



EESTI
STATISTIKA

Eesti tööelu-uuring 2009, 2015

METOODIKA

EESTI STATISTIKA

Eesti tööelu-uuring 2009, 2015

METOODIKA

TALLINN 2017

Kogumikus käsitletakse 2009. ja 2015. aasta tööelu-uuringu metoodikat.
Kogumiku on koostanud Ülle Pettai, Virgi Puusepp ja Erika Lelumees.

Toimetanud Kairit Saar
Küljendanud Uku Nurges

Kirjastanud Statistikaamet, Tatari 51, 10134 Tallinn

Autoriõigus: Statistikaamet, 2017

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. Vastamata jätmine.....	15
2.7. Mõõtmisviga	16
2.8. Imputeerimine.....	20
3. Ajakohasus ja õigeaegsus.....	21
4. Kättesaadavus ja selgus.....	21
4.1. Avaldatud andmed.....	21
5. Võrreldavus.....	21
5.1. Peamised mõisted.....	21
5.2. Võrreldavus varasemate uuringutega	22
6. Seostatavus	23
LISAD.....	28

ÜLDANDMED UURINGU JA UURINGU TEGIJA KOHTA

Organisatsioon	Statistikaamet
Üksus	metoodika ja analüüsi osakond
Kontaktisiku nimi	Ülle Pettai
Kontaktisiku e-post	ylle.pettai@stat.ee
Kontaktisiku telefon	625 8475
Metoodikakogumiku uuendamise aeg	28.06.2017
Seadused ja kokkulepped, mille alusel andmeid kogutakse	riikliku statistika seadus, statistikatööd 2008, statistikatööd 2009, statistikatööd 2014, statistikatööd 2015
Uuringu tüüp	läbilõikeline uuring
Uuringu tegemise sagedus	–
Uuringu tegemise aeg	ettevõtete küsitlus: aprill – juuni 2009, töötajate küsitlus: september – detsember 2009; ettevõtete küsitlus: jaanuar – veebruar 2015, töötajate küsitlus: märts – juuni 2015

2007. aastal alustas Statistikaamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga tööelu eri aspekte puudutava uuringu – tööelu-uuringu – väljatöötamist. Tööelu-uuringu (TEU) eesmärk on koguda statistilisi andmeid, et täiendada Eesti tööjõu-uuringust saadud infot Eesti tööturu kohta. Kuna tähtis ei ole mitte ainult töö olemasolu, vaid ka selle kvaliteet, on oluline saada töösuhete ja tööelu kohta laiem pilt. Uuringus käsitletakse töökorraldust, töö- ja puhkeaega, suhteid töökohal, töötajate kaasamist ettevõtte/asutuse tegevusse, kollektiivset töösuhet, töötervishoidu ja -ohutust, töötasustamist ning töötajate oskusi ja teadmisi.

Uuringus käsitletakse neid teemasid nii ettevõtte/asutuse kui ka töötaja seisukohast, s.t käsitletakse ettevõtte/asutuse juhti või esindajat ja ka töötajaid. Uuringut korraldatakse nii seetõttu, et osale küsimustele oskab vastata töötaja, osale aga ettevõtte/asutuse juht. Näiteks ei pruugi ettevõtte/asutuse juht teada, kas töötaja kuulub ametiühingusse, töötaja aga omakorda ei pruugi teada, kui suured on ettevõtte/asutuse palgakulud. Samuti võib erineda töötaja ja ettevõtte/asutuse juhi hinnang tööelu ja -suhete tugevustele ja nõrkustele, sest nende ootused ja roll ettevõttes/asutuses on erinevad.

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

Tööelu-uuringut tehti Eestis esimest korda 2009. aastal (TEU 2009) ja teist korda 2015. aastal (TEU 2015). Uuringu esimeses etapis küsitleti ettevõtte/asutuse juhti või juhi asetäitjat, teises etapis töötajaid. TEU 2009 ettevõtete küsitlus tehti ajavahemikus 01.04.–30.06.2009, töötajate küsitlus 18.09.–31.12.2009. TEU 2015 ettevõtete küsitlus toimus ajavahemikus 06.01.–23.02.2015 ja töötajate küsitlus 16.03.–30.06.2016.

UURINGU KVALITEET

1. Asjakohasus

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

Uuringu tulemusi kasutatakse tööelu eri valdkondade analüüsimisel, tööpoliitika ja -seadusandluse väljatöötamisel ning arendamisel.

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 valim

Ettevõtete küsitluse kogum on moodustatud Statistikaameti majandusüksuste statistilise registri majanduslikult aktiivsete üksuste kogumi (statistiline profiil) alusel. Tööelu-uuringu esimese etapi, ettevõtete küsitluse kogumisse kuulusid vähemalt viie töötajaga majanduslikult aktiivsed ettevõtted, mittetulundusasutused ning riigi- ja omavalitsusasutused.

TEU 2009 valimi võtmiseks jaotati kogumi ettevõtted/asutused kihtidesse järgmiste näitajate alusel:

- tegevusala;
- töötajate arv (skaala: 5–9, 10–49, 50–249, 250+ töötajat);
- juriidiline tüüp – ettevõtete/asutuste õigusliku vormi järgi.

TEU 2015 valimi võtmiseks jaotati kogumi ettevõtted/asutused kihtidesse järgmiste näitajate alusel:

- **majandussektor:**
 primaarsektor – põllumajandus, jahindus, metsamajandus, kalandus (EMTAK 01–03)
 sekundaarsektor – mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus, ehitus (EMTAK 05–43)
 tertsiaarsektor – kaubandus, teenindus jms (EMTAK 45–...)
- **regionaalne jaotus (NUTS 3):**
 Põhja-Eesti – Harju maakond
 Lääne-Eesti – Hiiumaa, Lääne, Pärnu ja Saare maakond
 Kesk-Eesti – Järva, Lääne-Viru ja Rapla maakond
 Kirde-Eesti – Ida-Viru maakond
 Lõuna-Eesti – Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond
- **töötajate arv (skaala: 5–9; 10–49; 50–249; 250+ töötajat);**
- **juriidiline tüüp – ettevõtete/asutuste õigusliku vormi järgi (tabel 1).**

Tabel 1. Juriidilise tüübi kirjeldus

Juriidiline tüüp	Õiguslik vorm
Äriühing	FIE, talu, ettevõtja, täisühing, usaldusühing, osühing, 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 tabelites 2 ja 3.

Tabel 2. Üldkogumi ja valimi jaotus, 2009

Tegevusala	Juriidiline tüüp	Töötajate arv (kogum/valim)				Kokku
		Kuni 9	10–49	50–249	250+	
A. Põllumajandus	Äriühing	342 / 34	316 / 31	40 / 5	1 / 1	699 / 71
	3. sektor	0 / 0	1 / 1	0 / 0	0 / 0	1 / 1
	Riik, KOV	0 / 0	1 / 1	0 / 0	1 / 1	2 / 2
B. Mäetööstus	Äriühing	12 / 12	35 / 35	10 / 10	2 / 2	59 / 59
C. Töötlev tööstus	Äriühing	988 / 20	1 352 / 27	464 / 9	72 / 72	2 876 / 128
D. Elektrienergia	Äriühing	34 / 17	46 / 23	14 / 7	4 / 4	98 / 51
	Riik, KOV	1 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	1 / 1
E. Veevarustus ja kanalisatsioon	Äriühing	38 / 19	77 / 38	11 / 5	3 / 3	129 / 65
	3. sektor	1 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	1 / 1
	Riik, KOV	3 / 3	2 / 2	0 / 0	0 / 0	5 / 5
F. Ehitus	Äriühing	1 374 / 67	1 210 / 59	154 / 8	9 / 9	2 747 / 143
	3. sektor	0 / 0	1 / 1	0 / 0	0 / 0	1 / 1
	Riik, KOV	0 / 0	2 / 2	2 / 2	0 / 0	4 / 4
G. Kaubandus	Äriühing	2 147 / 43	1 471 / 29	204 / 5	33 / 33	3 855 / 110
	3. sektor	1 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	1 / 1
	Riik, KOV	1 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	1 / 1
H. Veondus ja laondus	Äriühing	715 / 33	518 / 24	101 / 5	14 / 14	1 348 / 76
	3. sektor	1 / 1	1 / 1	0 / 0	0 / 0	2 / 2
I. Majutus ja toitlustus	Äriühing	429 / 42	413 / 41	69 / 7	7 / 7	918 / 97
	3. sektor	0 / 0	2 / 2	1 / 1	0 / 0	3 / 3
	Riik, KOV	1 / 1	1 / 1	0 / 0	0 / 0	2 / 2
J. Info ja side	Äriühing	192 / 19	197 / 20	53 / 5	10 / 10	452 / 54
	3. sektor	5 / 5	7 / 7	2 / 2	0 / 0	14 / 14
	Riik, KOV	0 / 0	2 / 2	1 / 1	1 / 1	4 / 4
K. Finants- ja kindlustustegevus	Äriühing	64 / 32	57 / 28	16 / 16	9 / 9	146 / 85
	3. sektor	1 / 1	4 / 4	0 / 0	0 / 0	5 / 5
	Riik, KOV	0 / 0	1 / 1	0 / 0	1 / 1	2 / 2
L. Kinnisvara	Äriühing	313 / 14	184 / 8	16 / 16	1 / 1	514 / 39
	3. sektor	299 / 14	26 / 5	0 / 0	0 / 0	325 / 19
	Riik, KOV	2 / 2	8 / 8	0 / 0	0 / 0	10 / 10
M. Teadus ja tehnika	Äriühing	658 / 32	397 / 20	36 / 18	0 / 0	1 091 / 70
	3. sektor	13 / 6	11 / 5	0 / 0	0 / 0	24 / 11
	Riik, KOV	8 / 5	15 / 7	17 / 8	0 / 0	40 / 20

