	<p>Millist eelkonsultatsiooni peaks üldse lepitaja andma?</p>	
	<p>Millises vormis ja tingimustel peaks sellist eelkonsultatsiooni riiklikult lepitajalt saama?</p>	
<p>Kui palju on nõu ja eelkonsultatsiooni praktikas saadud? Eelmise küsimusega on kaetud see, kas konkreetne vastaja on konsulteerinud. Kuid küsimust „kui palju“ ei ole võimalik vastata. Küsimus jäetakse ainult liitude tasandile.</p>		
<p>Kas ja kui siis, millises osas võiksid riiklik/paikkondlik lepitaja eelkonsulterimisel, ennetamisel, nõuandmisel täita erinevat rolli, ülesannet?</p>	<p>Kas eelkonsultatsiooni võiks saada ka paikkondlikult lepitajalt? <i>Ei ole seaduses</i></p>	
	<p>Mil moel peaks paikkondliku lepitaja eelkonsulterimine erinema riikliku lepitajaga konsulteerimisest?</p>	
<p>Kas ja miks peaksid osapooled olema läbinud kindla töötüli lahendamise protsessi enne (omavaheline lahenduse otsimine, arbitraažiga vahendamine, lepitamine jne), kui tekib õigus pöörduda riikliku lepitaja/paikkondliku lepitaja poole v peaks neil nt, töötüli pingete mahavõtmiseks, igal hetkel olema võimalik pöörduda riikliku/paikkondliku lepitaja poole? Kaetud blokis huvikonflikti lahendamise kohta.</p>		
<p>Kui detailselt peaks olema reguleeritud lepitaja kohustus ja viis lepitada, kui palju peaks olema lepitajal iseseisvalt õigus otsustada? Kaetud blokis lepitamise vormi kohta.</p>		
<p>Mis on riikliku lepitamise saamisest probleemid, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed? Kaldume veidi kõrvale kriitilise juhtumipõhisest lähenemisest ning laseme üles lugeda kõik probleemid. Siinkohal küsime põhjuseid ja tagajärgi kõige olulisema probleemi kohta.</p>	<p>Kas Teie organisatsioonil on olnud probleeme, mis seonduvad riikliku lepitamise saamisega, lepitaja poole pöördumisega? <i>Nt. oli vaja kiirelt telefoni teel konsultatsiooni, aga lepitajal polnud aega või palus ametlikku kirjalikku pöördumist, kuigi taheti ainult mingit väikest spetsiifilist küsimust küsida vmt.</i></p>	<p>Kas Teie organisatsioonil on olnud probleeme, mis seonduvad riikliku lepitamise saamisega, lepitaja poole pöördumisega? <i>Nt. oli vaja kiirelt telefoni teel konsultatsiooni, aga lepitajal polnud aega või palus ametlikku kirjalikku pöördumist, kuigi taheti ainult mingit väikest spetsiifilist küsimust küsida vmt.</i></p>
	<p>Millised, loetlege palun? <i>NB! Edaspidi spetsiifilisemates blokkides küsime põhjuseid ja tagajärgi ainult siis, kui siinkohal nimetas, et see teema oli</i></p>	<p>Millised, loetlege palun? <i>NB! Edaspidi spetsiifilisemates blokkides küsime põhjuseid ja tagajärgi ainult siis, kui siinkohal nimetas, et see teema oli</i></p>

	<i>probleemiks.</i>	<i>probleemiks.</i>
	Milline oli kõige olulisem probleem lepitamise saamisega seoses ? Milles see seisnes?	Milline oli kõige olulisem probleem lepitamise saamisega seoses ? Milles see seisnes?
	Mis olid selle probleemi põhjused ?	Mis olid selle probleemi põhjused ?
	Kuidas see probleem lahenes ?	Kuidas see probleem lahenes ?
	Mis olid probleemi tagajärjed ?	Mis olid probleemi tagajärjed ?
	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?
	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.5.4 Lepitamise olemus

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
Millised peaksid olema lepitaja õigused lahendamisel/lepitamisel/vahendamisel? Siinkohal tekib ühelt poolt kattuvus varasema küsimusega, kus juba küsiti, kas riikilik lepitaja peab tegelema lepitamise/lahendamise/vahendamisega ning teiselt poolt küsimustega lepitamise viisi ja vormi kohta. Viimases küsitakse, mil määral see peab olema reguleeritud. Lisasime sinna küsimuse menetluslike õiguste kohta.		
Kuivõrd peaks lepitaja roll olema ettepanekute tegemine tüli lahendamiseks? (peale suruda kompromisse ja lahendusi) Üldisel tasandil küsis seda küsimust huvikonflikti lahendamise blokis, seetõttu seda neilt, kel pole lepitamist olnud ei küsi. Küsime ainult neilt, kellel on lepitamine olnud ja küsime spetsiifiliselt olnud juhtumi kohta. Juhul, kui vastaja arvab, et peaks olema teisiti kui praktikas oli, siis tuleb välja vastus järgmisele uurimisküsimusele. Kui ta oli rahul sellega mis oli, siis ei ole põhjust küsida, kas peaks olema teisiti.	Mida Teie arvates peaks Lepitaja tegema, kui ta lahendaks Teie organsiatsiooni töötüli? Kas ta peaks pigem pakkuma ise välja lahendas) või vahendama teise poole poolt pakutud lahendusi?	Milliseid tegevusi lepitaja tavaliselt teie organsiatsiooni lepitamisel teeb? Kas Teie töötüli lahendamisel lepitaja pigem pakkus ise välja lahendas) või vahendas teise poole poolt pakutud lahendusi? <i>Seaduse kohaselt selgitab lepitaja välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi (KTLS §9).</i> <i>Enne oli küsimus üldiselt selle kohta, mida lepitaja teeb. Siinkohal käib küsimus konkreetselt selle organsiatsiooni lepitamise kohta.</i> <i>NB! Kui üldise jutu juures rääkis selle ära, siis siinkohal mitte peale käia.</i>

		<p>Kas Teie hinnangul oli selline lähenemine õigustatud või ootaksite lepitajalt erinevat tegevust?</p> <p><i>Jällegi küsimus konkreetselt organisatsiooni lepitamisega seonduva tegevuse kohta.</i></p>
		Miks?
<p>Kuivõrd peaks lepitaja tegelema osapoolte ettepanekute vahendamise ja seeläbi osalema tüli lahendamisel?</p> <p>Kaetud teiste küsimustega.</p>		
<p>Mis on probleemid lepitamisega tulenevalt lepitamise olemusest, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?</p>	<p>Kas Teie organisatsioonil on jäänud riikliku lepitaja juurde pöördumata seoses sellega, kuidas lepitaja lepitamisega tegeleb?</p>	<p>Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme, mis seonduvad lepitamise olemusega? KUI JAH, siis Milles probleem seisnes?</p> <p><i>Lepitamise olemuse all mõtleme lepitaja poolt kasutatud taktikat lepitamise saavutamiseks. Kas lepitaja edastas teise poole arvamusi, kuidas võttis erinevate poolte arvamusi ja seisukohti arvesse jne.</i></p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p> <p>Kuidas see probleem lahenes?</p> <p>Mis olid probleemi tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</p> <p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>

2.3.5.5 Lepitamise vorm

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
<p>Kas ja miks peaks lepitamine olema rangelt formaliseeritud?</p> <p>Kõik kolm uurimisküsimust on kaetud samade intervjuuküsimustega</p>	<p>Kas lepitaja menetluslikud õigused, lepitaja tegevused ja lepitusmenetluse protseduur peaks olema õigusaktidega detailset ette kirjutatud või pigem lepitaja igakordne otsus vastavalt tüli eripärale?</p> <p>Miks?</p>	
	<p>Millised menetluslikud õigused peaksid lepitajal töötulide menetlemisel olema?</p> <p><i>Praegu on õigused:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kutsuda osapooli võtma osa lepitustoimingutest 2. Kaasata töösse asjatundjaid ja eksperte 3. Määrata lepituskoosoleku koht, nõuda ruume ja vahendeid osapooltelt 4. Esitada kokkuleppe projekt 5. Peatada lepitamine <p>(KTLS §10 lg ja ptk 2, KLPM §32; 16; 21; 24)</p>	

Kui ulatuslikult, rangelt, detailselt peaks lepitamise vorm olema regulatsioonis määratletud?	KUI DETAILSLT, SIIS millistes aspektides peaks ette kirjutama ning kui detailselt?
Kuivõrd peaks lepitamine olema lepitaja vaba, avatud, olukorraga kohanduv, eripärasid formaalsest raamist väljaspool vaatav ja arvestav? (nt kas peaks olema alati ettepanekute tagasiside andmise kohustus)	

2.3.5.6 Lepitamise peatamine ja lõpetamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus organisatsioonides, kus LEPITAMINE ON
Kuidas, mille alusel peaks lepitaja otsustama, kas peatada lepitamine või jätkata lepitamist?	<p>Kas Teie töötüli lepitamise käigus esines lepitamise peatamist või oleks olnud vajalik peatada lepitamine mingiks ajaks?</p> <p><i>Siin me ei küsi vormistamist või määrusejärgset tegevust, töötüli pool võib olla tunnetanud olukordi peatamisena, aga lepitaja pole peatamisi vormistanud. Praktikas on lepitaja menetluse peatamist ülivähesel kordadel vormistanud.</i></p> <p><i>Vastavalt lepitaja põhimäärusele võib lepitaja poolte ettepanekul või omal algatusel lepituskäitluse peatada:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kui pooled ei ole esitanud vajalikke dokumente; 2) kui üks pooltest ei ole ilmunud lepituskäitlusele vähemalt kahel korral; 3) kui vajatakse täiendavaid dokumente, ekspertide arvamusi ja teisi vajalikke tõendusmaterjale. <p><i>Lepituskäitlust jätkatakse pärast nende asjaolude kõrvaldamist. Otsused menetluse peatamise kohta vormistab lepitaja kirjalikult. (KTLP p24-27)</i></p> <p><i>Oluline teha kindlaks, et vastaja siin ei ajaks segamini lepitamise lõpetamisega, mille kohta tuleb küsimus hiljem.</i></p>
	ESINES LEPITAMISE PEATAMINE
	Mis olid lepitamise peatamise põhjused Teie töötüli?
	Milliste kriteeriumite alusel peaks otsustama töötüli lepitamise peatamise ?
	Milliste kriteeriumite alusel peaks otsustama töötüli lepitamise jätkamise ?
	<i>Peatamine lõpetatakse pärast nende asjaolude kõrvaldamist, mis tingisid peatamise (KLPM §25).</i>
Millises seisus peaks lepitamine olema, et otsustada lepitamise peatamine, lõpetamine?	<p>Milliste formaalsete ja sisuliste tegurite põhjal otsustati Teie töötüli lepitamine lõpetada?</p> <p><i>Vastavalt lepitaja põhimäärusele on kaks võimalust lepituskäitluse lõpetamiseks (KLPM §21; 22; 23):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Töötüli lahenedes ehk lepitamine toimus ja pooled sõlmivad kollektiivlepingu 2) Kinnitatakse eriarvamusele jäämist (lepitaja protokoll/otsus) <p><i>Töötüli lahenedes korral on võimalikud ka variandid, kus osa vaidlusküsimustes ei saada kokkuleppele või kus kõik töötüli osalenud kokkuleppele alla ei kirjuta.</i></p> <p><i>Praktikas on ka üksjagu lepitamisi, kus lõpetamist ei ole vormistatud.</i></p> <p><i>Kui lepitamise käik on olnud selline, et teatud hetkest edasi on pooled läbirääkimisi jätkanud omavahel lepitaja osaluseta ning jõudnud lepingu sõlmimiseni, vormistatud pole seda situatsiooni ei peatamise ega</i></p>

	<p><i>lõpetamisena, aga sisuliselt kummaga on/oleks tegu?</i></p> <p><i>Kui selgub, et enne vastas tegelikult lõpetamise kohta, siis küsida siin peatamise kohta uuesti?</i></p>
	Milliste formaalsete ja/või sisuliste kriteeriumite alusel peaks olema võimalus lepitajal töötüli lepitamise lõpetamine otsustada?
Millised peaksid olema formaalsed kriteeriumid (nt lepituse pool ei ilmu kohale) v sisulised kriteeriumid (nt pooled on jõudnud konsensusele)	
Kaetud eelmiste küsimustega	
Mis on probleemid lepitamise peatamise ja lõpetamise regulatsiooniga, mis on nende põhjused ja tagajärjed?	<p>Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme, mis seonduvad lepitamise peatamise või lõpetamisega? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?</p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p> <p>Kuidas see probleem lahenes?</p> <p>Mis olid probleemi tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</p> <p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>

2.3.5.7 Riikliku lepitaja määramine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
millised peaksid olema nõudmised riiklikule lepitajale	<p>Millistele kvalifikatsiooni, isiksuseomaduste jm nõuetele peaks vastama inimene, kes nimetatakse riiklikuks lepitajaks?</p> <p><i>Lepitaja on erapooletu asjatundja tööõiguse, tööturu ja ettevõtluse alal. EV kodanikud, valdab riigi keelt ja halduspiirkonna elanike enamiku keelt, elukoht EV, kõrgharidus, töötüli lahendamiseks vajalikud oskused ja kogemused. (KTLS §8 lg 1; KTLPM §2)</i></p>	
kuidas peaksid töösuhte osapooled, nende esindajad osalema riikliku lepitaja määramisel?	<p>Kes peaksid esitama riikliku lepitaja kandidaadid?</p> <p><i>Vastavalt KTLS §8 nimetab riikliku lepitaja ametisse Vabariigi Valitsus Sotsiaalministeeriumi, tööandjate ja töötajate keskliitude ühise kokkuleppe alusel.</i></p> <p>KUI EI NIMETA ISE, SIIS:</p> <p><i>Kas ja milline roll võiks/peaks olema töötajatel ja tööandjatel?</i></p>	
	Kes ja kuidas peaks riikliku lepitaja valima/nimetama ?	
	<p>Millistel tingimustel ja kuidas peaks riikliku lepitaja taandama?</p> <p><i>Ülsidelt ja konkreetsete kaebuste korral. Täna valitakse lepitaja kolmeks aastaks ning riiklikku lepitajat ei ole võimalik taandada (aga paikkondlikku on - pooltel on õigus taotleda taandamist, otsustab riiklik lepitaja).</i></p> <p><i>Nt. töötüli pool kaebab, et lepitaja on erapoolik.</i></p> <p><i>Millistel põhjustel peaks lepitaja taandatama konkreetsest töötülist või ametikohalt täielikult?</i></p>	

2.3.5.8 Paikkondlikud lepitajad

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus PAIKKONDLIKKU LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus PAIKKONDLIK LEPITAMINE ON
		Teie töötüli lepitab paikkondlik lepitaja, kas Teile sobis see? Kumba varianti te

