

2009

Eesti tööelu-uuring



METOODIKA RAPORT

EESTI STATISTIKA
STATISTICS ESTONIA

2009

Eesti tööelu-uuring

METOODIKA RAPORT

TALLINN 2010

Kogumikus käsitletakse 2009. aasta tööelu-uuringu metoodikat.
Kogumiku on koostanud Ülle Pettai ja Virgi Puusepp.

Toimetanud Kairit Pöder
Küljendus: Alar Telk
Kaanekujundus: Maris Valk

Kirjastanud Statistikaamet, Endla 15, 15174 Tallinn

Autoriõigus: Statistikaamet, 2010

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale.

SISUKORD

ÜLDANDMED UURINGU JA UURINGU TEGIJA KOHTA.....	4
UURINGU KVALITEET	4
1. Asjakohasus	4
2. Täpsus	4
2.1. Üldkogum ja valim.....	4
2.2. Kaalumine ja kalibreerimine	7
2.3. Valikuviga	9
2.4. Hinnangute avaldamise piirangud.....	10
2.5. Vastamismäär	10
2.6. Küsimustele vastamata jätmine	13
2.7. Mõõtmisviga	14
2.8. Imputeerimine	20
3. Ajakohasus ja õigeaegsus.....	20
4. Kättesaadavus ja selgus.....	20
4.1. Avaldatud andmed	20
5. Võrreldavus.....	20
5.1. Peamised mõisted.....	20
5.2. Võrreldavus varasemate uuringutega	21
6. Seostatavus	22
LISAD	24

ÜLDANDMED UURINGU JA UURINGU TEGIJA KOHTA

Organisatsioon	Statistikaamet
Üksus	rahvastiku- ja sotsiaaltatistika osakond sotsiaaluuringute talitus
Kontaktisiku nimi	Ülle Pettai
Kontaktisiku e-post	ylle.pettai@stat.ee
Kontaktisiku telefon	625 8475
Raporti uuendamise aeg	01.09.2010
Seadused ja kokkulepped, mille alusel andmeid kogutakse	riikliku statistika seadus, riiklikud statistilised vaatlused 2008, riiklikud statistilised vaatlused 2009
Uuringu tüüp	läbilõikeline uuring
Uuringu tegemise sagedus	–
Uuringu tegemise aeg	ettevõtete küsitlus: aprill – juuni 2009; töötajate küsitlus: september – detsember 2009

2007. aastal alustas Statistikaamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga tööelu eri aspekte puudutava uuringu – tööelu-uuringu – väljatöötamist. Tööelu-uuringu eesmärk on koguda statistilisi andmeid töösuhete ja laiemalt tööelu kohta. Uuringus käsitletakse töökorraldust, töö- ja puhkeaega, suhteid töökohal, töötajate kaasamist ettevõtte/asutuse tegevusse, kollektiivset töösuhet, töötavishoidu ja -ohutust, töötasustamist ning töötajate oskusi ja teadmisi.

Uuringus käsitletakse neid teemasid nii ettevõtte/asutuse kui ka töötaja seisukohast, küsitletakse ettevõtte/asutuse juhti või esindajat ja ka töötajaid. Uuring korraldatakse nii seetõttu, et osale küsimustele oskab vastata töötaja, osale aga ettevõtte/asutuse juht. Näiteks ettevõtte/asutuse juht ei pruugi teada, kas töötaja kuulub ametiühingusse, töötaja aga omakorda seda, kui suured on ettevõtte/asutuse palgakulud. Samuti võivad erineda töötaja ja ettevõtte/asutuse hinnangud tööelu ja -suhete tugevustele ja nõrkustele, sest nende ootused ja roll ettevõttes/asutuses on erinevad. Näiteks hinnangud töösuhetega rahulolu kohta võivad töötajal ja ettevõtte/asutusel olla erinevad.

Andmete kogumine mõlemalt töösuhete poolelt võimaldab teha statistikat nii ettevõtete/asutuste kui ka töötajate kohta ning aitab saada tööelust ja -suhetest terviklikuma pildi.

Tööelu-uuring tehti 2009. aastal (TEU 2009) ja Eestis esimest korda. Uuringu esimeses etapis küsitleti ettevõtte/asutuse juhti või juhi asetäitjat, teises etapis ettevõtte/asutuse töötajaid. Ettevõtete küsitlus tehti ajavahemikus 01.04.–30.06.2009, töötajate küsitlus ajavahemikus 01.10.–31.12.2009.

UURINGU KVALITEET

1. Asjakohasus

Tööelu-uuringu tellis Sotsiaalministeerium. Uuringu tulemusi on eelkõige vaja Sotsiaalministeeriumil, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumil, teadusasutustel ja uuringukeskustel.

Uuringu tulemusi kasutatakse tööelu eri valdkondade analüüsimisel ning tööelu käsitleva poliitika analüüsimisel ja täiustamisel.

2. Täpsus

2.1. Üldkogum ja valim

Tööelu-uuringus küsitleti nii ettevõtte/asutuse juhti kui ka töötajaid. Seega on uuringul kaks sihtrühma. Ettevõtete küsitluse sihtrühm on äriettevõtted, mittetulundusasutused ning riigi- ja omavalitsusasutused. Töötajate küsitluse sihtrühm on ettevõtete/asutuste töötajad.

Ettevõtete küsitluse kogum on moodustatud Statistikaameti majandusüksuste statistilise registri alusel. Tööelu-uuringu esimese etapi, ettevõtete küsitluse kogumisse kuulusid vähemalt viie töötajaga majanduslikult aktiivsed ettevõtted.

Valimi võtmiseks jaotati kogumi ettevõtted/asutused kihtidesse järgmiste näitajate järgi:

- tegevusala;
- töötajate arvu suurusjärk (skaala: 5–9; 10–49; 50–249; 250+);
- juriidiline tüüp – moodustatud ettevõtete/asutuste õigusliku vormi järgi (vt tabel nr 1).

Ettevõtete küsitluse
valim

Tabel 1 Juriidilise tüübi kirjeldus

Juriidiline tüüp	Õiguslik vorm
Äriühing	FIE, talu, ettevõtja, täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts, tulundusühistu, Euroopa äriühing, välismaa äriühingu filiaal
Kolmas sektor	sihtasutus, mittetulundusühing, mittetulundusühistu
Riik, kohalik omavalitsus	riigiasutus, avalik-õiguslik asutus, kohalik omavalitsus (KOV)

Kogumisse kuuluvate ettevõtete/asutuste jaotus kihtidesse valimi võtmisel on esitatud tabelis nr 2.

Tabel 2 Kogumi jaotus

Ettevõtte/asutuse tegevusala ja juriidiline tüüp		Ettevõtte/asutuse töötajate arv			
		5–9	10–49	50–249	250+
A. Põllumajandus	Äriühing	342	316	40	1
	Kolmas sektor	0	1	0	0
	Riik, KOV	0	1	0	1
B. Mäetööstus	Äriühing	12	35	10	2
C. Töötlev tööstus	Äriühing	988	1352	464	72
D. Elektrienergia	Äriühing	34	46	14	4
	Riik, KOV	1	0	0	0
E. Veevarustus ja kanalisatsioon	Äriühing	38	77	11	3
	Kolmas sektor	1	0	0	0
	Riik, KOV	3	2	0	0
F. Ehitus	Äriühing	1374	1210	154	9
	Kolmas sektor	0	1	0	0
	Riik, KOV	0	2	2	0
G. Kaubandus	Äriühing	2147	1471	204	33
	Kolmas sektor	1	0	0	0
	Riik, KOV	1	0	0	0
H. Veondus ja laondus	Äriühing	715	518	101	14
	Kolmas sektor	1	1	0	0
I. Majutus ja toitlustus	Äriühing	429	413	69	7
	Kolmas sektor	0	2	1	0
	Riik, KOV	1	1	0	0
J. Info ja side	Äriühing	192	197	53	10
	Kolmas sektor	5	7	2	0
	Riik, KOV	0	2	1	1
K. Finants ja kindlustus	Äriühing	64	57	16	9
	Kolmas sektor	1	4	0	0
	Riik, KOV	0	1	0	1
L. Kinnisvara	Äriühing	313	184	16	1
	Kolmas sektor	299	26	0	0
	Riik, KOV	2	8	0	0
M. Teadus, tehnika	Äriühing	658	397	36	0
	Kolmas sektor	13	11	0	0
	Riik, KOV	8	15	17	0
N. Haldus ja abitegevus	Äriühing	339	306	71	16
	Kolmas sektor	4	0	0	0
O. Avalik haldus ja riigikaitse	Kolmas sektor	6	6	1	1
	Riik, KOV	29	234	88	36
P. Haridus	Äriühing	88	74	6	2
	Kolmas sektor	41	48	6	0
	Riik, KOV	103	727	385	8
Q. Tervishoid	Äriühing	231	162	39	11
	Kolmas sektor	46	71	18	9
	Riik, KOV	24	94	18	1
R. Kunst ja meelelahutus	Äriühing	48	57	12	2
	Kolmas sektor	86	48	9	0
	Riik, KOV	131	149	28	4
S. Muu teenindus	Äriühing	177	84	7	0
	Kolmas sektor	277	165	17	0
	Riik, KOV	0	2	1	0
Kokku		9273	8585	1917	258

Kogumisse kuuluvad ettevõtted/asutused on omakorda jaotatud kuude suuremasse rühma. Ettevõtete jaotus ja valimi suurus rühmades koos kaasamistõenäosusega on esitatud tabelis nr 3.

Tabel 3 Kogumi jaotus ja kaasamistõenäosused

Rühm	Kaasamistõenäosus	Üldkogumi maht	Valimi maht
1. rühm	1	526	526
2. rühm	0,5	611	302
3. rühm	0,10	3 118	312
4. rühm	0,05	3 378	170
5. rühm	0,05	4 397	220
6. rühm	0,02	8 003	170
Kokku		20 033	1 700

Valim võeti lihtsa juhusliku valiku teel. Valiku aluseks oli püsijuhuarvu meetod, mille puhul juhuslike arvude järjestus oli kasvav ja juhuslik alguspunkt 0,7.

Töötajate küsitluse valim

Tööelu-uuringu teise etapi, töötajate küsitluse valimi aluseks oli ettevõtete küsitluses osalenud ettevõtete/asutuste töötajate nimekiri koos iga töötaja sünnikuupäeva ja elukohaga. Töötajate nimekiri saadi Maksu- ja Tolliametilt 2009. aasta märtsikuu seisuga.

Uuringusse kaasati töötajad ettevõtetest/asutustest, mille puhul olid täidetud järgmised tingimused:

- osalesid uuringus ja täitsid ankeedi uuringu esimeses etapis;
- ettevõttes/asutuses oli vähemalt viis töötajat;
- Maksu- ja Tolliameti nimekirjas oli ettevõtte/asutuse kohta vähemalt neli töötajat.

Üldine reegel töötajate valikuks ettevõttest/asutusest selle suuruse järgi on esitatud tabelis nr 4.

Tabel 4 Küsitletavate arv ettevõtte/asutuse töötajate arvu järgi

Ettevõtte/asutuse töötajate arv	Küsitletavate arv
5–9	5
10–49	6
50–249	9
250+	11

Erandina valiti kuuenda rühma (vt tabel nr 3) 10–49 ja 50–249 töötajaga ettevõtetest/asutustest kõige rohkem 15 isikut, et vähendada isikukaale.

Valimisse võeti töötajad, kelle järgmine sünnipäev oli küsitluspäevale (ettevõtte/asutuse ankeedi esitamise päev) kõige lähemal. Kui ühel päeval oli sünnipäev mitmel inimesel, kuid valimisse mahtus neist ainult üks, võeti sinna see, kelle eesnimi (vajaduse korral ka perekonnanimi) oli tähestiku järjekorras eespool. Kui valimi jaoks ettenähtud töötajate arv oli suurem kui ettevõtte/asutuse töötajate arv Maksu- ja Tolliameti loetelus, võeti valimisse kõik küsitlushetkel ettevõttes/asutuses töötanud isikud.

Töötajate küsitluse valim on isikuviisiline – otsida ja küsitleda tuli valimiisikuid. Valimiisikuid otsiti valimis antud info järgi. Kui valimiisikut ei õnnestunud esimesel korral tabada, tuli tema otsimist jätkata. Valimiisikuga leidmiseks tuli teha vähemalt kolm katset maa- ja viis linnapiirkonnas eri nädalapäevadel ja kellaaegadel, et suurendada võimalusi valimiisikuga kontakteeruda.

Valimis olevast ettevõttest/asutusest töölt lahkunud töötajaid ei küsitletud. Juhul kui töötajate valimisse oli sattunud ettevõtte/asutuse juht, ei küsitletud ka teda.

Esmases valimis oli 8504 isikut 1163 ettevõttest/asutusest.

Uuringuperioodil täpsustati valimit järgmiselt.

- Täpsustati rahvastikuregistri andmete põhjal isikute elukoha aadressse.
- Võeti valimist välja need isikud, kes olid Maksu- ja Tolliameti andmetel saanud koondamistasu.
- Võeti valimist välja valla-, maa- ja linnavalitsuste allasutuste töötajad, esitati lisavalim.
- Esitati lisavalim väikese vastamismääraga ettevõtetele/asutustele.

Koos lisavalimiga oli valimis 8979 isikut. Täpsustuste tõttu võeti välitööde ajal valimist välja 165 isikut, mistõttu lõplikku valimisse jäi 8814 isikut.

Valimi jaotus ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi ja töötajate arvu järgi on esitatud tabelis nr 5.

Tabel 5 Töötajate ja ettevõtete/asutuste arv valimis juriidilise tüübi ja töötajate arvu suurusjärgu järgi ettevõttes/asutuses

Juriidiline tüüp	Töötajate arv valimis					Ettevõtete arv valimis				
	Töötajate arvu suurusjärg					Töötajate arvu suurusjärg				
	5–9	10–49	50–249	250+	Kokku	5–9	10–49	50–249	250+	Kokku
Äriühing	1093	2057	1497	1538	6185	222	301	159	145	827
Kolmas sektor	195	325	348	114	982	40	55	41	11	147
Riik, KOV	133	446	578	490	1647	27	57	59	46	189
KOKKU	1421	2828	2423	2142	8814	289	413	259	202	1163

2.2. Kaalumine ja kalibreerimine

Tööelu-uuring toimus kahes etapis, seetõttu leiti ka kaalud mõlemas etapis: esmalt ettevõtetele/asutustele ja seejärel töötajatele.

Kaalude arvutamine koosneb järgmistest sammudest:

- disainikaalude arvutamine;
- kao kompenseerimine;
- kalibreerimine.

Esimene etapp – ettevõtete/asutuste kaalude arvutamine

Disainikaal leitakse valemiga

$$d_h = \frac{N_h}{n_h},$$

kus N_h on ettevõtete/asutuste arv üldkogumi kihis h ning n_h on valimi maht kihis h . Kaal d_h näitab, mitut üldkogumi objekti valimisse kuuluv ettevõtte/asutus esindab. Disainikaal arvutatakse kõigile ettevõtetele/asutustele (nii vastanud kui ka vastamata jättnud üksustele).

Valikuuringutes tuleb alati ette teatavat vastamata jätmist, mis põhjustab hinnangutes nihkeid. Enne kao kompenseerimist ühendati mõned kihid omavahel, sest oli kihte, kus ei olnud ühtegi vastajat või oli vastajate arv väga väike. Kao kompenseerimiseks korregeeriti vastanute disainikaalu vastamismäära järgi valemiga

$$c_{h^*} = \frac{n_{h^*}}{m_{h^*}},$$

kus h^* tähistab kao kompenseerimisel kasutatud kihte ja m_{h^*} on vastanud ettevõtete/asutuste arv kihis h^* .

Tööelu-uuringu ettevõtete/asutuste freim moodustati 2008. aasta novembris, kuid uuringu esimene etapp toimus 2009. aasta II kvartalis. Selleks et võtta arvesse kiireid muutusi tööturul, otsustati ettevõtete/asutuste kaalud kalibreerida uuringu „Palk” 2009. aasta I kvartali andmetega. Need kirjeldavad tegutsevate ettevõtete/asutuste ja nende töötajate arvu I kvartali lõpus, mis on tööelu-uuringu esimese etapi toimumisele ajaliselt kõige lähedasem. Kalibreerimiseks kasutati ettevõtete/asutuste ja töötajate arvu hinnangut tegevusala järgi (16 kalibreerimisrühma).

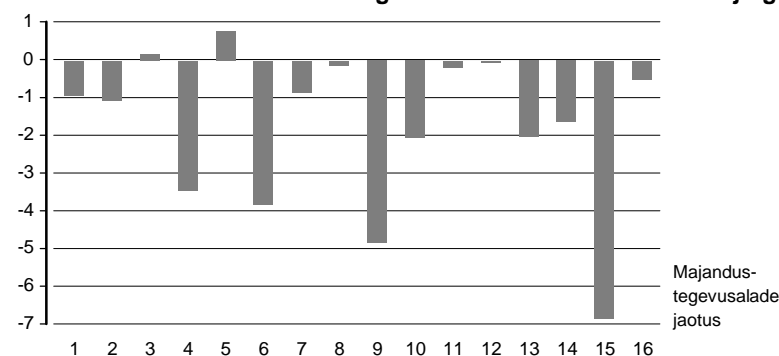
Tabel 6 Kalibreerimisrühmad

Kalibreerimisrühm	Ettevõtte/asutuse tegevusala
1	A Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
2	B Mäetööstus
	C Töötlev tööstus
3	E Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
	D Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
4	F Ehitus
5	G Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
6	H Veondus ja laondus
7	I Majutus ja toitlustus
8	J Info ja side
9	K Finants- ja kindlustustegevus
	L Kinnisvaraala tegevus
10	M Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus
11	N Haldus- ja abitegevused
12	O Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
13	P Haridus
14	Q Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
15	R Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
	S Muud teenindavad tegevused
16	Ettevõtted/asutused rühmast nr 1 (vt tabel nr 3)

Kalibreerimiseks kasutati tarkvara SAS protseduuri CLAN.

Joonisel 1 on esitatud ettevõtete/asutuste arvu hinnangu muutus kalibreerimisrühmade kaupa. Suurim erinevus oli 15. rühma (tegevusalade klassifikaatori jagude R ja S ühend) hinnangutes – ettevõtete/asutuste arvu hinnang vähenes ligikaudu 700 võrra, s.t kaalusid kalibreerimata oleks ettevõtete/asutuste arv mainitud tegevusalade rühmas olnud 700 ettevõtte/asutuse võrra üle hinnatud.

Joonis 1 Ettevõtete/asutuste arvu hinnangu muutus kalibreerimisrühma järgi



Teine etapp – töötajate kaalude arvutamine

Töötajate valim moodustati vastanud ettevõtete/asutuste töötajatest, seega on tegemist kaheastmelise valikuga. Sellise valikudisaini korral saadakse töötaja kaasamistõenäosus valiku esimese astme (ettevõtte/asutuse valik) ja teise astme (töötaja valik ettevõttest/asutusest) kaasamistõenäosuste korrutisena. Disainikaal on kaasamistõenäosuse pöördväärtus.

Töötajate kaalude arvutamisel ühendati disainikaalu ja kao kompenseerimise etapid ning arvestati ettevõtte/asutuse kalibreerimisel täpsustatud kaalu. Töötaja kaal leiti järgmiselt:

$$w_i = w_E \frac{M_E - 1}{m_E},$$

kus w_E on ettevõtte/asutuse E kalibreeritud kaal, M_E on töötajate arv ettevõttes/asutuses E ja m_E on vastanud töötajate arv ettevõttes/asutuses E . Ettevõtte/asutuse töötajate arvu on vähendatud ühe võrra, et võtta arvesse uuringu teise etapi spetsiifikat: küsitluses ei osalenud ettevõtte/asutuse juht.

Töötajate kaalude kalibreerimiseks kasutati 2009. aasta Eesti tööjõu-uuringu (ETU 2009) IV kvartali andmeid. Et tööelu-uuringus osalesid isikud, kes töötasid vähemalt viie töötajaga

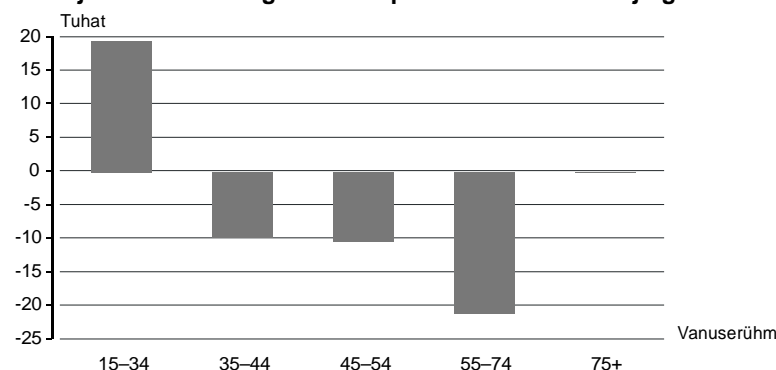
ettevõttes/asutuses ega olnud juhid, tehti sama valik ka kalibreerimiseks vajaliku andmestiku moodustamisel.

Kaalud kalibreeriti tööjõu-uuringu andmete põhjal palgatöötajate arvu hinnanguga järgmistes jaotustes:

1. sugu – mehed, naised;
2. vanus – 15–34, 35–44, 45–54, 55–74;
3. regioon – Harjumaa, muu Eesti.
4. amet – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid; keskastme spetsialistid ja tehnikud, ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse ja kalanduse valdkonna oskustöölised; oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised.

Üle 74-aastaste isikute kaalusid ei kalibreeritud, sest tööjõu-uuringus osalevad 15–74-aastased isikud.

Joonis 2. Töötajate arvu hinnangu muutus pärast vanuserühma järgi kalibreerimist



2.3. Valikuviga

Valimi laiendamisel üldkogumi kohta saadud andmed on kõik tegelike parameetrite hinnangud. Oluline näitaja hinnangute kvaliteedi iseloomustamisel on standardviga, mille alusel saab arvutada suhtelise standardvea ja usaldusvahemiku.

Suhteline standardviga on standardvea ja hinnangu suhe, mida väljendatakse protsentides. Näitaja tegelik väärtus asub tõenäosusega 0,95 vahemikus, mille otspunktid on hinnangust ligikaudu kahekordse standardvea kaugusel. Selle vahemiku, 95% usaldusvahemiku otspunktid leitakse järgmiselt. Tööelu-uuringu andmetel oli 2009. aastal vähemalt viie töötajaga ettevõtete/asutuste töötajate (v.a juhid) arvu hinnang 484 200 ja standardviga 17 550. 95% usaldusvahemiku otspunktid on arvutatavad valemiga $484\,200 \pm 1,96 \times 17\,550 \approx 484\,200 \pm 34\,400$. Konstant 1,96 on määratud etteantud usaldusnivooga 0,95. Teiste sõnadega: tõenäosusega 0,95 oli 2009. aastal vähemalt viie töötajaga ettevõtete/asutuste töötajate (v.a juhid) tegelik arv 449 800 ja 518 600 vahel. Põhinäitajate hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga on esitatud tabelis nr 7.

Tabel 7 Hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga

	Hinnang	Usaldusvahemik tõenäosusega 0,95	Suhteline standardviga, %
Töötajad kokku	484,2 ±	34,4	3,6
Äriühingute töötajad	375,2 ±	31,4	4,3
MTÜ-de ja sihtasutuste töötajad	22,6 ±	10,6	23,9
Riigi- ja omavalitsusasutuste töötajad	86,4 ±	13,6	8,0
Primaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	11,0 ±	2,6	12,3
Sekundaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	155,5 ±	21,9	7,2
Tertsiaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	317,7 ±	27,9	4,5
Kõrgemad ametnikud ja tippspetsialistid	125,4 ±	15,2	6,2
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	105,6 ±	14,0	6,8
Teenindus- ja müügitöötajad	65,0 ±	14,6	11,5
Põllumajanduse, kalanduse ja muude tegevusalade oskus- ja käsitöölised	65,2 ±	10,8	8,5
Seadme- ja masinaoperaatorid	72,4 ±	17,7	12,5
Lihttöölised ja relvajõud	50,6 ±	10,4	10,5

Tabel 7 Hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga

Järg

	Hinnang	Usaldusvahemik tõenäosusega 0,95	Suhteline standardviga, %
Meestöötajad	226,2 ±	24,4	5,5
Naistöötajad	258,0 ±	25,0	4,9
15–24-aastased töötajad	47,5 ±	12,7	13,6
25–49-aastased töötajad	279,2 ±	25,1	4,6
50–64-aastased töötajad	134,3 ±	14,9	5,7
65-aastased või vanemad töötajad	23,1 ±	6,2	13,8
Põhja-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	286,6 ±	37,0	6,6
Kesk-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	31,5 ±	12,3	19,9
Kirde-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	34,6 ±	12,0	17,7
Lääne-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	32,7 ±	11,0	17,2
Lõuna-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	98,9 ±	27,7	14,3

2.4. Hinnangute avaldamise piirangud

Valimi laiendamisel üldkogumi kohta saadud andmed on kõik tegelike parameetrite hinnangud. Hinnanguid, mis põhinevad ettevõtete küsitluse puhul vähem kui 20-l valimisse kuulunud ettevõtte/asutusel ja töötajate küsitluse puhul vähem kui 20 valimiisikul, ei ole avaldatud (tabelites tähistus „...“), sest need ei ole usaldusväärsed.

Ümardamise tõttu ei võrdu tabelites arvude liitmise tulemus alati summaarse näitavuga. Erinevus võib olla kõige rohkem paar viimase koha ühikut.

2.5. Vastamismäär

Ettevõtete küsitluse laekumine

Ettevõtete küsitluse valimis oli 1700 ettevõtet/asutust, neist 1332-lt (78,4%) saadi ankeet. Ankeet jäi laekumata 368 ettevõttelt/asutuselt (21,6%), neist ainult 72-lt saadi vastamata jätmise kohta selgitus, kuid 296 juhul ei saadud hoolimata mitmest meeldetuletusest mingit vastust. Peamised vastamata jätmise põhjused olid puuduv palgatööjõud, ettevõtte sulgemine, pankrot, ühinemine teise ettevõttega või tegevusala vahetamine.

Ankeetide laekumine ettevõtte/asutuse töötajate arvu suurusjärgu, juriidilise tüübi, tegevusala sektori ja asukoha järgi on esitatud tabelis nr 8. Tabelist on näha, et 5–9 töötajaga ettevõtteid/asutusi oli valimis 570, neist 367 ehk 64,4% täitsid ankeedi. Kõigest 1332 vastanust on see 27,6%. Kõrgeim vastamismäär oli riigi- ja omavalitsusasutustel – 234 asutusest täitsid ankeedi 223 (95,3%) – ja väikseim juba eespool kirjeldatud 5–9 töötajaga ettevõtetel/asutustel.

Tabel 8 Ettevõtete küsitluse vastamismäärad

	Ettevõtete/ asutuste arv valimis	Vastanud ettevõtete/ asutuste arv	Vastamismäär oma jaotuses, %	Üldine vastamismäär, %
Ettevõtte/asutuse töötajate arv				
5–9	570	367	64,4	27,6
10–49	585	465	79,5	34,9
50–249	287	260	90,6	19,5
250+	258	240	93,0	18,0
Ettevõtte/asutuse juriidiline tüüp				
Äriühing	1246	938	75,3	70,5
Kolmas sektor	220	171	77,7	12,8
Riik, KOV	234	223	95,3	16,7
Ettevõtte/asutuse tegevusala sektor				
Primaarsektor	74	48	64,9	3,6
Sekundaarsektor	458	358	78,2	26,9
Tertsiaarsektor	1168	926	79,3	69,5
Ettevõtte/asutuse asukoht				
Põhja-Eesti	916	700	76,4	52,6
Kesk-Eesti	140	114	81,4	8,6
Kirde-Eesti	122	100	82,0	7,5
Lääne-Eesti	171	133	77,8	9,9
Lõuna-Eesti	351	285	81,2	21,4
Kokku	1700	1332	78,4	100,0

Ettevõtete küsitluses täpsustati ka ettevõtte/asutuse töötajate arvu, et nii nagu ettevõtete küsitluses saaks ka töötajate küsitlusesse kaasata ainult vähemalt viie töötajaga ettevõtet/asutused. Selgus, et 309 ettevõttes/asutuses oli töötajate arv muutunud nii, et muutunud oli ka töötajate arvu suurusjärg. Tabelis nr 9 on esitatud nimetatud ettevõtete/asutuste arv ja osatähtsus vastanud ettevõtete/asutuste töötajate arvu suurusjärgu järgi enne uuringut. Suurim muutus oli toimunud 5–9 töötajaga ettevõtete/asutuste seas – 98 ettevõtet/asutusel 367-st (26,7% ankeedi täitnud 5–9 töötajaga ettevõtetest/asutustest) oli töötajate arv vähenenud nii palju, et neid ettevõtteid/asutusi ei saanud töötajate küsitlusesse kaasata. Samast rühmast läks 29 ettevõtet/asutust (7,9%) 10–49 töötajaga ja üks ettevõte (0,3%) 50–249 töötajaga ettevõtete/asutuste rühma. Mitte üheski 5–9 ega ka 10–49 töötajaga ettevõttes/asutuses ei muutunud töötajate arv nii palju, et ettevõtte/asutus oleks läinud 250 ja enama töötajaga ettevõtete/asutuste hulka. Kõik muutused on esitatud tabelis nr 9.

Tabel 9 Töötajate arvu suurusjärgu muutused vastanud ettevõtetes/asutustes

Töötajate arv enne uuringut	Töötajate arv pärast uuringut										KOKKU		
	0–4		5–9		10–49		50–249		250+				
	Ettevõtete arv	%	Ettevõtete arv	%	Ettevõtete arv	%	Ettevõtete arv	%	Ettevõtete arv	%	Ettevõtete arv	Vastanud	%
5–9	98	26,7			29	7,9	1	0,3	0	0,0	128	367	100,0
10–49	14	3,0	77	16,6			7	1,5	0	0,0	98	465	100,0
50–249	1	0,4	3	1,2	37	14,2			2	0,8	43	260	100,0
250+	0	0,0	0	0,0	1	0,4	39	16,3			40	240	100,0
Kokku	113	8,5	80	6,0	67	5,0	47	3,5	2	0,2	309	1332	23,2

Töötajate küsitluse laekumine

Tööelu-uuring on valikuuring ning seetõttu võib parameetrite hinnangutes esineda mitut tüüpi vigu: loendiviga, kadu ning mõõtmis- ja töötlusvead. Neid vigu püütakse uuringu korraldamisel igati vältida. Loendiviga tekib siis, kui valimisse satub inimene, kes ei kuulu üldkogumisse. Loendiviga on isiku surm ja pikaajaline välismaal või institutsioonis viibimine. Tööelu-uuringus arvestati loendiveaks ka see, kui isik ei töötanud enam valimis antud ettevõttes/asutuses või töötas ettevõtte/asutuse juhina.

Tabel 10 Loendiviga

	Arv	Osatähtsus valimis, %	Osatähtsus loendiveas, %
Ei küsitletud (töölt lahkunud / juht)	1321	15,0	97,8
Küsitletav surnud	5	0,1	0,4
Küsitletav viidud institutsiooni (asutusleibkonda, s.t hooldekodusse, vanglasse)	2	0,0	0,1
Küsitletav viibib välismaal aasta või kauem	23	0,3	1,7
KOKKU	1351	15,3	100,0

Kaoks nimetatakse seda valimi osa, mis jääb uuringust kõrvale. Peamised uuringust kõrvale jäämise põhjused olid kontakti puudumine ja uuringust keeldumine. Samuti käsitleti kaona juhtumeid, mille puhul valimiisik ei elanud registrisse kantud aadressil ja tegelikku aadressi polnud võimalik kohalike allikate (naabrid, kohalik omavalitsus, telefoniraamat jne) abil välja selgitada. Kao hulka arvestati ka see valimi osa, mille puhul isiku uus aadress oli küll välja selgitatud, kuid mis jäi uuringust kõrvale muul põhjusel – osa inimesi ei saanud kätte, teine osa keeldus vastamast, oli haige, vastamisvõimetu vms.

Tabelist 11 on näha, et 52,5% kaost on kontakti puudumine, mida tuli ette enamasti seetõttu, et küsitletavat ei olnud võimalik kodust tabada (864 korral). Üks suure kao põhjuseid oli ka see, kui valimiisik ei elanud rahvastikuregistris registreeritud aadressil (263 korral ehk 9,2% kaost), ning kontakti loomist takistasid ka lukustatud trepikojad (189 korral ehk 6,6% kaost). Lukustatud trepikodade tõttu vastamata jätmine on hakanud sagenema ka teistes uuringutes. Uuringus osalemisest keeldujate hulgas oli enim neid, kes keeldusid kategooriliselt või põhjendusetult (748 korral ehk 26,2% kaost). 270 inimest põhjendas keeldumist ajanappusega.

Tabel 11 Kao põhjus

	Arv	Osatähtsus kaos, %
Kontakti puudumine	1497	52,5
antud aadressil ei elanud valimiisikut	263	9,2
valimiisik oli elukohta vahetanud	79	2,8
valimis olev aadress polnud leitav	14	0,5
valimiisik elas ajutiselt mujal	73	2,6
majja pääsenuna ei õnnestunud küsitletavat tabada, sest ta ei viibinud kodus	864	30,3
küsitaja ei pääsenud majja/trepikotta	189	6,6
muu põhjus, miks ei õnnestunud küsitletavat leida	15	0,5
Keeldumine	1087	38,1
valimiisik keeldus (kategooriliselt) vastamast	748	26,2
valimiisik polnud nõus tasuta vastama	1	0,0
valimiisik keeldus ajanappuse tõttu	270	9,5
valimiisik oli pettunud riigis, statistikas või uuringute kasulikkuses	19	0,7
valimiisik keeldus halva majandusliku olukorra tõttu	1	0,0
valimiisikul puudus usaldus või oli kahtlus andmete konfidentsiaalsuse tagamise suhtes	38	1,3
uuringu spetsiifika oli liiga keeruline / lisatööd nõudev	7	0,2
küsitletav oli juba uuringutes osalenud	3	0,1
Muu põhjus	270	9,5
valimiisik ei vastanud erandliku olukorra tõttu leibkonnas	38	1,3
küsitletav oli vastamisvõimetu	5	0,2
valimiisik ei viibinud kokkulepitud ajal ja kohas või vältis kontakti	137	4,8
muu	90	3,2
KOKKU	2854	100,0

Uuringu esmased kvaliteedinäitajad on vastanute arv v ja vastamismäär, kus n on esialgne valimimaht ja l loendiviga:

$$\frac{v}{n-l} \cdot 100\%$$

Võttes arvesse loendiviga, oli tööelu-uuringu töötajate küsitluse vastamismäär 61,8%.

Töötajate küsitluse valim maakondades ja seega ka linnalistes või maa-asulates olenes sellest, millistelt ettevõtelt/asutustelt saadi ankeet uuringu esimeses etapis, seepärast on vastamismäärad tavapärase maakonniti esitamise asemel esitatud ettevõtte/asutuse tegevusala ja juriidilise tüübi järgi. Tabelis nr 12 on laekumist kirjeldavad koondarvud tegevusala järgi.

Tabel 12 Vastamismäär ettevõtte/asutuse tegevusala järgi

	Ettevõtte/asutuse tegevusala	Valimi suurus loendiveata	Vastanute arv	Vastamis- määr, %
A	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	211	169	80,1
B	Mäetööstus	254	180	70,9
C	Töötlev tööstus	949	559	58,9
D	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	241	171	71,0
E	Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	244	163	66,8
F	Ehitus	344	192	55,8
G	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	658	376	57,1
H	Veondus ja laondus	279	158	56,6
I	Majutus ja toitlustus	286	153	53,5
J	Info ja side	275	155	56,4
K	Finants- ja kindlustustegevus	363	172	47,4
L	Kinnisvaraala tegevus	199	125	62,8
M	Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus	357	229	64,1
N	Haldus- ja abitegevused	215	120	55,8
O	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	598	404	67,6
P	Haridus	614	418	68,1
Q	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	699	451	64,5
R	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	464	290	62,5
S	Muud teenindavad tegevused	213	124	58,2
	KOKKU	7463	4609	61,8

Et kontakteerumismäär oleneb väga palju isiku elukohast – linnaelanikke on tunduvalt raskem kodust tabada kui maaelanikke –, tuli valimiisiku leidmiseks teha vähemalt kolm katset maa- ja viis linnapiirkonnas. Et suurendada võimalust valimiisikut leida, tehti katsed eri nädalapäevadel ja kellaaegadel.