Tabel 2. Üldkogumi ja valimi jaotus, 2009

Tegevusala	Juriidiline tüüp	Töötajate arv (kogum/valim)				Järg Kokku
		Kuni 9	10–49	50–249	250+	
N. Haldus- ja abitegevus	Äriühing	339 / 34	306 / 30	71 / 7	16 / 16	732 / 87
	3. sektor	4 / 4	0 / 0	0 / 0	0 / 0	4 / 4
O. Avalik haldus ja riigikaitse	3. sektor	6 / 6	6 / 6	1 / 1	1 / 1	14 / 14
	Riik, KOV	29 / 5	234 / 23	88 / 9	36 / 36	387 / 73
P. Haridus	Äriühing	88 / 5	74 / 5	6 / 6	2 / 2	170 / 18
	3. sektor	41 / 20	48 / 24	6 / 6	0 / 0	95 / 50
	Riik, KOV	103 / 5	727 / 14	385 / 8	8 / 8	1 223 / 35
Q. Tervishoid	Äriühing	231 / 11	162 / 8	39 / 19	11 / 11	443 / 49
	3. sektor	46 / 5	71 / 5	18 / 18	9 / 9	144 / 37
	Riik, KOV	24 / 12	94 / 5	18 / 9	1 / 1	137 / 27
R. Kunst ja meelelahutus	Äriühing	48 / 5	57 / 5	12 / 12	2 / 2	119 / 24
	3. sektor	86 / 5	48 / 5	9 / 9	0 / 0	143 / 19
	Riik, KOV	131 / 6	149 / 7	28 / 28	4 / 4	312 / 45
S. Muu teenindus	Äriühing	177 / 8	84 / 5	7 / 7	0 / 0	268 / 20
	3. sektor	277 / 13	165 / 8	17 / 17	0 / 0	459 / 38
	Riik, KOV	0 / 0	2 / 2	1 / 1	0 / 0	3 / 3
Kokku		9 273 / 570	8 585 / 585	1 917 / 287	258 / 258	20 033 / 1 700

Tabel 3. Üldkogumi ja valimi jaotus, 2015

Regionaalne jaotus	Töötajate arv	Tegevusala sektor / Juriidiline tüüp							Kokku
		Primaarsektor (kogum/valim)		Sekundaarsektor (kogum/valim)		Tertsiaarsektor (kogum/valim)			
		Äriühing	Riik, KOV	Äriühing	Riik, KOV	Äriühing	3. sektor	Riik, KOV	
Põhja-Eesti	5–9	47 / 10	0 / 0	1 034 / 42	0 / 0	2 906 / 73	393 / 29	26 / 9	4 406 / 163
	10–49	31 / 12	0 / 0	985 / 38	1 / 1	2 260 / 68	237 / 18	314 / 24	3 828 / 161
	50–249	7 / 7	0 / 0	249 / 48	0 / 0	442 / 62	33 / 13	215 / 38	946 / 168
	250+	0 / 0	1 / 1	42 / 42	0 / 0	83 / 83	4 / 4	39 / 39	169 / 169
Lääne-Eesti	5–9	81 / 18	0 / 0	281 / 21	0 / 0	392 / 30	56 / 10	58 / 7	868 / 86
	10–49	54 / 12	0 / 0	241 / 18	0 / 0	251 / 19	34 / 9	230 / 17	810 / 75
	50–249	7 / 7	0 / 0	57 / 17	0 / 0	33 / 10	4 / 4	39 / 12	140 / 50
	250+	0 / 0	0 / 0	7 / 7	0 / 0	2 / 2	3 / 3	1 / 1	13 / 13
Kesk-Eesti	5–9	78 / 17	0 / 0	215 / 17	1 / 1	254 / 19	50 / 10	52 / 7	650 / 71
	10–49	74 / 17	0 / 0	229 / 17	0 / 0	181 / 13	24 / 8	193 / 14	701 / 69
	50–249	6 / 6	0 / 0	49 / 15	0 / 0	16 / 8	6 / 6	31 / 9	108 / 44
	250+	0 / 0	0 / 0	4 / 4	0 / 0	6 / 6	0 / 0	0 / 0	10 / 10
Kirde-Eesti	5–9	18 / 6	0 / 0	134 / 9	0 / 0	270 / 21	67 / 10	16 / 5	505 / 51
	10–49	4 / 4	0 / 0	143 / 10	0 / 0	180 / 13	34 / 9	111 / 8	472 / 44
	50–249	1 / 1	0 / 0	45 / 13	0 / 0	26 / 10	8 / 8	68 / 21	148 / 53
	250+	0 / 0	0 / 0	15 / 15	0 / 0	1 / 1	2 / 2	1 / 1	19 / 19
Lõuna-Eesti	5–9	162 / 38	0 / 0	485 / 18	1 / 1	807 / 31	148 / 13	104 / 8	1 707 / 109
	10–49	116 / 27	0 / 0	494 / 19	1 / 1	588 / 22	97 / 10	377 / 29	1 673 / 108
	50–249	17 / 6	0 / 0	122 / 33	0 / 0	59 / 18	18 / 8	107 / 33	323 / 98
	250+	0 / 0	0 / 0	13 / 13	0 / 0	14 / 14	4 / 4	8 / 8	39 / 39
Kokku		703 / 188	1 / 1	4 844 / 416	4 / 4	8 771 / 523	1 222 / 178	1 990 / 290	17 535 / 1600

Esitatud andmed näitavad kogumi ja valimi suurust. Valim võeti lihtsa juhusliku valiku teel. Valiku aluseks oli püsijuhuarvu meetod, mille puhul juhuslike arvude järjestus oli kasvav ning juhuslik alguspunkt 2009. aastal 0,7 ja 2015. aastal 0,97.

Töötajate küsitluse valim

Tööelu-uuringu teise etapi, töötajate küsitluse valimi aluseks oli ettevõtete küsitluses osalenud ettevõtete/asutuste töötajate nimekiri, mis saadi Maksu- ja Tolliametilt töötamise registrist (TÖR).

Uuringusse võeti töötajad nendest ettevõtetest/asutustest, millel olid täidetud järgmised tingimused:

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

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

Tabel 4. Küsitletavad ettevõtte/asutuse töötajate arvu järgi, 2009, 2015

Töötajate arv	Küsitletavate arv	
	TEU 2009	TEU 2015
5–9	5	7
10–49	6	9
50–249	9	11
250+	11	15

Töötajad valiti süstemaatilise valiku teel soo ja sünniaja alusel järjestatud nimekirjast. Kui valimi jaoks ettenähtud töötajate arv oli suurem kui ettevõtte/asutuse töötajate arv Maksu- ja Tolliametis loetelus, võeti valimisse kõik küsitlusetkel ettevõttes/asutuses töötanud isikud.

Töötajate küsitluse valim oli isikuviisiline – küsitleti ainult valimiisikuid, nende leibkonnaliikmeid ei küsitletud. Valimis olevatest ettevõtetest/asutustest töölt lahkunud töötajaid ei küsitletud. Juhul kui töötajate valimisse oli sattunud ettevõtte/asutuse juht, ei küsitletud ka teda.

Valimis oli 2009. aastal 8814 isikut 1163 ettevõtte/asutusest ja 2015. aastal 8193 isikut 848 ettevõtte/asutusest.