		<p>oelksite eelsitanud, kas paikkondlikku või riiklikku lepitamist?</p> <p><i>Riiklik lepitaja valib oma volituste ajaks kohalike omavalitsusorganite või omavalitsusüksuste piirkondlike liitude poolt esitatud kandidaatide hulgast välja 5-6 paikkondlikku lepitajat.</i></p>
		Miks?
Mis on paikkondlike lepitajate roll, kuivõrd vajalikud nad riiklikule lepitajale täiendavalt on?	<p>Kas Teie hinnangul on vaja täiendavalt riiklikule lepitajale paikkondlike lepitajaid?</p> <p><i>Põhimääruse kohaselt: kui riiklik lepitaja peab otstarbekaks, annab ta piirkonna ettevõtetes ja organisatsioonides tekkinud või teiste piirkondadega seotud töötülid lahendamiseks paikkondlikule lepitajale.</i></p>	
		Miks?
<p>Kas ja mis osas peaks paikkondlikel lepitajatel olema samasugused õigused kui riiklikul lepitajal?</p> <p>Kuna paikkondlikud lepitajad on väga erinev institutsioon oma olemuse poolest riiklikust lepitajast. Siis õiguste osas saame piiritleda ainult menetluslike õigustega, st. lepitamisele kutsumise, lepitamise läbiviimisega seotud õigused, mis praegu on riiklikul ja paikkondlikul lepitajal ühesugused.</p>	<p>Kas peaksid paikkondlike lepitajate menetluslikud õigused erinema riikliku lepitaja õigustest?</p> <p><i>NB! Siin me ei räägi isikuomadustest või kvalifikatsioonist, seda küsime pisut hiljem.</i></p> <p><i>Praegu on riiklikul ja paikkondlikul lepitajal ühesugused menetluslikud õigused:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kutsuda osapooli võtma osa lepitustoimingutest 2. Kaasata töösse asjatundjaid ja eksperte 3. Määrata lepituskoosoleku koht, nõuda ruume ja vahendeid osapooltelt 4. Esitada kokkuleppe projekt 5. Peatada lepitamine <p><i>(KTLS §10 lg ja ptk 2, KLPM §32; 16; 21; 24)</i></p>	
		Millised õigused peaksid olema erinevad?
<p>Mille poolest on paikkondlikud lepitajad paremad, sobivamad kui riiklik lepitaja?</p> <p>Kaetud varasemate küsimutega.</p>		
Millised peaksid olema nõuded paikkondlikule lepitajale (kes ta olema peaks)		<p>Kas paikkondlik lepitaja, kes lepitab teie töötüli, oli selle töö jaoks piisava kvalifikatsiooni, vajalike oskuste ja omadustega? Milles piisavus/ebapiisavus seisnes (sellel konkreetsel juhul)?</p>
	<p>Millistele kvalifikatsiooni, isiksuseomaduste jm nõuetele peaks üldse vastama inimene, kes nimetatakse paikkondlikuks lepitajaks?</p> <p><i>Lepitaja on erapooletu asjatundja tööõiguse, tööturu ja ettevõtluse alal. EV kodanikud, valdab riigi keelt ja halduspiirkonna elanike enamiku keelt, elukoht EV, kõrgharidus, töötüli lahendamiseks vajalikud oskused ja kogemused.</i></p> <p><i>(KTLS §8 lg 1; KTLPM §2)</i></p>	
Kuidas peaksid töösuhete osapooled (nende esindajad) osalema paikkondliku lepitaja valimisel?	<p>Kes ja kuidas peaks paikkondliku lepitaja valima/nimetama?</p> <p><i>Riiklik lepitaja valib oma volituste ajaks kohalike omavalitsusorganite või omavalitsusüksuste piirkondlike liitude poolt esitatud kandidaatide hulgast välja 5-6 paikkondlikku lepitajat (KTLPM §8).</i></p>	
		KUI EELMISES VASTUSES TÖÖTAJATE, TÖÖANDJATE ROLLI JUBA EI KÄSITLETUD, SIIS

	Milline roll võiks või peaks olema töötajatel ja tööandjatel?						
Millistel tingimustel peaks pooltel olema õigus nõuda paikkondliku lepitaja taandamist?	Kas ja millistel tingimustel peaks töötüli osapooltel olema õigus nõuda paikkondliku lepitaja taandamist oma töötüli lepitamisest? <i>Pooltel on õigus taotleda paikkondliku lepitaja taandust, mille otsustab riiklik lepitaja (KTLPM §29). Põhjuseid/tingimusi õigusaktid praegu ei reguleeri.</i>						
Millistel alustel peaks riiklik lepitaja otsustama, kas taandada v mitte paikkondlikud lepitajad?	Lisaks poolte nõudmisele, millistel täiendavatel põhjustel peaks riiklik lepitaja paikkondliku lepitaja taandama/kaaluma taandamist?						
Mis on probleemid paikkondlike lepitajatega, mis on probleemide põhjused, tagajärjed?	<table border="1"> <tr> <td>Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme, mis seonduvad asjaoluga, et teie töötüli lepitaja paikkondlik lepitaja? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?</td> </tr> <tr> <td>Mis olid selle probleemi põhjused?</td> </tr> <tr> <td>Kuidas see probleem lahenes?</td> </tr> <tr> <td>Mis olid probleemi tagajärjed?</td> </tr> <tr> <td>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</td> </tr> <tr> <td>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</td> </tr> </table>	Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme , mis seonduvad asjaoluga, et teie töötüli lepitaja paikkondlik lepitaja? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?	Mis olid selle probleemi põhjused ?	Kuidas see probleem lahenes ?	Mis olid probleemi tagajärjed ?	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)
Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme , mis seonduvad asjaoluga, et teie töötüli lepitaja paikkondlik lepitaja? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?							
Mis olid selle probleemi põhjused ?							
Kuidas see probleem lahenes ?							
Mis olid probleemi tagajärjed ?							
Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?							
(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)							

2.3.5.9 Ekspertide kaasamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMIST EI OLE	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
Mis peaks olema ekspertide roll lepitamise juures?		<p>Kas Teie organisatsiooni töötüli lepitamise kaasati eksperte?</p> <p>KUI JAH, SIIS kelle poolt ekspert kaasati?</p> <p><i>Meie huvi on siinkohal erapooletute ekspertide kasutamises. Osapooled õivivad omalt poolt töötülide lahendamiseks kaasata erinevaid eksperte, kuid neid ei saa käsitleda erapooletute arvamustena.</i></p>
		Milline oli ekspertide roll, mida nad tegid?
		Kas ja kuidas see mõjutas töötüli lepitusprotsessi?
Kuivõrd peaks pooltel olema õigus nõuda, et lepitaja peab kaasama eksperdi, kelle arvamus, hinnang tasakaalustaks poolte seisukohti?	<p>Kas töötüli osapooltel peaks olema õigus nõuda, et riiklik lepitaja kaasaks lepitusprotsessi eksperti?</p> <p><i>Praegune regulatsioon poolte poolt ekspertide nõudmist ei reguleeri. KTLS §10 lg 2 kohaselt võib lepitaja kaasata oma töösse asjatundjaid või eksperte ning pädevaid ametiisikuid.</i></p> <p>Mis põhjusel?</p>	
	Milline peaks olema kas riikliku lepitaja enda poolt kaasatud või poolte nõudmisel riikliku lepitaja poolt kaasatud erapooletute ekspertide roll lepitamise juures?	
	Kas ja kuidas see roll seonduvad teie ettekujutusega lepitamisest (kas lepitaja lahendab, vahendab või lepitab).	
Mis on probleemid ekspertide kaasamisel, mis on nende probleemide põhjused ja tagajärjed?		<p>Kas Teie organisatsioonis on töötüli lepitamise protsessis olnud ekspertide või ekspertiisiga seotud probleeme? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?</p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p>

		Kuidas see probleem lahenes ?
		Mis olid probleemi tagajärjed ?
		Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?
		(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.5.10 Lepitamise riiklik järelevalve

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus LEPITAMINE ON
Kuidas peaks lahendama lepitamise käigus tekkivad laharvamused?	Kas Teil tekkis lepitamise protsessi osas erimeelsuseid töötüli teise osapoole või lepitajaga? Milles see seisnes? <i>Siinkohal mõeldakse erimeelsuseid, mis seonduvad sellega, kuidas peaks lepitaja tegutsema ning kuidas ta tegutses. Erimeelsused, mille lahendamiseks peaks olema vaja kolmanda osapoole poolt tehtavat järelevalvet ja sekkumist. Nt. üks osapool mõjutab lepitajat tegema otsust, mis ei olnud teisele vastuvõetav vmt</i>
	KUI EI, SIIS kas jäite lepitamise protsessiga üldjoontes rahule?
Kas ja mille osas, kuidas peaks toimuma lepitamise riiklik järelevalve?	Kas Teie hinnangul peaks lepitamise üle järelevalvet teostama? <i>Väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon (KTLS §23⁴). See on ka ainuke lepitamise järelevalvet puudutav säte õigusaktides, täpsemat protseduuri või korda ette nähtud pole.</i> Millistes lepitamise aspektides peaks järelevalvet teostama? <i>Lepitamise aspektide all mõtleme siin lepitaja poole pöördumist, lepitamise olemust, protseduuri, peatamist-lõpetamist, lepitaja määramist, ekspertide kaasamist jmt.</i>
	Kes peaks teostama järelevalvet lepitamise üle?
	Miaks?
Kellel on õigus või kohustus pöörduda TI poole, et see sekkuks, osaleks, hindaks etc probleeme lepitamisel?	Kes peaks algatama lepitamise järelevalve teostamist? Miaks?

2.3.6 Töörahu, streik, töösulg

2.3.6.1 Töörahu

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
	Milliste nõudmiste taustaks tohiks streikimine olla lubatud ja miks? <ul style="list-style-type: none"> Kollektiivsete läbirääkimiste käigus töötajate nõudmiste toetamiseks Kollektiivlepingu olemasolul, kui tööandja ei täida lepingut Kollektiivlepingu olemasolul nende tingimuste osas, mis ei ole kollektiivlepingus kokku lepitud Riikliku või kohaliku omavalitsuse poliitika vastu (sõltumata ettevõtte-tasandi kollektiivlepingu olemasolust) Teiste organisatsioonide toetuseks (sõltumata ettevõttes kehtiva lepingu olemasolust) 		
Kuna peaks töörahu kohustus katkema, kuna peaks tekkima õigus tööalastes nõudmistes teiselt poolelt järeleandmiste saavutamiseks või töötüli lahendamiseks korraldada streik	Millistele nõudmistele püüti Teie organisatsioonis streigi abil järeleandmisi saavutada? <i>Streik on töökatkestus</i>	Millistele nõudmistele püüti Teie organisatsioonis hoiatusstreigi abil järeleandmisi saavutada? <i>Streik on töökatkestus</i>	Millistele nõudmistele püüti Teie organisatsioonis toetusstreigi abil järeleandmisi saavutada? <i>Streik on töökatkestus</i>

<p>või töösulgu?</p> <p>Uurimisküsimus „kuna“ on täpsustatud intervjuuküsimuses „milliste nõudmiste osas“ ning täiendav täpsustav küsimus jagab võimalikud nõudmised kaheks: olemasoleva kollektiivlepingu täitmise ja uue kollektiivlepingu sõlmimisega seotud tingimused. Seega võimaldab küsimus saada teada, milliste nõudmiste täitmiseks korraldati streik. Küsimus milline peaks olema, on kaetud küsimusega S.TR.3.</p>	<p><i>saavutamaks tööandjalt järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes (KTLS §2 lg 2).</i></p>	<p><i>saavutamaks tööandjalt järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes (KTLS §2 lg 2). Seaduse kohaselt on hoiatusstreik lühiajaline (kuni 1h) töökatkestus, mille eesmärk on mõjutada tööandjat tegema töötajatele järeleandmisi (KTLS §18 lg 19).</i></p>	<p><i>saavutamaks tööandjalt järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes (KTLS §2 lg 2). Seaduse kohaselt on toetusstreik on kuni 3-päevane streik teiste streigis olevate töötajate toetusek (KTLS §18 lg 2).</i></p>
<p>Millised toimingud peaksid olema täidetud töörahu katkemiseks?</p> <p><i>Toimingute all peetakse siinkohal silmas toiminguid pärast kollektiivseid läbirääkimisi ja lepitamist, mis on kaetud teiste uuringublokkidega. St. sisuliselt eelkõige seda, kuidas otsustati streigi välja kuulutamise. Sellele järgnev teavitamine on kaetud järgnevate küsimustega (KTLS §14).</i></p>	<p>Kas Teie organisatsioonis toimus streik olemasoleva kollektiivlepingu täitmise või uue sõlmimisega seoses?</p> <p><i>Seaduse kohaselt võib streikida uue lepingu sõlmimise aga mitte olemasoleva tõlgendamise taustaks.</i></p> <p><i>Töörahu on kohustus mitte kuulutada välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise ajendil (KLS §11 lg 3).</i></p> <p><i>Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate, töötajate ühingu või liidu algatusel saavutamaks tööandjalt, tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes (KTLS §2 lg 2). (KTLS §13 lg 1 streigi õiguse tekkimine).</i></p> <p>Millised toimingud läbiti Teie organisatsioonis enne streigi väljakuulutamist?</p> <p>Kuidas otsustati streigi välja kuulutamine?</p> <p><i>„Toimingute“ all peetakse siinkohal silmas toiminguid pärast kollektiivseid läbirääkimisi ja lepitamist, mis on kaetud teiste uuringublokkidega. St. sisuliselt eelkõige seda, kuidas otsustati streigi välja kuulutamine (KTLS §14).</i></p> <p><i>Teavitamine on kaetud järgnevate küsimustega (KTLS §14).</i></p>	<p>Kas Teie organisatsioonis toimus hoiatusstreik olemasoleva kollektiivlepingu täitmise või uue sõlmimisega seoses?</p> <p><i>Seaduse kohaselt võib streikida uue lepingu sõlmimise aga mitte olemasoleva tõlgendamise taustaks.</i></p> <p><i>Töörahu on kohustus mitte kuulutada välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise ajendil (KLS §11 lg 3).</i></p> <p><i>Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate, töötajate ühingu või liidu algatusel saavutamaks tööandjalt, tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes (KTLS §2 lg 2). (KTLS §13 lg 1 streigi õiguse tekkimine).</i></p> <p>Millised toimingud läbiti Teie organisatsioonis enne hoiatusstreigi väljakuulutamist?</p> <p>Kuidas otsustati streigi välja kuulutamine?</p> <p><i>„Toimingute“ all peetakse siinkohal silmas toiminguid pärast kollektiivseid läbirääkimisi ja lepitamist, mis on kaetud teiste uuringublokkidega. St. sisuliselt eelkõige seda, kuidas otsustati streigi välja kuulutamine (KTLS §14).</i></p> <p><i>Hoiatusstreigi välja kuulutamiseks tehtavaid</i></p>	<p>Millised toimingud läbiti Teie organisatsioonis enne toetusstreigi väljakuulutamist?</p> <p>Kuidas otsustati streigi välja kuulutamine?</p> <p><i>„Toimingute“ all peetakse siinkohal silmas toiminguid pärast kollektiivseid läbirääkimisi ja lepitamist, mis on kaetud teiste uuringublokkidega. St. sisuliselt eelkõige seda, kuidas otsustati streigi välja kuulutamine (KTLS §14).</i></p> <p><i>Toetusstreigi välja kuulutamiseks tehtavaid</i></p>