Tabelist 13 on näha, et linnalistes asulates saadi juba esimese kontaktivõtiga intervjuu 23,8%-ga vastava jaotuse respondentidest ning esimesel kahel korral kokku 62,1%-ga respondentidest. Maa-asulates olid tulemused üsna sarnased – vastavalt 28,9% ja 66,8%. Ka hilisemad kontaktivõttud on olnud tulemuslikud – linnalistes asulates saadi kuue või enama kontaktivõtu järel intervjuu kokku 5,3%-l juhtudest ning maa-asulates nelja või enama kontaktivõtu järel 14,2%-l juhtudest.

Tabel 13 Vastamismäär kontaktivõttude arvu ja asustusüksuse järgi

Kontaktivõttude arv	Linnalised asulad		Maa-asulad		Kokku	
	Vastanute arv	%	Vastanute arv	%	Vastanute arv	%
1	723	23,8	457	28,9	1180	25,6
2	1156	38,3	602	37,9	1758	38,1
3	513	17,0	302	19,0	815	17,7
4	293	9,8	136	8,4	429	9,3
5	174	5,8	59	3,7	233	5,1
6+	161	5,3	33	2,1	194	4,2
Kokku	3020	100,0	1589	100,0	4609	100,0

Vastamismäärad töötajate arvu suurusjärgu järgi (tabel nr 14, veerg „Kokku”) on väga väikeste erinevustega, ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi järgi aga on erinevused märkimisväärselt suuremad. Äriühingutes töötavate isikute vastamismäär oli riigi- ja omavalitsusasutuste töötajate omast tunduvalt madalam. Mõlema jaotuse kokkuvõttelikud laekumisinäitajad on esitatud tabelis nr 14 (juriidiliste tüüpide täpsem selgitus on esitatud kogumiku alguses, tabelis nr 1).

Tabel 14 Vastamismäär ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi ja töötajate arvu suurusjärgu järgi

Ettevõtte/asutuse töötajate arv	Ettevõtte/asutuse juriidiline tüüp											
	Äriühing			Kolmas sektor			Riik, KOV			Kokku		
	Valim	Vastanud		Valim	Vastanud		Valim	Vastanud		Valim	Vastanud	
		Arv	%		Arv	%		Arv	%		Arv	%
5–9	843	525	62,3	150	92	61,3	120	109	90,8	1113	726	65,2
10–49	1706	1007	59,0	266	16	63,5	397	305	76,8	2369	1481	62,5
50–249	1261	704	55,8	310	221	71,3	520	359	69,0	2091	1284	61,4
250+	1343	787	58,6	105	70	66,7	442	261	59,0	189	1118	59,2
Kokku	5153	3023	58,7	831	552	66,4	1479	1034	69,9	7463	4609	61,8

2.6. Küsimustele vastamata jätmine

Ettevõtete küsitluse ankeedis oli 156 küsimust, neist 137 põhiküsimust ettevõtte/asutuse tööelu kohta ja 19 küsimust ettevõtte/asutuse töötajate üldandmete kohta. Ettevõtete küsitluses ei olnud lubatud küsimustele vastamata jätta.

Töötajatele mõeldud ankeedis oli 223 küsimust, neist 203 põhiküsimust tööelu kohta ettevõttes/asutuses ja 20 taustaküsimust demograafiliste andmete, hariduse, kõrvaltööde olemasolu ja tervise kohta. Töötajate küsitluses ei olnud sülearvutis küsitlemiseks kasutatavas programmis vastusevariandid „ei tea” või „keeldun vastamast” vastajale näha, kuid küsitl ajal oli võimalik neid vastusevariante märkida.

223 küsimuse hulgas oli 134 sellist küsimust (60%), millele oli vastamata jäetud vähemalt üks kord (vastatud „ei tea” või „keeldun vastamast”). Neist 95 küsimusele jäeti vastamata vähem kui 10 korral, 21 küsimusele 10–49 korral ja 18 küsimusele vähemalt 50 korral.

Taustaküsimuste puhul vastamata jätmisega probleemi ei olnud, ainult kolmes ankeedis oli vastamata jäetud üks küsimus hariduse kohta. Kõik 18 küsimust, millele ei osanud vastata või keeldus vastamast 50 või rohkem küsitletut (üle 1%) 4609-st, olid põhiküsimused (tabel nr 15).

Kõige raskemaks osutus küsitletavate jaoks ankeedi E-osa – „Kollektiivne töösuhe”. Raskusi tekitasid ametiühingute kohta käivad küsimused, sealhulgas jäeti kõige rohkem (23%

küsitletutest) vastamata küsimusele, kus töötajatel tuli avaldada arvamust selle kohta, kuidas nende tööandja suhtub ametiühingutesse (küsimus E2e). Üsna palju oli ka neid küsitluid, kes ei teadnud, kas ettevõttes/asutuses on usaldusisik või töökeskkonnavolinik (F-osa – „Töötajate kaasamine”). Nende küsimuste puhul oligi üsna ootuspärane, et inimesed, kes ei ole nende teemadega kursis, ei oska või ei soovi arvamust avaldada.

Vastamisega oli probleeme ka tulevikku puudutavate küsimuste (B28, B30, C11) puhul. Osa vastajaid ei mäletanud seda, mis kuus nad tööle asusid (B3b) ja mis kuus viimati töötervishoiuarsti juures käisid (G16b), kuigi aastat siiski enamasti mäletati ka siis, kui see oli olnud üsna ammu. Samuti ei mäletanud või ei teadnud küsitlavad seda, mis on töölepingus kirjas töönädala pikkuse kohta (C2). Palgaküsimuse puhul oli küsitlaval võimalus öelda kas bruto- või netopalk. Vastamisest keeldus ligi 10% küsitletutest. Palgaküsimusele vastamata jätnute kõrge määr on iseloomulik ka teistele uuringutele, näiteks Eesti tööjõu-uuringule.

Tabel 15 Üle 1% vastamata jätmise määraga küsimused

Küsimus	Küsimusele vastamata jätnute arv	Küsimusele vastamata jätnute määr, %
OSA B. TÖÖ		
B3b Mis aastal ja kuus asusite sellele tööle? (Kuu)	50	1,1
B28 Kas Te peate võimalikuks, et järgmise kuue kuu jooksul kaotate tööandja algatusel oma praeguse töö?	83	1,8
B30 Mis Te arvate, kas Teil õnnestuks praeguselt töölt lahkudes leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav uus töö?	62	1,3
OSA C. TÖÖ- JA PUHKEAEG		
C2 Kui pikk on lepingu järgi Teie töönädal?	87	1,9
C11 Kas ületunnitööst keeldumine toob/tooks Teile kaasa probleeme suhetes tööandjaga, juhtidega?	190	4,1
OSA E. KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE		
E2a Kuivõrd nõustute väitega, et olete hästi kursis ametiühingute tegevustega?	140	3,0
E2b Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud saavad töötajate huvide eest seismisega hästi hakkama?	681	14,8
E2c Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud pakuvad töötajale olulist ja tarvilikku õigusabi?	764	16,6
E2d Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööhuvide kaitsmiseks ei ole ametiühingut vaja?	214	4,6
E2e Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööandja suhtub ametiühingutesse tõrjuvalt?	1058	23,0
E3 Kas Teie töötingimused on määratud ka kollektiivlepinguga (v.a riigi miinimumpalk)?	212	4,6
OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE		
F3a Kas Teie ettevõttes/asutuses on usaldusisik?	350	7,6
F3b Kas Teie ettevõttes/asutuses on töökeskkonnavolinik?	421	9,1
F4 Kui hästi tuleb Teile arvates töötajate usaldusisik toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?	56	5,1
F5 Kui hästi tuleb Teile arvates töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?	72	3,5
OSA G. TÖÖTERTSHOID		
G16b Millal käisite viimati töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis? (Kuu)	91	3,2
OSA H. TÖÖTASUSTAMINE		
H2a Kui suur oli Teie viimane kuutöötasu sellel töökohal? (Brutotasu)	458	9,9
H2b Kui suur oli Teie viimane kuutöötasu sellel töökohal? (Netotasu)	458	9,9

2.7. Mõõtmisviga

Mõõtmisvigu ehk küsitlemisel tehtud vigu põhjustavad mitmesugused tegurid. Mõõtmisvea allikaid on neli: vastaja, küsitaja, küsitlusmaterjal ja mõõtmisviis. Järgnevalt on antud ülevaade tööelu-uuringus kasutatud küsitlusmaterjalist, küsitajate koolitusest, küsitlusele kulunud ajast, küsitlusviisist ja andmepuhastusest.

Ankeet

Tööelu-uuringu eesmärk on käsitleda tööelu puudutavaid teemasid nii ettevõtte/asutuse kui ka töötaja seisukohast, mistõttu ettevõtete küsitluse ja töötajate küsitluse ankeedi põhiküsimuste teemad olid samad. Mõlemas ankeedis olid küsimused töökorralduse, töö- ja puhkeaja, töösuhete, kollektiivse töösuhete, töötajate kaasamise ettevõtte/asutuse tegevustesse, töötervishoiu, töötasustamise ja koolituse kohta.

Ettevõtete küsitluse ankeedis olid peale eespool nimetatute veel küsimused ettevõtte/asutuse üldandmete (töötajate arv ametiala järgi, viimase 12 kuu jooksul tööle võetute ja töölt lahkunute arv jms) kohta.

Töötajate küsitluse ankeedis oli peale põhiküsimuste ka taustaküsimusi küsitlitava (valimiisiku) kodakondsuse, koduse keele, hooldamiskohustuste olemasolu, hariduse, kõrvaltööde olemasolu ja tervise kohta. Samuti olid ankeedis mõned küsimused (sugu, sünniaeg, sotsiaal-majanduslik seisund) küsitlitava leibkonna kõigi liikmete kohta.

Prooviuuring

Selleks et katsetada enne põhiuuringut andmekogumismeetodit ja -korraldust ning teha kindlaks ankeetide asjakohasus ja küsitlajate koolituse sobivus, tehti 2008. aastal Järva ja Viljandi maakonnas prooviuuring.

Prooviuuringu ettevõtete küsitlus

Prooviuuringu ettevõtete küsitlus tehti ajavahemikus 15.08.–06.10.2008, töötajate küsitlus ajavahemikus 17.11.–21.12.2008.

Prooviuuringus täitis ettevõtete küsimustiku ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja, kasutades Statistikaameti elektroonilist kanalit eSTATi. Soovi korral võis aruandevormi välja printida ja saata selle Statistikaametisse posti teel või faksiga.

Prooviuuringu ettevõtete küsitlusest võttis osa üsna vähe ettevõtteid/asutusi. Pärast kahte meeldetuletust ja mitut ülehelistamist laekus 100-lt valimis olnud ettevõttelt/asutuselt 64 täidetud küsimustikku. Aktiivsemad täitjad olid omavalitsusasutused (haridus- ja kultuuriasutused) ja probleemsemad kolmanda sektori organisatsioonid, kel pole kogemust või harjumust Statistikaametile aruandeid esitada või uuringutes osaleda.

Suureks probleemiks osutus mahukas küsimustik. Prooviuuringu ankeedis oli umbes 300 küsimust, millest kolmandik olid arvnäitajate kohta. Ettevõtte/asutuse esindajal kulus ankeedi täitmiseks keskmiselt 4 tundi ja 40 minutit.

Ankeedi täitmisel tekitas raskusi eSTATi versioon, mis ei võimalda järgida küsitlusstatistika reegleid (suunamised, üleminekud jmt). Seetõttu eelistati küsimustikku täita paberil (68%), kuid eSTATi PDF-vorming ei ole paberil täitmiseks sobiv.

Raskesti arusaadavaks osutus toimla mõiste (toimla on majandusüksus, millel on üldjuhul üks tegevusala ja mis asub ühel aadressil; ühe tegevusalaga, kuid eri aadressidel asuvad majandusüksused on eri toimlad). Mitme toimlaga ettevõtete/asutuse puhul oli raske valida, millise toimla kohta ankeeti täita. Peale ankeedi tuli esitada ka ettevõtte/asutuse töötajate nimekiri, mille täitmisel esines paraku palju vigu, mistõttu töötajate küsitluse valimi koostamine oli raskendatud.

Prooviuuringu ettevõtete küsitluse kogemuste põhjal tehti põhiuuringus mitu muudatust. Loobuti toimla mõistest, mis võimaldas ettevõtte/asutuse töötajate nimekirja tellida Maksu- ja Tolliametist, saada korrektne nimekiri ning ühtlasi säästa küsimustikule vastaja aega.

Samuti lühendati oluliselt ankeeti, sealjuures loobuti küsimast ettevõtte/asutuse kohta niisugust informatsiooni, mida oli võimalik saada ka teistest andmeallikatest linkimise teel. Näiteks saab andmed tulude, kulude, põhivara, tööjõu- ja palgakulu kohta aruandest EKOMAR; ettevõtte/asutuse töötajate arvu soo, vanuse ja kodakondsuse järgi Maksu- ja Tolliameti registrist; ettevõtte/asutuse registreerimise kuupäeva, õigusliku vormi ja omaniku liigi äriregistrist.

Ühtlasi vähendas lühem ja lihtsam ankeet eSTATi elektroonilise versiooni probleeme.

Prooviuuringu töötajate küsitlus

Prooviuuringu töötajate küsitluse valim oli kvootvalim, välitööde ajal planeeriti küsitleda 100 isikut. Uuring toimus kahe maakonna kuues küsitluspiirkonnas ning soovitud ankeetide arv igas piirkonnas (kvoodid) oli fikseeritud nii üldise arvuga iga küsitluspiirkonna jaoks (tabel nr 16) kui ka detailsemalt ettevõtete/asutuste kaupa. Välitöödeks valimistati ette valim suurusega 271 isikut. Uuringus intervjueriti 101 isikut.

Tabel 16 Töötajate küsitluse prooviuuringu valimi suurus, kvoot ja leibkonnaga kontakteerumine küsitlaja järgi

Küsitlaja number	Maakond	Valim	Kvoot	Kontakt	Intervjuu	Vastamismäär, %	Kvoodi täitmise määr, %
1	84	14	6	30	15	50,0	100,0
	51	25	9				
2	84	55	27	37	30	81,1	111,1
3	51	26	12	19	14	73,7	116,7
4	51	12	7	7	7	100,0	100,0
5	51	22	6	6	6	100,0	100,0
6	84	54	33	58	29	50,0	87,9
	84	63					
			100	157	101	64,3	101,0

Prooviuuringus kontakteeruti 157 isikuga ja intervjueriti 101 isikut, seega oli prooviuuringu vastamismäär 64,3%. Kasutamata jäid 114 välitööde valimisse kuuluva isiku andmed. Vastamismäärad küsitlajate kaupa on esitatud tabelis nr 16 Kahel küsitlajal õnnestus intervjuerida kõiki isikuid, kellega nad kontakteerusid (vastamismäär 100%), ja kaks küsitlajat intervjuerisid respondente oodatust enamgi (kvoodi täitmise määr üle 100%). Küsitlajatele esitati kvoodid detailsemalt, ettevõtete/asutuste kaupa, et saada ankeete võimalikult paljude ettevõtete/asutuste töötajatelt. Valimis oli 36 ettevõtet/asutust ja intervjuud ei saadud vaid nelja ettevõtte/asutuse töötajatelt. Valimis olid need neli ettevõtet/asutust esindatud vaid ühe töötajaga.

Kontakteerumise tulemused kokkuvõttes ja kontaktivõtu kordade järgi on esitatud tabelis nr 17. Olulisim vastamata jätmise põhjus oli see, et küsitletavat ei olnud võimalik kodust tabada (põhjus nr 5). Seda tuli ette 29 korral ehk 18,6%-ga küsitletavatest. Neist 10 korral lõpetas küsitlaja respondendi otsimise enne kontakti saavutamist, sest nõutud arv intervjuusid oli tehtud. Uuringus osalemisest keelduti peamiselt selgitusest ja ajapuuduse tõttu (põhjused nr 6 ja 7, kokku 10,9%), kuid vastamata jätmist põhjendati ka usalduse puudumisega, s.t kaheldi andmete konfidentsiaalsuse tagamises. Kahel juhul jäi küsitlus tegemata seetõttu, et respondent ei töötanud enam ettevõttes/asutuses, mille kaudu ta oli uuringusse kaasatud.

Tabel 17 Prooviuuringu töötajate küsitluse kontakteerumise tulemus üldarvudes ja kontaktivõtu kordade arvu järgi

Kontakteerumise tulemus	Arv	%	Kontaktivõtu kordade arvu järgi		
			Kontakti-võtud	Arv	%
1 Täidetud ankeet	101	64,3	1	32	20,4
			2	55	35,0
			3	10	6,4
			4	2	1,3
			5	1	0,6
			6	1	0,6
2 Valimiisik oli vahetanud elukohta, uus aadress oli teada	1	0,6	1	1	0,6
3 Valimis olev küsitletav elas ajutiselt mujal	1	0,6	2	1	0,6
4 Valimis olev küsitletav ei viibinud uuringuperioodil elukohas	1	0,6	1	1	0,6
5 Küsitletavat ei tabatud kodust, kontakt puudus täielikult	29	18,6	1	23	14,8
			2	4	2,6
			3	1	0,6
			4	1	0,6
6 Valimiisik keeldus (kategooriliselt) vastamast	10	6,5	1	10	6,5
7 Valimiisik keeldus vastamast ajanappuse tõttu	7	4,4	1	3	1,9
			2	2	1,3
			3	1	0,6
			5	1	0,6
8 Valimiisikul puudus usaldus või oli kahtlus andmete konfidentsiaalsuse tagamise suhtes	1	0,6	1	1	0,6
9 Valimisik keeldus vastamast haiguse või väsimuse (ka haige hooldamise) tõttu	1	0,6	1	1	0,6
10 Valimiisik ei viibinud kokkulepitud ajal ja kohas või vältis kontakti	2	1,3	3	1	0,7
			4	1	0,6
11 Küsitletav langes valimist välja korralduslikel põhjustel	1	0,6	3	1	0,6
12 Küsitletav oli vahetanud töökohta	2	1,3	2	2	1,3
KOKKU	157	100,0		157	100,0

Tabelis nr 17 on esitatud ka kontakteerumise tulemused kontaktivõttude arvu järgi. Tabelist on näha, et 32 juhul (20,4% kõigist küsitletavatest, kellega kontakteeruti) saadi intervjuu esimese kontaktivõtuga ning 55 juhul (35% küsitletavatest) teise kontaktivõtuga, kuid kahel juhul isegi viiendal ja kuuendal korral. Kategoorilise keeldumise (põhjus nr 6) nagu ka usalduse puudumise (põhjus nr 8) korral küsitlajad küsitletavaga pärast esimest kokkupuudet rohkem kontakti ei otsinud. Kaudse keeldumise (põhjus nr 10) korral loobuti kontakti saavutamisest pärast kolmandat või enam kontaktivõttu.

Prooviuuringu eesmärk oli testida küsitlusprogrammi ja saada küsitlajatelt tagasidet tekkinud probleemide kohta. Eesmärgi saavutamiseks oli küsitlusprogrammi lõppu lisatud küsitlaja tagasiside ankeet. Jooksvatest probleemidest (näiteks küsitlusprogrammi vead) teavitati

kohe küsitlusjuhti. Tagasisideankeedi täitis küsitaja pärast intervjuu lõppu (ilma respondendita) iga intervjuu kohta. Tagasisideküsimustele vastamisel oli küsitajal ülesanne kirjeldada tekkinud probleemi (märkida ebaselge küsimus, ebaselge vastusevariant, puuduv vastusevariant, küsimus, ebaloogiline küsimuste järjekord vms), soovitada, kuidas saaks paremini teha (küsimuse sõnastus, lisavastusevariant vms), ning kirjeldada küsitatava suhtumist intervjuusse.

Töötajate prooviuuringus küsitleti 101 inimest. Keskmine intervjuu kestus oli 63 minutit, kõige lühem intervjuu kestis 23 minutit ja kõige pikem kaks tundi. Kõik küsitlused tehti eesti keeles. Vaid ühel juhul märkis küsitaja, et küsitles küll eesti keeles, kuid kasutas venekeelset ankeeti abimaterjalina. Et prooviküsitlus tehti Viljandi ja Järva maakonnas, oli eestikeelne küsitlus ootuspärane. Enamik (98%) küsitlusi kulges küsitajate hinnangul väga hästi või hästi ning ainult 2% rahuldavalt.

Tagasisides tehti arvukalt märkusi. Põhiprobleemiks peeti liiga pikka ankeeti, mistõttu ankeedi lõpuosas tüdinesid küsitatavad vastamisest. Valimis oli ka neid töötajaid, kes ise on juhid, ja nende jaoks olid paljud küsimused sobimatud. Tagasisides märgiti ära ka need küsimused, millele vastamine oli problemaatiline või mille esitamine ebaloogiline, samuti halvasti sõnastatud küsimused, millest küsitatavad hästi aru ei saanud.

Töötajate prooviuuringust saadud kogemuse põhjal tehti põhiuuringus mitu muudatust. Ankeeti lühendati oluliselt ja valimisse sattunud juhti ei küsitatud. Probleemsed küsimused vaadati üle ja parandati, vajaduse korral täiendati juhendit.

Küsitajate koolitus

2008. aasta novembris, enne töötajate prooviuuringu küsitlust, korraldati koolitus kuuele prooviuuringut tegevale küsitajale. Koolitusel tutvustati nii ettevõtete kui ka töötajate küsitluse eesmärgi, uuringu valimit, tehti praktiline töö sisestusprogrammiga ja anti juhtnööre tagasisideankeedi täitmiseks.

Eelarvekärbete tõttu ei olnud Statistikaametil võimalik enne tööelu-uuringu tegemist küsitajatele koolitust korraldada, nagu on tavaliselt enne uut uuringut kombeks. Seepärast tehti 2009. aasta augustis koolitus ainult neljale küsitlusjuhile, küsitajad aga pidid enne välitööde algust omandama uuringu tegemiseks vajalikud oskused iseseisvalt. Küsitajad said vajalikud instruktsioonid kirjalikult ja küsitlusjuhtide ülesanne oli kontrollida, kas küsitajad neid instruktsioone järgivad.

Iseseisvat õppimist alustasid küsitajad küsitlusmaterjalidega (trükitud ankeet, ankeedi lisaleht, vastuskaardid ja küsitaja juhend). Alates 1. septembrist 2009 oli küsitajatel võimalik arvutisse laadida sisestusprogrammid. Programmiga tutvumiseks oli antud ülesanne teha vähemalt üks prooviintervjuu oma pereliikme, tuttava või iseendaga. Prooviintervjuu käigus tuli täita protokoll, ankeet ja saata andmed ära. Saadetud andmed olid küsitlusjuhile teadmiseks, et küsitaja on uuringumaterjalidega iseseisvalt tutvunud. Prooviintervjuu(d) tuli ära saata hiljemalt 8. septembril.

Kui küsitajal tekkis prooviintervjuud tehes küsimusi või probleeme, oli tal võimalus sisestusprogrammis need ankeedi vastava küsimuse juurde märkida või pöörduda oma küsitlusjuhi poole kas e-posti või telefoni teel. 9. septembril tegi andmehaldur kokkuvõtte saabunud ankeetidest ja väljavõtte ankeetidest saabunud märkustest ning edastas need küsitlusjuhtidele. Ajavahemikus 10.–15. september helistasid küsitlusjuhid küsitajatele, vastasid nende küsimustele ja veendusid küsitajate valmisolekus uuringut teha.

Küsitlusmeetod

Ettevõtete küsimustiku täitis ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja, kasutades Statistikaameti elektroonilist kanalit eSTATi. Soovi korral võis aruandevormi välja printida ja saata Statistikaameti posti teel või faksiga. Probleemide tekkimise korral oli aruandevormi täitjal võimalik abi saada Statistikaameti klienditeenindajatelt, kes olid saanud ankeedikeskse väljaõppe. eSTATi kasutas 65% vastajatest, paberankeeti 35%.

Töötajate küsitluseks tehti silmast-silma-intervjuu sülearvutil (küsitlusmeetod CAPI – Computer-Assisted Personal Interviewing). Sülearvutit kasutavad Statistikaameti küsitajad silmast-silma-intervjuude tegemisel alates 2005. aastast. Erandolukorras (turvalisuse kaalutlustel, tehnilise rikke tõttu vms põhjusel) on küsitajatel lubatud kasutada paberankeeti. Ka tööelu-uuringu töötajate küsitluses kehtisid üldised reeglid. Küsitajad tegid sülearvutiga 98,1% intervjuudest ja paberankeeti kasutati vaid 1,9%-l juhtudest.

Töötajate küsitluse ankeedi alguses olid mõned küsimused leibkonna kõigi liikmete kohta, ülejäänud küsimused olid ainult valimiisiku kohta. Kõigile küsimustele vastas valimiisik. Proxy-intervjuu ei olnud lubatud, s.t keegi teine valimiisiku eest vastata ei tohtinud.

Küsitluse kulg

Tööelu-uuringu ettevõtete küsitluse lõpus paluti hinnata, kui palju aega küsimustiku täitmiseks, kaasa arvatud juhendiga tutvumiseks ja andmete ettevalmistamiseks kulus. Sellise hinnangu andmine võis olla raskendatud juhul, kui ankeedile vastamisega tegeles mitu inimest, sest märkida tuli kõigi kulutatud aeg kokku (tundides ja minutites). Seepärast ei olnud sellele küsimusele vastamine kohustuslik. Veidi vähem kui pooltel (44%) juhtudel oli ankeedi täitmiseks kulunud aega siiski hinnatud. Ankeedi täitmisele kulus aega paarikümnest minutist mitme tööpäevani. 40%-l juhtudest kulus täitmiseks kõige rohkem tund aega, 10%-l juhtudest üle viie tunni. Keskmiselt kulus ankeedi täitmiseks tund.

Tööelu-uuringu töötajate küsitlusele vastas 4609 inimest. Enamik intervjuusid kestis 20–40 minutit, keskmine intervjuu kestis 30 minutit. 20 minutit või vähem kestnud intervjuusid oli 19%, üle tunni kestnuid ainult 1% kõigist intervjuudest (tabel nr 18). Ligi kolmveerand intervjuudest tehti küsitletava elukohas, viiendik töökohas ja 5% mujal.

85% küsitlustest tehti eesti keeles, 15% vene keeles. Enamikul juhtudel (92%) ei viibinud küsitluse juures ühtegi kõrvalist isikut, vähem kui 3%-l juhtudest viibis juures lapsi, 4%-l juhtudest abikaasa või elukaaslane ja 2%-l juhtudest keegi teine.

Enamik (97,4%) küsitlusi kulges küsitlejate hinnangul väga hästi või hästi, ainult 2,5% küsitlustest kulges rahuldavalt ja 0,1% raskustega.

Tabel 18 **Küsitluse kestus, toimumiskoht, keel, juuresviibijad ja küsitleja hinnangud**

	Küsitluste arv	%
Küsitluse kestus		
Kuni 20 minutit	869	18,9
21–30 minutit	1817	39,4
31–40 minutit	1213	26,3
41–50 minutit	490	10,6
51–60 minutit	173	3,8
Üle 60 minuti	47	1,0
KOKKU	4609	100,0
Küsitluse toimumiskoht		
Küsitletava elukoht	3386	73,5
Küsitletava töökoht	989	21,5
Muu koht	234	5,1
KOKKU	4609	100,0
Küsitluskeel		
Eesti keel	3905	84,7
Vene keel	704	15,3
KOKKU	4609	100,0
Küsitluse juures viibijad		
Mitte keegi	4230	91,8
Alla 6-aastased lapsed	75	1,6
6-aastased või vanemad lapsed	57	1,2
Abikaasa või elukaaslane	191	4,1
Muu täiskasvanud isik	82	1,8
KOKKU	4609	100,0
Küsitleja hinnang küsitluse kulgemisele		
Kulges väga hästi	3389	73,5
Kulges hästi	1101	23,9
Kulges rahuldavalt	113	2,5
Kulges raskustega	5	0,1
Kulges suurte raskustega	1	0,0
KOKKU	4609	100,0

Kõige paremini kulgesid keskmise pikkusega intervjuud, väga lühikeste ja väga pikkade intervjuude kulgemist hindasid küsitlejad madalamalt (tabel nr 19). Üle tunni kestnud intervjuudest kulges rahuldavalt või raskustega 6,4% ja 51–60 minutit kestnud intervjuudest 4,6%. Ka 20 minutit või vähem kestnud intervjuude hulgas oli rahuldavalt või raskustega kulgenud intervjuude osatähtsus märkimisväärselt suurem (4,1%) kui kõigi intervjuude puhul kokku (2,6%).

Küsitletava töökohas oli intervjuud parem teha kui mujal. Töökohas tehtud intervjuudest kulges väga hästi 86%, küsitletava elukohas tehtuist 70%. Küsitlus kulges halvemini, kui selle juures viibis kõrvalisi isikuid. Kui küsitluse juures ei viibinud peale küsitletava ja

küsitlaja kedagi, kulges väga hästi 74,6% ja rahuldavalt või raskustega ainult 2,3% intervjuudest. Küsitlitava abikaasa või elukaaslase juuresviibimine mõjutas küsitluse kulgu märkimisväärselt – väga hästi kulges sel juhul ainult 59% intervjuudest. Intervjuud kulgesid siiski ka nendes tingimustes suhteliselt hästi, sest rahuldavalt või raskustega kulges neist vaid 3%. Alla 6-aastaste laste juuresviibimine intervjuu tulemusele märkimisväärselt mõju ei avaldanud, pigem oli küsitlus raskendatud suuremate laste juuresolekul. Kõige enam aga oli raskusi mõne teise täiskasvanu (s.t keegi teine peale abikaasa või elukaaslase) juuresviibimisel.

Üksikutel juhtudel märkisid küsitlajad segavate asjaoludena küsitlivate vaenulikkust või kriitilist suhtumist, tervislikku seisundit või purjusolekut.

Küsitlajate hinnangul kulges rahuldavalt või raskustega ainult 2,6% intervjuudest, mistõttu need üksikjuhud küsitluse üldkvaliteeti märkimisväärselt ei kahandanud.

Tabel 19 **Küsitlaja hinnang küsitluse kulgemisele küsitluse kestuse, toimumiskoha, keele ja juuresviibijate järgi**
(protsenti)

	Väga hästi	Hästi	Rahuldavalt või raskustega	KOKKU
KOKKU	73,5	23,9	2,6	100,0
Küsitluse kestus				
Kuni 20 minutit	72,2	23,7	4,1	100,0
21–30 minutit	77,8	19,4	2,8	100,0
31–40 minutit	71,6	27,0	1,4	100,0
41–50 minutit	69,4	29,6	1,0	100,0
51–60 minutit	62,4	32,9	4,6	100,0
Üle 60 minuti	68,1	25,5	6,4	100,0
Küsitluse toimumiskoht				
Küsitlitava elukoht	69,5	27,8	2,7	100,0
Küsitlitava töökoht	86,0	11,7	2,2	100,0
Muu koht	78,6	18,8	2,6	100,0
Küsitluskeel				
Eesti keel	76,6	22,3	1,2	100,0
Vene keel	56,7	32,8	10,5	100,0
Küsitluse juures viibijad				
Mitte keegi	74,6	23,1	2,3	100,0
Alla 6-aastased lapsed	66,7	32,0	1,3	100,0
6-aastased või vanemad lapsed	71,9	22,8	5,3	100,0
Abikaasa või elukaaslane	59,2	37,7	3,1	100,0
Muu täiskasvanud isik	63,1	22,6	14,3	100,0

Andmepuhastus

Ettevõtete küsitluse puhul kontrolliti kõikides ankeetides loogiliste seoste paikapidavust ja seda, kas kõikidele küsimustele on vastatud. Vajaduse korral pöörduiti täpsustamiseks ettevõtte/asutuse poole. Ettevõtte/asutusele saadeti parandamiseks tagasi siiski suhteliselt vähe ankeete – 1114-st ainult 10 ehk 0,9%.

Töötajate küsitluse puhul on sülearvutiga tehtava silmast-silma-intervjuu üks olulisemaid eeliseid paberankeediga intervjuu ees see, et andmepuhastust saab teha intervjuu ajal. Selleks on elektroonilises keskkonnas lisatud loogilised kontrollid, mis annavad vastuolust märku kohe pärast viimase sellise küsimuse vastamist, millega kontroll seotud on. Loogilisi vastuolusid tuleb küsitlajal täpsustada kohe intervjuu ajal ja vajadusel korral vastus parandada või lisada küsimuse juurde selgitav märkus. Pärast ankeetide laekumist tehtava andmepuhastuse käigus vaadati üle küsitlajate lisatud selgitused intervjuu ajal ilmunud loogilistele kontrollidele, variandi „muu” kasutamisel lisatud selgitused ja muud küsitlaja lisatud märkused. Variandi „muu” reale kirjutatud vastused kodeeriti ümber olemasolevate vastusevariantide alla 540 ankeedis (11,7%). Ülejäänud märkuste puhul vajas ülevaatamist 129 ankeeti (2,8%). Enamasti olid need märkused selgitused vastamata küsimuste juures. Kõige rohkem oli selliseid küsimusi C-osas töötundide, E-osas ametiühingute ja F-osas töökeskkonnavoliniku ja usaldusisiku kohta – nende küsimuste puhul oli vastamata jätmise määr üsna kõrge (vt tabel nr 15).

2.8. Imputeerimine

Tööelu-uuringu ettevõtete küsitluse ankeedile lingiti aruandest EKOMAR juurde andmed tulude, kulude, põhivara, tööjõukulu, palgakulu ja kolmandal sektoril ka koolituskulude kohta. Kui ettevõtte/asutuse andmeid EKOMARi andmestikus ei olnud, siis need imputeeriti.

Tööelu-uuringu töötajate küsitluse ankeedis ühtegi tunnust ei imputeeritud.

3. Ajakohasus ja õigeaegsus

Tööelu-uuringu välitööd lõppesid 31. detsembril 2009. Sellele järgnesid andmepuhastus ja meetoodilised tööd: kaalude arvutamine, andmete linkimine teistest andmeallikatest ja imputeerimine. Tööelu-uuringu andmed avaldati esimest korda 1. septembril 2010.

4. Kättesaadavus ja selgus

4.1. Avaldatud andmed

Tööelu-uuringu andmed on avaldatud Statistikaameti andmebaasis valdkonna „Sotsiaalelu” alamvaldkonna „Tööelu kvaliteet” all.

Ettevõtete küsitluses ettevõtete/asutuste juhtidelt saadud hinnangud tööelu eri aspekte puudutavate küsimuste kohta on avaldatud ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi, majandussektori, piirkonna ja töötajate arvu järgi.

Töötajate küsitlusest saadud hinnangud tööelu eri aspekte puudutavate küsimuste kohta on avaldatud töötajate soo, vanuse ja ameti ning ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi, majandussektori ja piirkonna järgi.

Juurdepääs üksikandmetele on tagatud riikliku statistika seadusega, mille Riigikogu võttis vastu 10. juunil 2010 ja Vabariigi President kuulutas välja 21. juunil 2010. Üksikandmete kasutamise võimaluste kohta saab täpsemalt lugeda siit:

<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=13332259>.

5. Võrreldavus

5.1. Peamised mõisted

Leibkond on põhiliselt ühises eluruumis, s.t ühel aadressil elavate isikute rühm, kes kasutab ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üks elav isik.