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

Tabel 5. Töötajad ja ettevõtted/asutused valimis juriidilise tüübi ja ettevõtte/asutuse töötajate arvu järgi, 2009, 2015

Juriidiline tüüp	Töötajate arv valimis					Ettevõtete arv valimis				
	Töötajate arv ettevõttes/asutuses					Töötajate arv ettevõttes/asutuses				
	5–9	10–49	50–249	250+	Kokku	5–9	10–49	50–249	250+	Kokku
TEU 2009										
Äriühing	1 093	2 057	1 497	1 538	6 185	222	301	159	145	827
Kolmas sektor	195	325	348	114	982	40	55	41	11	147
Riik, KOV	133	446	578	490	1 647	27	57	59	46	189
KOKKU	1 421	2 828	2 423	2 142	8 814	289	413	259	202	1 163
TEU 2015										
Äriühing	810	1 293	1 463	1 566	5 132	144	151	134	109	538
Kolmas sektor	146	268	244	146	804	25	31	23	10	89
Riik, KOV	124	634	962	537	2 257	22	72	90	37	221
KOKKU	1 080	2 195	2 669	2 249	8 193	191	254	247	156	848

2.2. Kaalumise 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 , n_h on valimi maht kihis h . Kaal d_h näitab, kui mitut üldkogumi objekti valimisse kuuluv ettevõtte/asutus esindab. Disainikaal arvutatakse kõigile valimis olevatele ettevõtetele/asutustele.

Valikuuringutes tuleb alati ette vastamata jätmist, mis põhjustab hinnangutes nihkeid. Kao kompenseerimiseks korrigeeriti vastanute disainikaalu vastamismäär järgi valemiga

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

kus h^* tähistab kao kompenseerimisel kasutatud kihte, n_{h^*} on valimimaht kihis h^* 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, s.o ajal, kui 2008. aasta teisel poolel alanud majanduskriis oli jõudnud haripunkti. Juhul kui küsitlusele ei vastanud ükski töötaja, kui töötajate arv oli pärast valimi võtmist vähenenud ja oli alla viie või kui ettevõtet töötajate küsitluse ajaks enam ei olnudki, jäeti ettevõtte TEU 2009 andmetöötlustest välja.

Et võtta arvesse kiireid muutusi tööturul, kalibreeriti ettevõtete/asutuste kaalud uuringu „Palk“ 2009. aasta I kvartali andmetega. Need näitavad tegutsevate ettevõtete/asutuste ja nende töötajate arvu I kvartali lõpus, mis on tööelu-uuringu esimese etapi toimumisele ajaliselt kõige lähemal. Kalibreerimiseks kasutati ettevõtete/asutuste ja töötajate arvu hinnangut tegevusala järgi (16 kalibreerimisrühma).

Tabel 6. Kalibreerimisrühmad, 2009

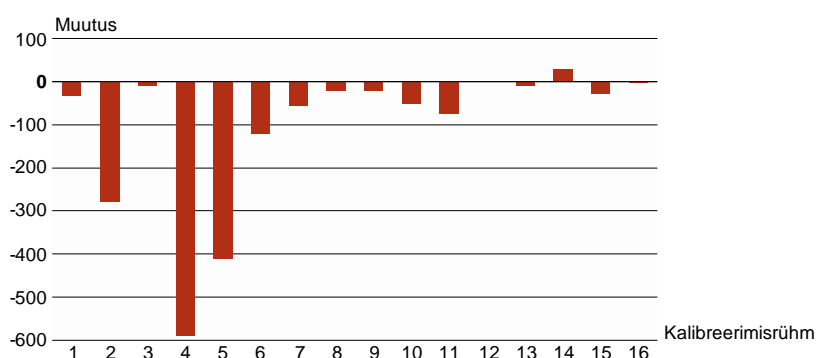
Kalibreerimisrühm	Ettevõtte/asutuse tegevusala
1	A Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
2	B Mäetööstus
	C Töötlev tööstus
3	E Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
	D Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
4	F Ehitus
5	G Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite 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 tehnikaalane 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 3)

Kalibreerimiseks kasutati tarkvara SAS protseduuri CLAN.

2015. aastal TEU-s ettevõtete/asutuste kaalude arvutamisel kalibreerimist ei tehtud, kuna statistilise profiili alusel moodustatud ettevõtete/asutuste kogum oli ajakohane. Et tagada TEU 2009 ja TEU 2015 andmete võrreldavus, korrigeeriti TEU 2009 ettevõtete/asutuste kaalud statistilise profiili 2009. aasta andmete põhjal. Kalibreerimiseks kasutati tarkvara SAS makrot CALMAR.

Joonisel 1 on esitatud 2009. aasta ettevõtete/asutuste arvu hinnangu muutus pärast uuesti kalibreerimist majandustegevusalade kaupa. Suurim erinevus oli neljanda rühma (tegevusalade klassifikaatori jao F) hinnangutes – ettevõtete/asutuste arvu hinnang vähenes ligikaudu 600 võrra, s.t kaalusid kalibreerimata oleks ettevõtete/asutuste arv selles tegevusalarühmas olnud 600 võrra ülehinnatud.

Joonis 1. Ettevõtete/asutuste arvu hinnangu muutus pärast kalibreerimist kalibreerimisrühma järgi, 2009



Teine etapp – töötajate kaalude arvutamine

Teises etapis arvutati töötajate kaalud. Töötajate valim moodustati vastanud ettevõtete/asutuste töötajatest, seega on tegemist kaheastmelise valikuga. Sellise valikudisaini korral saadakse töötaja kaasamistöenäosus valiku esimese astme (ettevõtte/asutuse valik) ja teise astme (töötaja valik ettevõttest/asutusest) kaasamistöenäosuste korrutisena. Disainikaal on kaasamistöenäosuse 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 lõplik ehk 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.

2009. aastal kasutati töötajate kaalude kalibreerimiseks sama aasta Eesti tööjõu-uuringu IV kvartali andmeid, 2015. aastal aga 2015. aasta uuringu II 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.

2009. aasta kaalud kalibreeriti tööjõu-uuringu andmete põhjal palgatöötajate arvu hinnanguga järgmistes jaotustes:

sugu – mehed, naised;
vanus – 15–34, 35–44, 45–54, 55–74;
regioon – Harjumaa, muu Eesti;
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.

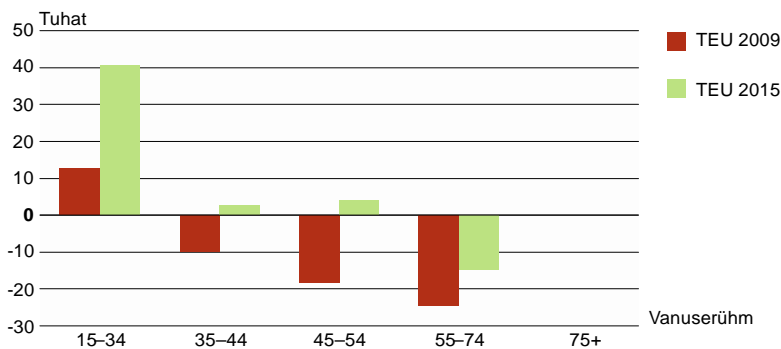
2015. aasta kaalud kalibreeriti peaaegu samades jaotustes nagu 2009. aastal, kuid neljandas ehk ametijaotuses koondati ametid järgmiselt:

amet – kõrgemad ametnikud, spetsialistid, lihttöölised.

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

Pärast 2009. aasta tööelu-uuringu tulemuste avaldamist on Eesti tööjõu-uuringu andmeid korrigeeritud 2011. aasta rahva ja eluruumide loenduse ning registriandmete alusel ümberarvutatud rahvaarvude põhjal (vt rahvaarvu ümberarvutuste meetodikat <http://www.stat.ee/75541> ja tööjõu-uuringu ümberarvutuste meetodikat <http://www.stat.ee/76254>). Et tagada 2009. ja 2015. aasta tööelu-uuringu töötajate andmete võrreldavus, on 2009. aasta uuringu töötajate kaalud korrigeeritud ettevõtete/asutuste kaalusid ja Eesti tööjõu-uuringu 2009. aasta IV kvartali täpsustatud andmeid kasutades. Tööelu-uuringu 2009. aasta andmed on korrigeeritud kaaludega ümberarvutatud ja avaldatud koos 2015. aasta andmetega.

Joonis 2. Töötajate arvu hinnangu muutus pärast vanuserühma järgi kalibreerimist, 2009, 2015



2.3. Valikuviga

Kõik valimi laiendamisel üldkogumi kohta saadud andmed on 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 2015. aastal vähemalt viie töötajaga ettevõtete/asutuste töötajate (v.a juhid) arvu hinnang 527 800 ja standardviga 11 100. 95% usaldusvahemiku otspunktid leitakse valemiga $527\,800 \pm 1,96 \times 11\,100 \approx 527\,800 \pm 21\,800$. Konstant 1,96 on määratud etteantud usaldusnivooga 0,95. Teiste sõnadega: tõenäosusega 0,95 oli 2015. aastal vähemalt viie töötajaga ettevõtete/asutuste töötajate (v.a juhid) tegelik arv 506 000 ja 549 600 vahel. 2009. ja 2015. aasta põhinäitajate hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga on esitatud tabelis 7.