		<p><i>toiminguid seaduses ei ole käsitletud. Ilmselt seotud töötajate organisatsiooni sisemise korraldusega.</i></p> <p>Teavitamine on kaetud järgnevate küsimustega (KTLS §14).</p>	<p><i>toiminguid seaduses ei ole käsitletud. Ilmselt seotud töötajate organisatsiooni sisemise korraldusega.</i></p> <p>Teavitamine on kaetud järgnevate küsimustega (KTLS §14).</p>
	<p>Millised toimingud peaksid olema läbitud enne streigi välja kuulutamist?</p> <p><i>Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik üksnes siis, kui:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) töörahu kohustus ei kehti, 2) kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust (KTLS §13). 	<p>Millised toimingud peaksid olema läbitud enne hoiatusstreigi välja kuulutamist?</p> <p><i>Hoiatusstreigi välja kuulutamiseks tehtavaid toiminguid seaduses ei ole käsitletud</i></p> <p><i>Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik üksnes siis, kui:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) töörahu kohustus ei kehti, 2) kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust (KTLS §13). 	<p>Millised toimingud peaksid olema läbitud enne toetusstreigi välja kuulutamist?</p> <p><i>Toetusstreigi välja kuulutamiseks tehtavaid toiminguid seaduses ei ole käsitletud</i></p> <p><i>Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik üksnes siis, kui:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) töörahu kohustus ei kehti, 2) kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust (KTLS §13).
<p>Kas ja miks peaks töörahu olema absoluutne või selektiivne?</p>	<p>Praeguste seaduste kohaselt peab töörahu kehtima nende tingimuste osas, mille kohta on sõlmitud kollektiivleping. Kas Teie arvates on selline korraldus mõistlik?</p> <p><i>Küsimusega adresseeritakse seda, et kollektiivlepingu sõlmimine ei taga töörahu kehtimist. Töörahu ei kehti nt. selle tõttu, et saab siiski kuulutada välja hoiatusstreigi, toetusstreigi või algatada kollektiivsed läbirääkimised nendes teemades, mis ei ole kollektiivlepingus kokku lepitud (st et võib tekkida teiste küsimuste pinnalt töötüli).</i></p>		
	<p>Miks?</p>		
<p>Kuivõrd praegune kehtiv regulatsioon selektiivse töörahukohustuse kohta motiveerib kollektiivlepingut sõlmima?</p> <p>Vt S.TR.4</p>	<p>Kuidas asjaolu, et töörahu kohustus on selektiivne, mõjutab Teie ettevõttes kollektiivlepingu sõlmimise soovi?</p>		
<p>Mis on probleemid töörahu katkemise regulatsiooniga, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?</p> <p>Küsimus selle kohta, millised on</p>	<p>Millised probleemid seonduvad töörahu katkemise regulatsiooniga?</p>		

<p>probleemid töörahu katkemise regulatsiooniga on liiga üldine. Järgnevates blokkides on küsimused selle kohta, milliseid probleeme on töörahu ja streikimise regulatsiooni erinevates aspektides. Siinkohal jätame selle küsimuse ära. See, kas on probleeme selektiivse töörahu kohustusega tuleb välja S.TR4 ja S.TR.5.</p>	
---	--

2.3.6.2 Streigist, hoiatusstreigist ja toetusstreigist etteteatamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
Keda tuleks streigi puhul teavitada?	<p>Keda teavitati streigi korraldamisest?</p> <p><i>Streigi korraldaja teavitab teist poolt, lepitajat, kohalikku omavalitsust (KTLS §15 lg 1). Tööandja teavitab lepingu-partnereid, huvitatud ettevõteteid ning üldsust (KTLS §15 lg 2).</i></p>	<p>Keda teavitati hoiatusstreigi korraldamisest?</p> <p><i>Hoiatusstreigi ja toetusstreigi puhul teavitab korraldaja tööandjat ja kohalikku omavalitsust. (KTLS §18 lg 3)</i></p>	<p>Keda teavitati toetusstreigi korraldamisest?</p> <p><i>Hoiatusstreigi ja toetusstreigi puhul teavitab korraldaja tööandjat ja kohalikku omavalitsust. (KTLS §18 lg 3)</i></p>
Kuna ja kuidas peaks toimuma streigist teavitamine? S.ET.1	<p>Kes ja kuidas korraldas teavitamist?</p> <p><i>Streigi puhul peab streigi korraldaja teavitama kirjalikult ja tööandja teavitama massiteabevahendite kaudu.</i></p>		
	<p>Millal toimus streigist teavitamine (mitu päeva enne kavandatavat streiki)?</p> <p><i>Streigi puhul peab korraldaja teavitama kaks nädalat enne. Hoiatusstreigi ja toetusstreigi puhul kolm päeva.</i></p>		
Mis on probleemid streigist, töösulust teavitamise regulatsiooniga, mis on nende põhjused ja tagajärjed?	<p>Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme seoses streigist teavitamisega? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes? <i>See küsimus võimaldab tuua välja olulisemad aspektid, mille kohta vastaja leiab, et midagi peaks olema teisiti kui praegu. See võib olla seotud regulatsioonidega, regulatsioonide täitmise või mitte täitmise.</i></p> <p>Mis olid selle probleemi põhjused?</p> <p>Kuidas see probleem lahenes?</p> <p>Mis olid probleemi tagajärjed?</p> <p>Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?</p> <p>(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)</p>		

2.3.7 Hädavajalike teenuste pakkuja

Uurimisküsimus	KELLE TEGEVUST VÕIB KÄSITLEDA HÄDAVAJALIKE TEENUSTE JA TOODETE PAKKUMISENA
Milliseid keelde, piiranguid ja nõudeid peaks streigile olema võimalik panna seoses hädavajalike esmaabivajadusi rahuldavate toodete ja teenuste tootmisega?	<p>Millised peaksid olema streikimisele seatud piirangud seoses sellega, et Teie ettevõtet võib käsitleda hädavajalike toodete/teenuste pakkujana?</p> <p><i>Seaduse kohaselt peavad streigi korraldajad tagama hädavajaliku toodete/teenuste mahu (KTLS §21 lg 3).</i></p> <p><i>Hädavajalike teenuste ja toodete pakkuja – elanike ja majanduse</i></p>

	<i>esmajavajaduste rahuldamiseks vajalike teenuste ja toodete pakkumisega tegelevad organisatsioonid. (VV määrus nr 187; RT, 04.10.1991, 32, 405)</i>
Milliste hädavajalike teenuste ja toodete pakkumine peaks olema streigi ajal kohustuslik?	Milliste toodete ja teenuste pakkumises töötavate töötajate osas peaks kehtima streikimise piirang?
Suunatud ainult tööandjate ja ametiühingute liitudele. Antud juhul ei ole konkreetse tööandja käest vajalik küsida, milliseid tooteid ja teenuseid peaks hädavajalikeks lugema. Ettevõtete käest on vaja teada, mida ja kuidas selles ettevõttes tuleks korraldada seonduvalt töörahu pidamise kohustusega.	
Kes ja kuidas peaksid otsustama, milliseid tooteid ja teenuseid, millises mahus tuleks toota?	Kes ja kuidas peaks otsustama streigi korral, millises mahus tuleks tootmist Hädavajalike teenuste pakkumisega tegelevas (nt Teie) ettevõttes jätkata ? <i>Elanike ja majanduse esmajavajadusi rahuldavates ettevõtetes ja asutustes tagab streigi või töösulu kuulutanud organ hädavajaliku teenindus- või tootmismahu, mis määratakse kindlaks poolte omavahelise kokkuleppega. Lahkarvamuste korral määrab hädavajaliku teenindus- või tootmismahu riiklik lepitaja, kelle otsus on pooltele kohustuslik. Nimekirja sellistest organisatsioonidest määrab Vabariigi Valitsus (KTLS §21 lg 3,4; RLPM §34).</i>
Mis on probleemid teenuste ja toodete pakkumise tagamise kohustusega seoses, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?	Kas Te oskate kirjelda mõnda probleemset situatsiooni Teie organisatsioonis seoses töörahu pidamise kohustusega ja asjaoluga, et Teie ettevõtte kuulub hädavajalike teenuste pakkujate hulka?
Siinkohal on lisatud küsimus kas, kuna tegemist on suhteliselt detailse kategooriaga. Hädavajalike teenusepakkujate VV määrus on väga vana ning võib olla, et sellega seoses ei ole mingeid probleeme esinenud.	Mis olid selle probleemi põhjused ?
	Kuidas see probleem lahenes ?
	Mis olid probleemi tagajärjed ?
	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ?
	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.7.1 Streigi sh hoiatus- ja toetusstreigi juhtimine, korraldamine, organiseerimine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
Millisel moel peaks seadus reguleerima streigi juhtimist? Eeldatakse, et järgnevad küsimused vastavadki sellele küsimusele.			
Kas ja miks on vaja erinevaid rolle (juht, korraldaja, vastutaja), vastutusi ja kohustusi?	Kas Teie ettevõttes jagunesid streigi korraldamisel kohustused erinevate isikute vahel (nt korraldaja, juht)? ? <i>Seadus määrab, et peab olema streigijuht: Streiki juhivad streigi korraldamise otsuse teinud töötajate üldkoosoleku või töötajate ühingu või liidu poolt volitatud isik või isikud (streigijuht)(KTLS §16 lg 1).</i>		
	KUI JAH, SIIS millised olid erinevate isikute rollid?	KUI EI, SIIS kas oleks vajalik, et oleks mitu inimest, kelle vahel jaguneksid erinevad streigi juhtimise kohustused?	
	Kas Teie arvates oli streigi juhtimisega hõlmatud inimeste vaheline tööde jaotus		

	mõistlik?
	Miks?
Kuidas peaksid streigi juhid, organiseerijad, korraldajad jne vastutama streigi tegevuste ja tulemuste ning võimaliku tekkiva kahju eest?	Milline oli streigi korraldajate vastutus streigi tegevuste ja tulemuste (ning võimaliku kahju) eest? <i>Seadus määrab, et streigijuht on kohustatud rakendama meetmeid teise poole vara säilimiseks, seaduslikkuse ja avaliku korra tagamiseks ning ta kannab vastutust streigiga kaasnenud õiguserikkumiste ja tekitatud kahjude eest. (KTLS §16 lg 4).</i>
	Kas selline olukord oli mõistlik?
	Miks?
Kuidas peaks streiki juhtima, kui see hõlmab mitut tööandjat ja mitut töökohta? Neile, kes on kokku puutunud streigiga, mis hõlmab erinevas asukohas asetsevaid töökohti.	Kas Teie organisatsiooni töötajad osalesid streigis, mis hõlmas enam kui ühte organisatsiooni või ühe organisatsiooni geograafiliselt erinevates piirkondades paiknevaid asukohti? Kuidas kujunes streigi juhtimine streikimise erinevate asukohtade vahel? – <i>Alternatiivne sõnastus: Kuidas ja kes võttis vastu otsused ning kuidas liikus info erinevate asukohtade/organisatsioonide vahel?</i> <i>Seadus seda ei reguleeri.</i>
Miiks oleks see vajalik, et igas ettevõttes oleks juht (nt oleks igas töökohas võimalik saada infot kuna streik läbi saab)	Kas streigi juhtimine erinevate töökohtade vahel toimus hästi? Miks?
Mis on probleemid streigi juhtimise regulatsiooniga seoses, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?	Kas Teie organisatsioonis on olnud probleeme seoses streigi juhtimisega? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes? Mis olid selle probleemi põhjused ? Kuidas see probleem lahenes ? Mis olid probleemi tagajärjed ? Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.7.2 Streigi sh hoiatus- ja toetusstreigi edasilükkamine ja peatamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
Kellel ja millistel tingimustel peaks olema õigus streiki ja töösulgu edasi lükata või peatada? (nt. keskliidul) Küsimused on sõnastatud mitte isikukohastena, kuna selliseid nähtuseid ei ole Eestis toimunud, arvestades streikide üldist väga väikest levikut.	Millistel tingimustel ja kellel peaks olema õigus lükata edasi streigi algust? <i>Praeguse regulatsiooni kohaselt on võimalik streigi algust edasi lükata üks kord VV riikliku lepitaja ettepanekul 1 kuu võrra või KOV paikkondliku lepitaja ettepanekul 2 nädala võrra (KTLS §19).</i> <i>Seaduses ei täpsusta, kuidas see säte kehtib toetuss- ja hoiatusstreigi kohta.</i>		
	Millistel tingimustel ja kellel peaks olema Teie arvates õigus streik peatada ? Miks? <i>Praeguse regulatsiooni kohaselt on võimalik streik peatada looduskatastroofi ajaks või nakkushaiguse leviku tõkestamiseks Vabariigi Valitsusel. (KTLS §19)</i>		
Mis on probleemid streigi edasilükkamisel, probleemide põhjused ja tagajärjed? Siinkohal on lisatud küsimus kas, kuna tegemist on suhteliselt detailse kategooriaga ja nähtust ennast ei ole tõenäoliselt esinenudki.	Kas te oskate kirjeldada mõnda probleemset situatsiooni Teie organisatsioonis seoses streigi edasi lükkamise regulatsiooniga? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles probleem seisnes? <i>Alternatiivne sõnastus, kas on olnud probleemset situatsiooni seoses ühe poole sooviga streik edasi lükata.</i>		
	Mis olid selle probleemi põhjused ?		
	Kuidas see probleem lahenes ?		
	Mis olid probleemi tagajärjed ?		

	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida?
	(kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)

2.3.7.3 Streigi sh hoiatus- ja toetusstreigi ebaseaduslikuks tunnistamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
Kellel ja miks peaks olema õigus nõuda streigi ebaseaduslikuks tunnistamist, nt pooltel, kohalikul omavalitsusel? Järgnevad küsimused katavad selle küsimuse otseselt			
Kellel peaks olema õigustatud huvi, et streik kuulutataks ebaseaduslikuks?	Kellel peaks olema Teie arvates õigus kohtu poole pöörduda, et streik ebaseaduslikuks kuulutada? <i>Seadus ei täpsusta, kes võib nõuda streigi kuulutamist ebaseaduslikuks.</i>		
Milliste huvide võimalikul rikkumisel peaks neil olema õigus esitada nõue streigi ebaseaduslikuks tunnistamiseks?	Miks peaks kellelgi olema õigus nõuda streigi ebaseaduslikuks tunnistamist? <i>Seaduse kohaselt on ebaseaduslikud streigid: mille eesmärk on kohust mõjutada; millele ei ole eelnenud läbirääkimisi ja lepitustoiminguid; kui on rikutud seadusega sätestatud korda streigi välja kuulutamiseks (KTLS §22).</i>		
Mis on probleemid streigi ebaseaduslikuks tunnistamise regulatsiooniga? Mis on nende probleemide põhjused ja tagajärjed?	Kas on olnud mõni probleemne situatsioon Teie ettevõttes seoses streigi ebaseaduslikuks tunnistamise regulatsiooniga? KUI JAH, siis: Kirjeldage kõige olulisemat probleemi, milles see seisnes?		
	Mis olid selle probleemi põhjused ?		
	Kuidas see probleem lahenes ?		
	Mis olid probleemi tagajärjed ?		
	Kuidas saaks seda probleemi edaspidi vältida ? (kas regulatsioonil on mingit rolli probleemi tekkimisel lahendamisel?)		

2.3.7.4 Hoiatusstreik ja toetusstreik

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus STREIK	Intervjuuküsimus HOIATUSSTREIK	Intervjuuküsimus TOETUSSTREIK
Mis peaks olema hoiatusstreigi või toetusstreigi eesmärk?	Miks peaks olema võimalik kasutada hoiatusstreiki? <i>Seaduse kohaselt on hoiatusstreik lühiajaline (kuni 1h) töökatkestus, mille eesmärk on mõjutada tööandjat tegema töötajatele järeleandmisi (KTLS §18 lg 1)</i>		
	Miks peaks olema võimalik kasutada toetusstreiki? <i>Toetusstreik on kuni 3-päevane streik teiste streigis olevate töötajate toetuseks (KTLS §18 lg 2)</i>		
millal peaks olema osapooltel võimalus korraldada hoiatusstreiki ja toetusstreiki? Sisuliselt, miks peaks olema võimalik kasutada on eelmine küsimus.			
	Kas hoiatusstreigist/toetusstreigist teavitamine ja streigi juhtimine peaks	Kas hoiatusstreigist teavitamine ja	Kas toetusstreigist teavitamine ja

	erinema streigi juhtimisest? <i>Praeguste seaduste kohaselt on hoiatusstreigi või toetusstreigi korraldamisest vajalik teavitada tööandjat, tööandjate ühingut ja kohalikku omavalitsust kolm päeva ette (KTLS §18 lg 3).</i>	juhtimine peaksid erinema streigi juhtimisest?	juhtimine peaksid erinema streigi juhtimisest?
Kas ja millisel moel peaks hoiatus-, toetusstreigi juhtimine ja teavitamine erinema streigi juhtimisest ja teavitamisest?	KUI JAH, SIIS mille poolest?	KUI EI SIIS, miks?	