Leibkonnaliige on:

- a) alaline elanik, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse;
- b) allüürnik, kostiline, külaline, leibkonnas elav koduteenija või lapsehoidja, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse ja kui kehtib üks kahest: tal ei ole mujal omaette leibkonda või ta plaanib viibida leibkonnas vähemalt kuus kuud;
- c) ajutiselt eemalviibiv leibkonnaliige (puhkuse, töö, õpingute vm tõttu), kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda ja tema plaanitud eemalviibimine kestab alla kuue kuu;
- d) õpingute või töö tõttu kodust eemal viibiv leibkonnaliige (hoolimata eemalviibimise kestusest), kui kehtivad kõik järgmised tingimused: ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda, on mõne leibkonnaliikme abikaasa või laps ja hoiab tihedaid suhteid leibkonnaga ning peab seda elamispaika oma peamiseks elukohaks;
- e) haiglas, pansionis, ühiselamus või mõnes muus institutsionaalses asutuses viibiv leibkonnaliige, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse ja tema tegelik või plaanitud eemalviibimine kestab alla kuue kuu.

Töötajad ehk tööga hõivatud on isikud, kes töötavad ettevõtetes/asutustes ja saavad tehtud töö eest tasu kas palgatöötaja või ettevõtjana.

Tööleping on töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu ning tagama talle poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga ettenähtud töötingimused. Selle määrangu järgi on töölepingu eritunnused järgmised:

- 1) töötaja kohustub tegema tööd, täitma kindlat tööfunktsiooni, mitte valmistama tööandjale konkreetset objekti;
- 2) töö tegemisel allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, s.t töötaja ja tööandja vahel on võimu- ja alluvusvahekord;
- 3) tööandja on kohustatud tehtud töö eest tasu maksma, s.t töötaja saab töötasu just tööandjalt, mitte tellijalt.

Töövõtuleping on kirjalik leping, mille alusel töötaja kohustub tegema mingil ajal kindla töö. Töövõtulepinguga isik (töövõtja) kohustub valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu.

Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses.

Käsundusleping on leping, mille alusel üks isik (käsundisaaja) kohustub osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid ehk täitma käsundi, käsundiandja aga maksma selle eest tasu.

Ametiühing on töötajate huve esindav organisatsioon. Siia hulka kuuluvad ka kutseliidud, kutseühingud ja kutseorganisatsioonid, mis esindavad töötajaid tööandjatega töösuhete ja -tingimuste kokkuleppimisel.

Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töötajate, töötajate ühingu või liidu ja tööandja, tööandjate ühingu või liidu vahel. Siia alla kuuluvad ka vabatahtlikud tööandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid reguleerivad kokkulepped töötajate ja riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel.

Usaldusisik on ettevõtte/asutuse töötaja, kes on valitud töötajate ühingu liikmete või töötajate ühingusse mittekuuluvate töötajate üldkoosolekul töötajate esindajaks töösuhetes tööandjaga. Usaldusisik on teda volitanute nimel kohustatud

- esindama töötajaid suhetes tööandjaga,
- jälgima kollektiivi ja töölepingu tingimuste ning tööseaduste täitmist,
- hoidma töötajate töörahu kollektiivlepingu kehtivuse ajal,
- vahendama töövaidluse osalisi,
- vahendama tema käsutuses olevat töösuheteid puudutavat teavet tööandjale või tema esindajale ning töötajatele, nende ühingutele ja liitudele,
- hoidma talle teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladusi.

Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu- ja tööohutusküsimustes. Töökeskkonnavoliniku kohustus on

- jälgida, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud,
- jälgida, et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega,
- osaleda oma tööloigus toimunud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimisel,
- teatada ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest viivitamatult töötajatele ja tööandjale või tema esindajale ning nõuda tööandjalt puuduse kõrvaldamist võimalikult lühikese aja jooksul,
- tunda töötajatele kohustuslikke juhendeid ja õigusakte,
- jälgida, et töötajad saaksid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas vajalikud teadmised, juhendamise ja väljaõppe.

Brutotasu on väljateenitud töötasu ehk töötasu enne üksikisiku tulumaksu mahaarvamist.

Netotasu on kättesaadud töötasu ehk töötasu, millest on maha arvatud üksikisiku tulumaks.

5.2. Võrreldavus varasemate uuringutega

Varem ei ole Eestis tööelu-uuringut tehtud, seetõttu varasemast ajast võrreldavaid hinnanguid ei ole.

6. Seostatavus

Tööelu-uuringu töötajate küsitluses osalenud isikute kaalude arvutamisel kalibreeriti kaalud 2009. aasta Eesti tööjõu-uuringu (ETU) IV kvartali andmete abil. Isikukaalude summeerimisel saadi hinnanguks 484 200, mis annab hinnangu palgatöötajatele (v.a juhid), kes töötavad vähemalt viie töötajaga ettevõttes või asutuses.

Tööjõu-uuringu andmetel oli 2009. aasta IV kvartalis palgatöötajate arvu hinnang 529 900, neist 490 700 töötas vähemalt viie töötajaga ettevõttes või asutuses. Neist 479 300 ei olnud juhid (tabel nr 20). Et tööjõu-uuringu andmed on 15–74-aastaste kohta ja tööelu-uuringu omad 15-aastaste ja vanemate kohta, siis kasutatakse andmete võrdlemiseks ka tööelu-uuringu puhul vähemalt viie töötajaga ettevõttes või asutuses töötavate 15–74-aastaste palgatöötajate (v.a juhid) arvu (479 500).

Tabel 20 **Palgatöötajad, 2009**

	TEU	ETU
15–74-aastased palgatöötajad	–	529 900
töötavad vähemalt viie töötajaga ettevõttes või asutuses	–	490 700
v.a juhid	479 500	479 300

Selleks et võrrelda tööelu-uuringu ja tööjõu-uuringu andmete kooskõla, saab kasutada neid küsimusi, mis olid nii tööelu-uuringu töötajate küsitluses kui ka tööjõu-uuringus. Järgnevalt on võrreldud andmeid töösuhte liigi, uuringunädalal töötatud tundide arvu, ametiühingusse kuuluvuse ja haridustaseme järgi TEU 2009 ja ETU 2009 IV kvartali andmete põhjal (tabel nr 21).

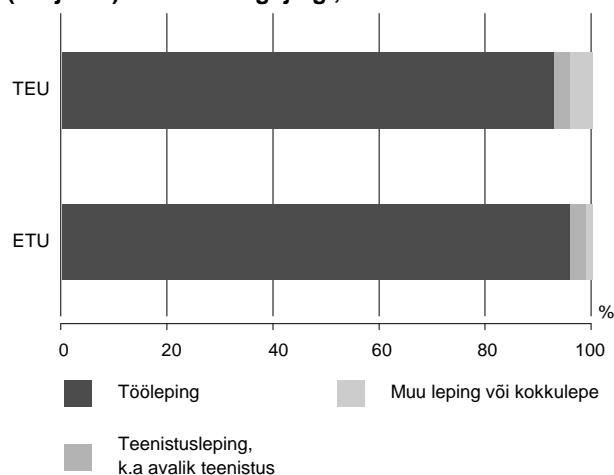
Tabel 21 **Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) töösuhte liigi, uuringunädalal töötatud tundide arvu, ametiühingusse kuuluvuse ja haridustaseme järgi, 2009**

	Palgatöötajate arv, tuhat		Palgatöötajate osatähtsus, %	
	TEU	ETU	TEU	ETU
Töösuhte liik				
Tööleping	444,8	459,1	92,8	95,8
Teenistusleping, k.a avalik teenistus	15,1	14,4	3,1	3,0
Muu leping või kokkulepe	19,6	5,8	4,1	1,2
KOKKU	479,5	479,3	100,0	100,0
Uuringunädalal töötatud tundide arv				
0	32,9	34,7	6,9	7,2
1–19	24,3	21,6	5,1	4,5
20–35	63,4	74,3	13,2	15,5
36–39	18,1	18,5	3,8	3,9
40–48	306,3	309,9	63,9	64,7
49+	34,4	20,3	7,2	4,2
KOKKU	479,5	479,3	100,0	100,0
Ametiühingusse kuuluvus				
Jah	50,7	47,9	10,6	10,0
Ei	428,7	431,4	89,4	90,0
KOKKU	479,5	479,3	100,0	100,0
Haridustase^a				
Esimene tase või madalam	37,1	41,6	7,7	8,7
Teine tase, teise taseme järgne ja kolmanda taseme eelne haridus	243,1	251,5	50,7	52,5
Kolmas tase	199,2	186,2	41,6	38,8
KOKKU	479,5	479,3	100,0	100,0

^a Esimese taseme haridus või madalam – alghariduseta, algharidus, põhiharidus, kutseharidus põhihariduseta noortele; teise taseme haridus – kutseõpe põhihariduse baasil, üldkeskharidus, kutsekeskharidus põhihariduse baasil, keskeriharidus põhihariduse baasil; teise taseme järgne ja kolmanda taseme eelne haridus – kutsekeskharidus keskhariduse baasil; kolmanda taseme haridus – keskeriharidus keskhariduse baasil, kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad.

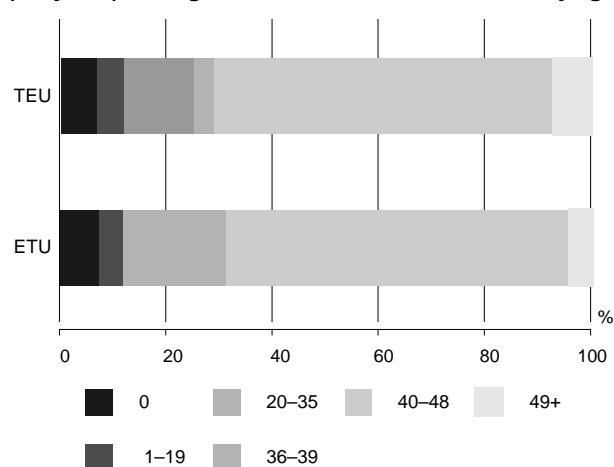
Töösuhte liigiti on töölepinguga töötajate arvu hinnang tööelu-uuringu andmetel veidi väiksem kui tööjõu-uuringu andmetel, teenistuslepinguga töötajate arvu hinnang peaaegu sama suur ja muu lepingu või kokkuleppe alusel töötajate arvu hinnang tööelu-uuringu andmetel suurem. Arvestades aga töölepingute suurt osatähtsust kõigi lepingute hulgas, ei ole töötajate jagunemises töösuhte liigiti väga suuri erinevusi (joonis nr 3).

Joonis 3 **Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) töösuhte liigi järgi, 2009**



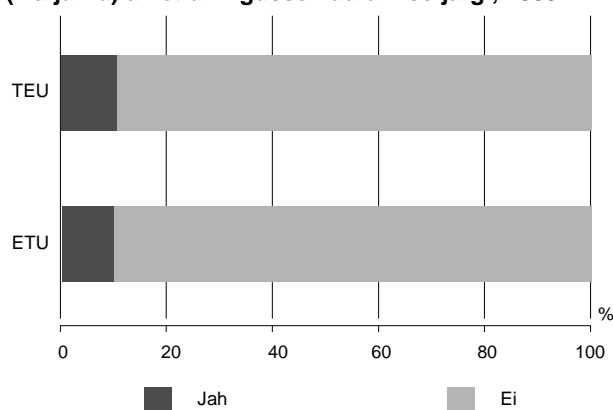
Nii tööelu- kui ka tööjõu-uuringus on küsimus uuringunädalal töötatud tundide kohta. Tööjõu-uuringus on uuringunädalad ühtlaselt kvartali peale ära jaotatud ja iga valimiisiku kohta on uuringunädal valimis ette antud. Tööelu-uuringus oli uuringunädal intervjuule eelnenud nädal. Töötajate arvu hinnangud töötatud tundide arvu järgi on üsna sarnased mõlema uuringu andmetel. Kõige suurem erinevus on üle 48 tunni töötanute arvu hinnangus – see on tööelu-uuringu andmetel suurem. Ilmselt tuleneb see uuringunädalate jaotusest. Enamikku tööelu-uuringus osalenud töötajaid küsitleti oktoobris ja novembris, detsembris küsitlute osatähtsus oli üsna väike. Jõulude ajal aga töötavad inimesed vähem, mille tõttu tööelu-uuringu andmetel põhinevad hinnangud ongi veidi suuremad. Keskmine uuringunädalal töötatud tundide arv oli tööelu-uuringu andmetel 37 tundi, tööjõu-uuringu andmetel 35 tundi. Arvestades aga üle 48 tunni nädalas töötanute suhteliselt väikest osatähtsust, ei ole töötajate jagunemises töötatud tundide arvu järgi uuringutest saadud andmetes väga suuri erinevusi (joonis nr 4).

Joonis 4 **Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) uuringunädalal töötatud tundide arvu järgi, 2009**



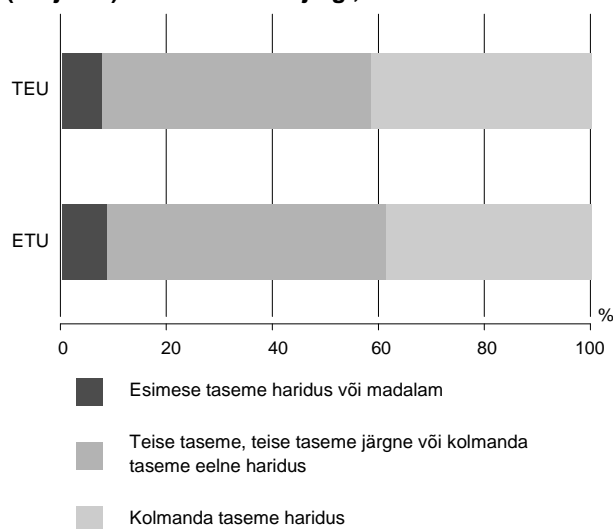
Vaadeldud küsimustest erineb tööelu- ja tööjõu-uuringu järgi kõige vähem hinnang ametiühingusse kuuluvate töötajate kohta. Tööelu-uuringu andmetel kuulus ametiühingusse 89,4%, tööjõu-uuringu andmetel 90% töötajatest (joonis nr 5).

Joonis 5 **Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) ametiühingusse kuulumise järgi, 2009**



Tausttunnustest on kahe uuringu andmeid võrreldud töötajate kõrgeima lõpetatud haridustaseme järgi. Ka selles jaotuses ei ole märkimisväärsed erinevusi (joonis nr 6). Näiteks on kolmanda taseme haridusega töötajate osatähtsus tööelu-uuringu andmetel 41,6%, tööjõu-uuringu andmetel 38,8%.

Joonis 6 **Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) haridustaseme järgi, 2009**



Kokkuvõttes võib kahe uuringu andmete võrdlemise tulemusena öelda, et need on hästi seostatavad. Mõningased erinevused eri uuringutega saadud samade näitajate hinnangute kohta on valikuuringute puhul paratamatud.

LISAD

Lisa 1. Ankeet „Ettevõtete tööelu-uuring 2009. aasta”

Lisa 2. Aruande „Ettevõtete tööelu-uuring” koostamise juhend

Lisa 3. Ankeet „Tööelu-uuring 2009. Töötaja küsitlus”

Lisa 4. Küsitlaja juhend „Tööelu-uuring 2009. Töötaja küsitlus”

Lisa 1. Ankeet „Ettevõtete tööelu-uuring 2009. aasta”



ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Esitatakse: 30.04.2009

lk 1/19

Aruande esitaja andmed

Registrikood:

Ettevõtte nimi:

Telefonid:

Mobiilid:

E-post:

Veebileht:

Postiaadress

Põhitegevusala

Täitja nimi:

Täitja telefon:

Täitja e-post:

Täitmise kp:

Ettevõtte juhi nimi:

Ettevõtte juhi tel:

Allkiri:

Statistikaameti kontakt

Kontaktisik: Klienditugi

Telefon: 6 259 100

E-post: klienditugi@stat.ee

Faks: 625 9141, 662 1531

Postiaadress: Endla 15, Tallinn, 15174

Statistikaamet tagab esitatavate
andmete täieliku kaitse

Osa C. Ettevõtte/asutuse töötajad

		Vastus
		1
C01 Kui palju töötajaid on Teie ettevõttes/asutuses käesoleva kuu 1. kuupäeva seisuga?	C01	*
C02 Kui palju on Teie ettevõttes/asutuses ...? Kui ei ole, siis kirjutage "0"!	XC02	xxxxx
..C02A tippjuhte ja üksuste/osakondade juhte	C02A	*
..C02B lihttöölisi, kelle töö ei nõua eelnevalt omandatud oskusi ja teadmisi	C02B	*
..C02C teisi töötajaid (töötajad, kes ei ole juhid ega lihttöölised)	C02C	*
C03 Kui palju uusi töötajaid on viimase 12 kuu jooksul Teie ettevõttes/asutusse tööle võetud? Kui ei ole, siis kirjutage "0"!	C03	*
C04 Kui palju töötajaid on ettevõtte/asutuse soovil viimase 12 kuu jooksul lahkunud järgmistel põhjustel? Kui ei ole, siis kirjutage "0"!	XC04	xxxxx
..C04A koondatud	C04A	*
..C04B vallandatud	C04B	*
..C04C tähtajalise töölepingu lõppemise tõttu	C04C	*
..C04D muul põhjusel. Millisel?	C04D	*
C04muu Kui on lahkunud muul põhjusel, siis kirjutage, millisel	C04muu	
C05 Kui palju töötajaid on omal soovil viimase 12 kuu jooksul lahkunud? Kui ei ole, siis kirjutage "0"!	C05	*
C06 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest töötab järgmistel põhjustel alusel käesoleva kuu 1. kuupäeva seisuga? Kui ei ole selliseid töötajaid, siis kirjutage "0"!	XC06	xxxxx
..C06A töölepinguga	C06A	*
..C06B töövõtulepinguga	C06B	*
..C06C teenistuslepinguga, avalikus teenistuses	C06C	*
..C06D käsunduslepinguga	C06D	*
..C06E suulise lepinguga, suulise kokkuleppe alusel	C06E	*
C07 Kas Teie ettevõttes/asutuses on töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus? Kui vastus on Ei, siis JÄTKAKE E01!	C07	Jah Ei
C08 Kui palju on Teie ettevõttes/asutuses töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus? Kui ei ole, siis kirjutage "0"!	XC08	xxxxx
..C08A Konkurentsipiirang	C08A	
..C08B Saladuse hoidmise kohustus	C08B	

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 2/19

Osa E. Töökorraldus

		Vastus
		1
E01 Kui oluline on Teie ettevõtte/asutuse jaoks, et töötajad oleksid rahul oma tööga ja organisatsiooniga?	E01	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
E02 Kui rahul olete oma töötajatega?	E02	1 üldse ei ole rahul 2 pigem ei ole rahul 3 ei seda ega teist 4 pigem rahul 5 väga rahul
E03 Kas Teie ettevõttes/asutuses on ajutise, tähtjalise lepinguga töötajaid? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE E06	E03	Jah Ei
E04 Kui palju on Teie ettevõttes/asutuses ajutise, tähtjalise lepinguga töötajaid?	E04	
E05 Mis põhjusel peamiselt on Teie ettevõttes/asutuses sõlmitud töötajatega ajutisi, tähtjalisi lepinguid? Ainult üks vastus!	E05	Hooajalise töö tegemiseks Lühiajalise töö, projektitöö tegemiseks Mittepeideva nõudlusega või rahastamisega töö tegemiseks Tootmismahu ajutise suurenemise ajaks Töötajate katseajal Alaliste töötajate ajutiseks asendamiseks Töötajate soovil, nt töötajate soov ühildada töö- ja eraelu Muu põhjus. Milline? Tühista vastus
E05muu Kui muu põhjus, siis kirjutage, milline!	E05muu	
E06 Kas Teie ettevõttes/asutuses on kasutusel töökorralduse vorm, kus töötajad töötavad osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool tavapäraseid tööruume, kas koodus, raamatukogus, kaugtööstöbüroos või mujal? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE E11.	E06	Jah Ei

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 3/19

E07 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest töötab sellise töökorralduse järgi vähem kui pool tööajast?	E07	1 keegi ei tööta 2 vähesed töötavad, st kuni 20% töötavad 3 alla poole töötavad, st üle 20%, kuid alla 40% töötavad 4 umbes pooled töötavad, st üle 40%, kuid alla 60% töötavad 5 üle poole töötavad, st üle 60%, kuid alla 80% töötavad 6 enamik töötavad, st üle 80%, kuid alla 100% töötavad 7 kõik töötavad Tühista vastus
E08 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest töötab sellise töökorralduse järgi enam kui pool tööajast?	E08	1 keegi ei tööta 2 vähesed töötavad, st kuni 20% töötavad 3 alla poole töötavad, st üle 20%, kuid alla 40% töötavad 4 umbes pooled töötavad, st üle 40%, kuid alla 60% töötavad 5 üle poole töötavad, st üle 60%, kuid alla 80% töötavad 6 enamik töötavad, st üle 80%, kuid alla 100% töötavad 7 kõik töötavad Tühista vastus
E09 Mis on peamine põhjus, miks Teie ettevõttes/asutuses pakutakse võimalust töötada sellise töökorralduse järgi? Ainult üks vastus!	E09	Puuduvad sobivad tööruumid Töötajad töötavad tavalistest tööruumidest väljaspool tulemuslikumalt Võimaldab kokku hoida kulusid Töökoha ja töötajate elukoha vaheline kaugus Töötajate soov, nt töötajate soov ühildada töö- ja eraelu Muu põhjus. Milline? Tühista vastus
E09muu Kui muu põhjus, siis kirjutage, milline!	E09muu	
E10 Kas annate tavapärastest tööruumidest väljaspool töötavatele töötajatele tööohutusalseid juhised ja kontrollite, et töötamine oleks ohutu?	XE10	xxxxx
..E10A Juhendate, kuidas töötamine oleks tervisele ohutu	E10A	Jah Ei Tühista vastus
..E10B Kontrollite, et töötajad järgiksid ohutusnõudeid	E10B	Jah Ei Tühista vastus

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 4/19

E11 Palun hinnake, kui palju on ettevõttes/asutuses töötajaid, kelle töö eeldab liikumist asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel?	E11	1 mitte keegi 2 vähesed töötajad, st kuni 20% töötajatest 3 alla poole töötajatest, st 20%-40% töötajatest 4 ligi pool töötajatest, st 40%-60% töötajatest 5 üle poole töötajatest, st 60%-80% töötajatest 6 enamik töötajatest, st 80%-100% töötajatest 7 kõik töötajad
E12 Kui olulised on Teie ettevõttes/asutuses heade töötulemuste saavutamisel...?	XE12	xxxxx
..E12A Tugev järelevalve töötajate üle	E12A	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..E12B Head töötingimused	E12B	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..E12C Töötajate soovidele vastav töökorraldus	E12C	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..E12D Huvitav, arendav töö	E12D	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..E12E Motiveeriv töötasu	E12E	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 5/19

..E12F Töötajatele iseseisvuse, otsustusõiguse andmine	E12F	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..E12G Töötajate kindlus töö püsivuse suhtes	E12G	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 6/19

Osa F. Töö- ja puhkeaeg

		Vastus
		1
F01 Kuivõrd oluline on Teie ettevõtte/asutuse jaoks arvestada töötajate sooviga ühildada töö- ja pere-, eraelu?	F01	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
F02 Kuidas kujuneb tavaliselt töötajate tööaeg Teie ettevõttes/asutuses?	F02	Tööaja määrab tööandja ja töötajatel puudub võimalus seda muuta Töötajad saavad oma tööaega teatud piirides valida Töötajad saavad oma tööaega täies ulatuses ise valida
F03 Kui palju on Teie ettevõttes/asutuses osalise tööajaga töötajaid? Kui ei ole, siis kirjutage "0"! Kui vastus on 0, siis JÄTKAKE F05!	F03	
F04 Mis on peamine osalise tööajaga töötamise põhjus?	F04	Töötajate soov Tööandja soov Võrdselt nii töötajate kui ka tööandja soov Tühista vastus
F05 Kas Teie ettevõttes/asutuses on töötajaid, kes töötavad regulaarselt...?	XF05	xxxxx
..F05A kella 18 ja 22 vahel	F05A	Jah Ei
..F05B kella 22 ja 6 vahel	F05B	Jah Ei
..F05C nädalavahetusel, laupäeval ja pühapäeval	F05C	Jah Ei
F06 Kas Teie ettevõttes/asutuses on vahetustega töötajaid? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE F08!	F06	Jah Ei
F07 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest töötab vahetustega?	F07	
F08 Kas Teie ettevõttes/asutuses kasutatakse tööaja arvestamisel summeeritud tööaja arvestust?	F8	Jah Ei
F09 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest on viimase 12 kuu jooksul teinud ületunnitööd? Kui MITTE KEEGI, siis JÄTKAKE G01!	F09	1 mitte keegi 2 vähesed töötajad, st kuni 20% töötajatest 3 alla poole töötajatest, st 20%-40% töötajatest 4 ligi pool töötajatest, st 40%-60% töötajatest 5 üle poole töötajatest, st 60%-80% töötajatest 6 enamik töötajatest, st 80%-100% töötajatest 7 kõik töötajad

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 7/19

F10 Kuidas suhtuvad töötajad Teie hinnangul ületunnitöö tegemisse. Töötajad tavaliselt ...	F10	Keelduvad Nõustuvad vastu tahtmist Nõustuvad Tühista vastus
F11 Millisel viisil tavaliselt hüvitatakse töötajatele ületunnitöö?	XF11	xxxxx
..F11A Kas hüvitatakse rahaliselt?	F11A	Jah Ei Tühista vastus
..F11B Kas antakse vabu päevi?	F11B	Jah Ei Tühista vastus

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 8/19

Osa G. Suhted töökohal

		Vastus
		1
G01 Kui heaks hindate juhtide ja töötajate omavahelisi suhteid Teie ettevõttes/asutuses?	G01	1 väga halvad 2 pigem halvad 3 ei seda ega teist 4 pigem head 5 väga head
G02 Kas viimase 12 kuu jooksul on Teie ettevõttes/asutuses olnud konflikte töötajatega, mille tõttu on suhted ja töötamine olnud häiritud? Kui vastus on Ei, siis JÄTKAKE G04!	G02	Jah Ei
G02A Mis on olnud nende konfliktide peamiseks põhjuseks?	G02A	Halb infoliikumine, informeeritus Töötaja töölt puudumine Tööga seotud kokkulepete täitmata jätmine Varalise kahju tekitamine Mitterahaliste huvide kahjustamine Petmine, valetamine Iseloomust tulenev sobimatu käitumine Muu põhjus. Kirjutage milline Tühista vastus
G02Amuu Kui muu viis, siis kirjutage, milline!	G02Amuu	
G03 Millist käitumisviisi on Teie ettevõttes/asutuses peamiselt kasutatud, et konflikte lahendada? Ainult üks vastus!	G03	Töötajaga probleemi arutamine Töötaja korralekutsumine, noomimine Käskkirjaga karistamine Rahatrahv Töölt eemaldamine, teisele tööle viimine Töösuhte lõpetamine Usaldusisiku poole pöördumine Kohtusse pöördumine Töövaidluskomisjoni poole pöördumine Muu viis. Milline? Tühista vastus
G03muu Kui muu viis, siis kirjutage, milline!	G03muu	
G04 Kas Teie ettevõttes/asutuses on viimase 12 kuu jooksul töötajaid töö...? Kui KÕIK vastused on Ei, siis JÄTKAKE H01!	XG04	X
..G04A solvatud, sõimatud	G04A	Jah Ei
..G04B rünnatud, vägivaldselt koheldud	G04B	Jah Ei

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 9/19

..G04C pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel	G04C	Jah Ei
..G04D seksuaalselt ahistatud	G04D	Jah Ei
G05 Kuidas on Teie ettevõttes/asutuses sellistes olukordades peamiselt käitunud? Ainult üks vastus!	G05	Töötajad on ise olukorra lahendanud Juhid on olukorra lahendamiseks sekkunud Olukord on lahendatud töötajate esindaja, usaldusisiku abil Olukord on lahendatud ametivõimude (kohus, politsei) abil Muul viisil. Millisel? Tühista vastus
G05muu Kui muul viisil, siis kirjutage, millisel!	G05muu	

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 10/19

Osa H. Kollektiivne töösuhe

		Vastus
		1
H01 Kas Teie ettevõttes/asutuses tegutseb ametiühing? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE H05!	H01	Jah Ei
H02 Millised ametiühingud on Teie ettevõttes/asutuses?	XH02	xxxxx
..H02A Ettevõttes/asutuses loodud ametiühing	H02A	Jah Ei Tühista vastus
..H02B Tegevusala tasandi ametiühing	H02B	Jah Ei Tühista vastus
..H02C Regiooni tasandi ametiühing	H02C	Jah Ei Tühista vastus
..H02D Regionaalne tegevusala tasandi ametiühing	H02D	Jah Ei Tühista vastus
H03 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest kuulub ametiühingusse (ametiühingutesse)?	H03	1 keegi ei kuulu 2 vähesed kuuluvad, st kuni 20% töötajatest 3 alla poole kuuluvad, st 20%-40% töötajatest 4 ligi pooled kuuluvad, st 40%-60% töötajatest 5 üle poole kuuluvad, st 60%-80% töötajatest 6 enamik kuuluvad, st 80%-100% töötajatest 7 kõik töötajad kuuluvad Tühista vastus
H04 Kui hästi saab ametiühing hakkama töötajate seisukohtade esindamisega ja tööandjaga läbirääkimistega?	H04	1 väga halvasti 2 pigem halvasti 3 ei seda ega teist 4 pigem hästi 5 väga hästi Tühista vastus
H05 Kas Teie ettevõtte/asutus kuulub tööandjaid esindavasse organisatsiooni (organisatsioonidesse)? (Näiteks Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda)	H05	Jah Ei
H06 Kas Teie ettevõtte/asutuse töötajate töötingimused on kokku lepitud kollektiivlepinguga (NB! Välja arvatud riiklik miinimumpalga kokkulepe)? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE H09	H06	Jah Ei
H07 Millise tasandi kollektiivlepingutega on töötajate töötingimused kokku lepitud?	XH07	xxxxx

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 11/19

..H07A Ettevõtte/asutuse tasandi leping	H07A	Jah Ei Tühista vastus
..H07B Tegevusala tasandi leping	H07B	Jah Ei Tühista vastus
..H07C Regiooni tasandi leping	H07C	Jah Ei Tühista vastus
..H07D Regionaalne tegevusala leping	H07D	Jah Ei Tühista vastus
H08 Kui palju Teie ettevõtte/asutuse töötajatest on kaetud kollektiivlepinguga (kollektiivlepingutega)?	H08	
H09 Kui oluline on Teie ettevõtte/asutuse jaoks, et Teie töötajate töötingimused oleksid kollektiivselt kokku lepitud?	H09	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 12/19

Osa I. Töötajate kaasamine

		Vastus
		1
I01 Kuivõrd olulised on Teie ettevõttele/asutusele järgmised kategooriad?	XI01	xxxxx
..I01A Töötajad oleksid informeeritud ettevõtte/asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest	I01A	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..I01B Töötajatel oleks võimalus väljendada oma arvamust ettevõtte/asutuse tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste kohta	I01B	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
..I01C Töötajatel oleks võimalus osaleda ettevõtte/asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel	I01C	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
I02 Kas Teie ettevõttes/asutuses on ...? Kui usaldusisikut EI ole, siis JÄTKAKE I05!	XI02	xxxxx
..I02A töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisik/usaldusisikud	I02A	Jah Ei
..I02B ametühingu liikmete valitud usaldusisik/usaldusisikud	I02B	Jah Ei
I03 Kui hästi tuleb usaldusisik / tulevad usaldusisikud toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?	I03	1 väga halvasti 2 pigem halvasti 3 ei seda ega teist 4 pigem hästi 5 väga hästi Tühista vastus
I04 Kas viimase 12 kuu jooksul on usaldusisik/usaldusisikud osalenud mõnel tööandja pakutaval koolitusel, mis aitab usaldusisikut töötajate esindamisel?	I04	Jah Ei Tühista vastus
I05 Kas Teie ettevõttes/asutuses on töökeskkonnavolinik? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE I07!	I05	Jah Ei

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 13/19

I06 Kui hästi tuleb töökeskkonnavolinik / tulevad töökeskkonnavolinikud toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?	I06	1 väga halvasti 2 pigem halvasti 3 ei seda ega teist 4 pigem hästi 5 väga hästi Tühista vastus
I07 Kas Teie ettevõttes/asutuses on järgmised töötajate esindusvormid?	XI07	xxxxx
..I07A Töökeskkonnanõukogu	I07A	Jah Ei
..I07B Euroopa töönoukogu või nimetatud liikmed töönoukokku	I07B	Jah Ei
I08 Kuidas Teie ettevõttes/asutuses tavaliselt informeeritakse mitte-juhtidest töötajaid ettevõtte/asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest? Ainult üks vastus!	I08	Informeerib juht Informeerib infojuht, kommunikatsioonijuht Informeerib usaldusisik, töökeskkonnavolinik Informeerib töötaja esindaja, kaastöötaja Ei informeerita
I09 Kas Teie ettevõttes/asutuses tavaliselt arutatakse mittejuhtidest töötajatega ettevõtte/asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavaid küsimusi? Ainult üks vastus!	I09	Jah, töötajad arutavad juhiga Jah, töötajad arutavad töötajate esindajaga, nt usaldusisikuga, töökeskkonnavolinikuga Ei arutata
I10 Kas Teie ettevõttes/asutuses on mitte-juhtidest töötajad kaasatud ettevõtte/asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse?	I10	pidevalt sageli harva üldse mitte

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 14/19

Osa J. Töötervishoid

		Vastus
		1
J01 Mis on Teie ettevõttes/asutuses peamine põhjus tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks? Ainult üks vastus!	J01	Ettevõtte/asutuse hea maine hoidmine Ettevõtte/asutuse tulemuslikkuse tõstmine terviseprobleemide ennetamise ja vähendamise abil Töötajate motivatsiooni hoidmine Seaduste nõuete täitmine Töötajate tervise hoidmine Muu põhjus. Milline? Ei tegeleta tööohutusega, töötervishoiuga
J01muu Kui muu põhjus, siis kirjutage, milline!	J01muu	
J02 Kes peaks ettevõtte/asutuse seisukohast vastutama tööga seotud terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise eest?	J02	Töötaja Pigem töötaja Töötaja ning ettevõtte/asutus võrdselt Pigem ettevõtte/asutus Ettevõtte/asutus
J03 Kas Teie ettevõtte/asutuse töötajad puutuvad oma tööd tehes olulisel määral kokku järgmiste terviseohtudega?	XJ03	xxxxx
..J03A Vähemalt 5 kg raskuste tõstmine, langetamine, kandmine, liigutamine	J03A	Jah Ei
..J03B Üksluised liigutused või kurnatust ja valu tekitavad sundasendid	J03B	Jah Ei
..J03C Müra, mis on nii tugev, et töökaaslastega rääkimiseks peab häält kõrgendama	J03C	Jah Ei
..J03D Vibratsioon (käsitööriistade, masinate jne tekitatud)	J03D	Jah Ei
..J03E Radiatsioon (nt röntgenikiired, radioaktiivne kiirgus, keevitamise valgus, laserkiirgus)	J03E	Jah Ei
..J03F Kokkupuude keemiliste toodete ja ohtlike ainetega (nt aurude, gaaside, tolmu sissehingamine, kokkupuude naha kaudu)	J03F	Jah Ei
..J03G Kokkupuude bioloogiliste ja nakkusohtlike ainetega, mis võivad tekitada mürgistusi, haigusnähte (bakterid, viirused, seened, õietolm, hallitus jne)	J03G	Jah Ei
..J03H Halb, silmi väsitav valgustus; vähe või liiga palju valgust, vilkuv valgus, pimestav valgus	J03H	Jah Ei
..J03I Halb kliima, sh kõrge, madal temperatuur, õhuniiskus, tuuletõmme, õhupuudus	J03I	Jah Ei