Tabel 7. Hinnangud koos usaldusvahemiku ja suhtelise standardveaga, 2009, 2015

	TEU 2009			TEU 2015		
	Hinnang	Usaldus- vahemik tõenäo- susega 0,95	Suhteline standard- veiga, %	Hinnang	Usaldus- vahemik tõenäo- susega 0,95	Suhteline standard- veiga, %
Töötajad kokku	484,0 ±	22,5	2,4	527,8 ±	21,8	2,1
Äriühingute töötajad	359,3 ±	21,4	3,0	390,4 ±	20,4	2,7
MTÜ-de ja sihtasutuste töötajad	27,7 ±	6,1	11,2	34,5 ±	5,9	8,7
Riigi- ja omavalitsusasutuste töötajad	97,1 ±	10,0	5,2	102,8 ±	10,6	5,2
Primaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	11,6 ±	2,2	9,8	10,8 ±	1,4	6,7
Sekundaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	143,2 ±	16,5	5,8	162,4 ±	12,3	3,9
Tertsiaarsektori ettevõtete/asutuste töötajad	329,2 ±	18,0	2,8	354,6 ±	20,4	2,9
Kõrgemad ametnikud ja tippspetsialistid	123,2 ±	11,8	4,9	162,2 ±	12,3	3,9
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	116,5 ±	11,6	5,1	103,6 ±	11,6	5,7
Teenindus- ja müügitöötajad	58,6 ±	8,4	7,3	58,3 ±	9,6	8,4
Põllumajanduse, kalanduse ja muude tegevusalade oskus- ja käsitöölised	64,0 ±	12,2	9,6	70,8 ±	9,4	6,8
Seadme- ja masinaoperaatorid	69,0 ±	10,0	7,4	72,4 ±	8,8	6,3
Lihttöölised ja relvajõud	52,7 ±	8,8	8,6	60,5 ±	10,0	8,5
Meestöötajad	231,5 ±	19,2	4,2	269,2 ±	19,6	3,7
Naistöötajad	252,5 ±	15,5	3,1	258,6 ±	13,9	2,8
15–24-aastased töötajad	43,5 ±	10,8	12,7	32,9 ±	6,3	9,7
25–49-aastased töötajad	276,7 ±	18,8	3,5	322,9 ±	20,0	3,2
50–64-aastased töötajad	138,7 ±	11,2	4,1	144,6 ±	11,2	3,9
Vähemalt 65-aastased töötajad	25,1 ±	5,3	10,9	27,4 ±	5,1	9,6
Põhja-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	293,3 ±	21,2	3,7	323,2 ±	21,8	3,4
Kesk-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	29,6 ±	4,7	8,0	29,6 ±	3,5	6,0
Kirde-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	34,1 ±	5,1	7,6	34,9 ±	5,1	7,6
Lääne-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	36,1 ±	5,9	8,4	42,5 ±	4,1	4,9
Lõuna-Eesti ettevõtete/asutuste töötajad	91,0 ±	9,8	5,5	97,6 ±	8,6	4,5

2.4. Hinnangute avaldamise piirangud

Hinnanguid, mis põhinevad ettevõtete küsitluse puhul alla 20-l valimisse kuulunud ettevõtet/asutusel ja töötajate küsitluse puhul alla 20 valimiisikul, ei ole avaldatud (tabelites tähistus „...“), sest need ei ole usaldusväärsed.

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

2.5. Vastamismäär

Ettevõtete küsitluse laekumine

TEU 2009 ettevõtete küsitluse valimis oli 1700 ettevõtet/asutust, kellest ankeedi täitsid 1332 (78,4%). Ankeet jäi laekumata 368 ettevõtet/asutuselt (21,6%), sh 72-lt saadi vastamata jätmise kohta selgitus, kuid 296 juhul ei saadud hoolimata mitmet meeldetuletusest mingit vastust. Peamised vastamata jätmise põhjused olid puuduv palgatööjõud, ettevõtte sulgemine, pankrot, ühinemine teise ettevõttega või tegevusala vahetamine.

TEU 2015 ettevõtete küsitluse valimis oli 1600 ettevõtet/asutust. Neist vastas 848 (53%) ja vastamata jättis 752 ettevõtet/asutust (47%). 282 ettevõtet/asutuselt saadi mittevastamise põhjus teada, ülejäänud 470-ga ei õnnestunud kontakti saada. Peamiseks mittevastamise põhjuseks oli otsene keeldumine või kaudne keeldumine, kui algselt oli ettevõtte/asutus lubanud uuringus osaleda.

Ankeetide laekumine ettevõtte/asutuse töötajate arvu suurusjärgu, juriidilise tüübi, majandussektori ja asukoha järgi on tabelis 8. 2009. aastal oli 5–9 töötajaga ettevõtteid/asutusi valimis 570, kellest 367 ehk 64,4% täitsid ankeedi. Kõigist 1332 vastanust on see 27,6%. Kõrgeim vastamismäär 2009. aastal oli vähemalt 250 töötajaga ettevõtetel/asutusel – 258-st valimis olnud ettevõtet/asutusel täitsid ankeedi 240 (93%) –, madalaima vastamismääraga olid 5–9 töötajaga ettevõtet/asutusel (64,4%). Juriidilise tüübi järgi oli kõrgeim vastamismäär riigi- ja omavalitsusasutusel – 234 asutusel täitsid ankeedi 223 (95,3%) – ja madalaim äriühingutel (75,3%). Majandussektori olid vastamismäärade erinevused väiksemad: kõrgeim oli see tertsiaarsektoris (79,3%) ja madalaim primaarsektoris (64,9%). Asukoha järgi olid kõrgeima vastamismääraga Kirde-Eesti ettevõtet/asutusel (82,0%) ja madalaimaga Põhja-Eesti ettevõtet/asutusel (76,4%).

2015. aastal olid vastamismäärad oluliselt madalamad kui 2009. aastal. Erinevused on näiteks jaotuses asukoha järgi, kuid kõige kõrgem oli vastamismäär Lääne-Eestis (60,3%) ja kõige madalam Kesk-Eestis (47,4%).

Tabel 8. Ettevõtete küsitluse vastamismäärad, 2009, 2015

	Ettevõtete/ asutuste arv valimis	Vastanud ettevõtete/ asutuste arv	Vastamismäär oma jaotuses, %	Vastanute osatähtsus rühmas, %
TEU 2009				
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	1 246	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	1 168	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	1 700	1 332	78,4	100,0
TEU 2015				
Ettevõtte/asutuse töötajate arv				
5–9	480	191	39,8	22,5
10–49	456	253	55,5	29,8
50–249	414	248	59,9	29,2
250+	250	156	62,4	18,4
Ettevõtte/asutuse juriidiline tüüp				
Äriühing	1 127	538	47,7	63,4
Kolmas sektor	178	89	50,0	10,5
Riik, KOV	295	221	74,9	26,1
Ettevõtte/asutuse tegevusala sektor				
Primaarsektor	189	79	41,8	9,3
Sekundaarsektor	420	204	48,6	24,1
Tertsiaarsektor	991	565	57,0	66,6
Ettevõtte/asutuse asukoht				
Põhja-Eesti	661	348	52,6	41,0
Kesk-Eesti	194	92	47,4	10,8
Kirde-Eesti	167	89	53,3	10,5
Lääne-Eesti	224	135	60,3	15,9
Lõuna-Eesti	354	184	52,0	21,7
Kokku	1 600	848	53,0	100,0

Ettevõtete küsitluses täpsustati ka ettevõtte/asutuse töötajate arvu, et nii nagu ettevõtete küsitluses saaks ka töötajate küsitluse võtta ainult vähemalt viie töötajaga ettevõtte/asutused. Selgus, et 2009. aastal oli 309 ettevõttes/asutuses töötajate arv muutunud nii, et muutunud oli ka töötajate arvu suurusrühm. 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 ei saanud töötajate küsitlusele 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 vähemalt 250 töötajaga ettevõtete/asutuste rühma.

2015. aastal muutus töötajate arv enim 10–49 töötajaga ettevõtete/asutuste rühmas, kus 25 ettevõtet/asutust läksid 5–9 töötajaga ettevõtete/asutuste hulka.

2009. ja 2015. aasta töötajate arvu muutustest annab ülevaate tabel 9.