2.4 Andmete kogumise korraldus organisatsiooni tasandil

Intervjuude läbi viimisega tegelesid kokku 9 intervjuueerijat (sh 4 Tallinnas, 5 Tartus), sh 2 uuringujuhti (1 Tallinnas ja 1 Tartus), 2 venekeelsete intervjuude tegijat ja 5 eestikeelsete intervjuude tegijat. Intervjuueerijate pädevuse tagamiseks tehti järgnevat:

1. Esmalt lugesid kõik intervjuueerijad läbi olulised seadused. Kui intervjuueerija oli planeeritud vaid kindlatel teemadel, siis piisas vastava konkreetse seadusega tutvumisest;
2. Tehti kahe-päevane koolitus, mille raames vaadati läbi kõik uurimisküsimused ning neile vastavad intervjuuküsimused;
3. Tehti intervjuu proovid, kus iga intervjuueerija sai olla vastaja, küsija ja vaatleja rollis;
4. Esimesel intervjuul, mille viis läbi uuringujuht, osales intervjuueerija vaatlejana;
5. Pärast intervjuu valmimist arutasid uuringujuht ja intervjuueerija olulisemaid intervjuu tulemusi.

Organisatsioonidega kontakteerumine (v.a. venekeelsed organisatsioonid) viidi läbi uuringujuhtide poolt, kes edastasid kontaktandmed intervjuueerijale. Intervjuueerijate valik, kes milliseid intervjuusid tegi, sõltus sellest, kus organisatsioon asus ning millisel intervjuueerijal oli võimalus vastaval ajal intervjuud teha.

Intervjuud viidi enamuses läbi näost-näku intervjuudena organisatsioonis. Kui vastajal ei olnud võimalik intervjuud oma organisatsioonis teha või kui regionaalselt kaugemal asuv vastaja oli mingil põhjusel käimas Tartus või Tallinnas, siis tehti ka intervjuud väljaspool organisatsiooni ruume. Üksikutel juhtudel kasutati intervjuuks telefoni. Viimased olid intervjuud, kus vastaja nõustus rääkima ühest väga konkreetsest teemast konkreetses teemablokis, aga puudusid teadmised laiemalt uuringu teemal kaasa rääkimiseks.

Intervjuud lindistati (v.a. lühikesed telefoni intervjuud, mis pandi kohe tekstina kirja) diktofoni või arvutiga, krüpteeriti turvalisuse tagamiseks, ja transkribeeriti. Iga intervjuule anti numbritest (organisatsiooni tähis) ja tähtedest (teemabloki tähis) koosnev unikaalne kood. Transkribeerimise käigus asendati pärisnimed koodidega. Intervjuude teemade kodeerimise alusena kasutatakse transkriptsioonide andebaasi.

Kõik organisatsioonitasandi intervjuud pidid mahtuma pooleteise tunni sisse. Ühe intervjuu sisse lülitati kaks teemablokki. Siiski oli intervjuusid, mis kujunesid oluliselt pikemaks – tulenevalt vastaja

kogemusest või organisatsiooni kokkupuutest teatud nähtustega (nt lepingute laiendamine). Samuti oli intervjuusid, mis kujunesid oluliselt lühemaks, kuna vastajal ei olnud kogemust või puudusid seisukohad (see puudutab eriti väikeseid usaldusisikuga organisatsioone, aga ka teisi väikeseid organisatsioone). Sellistel juhtudel oli intervjuueerija otsustada, kuivõrd mõttekas on vastajaga kõikide küsimuste läbi käimine või on mõistlik mõned küsimused vahele jätta.

Tulenevalt sellisest korraldusest liideti intervjuule, mis oli mingi sihtrühma osas kindlasti vajalik teha, ka teine teemablokk. Üksikutes sihtrühmades oli teadaolevate potentsiaalsete vastajate arv nii väike, et oli vajalik teha kolme teemabloki intervjuud tagamaks planeeritud intervjuude arv neis teemablokkides. See puudutas eelkõige väikeseid, st 5-30 töötajaga usaldusisikute ja/või ametiühingutega organisatsioone.

3 Haruliitude andmete kogumine

3.1 Üldised põhimõtted

Tööandjate ja ametiühingute haruliitude tasandil oli uuringu tegijate poolt eelistatumaks andmete kogumise meetodiks grupi-intervjuud. Seda seetõttu, et erinevalt organisatsiooni tasandist ei soovitud haruliidu tasandil mitte koguda andmeid organisatsioonide enda kogemuste kohta, vaid eesmärk oli, et haruliidud koondaksid oma liikmete kogemused. See tähendab, et haruliitude intervjuud küll täiendavad mõningaid kogemusi, mis võisid organisatsiooni tasandil katmata jääda, kuid ettepanekute osas, kuidas võiks asjad Eestis olla, oleks ühtsem ning mõningal määral läbi mõeldud ja vaieldud seisukoht. Sel eesmärgil saadeti intervjuukutse vastuvõtnutele intervjuuküsimused ette.

Organisatsiooni tasandil tehtud intervjuude kogemusel põhinevalt jagati haruliitude intervjuud kolme gruppi. Teemablokid koondati kolmeks intervjuuks järgmiselt:

1. Töötajate osalemine ja kaasamine ning esindajad;
2. Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud;
3. Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja lepitamine ning töörahu ja streigid.

Kõik haruliitude intervjuud viidi läbi uuringujuhtide poolt.

3.2 Sihtrühmad

Koostati loend ametiühingute liitudest (TALO ja EAKL liikmesliidud ning teadaolevad liidud, mis ei kuulu keskliitudesse) ja tööandjate liitudest (Eesti Tööandjate Keskliidust saadud nimekiri praegustest ja endistest liikmetest). Ametiühingute liitude osas jäeti kõrvale valdavalt avaliku sektori asutuste töötajaid liitvad haridustöötajate liidud, teatriliit ja kultuuritöötajate ametiühingute liit arvestusega, et need on kaetud samaaegselt toimuva avaliku sektori kollektiivsete töösuhete uuringuga. Liidud jagati kolme gruppi nii, et iga liit oleks kutsutud vähemalt ühele grupi-intervjuule, aga mitte enam kui kahele. Ametiühingute liitude puhul lähtuti sellest, et neisse gruppidesse oleksid kutsutud liidud, kellel on kogemusi laiendatud lepingute sõlmimise, töötülide ja streikidega ning keda ei ole veel kollektiivlepingute ja streikide teemal organisatsiooni tasandil intervjuueeritud. Tööandjate liitudest valiti kahe grupi-intervjuu jaoks kummassegi intervjuusse 12 osalejat. Kõikide intervjuude puhul soovisid uuringu läbiviijad näha 5-6 liidu osalemist, seetõttu oli kutsutuid varuga. Pärast kutsete saamist helistati ka kutsututele üle. Juhul, kui liidu esindaja ei saanud osaleda grupi-intervjuul, kuhu ta kutsuti, kuid sai seda teha mõne teise grupi intervjuul, siis tõsteti ka osalejaid ümber.

Praktikas oli grupi-intervjuudel osalejaid sõltuvalt grupist 2-3. Põhjused, miks osalejate arv osutus nii väikeseks, olid tööandjate ja ametiühingute liitude erinevad. Tööandjate liitudest ei osalenud enamik kutsututest, kuna nad leidsid, et nende liit ei toimi tööandjate traditsioonilise liiduna, vaid teatud ettevõtete konkreetsete huvide edendajana. Seonduvalt sellega leiti ka, et antud teemadel puudub soov ja pädevus kaasa rääkimiseks. See kajastus ka läbi viidud intervjuude osalejate seisukohtades (nt. üks kaasamise ja esindajate grupi-intervjuul osaleja tões intervjuu lõpus, et ta sai intervjuu tulemusena teada, et Eestis on kohustus töötajaid informeerida ja konsulteerida). Ametiühingute liitude poolelt oli osalejaid vähe, kuna mitmed leidsid, et neile ei sobi intervjuul osalemine ajaliselt.

Kuna osalejate arvud intervjuudel jäid väikeseks, otsustati teha täiendavad intervjuud, et tagada enamate liitude seisukohtade esindatus. Intervjuude arvud kujunesid vastavalt allolevale tabelile.

Tabel 11. Haruliitude tasandil toimunud grupi-intervjuude ja intervjuudel osalejate arv

	Ametiühingute liidud		Tööandjate liidud	
	Grupiintervjuu (osalenud liitude arv)	Lisa intervjuu (osalenud liitude arv)	Grupiintervjuu (osalenud liitude arv)	Lisa intervjuu (osalenud liitude arv)
Töötajate kaasamine ja esindajad	1(2)	1(2)	1(3)	
Läbirääkimised ja lepingud	1(2)	1(1)	1(2)	1(1)
Töötülid ja streigid	1(3)		1(1)	

3.3 Grupi-intervjuude kavad

Intervjuude kavad olid kohendatud versioonid organisatsiooni tasandi intervjuukavadest. Kuna sellel tasandil ei küsitud osapoolte endi kogemust, vaid Eestis valitseva olukorra kohta üldiselt, siis oli vajalik organisatsiooni tasandi intervjuukavade mõningane kohandamine. Lisati mõned üksikud pakkumiskutse tehnilises kirjelduses otseselt haruliitude tasandile suunatud küsimused.

3.3.1 Juhtorgani valimine

Uurimisküsimused	Fookusgrupi küsimused
Mis on töötajate osalemise eesmärk? Millisel viisil ja miks peaks töötajate osalemine toimuma? Milleks, millisel juhul millist osalemist toetada ja rakendada – juhtorgani tasemel osalemine, otsene osalemine, finantsosalus? Mis on osalemise tugevad ja nõrgad küljed, milleks on töötajate osalemine hea, halb?	Mida te arvate töötajate osalemisest juhtorgani valimise mõttes? - Millistes ettevõtetes ja millistel tingimustel saaks seda rakendada? - Milline oleks parim töötajate osalemise viis? - Mis on osalemise positiivsed küljed? - Mis on osalemise negatiivsed küljed?
Millistes teemades peaksid töötajatel olema õigus osaleda erinevate osalemise vormide puhul? Milline peaks olema töötajate osalemise tasakaal töötajate ja tööandjate huvide vahel?	Kui töötajatel oleks oma esindaja juhtkonnas/nõukogus, siis: - Milliste teemadega peaks ta tegelema? Miks? - Kas ja mille poolest töötajate esindaja õigused ja kohustused juhtorganis peaksid erineva teistest juhtorgani liikmetest?
Kas ja kuidas peaks töötajate osalemist reguleerima seadusega? Millist töötajate osalemist ja kuidas peaks seadusega reguleerima?	Milline on teie nägemuses töötajate osalemise arengusuund Eestis? Täna ei ole töötajate osalemine Eestis reguleeritud: - Kas ja mida peaks seadusega osalemise puhul reguleerima? - Miks?

3.3.2 Finantsosalemine

Uurimisküsimus	Fookusgrupi küsimused
Mis on osapoolte arvamused töötajate osalemisest? Mis on töötajate osalemise eesmärk? Milleks, millisel juhul millist osalemist toetada ja rakendada? Mis on osalemise tugevad ja nõrgad küljed, miks on hea ja halb?	Mida te arvate töötajate finantsosalemisest? - Millistes ettevõtetes ja millistel tingimustel saaks seda rakendada? - Mis on töötajate finantsosalemise positiivsed küljed? - Mis on töötajate finantsosalemise

	negatiivsed küljed?
Kas ja kuidas peaks töötajate osalemist reguleerima seadusega? Millist töötajate osalemist ja kuidas peaks seadusega reguleerima?	Milline on teie nägemuses töötajate finantsosalemise arengusuund Eestis? Täna ei ole töötajate finantsosalemine Eestis reguleeritud: - Kas ja mida peaks seadusega finantsosalemise puhul reguleerima? - Miks?

3.3.3 Töötajate informeerimine ja konsulteerimine

Uurimisküsimus	Fookusgrupi küsimus
Milleks on I&K hea, halb?	Mis on teie kogemuse kohaselt töötajate informeerimise ja konsulteerimise positiivsed efektid ettevõttes?
Kas on olnud probleeme I&K mõistete, sisu, aja, viisiga? Millised probleemid on olnud? Mis on nende põhjused ja tagajärjed?	Millised informeerimist ja konsulteerimist reguleerivad seadusesäted on teie kogemuse kohaselt tööandjatele/ettevõttes tegutsevatele ametiühingutele probleeme tekitanud? - Kuidas peaks regulatsiooni muutma, et neid probleeme ära hoida?
Millised on probleemid seoses kaasamisega? Mis on probleemide põhjused, tagajärjed? (nt konfidentsiaalse info kasutamine) (TK 2.1.1.2.6)	Millised on teie kogemuse kohaselt töötajate informeerimisest ja konsulteerimisest tekkivad negatiivsed tagajärjed ettevõttes? - Kuidas peaks regulatsiooni muutma, et neid probleeme leevendada?
Kuivõrd informeerimine toimub kahesuunalisel -töötajalt tööandjale ja tööandjalt töötajale? kuivõrd peaks I&K olema kahesuunaline - -- tööandjalt töötajale, töötajalt tööandjale?	Kuivõrd toimub teie arvates Eesti ettevõtetes sisuline dialog töötajatega või nende esindajatega vs ühekordne arvamuste vahetus? - Millises valdkonnas peaks dialoogi olema rohkem?
Kui ulatuslikult ja detailselt peaks erineva suurusega tööandjatele määratlema I&K kohustusi (mõiste, sisu, aeg, viis)? Kas erinevatele tööandjatele peaks I&K tähendama erinevat asja ja tähendama erinevaid kohustusi? Kas pigem eelistatakse....	Probleemide all tõite välja mõned aspektid. Aga konkreetselt: kas kehtiva usaldusisiku seadusega võrreldes peaks informeerimine ja konsulteerimine olema reguleeritud detailsemalt? - Nt täpsustama, mis on õigeaegne, asjakohane Jne - Kas erineva suurusega ettevõtteid peaks seadus käsitlema erinevalt?
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama? (TK 2.1.1.2.6)	Kui mõelda kolme seaduses nimetatud teemavaldkonna lõikes - ettevõtte struktuur, töökorraldust mõjutavad otsused ja töölepingulised suhted: - Millises valdkonnas kindlasti peaks töötajaid informeerima ja millises mitte? - Millal seda peaks ideaalis tegema? (aeg) - Kuidas seda peaks ideaalis tegema? (kanal) - Miks nii?
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama? (TK 2.1.1.2.6)	Kui mõelda kolme seaduses nimetatud teemavaldkonna lõikes - ettevõtte struktuur, töökorraldust mõjutavad otsused ja töölepingulised suhted: - Millises valdkonnas kindlasti peaks töötajatega konsulteerima ja millises mitte? - Millal seda peaks ideaalis tegema? (aeg) - Kuidas seda peaks ideaalis tegema? (kanal) - Miks nii?
Millised on ootused - kas, kuna ja kuidas peaks informeerima, konsulteerima, kaasama?	Seaduse järgi peab majandusaastaaruandest töötajaid informeerima 14 päeva pärast selle kinnitamist – kuidas te sellesse suhtute?