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 15/19

..J03J Töötamine kuvariga	J03J	Jah Ei
..J03K Oht kukkuda või varingu alla jääda	J03K	Jah Ei
..J03L Masinate või tööriistade liikuvate osade põhjustatud oht, külmetusoht, elektrilöögioht	J03L	Jah Ei
..J03M Põletus- ja plahvatusoht	J03M	Jah Ei
J04 Kas Teie ettevõttes/asutuses on viimase 12 kuu jooksul juhtunud tööõnnetusi? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE J07!	J04	Jah Ei
J05 Mitu tööõnnetust on Teie ettevõttes/asutuses viimase 12 kuu jooksul juhtunud?	J05	
J06 Mitu haiguspäeva kokku võeti nende tööõnnetuste tõttu? Kui ei võetud, siis kirjutage "0"!	J06	
J07 Milliseid abinõusid kasutatakse Teie ettevõttes/asutuses töökeskkonna ja töökorralduse terviseohtude vältimiseks ja maandamiseks?	XJ07	xxxxx
..J07A Ohutute töövõtete kasutamine	J07A	Jah Ei
..J07B Ühiskaitsevahendite (nt ohutuspiirded, kaitsepiirded, ohumärgid) kasutamine	J07B	Jah Ei
..J07C Isikukaitsevahendite (nt kiiver) kasutamine	J07C	Jah Ei
..J07D Töövahendite, töökeskkonna ja töökorralduse kohandamine vastavalt töötajate vajadustele ja võimetele	J07D	Jah Ei
J08 Kui ohtlik on töötamine Teie ettevõttes/asutuses?	J08	1 väga ohtlik 2 pigem ohtlik 3 ei seda ega teist 4 pigem ohutu 5 täiesti ohutu
J09 Kes tegelevad Teie ettevõttes/asutuses tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega? Kui keegi ei tegele (KÕIK vastused EI), siis JÄTKAKE J13	XJ09	xxxxx
..J09A Töökeskkonnaspetsialist(id)	J09A	Jah Ei
..J09B Töökeskkonnanõukogu	J09B	Jah Ei
..J09C Juhid	J09C	Jah Ei

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 16/19

J10 Millisel viisil on töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad inimesed viimase 12 kuu jooksul omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks?	J10	xxxxx
..J10A Käinud koolitustel, seminaridel, konverentsidel	J10A	Jah Ei Tühista vastus
..J10B Vahetanud kogemusi teiste ettevõtetega, asutustega	J10B	Jah Ei Tühista vastus
..J10C Tutvunud kirjandusega, juhendmaterjalidega	J10C	Jah Ei Tühista vastus
..J10D Tutvunud seadustega	J10D	Jah Ei Tühista vastus
..J10E Saanud juhiseid tööinspektsioonilt	J10E	Jah Ei Tühista vastus
J11 Kui head teadmised on Teie hinnangul tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelevatel töötajatel töötervishoiust ja tööohutusest?	J11	1 väga halvad 2 pigem halvad 3 ei seda ega teist 4 pigem head 5 väga head Tühista vastus
J12 Kui hästi saavad Teie arvates tööohutuse ja töötervishoiuga tegelevad töötajad tööohutuse ja töötervishoiu ülesannetega hakkama?	J12	1 väga halvasti 2 pigem halvasti 3 ei seda ega teist 4 pigem hästi 5 väga hästi Tühista vastus
J13 Kas Teie ettevõttes/asutuses korraldatakse tööga seotud terviseohtude hindamist ...? Kui vastasite KÕIK EI (üldse ei korraldata), siis JÄTKAKE J16!	XJ13	xxxxx
..J13A regulaarselt, kindla ajaperioodi tagant	J13A	Jah Ei
..J13B tööülesannete muutumisel	J13B	Jah Ei
..J13C töökeskkonna ja töökorralduse muutumisel	J13C	Jah Ei

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 17/19

..J13D uute ametikohtade loomisel	J13D	Jah Ei
..J13E uute töövahendite kasutuselevõtul	J13E	Jah Ei
..J13F Muu variant. Milline?	J13F	Jah Ei
..J13Fmuu Kui muu, siis kirjutage täpsemalt!	J13muu	
J14 Kes korraldab Teie ettevõttes/asutuses tööga seotud terviseohtude hindamist? Ainult üks vastus!	J14	Ettevõtte/asutuse töötervishoiu küsimustega tegelevad töötajad Töötervishoiu teenuseid pakkuv ettevõtte/asutus Töötervishoiu teenuste pakkuja koostöös ettevõtte/asutuse töötervishoiu küsimustega tegelevate töötajatega Keegi muu. Kes? Tühista vastus
J14muu Kui keegi muu, siis kirjutage, kes!	J14muu	
J15 Kas teie hinnangul andis ohtude hindamine piisavalt hea ülevaate tööga seotud ohtudest?	J15	1 jah 2 pigem jah 3 ei seda ega teist 4 pigem ei 5 ei Tühista vastus
J16 Kui paljud Teie ettevõtte/asutuse praegused töötajad on viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis? Kui MITTE KEEGI siis JÄTKAKE J18	J16	1 mitte keegi 2 vähesed töötajad, st kuni 20% töötajatest 3 alla poole töötajatest, st 20%-40% töötajatest 4 ligi pool töötajatest, st 40%-60% töötajatest 5 üle poole töötajatest, st 60%-80% töötajatest 6 enamik töötajatest, st 80%-100% töötajatest 7 kõik töötajad
J17 Kas töötajate käimine tervisekontrollis on andnud piisavalt head tagasisidet töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse parandamiseks?	J17	1 jah 2 pigem jah 3 ei seda ega teist 4 pigem ei 5 ei Tühista vastus
J18 Milliseid töötajate tervist edendavaid võimalusi Teie ettevõttes/asutuses töötajatele pakutakse?	XJ18	xxxxx
..J18A Tervisespordivõimalused	J18A	Jah Ei

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 18/19

..J18B Vaktsineerimine	J18B	Jah Ei
..J18C Esmaabikoolitus	J18C	Jah Ei
..J18D Muu võimalus. Milline?	J18D	Jah Ei
..J18Dmuu Kui muu võimalus, siis kirjutage, milline!	J18Dmuu	

Osa K. Töötasustamine

		Vastus
		1
K01 Kuivõrd oluliseks peetakse Teie ettevõttes/asutuses ületunnitöö täiendavat tasustamist?	K01	1 üldse ei peeta oluliseks 2 pigem ei peeta oluliseks 3 ei seda ega teist 4 pigem peetakse oluliseks 5 peetakse väga oluliseks
K02 Kuivõrd oluliseks peetakse Teie ettevõttes/asutuses nädalavahetustel või pühadel tehtud töö täiendavat tasustamist?	K02	1 üldse ei peeta oluliseks 2 pigem ei peeta oluliseks 3 ei seda ega teist 4 pigem peetakse oluliseks 5 peetakse väga oluliseks
K03 Kuivõrd oluliseks peetakse Teie ettevõttes/asutuses õhtusel või öisel ajal tehtud töö täiendavat tasustamist?	K03	1 üldse ei peeta oluliseks 2 pigem ei peeta oluliseks 3 ei seda ega teist 4 pigem peetakse oluliseks 5 peetakse väga oluliseks
K04 Kuivõrd olulised on Teie ettevõtte/asutuse töötasustamise süsteemis lisasoodustused (nt ametiauto, mobiiltelefon, tasuta toitlustamine)?	K04	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
K05 Kuivõrd oluliseks peetakse Teie ettevõttes/asutuses individuaalsete, meeskonna või organisatsiooni töötulemuste arvestamist tasu määramisel?	K05	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
K06 Kas ettevõttes/asutuses on töötajaid, kellel on võimalik saada töötasu aktsiate või osakutena või neid turuhinnast soodsamalt osta?	K06	Jah Ei

ETTEVÕTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Vaatlus:40901

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 19/19

Osa L. Koolitus

		Vastus
		1
L01 Kui oluliseks peetakse Teie ettevõttes/asutuses oma töötajate oskuste ja teadmiste arendamist?	L01	1 üldse ei ole oluline 2 pigem ei ole oluline 3 ei seda ega teist 4 pigem oluline 5 väga oluline
L02 Kui rahul olete ettevõtte/asutuse töötajate sooviga omandada uusi oskusi ja teadmisi?	L02	1 üldse ei ole rahul 2 pigem ei ole rahul 3 ei seda ega teist 4 pigem rahul 5 väga rahul
L03 Kas Teie hinnangul on ettevõtte/asutuse töötajatel piisavalt oskusi ja teadmisi hästi töötamiseks?	L03	1 jah 2 pigem jah 3 ei seda ega teist 4 pigem ei 5 ei
L04 Milline on peamine viis vajalike oskuste ja teadmiste toomiseks ettevõttesse/asutusse?	L04	Olemasolevate töötajate koolitamine, neile õppimisvõimaluste loomine Töötajate värbamine ning seejärel nende koolitamine, neile õppimisvõimaluste loomine Vajalike oskuste ja teadmistega töötajate värbamine
Suur tänu Teile koostöö eest!	X1	Tänu!

ARUANDE ?LDKOMMENTAAR

Järgmisele küsimusele vastamine on vabatahtlik

Hinnake palun, kui palju aega Teil selle aruande täitmiseks kulus, kaasa arvatud juhendiga tutvumine ja andmete ettevalmistamise aeg.
Märkige kõigi töötajate kulutatud aeg kokku. _____ tundi _____ minutit

Lisa 2. Aruande „Ettevõtete tööelu-uuring” koostamise juhend

ARUANDE “ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING” KOOSTAMISE JUHEND

Aruandega kogutakse andmeid riikliku statistilise vaatluse „Tööelu-uuring” (vaatluse kood 40901) tarbeks, mille eesmärk on saada teavet töö- ja tööajakorralduse, töötervishoiu, töötasustamise, töötajate arendamise, kaasamise ja kollektiivse töösuhte kohta. „Tööelu-uuring” on Eestis esmakordne ning plaanis on see edaspidi muuta perioodiliseks baasuuringuks. Uuringuga kogutavaid andmeid kasutatakse tööelu teaduslikuks analüüsiks ja tööelu puudutava poliitika analüüsiks.

Uuringu sihtrühm on äriühingud (aktsiaseltsid, osaühingud), kolmanda sektori organisatsioonid (sihtasutused, mittetulundusühingud) ja avalik-õiguslikud asutused (riiklikud ja KOV üksused). Uuring on kavandatud kahe-etapilisena. Esimeses etapis täidab Teie ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja “Ettevõtete tööelu-uuringu” eSTATis. Teises etapis osalevad Teie ettevõtte/asutuse töötajad “Eesti tööelu-uuringus”, mille küsitlusvalimi aluseks on maksuameti andmebaasi põhjal koostatud töötajate nimekiri. Töötajate nimekirja koostamine on kooskõlas isikuandmete kaitse seadusega. Teie andmete õigsus tagab statistilise info tõepärasuse. Statistikaamet tagab andmete kaitse — Teie esitatud andmeid kasutatakse ainult statistika tegemiseks. Mugavam ja loodussäästlikum viis aruandeid esitada on elektrooniline andmete edastamise kanal eSTAT, mille leiate meie veebilehelt <http://www.stat.ee/> või aadressil <https://estat.stat.ee/>. Samast leiab ka eSTATiga liitumise ja selle kasutamise juhendi.

Palume Teil “Ettevõtete tööelu-uuringule” vastata (küsimustikku täita) eSTATis. Kui Teil ei ole võimalik elektroonilist andmete edastamise kanalit eSTAT kasutada, saate uuringu küsimustikku erandkorras täita paberil printides uuringu versiooni välja.

Paberil küsimustikku täites juhinduge järgmisest eeskirjast:

- küsimused, kus on vastusevariandid ette antud: märgistage (ringitage, tõmmake joon alla) Teile sobivad vastusevariandid;
- küsimused, mis eeldavad vabu vastuseid: kirjutage vastus selleks ettenähtud kohale (väljale);
- jälgige küsimuste järel olevaid suunaküsimusi: Teie vastusest lähtuvalt võib juhtuda, et Teil pole vaja vastata järgmistele küsimustele ning jätkata tuleb mitu küsimust hiljem. Nii kulutate aruande täitmisele vähem aega.
- vastusevariant „tühista vastus” on mõeldud kasutamiseks elektroonilisel aruandel, kui suunaküsimuse muutmisel ei ole vaja järgmisele küsimusele vastata. Paberil küsimustikku täites palun ärge seda varianti märkige.

Soovitame Teil jätta täidetud aruandevormist (kas paberil või failina) endale koopia. See hõlbustab tekkivate küsimuste lahendamist ja järgmise perioodi aruande koostamist.

Aruande täitmisel on Teile abiks “Ettevõtete tööelu-uuringu” koostamise juhend, mis avaneb eSTATis aruannet täites. Küsimuste korral võtke palun ühendust andmekogumise klienditoega (tel 625 9100, klienditugi@stat.ee).

Aruandes kasutatavad mõisted ja selgitused

Mõistetes ja selgitustes on küsimused tähistatud tähe- ja numbrikombinatsiooniga (nt A01, F09). Täht tähistab aruande osa ja number küsimuse järjekorranumbrit vastavas osas. Vastusevariant „tühista vastus“ on mõeldud kasutamiseks juhul, kui suunaküsimuse muutmisel ei ole vaja järgmisele küsimusele vastata.

TABELITE SELGITUSED

Rea / veeru kood	Kirje	Selgitus
OSA C	ETTEVÖTTE/ASUTUSE, TÖÖTAJAD	
C01	Töötajate arv ettevõttes/asutuses	siia ei arvestata neid, kelle töösuhe on peatunud (nt lapsehoolduspuhkusel olijad ja ajateenistuses olijad) ja renditöötajaid.
C06A	Tööleping	töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu ning tagama talle poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga ettenähtud töötingimused.
C06B	Töövõtuleping	kirjalik leping, mille alusel töötaja kohustub tegema mingil ajal kindla töö. Töövõtulepinguga isik (töövõtja) kohustub valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu. Töövõtuleping on alati tähtajaline.
C06C	Teenistusleping, avalik teenistus	töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses
C06D	Käsundusleping	leping, mille alusel kohustub üks isik (käsundisaaja) osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid ehk täitma käsundi, käsundiandja aga maksma selle eest tasu. Niisugune leping ei ole suunatud konkreetse tulemuse saavutamisele, vaid mingite tööde tegemisele teatud aja jooksul.
C06E	Suuline leping, suuline kokkulepe	leping on üldjuhul kirjalik, kuid erandina võib töölepingu seaduse kohaselt sõlmida suulise töölepingu, kui töötaja võetakse tööle sellise töö tegemiseks, mille kestus ei ületa kahte nädalat. Suuline tööleping loetakse sõlmituks, kui töötaja on tööle lubatud.
C08	Konkurentsipiirang, saladuse hoidmise kohustus	<p>Konkurentsipiirang tähendab seda, et töösuhte ajal või pärast töösuhte lõppu ei tohi töötaja asuda tööle otseste konkurentide juurde, sest töötajale on teada ettevõttesisesed saladused ja taktika, mida on kerge tööandja kahjuks kasutada. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib kehtida kuni aasta pärast töösuhte lõppu. Pärast töösuhte lõppu kehtiva konkurentsipiirangu puhul on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist.</p> <p>Saladuse hoidmise kohustus on töötaja kohustus hoida saladuses talle seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Eelkõige peab töötaja hoidma tööandja tootmis- või ärisaladust. Saladuse hoidmise kohustus kehtib ka pärast töösuhte lõppu ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Saladuse hoidmise eest ei pea pärast töösuhte lõppu endine tööandja hüvitist maksma.</p>
OSA E	TÖÖKORRALDUS	
E03	Ajutised, tähtajalised lepingud	lepingud, mille lõpuaeg on fikseeritud kas kindla tähtajaga (nt asendatava töötaja tööle naasmine) või töö valmimisega (nt maja saab värvitud). Töö lõpuaeg, lõputähtaeg võib olla fikseeritud lepingus, suulise kokkuleppega või olla muul viisil ette määratud (nt kui tegemist on hooajatööga, teise töötaja asendamisega tema äraolekul või tööga valitaval ametikohal).
E06	Töötajad, kes töötavad osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool tööruume	siin on mõeldud sellist töökorralduse vormi, kus töötajad teevad tööd väljaspool tavapäraseid tööruume, kuid siia ei arvestata liikuva töö tegijaid, kelle töö eeldab liikumist erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel.

Rea / veeru kood	Kirje	Selgitus
E07	Töötavad selliselt vähem kui pool tööajast	küsitakse ainult nende töötajate kohta, kes töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume (kodus, raamatukogus, kaugtöökülas jms), kuid ei ole liikuva töö tegijad (liikumine erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel).
E08	Töötavad selliselt enam kui pool tööajast	küsitakse ainult nende töötajate kohta, kes töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume (kodus, raamatukogus, kaugtöökülas jms), kuid ei ole liikuva töö tegijad (liikumine erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel).
E09	Sellise töökorralduse põhjus	küsitakse ainult selle töökorralduse põhjust, mille puhul töötajad teevad tööd väljaspool tavapäraseid tööruume (kodus, raamatukogus, kaugtöökülas jms), kuid ei ole liikuva töö tegijad (liikumine erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel).
OSA F	TÖÖ- JA PUHKEAEG	
F03	Osalise tööajaga töötajad	osalise tööajaga töötaja on isik, kes töötab osalise tööpäeva või osalise töönädala/-kuuga. Üldjuhul on täistööaja norm 40 tundi nädalas. Teatud ametialade puhul on täistööaja norm alla 40 tunni nädalas.
F06	Vahetustega töö	regulaarne töökorraldus, kus ettevõtte, asutus tegutseb või firma teenindab väljaspool tavapärase tööpäeva (8–17). Vahetustega töö on selline organiseeritud töökorraldus, kus vahetuse alguses võetakse töö eelmiselt vahetuselt üle ja vahetuse lõpul antakse töö järgmisele vahetusele üle. Vahetustega töötamine toob kaasa töötamise varahommikul, öösel või nädalavahetustel ning nädala puhkepäevad ei ühti mitte alati nädalavahetusega, tavaliste puhkepäevadega. Kui töö algus- ja lõpukellaeg on püsivad, siis töö vahetuselisusest ei räägita: näiteks püsivalt öövahetuses töötamist vahetustega tööks ei loeta.
F08	Summeeritud tööaja arvestus	kasutatakse tavaliselt vahetustega töötavate töötajate puhul, kelle tööajadala pikkus on muutuv. Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestab tööandja, et pikema arvestusperioodi jooksul kokku töötaja töötatud tööaeg ei ületaks kokkulepitud tööajainormi või seadusega lubatud ning töötajaga kokkulepitud ületunnitöö mahtu. Sellisel tööaja arvestamisel võib töötaja teha pikki tööpäevi, kuid kuna järgmistel päevadel töötaja ei tööta või töötab vähem, siis kokku tema töötatud aeg kokkulepitud tööaega ei ületa.
OSA G	SUHTED TÖÖKOHAL	
G05D	Seksuaalne ahistamine	isiku vääriskust alandav seksuaalse olemusega käitumine ehk olukord, kus esineb soovimatu sõnaline, mitesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine, mille eesmärk või tegelik mõju on isiku vääriskuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.
OSA H	KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE	
H02A	Ettevõttes/asutuses loodud ametiühing	ametiühing, mille on loonud ühe ettevõtte, asutuse töötajad selle ettevõtte, asutuse sees.
H02B	Tegevusala tasandi ametiühing	esindab kindlal tegevusalal töötavaid inimesi üle Eesti.
H02C	Regiooni tasandi ametiühing	esindab kindlas piirkonnas töötavaid inimesi.
H02D	Regionaalse tegevusala tasandi ametiühing	esindab kindlal tegevusalal töötavaid inimesi kindlas piirkonnas.
H06	Kollektiivleping	vabatahtlik kokkulepe töötajate, töötajate ühingu (liidu) ja tööandja, tööandjate ühingu (liidu), samuti riigiasutuste või KOV vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.
H07A	Ettevõtte/asutuse tasandi leping	leping, milles on kokku lepitud ühe organisatsiooni töötajate töötingimused.
H07B	Tegevusala tasandi leping	leping, milles on kokku lepitud kindla tegevusala töötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses.
H07C	Regiooni tasandi leping	leping, milles on kokku lepitud kindla piirkonna töötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses.

Rea / veeru kood	Kirje	Selgitus
H07D	Regionaalne tegevusala leping	leping, milles on kokku lepitud kindla tegevusala ja kindla piirkonna töötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses
OSA I	TÖÖTAJATE KAASAMINE	
I02A	Töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisik	ettevõtte või asutuse töötajate valitud töötajate esindaja, kes töötab samas ettevõttes või asutuses. Valimise õigus on kõigil ettevõtte, asutuse töötajatel.
I02B	Ametiühingu liikmete valitud usaldusisik	ametiühingu liikmete valitud töötajate esindaja.
I04	Töötajate esindamisele kaasa aitavad koolitused	näiteks õigusosalased koolitused, töötervishoiu ja tööohutuse alased koolitused, läbirääkimiskoolitused, meeskonnatöökoolitused, töökorraldust, organiseerimist, juhtimist puudutavad koolitused jne.
I05	Töökeskkonnavolinik	töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.
I07A	Töökeskkonnanõukogu	tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.
I07B	Euroopa töönoõukogu	töötajate ja tööandjate koostöökogu, mille eesmärk on töötajate teavitamine ja nõustamine Euroopa Liidu liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides.
OSA J	TÖÖTERVISHOID	
J04	Tööõnnetus	töötaja tervisekahjustus või surm ettevõttes, asutuses antud tööülesannet täites või muul ettevõtte, asutuse loal tehtaval töö. Tööõnnetuste hulka arvatakse ka vaheajal või muul ettevõtte, asutuse huvides tegutsemise ajal juhtunud õnnetused.
J06	Tööõnnetuste tõttu võetud haiguspäevad	haiguspäevad, mida tööõnnetusse sattunud töötajatel on olnud vaja vigastustest taastumiseks.
J09A	Töökeskkonnaspetsialist	töökeskkonna ja töötervishoiu alal pädev töötaja, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutusalasid ülesandeid.
J09B	Töökeskkonnanõukogu	tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.
J13	Terviseohtude hindamine	tegevus, mille käigus ettevõtte/asutus saab süstemaatilise ja tervikliku ülevaate, millised töökeskkonna ja töökorralduse ohud ettevõttes/asutuses on ning millised töötajad nende ohtudega töötamisel kokku puutuvad.

Kontrollid:

NB!

Kui >0, siis tähendab, et väljal peab olema nullist suurem arv

Kui <=, siis tähendab, et väljal peab olema nullist väiksem arv

Kui = 0, siis tähendab, et väljal peab olema arv null

Kui >NULL, siis tähendab, et väli peab olema täidetud

Kui =NULL, siis tähendab, et väli peab olema täitmata

Suunamise kontrollid

Kontroll	Selgitus
KUI (RC04DV1>0), SIIS (RC04muuV1!=NULL)	Kui töötajad on ettevõtte soovil muul põhjusel lahkunud (väljal C04D on märkitud 0st suurem arv), siis peab olema kirjutatud ka muu põhjus
KUI (RC04DV1=0), SIIS (RC04muu V1=NULL)	Kui töötajad ei ole ettevõtte soovil muul põhjusel lahkunud (väljal C04D on märkitud 0), siis ei saa olla kirjutatud muu põhjus
KUI (RC07V1=1), SIIS (RC08A V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus (C07 on jah), siis konkurentsipiiranguga töötajate arv peab olema märkitud (kui ei ole, siis peab olema märkitud 0)
KUI (RC07V1=2), SIIS (RC08A V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus (C07 on ei), siis konkurentsipiiranguga

Kontroll	Selgitus
	töötajate arvu väli peab olema tühi
KUI (RC07V1=1), SIIS (RC08B V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus (C07 on jah), siis saladuse hoidmise kohustusega töötajate arv peab olema märgitud (kui ei ole, siis peab olema märgitud 0)
KUI (RC07V1=2), SIIS (RC08B V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus (C07 on ei), siis saladuse hoidmise kohustusega töötajate arvu väli peab olema tühi
KUI (RE03V1=1), SIIS (RE04 V1>0)	Kui ettevõttes/asutuses on ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E03 on jah), siis nende töötajate arv peab olema märgitud ja suurem kui 0
KUI (RE03V1=2), SIIS (RE04 V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E03 on ei), siis nende töötajate arvu väli peab olema tühi
KUI (RE03V1=1), SIIS ((RE05 V1=NULL) JA (RE05 V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E03 on jah), siis selle põhjus peab olema märgitud
KUI (RE03V1=2), SIIS ((RE05 V1=NULL) VÕI (RE05 V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E03 on ei), siis selle põhjuse väli peab olema tühi
KUI (RE05V1=8), SIIS (RE05muu V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid muul põhjusel (E05 on muu), siis peab olema kirjutatud muu põhjus (E05muu on täidetud)
KUI (RE05V1<8), SIIS (RE05muu V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid muul põhjusel, siis muu põhjuse selgituse väli peab olema tühi (E05muu on täitmata)
KUI (RE06V1=1), SIIS ((RE07 V1=NULL) JA (RE07 V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid (E06 on jah), siis peab olema vastatud, kui palju neist töötab selliselt vähem kui pool tööajast (E07>=1)
KUI (RE06V1=2), SIIS ((RE07 V1=NULL) VÕI (RE07 V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid (E06 on ei), siis selliste töötajate hulga väli peab olema tühi (E07 on täitmata)
KUI (RE06V1=1), SIIS ((RE08 V1=NULL) JA (RE08V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid (E06 on jah), siis peab olema vastatud, kui palju neist töötab selliselt enam kui pool tööajast (E08>=1)
KUI (RE06V1=2), SIIS ((RE08 V1=NULL) VÕI (RE08 V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid (E06 on ei), siis selliste töötajate hulga väli peab olema tühi (E08 on täitmata)
KUI (RE06V1=1), SIIS ((RE09 V1=NULL) JA (RE09V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid (E06 on jah), siis peab olema märgitud selle peamine põhjus (E09>=1)
KUI (RE06V1=2), SIIS ((RE09 V1=NULL) VÕI (RE09V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid (E06 on ei), siis selle peamise põhjuse väli peab olema tühi (E09 on täitmata)
KUI (RE09V1=6), SIIS (RE09muu V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid muul põhjusel (E09=6), siis peab olema kirjutatud muu põhjus (E09muu on täidetud)
KUI (RE09V1<6), SIIS (RE09muu V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid muul põhjusel (E09<6), siis muu põhjuse selgituse väli peab olema tühi (E09muu on täitmata)
KUI (RE06V1=1), SIIS ((RE10A V1=NULL) JA (RE10AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid (E06 on jah), siis peab olema vastatud, kas neid juhendatakse töötervishoiu alal (E10A>=1)
KUI (RE06V1=2), SIIS ((RE10A V1=NULL) VÕI (RE10AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid (E06 on ei), siis küsimus E10 peab olema vastamata (E10A on täitmata)
KUI (RE06V1=1), SIIS ((RE10B V1=NULL) JA (RE10BV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kaugtöötajaid (E06 on jah), siis peab olema vastatud, kas neid kontrollitakse töötervishoiu alal (E10B>=1)
KUI (RE06V1=2), SIIS ((RE10B V1=NULL) VÕI (RE10BV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kaugtöötajaid (E06 on ei), siis küsimus E10 peab olema vastamata (E10B on täitmata)
KUI (RF03V1>0), SIIS ((RF04V1=NULL) JA (RF04V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on osaajaga töötajaid (F03>0), siis peamine osaajaga töötamise põhjus peab olema märgitud (F04 on täidetud)
KUI (RF03V1=0), SIIS ((RF04V1=NULL) VÕI (RF04V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole osaajaga töötajaid (F03=0), siis peamine osaajaga töötamise põhjus peab olema märkimata (F04 on täitmata)
KUI (RF06V1=1), SIIS (RF07V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on vahetustega töötajaid (F06 on jah), siis selliste töötajate arv peab olema märgitud (F07 on täidetud)
KUI (RF06V1=2), SIIS (RF07V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole vahetustega töötajaid (F06 on ei), siis selliste töötajate arv peab olema märkimata (F07 on täitmata)
KUI (RF09V1>1), SIIS ((RF10V1=NULL) JA (RF10V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on tehtud ületunnitööd (F09>1), siis töötajate suhtumine sellesse peab olema märgitud (F10 on täidetud)

Kontroll	Selgitus
KUI (RF09V1=1), SIIS ((RF10V1=NULL) VÕI (RF10V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole tehtud ületunnitööd (F09 on vastatud: keegi ei tööta), siis töötajate suhtumine sellesse peab olema märkimata (F10 on täitmata)
KUI (RF09V1>1), SIIS ((RF11AV1!=NULL) JA (RF11AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on tehtud ületunnitööd (F09>1), siis peab olema vastatud, kas see hüvitatakse rahaliselt (F11A on täidetud)
KUI (RF09V1=1), SIIS ((RF11AV1=NULL) VÕI (RF11AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole tehtud ületunnitööd (F09 on vastatud: keegi ei tööta), siis ei saa olla vastatud, kas see hüvitatakse rahaliselt (F11A on täitmata)
KUI (RF09V1>1), SIIS ((RF11BV1!=NULL) JA (RF11BV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on tehtud ületunnitööd (F09>1), siis peab olema vastatud, kas see hüvitatakse vabade päevadega (F11B on täidetud)
KUI (RF09V1=1), SIIS ((RF11BV1=NULL) VÕI (RF11BV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole tehtud ületunnitööd (F09 on vastatud: keegi ei tööta), siis ei saa olla vastatud, kas see hüvitatakse vabade päevadega (F11B on täitmata)
KUI (RG02V1=1), SIIS ((RG02AV1!=NULL) JA (RG02AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on olnud konflikte (G02 on jah), siis nende peamine põhjus peab olema märgitud (G02A on täidetud)
KUI (RG02V1=2), SIIS ((RG02AV1=NULL) VÕI (RG02AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole olnud konflikte (G02 on ei), siis nende peamine põhjus peab olema märkimata (G02A on täitmata)
KUI (RG02AV1=8), SIIS (RG02A _{muu} V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on konflikte muul põhjusel (G02A=8), siis peab olema kirjutatud millisel (G02A _{muu} on täidetud)
KUI (RG02AV1<8), SIIS (RG02A _{muu} V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole konflikte muul põhjusel (G02A<8), siis muu põhjus peab olema märkimata (G02A _{muu} on täitmata)
KUI (RG02V1=1), SIIS ((RG03V1!=NULL) JA (RG03V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on olnud konflikte (G02 on jah), siis nende peamine lahendusviis peab olema märgitud (G03 on täidetud)
KUI (RG02V1=2), SIIS ((RG03V1=NULL) VÕI (RG03V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole olnud konflikte (G02 on ei), siis nende peamine lahendusviis peab olema märkimata (G03 on täitmata)
KUI (RG03V1=10), SIIS (RG03 _{muu} V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on konflikte lahendatud muul viisil (G03=10), siis peab olema kirjutatud muu viis (G03 _{muu} on täidetud)
KUI (RG03V1<10), SIIS (RG03 _{muu} V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole konflikte lahendatud muul viisil (G03<10), siis muu viis peab olema märkimata (G03 _{muu} on täitmata)
KUI ((RG04AV1=1) või (RG04BV1=1) või (RG04CV1=1) või (RG04DV1=1)), SIIS ((RG05V1!=NULL) JA (RG05V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on töötajaid solvatud, rünnatud, häiritud vms (G04A, G04B, G04C või G04D on jah), siis lahendusviis peab olema märgitud (G05 on täidetud)
KUI ((RG04AV1=2) ja (RG04BV1=2) ja (RG04CV1=2) ja (RG04DV1=2)), SIIS ((RG05V1=NULL) VÕI (RG05V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole töötajaid solvatud, rünnatud, häiritud vms (G04A, G04B, G04C ja G04D on ei), siis lahendusviis peab olema märkimata (G05 on täitmata)
KUI (RG05V1=5), SIIS (RG05 _{muu} V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on lahendatud töötajate solvamisi, ründamisi, häirimisi vms muul viisil (G05=5), siis peab olema kirjutatud muu viis (G05 _{muu} on täidetud)
KUI (RG05V1<5), SIIS (RG05 _{muu} V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole lahendatud töötajate solvamisi, ründamisi, häirimisi vms muul viisil (G05<5), siis peab olema muu viis märkimata (G05 _{muu} on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH02AV1!=NULL) JA (RH02AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on ettevõttes/asutuses loodud ametiühing (H02A on täidetud)
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH02AV1=NULL) VÕI (RH02AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline ametiühing (H02A on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH02BV1!=NULL) JA (RH02BV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on tegevusala ametiühing (H02B on täidetud)

Kontroll	Selgitus
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH02BV1=NULL) VÕI (RH02BV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline ametiühing (H02B on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH02CV1!=NULL) JA (RH02CV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on regiooni tasandi ametiühing (H02C on täidetud)
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH02CV1=NULL) VÕI (RH02CV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline ametiühing (H02C on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH02DV1!=NULL) JA (RH02DV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on regionaalne tegevusala tasandi ametiühing (H02D on täidetud)
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH02DV1=NULL) VÕI (RH02DV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline ametiühing (H02D on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH03V1!=NULL) JA (RH03V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kui palju töötajaid sinna kuulub (H03 on täidetud)
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH03V1=NULL) VÕI (RH03V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, kui palju töötajaid sinna kuulub (H03 on täitmata)
KUI (RH01V1=1), SIIS ((RH04V1!=NULL) JA (RH04V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on ametiühing (H01 on jah), siis peab olema vastatud, kui hästi ametiühing toimib (H04 on täidetud)
KUI (RH01V1=2), SIIS ((RH04V1=NULL) VÕI (RH04V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole ametiühingut (H01 on ei), siis ei saa olla vastatud, kui hästi ametiühing toimib (H04 on täitmata)
KUI (RH06V1=1), SIIS ((RH07AV1!=NULL) JA (RH07AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kollektiivleping (H06 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on ettevõtte/asutuse tasandi kollektiivleping (H07A on täidetud)
KUI (RH06V1=2), SIIS ((RH07AV1=NULL) VÕI (RH07AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kollektiivlepingut (H06 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline kollektiivleping (H07A on täitmata)
KUI (RH06V1=1), SIIS ((RH07BV1!=NULL) JA (RH07BV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kollektiivleping (H06 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on tegevusala tasandi kollektiivleping (H07B on täidetud)
KUI (RH06V1=2), SIIS ((RH07BV1=NULL) VÕI (RH07BV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kollektiivlepingut (H06 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline kollektiivleping (H07B on täitmata)
KUI (RH06V1=1), SIIS ((RH07CV1!=NULL) JA (RH07CV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kollektiivleping (H06 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on regiooni tasandi kollektiivleping (H07C on täidetud)
KUI (RH06V1=2), SIIS ((RH07CV1=NULL) VÕI (RH07CV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kollektiivlepingut (H06 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline kollektiivleping (H07C on täitmata)
KUI (RH06V1=1), SIIS ((RH07DV1!=NULL) JA (RH07DV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on kollektiivleping (H06 on jah), siis peab olema vastatud, kas see on regionaalse tegevusala kollektiivleping (H07D on täidetud)
KUI (RH06V1=2), SIIS ((RH07DV1=NULL) VÕI (RH07DV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kollektiivlepingut (H06 on ei), siis ei saa olla vastatud, milline kollektiivleping (H07D on täitmata)
KUI (RH06V1=1), SIIS (RH08V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on kollektiivleping (H06 on jah), siis peab olema vastatud, kui palju töötajaid see hõlmab (H08 on täidetud)
KUI (RH06V1=2), SIIS (RH08V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole kollektiivlepingut (H06 on ei), siis ei saa olla vastatud, kui palju töötajaid see hõlmab (H08 on täitmata)
KUI ((RI02AV1=1) VÕI (RI02BV1=1)), SIIS ((RI03V1!=NULL) JA (RI03V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on usaldusisik (I02A on jah või I02B on jah), siis peab olema vastatud, kui hästi usaldusisik toime tuleb (I03 on täidetud)
KUI ((RI02AV1=2) JA	Kui ettevõttes/asutuses ei ole usaldusisikut (I02A ja I02B on ei), siis ei saa olla