Tabel 9. Töötajate arvu suurusjärgu muutused vastanud ettevõtetes/asutustes, 2009, 2015

Töötajate arv enne uuringut	Töötajate arv pärast uuringut										KOKKU		
	0–4		5–9		10–49		50–249		250+				Vastanud
	Ette-võtete arv	%	Ette-võtete arv	%	Ette-võtete arv	%	Ette-võtete arv	%	Ette-võtete arv	%	Ette-võtete arv		
TEU 2009													
5–9	98	26,7			29	7,9	1	0,3	0	0,0	128	367	34,9
10–49	14	3,0	77	16,6			7	1,5	0	0,0	98	465	21,1
50–249	1	0,4	3	1,2	37	14,2			2	0,8	43	260	16,5
250+	0	0,0	0	0,0	1	0,4	39	16,3			40	240	16,7
Kokku	113	8,5	80	6,0	67	5,0	47	3,5	2	0,2	309	1 332	23,2
TEU 2015													
5–9	0	0,0			21	11,0	0	0,0	0	0,0	21	191	11,0
10–49	0	0,0	25	9,9			3	1,2	0	0,0	28	253	11,1
50–249	0	0,0	0	0,0	21	8,5			2	0,8	23	248	9,3
250+	0	0,0	0	0,0	1	0,6	11	7,1			12	156	7,7
Kokku	0	0,0	25	2,9	43	5,1	14	1,7	2	0,2	84	848	9,9

Töötajate küsitluse laekumine

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

Tabel 10. Loendiviga, 2009, 2015

	Arv	Osatähtsus valimis, %	Osatähtsus loendiveas, %
TEU 2009			
Ei küsitatud (töölt lahkunud / juht)	1 321	15,0	97,8
Küsitatav surnud	5	0,1	0,4
Küsitatav viidud institutsiooni (asutusleibkonda, s.t hooldekodusse, vanglasse)	2	0,0	0,1
Küsitatav viibib välismaal vähemalt aasta	23	0,3	1,7
KOKKU	1 351	15,3	100,0
TEU 2015			
Ei küsitatud (töölt lahkunud / juht)	674	8,2	96,7
Küsitatav surnud	1	0,0	0,1
Küsitatav on juba uuringus teise ettevõtte kaudu	1	0,0	0,1
Küsitatav viidud institutsiooni (asutusleibkonda, s.t hooldekodusse, vanglasse)	4	0,1	0,6
Küsitatav viibib välismaal vähemalt aasta	17	0,2	2,4
KOKKU	697	8,5	100,0

Kaoks nimetatakse seda valimiosa, mis jääb uuringust kõrvale. Selle peamised 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. Kaona arvestati ka seda valimiosa, mille puhul isiku uus aadress oli küll välja selgitatud, kuid mis jäi uuringust kõrvale muul põhjusel – osa inimesi ei saadud kätte, teine osa keeldus vastamast, oli haige, vastamisvõimetu vms.

Tabelis 11 on toodud kao põhjused 2009. ja 2015. aastal. 2009. aastal olid 52,5% kaost kontakti puudumised, mida tuli ette enamasti seetõttu, et küsitatavat ei olnud võimalik kodus tabada (864 korral). Üks olulisi kao põhjuseid oli ka see, kui valimiisik ei elanud rahvastikuregistris registreeritud aadressil (263 korral ehk 9,2% kaost), samuti takistasid kontakti loomist lukustatud trepikojad (189 korral ehk 6,6% kaost). Uuringus osalemisest keeldujate hulgas oli enim neid, kes keeldusid kategooriliselt või põhjendusega (748 korral ehk 26,2% kaost). 270 inimest põhjendas keeldumist ajanappusega.

2015. aastal olid uuringust väljajäämise põhjused enamasti samad mis eelmises uuringus. Kasvanud on keeldumiste, eriti kategooriliste keeldumiste (753 korral ehk 27,7% kaost) ja ajanappusest tingitud keeldumiste (370 korral ehk 13,7% kaost) hulk. Samuti on kasvanud muul põhjusel vastamisest keeldumiste osatähtsus (330 korral ehk 12,1% kaost). Vähenenud on kontakti puudumisest tingitud mittevastamiste hulk (1155 korral ehk 42,5% kaost). Vale aadressi esinemine valimis on vähenenud tänu sellele, et kasutatavat aadressibaasi on täpsustatud rahva ja eluruumide loendusel saadud andmetega.

Tabel 11. Kao põhjus, 2009, 2015

	TEU 2009		TEU 2015	
	Arv	Osatähtsus kaos, %	Arv	Osatähtsus kaos, %
Puudulik ankeet	0	0,0	1	0,0
Kontakti puudumine	1 497	52,5	1 155	42,5
teadaoleval aadressil ei elanud valimiisikut	263	9,2	141	5,2
valimiisik oli elukohta vahetanud	79	2,8	32	1,2
valimis olev aadress polnud leitav	14	0,5	14	0,5
valimiisik elas ajutiselt mujal	73	2,6	45	1,7
valimiisik ei viibinud uuringuperioodil elukohas	0	0,0	158	5,8
küsitletavat ei õnnestunud tabada, sest teda polnud kodus	864	30,3	605	22,3
küsitteleja ei pääsenud majja/trepikotta	189	6,6	160	5,9
muu põhjus	15	0,5	0	0,0
Keeldumine	1 087	38,1	1 232	45,3
valimiisik keeldus (kategoriliselt) vastamast	748	26,2	753	27,7
valimiisik polnud nõus tasuta vastama	1	0,0	3	0,1
valimiisik keeldus ajanappuse tõttu	270	9,5	372	13,7
valimiisik oli pettunud riigis ja statistikas või kahtles uuringute vajalikkuses	19	0,7	7	0,3
valimiisik keeldus halva majandusliku olukorra tõttu	1	0,0	0	0,0
valimiisikul puudus usaldus või oli kahtlus andmete konfidentsiaalsuse tagamise suhtes	38	1,3	39	1,4
uuring oli liiga keeruline / lisatööd nõudev	7	0,2	39	1,4
küsitletav oli juba uuringutes osalenud	3	0,1	12	0,4
küsitletav lahkus uuringuperioodiks elukohast	0	0,0	7	0,3
Muu põhjus	270	9,5	330	12,1
valimiisik ei vastanud erandliku olukorra tõttu leibkonnas	38	1,3	33	1,2
küsitletav oli vastamiskõimetu	5	0,2	10	0,4
valimiisik ei viibinud kokkulepitud ajal ja kohas või vältis kontakti	137	4,8	140	5,2
muu	90	3,2	147	5,4
KOKKU	2 854	100,0	2 718	100,0

Uuringu esmased kvaliteedinäitajad on vastanute arv v ja vastamismäär VM , mida arvutatakse järgmiselt:

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

kus n on esialgne valimimaht ja l loendiviga.

Loendiviga arvestades oli tööelu-uuringu töötajate küsitluse vastamismäär 2009. aastal 61,8% ja 2015. aastal 63,7%.

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 majandussektori ja juriidilise tüübi järgi. Tabelis 12 on ankeetide laekumist kirjeldavad koondarvud majandussektori järgi.

Tabel 12. Vastamismäär ettevõtte/asutuse majandussektori järgi, 2009, 2015

Ettevõtte/asutuse tegevusala	TEU 2009			TEU 2015		
	Valimi suurus loendiveata	Vastanute arv	Vastamis- määr, %	Valimi suurus loendiveata	Vastanute arv	Vastamis- määr, %
A Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	211	169	80,1	517	383	74,1
B Mäetööstus	254	180	70,9	64	35	54,7
C Töötlev tööstus	949	559	58,9	1 300	785	60,4
D Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	241	171	71,0	59	41	69,5
E Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	244	163	66,8	85	55	64,7
F Ehitus	344	192	55,8	397	210	52,9
G Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	658	376	57,1	830	477	57,5
H Veondus ja laondus	279	158	56,6	415	203	48,9
I Majutus ja toitlustus	286	153	53,5	196	97	49,5
J Info ja side	275	155	56,4	190	104	54,7
K Finants- ja kindlustustegevus	363	172	47,4	102	66	64,7
L Kinnisvaraalaane tegevus	199	125	62,8	81	50	61,7
M Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	357	229	64,1	122	89	73,0
N Haldus- ja abitegevused	215	120	55,8	179	93	52,0
O Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	598	404	67,6	678	479	70,6
P Haridus	614	418	68,1	1 261	891	70,7
Q Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	699	451	64,5	596	442	74,2
R Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	464	290	62,5	295	206	69,8
S Muud teenindavad tegevused	213	124	58,2	129	72	55,8
KOKKU	7 463	4 609	61,8	7 496	4 778	63,7

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 2009. aastal saadi linnalistes asulates juba esimese kontaktivõtuga intervjuu 23,8%-ga vastava jaotuse respondentidest ja 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 vähemalt kuue kontaktivõtu järel intervjuu 5,3%-l juhtudest, maa-asulates vähemalt nelja kontaktivõtu järel 14,2%-l juhtudest.