3.3.4 Töötajate esindajad ja ametiühingud

Uurimisküsimus	Fookusgrupi küsimus
----------------	---------------------

Mis peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised?	Mis peaks teie meelest olema töötaja esindaja roll ettevõttes üldiselt?
Mis peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised?	Millised on teie arvates pädeva töötajate esindaja olulised teadmised ja oskused?
Millised peaksid olema UI õigused, kohustused, pädevused/oskused/teadmised? Millised peaksid olema UI tagatised töösuhtes (tööajal esindamine, töötasu säilimine, koolitused, töösuhte lõpetamise tingimused etc)?	Millised õigused (sh tagatised) ja kohustused peaksid olema töötajate esindajal? <ul style="list-style-type: none"> - Kas töötajate usaldusisiku õigused ja kohustused peaksid erinema ametiühingu õigustest ja kohustustest? - Kui jah, siis mille poolest ja miks?
Kuivõrd, miks ja milliseid seadusega võrreldes täiendavaid tagatisi töötajate usaldusisikutele antakse? Kelle algatusel, kuidas kokku lepatakse, mille pärast? Millisel moel tööandjad toetavad ametiühingute tegutsemist töötajate esindamisel? Milliseid soodustusi tööandjad ametiühingule teevad?	Millised on teie kogemuse kohaselt töötajate esindajatele tehtud täiendavad soodustused Eesti ettevõtetes? <ul style="list-style-type: none"> - Kelle algatusel ja miks need on kokku lepitud?
Kuidas käib tegelikkuses usaldusisikule vaba aja ja muude tagatiste andmine juhul, kui töötajate UI ja AÜ UI kohustused on ühitatud (s.o üks isik täidab mõlemaid rolle)?	Kui töötajate usaldusisiku ja ametiühingu usaldusisiku kohuseid täidab üks ja sama isik, siis millised peaksid olema tema tagatised (kas kumuleeruma)?
Mis on olnud probleemid UI rolli, õiguste ja kohustustega? Mis on olnud probleemide põhjused ja tagajärjed?	Millised on teie kogemuse järgi peamised probleemid: <ul style="list-style-type: none"> - Töötajate usaldusisiku rolli, õiguste ja kohustustega? - Ametiühingu usaldusisiku rolli, õiguste ja kohustustega? Kuidas saaks regulatsiooniga neid probleeme leevendada?
Mis on töötajate UI valimise probleemid? Mis on probleemide põhjused ja tagajärjed? Kas on proovitud UId valida, miks valimine pole õnnestunud?	Milliste probleemidega olete oma praktikas kokku puutunud seoses töötajate usaldusisiku valimisega? <ul style="list-style-type: none"> - Kuidas regulatsioon saaks neid probleeme leevendada?
Millised peaksid olema UI valimise ja tagasi kutsumise tingimused ning kord?	Millised peaksid olema töötajate usaldusisiku valimise tingimused ja kord?
Millised peaksid olema UI valimise ja tagasi kutsumise tingimused ning kord?	Millised peaksid olema töötajate usaldusisiku tagasi kutsumise tingimused ning kord?
Kuivõrd UI on aidanud töötingimustes kokku leppida, aidanud saavutada kokkulepet töötajate ja tööandja huvides, vajadustes?	Kui efektiivsed on ettevõttesiseste kokkulepete saavutamisel teie meelest <ul style="list-style-type: none"> - ettevõttes tegutsevad ametiühingud? - Töötajate usaldusisikud? - Miks?
Kas ja kuidas tehakse koostööd teiste	Kuivõrd teevad töötajate esindajad ettevõtetes töötajate esindamisel omavahel

<p>töötajate esindajatega (nt töötajate usaldusisik, töökeskkonna volinik) töötajate esindamisel individuaalsetes vaidlustes?</p>	<p>koostööd</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuaalsetes vaidlustes? - Kollektiivsetes vaidlustes? - Informeerimisel ja konsulteerimisel? <p>Millises valdkonnas peaks koostööd olema enam ja miks?</p>
<p>Kas ja milliseid töötajate õigusi rikutakse seoses aü-ga? (õigus kuuluda, olla valitud esindaja)</p> <p>Miks neid õigusi rikutakse?</p> <p>Kuidas oleks võimalik vältida töötajate õiguste rikkumist?</p>	<p>Milliste töötajate õiguste rikkumistega seoses ametiühingutega olete oma praktikas kokku puutunud?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mis on rikkumiste põhjuseks? - Mis aitaks kirjeldatud rikkumisi ära hoida?
<p>Millised tööandjate hoiakud ja praktikad mõjutavad ametiühingute loomist ja tegutsemist?</p>	<p>Kuidas kirjeldaksite Eesti tööandjate suhtumist ametiühingutesse enne selle loomist ettevõttes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuidas see mõjutab ametiühingu loomist ettevõttes? <p>Kas teie kogemusele tuginevalt on suhtumine teistsugune juba tegutsevasse ametiühingusse?</p>
<p>Millised tööandjate hoiakud ja praktikad mõjutavad ametiühingute loomist ja tegutsemist?</p>	<p>Millised on teie kogemuse järgi need ettevõtete praktikad, mis</p> <ul style="list-style-type: none"> - loovad soodsa pinnase ametiühingu tekkeks? - pärsivad ametiühingu teket?
<p>Millised tööandjate hoiakud ja praktikad mõjutavad ametiühingute loomist ja tegutsemist?</p>	<p>Millised on teie kogemuse järgi sellised ettevõtte praktikad, mis</p> <ul style="list-style-type: none"> - soodustavad ametiühingu tegutsemist sh uute liikmete astumist ja aktiivset osalemist? - pärsivad ametiühingu tegutsemist, sh liikmete lisandumist?
<p>Millised ametiühingute hoiakud ja praktikad mõjutavad töötajate astumist ametiühingutesse ja osalemist ametiühingutes?</p>	<p>Millised on teie kogemuse järgi sellised ametiühingu praktikad, mis</p> <ul style="list-style-type: none"> - meelitavad ligi uusi ja aktiveerivad olemasolevaid liikmeid? - pärsivad uute liikmete lisandumist ja olemasolevate liikmete aktiivsust?
<p>Kas ja millistes individuaalsetes vaidlustes ametiühinguid töötajaid esindavad?</p> <p>Keda õiguslikult nõustatakse/ esindatakse, kas vaid aü liikmeid või ka mitte-liikmeid?</p> <p>Millisel moel toimub töötajate esindamine, näiteks töötaja kaebus konkreetses küsimus või ka vaidlus ametiühingu poolt märgatud üldise rikkumise pinnalt?</p>	<p>Kuidas ametiühingud kaitsevad töötajate huve ettevõtete üldise poliitika (sh edutamise- ja palgakorraldus, töötähtsused) valdkonnas väljapool kollektiivseid läbirääkimisi?</p> <ul style="list-style-type: none"> - kas antakse pigem õigusabi või ka esindatakse töötajaid? - kas tegeletakse ainult liikmetega või ka mitteliikmetega? - kas reageeritakse vaid töötajate kaebustele või ollakse proaktiivsed?
<p>Kas ja millist õigusabi annab ametiühing töötajatele?</p> <p>Keda õiguslikult nõustatakse/ esindatakse, kas vaid aü liikmeid või ka mitte-liikmeid?</p> <p>Millisel moel toimub töötajatele õigusabi andmine, näiteks töötaja pöördumisel või üldise töötajate koolitamise korras?</p>	<p>Kuidas ametiühingud kaitsevad töötajate huve individuaalsete lepingute sõlmimisel ja seaduse/lepingute täitmisel?</p> <ul style="list-style-type: none"> - kas antakse pigem õigusabi või ka esindatakse töötajaid? - kas tegeletakse ainult liikmetega või ka mitteliikmetega? - kas reageeritakse vaid töötajate kaebustele või ollakse proaktiivsed?
<p>Miks ametiühingute liikmelisus väheneb</p>	<p>Miks on ametiühingu liikmelisus Eestis teie arvates viimase 15 a jooksul drastiliselt vähenenud?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Milline on selles osas teie tulevikuprognos?

3.3.5 Kollektiivlepingud

Uurimisküsimus	Fookusgrupi küsimus
Millised on osapoolte arvamused, ootused kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimise suhtes? Millised arvamused, ootused toetavad või pärsivad kollektiivlepingu sõlmimist?	Kirjeldage, mis põhjustel on kollektiivlepingud sõlmitud?
2.2.1.2.2. Sisu	
Kas ja kui täpselt peaks seaduses sõnastama millistes töötingimustes saab KL sõlmida? Kas ja miks peaks seaduses täpselt sõnastama, mida on võimalik lepingutes kindlaks määrata?	Kuidas peaks seadusega piiritlema teemasid või tingimusi, mida kollektiivlepinguga saab reguleerida? <ul style="list-style-type: none"> • Millised teemad peaksid olema lubatud, millised mitte? Milliseid teemasid ei peaks üldse kollektiivlepingus saama kokku leppida? • Kuivõrd detailselt peaks seadus neid teemasid/tingimusi määratlema?
Mis on olnud probleemid, nende põhjused ja tagajärjed?	-
2.2.1.2.3. Kohaldumisala	
Kellele ja miks peaksid KLS vaikumisi kohalduma (kas ainult osapooltele või kõigile tööandja töötajatele)?	Kellele peaks üldiselt vaikumisi kohalduma organsiatsiooni tasandil kollektiivleping? <ul style="list-style-type: none"> • Miks?
Mis on olnud probleemid, nende põhjused ja tagajärjed?	Milliseid probleeme on teile teadaolevalt olnud organisatsiooni tasandil kollektiivlepingute kohaldumisega? <ul style="list-style-type: none"> • Kas regulatsioonil on nende probleemide tekkimisel mingit rolli? Kas regulatsiooni muutmisega saaks neid probleeme ära hoida
2.2.1.2.5 Läbirääkimiste protsess	
Kui reeglistatud peaks olema läbirääkimiste protsess? Kui detailselt, ulatuslikult ja miks peaks seadus reguleerima läbirääkimiste protsessi? (kas peaks olema tähtjad lepingu projektile, kokkuleppele jõudmisele, protsess dokumenteeritaks kirjalikult jne) Kas, kuna, millistel tingimustel peaks olema võimalik öelda, et lepingu läbirääkimised ei kannu vilja on nurjunud?	Kuivõrd peaks reguleerima seadusega läbirääkimiste protsessi? <ul style="list-style-type: none"> • Millised etapid peaksid olema seaduses määratletud? • Kas ja millised peaksid olema ette antud tähtjad etappidele? • Kas seaduses peaks määratlema olukorra, millal läbirääkimised on osutunud läbikukkunuks? • Mis peaksid sellise olukorra tagajärjed olema? Kas uute läbirääkimiste tulemusetus peaks kuidagi mõjutama kehtivat lepingut
2.2.1.2.6. Ühisdelegatsioonid	
Millisel juhul, milliste töötingimuste ja töösuhteid puudutavate küsimuste kokkuleppimiseks oleks vaja ühisindusi?	Kui organisatsioonis on mitu töötajate esindajat, siis kas ja millal oleks vaja ühisinduste moodustamine? <ul style="list-style-type: none"> • Milliste tingimuste kokku leppimiseks oleks vaja ühisindusi? • Kas ja millal peaks olema ühisinduste moodustamine kohustuslik?
Millisel viisil peaks ühisinduse moodustama, millisel viisil	Kuidas peaks ühisinduste moodustamine

lepinguid läbi rääkima ja sõlmima? Millisel viisil peaksid ühisesindused oma liikmeid esindama? Kui detailselt peaks ühisesinduste moodustamist ning ühisesinduste vahendusel toimuvate läbirääkimiste tingimusi, vormi, protsessi jm reguleerima? Kuidas peaks pooled läbirääkimistel käituma, kui ühisesindus laguneb? Kas ja miks peaks ühiselt alustatud läbirääkimised ka ühiselt lõpetama?	ja selle vahendusel läbirääkimised toimuma? <ul style="list-style-type: none"> • Mida peaks tegema, kui ühisesindus laguneb? Mis saab läbirääkimistest ja mis saab tulemustest? • Millise detaile peaks ühisesinduste moodustamist ja nende tegutsemist seaduses reguleerima? (kuidas volitused antakse, kuidas seisukohad formuleeritakse ja kellest koosneb)
Mis on olnud ühisesinduste probleemid, mis on olnud probleemide põhjused ja tagajärjed? Kas ühisesinduste moodustamine ja nende vahendusel toimuvad läbirääkimised võivad kaasa tuua läbirääkimiste venimise?	Millised probleeme on Teile teadaolevalt esinenud ühisesindustega läbirääkimistel? <ul style="list-style-type: none"> • Kas regulatsioonil on nende probleemide tekkimisel mingit rolli? Kas regulatsiooni muutmise saaks neid probleeme ära hoida
2.2.1.2.7 Ekspertid	
Millisel juhul on hea, tarvis kaasata eksperte? Mis on olnud ekspertide roll ja milline peaks olema ekspertide roll?	Milline roll peaks olema ekspertidel organisatsiooni kollektiivsetel läbirääkimistel? <ul style="list-style-type: none"> • Milliseid eksperte on Teile teadaolevalt kaasatud organisatsioonide kollektiivsetesse läbirääkimistesse?
Millised peaksid olema seaduse piirangud ja tugi ekspertide kaasamisel? Kuivõrd detailselt peaks ekspertide osalemise protsessi ja tingimusi reguleerima?	Kuidas peaks seaduses olema sätestatud ekspertide kaasamine? <ul style="list-style-type: none"> • Mida tuleks seaduses määratleda?
2.2.1.2.8 Lepingu muutmine	
Kas lepingu muutmise regulatsioon peaks olema erinev võrreldes sõlmimise regulatsiooniga? Kas lepingu pooltel on kohustus asuda lepingu muutmise läbirääkimistesse? Kas ja miks peaks olema ajaline piirang muutmise läbirääkimiste kestuse kohta? Kas ja miks peaks olema ajaline piirang uute lepingu muudatuste algatamiseks (nt kogu aeg läbirääkimistes hoidmine)?	Kuidas kehtiva kollektiivlepingu muutmise või täendamise kord tuleks seadusega reguleerida? <ul style="list-style-type: none"> • kohustus läbirääkimistesse astumiseks? • läbirääkimiste kestus? • muudatuste arv?
Mis probleemid on olnud lepingute muutmise regulatsiooniga, mis on olnud põhjused ja tagajärjed?	Milliseid probleeme on Teile teadaolevalt esinenud kollektiivlepingute täendamise või muutmise organisatsioonides? <ul style="list-style-type: none"> • Kas regulatsioonil on nende probleemide tekkimisel mingit rolli? Kas regulatsiooni muutmise saaks neid probleeme ära hoida
2.2.1.2.9 Kehtimine	
Kas ja miks peaks olema kollektiivlepingul vaikimisi kehtivuse aeg? Mis peaks olema vaikimisi kehtivuse aeg?	Juhul, kui ei ole eraldi kokku lepitud kollektiivlepingu kehtivuse aega, siis seaduse järgi kehtib leping ühe aasta. Kas selline regulatsioon on vajalik? <ul style="list-style-type: none"> • Miks • Kui pikk peaks olema seaduses sätestatud kehtivuse aeg
Kas ja miks peaks või ei peaks olema võimalik sõlmida tähtajatuid või automaatselt pikenevaid lepinguid?	Mida Te arvate automaatselt pikenevatest või tähtajatutest lepingutest? <ul style="list-style-type: none"> • Miks peaks sellised lepingud olema • Miks ei peaks selliseid lepinguid olema
Kas ja miks peaksid või ei peaks pooled lepingu kehtivuse	Mida Te arvate praegu seaduses olevast