Kontroll	Selgitus
(RI02BV1=2)), SIIS ((RI03V1=NULL VÕI (RI03V1=99))	vastatud, kui hästi usaldusisik toime tuleb (I03 on täitmata)
KUI ((RI02AV1=1) VÕI (RI02BV1=1)), SIIS ((RI04V1!=NULL) JA (RI04V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on usaldusisik (I02A on jah või I02B on jah), siis peab olema vastatud, kas ta on käinud koolitusel (I04 on täidetud)
KUI ((RI02AV1=2) JA (RI02BV1=2)), SIIS ((RI04V1=NULL) VÕI (RI04V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole usaldusisikut (I02A ja I02B on ei), siis ei saa olla vastatud, kas ta on käinud koolitusel (I04 on täitmata)
KUI (RI05V1=1), SIIS ((RI06V1=NULL) JA (RI06V1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses on töökeskkonna volinik (I05 on jah), siis peab olema vastatud, kui hästi ta toime tuleb (I06 on täidetud)
KUI (RI05V1=2), SIIS ((RI06V1=NULL) VÕI (RI06V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei ole töökeskkonna volinikku (I05 on ei), siis ei saa olla vastatud, kui hästi ta toime tuleb (I06 on täitmata)
KUI (RJ01V1=6), SIIS (RJ01muuV1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on muu peamine põhjus tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks (J01 on muu), siis peab olema vastatud, milline (J01muu on täidetud)
KUI ((RJ01V1<6) VÕI (RJ01V1=7)), SIIS (RJ01muuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole muud peamist põhjust tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks (J01 ei ole muu), siis ei saa olla vastatud, milline (J01muu on täitmata)
KUI (RJ04V1=1), SIIS (RJ05V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on olnud tööõnnetusi (J04 on jah), siis peab olema vastatud, mitu (J05 on täidetud)
KUI (RJ04V1=2), SIIS (RJ05V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole olnud tööõnnetusi (J04 on ei), siis ei saa olla vastatud, mitu (J05 on täitmata)
KUI (RJ04V1=1), SIIS (RJ06V1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses on olnud tööõnnetusi (J04 on jah), siis peab olema vastatud, mitu haiguspäeva on seetõttu võetud (J06 on täidetud)
KUI (RJ04V1=2), SIIS (RJ06V1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole olnud tööõnnetusi (J04 on ei), siis ei saa olla vastatud, mitu haiguspäeva on seetõttu võetud (J06 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ10AV1!=NULL) JA (RJ10AV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ10AV1=NULL) VÕI (RJ10AV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ10BV1!=NULL) JA (RJ10BV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ10BV1=NULL) VÕI (RJ10BV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ10CV1!=NULL) JA (RJ10CV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ10CV1=NULL) VÕI (RJ10CV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ10DV1!=NULL) JA (RJ10DV1!=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)),	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil on nad

Kontroll	Selgitus
SIIS ((RJ10DV1=NULL) VÕI (RJ10DV1=99))	omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ10EV1=NULL) JA (RJ10EV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ10EV1=NULL) VÕI (RJ10EV1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil on nad omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks (J10 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ11V1=NULL) JA (RJ11V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, kui head teadmised on nendel inimestel (J11 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ11V1=NULL) VÕI (RJ11V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, kui head teadmised on nendel inimestel (J11 on täitmata)
KUI ((RJ09AV1=1) või (RJ09BV1=1) või (RJ09CV1=1)), SIIS ((RJ12V1=NULL) JA (RJ12V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses tegeleb keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, kui hästi saavad need inimesed selle tööga hakkama (J12 on täidetud)
KUI ((RJ09AV1=2) ja (RJ09BV1=2) ja (RJ09CV1=2)), SIIS ((RJ12V1=NULL) VÕI (RJ12V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei tegele keegi tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega (J09 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, kui hästi saavad need inimesed selle tööga hakkama (J12 on täitmata)
KUI (RJ13FV1=1), SIIS (RJ13FmuuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses korraldatakse tööga seotud terviseohtude hindamist muul viisil (J13F on jah), siis peab olema vastatud, millisel viisil (J13Fmuu on täidetud)
KUI (RJ13FV1=2), SIIS (RJ13FmuuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei korraldata tööga seotud terviseohtude hindamist muul viisil (J13F on ei), siis ei saa olla vastatud, millisel viisil (J13Fmuu on täitmata)
KUI ((RJ13AV1=1) või (RJ13BV1=1) või (RJ13CV1=1) või (RJ13DV1=1) või (RJ13EV1=1) või (RJ13FV1=1)), SIIS ((RJ14V1=NULL) JA (RJ14V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses korraldatakse tööga seotud terviseohtude hindamist (J13 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, kes seda teeb (J14 on täidetud)
KUI ((RJ13AV1=2) ja (RJ13BV1=2) ja (RJ13CV1=2) ja (RJ13DV1=2) ja (RJ13EV1=2) ja (RJ13FV1=2)), SIIS ((RJ14V1=NULL) VÕI (RJ14V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei korraldata tööga seotud terviseohtude hindamist (J13 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, kes seda teeb (J14 on täitmata)
KUI (RJ14V1=4), SIIS (RJ14muuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses korraldab tööga seotud terviseohtude hindamist keegi muu (J14 on muu), siis peab olema kirjutatud, kes (J14muu on täidetud)
KUI (RJ14V1<4), SIIS (RJ14muuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei korralda tööga seotud terviseohtude hindamist keegi muu (J14 ei ole muu), siis ei saa olla kirjutatud, kes (J14muu on täitmata)
KUI ((RJ13AV1=1) või (RJ13BV1=1) või (RJ13CV1=1) või (RJ13DV1=1) või (RJ13EV1=1) või (RJ13FV1=1)), SIIS ((RJ15V1=NULL) JA (RJ15V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses korraldatakse tööga seotud terviseohtude hindamist (J13 on vähemalt üks kord jah), siis peab olema vastatud, kas see andis piisavalt hea ülevaate tööga seotud ohtudest (J15 on täidetud)
KUI ((RJ13AV1=2) ja (RJ13BV1=2) ja (RJ13CV1=2) ja (RJ13DV1=2) ja (RJ13EV1=2) ja (RJ13FV1=2)), SIIS ((RJ15V1=NULL) VÕI (RJ15V1=99))	Kui ettevõttes/asutuses ei korraldata tööga seotud terviseohtude hindamist (J13 on iga kord ei), siis ei saa olla vastatud, kas see andis piisavalt hea ülevaate tööga seotud ohtudest (J15 on täitmata)
KUI (RJ16V1>1), SIIS	Kui ettevõtte/asutuse praegused töötajad on viimase kolme aasta jooksul

Kontroll	Selgitus
((RJ17V1!=NULL) JA (RJ17V1!=99))	käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis (J16 ei ole vastatud: mitte keegi), siis peab olema vastatud, kas töötajate käimine tervisekontrollis on andnud piisavalt head tagasisidet töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse parandamiseks (J17 on täidetud)
KUI (RJ16V1=1), SIIS ((RJ17V1=NULL) VÕI (RJ17V1=99))	Kui ettevõtte/asutuse praegused töötajad ei ole viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis (J16 on vastatud: mitte keegi), siis ei saa olla vastatud, kas töötajate käimine tervisekontrollis on andnud piisavalt head tagasisidet töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse parandamiseks (J17 on täitmata)
KUI (RJ18DV1=1), SIIS (RJ18DmuuV1!=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses pakutakse muid töötajate tervist edendavaid võimalusi (J18D on jah), siis peab olema kirjutatud, milliseid (J18Dmuu on täidetud)
KUI (RJ18DV1=2), SIIS (RJ18DmuuV1=NULL)	Kui ettevõttes/asutuses ei pakuta muid töötajate tervist edendavaid võimalusi (J18D on ei), siis ei saa olla kirjutatud, milliseid (J18Dmuu on täitmata)

Väärtuse piirid

Kontroll	Selgitus
RC01V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat
RC02AV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 juhti
RC02BV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 lihttöölisi
RC03V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 uut töötajat tööle võetud
RC04AV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat koondatud
RC04BV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat vallandatud
RC04CV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat lahkunud tähtajalise töölepingu lõppemise tõttu
RC04DV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat lahkunud muul põhjusel
RC05V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab olema vähem kui 9997 töötajat lahkunud omal soovil viimase 12 kuu jooksul
RC06AV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat töölepinguga
RC06BV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat töövõtulepinguga
RC06CV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat teenistuslepinguga, avalikus teenistuses
RC06DV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat käsunduslepinguga
RC06EV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat suulise lepinguga, suulise kokkuleppe alusel
RC08AV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab vähem kui 9997 töötaja lepingus olema konkurentsipiirang
RC08BV1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab vähem kui 9997 töötaja lepingus olema saladuse hoidmise kohustus
KUI (RE03V1=1), SIIS (RE04V1>=1)	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähemalt 1 töötaja ajutise, tähtajalise lepinguga, sest enne on märgitud, et ettevõttes/asutuses on ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E03=1)
RE04V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat ajutise, tähtajalise lepinguga
RF03V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 töötajat osaaajaga
KUI (RF06V1=1), SIIS (RF07V1>=1)	Ei saa olla märgitud, et ettevõttes/asutuses on 0 vahetustega töötajat, sest enne on märgitud, et ettevõttes/asutuses on vahetustega töötajaid (F06 on jah)
RF07V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 vahetustega töötajat
KUI (RH06V1=1), SIIS (RH08V1>=1)	Ei saa olla märgitud, et ettevõttes/asutuses on 0 kollektiivlepinguga töötajat, sest enne on märgitud, et ettevõttes/asutuses on töötingimused kokku lepitud kollektiivlepinguga (H06 on jah)
RH08V1<=9997	Ettevõttes/asutuses peab töötama vähem kui 9997 kollektiivlepinguga töötajat
KUI (RJ04V1=1), SIIS (RJ05V1>=1)	Ei saa olla märgitud, et ettevõttes/asutuses juhtus 0 tööõnnetus, sest enne on märgitud, et ettevõttes/asutuses on juhtunud tööõnnetusi (J04 on jah)
RJ05V1<=497	Ettevõttes/asutuses peab olema juhtunud vähem kui 497 tööõnnetust

RJ06V1 <= 497	Ettevõttes/asutuses peab olema aasta jooksul tööõnnetuste tõttu välja võetud vähem kui 497 haiguspäeva
RminutitV1 <= 59	Peab olema märgitud kuni 60 minutit

Loogilised kontrollid tunnuste vahel

Kontroll	Selgitus
RC02AV1+RC02BV1 +RC02CV1 =RC01V1	Tippjuhte, lihttöölisi ja muid töötajaid (C02) peab olema kokku samapalju, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RC06AV1+RC06BV1 +RC06CV1+RC06DV1 +RC06EV1 <=RC01V1	Erinevate lepingute alusel töötajaid (C06) ei saa olla kokku rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RC08AV1 <=RC01V1	Töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang (C08A), ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RC08BV1 <=RC01V1	Töötajaid, kelle lepingus on saladuse hoidmise kohustus (C08B), ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RE04V1 <=RC01V1	Ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid (E04) ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
KUI (RE06V1=1), SIIS (RE07V1 + RE08V1>2)	Kui ettevõttes/asutuses on töötajad, kes kasutavad kaugtöötamise võimalust (E06 on jah), siis ei saa olla märgitud, et sellisel viisil ei tööta üks töötaja vähem kui pool tööajast (E07 on vastatud: keegi ei tööta) ega ka enam kui pool tööajast (E08 on vastatud: keegi ei tööta)
RF03V1 <=RC01V1	Osaajaga töötajaid (F03) ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RF07V1 <=RC01V1	Vahetustega töötajaid (F07) ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
RH08V1 <=RC01V1	Kollektiivlepinguga töötajaid (H08) ei saa olla rohkem, kui on ettevõtte/asutuse töötajate arv (C01)
KUI (RC07V1=1), SIIS (RC08AV1+ RC08BV1 > 0)	Kui ettevõttes/asutuses on töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus (C07 on jah), siis peab olema märgitud vähemalt üks konkurentsipiiranguga või saladuse hoidmise kohustusega töötaja (C08 peab olema suurem kui 0)
KUI ((RI02AV1=2) JA (RI02BV1=2) ja RI05V1=2)), SIIS RI08V1!=3)	Kui ettevõttes/asutuses ei ole usaldusisikut ega töökeskkonna volinikku (I02 ja I05 on vastatud ei), siis ei saa olla vastatud, et usaldusisik või töökeskkonnavolinik informeerib töökorraldusest (I08=3)
KUI (RE06V1=1), SIIS (RE07V1+ RE08V1<10)	Ettevõttes/asutuses ei saa olla töötajaid, kes töötavad osaliselt ja täielikult kaugtöö vormis enam kui 100% (E07 on valitud suurem variant kui 5 ja E08 on valitud suurem variant kui 5)
RC06AV1 + RC06BV1 + RC06CV1 + RC06DV1 + RC06EV1 > 0	Töötajatega peab olema sõlmitud mingisugused lepingud! Palun märkige, millised lepingud mitme töötajaga on sõlmitud! (küsimus C06A, C06B, C06C C06D, või C06E peab olema suurem kui 0)

Loogilised kontrollid raadionupuga kohustuslike tunnuste jaoks

Kontroll	Selgitus
RC07V1 > NULL	Küsimus C07 peab olema vastatud!
RE01 V1 > NULL	Küsimus E01 peab olema vastatud!
RE02V1 > NULL	Küsimus E02 peab olema vastatud!
RE03V1 > NULL	Küsimus E03 peab olema vastatud!
RE06 V1 > NULL	Küsimus E06 peab olema vastatud!
RE11V1 > NULL	Küsimus E11 peab olema vastatud!
RE12AV1 > NULL	Küsimus E12A peab olema vastatud!
RE12BV1 > NULL	Küsimus E12B peab olema vastatud!
RE12C V1 > NULL	Küsimus E12C peab olema vastatud!
RE12DV1 > NULL	Küsimus E12D peab olema vastatud!
RE12EV1 > NULL	Küsimus E12E peab olema vastatud!
RE12FV1 > NULL	Küsimus E12F peab olema vastatud!
RE12GV1 > NULL	Küsimus E12G peab olema vastatud!

Kontroll	Selgitus
RF01V1 > NULL	Küsimus F01 peab olema vastatud!
RF02V1 > NULL	Küsimus F02 peab olema vastatud!
RF05AV1 > NULL	Küsimus F05A peab olema vastatud!
RF05BV1 > NULL	Küsimus F05B peab olema vastatud!
RF05CV1 > NULL	Küsimus F05C peab olema vastatud!
RF06V1 > NULL	Küsimus F06 peab olema vastatud!
RF08V1 > NULL	Küsimus F08 peab olema vastatud!
RF09V1 > NULL	Küsimus F09 peab olema vastatud!
RG01V1 > NULL	Küsimus G01 peab olema vastatud!
RG02V1 > NULL	Küsimus G02 peab olema vastatud!
RG04AV1 > NULL	Küsimus G04A peab olema vastatud!
RG04BV1 > NULL	Küsimus G04B peab olema vastatud!
RG04CV1 > NULL	Küsimus G04C peab olema vastatud!
RG04DV1 > NULL	Küsimus G04D peab olema vastatud!
RH01V1 > NULL	Küsimus H01 peab olema vastatud!
RH05V1 > NULL	Küsimus H05 peab olema vastatud!
RH06V1 > NULL	Küsimus H06 peab olema vastatud!
RH09V1 > NULL	Küsimus H09 peab olema vastatud!
RI01AV1 > NULL	Küsimus I01A peab olema vastatud!
RI01BV1 > NULL	Küsimus I01B peab olema vastatud!
RI01CV1 > NULL	Küsimus I01C peab olema vastatud!
RI02AV1 > NULL	Küsimus I02A peab olema vastatud!
RI02BV1 > NULL	Küsimus I02B peab olema vastatud!
RI05V1 > NULL	Küsimus I05 peab olema vastatud!
RI07AV1 > NULL	Küsimus I07A peab olema vastatud!
RI07BV1 > NULL	Küsimus I07B peab olema vastatud!
RI08V1 > NULL	Küsimus I08 peab olema vastatud!
RI09V1 > NULL	Küsimus I09 peab olema vastatud!
RI10V1 > NULL	Küsimus I10 peab olema vastatud!
RJ01V1 > NULL	Küsimus J01 peab olema vastatud!
RJ02V1 > NULL	Küsimus J02 peab olema vastatud!
RJ03AV1 > NULL	Küsimus J03A peab olema vastatud!
RJ03BV1 > NULL	Küsimus J03B peab olema vastatud!
RJ03CV1 > NULL	Küsimus J03C peab olema vastatud!
RJ03DV1 > NULL	Küsimus J03D peab olema vastatud!
RJ03EV1 > NULL	Küsimus J03E peab olema vastatud!
RJ03FV1 > NULL	Küsimus J03F peab olema vastatud!
RJ03GV1 > NULL	Küsimus J03G peab olema vastatud!
RJ03HV1 > NULL	Küsimus J03H peab olema vastatud!
RJ03IV1 > NULL	Küsimus J03I peab olema vastatud!
RJ03JV1 > NULL	Küsimus J03J peab olema vastatud!
RJ03KV1 > NULL	Küsimus J03K peab olema vastatud!
RJ03LV1 > NULL	Küsimus J03L peab olema vastatud!
RJ03MV1 > NULL	Küsimus J03M peab olema vastatud!
RJ04V1 > NULL	Küsimus J04 peab olema vastatud!
RJ07AV1 > NULL	Küsimus J07A peab olema vastatud!
RJ07BV1 > NULL	Küsimus J07B peab olema vastatud!
RJ07CV1 > NULL	Küsimus J07C peab olema vastatud!
RJ07DV1 > NULL	Küsimus J07D peab olema vastatud!
RJ08V1 > NULL	Küsimus J08 peab olema vastatud!
RJ09AV1 > NULL	Küsimus J09A peab olema vastatud!

Kontroll	Selgitus
RJ09BV1 > NULL	Küsimus J09B peab olema vastatud!
RJ09CV1 > NULL	Küsimus J09C peab olema vastatud!
RJ13AV1 > NULL	Küsimus J13A peab olema vastatud!
RJ13BV1 > NULL	Küsimus J13B peab olema vastatud!
RJ13CV1 > NULL	Küsimus J13C peab olema vastatud!
RJ13DV1 > NULL	Küsimus J13D peab olema vastatud!
RJ13EV1 > NULL	Küsimus J13E peab olema vastatud!
RJ13FV1 > NULL	Küsimus J13F peab olema vastatud!
RJ16V1 > NULL	Küsimus J16 peab olema vastatud!
RJ18AV1 > NULL	Küsimus J18A peab olema vastatud!
RJ18BV1 > NULL	Küsimus J18B peab olema vastatud!
RJ18CV1 > NULL	Küsimus J18C peab olema vastatud!
RJ18DV1 > NULL	Küsimus J18D peab olema vastatud!
RK01V1 > NULL	Küsimus K01 peab olema vastatud!
RK02V1 > NULL	Küsimus K02 peab olema vastatud!
RK03V1 > NULL	Küsimus K03 peab olema vastatud!
RK04V1 > NULL	Küsimus K04 peab olema vastatud!
RK05V1 > NULL	Küsimus K05 peab olema vastatud!
RK06V1 > NULL	Küsimus K06 peab olema vastatud!
RL01V1 > NULL	Küsimus L01 peab olema vastatud!
RL02V1 > NULL	Küsimus L02 peab olema vastatud!
RL03V1 > NULL	Küsimus L03 peab olema vastatud!
RL04V1 > NULL	Küsimus L04 peab olema vastatud!

Aruandes kasutatud tingmärgid

xxxxx tähistab lahtreid, mida ei pea täitma.

Punktid nimetuse ees tähistavad alajaotisi.

* tähistab lahtreid, mille täitmine on kohustuslik.

Ettevõtte üldandmete muutumisest palume kindlasti Statistikaametile teatada.

Lisateave aruandevormi esitamise ja täitmise kohta telefonil 625 9100 või elektronposti aadressil klienditugi@stat.ee.

Lisa 3. Ankeet „Tööelu-uuring 2009. Töötaja küsitlus”

EESTI TÖÖELU–UURING 2009

Töötaja küsitlus

OSA A	Küsitaja osa	2
OSA YA	Leibkonna ja liikmete üldandmed	3
OSA YC	Demograafilised andmed	3
OSA B	Töö	4
OSA C	Töö- ja puhkeaeg	6
OSA D	Suhted tööl	8
OSA E	Kollektiivne töösuhe	9
OSA F	Töötajate kaasamine	10
OSA G	Töötervishoid	11
OSA H	Töötasustamine	13
OSA YEL	Isiku haridus	14
OSA I	Kõrvaltööd	15
OSA YG	Isiku tervis	15
	Küsitaja osa (järg).....	16

Leibkonna number |_|_|_|_|_|_|_|_|

OSA A. KÜSITLEJA OSA

Kviis	KÜSITLUSVIIS 1 SÜLEARVUTIKÜSITLUS 2 ANKEETKÜSITLUS	
Rez	REŽIIM: 1 – KÜSITLEJA 2 – KODEERIJ	
Kys	KÜSITLEJA NUMBER [][][][]	
Kpk	KÜSITLUSPIIRKONNA NUMBER [][][][][]	
Kjuht	KÜSITLUSJUHI PIIRKONNA NUMBER [][]	
A01	KÜSITLUSE KUUPÄEV	A01K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE KUUPÄEV
A	[][] PÄEV	[][] PÄEV
B	[][] KUU	[][] KUU
C	[][][][] AASTA	[][][][] AASTA
A02	KÜSITLUSE ALGUSAEG	A02K. KATKEMISE KORRAL JÄTKAMISE ALGUSAEG
A	[][] TUND	[][] TUND
B	[][] MINUTID	[][] MINUTID
A03	KÜSITLUSE TOIMUMISKOHT 1 KÜSITLETAVA ELUKOHT 2 KÜSITLETAVA TÖÖKOHT/KOOL 3 KÜSITLETAVA SUGULASTE, TUTTAVATE ELUKOHT 4 KÜSITLEJA TÖÖKOHT/ELUKOHT 6 MUU KOHT [KIRJUTAGE, KUS]	
A04	LEIBKONNA ELUKOHT Küla/alevik/alev/linn	
A04AK	Asula kood [][][][]	
Tyypnimi	Asulatüüp (küla, alevik, alev, linn) <i>Täidetakse automaatselt!</i>	
Tyyp	Asula tüübi kood [] <i>Täidetakse automaatselt!</i>	
Valdnimi	Valla/linna nimi <i>Täidetakse automaatselt!</i>	
Vald	Valla/linna kood [][][] <i>Täidetakse automaatselt!</i>	
MK	Maakonna nimi <i>Täidetakse automaatselt!</i>	
Maakond	Maakonna kood [][] <i>Täidetakse automaatselt!</i>	

ANKEEDI KASUTAMISE JUHIS:

- ESIMESES VEERUS ON TUNNUSE NIMI
- VIIMASES VEERUS VÕI VASTUSEVARIANDI TAGA ON VAJADUSEL SUUNAMINE, MILLISESE KÜSIMUSEGA JÄTKATA
- VAJADUSEL ON SUUNAKÜSIMUS ENNE KÜSIMUST
- KALDKIRJAS TEKST ON LISAINFORMATSIOON
- VASTAJALE TULEB ETTE LUGEDA KIRJATÄHTEDES TEKST KUNI LAUSE LÕPUMÄRGINI: PUNKTINI VÕI KÜSIMÄRGINI. KUI PUNKT VÕI KÜSIMÄRK ON VASTUSEVARIANTIDE LÕPUS, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KA VASTUSEVARIANDID.
- KUI ALAKÜSIMUSE EES ON KOLM PUNKTI, SIIS TULEB ETTE LUGEDA KÜSILAUSE PÕHIKÜSIMUSES, MIS LÕPPEB KOLME PUNKTIGA
- VARIANT „MUU” TULEB ETTELUGEDA, KUI SEE ON KIRJATÄHTEDES JA EI TULE ETTE LUGEDA, KUI SEE ON TRÜKITÄHTEDES
- TRÜKITÄHTEDES TEKST ON KÜSITLEJALE INFOKS JA SEDA EI LOETA ETTE

☼ - TÄHENDAB, ET TULEB KASUTADA KAARDIRAAMATUT. SISESTUSPROGRAMMIS ON KASUTATUD SELLEKS SÕNA „KAART”.

OSA YA. LEIBKONNA JA LIIKMETE ÜLDANDMED

Uuringu esimene osa puudutab Teie leibkonna ja leibkonnaliikmete üldandmeid.

Leibkond on põhiliselt ühises eluruumis, st ühel aadressil elavate isikute rühm, kes kasutab ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üks elav isik.

LEIBKONNALIIKMED ON ISIKUD, KES JAGAVAD LEIBKONNA KULUTUSI NING ÜHIST PÕHIELURUUMI JA KELLEL EI OLE MUJAL PÜSIVAT ELUKOHTA. PEALE SELLE LOETAKSE LEIBKONNA LIIKMETEKS AJUTISELT EEMALVIIBIVAD LIIKMED, KUI:

- LIIKMEL EI OLE TEIST PÕHIELURUUMI JA LEIBKONNAGA ON SÄILINUD MAJANDUSLIKUD SIDEMED JA EEMALVIIBIMINE ON LÜHEM KUI ÜKS AASTA;
- ON TEGEMIST ÕPINGUTE TÕTTU EEMALVIIBIVA LAPSE VÕI TÖÖ TÕTTU EEMALVIIBIVA ABIKAASA/ELUKAASLASEGA.

Y	Mitu liiget on Teie leibkonnas? <input type="text"/>
----------	--

Palun nimetage oma leibkonnaliikmete eesnimed.

ESIMESENA TULEB KIRJA PANNA AADRESSISIK, SIIS TEMA ABIKAASA/ELUKAASLANE, LAPSED JM LEIBKONNA LIIKMED!

AADRESSISIK ON ISIK, KES ON SATTUNUD UURINGUSSE (ON VALIMIS)

YX1	Veeru number	01	02	03	04	05	06	
Y0	→ Eesnimi							
YA1	Palun öelge /Y0/ sugu. 1 Mees 2 Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YA2	Öelge /Y0/ sünniaeg. päev kuu aasta	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
YX4	SUUNAKÜSIMUS: ISIKU PRAEGUNE VANUS (A01-YA2)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<=14 → YA1, viimane liige YX5
YA6	Kas /Y0/ on praegu ... ☀ 1 töötav 2 töötu 3 pensionär (vanadus või eelpensionil) 4 muu (töövõimetus pensionär, kodune, õpilane vms)?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
YX5	SUUNAKÜSIMUS: KAS LEIBKONNAS ON ÜKS LIIGE? (Y=1) 1 JAH → YC2 2 EI → JÄTKAKE JÄRGMISE LIIKMEGA, KUI VIIMANE LIIGE JÄTKAKE YC2							








OSA YC. DEMOGRAAFILISED ANDMED

Järgmisena küsime Teie demograafiliste andmete kohta.

YC2	Palun öelge oma kodakondsus. 1 Eesti 2 Vene
YC2n	3 Muu. Kirjutage..... <input type="text"/>
YC2k	9 Määramata kodakondsus
YC4	Milline on Teie kodune keel? Kui kasutate mitut keelt, siis märkige need kõik, alustades enamkasutatavast. Esimene kodune keel <input type="text"/> A Teine kodune keel <input type="text"/> B Kolmas kodune keel <input type="text"/> C
YC5	Kas hooldate regulaarselt eakat, haiget või puudega 15-aastast või vanemat sugulast või lähedast? <i>NB! Kui hooldamine on Teie jaoks tasustatud (v.a riiklikud toetused) töö, siis on vastus eitav (näiteks olete palgaline hooldaja, hooldekodu töötaja jms).</i> 1 Jah 2 Ei

OSA B. TÖÖ

Järgmised küsimused puudutavad Teie tööd /ettevõtte või asutuse nimi valimi järgi/.

B1 	Kui oluline on Teile töötamine? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist	4 Pigem oluline 5 Väga oluline
B2 	Kui rahul olete oma praeguse tööga üldiselt? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist	4 Pigem rahul 5 Väga rahul
B3 A B	Mis aastal ja kuul asusite sellele tööle? Aasta <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Kuu <input type="text"/> <input type="text"/>	
B5a	Mis on Teie amet? Palun öelge ametinimetust.....	
B5 B5n B5k	Palun kirjeldage peamisi tööülesandeid (milles Teie töö seisneb)? KLASSI KIRJELDUS. TÄIDETAKSE AUTOMAATSelt! <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
B6 	Millise lepingu alusel töötate? 1 Kirjalik tähtajatu tööleping 2 Kirjalik tähtajaline tööleping 3 Töövõtuleping 4 Teenistusleping, k.a avalik teenistus	5 Käsundusleping 7 Suuline tööleping 8 Suuline kokkulepe
B7 	Kuivõrd vastab Teie töö (ettevõttes/asutuses) lepingus või ametijuhendis olevale kirjeldusele? 1 Ei vasta üldse 2 Pigem ei vasta 3 Ei seda ega teist	4 Pigem vastab 5 Vastab täielikult
B8	Kas see on alaline või ajutine töö? 1 Alaline töö → B14	2 Ajutine töö
B9  m	Millise ajutise iseloomuga tööd Te teete? Kas see on ... 1 hooajatöö 2 lühiajaline töö, projektitöö 3 mittepideva nõudlusega, rahastamisega töö 4 töö tootmismahu ajutise suurenemise ajal 5 töö katseajal 6 alalise töötaja ajutine asendamine 7 iseloomult alaline töö, kuid asutus ei soovi alalist lepingut sõlmida? 8 MUU. KIRJUTAGE.....	
B11	Mitu ajutist lepingut on Teiega selles ettevõttes, asutuses sõlmitud? 1 Üks, see on esimene leping → B13 2 Kaks	3 Kolm 4 Vähemalt neli
B12	Kas ajutiste lepingute puhul tegite selles ettevõttes/asutuses enamasti erinevat tööd? 1 Jah, tegin enamasti erinevat tööd 2 Ei, tegin enamasti samasugust tööd	
B13 	Mida Te arvate, kas praeguse lepingu lõppemisel saate ettevõttes/asutuses edasi töötada? Kas ... 1 saaksite töötada alalise lepinguga 2 saaksite töötada ajutise lepinguga 3 ei saaks töötada?	
B14	Kuidas suhtute alalise või ajutise töö tegemisse? Kas ... 1 eelistate teha alalist tööd või → B16A 2 eelistate teha ajutist tööd?	
B15 	Mis on peamine ajutise töö eelistamise põhjus? 1 Vanemlikud kohustused 2 Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus 3 Õpingud 4 Enda haigus, vigastus või puue 5 Hobid, harrastused 6 Muu põhjus. Täpsustage põhjus.....	

B16A ☀	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie töö on mitmekesine? 1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus
B16B ☀	Kuivõrd nõustute väitega, et saate pidevalt omandada uusi oskusi ja teadmisi? 1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus
B16C ☀	Kuivõrd nõustute väitega, et töötamisel peate mõtlema välja uusi lahendusi? 1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus
B16D ☀	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie töö on vastutusrikas ja mõjutab oluliselt kaastöölisi ja kogu ettevõtet/asutust? 1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus
B16E ☀	Kuivõrd nõustute väitega, et töötate palju koos teistega, teete meeskonnatööd? 1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus
B17 ☀	Kuivõrd rahul olete oma tööülesannetega? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul
B18A ☀	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval määrata oma tööülesandeid? 1 Piisavalt 2 Ebapiisavalt 3 Ei saa üldse
B18B ☀	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval määrata oma töötegemise viisi, meetodeid? 1 Piisavalt 2 Ebapiisavalt 3 Ei saa üldse
B18C ☀	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval määrata oma töö tempot? 1 Piisavalt 2 Ebapiisavalt 3 Ei saa üldse
B18D ☀	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval määrata oma puhkepauside tegemise aega? 1 Piisavalt 2 Ebapiisavalt 3 Ei saa üldse
B19A ☀	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval valida oma töö algus- ja lõpuaega? 1 piisavalt 2 Ebapiisavalt 3 Ei saa üldse
B19B	Kas eelistate/eelistaksite ise valida töö algus- ja lõpuaega? 1 Jah 2 Ei → B20
B19C ☀	Mis on peamine põhjus, et eelistate valida töö algus- ja lõpuaega? 1 Vanemlikud kohustused 2 Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus 3 Õpingud 4 Enda haigus, vigastus või puue 5 Hobid, harrastused 6 Muu põhjus. Täpsustage milline põhjus.....
B20 ☀	Kas Teil on enamasti piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks? Kas ... 1 tööülesannete täitmiseks oleks tihti vaja rohkem aega 2 tulete enamasti oma tööülesannetega ettenähtud aja jooksul toime 3 tööülesannete täitmiseks on enamasti rohkem aega kui vaja?
B21	Kas olete viimase nelja nädala jooksul töötanud osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool tavapäraseid tööruume, kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal? <i>Siia hulka ei arvestata liikuvat tööd, mis eeldab liikumist ettevõtete, asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel.</i> 1 Jah 2 Ei → B23
B22 ☀	Kui suure osa oma tööajast töötasite väljaspool tavapäraseid tööruume? Kas ... 1 kogu tööaja 2 enamiku tööajast (3/4) 3 pool tööajast (1/2) 4 veerand tööajast (1/4) 5 alla veerandi tööajast?

B23 ☀	Kuidas suhtute töötamise väljaspool tavapäraseid tööruume? Kas ... 1 eelistate töötada ainult väljaspool tavapäraseid tööruume 2 eelistate töötada osaliselt väljaspool tavapäraseid tööruume või 3 eelistate töötada ainult ettevõtte/asutuse tööruumides? → B25
B24 ☀	Mis on peamine põhjus, et eelistate/eelistaksite töötada väljaspool tavapäraseid tööruume? 1 Vanemlikud kohustused 2 Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus 3 Õpingud 4 Enda haigus, vigastus või puue 5 Ettevõtte/asutuse kaugus kodust 6 Saab paremini tööd teha 7 Muu põhjus? Täpsustage, milline põhjus.....
B25	Kas oma tööd tehes liigute vähemalt veerandi tööajast ettevõtete, asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel? 1 Jah 2 Ei
B26 ☀	Kuivõrd olulised on Teie karjääri- ja arenguvõimalused? 1 Ei ole üldse olulised 2 Pigem ei ole olulised 3 Ei seda ega teist 4 Pigem olulised 5 Väga olulised
B27 ☀	Kuivõrd oluline on Teile kindlustunne, et saate ühes ettevõttes/asutuses töötada pikka aega? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist 4 Pigem oluline 5 Väga oluline
B28 ☀	Kas Te peate võimalikuks, et järgmise kuue kuu jooksul kaotate tööandja algatusel oma praeguse töö? 1 Jah, kindlasti 2 Tõenäoliselt jah 3 Tõenäoliselt mitte 4 Kindlasti mitte
B29 ☀	Kas Te peate võimalikuks, et järgmise kuue kuu jooksul lahkute ise omal soovil praeguselt töölt? 1 Jah, kindlasti 2 Tõenäoliselt jah 3 Tõenäoliselt mitte 4 Kindlasti mitte
B30 ☀	Mis Te arvate, kas Teil õnnestuks praeguselt töölt lahkudes leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav uus töö? 1 Jah, kindlasti 2 Tõenäoliselt jah 3 Tõenäoliselt mitte 4 Kindlasti mitte
B31 ☀	Kui Te töölt lahkute, mida Te kõige tõenäolisemalt teeksite? Kas ... 1 asuksite uuele tööle Eestis 2 asuksite uuele tööle välismaal 3 asutaksite oma ettevõtte, mittetulundusühingu 4 pühenduksite pereelule 5 pühenduksite muule eraelule, nt hobidele? 6 MUU. KIRJUTAGE.....
B32 ☀	Kuivõrd rahul olete karjääri- ja arenguvõimalustega praegusel töökohal? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul
B33 ☀	Kuivõrd rahul olete töösuhte kindlusega praegusel töökohal? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul

OSA C. TÖÖ- JA PUHKEAEG

Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja puhkeaaja korraldust /ettevõtte või asutuse nimi valimi järgi/.