2015. aastal saadi linnalistes asulates esimese kontaktivõtuga intervjuu 44,2%-ga vastanutest ja teise kontaktiga kokku 73%-ga vastanutest. Maa-asulates oli ühe kontaktiga vastanuid 50,3% ja kuni kahe kontaktiga vastanuid 76,9%. Võrreldes eelmise küsitluskorraga on suurenenud nende vastanute arv, kelle jaoks tuli teha kuni kaks kontaktivõttu.

Tabel 13. Vastamismäär kontaktivõttude arvu ja asustusüksuse järgi, 2009, 2015

Kontaktivõttude arv	Linnalistes asulad		Maa-asulad		Kokku	
	Vastanute arv	%	Vastanute arv	%	Vastanute arv	%
TEU 2009						
1	723	23,8	457	28,9	1 180	25,6
2	1 156	38,3	602	37,9	1 758	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	3 020	100,0	1 589	100,0	4 609	100,0
TEU 2015						
1	1 298	44,2	927	50,3	2 225	46,6
2	846	28,8	491	26,6	1 337	28,0
3	421	14,3	222	12,0	643	13,5
4	189	6,4	122	6,6	311	6,5
5	82	2,8	45	2,4	127	2,7
6+	99	3,4	36	2,0	135	2,8
Kokku	2 935	100,0	1 843	100,0	4 778	100,0

Vastamismäärad töötajate arvu suurusrühma järgi (tabel 14, veerg „Kokku”) on väga väikeste erinevustega, ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi järgi aga on erinevused märksa suuremad nii 2009. aastal kui ka 2015. aastal. Äriühingutes töötavate isikute vastamismäär oli riigi- ja omavalitsusasutuste töötajate omast tunduvalt madalam. Mõlema jaotuse kokkuvõttelised vastamismäärad kummagi aasta kohta on esitatud tabelis 14 (juriidiliste tüüpide täpsem selgitus on esitatud kogumiku alguses tabelis 1).

Tabel 14. Vastamismäär ettevõtte/asutuse juriidilise tüübi ja töötajate arvu järgi, 2009, 2015

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	%	Arv	%	
TEU 2009												
5–9	843	525	62,3	150	92	61,3	120	109	90,8	1 113	726	65,2
10–49	1 706	1 007	59,0	266	16	63,5	397	305	76,8	2 369	1 481	62,5
50–249	1 261	704	55,8	310	221	71,3	520	359	69,0	2 091	1 284	61,4
250+	1 343	787	58,6	105	70	66,7	442	261	59,0	189	1 118	59,2
Kokku	5 153	3 023	58,7	831	552	66,4	1 479	1 034	69,9	7 463	4 609	61,8
TEU 2015												
5–9	810	446	55,1	146	93	63,7	124	89	71,8	1 080	628	58,1
10–49	1 284	715	55,7	268	161	60,1	634	448	70,7	2 186	1 324	60,6
50–249	1 472	778	52,9	244	163	66,8	962	665	69,1	2 678	1 606	60,0
250+	1 566	800	51,1	146	92	63,0	537	328	61,1	2 249	1 220	54,2
Kokku	5 132	2 739	53,4	804	509	63,3	2 257	1 530	67,8	8 193	4 778	58,3

2.6. Vastamata jätmine

Ettevõtete ankeedis oli 2009. aastal 156 küsimust: 137 põhiküsimust ettevõtte/asutuse tööelu kohta ja 19 küsimust ettevõtte/asutuse töötajate üldandmete kohta. 2015. aastal oli küsimusi 161, sealhulgas põhiküsimusi sama palju, kuid küsimusi üldandmete kohta 24. 2009. aastal ei olnud ettevõtete küsitluses lubatud küsimustele vastamata jätta. 2015. aastal oli see võimalus olemas, sest kasutati sama tarkvara mis töötajate küsitluseski.

2015. aasta uuringus oli ettevõtete 161 küsimuse hulgas 53 sellist küsimust (33%), millele jäeti vastamata vähemalt üks kord (vastus „Ei tea“ või „Keeldun vastamast“). Neist 48 küsimusele (30%) jäeti vastamata kõige rohkem 9 korral, kahele küsimusele (1%) 10–49 korral ja kolmele küsimusele (2%) vähemalt 50 korral. Ettevõtete/asutuste juhtidel oli probleeme töövägivalda puudutavatele küsimustele vastamisel. Üle veerandi (27%) juhtidest ei osanud öelda, kas viimase 12 kuu jooksul on töötajaid tööl solvatud või sõimatud. Üsna paljudel juhtudel (6–10%) jäid vastamata ka teised töövägivallateemalised küsimused (tabel nr 15).

Tabel 15. Üle 1% vastamata jätmise määraga küsimused ettevõtete küsitluses, 2015

Küsimus	Küsimusele vastamata jätnute arv	Küsimusele vastamata jätnute määr, %
OSA G. TÖÖSUHTED		
G04A Kas Teie ettevõttes/asutuses on viimase 12 kuu jooksul esinenud juhtumeid, kus tööl on töötajaid solvatud, sõimatud?	226	26,7
G04B ...rännatud, vägivaldselt koheldud?	46	5,4
G04C ...pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel?	82	9,7
G04D ...seksuaalselt ahistatud?	64	7,5

TEU 2009 töötajate ankeedis oli 223 küsimust, neist 203 põhiküsimust tööelu kohta ettevõttes/asutuses ja 20 taustküsimust demograafiliste andmete, hariduse, kõrvaltööde olemasolu ja tervise kohta. TEU 2015 töötajate ankeedis oli 243 küsimust, neist 192 põhi- ja 51 taustküsimust.

2009. aasta töötajate küsitluses ei olnud sülearvutis küsitlemiseks kasutatavas programmis vastusevariandid „Ei tea“ või „Keeldun vastamast“ vastajale näha, kuid küsitlajal oli võimalik neid vastusevariante märkida. See oli nii ka 2015. aastal. Neile küsimustele, millele vastamisel oli 2009. aastal raskusi, lisati 2015. aastal valik „Ei tea“ või „Ei oska öelda“ vms juurde ka vastusevariandina, s.t need olid vastajale näha. Need olid küsimused tegeliku ja kokkulepitud töö vastavuse (B7), lepingujärgse töötaja (C2), ebavõrdse kohtlemise aluse (D7), ametiühingute (E2b, E2c, E2d), kollektiivlepingute (E3), usaldusisiku (F3a) ja töökeskkonna voliniku (F3b) kohta. Nende küsimuste puhul on vastus „Ei tea“ aktsepteeritav.

TEU 2009 töötajate küsitluse 203 põhiküsimuse hulgas oli 134 sellist küsimust (66%), millele oli vastamata jäetud vähemalt üks kord (vastatud „Ei tea“ või „Keeldun vastamast“). Neist 95 küsimusele (47%) jäeti vastamata kõige rohkem üheksal korral, 21 küsimusele (10%) 10–49 korral ja 18 küsimusele (9%) vähemalt 50 korral.

Nii 2009. kui ka 2015. aasta uuringu töötajate küsitluses oli vähemalt üks kord vastamata jäetud kahele kolmandikule küsimustest (192 küsimusest 126-le). 97 küsimusele (51%) jäeti vastamata kõige rohkem üheksal korral, 19 küsimusele (10%) 10–49 korral ja 10 küsimusele (5%) vähemalt 50 korral. Vähemalt 50 korral vastamata jäetud küsimuste osatähtsus oli 2015. aastal (5%) väiksem kui 2009. aastal (9%).

Taustküsimuste puhul vastamata jätmisega probleemi ei olnud. Kõik küsimused, millele ei osanud vastata või keeldus vastamast vähemalt 50 küsitletut (üle 1%), olid põhiküsimused (tabel 16).

Kõige raskemaks osutus küsitletavate jaoks ankeedi E-osa – „Kollektiivne töösuhe“. Raskusi tekitasid ametiühingute teemalised küsimused, sealhulgas jäeti 2009. aastal kõige rohkem (23% küsitletutest) vastamata küsimusele, kus töötajatel tuli avaldada arvamust selle kohta, kuidas nende tööandja suhtub ametiühingutesse (küsimus E2e). Seetõttu jäeti 2015. aastal küsimus E2e ankeedist välja. Kuna küsimuste E2b, E2c ja E2d puhul oli 2015. aastal vastusevariandina lisatud „Ei tea“, kasvas nendele küsimustele vastamata jätmise määr märkimisväärselt.

Üsna palju oli ka neid küsitletuid, kes ei teadnud, kas ettevõttes/asutuses on usaldusisik või töökeskkonnavolinik (F-osa – „Töötajate kaasamine“). Üsna ootuspärane on, et kes ei ole nende teemadega kursis, ei oska või ei soovi selle kohta arvamust avaldada. Ka küsimustele F3a ja F3b mittevastamise määr oli 2015. aastal üle 30% ehk kõrgem kui eelmise uuringu ajal vastusevariandi „Ei tea“ lisamise tõttu.