lõppedes jätkama lepingu tingimuste täitmist?	tööandja-poolsest kohustusest lepingu kehtivuse lõppedes jätkata selle tingimuste täitmist? <ul style="list-style-type: none"> • Kas lepingu tingimustest kinni pidamine pärast lepingu lõppemist peaks olema ajaliselt piiratud? Kui kaua peaks kehtima kohustus lepingu tingimustest kinni pidada? • Millistel juhtudel või tingimustel peaks olema õigus lõpetada kollektiivlepingu tingimuste täitmine pärast lepingu kehtivuse lõppemist?
2.2.1.2.11 Järelevalve	
Kui palju TI teeb järelevalvet lepingute läbirääkimise ja sõlmimise protseduuride üle? Kui palju on pooled pöördunud rikkumiste/probleemide lahendamiseks? Mis teemades, küsimustes ja kuidas on tehtud järelevalvet? Mis teemades ja küsimustes on pöördutud TI poole? Millised on poolte ootused - miks, kuidas, millistes teemades peaks toimima riiklik järelevalve?	Kuidas Te suhtute järelevalve vajadusse kollektiivlepingute sõlmimise ja täitmise üle? <ul style="list-style-type: none"> • Kuidas see peaks toimuma?
	Kas Teile teadaolevalt on TI teostanud järelevalvet kollektiivlepingute sõlmimise ja täitmise üle? <i>Kui jah, siis:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kui sageli • Millistes küsimustes • Kelle algatusel
2.2.1.24 ja 2.2.1.2.10 Laiendamine	
	Kuidas Te suhtute sektori tasandi lepingutesse ja lepingute laiendamisse? <i>Laiendmaise all mõeldakse ...</i>
Milliseid KL tingimusi peaks olema võimalik laiendada? Kas ja miks peaks ühes harus sõlmitud lepingut saama laiendada teise majandusharusse? Millistel tingimustel, vormis peaks toimuma lepingute laiendamine?	Kuidas peaks toimuma kollektiivlepingute laiendamine: <ul style="list-style-type: none"> • Milliseid tingimusi peaks saama laiendada? • Kelle poolt sõlmitud lepinguid peaks saama laiendada kellele? Millistele tingimustele peaksid laiendatava lepingu sõlmivad osapooled vastama? NB! <ul style="list-style-type: none"> • Kas lepinguid peaks saama laiendada ka teisele majandusharule? • Millistel tingimustel?
Kuidas peaks laiendatavatest tingimustest puudutatud ja huvitatud tööandjaid ja töötajaid teavitama? Kuidas peaks asjassepuutuvatel töötajatel ja tööandjatel olema võimalik anda tagasisidet, avaldada arvamust laiendamise ja laiendatavate töötingimuste kohta?	Kuidas peaks laiendatavate lepingute tingimustest teada saama huvitatud tööandjad ja töötajad? <ul style="list-style-type: none"> • Kes kuuluvad osapoolt esindavasse liitu • Kes ei kuulu osapoolt esindavasse liitu
	Kuidas peaks laiendatavate lepingute tingimuste saama kaasa rääkida huvitatud tööandjad ja töötajad?

	<ul style="list-style-type: none"> • Kes kuuluvad osapoolt esindavasse liitu • Kes ei kuulu osapoolt esindavasse liitu
Kas kehtivuse kaotanud laiendatud lepingu tingimusi järgitakse? Kas ja miks pooled peaks või ei peaks laiendatud tingimusi täitma peale kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist? Kui kaua peaksid pooled kollektiivlepingute tingimusi, samuti laiendatud tingimusi täitma?	Mida te arvate tööandja kohustusest täita laiendatud kollektiivlepingu tingimusi pärast kollektiivlepingu lõppu? <ul style="list-style-type: none"> • Kas ja milline peaks olema ajaline piirang nende tingimuste täitmiseks?
Kuidas peaks toimuma laiendatud lepingute täitmise kontrollimine?	Kuidas peaks toimuma laiendatud lepingute täitmise kontrollimine? <ul style="list-style-type: none"> • Kes peaks tegema • Millistel tingimustel • Kuidas seaduses reguleeritud
Mis on olnud probleemid lepingute laiendamisel, põhjused, tagajärjed? Mis on olnud probleemid laiendatud lepingu kohaldumisel, mis on põhjused ja tagajärjed?	Millised on olnud teile teadaolevad probleemid kollektiivlepingute laiendamisel? <ul style="list-style-type: none"> • Sh probleemid laiendatud lepingute kohaldumisel • Kas regulatsioonil on nende probleemide tekkimisel mingit rolli? Kas regulatsiooni muutmise saaks neid probleeme ära hoida
2.2.1.2.1 ja 2.2.1.2.12 Arvamused ja ootused	
Miks on huvi KL sõlmimise vastu vähenenud? Millised arvamused, ootused toetavad või pärsivad kollektiivlepingu sõlmimist?	Mis on Teie arvates peamised põhjused, miks Eestis nii vähe kollektiivlepinguid on? <ul style="list-style-type: none"> • Millised tegurid pärsivad kollektiivlepingute levikut • Millised tegurid toetavad?
Milline võiks/peaks olema KL panus ja mõju töösuhete, töötingimuste arengule?	Milline võiks olla kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes? <ul style="list-style-type: none"> • Milline võiks olla kollektiivlepingute levik, ideaalis • Milline võiks olla kollektiivlepingute suhe individuaalsetesse lepingutesse

3.3.6 Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja riiklik lepitamine

Uurimisküsimus	Intervjuuküsimus
Kui palju on erinevaid vaidlusi, mis tõusetuvad kollektiivsetes töösuhetes? Kui palju on kollektiivlepingu sõlmimisest tekkinud töötülid ja kui palju täitmisest ja muutmise?	Millest tekivad sagedamini kollektiivsed töötülid? <ul style="list-style-type: none"> • Millised töötülid on lepingute täitmise üle? Millest need tekivad?
Kuivõrd teadvustatakse erinevate konfliktide lahendamise erinevaid viise?	Kuidas peaks erinema huvikonflikti ehk läbirääkimiste käigus tekkiva ja õiguskonflikti ehk lepingu tõlgendamise seonduvate töötülide lahendamine? <ul style="list-style-type: none"> • Kas üldse peaks erinema? • Milline peaks olema õiguskonflikti lahendamise protsess ja kanalid
Mis on erinevate konfliktide lahendamise regulatsioonist tulenevad probleemid?	Millised on teile teadaolevad probleemid seoses huvikonfliktil ja õiguskonfliktil põhineva kollektiivse töötüli lahendamise regulatsiooniga? <ul style="list-style-type: none"> • Näited probleemidest
Mis on erinevate etappide võimalused ja roll – (2) kokkuleppele mitte jõudmisel liitude ja keskliitude poole pöördumine ja lahendamine liitude osalusel;	Millised kanalid ja miks peaksid Eestis olema olemas huvikonfliktide lahendamiseks: <i>Kirjutame järjest tahvlile ja nimetan juurde, kui ei tule</i>

<p>(3) lahendamine vahekohtu abil (so arbitraaži abil); (4) kokkuleppele mitte jõudmisel riikliku lepitaja poole pöördumine. Kuna, millistel tingimustel peaks olema õigus, võimalus, kohustus pöörduda liitude poole enne riikliku lepitaja osalust tüli lahendamisel? Millised peaksid olema vahekohtu toimimise põhimõtted, kus vahekohtu tegutsema peaks (nt töövaidluskomisjoni juures)? Millal (sisuliselt ja ajaliselt) peaksid kollektiivse töötüli osapooled pöörduma riikliku/paikkondliku lepitaja poole? Kas ja miks peaksid osapooled olema läbinud kindla töötüli lahendamise protsessi enne (omavaheline lahenduse otsimine, arbitraažiga vahendamine, lepitamine jne), kui tekib õigus pöörduda riikliku lepitaja/paikkondliku lepitaja poole v peaks neil nt, töötüli pingete mahavõtmiseks, igal hetkel olema võimalik pöörduda riikliku/paikkondliku lepitaja poole? Mis on paikkondlike lepitajate roll, kuivõrd vajalikud nad riiklikule lepitajale täiendavalt on? Mille poolest on paikkondlikud lepitajad paremad, sobivamad kui riiklik lepitaja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paikkondlik lepitaja • Riiklik lepitaja • Liidud • Arbitraaž • Kohus <p><i>Võtame iga kanali kohta läbi selle, mida arvatakse ja miks</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollist: Milline peaks olema erinevate kanalite toimimise põhimõte (kas kanal peaks tegelema osapoolte nõustamisega ehk konsulteerimisega, vahendamise ehk teise osapoolte arvamus esitamise, lepitamise ehk kesktee otsimisega) Kas nende kanalite abil leitud lahendus peaks olema kohustuslik osapooltele täitmiseks • Kas mingi kanal eristub oma spetsiifika poolest, millise töötüliga selle poole peaks pöörduma või peaks see olema kõikidele kanalitele võrdne - milliste töötülidega, millise kanali poole pöörduda • Järjestus: Kas mingi kanal peaks olema kohustuslik läbida? Kas peaks olema järjestus. Kui peaks, siis milline?
<p>Millal, millistel tingimustel peaks tekkima võimalus ja õigus saada eelkonsultatsiooni, nõu töötüli ennetamiseks ja lepitamiseks? Kas ja kui siis, millises osas võiksid riiklik/paikkondlik lepitaja eelkonsulteerimisel, ennetamisel, nõuandmisel täita erinevat rolli, ülesannet?</p>	<p><i>Kui eelmises küsimuses ei tooda lepitaja konsulteerimist sisse, siis siin:</i></p> <p>Kas enne riikliku lepitaja juures töötüli lahendamist peaks olema võimalus pooltel saada lepitajalt nn eelkonsultatsiooni, kuidas töötüli ennetada ja poolte omavaheline leppimine saavutada ilma lepitaja vahenduseta?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Millistes küsimustes peaks sellist eelkonsultatsiooni olema vaja • Millises vormis ja tingimustel peaks sellist eelkonsultatsiooni riiklikult lepitajalt saama? • Kuidas peaksid eelkonsultatsioon ja lepituse protsess omavahel seostuma • Kas eelkonsultatsiooni võiks saada ka paikkondlikult lepitajalt? • Mil moel peaks paikkondliku lepitaja eelkonsulteerimine erinema riikliku lepitajaga konsulteerimisest?
	<p>Millal peaks toimuma kollektiivse töötüliga riikliku lepitaja poole pöördumine?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Millised eeltingimused peaksid olema täidetud või protsessid läbitud enne, kui tekiks õigus lepitaja poole pöörduda?
<p>Mis on riikliku lepitamise saamisel probleemid, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed? Mis on probleemid lepitamisega tulenevalt lepitamise olemusest, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?</p>	<p>Milliseid probleeme on Teile teadaolevalt olnud seoses riikliku lepitaja poole pöördumise või lepituse saamisega?</p>
	<p>Milliseid probleeme teile teadaolevalt on olnud seoses lepitaja poole tegevusega töötülide lepitamisel?</p>
<p>Kui detailselt peaks olema reguleeritud lepitaja kohustus ja viis lepitada, kui palju peaks olema lepitajal iseseisvalt õigus otsustada? Kas ja miks peaks lepitamine olema rangelt formaliseeritud? Kui ulatuslikult, rangelt, detailselt peaks lepitamise vorm olema regulatsioonis määratletud? Kuivõrd peaks lepitamine olema lepitaja vaba, avatud, olukorraga kohanduv, eripärasid formaalsest raamist väljaspool vaatav ja arvestav? (nt kas peaks olema alati ettepanekute tagasiside andmise</p>	<p>Kuivõrd seadustega ette kirjutatud peaks olema lepitaja menetluslikud õigused, lepitaja tegevused ja lepitusmenetluse protseduur?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Millised detailid peaksid olema ette kirjutatud? <ul style="list-style-type: none"> ○ Tegevuse osas ○ Menetluslike õiguste ja vormilise poole osas

kohustus)	
Kuidas, mille alusel peaks lepitaja otsustama, kas peatada lepitamine või jätkata lepitamist? Millises seisus peaks lepitamine olema, et otsustada lepitamise peatamine, lõpetamine? Millised peaksid olema formaalsed kriteeriumid (nt lepituse pool ei ilmu kohale) v sisulised kriteeriumid (nt pooled on jõudnud konsensusele)	Mida arvata lepitamise peatamisest ja selle vajadusest? <ul style="list-style-type: none"> • Milliste kriteeriumite alusel peaks otsustama töötüli lepitamise peatamise? • Milliste kriteeriumite alusel peaks otsustama töötüli lepitamise jätkamise?
	Milliste formaalsete ja sisuliste tegurite põhjal peaks otsustama töötüli lepitamine lõpetada? <ul style="list-style-type: none"> • Milliste formaalsete ja/või sisuliste kriteeriumite alusel peaks olema võimalus lepitajal töötüli lepitamise lõpetamine otsustada?
Mis on probleemid lepitamise peatamise ja lõpetamise regulatsiooniga, mis on nende põhjused ja tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on seondunud lepitamise lõpetamise ja jätkamisega?
Millised peaksid olema nõudmised riiklikule lepitajale? Kuidas peaksid töösuhete osapooled, nende esindajad osalema riikliku lepitaja määramisel?	Kuidas peaks toimuma riikliku lepitaja määramine: <ul style="list-style-type: none"> • Kes peaksid esitama riikliku lepitaja kandidaadid? • Kes ja kuidas peaks riikliku lepitaja valima/nimetama? • Millistel tingimustel ja kuidas peaks riikliku lepitaja taandama? • Kas seadus peaks määratlema, millised kvalifikatsiooni ja isikutunnused peavad olema lepitajal?
Kas ja mis osas peaks paikkondlikel lepitajatel olema samasugused õigused kui riiklikul lepitajal?	Kas ja millises osas peaksid paikkondlike lepitajate menetluslikud õigused erinema riikliku lepitaja õigustest?
Millised peaksid olema nõuded paikkondlikule lepitajale (kes ta olema peaks) Kuidas peaksid töösuhete osapooled (nende esindajad) osalema paikkondliku lepitaja valimisel? Millistel tingimustel peaks pooltel olema õigus nõuda paikkondliku lepitaja taandamist? Millistel alustel peaks riiklik lepitaja otsustama, kas taandada v mitte paikkondlikud lepitajad?	Kuidas peaks toimuma paikkondliku lepitaja määramine: <ul style="list-style-type: none"> • Kes peaksid esitama paikkondliku lepitaja kandidaadid? • Kes ja kuidas peaks paikkondliku lepitaja valima/nimetama? • Millistel tingimustel ja kuidas peaks paikkondliku lepitaja taandama? • Kas seadus peaks määratlema, millised kvalifikatsiooni ja isikutunnused peavad olema lepitajal?
Mis on probleemid paikkondlike lepitajatega, mis on probleemide põhjused, tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on esinenud paikkondlike lepitajate poolt töötülide lepitamisel?
Mis peaks olema ekspertide roll lepitamise juures? Kuivõrd peaks pooltel olema õigus nõuda, et lepitaja <u>peab</u> kaasama eksperdi, kelle arvamus, hinnang tasakaalustaks poolte seisukohti?	Milline peaks olema kas riikliku lepitaja enda poolt kaasatud või poolte nõudmisel riikliku lepitaja poolt kaasatud erapooletute ekspertide roll lepitamise juures? <ul style="list-style-type: none"> • Kas ja kuidas see roll seondub teie ettekujutusega lepitamisest (kas lepitaja lahendab, vahendab või lepitab). • Kas töötüli osapooltel peaks olema õigus nõuda, et riiklik lepitaja kaasaks lepitusprotsessi eksperdi?
Mis on probleemid ekspertide kaasamisel, mis on nende probleemide põhjused ja tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on esinenud ekspertide kaasamise või mitte kaasamisega lepitamise protsessi?
Kuidas peaks lahendada lepitamise käigus tekkivad lahkarvamused? Kas ja mille osas, kuidas peaks toimuma lepitamise riiklik järelevalve? Kellel on õigus või kohustus pöörduda TI poole, et see sekkuks, osaleks, hindaks etc probleeme lepitamisel?	Kuidas peaks toimuma järelevalve lepitamise üle? <ul style="list-style-type: none"> • Millistes lepitamise aspektides peaks järelevalvet teostama? • Kes peaks algatama lepitamise järelevalve teostamise? • Kes peaks teostama järelevalvet lepitamise üle?