C1 ☀	Kuivõrd oluline on Teile tööajakorraldus (töö algus- ja lõpuaeg, tööaeg kokku ning võimalus neid valida)? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist 4 Pigem oluline 5 Väga oluline
C2	Kui pikk on lepingu järgi Teie tööaeg? __ __ tundi
C3	Mitu tundi nädalas Te sooviksite töötada? __ __ tundi KUI > 39 → C5

C4 ☀	Mis on peamine põhjus, et eelistate/eelistaksite töötada vähem kui 40 tundi nädalas? 1 Vanemlikud kohustused 2 Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus 3 Õpingud 4 Enda haigus, vigastus või puue 5 Hobid, harrastused 6 Muu põhjus? Täpsustage põhjus?.....		
C5	Mitu päeva Te tavalisel töönädalal töötate? _ päeva		
C6	Kas tavalisel töönädalal töötate iga päev enam-vähem sama arv tunde? 1 Jah 2 Ei		
C7	Kas Teie tööaja arvestamisel kasutatakse tööaja summeeritud arvestust? 1 Jah 2 Ei <i>NB! Summeeritud tööaja arvestuse korral võib töötaja eri tööpäevadel ja töönädalatel töötada erineva arvu töötunde, kuid arvestusperioodi lõpuks (näiteks kuu lõpus) arvestatakse, kas töötaja töötas tööandjaga kokkulepitud mahus või tegi ka ületunde.</i>		
C8 ☀	Kui sageli töötate rohkem kui 10 tundi päevas? Kas ... 1 iga päev 2 paar korda nädalas 3 kord nädalas 4 paar korda kuus 5 harvem 6 mitte kunagi?		
C9 ☀	Kui sageli töötate üle 48 tunni nädalas? Kas ... 1 iga nädal 2 paar korda kuus 3 kord kuus 4 paar korda kolme kuu jooksul 5 kord kolme kuu jooksul 6 harvem 7 mitte kunagi?		
C10	Kas nõustute tööandja soovi korral tegema ületunnitööd? 1 Jah 2 Ei		
C11	Kas ületunnitööst keeldumine toob/tooks Teile kaasa probleeme suhetes tööandjaga, juhtidega? 1 Jah 2 Ei		
C14	Kas olete teinud viimase 12 kuu jooksul ületunnitööd? 1 Jah 2 Ei → C17		
C15 A B	Kas Te olete ületunnitöö tegemise eest saanud...	Jah 1 1	Ei 2 2
C17	Mitu tundi töötasite eelmisel nädalal? _ _ tundi		
C18 ☀ A B C	Mitu tundi eelmise nädala tööajast töötasite ... A hommikul kella kuue ja õhtul kella kuue vahel (6–18)? B õhtul kella kuue ja kümne vahel (18–22)? C õhtul kella kümne ja hommikul kella kuue vahel (22–6)?		
C19 ☀	Kas sooviksite töötada ... 1 ainult päevasel ajal (6–18) → C21 2 osaliselt päevasel ajal (6–18) ja osaliselt muul ajal või 3 ainult õhtul kella kuue ja hommikul kella kuue vahel (18–6)?		
C20 ☀	Mis on peamine põhjus, et eelistate/eelistaksite töötada pärast kella kuut õhtul? 1 Vanemlikud kohustused 2 Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus 3 Õpingud 4 Enda haigus, vigastus või puue 5 Hobid, harrastused 6 Muu põhjus. Täpsustage põhjus?.....		
C21 ☀	Kui sageli saate vabalt valida, millal minna puhkusele, võtta vabu päevi? 1 Alati 2 Sageli 3 Mõnikord 4 Harva 5 Mitte kunagi		
C22	Mitu kalendripäeva olete viimase 12 kuu jooksul viibinud korralisel või palgata puhkusel? Siia mitte lugeda õppepuhkust, lastepäevi, tervisepäevi jm vabu päevi kokkuleppel. _ _ _ kalendripäeva		

C23	Kas olete viimase 12 kuu jooksul viibinud ka õppepuhkusel? 1 Jah 2 Ei → C25
C24	Mitu kalendripäeva viibisite viimase 12 kuu jooksul õppepuhkusel? _ _ _ kalendripäeva
C25 ☀	Kuivõrd rahul olete oma tööaja ja puhkeaja korraldusega? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul

OSA D. SUHTED TÖÖL









Järgmised küsimused puudutavad Teie töösuhteid.




D1 ☀	Kuivõrd olulised on Teile head suhted ettevõttes/asutuses, kus Te töötate? 1 Ei ole üldse olulised 2 Pigem ei ole olulised 3 Ei seda ega teist 4 Pigem olulised 5 Väga olulised																											
D2A ☀	Palun hinnake, kui head on Teie suhted juhiga, juhtidega? 1 Väga halvad 2 Pigem halvad 3 Ei seda ega teist 4 Pigem head 5 Väga head																											
D2B ☀	Palun hinnake, kui head on Teie suhted kaastöötajatega? 1 Väga halvad 2 Pigem halvad 3 Ei seda ega teist 4 Pigem head 5 Väga head 6 Võimatu vastata (ei puutu kokku kaastöötajatega)																											
D2C ☀	Palun hinnake, kui head on Teie suhted klientidega, õpilastega, patsientidega, reisijatega, koostööpartneritega jne? 1 Väga halvad 2 Pigem halvad 3 Ei seda ega teist 4 Pigem head 5 Väga head 6 Võimatu vastata (ei puutu kokku klientidega jne)																											
D4A ☀	Kui sageli on Teil viimase 12 kuu jooksul olnud juhi või juhtidega konflikte, mille tõttu on suhted ja töötamine olnud häiritud? 1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte → D6																											
D5	Kas olete töökonfliktide lahendamiseks pöördunud ... <table><tr><td></td><td>Jah</td><td>Ei</td></tr><tr><td>A ...oma juhi, juhtide poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>B ...kaastöötajate poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>C ...töötajate usaldusisiku poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>D ...ametiühingu poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>E ...töövaidluskomisjoni poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>F ...tööinspektsiooni poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>G ...kohtu poole?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>H ...kellegi muu poole? Täpsustage, kelle poole</td><td>1</td><td>2</td></tr></table>		Jah	Ei	A ...oma juhi, juhtide poole?	1	2	B ...kaastöötajate poole?	1	2	C ...töötajate usaldusisiku poole?	1	2	D ...ametiühingu poole?	1	2	E ...töövaidluskomisjoni poole?	1	2	F ...tööinspektsiooni poole?	1	2	G ...kohtu poole?	1	2	H ...kellegi muu poole? Täpsustage, kelle poole	1	2
	Jah	Ei																										
A ...oma juhi, juhtide poole?	1	2																										
B ...kaastöötajate poole?	1	2																										
C ...töötajate usaldusisiku poole?	1	2																										
D ...ametiühingu poole?	1	2																										
E ...töövaidluskomisjoni poole?	1	2																										
F ...tööinspektsiooni poole?	1	2																										
G ...kohtu poole?	1	2																										
H ...kellegi muu poole? Täpsustage, kelle poole	1	2																										
D6	Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul kogenud põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist võrreldes teiste töötajatega? Kas olete ebavõrdset kohtlemist kogenud ... <table><tr><td></td><td>Jah</td><td>Ei</td></tr><tr><td>A ...[KÜSIDA, KUI ASUS TÖÖLE 12 VIIMASE KUU JOOKSUL, vt B3] tööle võtmisel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>B ...töö tasustamisel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>C ...edutamisel, karjäärivõimalustes?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>D ...tööülesannete jagamisel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>E ...töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>F ...kaastöötajate või juhtide suhtumises?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>G ...töö tunnustamises?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>H ...muul juhul? Täpsustage</td><td>1</td><td>2</td></tr></table> KÕIK=2, SIIS → E1		Jah	Ei	A ...[KÜSIDA, KUI ASUS TÖÖLE 12 VIIMASE KUU JOOKSUL, vt B3] tööle võtmisel?	1	2	B ...töö tasustamisel?	1	2	C ...edutamisel, karjäärivõimalustes?	1	2	D ...tööülesannete jagamisel?	1	2	E ...töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes?	1	2	F ...kaastöötajate või juhtide suhtumises?	1	2	G ...töö tunnustamises?	1	2	H ...muul juhul? Täpsustage	1	2
	Jah	Ei																										
A ...[KÜSIDA, KUI ASUS TÖÖLE 12 VIIMASE KUU JOOKSUL, vt B3] tööle võtmisel?	1	2																										
B ...töö tasustamisel?	1	2																										
C ...edutamisel, karjäärivõimalustes?	1	2																										
D ...tööülesannete jagamisel?	1	2																										
E ...töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes?	1	2																										
F ...kaastöötajate või juhtide suhtumises?	1	2																										
G ...töö tunnustamises?	1	2																										
H ...muul juhul? Täpsustage	1	2																										

D7	Kas ebavõrdse kohtlemise alus on olnud ...		
		Jah	Ei
A	...sugu?	1	2
B	...vanus?	1	2
C	...puue või pikaajaline terviseprobleem?	1	2
D	...rahvus?	1	2
E	...vähene eesti keele oskus?	1	2
F	...rasedus / abikaasa või elukaaslase rasedus?	1	2
G	...perecond, lapsed?	1	2
H	...töötajate esindamine, ametiühingusse kuulumine?	1	2
I	...poliitilised vaated?	1	2
J	...usulised tõekspidamised?	1	2
K	...(isiklikud) suhted juhiga, juhtidega?	1	2
L	...muu põhjus? Täpsustage	1	2

OSA E. KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE





Järgmised küsimused puudutavad kollektiivset töösuhet.






E1	Kas Te olete ametiühingu liige? 1 Jah 2 Ei	
E2A	Kuivõrd nõustute väitega, et olete hästi kursis ametiühingute tegevustega?  1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus	
E2B	Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud saavad töötajate huvide eest seismisega hästi hakkama?  1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus	
E2C	Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud pakuvad töötajale olulist ja tarvilikku õigusabi?  1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus	
E2D	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööhuvide kaitsmiseks ei ole ametiühingut vaja?  1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus	
E2E	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööandja suhtub ametiühingutesse tõrjuvalt?  1 Ei ole üldse nõus 2 Pigem ei ole nõus 3 Ei seda ega teist 4 Pigem nõus 5 Täiesti nõus	
E3	Kas Teie töötingimused on määratud ka kollektiivlepinguga (v.a riigi miinimumpalk)? 1 Jah 2 Ei	
E4A	Kas Teie arvates tuleks tööaja küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ...  1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?	
E4B	Kas Teie arvates tuleks puhkuse küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ...  1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?	
E4C	Kas Teie arvates tuleks töötasustamise küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ...  1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?	

E4D 	Kas Teie arvates tuleks tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ... 1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?
E4E 	Kas Teie arvates tuleks töökorralduse küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ... 1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?
E4F 	Kas Teie arvates tuleks koolituse ja väljaõppe küsimustes pidada läbirääkimisi peamiselt ... 1 individuaalselt 2 töökohal koos kaastöötajatega 3 ametiühingu abil?

OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE

Järgmised küsimused puudutavad töötajate kaasamist Teie ettevõttes/asutuses.


<div>F1</div> <div></div>	<div>Kuivõrd oluline on Teile olla informeeritud oma ettevõtte/asutuse tegevusest, töökorraldusest ja töötingimustest?</div> <div>1 Ei ole üldse oluline</div> <div>2 Pigem ei ole oluline</div> <div>3 Ei seda ega teist</div> <div>4 Pigem oluline</div> <div>5 Väga oluline</div>
<div>F2</div> <div></div>	<div>Kuivõrd oluline on Teile võimalus rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevustes, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel?</div> <div>1 Ei ole üldse oluline</div> <div>2 Pigem ei ole oluline</div> <div>3 Ei seda ega teist</div> <div>4 Pigem oluline</div> <div>5 Väga oluline</div>
<div>F3</div> <div><div>A</div><div>B</div></div>	<div>Kas Teie ettevõttes/asutuses on ...</div> <div><div>Jah</div><div>Ei</div></div> <div><div>Usaldusisik</div><div>1</div><div>2</div></div> <div><div>Töökeskkonnavolinik</div><div>1</div><div>2</div></div> <div>KUI KÕIK=2 → F6</div>
<div>FX1</div>	<div>SUUNAKÜSIMUS: KAS OLI USALDUSISIK (F3A=1)?</div> <div>1 JAH</div> <div>2 EI → FX2</div>
<div>F4</div> <div></div>	<div>Kui hästi tuleb Teie arvates töötajate usaldusisik toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?</div> <div>1 Väga halvasti</div> <div>2 Pigem halvasti</div> <div>3 Ei seda ega teist</div> <div>4 Pigem hästi</div> <div>5 Väga hästi</div>
<div>FX2</div>	<div>SUUNAKÜSIMUS: KAS OLI TÖÖKESKKONNAVOLINIK (F3B=1)?</div> <div>1 JAH</div> <div>2 EI → F6</div>
<div>F5</div> <div></div>	<div>Kui hästi tuleb Teie arvates töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?</div> <div>1 Väga halvasti</div> <div>2 Pigem halvasti</div> <div>3 Ei seda ega teist</div> <div>4 Pigem hästi</div> <div>5 Väga hästi</div>
<div>F6</div>	<div>Kas olete ettevõttes/asutuses töötamise ajal osalenud töötajate esindaja (nt usaldusliku, töökeskkonnavoliniku) valimisel?</div> <div>1 Jah</div> <div>2 Ei</div>

F7 	Kuidas Teid tavaliselt informeeritakse ettevõtte/asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest? Kas informeerib ... 1 juht 2 infojuht, kommunikatsioonijuht 3 usaldusisik, töökeskkonnavolinik 4 kaastöötaja 5 ei informeerita?																																				
F8 	Kas Te saate tavaliselt arutada ettevõtte/asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi? Kas ... 1 saate avaldada arvamust juhile 2 saate avaldada arvamust töötajate esindajale 3 ei saa oma arvamust avaldada?																																				
F9 	Kui sageli Te saate osaleda ettevõtte/asutuse tegevusi, töökorraldust, töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel? 1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte																																				
F10	<table><tr><td></td><td>Kas olete saanud piisavalt kaasa rääkida ...</td><td>Jah</td><td>Ei</td></tr><tr><td>A</td><td>...töötaja ja puhkuste teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>B</td><td>...töötasustamise teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>C</td><td>...tööohutuse ja töötervishoiu teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>D</td><td>...töökorralduse teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>E</td><td>...töötajate värbamise teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>F</td><td>...koolituse, täiendusõppe teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>G</td><td>...ettevõtte/asutuse tegevusplaanide teemadel?</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>H</td><td>...muudel teemadel? Täpsustage.....</td><td>1</td><td>2</td></tr></table>		Kas olete saanud piisavalt kaasa rääkida ...	Jah	Ei	A	...töötaja ja puhkuste teemadel?	1	2	B	...töötasustamise teemadel?	1	2	C	...tööohutuse ja töötervishoiu teemadel?	1	2	D	...töökorralduse teemadel?	1	2	E	...töötajate värbamise teemadel?	1	2	F	...koolituse, täiendusõppe teemadel?	1	2	G	...ettevõtte/asutuse tegevusplaanide teemadel?	1	2	H	...muudel teemadel? Täpsustage.....	1	2
	Kas olete saanud piisavalt kaasa rääkida ...	Jah	Ei																																		
A	...töötaja ja puhkuste teemadel?	1	2																																		
B	...töötasustamise teemadel?	1	2																																		
C	...tööohutuse ja töötervishoiu teemadel?	1	2																																		
D	...töökorralduse teemadel?	1	2																																		
E	...töötajate värbamise teemadel?	1	2																																		
F	...koolituse, täiendusõppe teemadel?	1	2																																		
G	...ettevõtte/asutuse tegevusplaanide teemadel?	1	2																																		
H	...muudel teemadel? Täpsustage.....	1	2																																		
F11 	Kuivõrd rahul olete informeeritusega oma ettevõtte/asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul																																				
F12 	Kuivõrd rahul olete võimalusega rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste küsimustes? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul																																				

OSA G. TÖÖTERVISHOID


Järgmised küsimused puudutavad töötervishoidu.

G1 ☀	Kuivõrd oluline on Teile, et töötamine oleks tervisele ohutu? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist 4 Pigem oluline 5 Väga oluline
G2 ☀	Kes peaks Teie arvates vastutama tööga seotud terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise eest? Kas ... 1 töötaja 2 pigem töötaja 3 töötaja ja ettevõtte/asutus võrdselt 4 pigem ettevõtte/asutus 5 ettevõtte/asutus?

G13A	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogenud töötamist häirivat stressi?		
	1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte		
G13B	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogenud tööpingest tulenevat närvisust?		
	1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte		
G13C	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogenud tööpingest tulenevat kurvameelsust?		
	1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte		
G13D	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogenud füüsilist või vaimset kurnatust?		
	1 Pidevalt 2 Sageli 3 Harva 4 Üldse mitte		
G14	Kas Teil on piisavalt teadmisi, et vältida tööl vigastusi ja terviseprobleeme?		
	1 Piisavalt 2 Pigem piisavalt 3 Pigem ebapiisavalt 4 Ebapiisavalt		
G15	Kas selles ettevõttes/asutuses töötamise jooksul olete käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis?		
	1 Jah 2 Ei → G18		
G16	Millal käisite viimati töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis?		
A	Aasta <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
B	Kuu <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
G17	Kas saite tervisekontrollist piisavalt tagasisidet, millele tuleks tähelepanu pöörata, et töötamine oleks ohutu ja tervist hoidev?		
	1 Piisavalt 2 Pigem piisavalt 3 Pigem ebapiisavalt 4 Ebapiisavalt		
G18	Kas viimase 12 kuu jooksul olete võtnud osa ettevõtte/asutuse pakutavatest tervist edendavatest tegevustest? Kas olete võtnud osa ...		
		Jah	Ei
A	...tervisespordivõimalustest (ujumine, aeroobika jms)?	1	2
B	...tervist parandavatest protseduuridest (massaaž, veeprotseduurid, ravivõimlemine jms)?	1	2
C	...vaktsineerimistest?	1	2
D	...tervisealasest koolitusest (esmaabikoolitus jms)?	1	2
E	...tervisealastest üritustest (sportlikud suve- või talvepäevad jms)?	1	2
F	...muust tervist edendavast tegevusest? Täpsustage	1	2

OSA H. TÖÖTASUSTAMINE

Järgmised küsimused puudutavad Teie hinnanguid töö tasustamise kohta.

H1	Kuivõrd oluline on Teie jaoks saada suurt töötasu?		
	1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist	4 Pigem oluline 5 Väga oluline	
H2	Kui suur oli Teie viimane kuutöötasu sellel töökohal? Öelge palun, kas bruto- või netotasu.		
A	Brutotasu _ _ _ _ _ _ _ krooni		
B	Netotasu _ _ _ _ _ _ _ krooni		
H3	Millest koosnes Teie viimase kuu töötasu? Kas viimase kuu töötasusse kuulus ...		
		Jah	Ei
A	...kindlaksmääratud põhipalk?	1	2
B	...tasu tükitöö või tootlikkuse alusel?	1	2
C	...lisatasu lisa- või ületundide eest?	1	2
D	...lisatasu halbades või ohtlikes töötingimustes töötamise eest?	1	2
E	...lisatasu nädalavahetusel, pühade ajal töötamise eest?	1	2
F	...lisatasud õhtul või öösel töötamise eest?	1	2
G	...tulemustasu?	1	2
H	...sissetulek ettevõtte aktsiatest, osakutest?	1	2
I	...muu tasu? Täpsustage, milline	1	2
H5	Mõelge viimase 12 kuu tulemustasude peale. Kas olete saanud tulemustasu ...	Jah	Ei
A	...individuaalsete heade töötulemuste eest?	1	2
B	...osakonna või meeskonna töötulemuste eest?	1	2
C	...ettevõtte/asutuse töötulemuste eest?	1	2
D	Ei ole saanud tulemustasu.	1	2

HX2	SUUNAKÜSIMUS: KAS TÖÖTAB ÄRIETTEVÖTTES (VALIMI JÄRGI ON ETTEVÕTE ÄRIETTEVÕTE)? 1 JAH 2 EI → H9		
H6	Kas Teil on aktsiaid, osakuid selles ettevõttes, kus Te töötate? 1 Jah 2 Ei		
H9	Kas Teil on viimase 12 kuu jooksul olnud probleeme palga kättesaamisega? Kas on olnud ...		
A	...viivitusi palga maksmisel?	Jah 1	Ei 2
B	...palga maksmata jätmist?	1	2
C	...kokkulepitust väiksema palga maksmist?	1	2
D	...midagi muud seoses palga kättesaamisega? Täpsustage, mida	1	2
H13	Kuivõrd rahul olete oma töö tasustamisega? 1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul		


OSA YEL. ISIKU HARIDUS

Nüüd küsime hariduse kohta. Küsime kõrgeimat lõpetatud kutse-, ameti- või erialast haridustaset.

YEL1	Millise hariduse lõpetasite üldhariduskoolis (keskkoolis, gümnaasiumis, põhikoolis vms)? Kas... 1 keskhariduse 2 põhihariduse (sh lõpetamata keskharidus) 3 alghariduse või 4 ei omandanud algharidust?
YEL2	Milline on Teie kõrgeim lõpetatud kutse-, ameti või erialaharidus? Kas... 1 ei oma kutse-, ameti või erialaharidust → YEL11 2 kutseharidus 3 kutsekeskharidus → YEL11 4 keskeri- või tehnikumiharidus → YEL4 5 kõrgem haridus või doktor (varasem teaduste kandidaat) → YEL11
YEL3	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel? Kas... 1 ei olnud haridustaseme nõuet 2 oli nõutav põhiharidus? → YEL11
YEL4	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel? Kas... 1 põhiharidus 2 keskharidus?

Nüüd küsime praeguste õpingute kohta.

YEL11	Kas Te õpite praegu üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis? 1 Jah 2 Ei → YEL20
YEL12	Millist haridust Te omandate? Kas omandate... 1 haridust: 1.–6. klassis 2 haridust: 7.–9. klassis 3 haridust: 10.–12. klassis 4 nõutava baashariduseta kutseõpet (sisseastumisel ei olnud nõutavat haridustaset) 5 kutseharidust või kutsekeskharidust 6 kõrgharidust, magistri- (sh internatuur) või doktorikraadi (sh residentuur)
YEL20	Kuivõrd olulised on Teile enesetäiendamise võimalused töökohal? 1 Ei ole üldse olulised 2 Pigem ei ole olulised 3 Ei seda ega teist 4 Pigem olulised 5 Väga olulised
YEL21	Kas Teie tehtav töö ja oskused ning teadmised on kooskõlas? Kas ... 1 Teie tööülesanded vastavad hästi praegustele oskustele, teadmistele 2 Teie tööülesanded eeldavad kõrgemat oskuste ja teadmiste taset 3 Teie oskused ja teadmised võimaldaksid ka nõudlikemate tööülesannetega toime tulla?


YEL22	Milliseid ettevõtte/asutuse pakutud tööoskuste ja teadmiste arendamise võimalusi olete viimase 12 kuu jooksul kasutanud? Kas ...		
A	...osalesite tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel?	Jah 1	Ei 2
B	...osalesite töökonverentsil, seminaril, käisite töölähetuses (komanderingus) õppimise eesmärgil?	1	2
C	...kasutasite iseseisva töölase õppimise võimalust, nt erialakirjanduse lugemine?	1	2
D	...osalesite õpperühmas töökohal, töötasite õppe eesmärgil teisel ametikohal?	1	2
E	...kasutasite tööalaste oskuste ja teadmiste arendamiseks muud võimalust?		
	Täpsustage, millist	1	2
YEL23	Kui rahul olete uute teadmiste ja oskuste omandamise võimalustega ettevõttes/asutuses?		
	1 Ei ole üldse rahul 2 Pigem ei ole rahul 3 Ei seda ega teist 4 Pigem rahul 5 Väga rahul		

OSA I. KÕRVALTÖÖD

I1	Kas Teil oli eelmisel nädalal peale selle töö, millest juba rääkisime, veel mõni töö, kus töötasite või ajutiselt puudusite? 1 Jah 2 Ei → YG1
I2	Mitu tundi Te eelmisel nädalal seda teist tööd või neid teisi töid kokku tegite? Kõiki neid töid kokku tundi nädalas

OSA YG. ISIKU TERVIS.

Järgmisena küsime tervisliku seisundi kohta.

YG1	Milliseks hindate oma tervist üldiselt? Kas see on ...  1 väga hea 2 hea 3 ei hea ega halb 4 halb 5 väga halb?
YG2	Kas Teil on mõni pikaajaline haigus või terviseprobleem (sh hooajalised (heinanohu) ja korduvad probleemid)? 1 Jah 2 Ei → LUGEGE LÕPULAUSE
YG3	Kui rääkida vähemalt viimasest kuuest kuust, siis mil määral olete olnud mõne terviseprobleemi tõttu piiratud tegevustes, mida inimesed tavaliselt teevad? Kas ütleksite, et olete olnud ... 1 oluliselt piiratud 2 piiratud, aga mitte oluliselt 3 ei ole üldse olnud piiratud? → LUGEGE LÕPULAUSE
YG4	Kas vajate toimetulekuks kõrvalist abi? Kas ... 1 ei vaja abi 2 vajate vahetevahel 3 vajate pidevalt?

LÕPULAUSE: OLEMEGI JÕUDNUD KÜSITLUSE LÕPPU. SUUR TÄNU KOOSTÖÖ EEST!

KÜSITLEJA OSA (JÄRG)

A05	KÜSITLUSE LÕPUAEG
A	<input type="text"/> <input type="text"/> TUND
B	<input type="text"/> <input type="text"/> MINUTID
A06	KÜSITLUSE KEEL 1 EESTI 2 VENE
A07	KES VEEL VIIBISID KÜSITLUSE JUURES? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]
A	1 MITTE KEEGI
B	2 ALLA 6-AASTASED LAPSED
C	3 6-AASTASED JA VANEMAD LAPSED
D	4 ABIKAASA (ELUKAASLANE)
E	5 MUUD SUGULASED
F	6 MUUD TÄISKASVANUD (MITTESUGULASED)
A09	KÜSITLUS KULGES... 1 VÄGA HÄSTI 2 HÄSTI 3 RAHULDAVALT 4 RASKUSTEGA [SELGITAGE A16s] 5 SUURTE RASKUSTEGA [SELGITAGE A16s]
A10	KUIDAS ON ANKEET TÄIDETUD? 1 SILMAST SILMA INTERVJUU 2 TELEFONIINTERVJUU 3 KÜSITLETAV ISE TÄITIS ANKEEDI 4 MUU [KIRJUTAGE]
A11	VASTAS ... 1 KÜSITLETAV ISE 2 KÜSITLETAV ISE, KEEGI ABISTAS
A16	MÄRKUSED KÜSITLUSE KOHTA [KIRJUTAGE KÕIGIST SEGAVATEST ASJAOLUDEST]
A17	ANKEEDI ALGSEISUND NB! Täidetakse ainult arvutis! Automaatselt täidetud 1 1 POOLELI 2 SISESTATUD 3 TÄPSUSTADA 4 KORRAS
A18	ANKEEDI LÕPPSEISUND NB! Täidetakse ainult arvutis! Automaatselt täidetud 2 1 SAADETUD 2 SAATMATA

Lisa 4. Küsitleja juhend „Tööelu-uuring 2009. Töötaja küsitlus”

EESTI TÖÖELU–UURING 2009

Töötaja küsitlus

KÜSITLEJA JUHEND

SISUKORD

1. UURINGU EESMÄRK	3
2. UURINGU VALIM JA KÜSITLUS	3
3. PÕHIMÕISTED	4
4. KÜSITLEJA OSA	4
5. LEIBKONNAKÜSITLUS	5
OSA YA. Leibkonna ja liikmete üldandmed	5
OSA YC. Demograafilised andmed	6
6. ISIKUKÜSITLUS	7
OSA B. Töö	7
OSA C. Töö- ja puhkeaeg	9
OSA D. Suhted tööl	10
OSA E. Kollektiivne töösuhe	10
OSA F. Töötajate kaasamine	11
OSA G. Töötervishoid	11
OSA H. Töötasustamine	12
OSA YEL. Isiku haridus	13
OSA I. Kõrvaltööd	15
OSA YG. Isiku tervis	16
7. KÜSIMUSTIKU VORMISTUSEST	16

1. UURINGU EESMÄRK

Tööelu uuringuga kogutakse statistilisi andmeid töösuhete, laiemalt tööelu kohta. Uuringus käsitletakse töökorraldust, töö- ja puhkeaega, suhteid töökohal, töötajate kaasamist, kollektiivset töösuhet, töötervishoidu ja tööohutust, töötasustamist ning töötajate oskusi ja teadmisi. Tööelu-uuringuga kogutavaid andmeid kasutatakse (1) tööelu teaduslikuks analüüsiks; (2) tööelu puudutava poliitika analüüsiks.

Uuringus käsitletakse neid teemasid nii ettevõtte/asutuse kui ka töötaja seisukohast, käsitletakse nii ettevõtte/asutuse juhti või esindajat kui ka töötajaid. Uuring korraldatakse nii tulenevalt sellest, et töötaja ja ettevõtte/asutuse juht teavad vastuseid eri küsimustele, näiteks ettevõtte/asutus ei pruugi teada, kas töötaja kuulub ametiühingusse, töötaja aga ei pruugi teada, kui suured on ettevõtte/asutuse palgakulud.

Samuti võivad erineda töötaja ja ettevõtte/asutuse hinnangud tööelu ja töösuhete tugevusele ja nõrkusele, sest nende ootused ning roll ettevõttes/asutuses on erinev. Näiteks hinnangud töösuhetega rahulolu kohta võivad töötajal ja ettevõtte/asutusel olla erinevad. Mõlemalt töösuhete osapoolelt andmete kogumine aitab saada terviklikuma pildi tööelust ja -suhetest.

Selline andmekogumine võimaldab teha statistikat nii ettevõtete/asutuste kui ka töötajate kohta.

2. UURINGU VALIM JA KÜSITLUS

Et tööelu uuringus käsitletakse nii ettevõtte/asutuse juhti või esindajat kui ka töötajat, on uuringul kaks sihtrühma. Ettevõtete/asutuste sihtrühma moodustavad äriettevõtted, mittetulundusasutused ning riigi- ja kohalike omavalitsuste asutused. Töötajate sihtrühm koosneb ettevõtete/asutuste töötajatest.

Töötajate valimi alus on uuringus osalenud ettevõtte/asutuse töötajate nimekiri koos iga töötaja sünnipäeva ja elukohaga. Käsitletavate töötajate arv määratakse vastavalt ettevõtte/asutuse töötajate arvule järgmiselt:

Ettevõtte/asutuse töötajate arv	Käsitletavate arv
5–9	5
10–49	6
50–249	9
250+	11

Käsitletavate arv on igas valimisse sattunud keskmise suurusega ettevõttes/asutuses (50–249 isikut) üsna suur seetõttu, et neid ettevõtteid/asutusi on valimis võrdlemisi vähe. Et suurimaid ettevõtteid/asutusi on valimis palju (kõikne valim), siis piisab nende kohta info kogumiseks suhteliselt väiksemast isikute arvust.

Valimisse võetakse töötajad, kelle järgmine sünnipäev on küsitluspäevale (ettevõtte/asutuse ankeedi esitamise päev) kõige lähemal. Kui mitme isiku sünnipäev langeb samale päevale, kuid valimisse mahub neist ainult üks, siis võetakse see, kelle eesnimi (vajadusel ka perenimi) on tähestikus eespool. Kui valimi jaoks ettenähtud töötajate arv on suurem, kui ettevõtte/asutuse tegelik töötajate arv, siis lülitatakse valimisse kõik küsitlushetkel ettevõttes/asutuses töötavad isikud.

Uuringu valim on isikuviisiline — otsida ja küsitleda tuleb valimiisikuid. Valimiisikuid otsitakse valimis etteantud info järgi. Kui valimiisikut ei õnnestu esimesel korral tabada, siis tuleb tema otsimist jätkata. Valimiisiku leidmiseks tuleb teha vähemalt kolm katset maa- ja viis katset linnapiirkonnas. Oluline on, et katsed tehakse erinevatel nädalapäevadel ning kellaaegadel, et suurendada võimalusi valimiisiku leidmiseks.

Valimis olevast ettevõtte/asutusest töölt lahkunud töötajaid ei küsitleta. Juhul kui töötajate valimisse on sattunud ettevõtte/asutuse juht, siis ka teda ei küsitleta. Peale selle langevad küsitlusest välja isikud, keda ei õnnestu kätte saada või kes kategooriliselt keelduvad küsitluses osalemast. Need väljalangenud moodustavad küsitluse kao. Küsitluse hea kvaliteedi tagab võimalikult madal kaoprotsent, st et küsitlaja ülesanne on kadu võimalusel vältida.

Küsitlus tuleb korraldada külastusintervjuuna (näost-näku intervjuu). Muud küsitlusviisid (sh telefoniküsitlus) ei ole lubatud.

Uuring koosneb kahest küsitlusest: leibkonnaküsitlusest ja isikuküsitlusest. Mõlemale küsitlusele vastab valimiisik. Ankeedi alguses on mõned küsimused leibkonna kõigi liikmete kohta (OSA YA), järgmised küsimused ainult valimiisiku kohta. **Proxy-intervjuu ei ole lubatud** — keegi teine valimiisiku eest vastata ei tohi.

3. PÕHIMÕISTED

Töötajad ehk tööga hõivatud on isikud, kes töötavad ettevõtetes/asutustes ja saavad tehtud töö eest tasu.

Leibkond on põhiliselt ühises eluruumis, st ühel aadressil elavate isikute rühm, kes kasutab ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üks elav isik.

Leibkonnaliikmed on:

- a) alaline elanik, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse;
- b) allüürnik, kostiline, külaline, leibkonnas elav koduteenija või lapsehoidja, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse ja kui kehtib üks kahest: tal ei ole mujal omaette leibkonda või ta plaanib viibida leibkonnas 6 kuud või kauem;
- c) ajutiselt eemalviibiv leibkonnaliige (puhkuse, töö, õpingute vm tõttu), kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda ja tema plaanitud eemalviibimine on lühem kui 6 kuud;
- d) õpingute või töö tõttu kodust eemal viibiv leibkonnaliige (hoolimata eemalviibimise kestusest), kui kehtivad kõik järgmised tingimused: ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda, on mõne leibkonnaliikme abikaasa või laps ja hoiab jätkuvalt tihedaid suhteid leibkonnaga ning loeb seda elamispaika oma peamiseks elukohaks;
- e) haiglas, pansionis, ühiselamus või mõnes muus institutsionaalses asutuses viibiv leibkonnaliige, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse ja tema tegelik või plaanitav eemalviibimine on vähem kui 6 kuud.

4. KÜSITLEJA OSA

Ankeedis on küsitleja osa jaotatud kaheks: küsimused **A01–A04** paiknevad ankeedi eesosas, **A05–A18** ankeedi lõpus. Küsitleja osa küsimused **A01–A04** täidab küsitleja enne, **A05–A18** pärast küsitlust.

Leibkonna number on kood, mis on kõikidel respondentidel erinev ja mille küsitleja leiab vastava uuringu valimi nimekirjast.

Kviis on küsitleja valitud küsitluse tegemise vorm. Erinevatel uuringutel on lubatud kasutada erinevaid vorme. Tavaliselt saab märkida kas sülearvuti- või ankeetküsitluse. Kui küsitleja kasutab intervjuu tegemisel sülearvutit, siis tuleb märkida variant „sülearvutiküsitlus”. Erandolukorras on lubatud intervjuuerida kasutades paberankeeti. Selle kasutamisel peab küsitleja ankeedi esimesel võimalusel arvutisse sisestama. Sel juhul tuleb märkida variant „ankeetküsitlus”.