Vastamisega oli probleeme ka tulevikku puudutavates küsimustes (B28, B30, C11). Osa TEU 2009 vastajaid ei mäletanud, mis kuus nad tööle asusid (B3b) ja mis kuus viimati töötervishoiuarsti juures käisid (G16b), kuigi aastat siiski enamasti mäletasid ka juhul, kui see oli olnud üsna ammu. Seetõttu piirduti 2015. aastal nendes küsimustes ainult aastaga ja täpset kuud ei küsitud.

Samuti ei mäletanud või ei teadnud küsitletavad seda, mis on töölepingus kirjas töönädala pikkuse kohta (C2). 2009. aastal jättis sellele vastamata 2% ja 2015. aastal veelgi rohkem – 7% vastajatest.

TEU 2009 palgaküsimuse puhul oli küsitletaval võimalus öelda bruto- või netopalk. Vastamisest keeldus ligi 10% küsitletutest. Palgaküsimusele vastamata jätnute kõrge määr on iseloomulik ka teistele uuringutele, näiteks Eesti tööjõu-uuringule. 2015. aasta tööelu-uuringus palgaküsimust ei olnud, andmed lingiti Maksu- ja Tolliametist.

Tabel 16. Üle 1% vastamata jätmise määraga küsimused töötajate küsitluses, 2009, 2015

Küsimus	TEU 2009		TEU 2015		
	Küsimusele vastamata jätnute arv	Küsimusele vastamata jätnute määr, %	Küsimusele vastamata jätnute arv	Küsimusele vastamata jätnute määr, %	
OSA B. TÖÖ					
B3b	Mis aastal ja kuus asusite sellele tööle? (Kuu)	50	1,1	–	–
B13	Mis Te arvate, kas praeguse lepingu lõppemisel saate ettevõttes/asutuses edasi töötada?	8	0,2	14	4,8
B28	Kas Te peate võimalikuks, et järgmise kuue kuu jooksul kaotate tööandja algatusel oma praeguse töö?	83	1,8	61	1,3
B30	Mis Te arvate, kas Teil õnnestuks praeguselt töölt lahkudes leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav uus töö?	62	1,3	45	0,9
OSA C. TÖÖ- JA PUHKEAEG					
C2	Kui pikk on lepingu järgi Teie tööpäeval?	87	1,9	336	7,0
C11	Kas ületunnitööst keeldumine toob/tooks Teile kaasa probleeme suhetes tööandjaga, juhtidega?	190	4,1	112	2,3
OSA E. KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE					
E2a	Kuivõrd nõustute väitega, et olete hästi kursis ametiühingute tegevustega?	140	3,0	8	0,2
E2b	Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud saavad töötajate huvide eest seisemisega hästi hakkama?	681	14,8	495	21,0
E2c	Kuivõrd nõustute väitega, et ametiühingud pakuvad töötajale olulist ja tarvilikku õigusabi?	764	16,6	631	26,7
E2d	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööhuvide kaitsmiseks ei ole ametiühingut vaja?	214	4,6	411	17,4
E2e	Kuivõrd nõustute väitega, et Teie tööandja suhtub ametiühingutesse tõrjuvalt?	1 058	23,0	–	–
E3	Kas Teie töötingimused on määratud ka kollektiivlepinguga (v.a riigi miinimumpalk)?	212	4,6	1 305	27,3
OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE					
F3a	Kas Teie ettevõttes/asutuses on usaldusisik?	350	7,6	1 529	32,0
F3b	Kas Teie ettevõttes/asutuses on töökeskkonnavolinik?	421	9,1	1 476	30,9
F4	Kui hästi tuleb Teie arvates töötajate usaldusisik toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?	56	5,1	33	3,6
F5	Kui hästi tuleb Teie arvates töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?	72	3,5	66	3,8
OSA G. TÖÖTERVISHOID					
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 ja töötajate ankeedi põhiküsimuste teemad olid samad. Mõlemas ankeedis olid küsimused töökorralduse, töö- ja puhkeaja, töösuhete, kollektiivse töösuhete, töötajate ettevõtte/asutuse tegevustesse kaasamise, töötervishoiu, töötasustamise ja koolituse kohta.

Ettevõtete 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 (ankeedis osa C).

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

2015. aastal muudeti 2009. aasta uuringu kogemuste põhjal küsimuste sõnastusi selgemaks, mõned küsimused kustutati ja mõned lisati. Põhiküsimusi oli 2015. aastal enam-vähem sama palju kui 2009. aastal, taustküsimusi oli rohkem. Ettevõtete küsitluse üldandmete osas küsiti töölt lahkunud isikute arvu (C04) ja infot töölepingute sõlmimise (C06, C09) kohta. Töötajate küsitluse taustküsimuste osas oli 2015. aastal rohkem küsimusi demograafiliste andmete, hariduse ja koolitustel osalemise ning samuti leibkonna sissetuleku kohta.

Prooviuringud

Et katsetada enne põhiuuringut andmekogumismeetodit ja -korraldust ning teha kindlaks ankeetide asjakohasus ja küsitlejate koolituse sobivus, tehti 2008. aastal TEU 2009 prooviuring ja 2014. aastal TEU 2015 prooviuring. TEU 2009 prooviuringu ettevõtete küsitlus tehti ajavahemikus 15.08.–06.10.2008, töötajate küsitlus ajavahemikus 17.11.–21.12.2008.

TEU 2015 prooviuringu ettevõtete küsitlus tehti veebis ajavahemikus 17.03.–30.04.2014 ja töötajate küsitluse veebiküsitlus ajavahemikus 12.05.–03.06.2014. Nende töötajatega, kellel veebiküsimustik jäi vastamata või pooleli, tehti ajavahemikul 04.06.2014–30.06.2014 intervjuu silmast silma.

Prooviuringute ettevõtete küsitlus

TEU 2009 prooviuringus (TEU 2008) täitis ettevõtete küsimustiku ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja, kasutades Statistikaameti elektroonilist kanalit eSTATi. Soovi korral võis küsimustiku ka printida ja saata täidetuna Statistikaametisse posti teel või faksiga.

TEU 2009 prooviuringu ettevõtete küsitlusest võttis osa üsna vähe ettevõtteid/asutusi. Pärast kahte meeldetuletust ja mitut ühelelistamist laekus 100-lt valimis olnud ettevõttelt/asutuselt 64 täidetud küsimustikku. Aktiivseimad täitjad olid omavalitsusasutused (haridus- ja kultuuriasutused) ja probleemseimad kolmanda sektori organisatsioonid, kel pole Statistikaametile aruannete esitamise või uuringutes osalemise kogemust ega harjumust.

Suureks probleemiks osutus mahukas küsimustik. Prooviuringu 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/asutuste puhul oli raske valida, millise toimla kohta ankeeti täita. Peale ankeedi tuli esitada ka ettevõtte/asutuse töötajate nimekiri, mille täitmisel esines paraku palju vigu. Seetõttu oli töötajate küsitluse valimi koostamine raskendatud.

Prooviuringu 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 EKOMARi küsimustikust; 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.

TEU 2015 prooviuring (TEU 2014) kulges lodusamalt, kuna TEU 2009-ga oli juba kogemus olemas. 102-st ettevõtete prooviuringusse kaasatud ettevõttest/asutusest vastas 58 (57%).

Prooviuringute töötajate küsitlus

Prooviuringute töötajate küsitluse valim oli kvootvalim, välitööde ajal planeeriti küsitleda nii 2008. kui ka 2014. aastal 100 isikut. Uuring toimus kuues küsitluspiirkonnas. Soovitud ankeetide arv igas piirkonnas (kvoodid) oli fikseeritud nii üldise arvuga iga küsitluspiirkonna jaoks kui ka detailsemalt ettevõtete/asutuste kaupa. Välitöödeks valimistati ette valim – 2008. aastal suurusega 271 ja 2014. aastal suurusega 258 isikut. TEU 2008-s intervjueriti 101 isikut ja TEU 2014-s 178 isikut.

Töötajate prooviuringust saadud kogemuse põhjal tehti põhiuuringus muudatusi. Probleemsed küsimused vaadati üle ja parandati, vajaduse korral täiendati juhendit.

Küsitlejate koolitus

2008. aasta novembris enne TEU 2009 töötajate prooviuringu küsitlust korraldati koolitus kuuetele prooviuringut tegevale küsitlejale. Koolitusel tutvustati nii ettevõtete kui ka töötajate küsitluse eesmärke, uuringu valimit, tehti praktiline töö sisestusprogrammiga ja anti juhtnõore tagasisideankeedi täitmiseks.