3.3.7 Töörahu, streik, töösulg

Urimisküsimus	Intervjuu küsimus
2.4.1.2.1 töörahu	
Kuna peaks töörahu kohustus katkema, kuna peaks tekkima õigus tööalastes nõudmistes teiselt poolt järeleandmiste saavutamiseks või töötüli lahendamiseks korraldada streik või	Miks (või millal, milliste nõudmiste taustaks) peaks töötajad korraldama: <ul style="list-style-type: none"> a) hoiatusstreigi

töösulg?	<ul style="list-style-type: none"> b) streigi c) toetusstreigi Millised aktsioonid peaksid olema võimalikud: <ul style="list-style-type: none"> a) kohaliku või riikliku poliitika mõjutamiseks Kas kollektiivse töötüli seadusega peaks ette nägema veel mingeid aluseid streigi välja kuulutamiseks?
Millised toimingud peaksid olema täidetud töörahu katkemiseks?	Millised toimingud peaksid olema läbitud enne: <ul style="list-style-type: none"> a) streigi välja kuulutamist? b) Hoiatusstreigi välja kuulutamist c) Toetusstreigi välja kuulutamist <ul style="list-style-type: none"> - Läbirääkimised tööandjaga - Lepitusmenetlused
Kas ja miks peaks töörahu olema absoluutne või selektiivne? Kuivõrd praegune kehtiv regulatsioon selektiivse töörahukohustuse kohta motiveerib kollektiivlepingut sõlmima?	Praeguste seaduste kohaselt ei garanteeri kollektiivlepingu olemasolu tööandja jaoks, et kehtib töörahu. Mis on sellise regulatsiooni eelised ja mis on puudused? Kuidas see mõjutab kollektiivlepingute sõlmimist ja sisu?
Mis on probleemid töörahu katkemise regulatsiooniga, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?	Millised on Teile teadaolevad probleemid, mis on tulenenud töörahu katkemise regulatsioonist üldiselt?
2.4.1.2.3 Tooted ja teenused	
Milliseid keelde, piiranguid ja nõudeid peaks streigile olema võimalik panna seoses hädavajalike esmaabivajadusi rahuldavate toodete ja teenuste tootmisega? Milliste hädavajalike teenuste ja toodete pakkumine peaks olema streigi ajal kohustuslik? Kes ja kuidas peaksid otsustama, milliseid tooteid ja teenuseid, millises mahus tuleks toota?	Kuidas peaks hädavajalike teenuste ja toodete pakkumine mõjutama streikimist? <ul style="list-style-type: none"> - Mida lugeda streikimise seisukohast hädavajalikeks toodeteks ja teenusteks - Kes peaks otsustama, millise tooted ja teenused on hädavajalikud? - Millised peaksid olema piirangud?
Mis on probleemid teenuste ja toodete pakkumise tagamise kohustusega seoses, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?	Milliseid probleeme on Teile teadaolevalt esinenud seoses streikimise või töörahu katkemise ohuga hädavajalike toodete ja teenuste pakkujate juures?
2.4.1.2.2 Etteteatamine	
Keda tuleks streigi puhul teavitada? Kuna ja kuidas peaks toimuma streigist teavitamine?	Kuidas peaks toimuma streikidest teavitamine: <ul style="list-style-type: none"> a) Keda tuleks teavitada b) Millal tuleks teavitada c) Kes peaks korraldama teavitamise
	Milliseid probleeme on Teile teadaolevalt esinenud seoses streigist teavitamisega? Kuidas saaks regulatsiooni parandamisega neid probleeme ära hoida?
2.4.1.2.4 Juhtimine, korraldamine, organiseerimine	
Millisel moel peaks seadus reguleerima streigi juhtimist? Kas ja miks on vaja erinevaid rolle (juht, korraldaja, vastutaja), vastutusi ja kohustusi? Kuidas peaksid streigi juhid, organiseerijad, korraldajad jne vastutama streigi tegevuste ja tulemuste ning võimaliku tekkiva kahju eest?	Kuidas pekas olema seaduses määratletud streigi juhtimise korraldus: <ul style="list-style-type: none"> - Milliste funktsionidega korraldajad peaksid olema seadusega ette kirjutatud? - Kuidas tuleks määratleda korraldajate vastutus?
Kuidas peaks streiki juhtima, kui see hõlmab mitut tööandjat ja mitut töökohta? Miks oleks see vajalik, et igas ettevõttes oleks juht (nt oleks igas töökohas võimalik saada infot kuna streik läbi saab)	Millised erisused peaksid streigi juhtimisel olema, kui streigis osalevad mitme ettevõtte töötajad või ühe ettevõtte mitmes asukohas asuvad töötajad?
Mis on probleemid streigi juhtimise regulatsiooniga seoses, mis on probleemide põhjused ja tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on esinenud seoses streigi juhtimisega? Kuidas saaks regulatsiooni parandamisega neid probleeme ära hoida?
2.4.1.2.5 edasilükkamine ja peatamine	
Kellel ja millistel tingimustel peaks olema õigus streiki ja töösulgu edasi lükata või peatada? (nt. keskliidul)	Millistel tingimustel ja kellel peaks olema õigus lükata edasi streigi algust? Millistel tingimustel ja kellel peaks olema Teile arvates õigus streiki peatada ? Miks?

Mis on probleemid streigi edasilükkamisel, probleemide põhjused ja tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on esinenud seoses streigi edasilükkamise või peatamise regulatsiooniga? Kuidas saaks regulatsiooni parandamisega neid probleeme ära hoida?
2.4.1.2.6 ebaseaduslikuks tunnistamine	
Kellel ja miks peaks olema õigus nõuda streigi ebaseaduslikuks tunnistamist, nt pooltel, kohalikul omavalitsusel? Kellel peaks olema õigustatud huvi, et streik kuulutataks ebaseaduslikuks? Milliste huvide võimalikul rikkumisel peaks neil olema õigus esitada nõue streigi ebaseaduslikuks tunnistamiseks?	Kuidas peaks toimuma streikide ebaseaduslikkuse määramine?
Mis on probleemid streigi ebaseaduslikuks tunnistamise regulatsiooniga? Mis on nende probleemide põhjused ja tagajärjed?	Milliseid Teile teadaolevaid probleeme on esinenud seoses streikide ebaseaduslikuks kuulutamise? Kuidas saaks regulatsiooni parandamisega neid probleeme ära hoida?
2.4.1.2.7 Hoiatus- ja toetusstreik	
Mis peaks olema hoiatusstreigi või toetusstreigi eesmärk? millal peaks olema osapooltel võimalus korraldada hoiatusstreiki ja toetusstreiki?	<i>Kaetud bloki esimeste küsimustega</i>
Kas ja millisel moel peaks hoiatus-, toetusstreigi juhtimine ja teavitamine erinema streigi juhtimisest ja teavitamisest?	Mille poolest peaks hoiatusstreigist teavitamine ja streigi juhtimine peaks erinema streigi juhtimisest? Mille poolest peaks toetusstreigist teavitamine ja streigi juhtimine peaks erinema streigi juhtimisest?

4 Keskliitude andmete kogumine

4.1 Üldised põhimõtted

Keskliitude tasandil viidi kõigi nelja keskliiduga läbi kolm intervjuud, st kokku tehti 12 intervjuud. Keskliidud, millega intervjuud läbi viidi, olid järgmised:

1. Ametiühingute keskliidud:
 - a. Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL)
 - b. Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO)
2. Tööandjate keskliidud:
 - a. Eesti Tööandjate Keskliit (ETK)
 - b. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

Igas keskliidus tehti kolm intervjuud, koondades uuringu teemad järgmiselt:

1. Töötajate osalemine ja kaasamine ning esindajad;
2. Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud;
3. Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja lepitamine ning töörahu ja streigid.

Keskliitude intervjuude puhul saadeti intervjuukavad vastajatele eelnevalt e-kirja teel. Vaatamata sellele ei ole tegemist keskliitude poolsete ametlike seisukohtadega vaid arvamuste ja mõtetega. Ametlikke seisukohti esitavad liidud ise. Kodeeringute andmebaasis on esitatud keskliitude arvamused ja seisukohad vaid selle eristusega, kas tegemist on tööandjate või ametiühingu poolega.

4.2 Intervjuude kavad

Keskliitude tasandil kasutati samu intervjuude kavasid, mis haruliitude tasandil.

5 Lepitajate andmete kogumine

5.1 Üldised põhimõtted

Lepitajate osas oli vajalik andmeid koguda riikliku ja paikkondlike lepitajate käest koondades uuringu teemad kolme blokki:

1. Kollektiivsed läbirääkimised ja kollektiivlepingud;
2. Kollektiivsed töötülid, töötülide lahendamine ja lepitamine;
3. Töörahu ja streigid.

Riikliku lepitajaga viidi läbi kaks intervjuud, kus teine ja kolmas teema ühendati üheks intervjuuks.

Paikkondlikest lepitajatest otsustati intervjuuerida ainult lepitajaid, kellel on reaalne lepitamise kogemus. Neid on kolm. Selleks, et jagada vastamise koormust intervjueritavate lepitajate vahel, viidi ühe lepitajaga läbi kõigi kolme bloki intervjuud, ühega töötülide, lepitamise ja töörahu streikide intervjuud ning ühega töötülide, lepitamise intervjuud ning kirjalikult lepingute teemabloki intervjuud. Kvalitatiivse uuringu kodeeringute esitamise raportis on esitatud kõikide lepitajate arvamused ühes koos, et tagada mingigi anonüümsus.

5.2 Intervjuude kavad

Lepitajate intervjuukavad vastasid harulitute grupi-intervjuude kavadele, lisandus vaid üks spetsiifiline lepitajatelt küsitav küsimus lepitamise kulude kohta.

6 Andmete kodeerimise strateegia, kvaliteedikontroll, uurimisküsimuste kaetus ja vastuste kvaliteet

6.1 Kodeerimise korraldus ja kvaliteet

Kõik intervjuud transkribeeriti ja kodeeriti. Kodeerimise sisuks oli lähedaste mõttekäikude (tsitaadid transkriptsioonidest) süstematiseerimine ühtse pealkirja (koodi) alla. Intervjuude transkriptsioonide kodeerimiseks ja analüüsiks kasutati programmi Nvivo9.

Koodide süstematiseerimiseks loodi iga teemabloki kohta enne kodeerimisele asumist eraldi koodide puu, mille harud moodustusid uuringu- ja intervjuuküsimuste põhjal. Koodide puude harude alamharudeks jagamiseks kasutati kahte strateegiat. Ühe meetodina laiendati ja täiendati puud vastavalt kodeerimise käigus intervjuudest (transkriptsioonidest) saadud vastustele uute koodidega (alamharudega). Teise strateegiana tõsteti kõik ühe teemabloki tsitaadid ühe haru alla ning hiljem loodi täpsem koodide jaotus alamharudesse.

Ühe koodi alla käiva ühest intervjuust pärineva tsitaadi pikkuse ja arvu osas ei olnud eraldi piirangut. Eesmärk oli määratleda tsitaat või vajadusel mitu tsitaati, mis iseloomustaksid piisavalt seda, miks see allikas tsitaatidega alamharu alla liigitub. Samuti võis ühte tsitaati kajastada erinevate alamharude all, kui ühes tsitaadis leidis näiteks kaks mõtet või olid uurimisküsimused osaliselt kattuvad.

Intervjueerimisel oli intervjueerijatele etteantud intervjuukava, mis oli koostatud uurimisküsimustele põhinevalt. Samas jäeti kõikides intervjuudes suhteliselt suur vabadus vastajatel keskenduda nende jaoks olulisele probleemile või asjaolule, mille kohta nad oskasid enam vastata. Näiteks, kui tööandjal oli konkreetset probleem üleostetud organisatsiooniga kaasa tulnud kollektiivlepinguga, kuid tal puudusid laiemalt kogemused ja teadmised kollektiivsetest läbirääkimistest ning kollektiivlepingutest, siis võiski intervjuu keskenduda konkreetset selle vastaja probleemile. Samuti jäeti intervjueerijatele õigus libiseda üle küsimustest, mille kohta intervjueerija tunnetas, et vastajal puudub seisukoht. Näiteks, kui vastaja hinnangul ei ole paikkondlikul lepitajal Eestis rolli ja neid ei peaks olema, siis võis küsimata jätta paikkondliku lepitaja nimetamise ja järelevalve küsimused. Sellest tulenevalt ei ole sama teemabloki intervjuudes alati kõikide alamteemade ning koodipuu harude all kajastuvat tsitaati. Küsimuste juures ei ole vastuse variandina välja toodud „ei tea“ või „ei oska öelda“, või „puudub seisukoht“. Mitmetes intervjuudes võis vestluse käigus aru saada, et vastajal puudub seisukoht mingis detailses küsimuses, kuna ta ei ole sellega kokku puutunud, mistõttu vastavat küsimust üldse ei küsitudki. Kui küsimuseni jõuti, aga vastuseks oli seisukoha puudumine, siis see küll kodeeriti, kuid raportis seda ära ei tooda. Seetõttu kajastavad tulemused eelkõige sisulisi seisukohti, kuid peab meeles pidama, et nende kõrval on ka kõikide küsimuste osas seisukohata vastused, mida raportis ei kajastata.