Rez on küsimus, millega määratakse kas toimub küsitlus või kodeerimine Statistikaametis. Sülearvutis on automaatselt täidetud variant „küsitaja”. Kui ankeedis ei ole vaja hilisemat kodeerimist Statistikaametis, siis küsimust ei ole.

Kys on küsitleja number. Iga küsitlejale antakse see number tööle asumisel. Tavaliselt on vastus automaatselt täidetud valimi järgi, kuid küsitlejal tuleb seda kontrollida ning vajadusel parandada. Selline vajadus tekib, kui küsitleja on välitööde ajal vahetunud, valim on ümber jagatud või vastaja on kolinud teise küsitluspiirkonda.

Kpk on küsitleja tööpiirkonna number. Eesti on jagatud 58 tööpiirkonnaks ning igal küsitlejal on oma tööpiirkond. Number koosneb tähtede ja numbrite kombinatsioonist. Tavaliselt on vastus automaatselt täidetud valimi järgi, kuid küsitlejal tuleb seda kontrollida ning vajadusel parandada.

Kjuht on küsitlusjuhi piirkonna number. Igal küsitlusjuht koordineerib tööd oma küsitlejate tööpiirkonnas. Tavaliselt on vastus automaatselt täidetud valimi järgi, kuid küsitlejal tuleb seda kontrollida ning vajadusel parandada.

A01–A02 ja A05. Intervjuu tegemisele kulunud aeg on äärmiselt oluline, et hinnata nii küsitleja kui ka vastaja koormust. Seepärast on väga tähtis määrata täpne alguse ja lõpuaeg.

Kui küsitluse tegemise vormiks on märgitud sülearvutiküsitlus, siis määratakse arvutis algus- ja lõpuaeg automaatselt, kui küsitleja läbib küsimused A01–A02 ja lõpulause. Seepärast on väga oluline, et küsitleja neid küsimusi enne ei läbiks, kui tegeliku intervjuu tegemisel. Kui on vaja enne intervjuud ankeeti vaadata, siis ei tohi ankeeti salvestada.

Kui küsitlusviisiks on märgitud ankeetküsitlus, siis peab küsitleja märkima alguse ja lõpuaja ankeedist.

Teatud asjaoludel võib küsitlus pooleli jääda ja seda tuleb hiljem jätkata. Sellisel juhul tuleb lisaks üles märkida katkestamise aeg ning jätku kuupäev ja jätku algusaeg. See on tarvilik küsitluse kestuse arvutamiseks.

Küsitluse katkestamine

Kui küsitaja kasutab intervjuu tegemisel sülearvutit, siis saab katkestamise üles märkida paralleelplokis. Katkestamiseks tuleb toimida järgmiselt:

1. Klõpsata paralleelplokil „Katkestamine”;
2. Valida vastus „Pean ankeedi katkestama”;
3. Liikuma klahviga „Enter” järgmise küsimuseni;
4. Salvestama ja sulgema ankeedi — avanenud paralleelploki aknas tuleb valida *quit form* ning ankeet salvestada enne sealt väljumist.

Ankeedi jätkamiseks tuleb toimida järgmiselt:

1. Avada poolik ankeet — kasuta lehitseja režiimi;
2. Järgmises küsimuses peale küsimust „Küsitluse katkestamine” sisestada 1 küsitluse jätkamiseks;

Samuti saab jätkamise aja märkida paralleelplokis „Katkestamine”.

Kui küsitlus on katkestatud, kuid küsitaja unustas katkestamise ajal märkida katkestamise aja, siis on seda võimalik teha küsitluse jätkamisel. Selleks tuleb toimida järgmiselt:

1. Avada poolik ankeet — kasuta lehitseja režiimi;
2. Küsimuses „Küsitluse katkestamine” tuleb valida „Olen unustanud katkestuse aja märkimata ning küsitluse jätkamiseks pean seda tegema nüüd”;
3. Märkida katkestamise aeg järgmises küsimuses;
4. Sisestada 1 küsitluse jätkamiseks järgmises küsimuses.

Kui küsitaja kasutab paberankeeti, siis tuleb ka katkestamise ja jätkamise ajad märkida ankeeti ning sisestada need hiljem arvutisse.

A03. Küsitluse enamlevinud toimumiskohad on ankeedis loetletud. Kui küsitletakse kusagil mujal, siis täpsustada.

A06–A11. Nende küsimustega hinnatakse küsitluse kvaliteedi sõltumist küsitluse keelest, küsitluse juures viibinud kõrvalistest isikutest ja eespool märgitud toimumiskohast. Juhul kui küsitletava eest vastas mõni teine leibkonnaliige (NB! Lubatud ainult erijuhul) või küsitletav vajas juuresolija abi, siis tuleb see kindlasti ära märkida küsimuses A11. Kui see pole lubatud, siis küsimust ei esitata.

A16. Kirja tuleb panna kõik küsitlust seganud asjaolud (küsitletava tõrjuv suhtumine, soovimatus teatud küsimustele vastata, meenutamiskeskused jms). Kui mõne küsimuse vastused tunduvad küsitajale kahtlased, siis tuleb need samuti ära märkida. Samuti tuleb siia kirja panna kõik erandlikud olukorrad, mis küsitlemisel ilmnesisid.

5. LEIBKONNAKÜSITLUS

OSA YA. LEIBKONNA JA LIIKMETE ÜLDANDMED

Intervjuu tuleb läbi viia valimiisikuga ning **leibkonnatabelis tuleb esimesse veergu kirja panna valimiisik.**

Y. Liikmete arvu määramisel leibkonnas tuleb lähtuda leibkonna määratlusest. Leibkond on põhiliselt ühises eluruumis, st ühel aadressil elavate isikute rühm, kes kasutab ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üks elav isik.

Leibkonnaliikmed on:

- a) alaline elanik, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse;
- b) allüürnik, kostiline, külaline, leibkonnas elav koduteenija või lapsehoidja, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse ja kui kehtib üks kahest: tal ei ole mujal omaette leibkonda või ta plaanib viibida leibkonnas 6 kuud või kauem;
- c) ajutiselt eemalviibiv leibkonnaliige (puhkuse, töö, õpingute vm tõttu), kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduessursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda ja tema plaanitud eemalviibimine on lühem kui 6 kuud;

- d) õpingute või töö tõttu kodust eemal viibiv leibkonnaliige (hoolimata eemalviibimise kestusest), kui kehtivad kõik järgmised tingimused: ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse, ei kuulu kusagil mujal omaette leibkonda, on mõne leibkonnaliikme abikaasa või laps ja hoiab jätkuvalt tihedaid suhteid leibkonnaga ning loeb seda elamispaika oma peamiseks elukohaks;
- e) haiglas, pansionis, ühiselamus või mõnes muus institutsionaalses asutuses viibiv leibkonnaliige, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse ja tema tegelik või plaanitav eemalviibimine on vähem kui 6 kuud.

YA1. Silmast silma intervjuus ei pea küsimust ette lugema, kuid on oluline, et vastus vastaks tõele. Seepärast ei tohi sugu määrata näiteks nime järgi ning kahtluse korral tuleb küsimus esitada ka siis, kui viiakse läbi silmast silma intervjuud. Telefoniküsitluses ei tohi sugu määrata vastaja hääle järgi ning küsimus tuleb igal juhul ette lugeda.

YA2. Küsimus tuleb igal juhul esitada. Kui isiku tegelik sünniaeg ja ametlik sünniaeg erinevad, siis tuleb märkida isiku ametlik sünniaeg.

YA6. Leibkonna tüüpide moodustamiseks on vaja teada, kas leibkonnaliige on töötav, töötu, pensionil või muu mitteaktiivne, viimasesse rühma kuuluvad muud mitteaktiivsed isikud. Muud mitteaktiivsed on kodused, õppivad, ajateenistuses olevad jne isikud. Küsimus on hinnanguline, isik peab ise hindama, millisesse rühma ta kuulub. Kui leibkonnaliige kuulub kahte rühma: näiteks on töötav õpilane, siis tuleb märkida see, mida vastaja ise olulisemaks peab.

Töö on peale palgatöö ka ettevõtjategevus, talupidamine, vabakutselisena tegutsemine, individuaaltöö, samuti otsese palgata töö pereettevõttes või talus, mille tuludest saadakse osa. Ei ole oluline, kas töö on ametlikult vormistatud või on täis- või osaaajatöö. Töö on ka põllumajandussaaduste müügiks tootmine isiklikus abimajapidamises ja illegaalne sissetulekut andnud tegevus, kui küsitletav seda nimetab. Ei arvestata vabatahtlikku tööd, mille eest tasu ei maksta.

Ajateenistust (või sellele vastavat alternatiivteenistust) tööks ei loeta. Kutselised sõjaväelased (ohvitserid ja üleajateenijad) arvatakse töötavate hulka.

Ajutiselt töölt puudumine on ka töötamine. Oluline on tähele panna, et põhimõtteliselt on ajutiselt töölt puuduvad vaid need, kellel on mingi püsivam töösuhe. Kui leibkonnaliige oli küsitlusnädalale eelnenud nädalal rasedus- ja sünnituspuhkusel ja tal on töökoht, kuhu ta saab pärast seda puhkust tagasi pöörduda, on ta ajutiselt töölt puuduv. Kui aga leibkonnaliige on lapsehoolduspuhkusel, siis on ta üldjuhul mitteaktiivne. Üle kolme kuu kestnud töölt puudumine on ajutiselt töölt puudumine ainult siis, kui saadakse tasu töölt puudunud aja eest, näiteks rasedus- ja sünnituspuhkuse, haiguse puhul.

Ülejäänud seisundid on leibkonnaküsitlusele vastaja määrata.

OSA YC. DEMOGRAAFILISED ANDMED

Demograafilisi andmeid küsitakse ainult valimiisiku kohta.

YC2. Kodakondsus on legaalne side elaniku ja riigi vahel, mis on omandatud sündimise hetkel, abiellumise teel, taotlemise teel või muul viisil seaduste järgi.

Tavaliselt tõendab kodakondsust dokument — kodakondsustunnistus, pass, ID-kaart jms. Kui isikul ei ole kodakondsust tõendavat dokumenti, siis tuleb märkida see kodakondsus, mille isik ütleb endal olevat.

Kui vastajal on topeltkodakondsus, siis esimesena märgitakse (YC2) Eesti kodakondsus. Kui vastajal ei ole Eesti kodakondsust, küll aga on mõne teise Euroopa Liidu riigi kodakondsus, siis tuleb esimesena märkida see. Ülejäänud juhtudel tuleb esimesena märkida see kodakondsus, mida vastaja ise olulisemaks peab. Kui isikul on sellise riigi kodakondsus, mida hetkel territoriaalses jaotuses ei eksisteeri ning isik ei tea, millise riigi kodakondsusega see on võrdsustatud, siis tuleks talle märkida selle riigi kodakondsus, mis tal oli enne riigipiiride muutumist. Kui sellist riiki loetelus ei ole, tuleb märkida määramata kodakondsus ja lisada märkusesse vastaja öeldud riigi nimi.

Määramata kodakondsus on järgmistel juhtudel:

- a) leibkonnaliikmel on välismaalase pass (ehk hall pass, mis väljastatakse maksimaalselt viieks aastaks Eestis elamisluba omavale isikule reisimiseks välisriiki kui tal puudub teise riigi reisidokument ja tal ei ole võimalik seda saada);
- b) leibkonnaliikmel on välisriigi väljastatud kodakondsuseta isiku dokument;
- c) leibkonnaliikmel ei ole passi ega ID-kaarti;
- d) leibkonnaliige ei tea oma kodakondsust;
- e) leibkonnaliige taotleb Eesti kodakondsust ja tal ei ole muud kodakondsust.

YC4. Küsimuses eeldatakse, et esimest kodust keelt valdab vastaja vabalt ning juhul, kui kodus kasutatakse suhtlemisel ka teisi keeli, on eesmärk nende teada saamine.

YC5. Küsitakse, kas küsitlaval on vähemalt 15-aastaste hooldamiskohustusi. Pole oluline, kas see isik elab oma leibkonnas või väljaspool seda. Siinkohal huvitab ainult tasuta (v.a riiklikud toetused, näiteks puudega pereliikme hooldamise toetus) hooldamine. Kui hooldamine on küsitlava jaoks töö ja ta saab selle eest palka (näiteks palgalised hooldajad, hooldekodude töötajad vms), siis on vastus eitav (vastusevariant 2). Kui aga näiteks palgaline hooldaja hooldab ka oma pereliiget, siis on vastus jaatav (vastusevariant 1).

Hooldamine on hooldatava isiklik abistamine (toitmine, pesemine jms), abistamine majapidamistöodes (koristamine, pesupesemine jms), füüsiline abistamine (väljas jalutamine jms), seltsiks olemine jne.

Küsimus on regulaarse hooldamise kohta. Regulaarne tähendab siinkohal mingit kindlat graafikut, näiteks iga päev, igal nädalal mingitel päevadel jms.

6. ISIKUKÜSITLUS

Intervjuu tuleb läbi viia valimiisikuga. Keegi teine tema eest vastata ei tohi.

OSA B. TÖÖ

B3. Küsimus fikseerib tööle asumise aja. Töökohale asumise aeg pannakse kirja päeva, kuu ja aasta täpsusega. Näited:

- Kui isikul on tööleping, mida on regulaarselt uuendatud (näiteks igal aastal uuendatav aastane leping), siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta esimest korda sellele tööle asus (leping esimest korda sõlmiti).
- Kui isik (näiteks hooajatöötaja) on töötanud praeguse tööandja juures mitu korda, sealjuures tööleping on vahepeal katkenud, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta viimast korda sellele tööle asus (praegu kehtiv leping sõlmiti).
- Kui isik töötab ettevõttes, mille omanik vahetus, kuid tema töös ei muutunud midagi, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta sellele tööle asus (omaniku vahetust ignoreeritakse).
- Kui isik töötab ettevõttes, mille omanik vahetus, küsitlav koondati ja uus omanik võttis ta uuesti tööle, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta uue omaniku juurde tööle asus.
- Kui isikul on leping tööjõudu rentiva firmaga (küsimus B6 vastusevariant 6), siis märgitakse aasta ja kuu, millal ta tööjõudu rentivasse firmasse tööle asus (vaatamata sellele, et tegelikult võib ta olla renditud erinevatele töökohtadele).
- Kui isiku üleviimisel ühest asutusest teise jäi kehtima sama tööleping, siis märgitakse aasta ja kuu, mil ta sellele tööle asus (üleviimist ignoreeritakse).

B5, B5A. Küsitlava amet tuleb märkida küsimusse **B5A**. Küsimusse **B5** tuleb kirja panna peamised tööülesanded, mitte vastaja ameti nimetus.

Kirjapanekul tuleb lähtuda tööülesannetest, mida küsitlav täidab.

Üldnimetuse, nagu meister, insener, tööline, lihttööline, kontrolör, käsitööline, operaator, aktsionär vms kirjapanekust ei piisa, sest ei ilmne tehtud töö sisu. Tööliskutsete puhul peab kirjapandu kajastama, kas tegemist on oskustöölisega, kes tunneb mingit töövaldkonda, või masinaoperaatoriga, kes on spetsialiseerunud mingi masina, mehhanismi või seadme juhtimisele. Õpetajate puhul on oluline märkida, millises haridusastmes ta töötab (näiteks algklassiõpetaja, keskkooliõpetaja, puuetega laste erikooliõpetaja vms).

Kui küsitlav peab samas ettevõttes peale põhiameti samal ajal veel mingit teist ametit, mille eest tasutakse eraldi (näiteks töötab põhitöö kõrval koristajana), siis selline tegevus tuleb kajastada kõrvaltöona.

B6. Küsimuse eesmärk ongi selgitada eri viisil reguleeritud töösuhete levikut.

(1, 2) Tööleping on töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu ning tagama talle poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga ettenähtud töötingimused. Sellest määrangust tulenevalt on töölepingu eritunnused:

- 1) töötaja kohustub tegema tööd, täitma kindlat tööfunktsiooni, mitte aga valmistama tööandjale konkreetset objekti;

2) töö tegemisel allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, st töötaja ja tööandja vahel on võimu- ja alluvusvahekord;

3) tööandja on kohustatud tehtud töö eest tasu maksma, st töötaja saab töötasu just tööandjalt, mitte tellijalt.

Need kolm tunnust võimaldavad eristada töölepingut tsiviilõiguslikust töövõtulepingust. Kui need kolm eespool nimetatud tunnust esinevad korraga, võib kindlalt öelda, et tegemist on töölepinguga. Töölepingust tulenevates suhetes reguleeritakse töötegemist ennast, mitte töö lõpptulemust, nagu on omane tsiviilõiguslikust lepingust tulenevates suhetes.

Tööleping võib olla sõlmitud, et töötada põhitööl või kohakaaslusega. Kohakaasluseks peetakse töötamist teise töölepingu alusel kas sama või teise tööandja juures väljaspool tööaega põhitööl. Töölepingu võib sõlmida kas tähtajalisena (vastusevariant 2) või määramata tähtajaks (vastusevariant 1).

(3) Töövõtuleping on kirjalik leping, mille alusel töötaja kohustub tegema mingil ajal kindla töö. Töövõtulepinguga isik (töövõtja) kohustub valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu. Töövõtuleping on alati tähtajaline.

(4) Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Avalikuks teenistuseks loetakse töötamist järgmistes riigi ametiasutustes:

Riigikogu Kantselei, Vabariigi Presidendi Kantselei, Õiguskantsleri Kantselei, kohtud, valitsusasutused (ministeeriumid, Riigikantselei, maavalitsused, ametid, inspeksioonid), kaitsejõudude väeosad, Kaitsejõudude Peastaap, Kaitseliidu Peastaap, Riigikontroll.

Avalikuks teenistuseks loetakse töötamist järgmistes kohaliku omavalitsuse ametiasutustes:

valla- ja linnavolikogu kantselei, valla- ja linnavalitsused koos struktuuriüksustega, osavalla- ja linnaosavalitsused, linnavalitsuse ametid, kohalike omavalitsuste liitude bürood.

(5) Käsundusleping on leping, mille alusel kohustub üks isik (käsundisaaja) osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid ehk täitma käsundi, käsundiandja aga maksma selle eest tasu. Niisugune leping ei ole mõeldud konkreetse tulemuse saavutamiseks, vaid mingite tööde tegemiseks teatud aja jooksul. Käsund on otsekui volitus tegutsemiseks mingi eesmärgi saavutamise nimel. Erinevalt töölepingust ei kirjutata käsundisaajale täpselt ette, kuidas ta oma tööd peab tegema. Käsundisaaja võib ise otsustada, kuidas kõige paremini eesmärgini jõuda. Kuid seejuures peab ta tegutsema käsundiandjale lojaalselt ja vajaliku hoolsusega ning ära hoidma käsundiandja vara kahjustamise. Lepingus võib kokku leppida, et tasu makstakse teatud ajavahemiku järel (näiteks kord kuus) või pärast käsundi täitmist.

Käsundusleping on sarnane töölepinguga, mõlemal juhul tehakse tööd protsessina. Käsundusleping on näiteks juriidilise isiku ja juhatuse liikmete vahel sõlmitav leping (nn juhatuse liikme lepingud).

(7) Tööleping on üldjuhul kirjalik (vastusevariant 1 ja 2), kuid erandina võib töölepinguseaduse järgi sõlmida suulise töölepingu, kui töötaja võetakse tööle sellise töö tegemiseks, mille kestus ei ületa kaht nädalat. Suuline tööleping loetakse sõlmituks, kui töötaja on tööle lubatud.

(8) Töö suulise kokkuleppe alusel tähendab harilikult nn musta tööd, mis ei ole ametlikult registreeritud ja mille pealt (erinevalt suulisest töölepingust) ei maksta sageli ka makse.

B7. Töösuhte sõlmimisel lepatakse töötajaga kokku, millist tööd inimene tegema asub. Töö kirjeldus on lepingus, ametijuhendis või tehakse töötajale mõnel muul viisil teatavaks. Tunnusega iseloomustatakse, kui hästi see kirjeldus vastab tööle, mida töötaja iga päev tegelikult teeb.

B8. Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töösuhte ettevõtte, asutusega on ajutine või alaline. Ajutise töö all mõeldakse tööd, mis lõpeb kindlaks määratud ajal või siis, kui tööülesanded saavad täidetud. Töö lõpuäga, lõputähtaeg võib olla kindlaks määratud lepingus, suulise kokkuleppega või olla muul viisil ette määratud (näiteks kui tegemist on hooajatööga, teise töötaja asendamisega tema äraolekul või tööga valitaval ametikohal). Tähtajalisus, ajutine iseloom võib olla määratud konkreetse kuupäevaga, teatud kindla tulemuse saabumisega (asendatava töötaja tööle naasmine) või tulemuse saavutamise (maja saab värvitud).

B12. Küsimuse eesmärk on selgitada, kas mitu korda samas ettevõttes/asutuses tähtajaliselt, ajutiselt töötanud töötaja tegi erinevate tähtajaliste lepingutega sama või erinevat tööd. Sama töö puhul oli tema töö võrreldav eesmärk, täitis samalaadseid, võrreldavaid tööülesandeid, kasutas samalaadseid, võrreldavaid töövõtteid.

B21. Küsimuste eesmärk on kindlaks teha, kas töötaja töötab osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool tööandja tavapäraseid töoruume (kas kodus, raamatukogus, kaugtööstöbüroos või mujal). Siia hulka ei loeta liikuvat tööd; seda iseloomustab küsimus B25.

B25. Küsimusega selgitatakse, kas vastaja teeb liikuvat tööd. Liikuva töö puhul liigub vastaja olulise osa oma tööajast klientide, ettevõtete/asutuste, sihtkohtade, sama ettevõtte/asutuse erinevate töökohtade/objektide vahel. Liikuvat tööd teevad näiteks maaklerid, kes tutvustavad klientidele erinevaid objekte, kullerid, kes toimetavad klientidele kaupa kätte, sõidukijuhid, kes teenindavad kliente erinevate sihtkohtade vahel.

B26. Küsimusega iseloomustatakse töötaja karjääri- ja arenguvõimalusi praegusel tööol. Karjääri- ja arenguvõimalused iseloomustavad töötaja võimalust jätkata töötamist ettevõttes, asutuses, võimalusi liikuda teistele ametikohtadele või teha teistsugust tööd, teha ootustele vastavat tööd, teha tööd, mis arendab oskusi ja teadmisi.

B28. Siin kirjeldatakse, kas töötaja peab võimalikuks, et ta kaotab ettevõtte, asutuse algatusel kohe või järgmise 6 kuu jooksul oma tööd. Töötaja võib kaotada oma tööd, kui tema ametikoht ettevõttes/asutuses koondatakse või ettevõtte/asutuse initsiatiivil soovatakse lepingu, töösuhte lõpetada.

B29. Küsimusega iseloomustatakse, kas töötaja peab võimalikuks, et ta omal soovil lahkub ettevõtte/asutusest lõpetades töösuhte kohe või järgmise 6 kuu jooksul.

OSA C. TÖÖ- JA PUHKEAEG

Inimese tööelu iseloomustamiseks käsitletakse uuringus töö- ja puhkeaja korraldust. Eesmärk on iseloomustada, kui palju ja millal inimene tööd teeb. Samuti iseloomustatakse töötaja puhkusi.

C1. Küsimusega iseloomustatakse tööajakorralduse olulisust vastaja jaoks. Tööajakorraldus näitab seda, kui palju inimene töötab (töötundide arv päevas, nädalas, kuus), millal ta töötab (päeval, õhtul) ning kuivõrd saab ta ise valida ja mõjutada, kui palju ta töötab ning millal.

C2. Küsimuse eesmärk on välja selgitada, ettevõtte/asutusega kokkulepitud tööaegade pikkus. Siin iseloomustatakse töötunde, milles on töötaja tööandjaga vastavalt lepingule, kollektiivsele kokkuleppele või seadusele kokku leppinud.

Küsimust kasutatakse ka filterküsimusena, et eristada töötajad, kes töötavad ettevõtte/asutusega kokkulepitult nädalas vähem kui 40 tundi.

C3. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, mitu tundi nädalas sooviks töötaja töötada. Teisisõnu iseloomustatakse, kui pikas tööaegas sooviks töötaja ettevõtte/asutusega kokku leppida. NB! Küsimisel ootame, et vastaja mõtleks tegelikele töötundidele, mida ta sooviks teha. Vastused, kus töötaja väljendab soovi töötada 0 tundi ehk üldse mitte, ei kirjelda tegelikult soovitavaid töötunde. Küsimuses eeldatakse, et praegusega võrreldes pikema või lühema tööajaga töötamisega kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem palk.

C7. Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja tööaja arvestusel kasutatakse summeeritud tööaja arvestust. Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestab tööandja, et pikema arvestusperioodi jooksul ei ületaks töötatud aeg kokkulepitud tööajanormi või seadusega lubatud ning töötajaga kokkulepitud ületunnitöö mahtu. Sellisel töötamisel võib töötaja teha järjest pikki tööpäevi, kuid et järgmistel päevadel töötaja ei tööta või töötab vähem, siis kokku tema töötatud aeg kokkulepitud tööaega ei ületa.

C10. Küsimuse eesmärk on iseloomustada töötaja suhtumist ületunnitöösse. Eitav vastusevariant iseloomustab käitumist, kui töötaja lihtsalt keeldub.

C14. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase 12 kuu jooksul ettevõttes/asutuses töötades teinud ületunnitööd. Ületunnitöö on tööaeg, mille töötaja on töötanud kokkulepitust enam. Näiteks: kui töötaja töötab kokkuleppe järgi igal tööpäeval 8 tundi ning tööaeg nädalas 40 tundi, siis pikemad tööpäevad ja tööaeg nädalas tähendavad ületunnitööd. Kui töökohal kasutatakse summeeritud tööajaarvestust (vaata mõistet juhendis küsimuse C7 juures), siis ületunnitöö on pikema arvestusperioodi jooksul kokku lepitud tööaega ületav tööaeg.

C15. Küsimusega iseloomustatakse, kas ja kuidas on ettevõtte/asutus töötajale hüvitanud, kompenseerinud kokkulepitust enam töötatud aja. Ettevõtte/asutus võib töötajale maksta lisatasu töötatud aja eest või anda tööst vaba aega, vabu päevi.

C18. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, millisel ajal ööpäevas töötaja töötab. Ööpäev on jagatud kolmeks osaks:

- kella 6 ja 18 vahel;
- kella 18 ja 22 vahel;
- kella 22 ja 6 vahel.

Küsitlemisel märkida vastaja hinnangu alusel, mitu tundi ta oma tööajast neil aegadel töötas. Kolme ajaperioodi tunnid peavad kokku andma eelmise nädala töötunnid, mis on märgitud küsimuses C17.

C22. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, mitu päeva töötaja viibis puhkusel viimase 12 kuu jooksul. Puhkuse alla loetakse põhipuhkus, lisapuhkus ja ettevõtte, asutusega kokkuleppel võetav lisapuhkus. Siia alla ei loeta õppepuhkust.

C24. Küsimusega iseloomustatakse, kas ja mitu päeva on töötaja viimase 12 kuu jooksul viibinud õpppuhkusel ehk tööandjaga kokkuleppel viibinud puhkusel õppimise, hariduse, oskuste ja teadmiste omandamise eesmärgil.

OSA D. SUHTED TÖÖL

Uuringu D osas keskendutakse töötaja sotsiaalsetele suhetele tööl. Iseloomustatakse üldist suhete headust ning vaadatakse, milliseid konflikte ja muid probleeme on töötajad töösuhetes kogenud.

D4A. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase aasta jooksul kogenud tööl juhi või juhtidega konflikte, mille puhul suhted töökohal on halvenenud ning töötamine takistatud või häiritud. Laiemas tähenduses võib konflikti käsitleda kui lahkeli, mille puhul inimesed või grupid tunnetavad üksteisele vastukäivaid vajadusi, väärtusi, eesmärke ja soove, mistõttu inimeste omavaheline suhtlemine on häiritud.

D6. Küsimusega iseloomustame, kas töötaja on viimase aasta jooksul tööl kogenud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist, diskrimineerimist. Diskrimineerimine viitab olukorrale, kus inimest koheldakse teistest halvemini tema kuuluvuse tõttu mõnda sotsiaal-demograafilisse rühma. Diskrimineerimine on igasugune kuuluvuse alusel vahetegemine, väljaarvamine või eelistamine, mille mõjul võrdsed võimalused või võrdne kohtlemine tööl ja kutsealal on olematu või takistatud. Sellest lähtuvalt keelavad ka Eesti õigusaktid diskrimineerimise rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, soo, usutunnistuse ja poliitiliste veendumuste, vanuse, puude ja seksuaalse suundumuse alusel.

Diskrimineerimiseks ei peeta olukorda, kus inimesi koheldakse erinevalt näiteks nende hariduse, oskuste, pädevuste vms erinevuste tõttu juhul, kui esitatud nõudmised on sisuliselt põhjendatud, tarvilikud (näiteks ei võeta tööle tarvilike oskuste ja teadmisteta — see ei ole diskrimineerimine).

OSA E. KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE

Kollektiivne töösuhe on töötajate kui kollektiivi(de) ja tööandja(te) vaheline töötingimuste reguleerimine nii detailselt kui ka laiemas mõttes. Kollektiivne töösuhe koosneb töösuhete osapooltest, töötingimuste määramise protsessidest, survevahenditest ja selle tulemusena paika pandud töötingimustest. Töösuhete osapooli esindavad töötajate poolt ametiühingud või muud töötajaid esindavad organisatsioonid või isikud, tööandjate poolt kas üksikud tööandjad või tööandjate organisatsioonid. Peamised survevahendid on streigid, töösulud, vallandamine ja koondamine ning nendega teise osapoole hirmutamine.

E1. Ametiühing on töötajate huve esindav organisatsioon. Iseloomustatakse, kas töötaja kuulub organisatsiooni, mis esindab töötajaid töösuhetes. Siia loetakse ka kutseliidud, kutseühingud, kutse-organisatsioonid, mis esindavad töötajad tööandjatega töösuhete ja töötingimuste kokkuleppimisel.

E3. Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töötajate, töötajate ühingu või liidu ja tööandja, tööandjate ühingu või liidu vahel. Siia alla kuuluvad ka vabatahtlikud tööandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid reguleerivad kokkulepped töötajate ja riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel.

Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töösuheteid ja töötingimusi reguleeritakse kollektiivlepinguga.

Riigi tasandi miinimumpalga kokkulepe katab kogu Eesti töötajaskonda ja seetõttu seda kokkulepet küsimus ei hõlma.

E4A, E4B, E4C, E4D, E4E, E4F. Küsimuste eesmärk on iseloomustada, kuidas soovib töötaja oma töösuhet tööandjaga korraldada ja töötingimused kokku leppida.

Individuaalse kokkuleppe puhul lepib töötaja isiklikult tööandjaga kokku töötingimused. Kaastöötajatega koos lepingu sõlmimisel väljendavad töötajad ühiselt ootusi, milline peaks töösuhe olema, millised töötingimused peaksid ettevõttes/asutuses olema, ja räägivad läbi ning lepivad need tööandjaga kokku.

Ametiühingu kaudu töösuhete kokkuleppimisel esindab töötajaid ametiühing. Ametiühing koondab töötajate ootused ja huvid, räägib tööandjaga läbi ja sõlmib kollektiivlepingu.

OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE

Töötajate kaasamine iseloomustab, kuidas töötajaid informeeritakse ettevõtte/asutuse tegemistest, töösuhetest, töökorraldusest ja töötingimustest ning kuidas saab töötaja kaasa rääkida neid küsimusi puudutavate otsuste tegemisel.

F3. Küsimusega fikseeritakse, kas ettevõttes/asutuses on usaldusisik ja töökeskkonnavolinik. Usaldusisik on ettevõtte/asutuse töötaja, kes on valitud töötajate ühingu liikmete või töötajate ühingusse mittekuuluvate töötajate üldkoosolekul töötajate esindajaks töösuhetes tööandjaga. Usaldusisik on teda volitanute nimel kohustatud

- esindama töötajaid suhetes tööandjaga;
- jälgima kollektiivi ja töölepingu tingimuste ning tööseaduste täitmist;
- hoidma töötajate töörahu kollektiivlepingu kehtivuse ajal;
- vahendama töövaidluse osapooli;
- vahendama tema käsutuses olevat töösuheteid puudutavat teavet tööandjale või tema esindajale ning töötajale, nende ühingutele ja liitudele;
- hoidma talle teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladusi.

Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Töökeskkonnavoliniku kohustus on

- jälgida, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud;
- jälgida, et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega;
- osaleda oma tööloigis toimunud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimisel;
- teatada ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest viivitamata töötajatele ja tööandjale või tema esindajale ning nõuda tööandjalt puuduse kõrvaldamist võimalikult lühikese aja jooksul;
- tunda töötajatele kohustuslikke juhendeid ja õigusakte;
- jälgida, et töötajad saaksid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas vajalikud teadmised, juhendamise ja väljaõppe.

F4, F5. Küsimustega iseloomustatakse, kuidas töötaja hindab usaldusisiku ja töökeskkonnavoliniku toimetulemist oma kohustuste täitmisel. Usaldusisiku ja töökeskkonnavoliniku kohustused on välja toodud küsimuse F3 juures.

F7. Küsimusega saab töötaja iseloomustada, kelle käest saab ta infot ettevõtte/asutuse tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste kohta. Küsimusega soovitakse eristada, kes informeerib töötajat — kas juht, juhid, kaastöötaja, kommunikatsioonijuht, usaldusisik või töökeskkonnavolinik.

Seega ei iseloomustata selle küsimusega viisi, kuidas töötajaid informeeritakse (näiteks e-kirja teel, koosolekul, teadetetahvli kaudu), vaid kes isikuliselt vahendab töötajale infot.

OSA G. TÖÖTERVISHOID

Inimesed veedavad töötades suurema osa oma ajast ja sellest tulenevalt on töötamisel mõju inimese tervisele. Töökeskkonnas ja töötegemisel on erinevad ohutegurid, mis võivad mõjutada töötaja tervist, põhjustada halba enesetunnet, tööga seotud haigusi või vigastusi. Viimased võivad tuleneda nii ehitistest, tööruumidest, kasutatavatest masinatest ja töövahenditest, kasutatavatest ainetest ja materjalidest, tööprotsessidest, töökorraldusest või ka tööiseloomust. Töötervishoiu teema all kirjeldatakse töökohal olevaid ohutegureid ja nende mõju töötaja tervisele, samuti ohtude vähendamise põhjuseid ning tegevusi, millega vältida tööõnnetusi, tööga seotud haigusi, halba enesetunnet.

G4. Küsimusega iseloomustatakse, mida tehakse töötaja töökohal ohtude vähendamiseks ja töötamise ohutuks muutmiseks.

Ohutute töövõtete kasutamine töökohal algab informeerimisest, juhendamisest ja nõustamisest, kuidas muuta töötaja käitumist ja töö tegemise viise ohutumaks. Juhendamine peab haarama eelkõige õigete töövõtete kasutamist, töövahendi korrasoleku eest hoolitsemist, enne töö alustamist selle tegevuse ohutuses veendumist ning juhendamist õigete töömeetodite ja -tavade omandamiseks.

Isikukaitsevahendid aitavad nende kasutajal vältida töökeskkonnast ja töö iseloomust tulenevad ohtusid. Näiteks aitab kaitseriietus vältida kokkupuudet tolmu ja materjalidega, kõrvaklapid aitavad vältida liigset müra, kiiver ja liigete kaitse aitavad vältida vigastusi kukkumisel, hingamiselundite kaitseks on ette nähtud filtrid või respiraatorid.

Ühiskaitsevahendid kaitsevad kõiki ettevõtte/asutuse töötajaid, kes teevad sama tööd, töötavad samas töökeskkonnas (kaitsevõrgud, kaitsepiirded, kaitsebarjäärid, kaitsekilbid, karedad põrandad, ohumärgid jne).