Samas võib olla ühelt vastajalt tsitaat mitme koodipuu alamharu all, kui vastaja on väljendanud mitut mõtet (nt kollektiivlepingute lõpetamise aluseks võiks olla läbirääkimiste nurjumine või teatud tähtsaja saabumine). Seega vastuste koodid ühe küsimuse all ei ole reeglina üksteist välistavad, mistõttu võib vastuseid kokku olla rohkem kui vastajaid. Heaks näiteks on osalemise/kaasamise positiivsed mõjud, kus vastajad tõid välja suurel hulgal erinevaid aspekte. Samas ka kohtades, kus välistust võiks eeldada, nt. probleemne olukord puudub vs konkreetne probleem, võib esineda

kattuvusi, kui vastaja ühel momendil on väitnud üht ja teisel momendil vastupidist. Tuleb öelda, et tegemist oli mitmel juhul vastajate jaoks keeruliste teemadega, millele nad ei olnud varem mõelnud. Seetõttu võis vastaja algul olla ühel seisukohal, kuid intervjuu käigus teemale rohkem mõelnuna seisukohta siiski muuta. Nt. võis vastaja algul arvata, et oleks hea, kui lepitaja saaks teha tüli osapoolte jaoks kohustuslikke otsuseid, kuid intervjuu käigus jõuda arusaamani, et lepitaja lahend kohustuslikkus tähendaks streikimise võimaluse puudumist, mistõttu vastaja seda varianti siiski ei pooldaks. Sellisel juhul püüti kodeerida viimasena esitatud seisukoht. Mitme intervjuueeritavaga grüpiintervjuudes, kus kaks vastajat olid erinevatel seisukohtadel, kodeeriti mõlemad seisukohad.

Kuigi intervjuukavad olid erinevate uuringutasandite (organisatsioon, majandusharu, riik) osas erinevad, kodeeriti kõik vastused kasutades ühte ja sama kodeerimispuud, mis võimaldab tulemusi paremini struktureerida.

Intervjuude vastuste kodeerimise kvaliteedikontrolli eesmärgil pidasid uuringujuhid esialgse, uuringüküsimustest lähtuvate koodide puu struktuuri üle aruteluseminari. Pärast osade vastuste kodeerimist ja koodide puu täiendamist alamharudega, vaatasid uuringujuhid kogu puu uuesti koos läbi, vajadusel puud restruktureeriti. Kõik koodide puud käidi kodeerimise lõppedes üle ning kontrolliti tsitaatide vastavust koodidele ning vajadusel puud täiendati ja restruktureeriti.

Osana kvaliteedikontrollist tehti intervjuude topeltkodeerimine. Igast teemablokist valiti juhuslikult ühe intervjuu transkriptsioon, mida kodeerisid mõlemad uuringujuhid siis, kui osa intervjuusid oli juba kodeeritud (see tagas võrdluse suhteliselt väljaarendatud puudevahel, kodeerimise alguses ei ole puudel veel küllalt harusid, et topeltkodeerimist teha). Seejärel võrreldi tehtud kodeeringuid ning arutati läbi erinevused, vajadusel tehti koodide puus muudatusi. Kodeeringute sarnasus ühe teemapuu lõikes oli 85-90%. Valdavalt seisnesid kodeeringute erinevused selles, et üks või teine kodeerijaist oli leidnud vajaduse vastava vastuse liigitamisel luua koodide puusse uus kood ehk alamharu ning vastavalt teine kodeerija oli vastuse püüdnud liigitada olemasolevasse koodide struktuuri.

Raporti kirjutamise etapil analüüsiti kodeeringuid uurimisküsimuste kaupa uuesti ning vajadusel tehti harude struktuuris lõplikud muudatused (nt liideti ainult ühe tsitaadiga haru tähenduselt lähima haruga viimase tähendusvälja veidi laiendades). Uuringuraporti kirjutamisel kaasati eksperte, kes konkreetse teema uurimisküsimused kodeeringute abil lahti kirjutas, tehes vajadusel ettepanekuid kodeeringute muutmiseks (haru pealkiri, tsitaadi sobivus ja piisavus jms). Kirjeldatud analüüsikorraldus võimaldas tulemusi valideerida.

6.2 Tulemuste kvaliteet

Kvalitatiivse uuringu eesmärgiks oli kokku koguda erinevates sihtrühmades esinevad arvamused, kogutud arvamuste põhjal ei saa teha järeldusi, milliseid arvamusi esineb rohkem või vähem. Seega saab tulemusi tõlgendada vaid nii, et Eestis esineb konkreetsetes vastajate sihtrühmas konkreetsele koodile vastavaid arvamusi. Kui arvamusi antud sihtrühmas konkreetse koodi all ei esinenud, ei tähenda see siiski, et Eestis neid kindlasti üldse ei esine.

Uurimisküsimustele vastamisel on diskursiivselt kaetud tellija poolt etteantud sihtgruppide arvamused. Eeldatud on, et sihtrühmad esindavad uuritavate nähtuste seisukohalt äärmuseid (nt esindajateta töötajate osalemist rakendavad organisatsioonid vs mitme ametiühinguga töötülides osalenud organisatsioonid), mis kajastuvad ka teemakohastes hoiakutes ja praktikates.

Uurimisküsimustele saadud vastused kajastavad eelkõige nähtuse mitmetahulisust ja sügavust (vastusevariantide arv ja varieeruvus) etteantud sihtgruppide silme läbi. Milline on „tegelik“ nähtust iseloomustavate vastuste ulatus, ei ole võimalik empiiriliselt hinnata, kui ei tehta kõikset või rangelt juhusliku ja esindusliku valimiga lisauuringut. Hinnanguliselt võib öelda, et poolte intervjuude kodeerimise järel olid kodeerimispuud omandanud 80% oma lõplikust kujust ja sõnastusest.

Seega on andmete küllastumine saavutatud eelkõige nähtuse kirjeldamisel tervikuna, kuid sihtrühmade põhiselt seda väita ei saa (nt on tõenäoliselt usaldusisikuid, kelle arvamus kattub praegu ametiühingu poolt väljatooduga, kuid nad ei olnud uuringus). Küll aga juhul, kui eri sihtrühmade arvamusd kattuvad, saab öelda, et teatud aspekte tajuvad kõik osapooled sarnaselt. Teisalt on teatud nähtuseid, mis definitsiooni kohaselt ei saagi olla sarnaselt tajutud – nt see et lepitamisega seotud probleemidest saavad rääkida vaid lepitamisega kokkupuutunud osapooled. Intervjueeritava vaatepunkt mõjutab seega suurel määral seda, millistele aspektidele ta nähtusest rääkides keskendub ja mida üldse olulisena tajub: nt on tööandja mõjutamine usaldusisiku valimisel probleem vaid ametiühingu (haru – ja keskliidu) jaoks, kuid ei ole seda mitte usaldusisikute endi ega tööandja (haru- ja keskliidu) jaoks.

Laias laastus on ammendavad vastused saadud üldisematele uurimisküsimustele (mis on osapoolte arvamusd, mis on eesmärk, miks on hea/halb jne), kuid spetsiifilised uurimisküsimused (nt. millised õigused peaksid olema töötajatel erinevate osalemisvormide puhul, millised peaksid olema töötüli lahendamise vahekohtu toimimise põhimõtted) sisaldavad vähe vastuseid või on variandid uurimisküsimuse detailsusega võrreldes üldised. Selleks oli valdavalt kuus põhjust:

Vastajatest tulenevad põhjused:

- Kui sihtgrupiks oli vaid teemaga kokkupuutunu, siis oli mõnel juhul nende hulk liialt väike (nt. usaldusisiku ebaõnnestunud valimisega ettevõtted, ainult paikkondlikul lepitamisel osalenud, ametiühing ja usaldusisik ühes isikus). Seetõttu küsiti asjakohaseid uurimisküsimusi ka teistelt, kuid vastuste sisukus ja detailsus oli siiski madal.
- Intervjueeritav ei olnud teemale ette mõelnud ega olnud valmis hüpoteetilist olukorda ette kujutama ja/või oma spontaanset seisukohta avaldama (nt. ettevõtted, kus ei ole kollektiivlepinguid, ei oska arvata, kas kokku lepitavad teemad peaksid olema täpselt seaduses nimetatud või ei; kollektiivlepingute laiendamise teema). Alla 30 töötajaga ning usaldusisikuga ettevõtted paistsid silma selle poolest, et nad ei tea hästi kollektiivsete töösuhetealaseid regulatsioone ega oma seisukohta, kas ja mida peaks reguleerima (kollektiivlepingute teema, I&K). Usaldusisikud olid võrreldes ametiühingutega oluliselt vähem informeeritud. Tööandjate haruliitude vastused (eriti kollektiivlepingute teemal) jäid loodetust nõrgemaks, kuna nad organisatsioonitasandi lepingutest suurt ei tea ja üldisemal tasandil sellega koordineeritult samuti ei tegele (vt ka sihtrühmade kaetus haruliitude tasandil). Kaasamise ja esindajate teemal esindasid tööandjate haruliitud pigem konkreetset organisatsiooni kui üldiseid hinnanguid olukorrale.
- Kui vastaja ei pooldanud mingi nähtuse reguleerimist (nt. I&K, osalemine juhtorgani liikme valimisel) või nähtust kui sellist (nt. laiendatud lepingud), siis ei olnud vastaja suhtes lugupidav uurida detailsemaid küsimusi antud teemal („aga kes peaks siiski saama lepinguid laiendada, olgugi et sellist asja ei peaks olema...“) – nende vastajate seisukohad ei kajastu

antud teema allküsimustes, mis on samuti üheks põhjuseks, et vastuste hulk laiemate küsimuste juures on reeglina suurem, kui spetsiifilistes küsimustes.

Intervjuukavast, intervjuerijast ja intervjuu kestusest tulenevad põhjused:

- Uurimis- ja intervjuuküsimustest tulenesid samuti üksikud probleemid: nt. streikide ebaseaduslikuks kuulutamine ning läbirääkimiste nurjumine, kus vastajatele näis, et vastus oli küsimuses sees ja nad ei suutnud genereerida rohkem põhjuseid kui esimene meeldetulev. Selliseid uurimisküsimusi iseloomustab 1-2 üldist vastusevarianti. Teisalt olid mõned intervjuuküsimused, nt „kuidas peaks lepitajat/usaldusisikut taandama/tagasi kutsuma?“, „kuidas toimub informeerimine“, „kuidas ametiühing kaitseb oma liikmete huve“, millele vastates keskendusid ühed vastajad ühele aspektile (lepitaja puhul nt konkreetsest juhtumist taandamisele, usaldusisiku puhul sellele, kes võiks taandada, informeerimise puhul kanalitele, ametiühingu puhul tegevusele pärast kaebuse saamist), kuigi küsimuses oli sees mitu potentsiaalset aspekti. See, kas kaeti kõik küsimuses olevad aspektid, oli vastajate puhul ebaühtlane.
- Intervjuerija kompetentsist ja meelekindlusest sõltus, kas intervjueritaval oli võimalus rääkida uurimisküsimuse aspektist ebaolulistel teemadel, mida analüüsis kasutada ei saanud: nt töötajate konsulteerimise all kaldusid vastajad rääkima igapäevastest töistest küsimustest, lastes kõrvust mööda või eirates teemafookust. Kui intervjuerija vahele ei seganud, oli intervjuu suures osas „tühi“. Kokkulepitud terminid olid määrava tähtsusega mitme teisegi uurimisküsimuse juures: nt. kollektiivlepingu muutmine vs uue sõlmimine, kasumijagamine vs tulemustasustamine. Kui intervjuerija ei suutnud vastajas terminite osas selgust luua või vastaja keeldus teistsuguseid termineid aktsepteerimast, kui enda jaoks välja mõeldu, oli tulemus antud küsimuses analüüsikõlbmatu.
- Intervjuud olid pikad – planeeritud 1,5 tunnist jäi tihti väheks, kuid ka selle aja jooksul võis juhtuda, et intervjueritav väsis intervjuu lõpuks ega suutnud anda sisukaid vastuseid (nt juhtus nii liitude tasandil, kus kolmel eri kohtumisel käidi läbi kõik intervjuublokid). Ajapiirangust tulenevalt jäid mõned intervjuud mittetäielikuks. Sellistel puhkudel pidi intervjuerija kiirelt otsustama, milliste küsimuste ärajätmine mõjutab vastaja profiili arvestades uuringu kvaliteeti vähim.

Kokkuvõttes saab siiski öelda, et uuringu mahtu arvestades on uurimisküsimused valdavalt saanud kvaliteetsed vastused, spetsiifiliste sihtrühmade siseselt ja harvaesinevaid olukordi puudutavad uurimisküsimused on vastatud ülaltoodud piirangutega.

Lisa 1. Kollektiivsete töösuhete projekti intervjuerimise koolitus

Koht: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR kontor
Rotermanni 5/Roseni 10-60, Tallinn
Aeg: 21-22. Oktoober 2011.a

Ajakava

Neljapäev 21.oktoober

- 13:00-13:45 Ülevaade uuringust, uuringu meeskonnast, tegevustest ja sihtrühmadest, ajakavast ja tegevuste jaotusest meeskonnaliikmete vahel.
Meeskonnaliikmete tutvustus.
Erialgne organisatsiooni-tasandi intervjuude arv, jaotus sihtrühmade ja teemade vahel. Jaotus ajaliselt.
Intervjuerimise koht uuringus - eesmärk, intervjuerimise vorm (poolstruktureeritud süvaintervjuu), intervjuude väljund – kodeeringute andmebaas. Intervjuerijate roll – info kätte saamine.
Põhilised intervjuerimisoskused (kontakt, küsimuse formuleerimine, ümbersõnastamine, peegeldamine, kontakti lõpetamine jne).
Koolituse plaan
- 13:45-14:45 Kaasamise ja esindajate uuringuküsimused ja intervjuuküsimused (käime läbi kõik uuringuküsimused ja formuleeritud intervjuuküsimused. Millist infot on vaja intervjuuküsimusega kätte saada, millise seaduse sätte kohta see info käib, millised intervjuuküsimused töötavad koos – nt positiivne ja negatiivne; töötajate ja ettevõtte seisukohast; millise küsimuse all võib teise küsimuse vastus juba kajastunud olla).
Kõik osalejad küsivad jooksvalt, kui midagi segaseks jääb.
- 14:45-14:55 paus
- 14:55-15:55 Kaasamise ja esindajate uuringuküsimused ja intervjuuküsimused *järg*
- 15:55-16:05 paus
- 16:05-17:25 Osalemise, kaasamise ja esindamise intervjuude harjutamine kahes grupis. Mõlemas grupis tehakse läbi 4x15 minutilised intervjuuharjutused erinevatel kaasamise teemadel, kus kõik saavad ühel korral harjutada intervjuerimist, olla ühel korral intervjueritav (e. tööandja rollis) ja kahel korral olla vaatleja (sh jälgida aega). Iga 15 min intervjuu lõpus annavad vaatlejad intervjuerijale 5 minuti jooksul tagasisidet, mida ta tegi hästi ja mida oleks võinud teha paremini.
Intervjuude blokid on:
a) töötajate osalemine juhtorgani tasandil (fookusega, et ettevõttes see on) ja finantsosalemine (fookusega, et ettevõttes see on)
b) informeerimine ja konsulteerimine
c) töötajate esindajad (fookusega, et ettevõttes on töötajate usaldusisik)
d) ametiühingud (fookusega, et ettevõttes tegutseb AÜ)
- 17.25-17.40 Kokkuvõtte, kogemuse jagamine kahe grupi poolt. Mis oli kõige keerukam, mis on antud teemal jäänud arusaamatuks jne.

Reede 22. oktoober

9:00-10:30	Kollektiivlepingute uurimisküsimused ja intervjuuküsimused
10:30-10:40	paus
10:40-12:20	Töötülide uurimisküsimused ja intervjuuküsimused
12:20-13:20	paus 1h
13:20-14:40	Streikide uurimisküsimused ja intervjuuküsimused
14:40-14:50	paus
14:50-16:20	Intervjueerimise harjutus
16:20-16:30	paus
16:30-18:00	Intervjueerimise harjutus

Lisa 2. Organisatsioonide intervjuude ülevaade

Lisatud eraldi Exceli fail: Org_intervjuud_kokku.xlsx