Töövahendite, töökeskkonna, töökorralduse kohandamine töötaja võimetele vastavaks — töövahend peab sobima tööülesande täitmiseks, vastama kasutaja kehamõõtmetele ning füüsilistele ja vaimsetele võimetele. Töötajal peaks töökohal olema võimalus reguleerida valgustust, ventilatsiooni, temperatuuri, istet, töövahendeid jms. Töötaja füüsilise ja vaimse ülekoormuse vältimiseks peab organisatsioon kohandama tööprotsessi töötajale võimalikult sobivaks. Töötaja ametikoha kujundamisel ja tööprotsessi korraldamisel peab arvestama töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi, töötaja töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul ning võimalikku pikaajalist üksinda töötamist. Iga töötaja ametikoht peab olema tema turvalisust arvestades võimalikult hästi kohandatud, näiteks töövahendite ja -meetodite valiku kaudu.

G6. Tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus ettevõttes/asutuses antud tööülesannet täites või muul ettevõtte/asutuse loal tehtaval töö, tööõnnetuste hulka arvatakse ka töövaheajal või muul organisatsiooni huvides tegutsemise ajal juhtunud õnnetused. Küsimusega iseloomustatakse, kas töötajal on viimase 12 kuu jooksul töökohal töötades juhtunud tööõnnetus.

G11. Küsimuse eesmärk on iseloomustada haigestumisi ja terviseprobleeme, mille peamine põhjus või süvendaja on olnud töötamine ettevõttes/asutuses.

NB! Siia hulka ei loeta tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haigestumisi ja terviseprobleeme. Neid käsitleme eraldi küsimuste G6–G8 juures.

G13A. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötamine on tekitanud inimesele tööstressi. Stress viitab organismi pingeseisundile, mille on põhjustanud vajadus kohaneda tugevate keskkonna- ja töökorralduse mõjutustega. Neid tugevaid mõjutusi nimetatakse stressoriteks ning nende tekitatud kaitse- ja kohanemisreaktsioonidest stress koosnebki. Siit järeldub, et tööstressi kogetakse siis, kui töö nõudmised ületavad töötajate võime nendega toime tulla või neid kontrollida.

G15. Küsimusega iseloomustatakse, kas töötaja on käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis. Tervisekontrolli eesmärk on selgitada välja võimalikud tervisekaebused, hinnata nende põhjuslikke seoseid töötingimustega, mõõta töövõimet, nõustada töötajat ja anda tulemustest organisatsioonile tagasisidet. Tervisekontroll on töötervishoiualaste tegevuste kui tervikprotsessi oluline osa, mis aitab välja selgitada vajaduse võtta töökohal tarvitusele abinõud tervisekaebuste vähendamiseks.

G18. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas ettevõtte/asutus on töötajale pakkunud ja töötaja osalenud tervist hoidvates ja edendavates tegevustes. Mainitu eesmärk on hoida inimesi haiguste, vigastuste ja muude terviseprobleemide eest ning edendada ja parandada inimese tervist.

OSA H. TÖÖTASUSTAMINE

Töötasustamise teema all iseloomustame, kuidas ettevõtte/asutus hüvitab tehtud töö (kui palju ja kuidas tasub).

H2. Töötasu alla kuuluvad ajatööpalgad, tükitööpalgad, lisatasud ja preemiad (kvartali- ja aastapreemia, jõulutoetus jms), lisatasud ületundide, öötöö ja puhkepäevadel töötamise eest, lisatasud rasketes ja tervisekahjulikes tingimustes töötamise eest, puhkusetasud ja -toetused, tööseisakutasud, loonustasud (toitlustamine jms), ajutise töövõimetuse või haige hooldamise eest arvestatud hüvitis (haigusraha).

Et ei tekiks segadust brutotasuga ja (või) netotasuga, on küsitud mõlemaid. Brutotasu on töötasu enne üksikisiku tulumaksu mahaarvamist ehk väljateenitud töötasu. Netotasu on töötasu, millest on maha arvatud üksikisiku tulumaks ehk kättesaadud töötasu. Kui küsitlaval oskab öelda neist ainult ühe, siis märgitakse see ja jäetakse teine rida tühjaks. Oluline on, et fikseeritakse täpselt, kumb tasu see oli. Juhul kui selgub, et küsitlaval sai (lisaks) töötasu, mille pealt ei maksta makse (nn ümbrikupalk, jootraha jms), siis märkida (liita juurde) sama summa nii bruto- kui netotasu reale.

H5. Küsimus käsitleb tulemustasu. Tulemustasu puhul sõltub töötajale makstav töötasu töö tulemustest. Tulemuse arvestamise alus võib olla nii üksiku töötaja kui ka meeskonna, osakonna, ettevõtte, asutuse tulemuslik töö. Töö tulemuslikkus võib väljenduda suuremas toodangus, paremas kvaliteedis, kasumlikkuses jne.

H6. Küsimusega iseloomustatakse osaluse jagamist kui töötasustamise viisi. Küsimust küsitakse vaid äriühingute puhul. Osaluse jagamise puhul on töötajatel võimalus osta ettevõtte aktsiaid või osasid või optsoone (õigus osaluse ostmiseks kunagi tulevikus praegu kindlaks määratud tingimustel) või jagatakse ettevõtte aktsiaid või osasid töötajatele töötasuna. Osaluse jagamine on töötasustamisesüsteemi osa, mis määrab, millised töötajate grupid ja millistel tingimustel võivad omandada osalust. Osaluse jagamise eesmärk on suurendada töötajate ja juhtkonna koostööd suurema organisatsiooni, töökoha ühiste eesmärkide tunnetamise ning kokkuleppimise kaudu.

OSA YEL. ISIKU HARIDUS

YEL1. Pannakse kirja küsitletava kõrgeim üldhariduskoolis omandatud üldharidustase küsitlusmomendil ja üldhariduskooli lõpetamise aasta. Ei tohi arvestada kutsehariduskoolides omandatud üldharidust. Siin tuleb tähele panna, et üldharidustase oleks kõigil märgitud (ka kõrgharidusega isikutel). Pole oluline, millises õppevormis (päevases, õhtuses, kaugõppes või eksternina) haridus omandati. Arvestatakse ainult lõpetatud õppeasutusi (või klasse).

1 – keskharidus — isik on lõpetanud kümne-, üheteistkümne- või kaheteistkümneklassilise keskkooli, gümnaasiumi, reaalkooli, üldharidusliku kolledži või saanud keskhariduse puudega laste koolis või kinnises erikoolis. Siia ei kuulu isikud, kes on kutseõppes omandanud keskhariduse koos kutsega või keskerihariduse põhihariduse baasil.

2 – põhiharidus (sh lõpetamata keskharidus) — isik pole omandanud keskharidust, kuid on lõpetanud

- aastail 1920–1940 kutsekeskkooli;
 - 1940. aastani tegutsenud reaalkooli või progümnaasiumi;
 - mittetäieliku keskkooli või 7 klassi aastani 1961;
 - vähemalt 8 klassi üldhariduskoolis aastail 1962–1989;
 - põhikooli või vähemalt 9 klassi üldhariduskoolis 1990. aastal ja hiljem
- või on

- omandanud keskerihariduse põhihariduse baasil;
- saanud põhihariduse erikoolis.

3 – algharidus — isik pole omandanud põhiharidust, kuid on lõpetanud (vähemalt) ühe järgmistest koolitüüpidest:

- üheklassilise vallakooli, linnaalgkooli, ühe- või kaheklassilise ministeeriumikooli, kihelkonnakooli, kõrgema algkooli aastani 1920;
- 4 või 6 klassi kuni aastani 1930;
- 6 klassi ajavahemikul 1930–1944, arvestatakse ka õhtualgkooli täiskasvanutele;
- 4 klassi ajavahemikul 1945–1971;
- 3 klassi ajavahemikul 1972–1989;
- 6 klassi 1990. aastal või hiljem.

4 – alghariduseta — isik pole koolis käinud või on küll koolis käinud, kuid pole lõpetanud algharidusele vastavat kooliastet.

YEL2. Küsimuse eesmärk on välja selgitada küsitletava kõrgeim lõpetatud kutse-, ameti- või erialane haridustase küsitlusmomendil. Tähele tuleb panna, et isiku haridustaseme määrab kõrgeim formaalharidussüsteemis (st üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis) lõpetatud õppeasutus või klass, lõpetamata jäänud haridus seda ei tõsta. Välisriigis kutse-, ameti- või erialahariduse omandanud isikute haridustase tuleb määrata analoogiliselt Eestis omandatud haridustasemega.

1. Ei oma kutse-, ameti- ega erialaharidust — isik ei ole omandanud kutse- ega eriharidust. Siia kuulub ka (üldharidusliku) keskkooli lõpetanu, kes on lisaks keskharidusele saanud üldhariduskoolist mingi kutse.

2. Kutseharidus — isik on pärast üldhariduskooli mõne haridustaseme lõpetamist saanud dokumendi ettevalmistuse kohta kutseõppes. Tuleb tähele panna, et siin ei ole silmas peetud kutse omandamist keskeri õppeasutuses või tehnikumis.

3. Kutsekeskharidus — isik on lõpetanud kutseõppe keskhariduse baasil või kutsekeskhariduse õppekava mõnes õppeasutuses.

4. Keskeri- või tehnikumiharidus — isik on lõpetanud tehnikumi, kommertskooli, kõrgema põllumajandus- või aianduskooli, merekooli või mõne muu õppeasutuse keskerihariduse õppekava järgi.

5. Kõrgem haridus või doktor: kutsekõrgharidus-, rakenduskõrgharidus, diplomiõpe, bakalaureus või magister — isik on lõpetanud kõrgema õppeasutuse või muu õppeasutuse rakenduskõrghariduse taseme õppekava järgi või diplomiõppe või bakalaureuse- või magistriõppe või isikule on antud kandidaadi- või doktorikraad. Siia kuuluvad ka residentuuri lõpetanud isikud.

Kutsekõrgharidus: lõpetamisel ei anta akadeemilist kraadi, vaid kõrgharidust tõendav diplom (lõpetamine on võimalik alates 2000. aastast). Isik on lõpetanud (rakendus)kõrgkooli, kutseõppeasutuse või muu õppeasutuse kutsekõrghariduse õppekava järgi. Kutsekõrgharidust ei saa enam omandada alates 2008. aastast.

Rakenduskõrgharidus või diplomiõpe: lõpetamisel ei anta akadeemilist kraadi, vaid kõrgharidust tõendav diplom. Isik on lõpetanud kõrgema õppeasutuse või muu õppeasutuse rakenduskõrghariduse (lõpetamine on võimalik alates 2002. aastast) või diplomiõppe (lõpetamine on võimalik alates 1992. aastast) õppekava järgi.

Bakalaureus: isikul on bakalaureusekraadi tõendav diplom (sai lõpetada alates 1992. aastast), st ta on läbinud instituudi, akadeemia, ülikooli või mõne muu õppeasutuse kõrghariduse taseme õppekava.

Enne 1992. aastat omandatud kõrgharidus: isikul on kõrgharidust (enne 1992. aastat) tõendav diplom, st ta on läbinud instituudi, akadeemia, ülikooli või mõne muu õppeasutuse kõrghariduse taseme õppekava. Kui isik on omandanud kõrghariduse enne 1992. aastat välismaal, siis tuleb märkida haridustase, mille isik välismaal omandas, mitte „enne 1992. aastat omandatud kõrgharidus”.

Magister (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe): isikule on antud magistrikraad. Siia tasemele kuuluvad ka internatuuri läbinud isikud ja pärast bakalaureuseõpet üheaastase õpetajakoolituse läbinud isikud ning integreeritud õppe lõpetanud isikud (integreeritud õppe lõpetamine on võimalik alates 2002. aastast).

Doktorikraadile vastavaks loetakse ka NSV Liidu haridussüsteemis omandatud kvalifikatsioon, mida tõendab:

- kandidaadikraadi (*Kandidat nauk*) diplom;
- doktorikraadi (*Doktor nauk*) diplom

Nimetatud tasemeid pole võimalik saada rahvaülikooli, marksismi-leninismi ülikooli jmt lõpetamisel.

YEL3. Oluline on eristada kutseõpet selle järgi, mis oli antud õppeasutuses baashariduse nõudeks:

1 – sisseastumisel ei olnud haridustaseme nõuet.

2 – nõutav oli põhiharidus. Kui isik on lõpetanud kutseõppe keskhariduse baasil, tuleb ta liigitada kutsekeskhariduse alla (nõutav haridustase sisseastumisel keskharidus).

YEL4. Oluline on eristada kutsekeskhariduse ja keskeri-/tehnikumiharidusõpet selle järgi, mis oli antud õppeasutuses baashariduse nõudeks:

1 – põhihariduse baasil — isik on lõpetanud kutsekeskhariduse õppekava õppeasutuses, kus õppuri nõutav haridustase sisseastumisel on põhiharidus või isik on lõpetanud tehnikumi, kommertskooli, kõrgema põllumajandus- või aianduskooli, merekooli või mõne muu õppeasutuse keskerihariduse õppekava järgi, kus õppuri nõutav haridustase sisseastumisel on põhiharidus.

2 – keskhariduse baasil — isik on lõpetanud kutsekeskhariduse või kutseõppe õppekava järgi õppeasutuse, kus õppuri nõutav haridustase sisseastumisel on keskharidus või isik on lõpetanud tehnikumi, kommertskooli, kõrgema põllumajandus- või aianduskooli, merekooli või mõne muu õppeasutuse keskerihariduse õppekava järgi, kus õppuri nõutav haridustase sisseastumisel on keskharidus.

YEL11. Fikseerida on vaja õpingud, mis on suunatud üld-, kutse-, eri- ja ametialase hariduse omandamisele formaalharidussüsteemis, st õpingud üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis.

YEL12. Küsimusega määratakse õpingute tase. Arvesse tulevad õpingud nii päeva- ja õhtuõppes kui ka kaugõppes (samuti nii täis- kui ka osakoormusega õppes), sealhulgas ka juhul, kui õpingutes on vaheaeg, kuid formaalne side õppeasutusega on säilinud (nt akadeemiline puhkus).

Haridus: 1.–6. klassis — isik õpib üldhariduskooli (koolieelse lasteasutuse juures asuvas, algkooli, põhikooli, keskkooli, gümnaasiumi jm kooli) 1.–6. klassis.

Haridus: 7.–9. klassis — isik õpib üldhariduskooli 7.–9. klassis.

Haridus: 10.–12. klassis — isik õpib üldhariduskooli 10.–12. klassis.

Kutseharidus või kutsekeskharidus — isik õpib kutseõppeasutuses, kuid ei omanda seal sama õppekava raames keskharidust või isik omandab kutsekeskharidust või õpib kutseõppes keskhariduse baasil. Oluline on, et õppeasutus kuuluks riiklikult reguleeritud haridussüsteemi, st et dokument kutse omandamise kohta on riiklikult tunnustatud. Siia kuuluvad ka õpilased, kes õpivad kutseõppes, mis on mõeldud koolikohustusliku ea ületanud põhiharidusega isikutele või erivajadustega noortele, samuti inimesed, kes õpivad kutseõppes põhihariduse baasil.

Rakenduskõrgharidus — isik õpib kõrgema õppeasutuse või muu õppeasutuse rakenduskõrghariduse taseme õppekava järgi (lõpetamisel ei anta akadeemilist kraadi), kus õppuri nõutav haridustase sisseastumisel on keskharidus.

Bakalaureusekraad — isik õpib kõrgkoolis bakalaureuseõppes.

Magistrikraad (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe) — isik õpib kõrgkoolis magistriõppes või on pärast kõrgkooli lõpetamist internatuuris (arstiteaduse erialadel) või isik õpib bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppekava järgi õpetajakoolituse, arhitektuuri ja ehituse ning veterinaaria ja meditsiini erialal, kus bakalaureuseõppe lõpetamist tõendavat haridusdokumenti ei saada ja üliõpilased lõpetavad magistrikraadi või sellega võrdsustatud dokumendiga

Doktorikraad (sh residentuur) — isik õpib kõrgkoolis doktoriõppes või residentuuris (arstiteaduse erialadel).

YEL22. Küsimusega iseloomustatakse, kas ja millisel viisil on ettevõttes, asutuses töötaja oskusi ja teadmisi täiendatud.

Täiendus- ja ümberõppe koolitused hõlmavad koolitusmeetmeid või -tegevust, sh tasemeõpet, mida ettevõtte oma töötajate puhul osaliselt või täielikult rahastab (osalise rahastamise alla kuulub ka tasustatud õppepuhkus ja tasustatud töötundide ajal kooliskäimise võimaldamine). Meetmed või tegevus, mida rahastavad täielikult töötukassa, teised avaliku sektori institutsioonid või tööga hõivatud isikud ise, siia ei kuulu.

Täienduskoolitus jaguneb ettevõttesiseseks ja -väliseks täienduskoolituseks. Ettevõttesisesed täienduskoolitused kavandab ja korraldab ettevõtte ise, kuigi ta võib neid korraldada ettevõttest eemal (nt hotelli konverentsiruumis). Ettevõtte lähtub koolitust planeerides omaenda vajadustest ja soovidest ning määrab sellele tuginedes koolituse sisu. Ettevõttevälised täienduskoolitused kavandavad ja korraldavad ettevõttevälised organisatsioonid. Kursused loetakse ettevõtteväliseks isegi juhul, kui need toimuvad ettevõtte ruumides. Ettevõtte leiab endale sobiva koolituse koolitusfirmade (vm organisatsioonide) juba olemasolevate koolituspakkumiste hulgast ja saadab sinna oma tööga hõivatud isikuid või tellib selle kursuse oma ettevõttesse. Ettevõttevälise täienduskoolituse võib korraldada ka mõni samasse kontserni kuuluv ettevõtte. Ettevõttevälise täienduskoolituse alla loetakse ka tasemeõppes osalemine, juhul kui ettevõtte seda oma töötavatele isikutele täielikult või osaliselt rahastab (osalise rahastamise alla kuulub ka tasustatud õppepuhkus ja tasustatud töötundide ajal kooliskäimise võimaldamine) (selles küsimustikus on vahel tasemeõpe eraldi alajaotusena välja toodud, sel juhul jätta tasemeõpe ettevõtteväliste täienduskoolituse kursuste hulka arvestamata).

Osalemist töölalastel konverentsidel, seminaridel ja messidel arvestatakse koolitusena üksnes juhul, kui selle eesmärk on osavõtivate ettevõttes töötavate isikute jaoks otseselt õppimine või uute teadmiste ja oskuste omandamine.

Iseseisev õppimine toimub sihipärase ja tööandjaga koostöös planeeritud teadmiste täiendamisenä, mille aja ja koha saab ettevõttes töötav isik ise valida. Iseseisvalt õpitakse õpetaja/koolitaja juhendamisetä. Õpe võib toimuda töö juures, kodus või mõnes ühiskondlikus asutuses (raamatukogus vms). Õppija saab teadmisi omandada erineval viisil: video- või helilinte kasutades, kirjavahetuse kaudu, arvuti abil (sealhulgas Interneti vahendusel) või õppekeskustes. Iseseisev õppimine on eesmärgistatud tegevus; siia alla ei kuulu ebakorrapärane Internetis surfamine ega täienduskoolituse raames toimuv iseseisev õppimine.

Õpperühm töökohal on ettevõttes töötavate isikute rühm, mis on loodud eesmärgiga viia end paremini kurssi töökorraldusele, tööprotsessidele ja töökohale esitatavate nõuetega. Õpperühma liikmetel on võrdväärne staatus, sõltumata nende tegelikust ametipositsioonist.

OSA I. KÕRVALTÖÖD

I1. Töötaja kontaktandmetega koos saab küsitleja ka teada, millises ettevõttes/asutuses töötamisest temaga ankeedi täitmisel räägitakse. Vastaja võib aga samal ajal töötada mitmes ettevõttes/asutuses. Küsimustega märgitakse, kas töötaja töötab peale küsitlusel iseloomustatava töökoha veel mõnes ettevõttes/asutuses.

12. Küsimusega iseloomustatakse, kui mitu tundi inimene tegi teist tööd või teisi töid (kui vastajal on neid mitu) kokku eelmisel nädalal. NB! Tööaja arvestamisel ei loeta sinna hulka töötunde ettevõttes/asutuses, mille kohta olid ankeedis küsimused osas C.

OSA YG. ISIKU TERVIS

YG1. Oluline on, et küsitleja oma hoiakuga vastamist kuidagi ei mõjutaks. Näiteks võib kroonilise haiguse või tervisehäirega inimene ja/või elatanud inimene hinnata oma tervist väga heaks. Hinnang tuleb anda tervisele üldiselt, mitte tervisele antud hetkel. Mõeldud on nii vaimset kui ka füüsilist tervist.

YG2. YG3. Krooniline haigus on püsiv haigusseisund, mis vajab pikka aega jälgimist, uurimist või ravi. Oluline on hõlmata kõikvõimalikud pikaajalised tervisehäired, sealhulgas:

- a) need, mis on kestnud või tõenäoliselt kestavad vähemalt 6 kuud;
- b) hooajalised (korduvad või tõenäoliselt korduvad), mis võivad kesta korraga vähem kui 6 kuud (nt heinanohu);
- c) need, mida küsitletav ei võta tõsisena (nt heinanohu);
- d) need, mis ei ole arsti diagnoositud.

Anormaalselt kulgevat rasedust ei loeta pikaajaliseks tervisehäireks.

Samuti on oluline hõlmata õnnetuste/vigastuste tagajärjed, kaasasündinud vigastused, sünnidefektid jms terviseiga seotud füüsilised või vaimsed puuded ning funktsioonivõime langused.

Küsimused tuleb esitada vastajale alati, ka siis, kui ta hindas oma tervist heaks või väga heaks.

Mõeldud on tegevusi, mida inimesed tavaliselt teevad, mitte aga vastaja enda igapäevaseid tegevusi. Et pikaajalise terviseprobleemiga inimesed võivad olla seetõttu oma igapäevategevusi kohandanud, tuleb võrdlustaustaks võtta just tegevused, mida inimesed ühiskonnas üldiselt teevad. Periood kuus kuud tähistab tegevustes piiratud oleku kestvust, mitte terviseprobleemi kestvust. Kui piirang on äsjane, kuid eeldatakse selle kestmist kauem kui kuus kuud tulevikus, ei tule seda selles küsimuses arvestada. Vastus tuleb anda vaid minevikukogemusele tuginedes.

Terviseprobleemi all on mõeldud füüsilisi või vaimseid probleeme, haigust või puuet, mis võib olla tekkinud nii vigastuse tagajärjel kui ka olla kaasasündinud. Piiranguid, mis on põhjustatud rahalistest, kultuurilistest või muudest tervisega mitteseotud põhjustest, ei tohi siin arvestada.

YG4. Toimetuleku vajadust küsitakse kõigilt. Abivajaduse juures pidage silmas inimeste osutatavat abi, mitte tehnilisi abivahendeid (näiteks ratastooli), mille abil inimene võib ise toime tulla. Abivajadus tuleb märkida üksnes tervisest tuleneva probleemi puhul, mitte näiteks normaalset hooldamist vajavate väikelaste puhul.

- 1 Leibkonnaliige ei vaja kõrvalist abi, kui ta tuleb üldiselt igapäevaste toimingutega toime.
- 2 Leibkonnaliige vajab kõrvalist abi vahetevahel, kui ta vajab abi teatud raskemate toimingute juures (näiteks ei suuda ise ahju kütta, ei tule toime poes käimisega jms).
- 3 Leibkonnaliige vajab kõrvalist abi pidevalt, kui ta pole ise võimeline toime tulema lihtsate igapäevaste koduste toimingutega (söömine, tualeti kasutamine, vannis käimine jne).

7. KÜSIMUSTIKU VORMISTUSEST

Paberil oleva küsimustiku lehekülg on jagatud põhimõtteliselt kahte veergu:

1. Esimeses veerus on tunnuse nimi, näiteks „A01” jne. Kui ühes küsimuses on allküsimusi, siis on iga allküsimus eraldi tunnus. Näiteks A01 – Küsitlemise aeg; A01A – kuupäev; A01B – kuu.
2. Teises veerus on küsimus koos vastusevariantidega ning suunamistega. Suunamärgid on lisatud, et vältida konkreetse küsititava eluolu seisukohalt mõttetute küsimuste esitamist. Sel juhul on märgitud, millise küsimuse juurde tuleb edasi liikuda. Kui küsimus on vormistatud tabelivormis (sama küsimus esitatakse mitu korda, kas erinevate perioodide kohta, erinevatele isikutele vms), siis on suunamised viimases veerus.

Arvutiekraanil on korraga näha tavaliselt üks küsimus või alaküsimus koos vastusevariantidega, kuid samal ajal on nähtavad mitme küsimuse vastused. Pilt on jagatud kolme ossa:

1. Ülemises osas on küsimus.

2. Keskmises osas on vastusevariandid. Kui vastusevariante on rohkem, kui ekraanile mahub, siis ilmub kerimisriba. Nende küsimuste puhul on küsimuse juurde kirjutatud, mitu vastusevarianti on. See on küsitlejale abiks, et ta teaks kasutada kerimisriba.
3. Alumises osas on väljad, kuhu küsitleja sisestab vastuse. Korraga on näha rohkem kui ühe küsimuse vastused ning hetkel aktiivne küsimus on märgistatud kastiga.

Küsimuste ettelugemine. Esitatavad küsimused ja vastusevariandid on mõeldud küsitletavalt informatsiooni hankimiseks ja need tuleb etteantud sõnastusest kinni pidades küsitletavale ette lugeda. Küsimus tuleb ette lugeda kuni viimase lauselõpumärgini: kas punktini või küsimärgini.

1. Kui küsimuse viimane lauselõpumärk on enne vastusevariante, siis ei pea vastusevariante ette lugema. Enamasti on selliste küsimuste puhul võimalikud vastusevariandid ette teada (näiteks ei-jah vastused kas-küsimuste puhul) või on vastusevariante ettelugemiseks liiga palju. Viimasel juhul on abiks ka kaardiraamat ning küsitlejal tuleb vastaja vastus sobiva variandi alla paigutada. Arvutist tuleb seega ette lugeda ainult ülemise osa tekst.

Näide

Paberküsimustikus on küsimus selline:

YD3	Kas Teie üürileping või kokkulepe eluruumi omanikuga on sõlmitud kirjalikult või suuliselt?
	1 Kirjalikult
	2 Suuliselt

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Kas Teie üürileping või kokkulepe eluruumi omanikuga on sõlmitud kirjalikult või suuliselt?”

Arvutiekraanil on küsimus näha selliselt:

Ülemises osas: Kas Teie üürileping või kokkulepe eluruumi omanikuga on sõlmitud kirjalikult või suuliselt?

Keskmises osas: 1 Kirjalikult

2 Suuliselt

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Kas Teie üürileping või kokkulepe eluruumi omanikuga on sõlmitud kirjalikult või suuliselt?”

2. Kui küsimuse viimane lauselõpumärk on pärast vastusevariante, siis peab ette lugema ka vastusevariandid. Kui varianti „Muu” ei tule koos teiste vastusevariantidega ette lugeda, siis on lauselõpumärk enne seda varianti ning lisaks on vastusevariant kirjutatud suurte tähtedega. Arvutist tuleb seega ette lugeda nii ülemise kui ka keskmise osa tekst. Sealjuures peab tähelepanelikult jälgima, kas variant „Muu” tuleb ette lugeda või ei.

Näited

Paberküsimustikus on küsimus selline:

YA6	Kas /nimi/ on praegu ...
	1 töötav
	2 töötu
	3 pensionär
	4 muu?

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Kas /nimi/ on praegu 1 töötav, 2 töötu, 3 pensionär, 4 muu?”

Arvutiekraanil on küsimus näha selliselt:

Ülemises osas: Kas /nimi/ on praegu ...

Keskmises osas: 1 töötav


2 töötu

3 pensionär

4 muu?

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Kas /nimi/ on praegu 1 töötav, 2 töötu, 3 pensionär, 4 muu?”

Paberküsimustikus on küsimus selline:

YF10	Millisesse järgmistest rühmadest Te kuulute? Kas olete...
	1 palgatöötaja
	2 palgatöötaja(te)ga ettevõtja, palgatööjõuga talupidaja → YF12
	3 üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline → YF13
	4 palgata töötaja pereettevõttes, talus? → YF13
YF10m	5 MUU. KIRJUTAGE

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Millisesse järgmistest rühmadest Te kuulute? Kas olete 1 palgatöötaja, 2 palgatöötajatega ettevõtja, palgatööjõuga talupidaja, 3 üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline, 4 palgata töötaja pereettevõttes, talus?”

Arvutiekraanil on küsimus näha selliselt:

Ülemises osas: Millisesse järgmistest rühmadest Te kuulute? Kas olete ...

Keskises osas: 1 palgatöötaja

2 palgatöötajatega ettevõtja, palgatööjõuga talupidaja

3 üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline

4 palgata töötaja pereettevõttes, talus?

5 MUU

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Millisesse järgmistest rühmadest Te kuulute? Kas olete 1 palgatöötaja, 2 palgatöötajatega ettevõtja, palgatööjõuga talupidaja, 3 üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline, 4 palgata töötaja pereettevõttes, talus?”

3. Kui küsimuses on alaküsimused, siis tuleb põhiküsimus ette lugeda koos esimese alaküsimusega.

Järgmiste alaküsimuste puhul tuleb ette lugeda põhiküsimuse see osa, mis lõpeb kolme punktiga, ning alaküsimus. Sülearvutis ilmuvad alaküsimused ekraanile ükshaaval.

Paberküsimustikus on küsimus selline:

YD15	Milline kütmisvõimalus on Teie eluruumis?		
	Kas Teil on...	Jah	Ei
A	...tsentraalne keskküte?	1	2
B	...kohalik keskküte (sh gaasiküte)?	1	2
C	...ahiküte või pliit?	1	2
D	...elektriküte?	1	2
E	...muu kütmisvõimalus ?	1	2
YD15m	Täpsustage, milline.		

Küsimused tuleb ette lugeda järgmiselt: „Milline kütmisvõimalus on Teie eluruumis? Kas Teil on tsentraalne keskküte? (Vastus.) Kas Teil on kohalik keskküte, sh gaasiküte? (Vastus.) Kas Teil on ahiküte või pliit? (Vastus.) Kas Teil on elektriküte? (Vastus.) Kas Teil on muu kütmisvõimalus? (Vastus.) (Kui vastus on jah, siis jätkata.) Täpsustage, milline.”

Arvutiekraanil on küsimused näha selliselt:

Ülemises osas: Milline kütmisvõimalus on Teie eluruumis? Kas Teil on tsentraalne keskküte?

Keskises osas: 1 Jah

2 Ei

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Milline kütmisvõimalus on Teie eluruumis? Kas Teil on tsentraalne keskküte?”

Ülemises osas: Kas Teil on kohalik keskküte (sh gaasiküte)?

Keskises osas: 1 Jah

2 Ei

Küsimus tuleb ette lugeda järgmiselt: „Kas Teil on kohalik keskküte, sh gaasiküte?” jne.

Alternatiivsõnastus. Mõnede esitatavate küsimuste puhul tuleb küsitlejal valida erinevate sõnastuste vahel.

Alternatiivsõnastus on kirja pandud ümarsulge () ja kaldkriipsu / kasutades. Sulgudes oleva küsimuseosa võib kontekstist olenevalt ette lugeda või lugemata jätta, kaldkriipsu puhul tuleb ette lugeda üks kriipsuga eraldatud alternatiividest. Et alternatiive ülejäänud tekstist paremini esile tuua, on need alla joonitud; kui tegu

on tervete lausetega, siis eraldatud sõnaga VÕI. Kui arvutis on võimalik, siis ilmub küsimus õiges sõnastuses.

Selgitavad tekstid. Mitme küsimuse juurde on lisatud selgitav tekst kaldkirjas. Tekst on mõeldud vajaduse korral koos küsimusega ette lugemiseks, et küsitletav teaks, millele vastates tähelepanu pöörata.

Siduvad tekstid. Peale esitatavate küsimuste on vastajale ette lugemiseks mõeldud siduvad tekstid, mis aitavad ankeedis üleminekuid sujuvamaks muuta.

Märkused küsitlejale on vormistatud suurtähtedega. Niisuguseid tekstiosi küsitletavale ette ei loeta, need on juhendumiseks küsitlejale.

Olulised sõnad küsimuses on paberil vormistatud poolpaksus kirjas ja arvutiekraanil punases kirjas. Neid tuleb küsimuste ettelugemisel rõhutada.

Vastuste märkimine. Vastuste märkimisel on kõige olulisem eri küsimuste vahelise kooskõla jälgimine. Vastuolude avastamine intervjuu käigus ja nende kõrvaldamine aitab vältida hilisemat täpsustuste tegemist ning vajadust küsitletavaga uuesti kontakteeruda. Et lihtsustada vastuste kooskõla jälgimist, on sisestusprogrammis loogilised kontrollid. Vasturääkivuse ilmnmisel ilmub veateade. Veateatele tuleb reageerida kohe, vajaduse korral viga parandada (kui küsitaja eksis sisestamisel) või lisada selgitav märkus (kui on ebatavaline olukord). Selgitav märkus peab olukorda piisavalt hästi selgitama, seega ei piisa märkustest „õige”, „kontrollitud” jne.

Lubatud vastusevariantide arv. Vastusevariantidega küsimuste puhul on üldjuhul lubatud märkida vaid üks vastusevariant. Kõik mitut varianti lubavad küsimused on tähistatud asjakohase märkusega. Kui küsitletav pakub ühe lubatud vastusevariandiga küsimusele korraga mitut vastust, siis tuleb paluda tal pakutavatest variantidest olulisim välja valida.

Vastusevariant MUU. Kui sobivat vastusevarianti etteantute hulgas ei leidu, tuleb vastuseks kasutada varianti MUU. Et suunata küsitletavat kõigepealt etteantud variantide vahel valima, pole varianti MUU tavaliselt vastusekaardile kantud. Enne variandi MUU kasutamist peab küsitaja veenduma, et vastus tõepoolest ühegi etteantud variandi alla ei mahu.

Vastusevariant EI TEA või KEELDUB. Kui küsitletav ei suuda mingi elusündmuse täpset toimumisaega meenutada, siis tuleb küsitljal aidata tal seda meelde tuletada teiste küsimuste kaudu. Meenutamise hõlbustamiseks tuleks soovitada küsitlaval seostada sündmus muude elusündmustega, mida paremini mäletatakse (kas see toimus enne elukohamuutust, kooli lõpetamist, lapse sündi, abiellumist, vanemate juurest lahkumist jne). Kui küsitletav ei suuda pingutustele vaatamata küsimusele isegi ligikaudselt vastata, siis saab küsitaja vajaduse korral kasutada vastusevariante EI TEA või KEELDUB. Sellisel juhul peab sisestusprogrammis valima menüüst „Vastus Ei tea või Keeldub”. Samuti on lubatud kasutada klahvikombinatsioon Ctrl+K (ei tea) või Ctrl+R (keeldub). Ainult sellisel juhul on andmebaasis nende kahe vastuste korral väärtused 9...8 või 9...9. Kõigi küsimuste juures pole vastusevariandid EI TEA või KEELDUB lubatud.

Kaardiraamatu kasutamine. Pikkadest või keerulistest küsimustest arusaamise lihtsustamiseks on vaja kasutada kaardiraamatut. Kaardiraamatu ulatab küsitaja vastajale, kui paberankeedis on küsimuse juures päikesemärk (☀) ning arvutis on küsimuse juures sõna KAART.

Kodeerimine. Kodeerimisel antakse kood automaatselt sisestatava teksti järgi ning kood ei küsita vastajalt. Selleks on ankeedis lisatud selliste väljade juurde märkus „Täidetakse automaatselt!” Enamik tekstilistest vastusest kodeeritakse küsitluse käigus. Kodeerimiseks kasutatakse klassifikaatoreid. Klassifikaatori nimi on toodud juhendis vastava küsimuse juures. Küsitluse ajal ei lähe kodeerimisele järgmised vastused:

- a) variandi MUU selgitus;
- b) ettevõtte/asutuse põhitegevusala;
- c) ametiala;
- d) lõpetatud ja õpitav eriala.