Eelarvekärbete tõttu ei olnud Statistikaametil võimalik enne TEU 2009 tegemist küsitlejatele koolitust korraldada, nagu tavaliselt enne uut uuringut kombeks on. Seepärast tehti 2009. aasta augustis koolitus ainult neljale küsitlusjuhile, küsitlejad aga pidid enne välitööde algust omandama uuringu tegemiseks vajalikud oskused iseseisvalt. Küsitlejad said vajalikud instruksioonid kirjalikult ja küsitlusjuhtide ülesanne oli kontrollida, kas küsitlejad neid ka järgivad.

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

Kui küsitlejal tekkis prooviintervjuud tehes küsimusi või probleeme, oli tal võimalus sisestusprogrammis need ankeedi vastava küsimuse juurde märkida või pöörduda oma küsitlusjuhi poole e-posti või telefoni teel. 9. septembril tegi andmehaldur kokkuvõtte saabunud ankeetidest ja väljavõtte ankeetidega saabunud märkustest ning edastas need küsitlusjuhtidele.

Ajavahemikus 10.–15. september helistasid küsitlusjuhid küsitlajatele, vastasid nende küsimustele ja veendusid küsitlajate valmisolekus uuringut teha.

2015. aasta uuringus korraldati küsitlajatele koolitused vahetult enne töötajate prooviuuringut (26. mail 2014) ja enne töötajate uuringut (31. märtsil 2015). Koolitusel käisid kõik küsitlajad korraga. Koolitus oli kaheosaline: esimene puudutas ankeedi sisu ja teine ankeedi täitmist. Ankeedi sisu koolitusel tutvustati ankeedi küsimusi plokkide kaupa, samuti anti ülevaade uuringu eesmärkidest, uuringu valimi tegemise põhimõtetest, uuringu korraldusest ja andmete avaldamisest. Seda on küsitlajatel oluline teada juhuks, kui uuringus osalejatel tekib uuringu kohta küsimusi. Ankeedi täitmise koolitusel tutvustati küsitlajate sülearvutis kasutatavat TEU küsitlajakendust. Samuti oli planeeritud piisavalt aega küsitlajate küsimustele vastamiseks. Prooviuuringu koolitusel rõhutati, et küsitlajal on vaja prooviuuringus kirja panna kõik märkused ja tekkinud probleemid ankeedi küsimuste kohta (ka harvaesinevad või väikesed), samuti respondentide arvamused ja kommentaarid.

Küsitlusmeetod

2009. aasta ettevõtete küsimustiku täitis ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja, kasutades Statistikaameti elektroonilist kanalit eSTATi. Soovi korral võis aruandevormi printida ja saata Statistikaametisse posti teel või faksiga. Probleemide korral oli küsimustiku täitjal võimalik abi saada Statistikaameti klienditeenindajalt, kes olid saanud ankeedikeskse väljaõppe. eSTATi kasutas 65% vastajatest, paberankeeti 35%.

2009. aasta töötajate küsitluseks tehti silmast-silma-intervjuu sülearvutil (küsitlusmeetod CAPI – Computer-Assisted Personal Interviewing). Sülearvutit kasutavad Statistikaameti küsitlajad silmast-silma-intervjuude tegemisel alates 2005. aastast. Erandolukorras (turvalisuse kaalutlustel, tehnilise rikke tõttu vms põhjusel) oli küsitlajatel lubatud kasutada paberankeeti (küsitlusmeetod PAPI – Paper-Assisted Personal Interviewing). Ka tööelu-uuringu töötajate küsitluses kehtisid üldised reeglid. Küsitlajad tegid sülearvutiga 98,1% intervjuudest ja paberankeeti kasutati vaid 1,9%-l juhtudest.

2015. aastal oli nii ettevõtete kui ka töötajate küsimustikku võimalik täita veebis (küsitlusmeetod CAWI – Computer-Assisted Web Interviewing) vaatluste välitööde infosüsteemi (VVIS) andmekogumissüsteemis. Probleemide tekkimise korral oli vastajal võimalik abi saada Statistikaameti klienditeenindajalt, kes olid saanud vastava koolituse ja juhendmaterjalid. Ettevõtete küsitlus toimus ajavahemikul 16.03.–31.03.2015.

Nende töötajatega, kes küsimustikku veebis täita ei soovinud, tehti silmast-silma-intervjuu. Veebis täitis ankeedi 26% töötajatest, silmast-silma-intervjuusid oli 74%. CAWI-küsitlus toimus ajavahemikul 16.03.–31.03.2015, CAPI-küsitlus 01.04.–30.06.2015.

Töötajate küsitluse ankeedi alguses olid mõned küsimused leibkonna kõigi liikmete kohta, ülejäänud küsimused ainult valimiisiku kohta. Kõigile küsimustele vastas valimiisik. Asendusvastaja (*proxy*) 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. Hinnangu andmine võis olla raskendatud juhul, kui ankeedile vastas mitu inimest, sest märkida tuli kõigi kulutatud aeg kokku. Seepärast ei olnud sellele küsimusele vastamine kohustuslik. 2009. aastal hindas ankeedi täitmisele kulunud aega 44% vastanutest, 2015. aastal 79%. Ankeedi täitmisele kulus aega paarikümnest minutist mitme tööpäevani. 2009. aastal kulus 40%-l vastajatel täitmiseks kõige rohkem tund ja 60%-l rohkem, sealhulgas 10%-l üle viie tunni. 2015. aastal kulus aega vähem: pooltel vastajatest kulus kõige rohkem tund ja sama paljudel rohkem, sealhulgas 6%-l üle viie tunni. Keskmiselt kulus 2009. aastal ettevõtete ankeedi täitmiseks üle kahe tunni (144 minutit), 2015. aastal veidi alla kahe tunni (114 minutit).

TEU 2009 töötajate küsitlusele vastas 4609 inimest, TEU 2015 töötajate küsitlusele 4778 inimest, kellest 1258 täitis ankeedi veebis ja 3520-l oli silmast-silma-intervjuu. 2009. aastal kestis intervjuu keskmiselt 30 minutit. 2015. aasta CAPI-intervjuud olid pikemad ja kestsid keskmiselt 39 minutit. Kui 2009. aastal kestis 21–40 minutit kaks kolmandikku intervjuudest, siis 2015. aasta CAPI-intervjuudest ainult veidi üle poole (tabel 17). Kõige rohkem 20 minutit kestnud intervjuusid oli 2009. aastal 19% ja üle tunni kestnuid ainult 1% kõigist intervjuudest. 2015. aasta CAPI-intervjuudest kestis kõige rohkem 20 minutit ainult 7% ja üle tunni 10%.

Kuna veebis kulub vastuste märkimisele vähem aega kui silmast-silma-intervjuudes, kus küsitlaja peab kõik küsimused ette lugema, olid 2015. aasta CAWI-intervjuud CAPI-intervjuudest märkimisväärselt lühemad, kestes keskmiselt 16 minutit. 77%-l veebis vastanutest kulus aega kõige rohkem 20 minutit, 13%-l 21–30 minutit ja ainult 10%-l üle poole tunni.

2009. aastal tehti ligi kolmveerand intervjuudest küsitlitava elukohas, viiendik töökohas ja 5% mujal. 2015. aasta tehti CAPI-intervjuusid küsitlitava elukohas veidi vähem ja muudes kohtades rohkem (10%) kui 2009. aastal. Muud intervjuueerimiskohad olid enamasti ostukeskused või kohvikud. Mõned intervjuud tehti ka autos, pargis, raamatukogus, bussijaamas vm.

2009. aastal tehti 85% küsitlustest eesti keeles ja 15% vene keeles. 2015. aastal oli eestikeelseid CAPI-intervjuusid veidi vähem (83%) ja venekeelseid veidi rohkem (17%), CAWI-intervjuude puhul aga oli eestikeelsete intervjuude osatähtsus märksa suurem (91%) ja venekeelsete intervjuude osatähtsus väiksem (9%) kui 2009. aastal.

2009. aastal ei viibinud enamikul juhtudel (92%) küsitluse juures ühtegi kõrvalist isikut, alla 3%-l juhtudest viibis juures lapsi, 4%-l juhtudest abikaasa või elukaaslane ja 2%-l juhtudest mõni teine täiskasvanu. Ka 2015. aastal viibis CAPI-küsitluse juures kõrvalisi isikuid väga harva, kuigi veidi rohkem kui 2009. aastal – 90%-l juhtudest ei viibinud juures ühtegi kõrvalist isikut, 4%-l juhtudest oli juures lapsi, 4%-l juhtudest abikaasa või elukaaslane ja 2%-l juhtudest muu täiskasvanu.

Enamik (97%) 2009. aasta ja 2015. aasta CAPI-intervjuudest kulges küsitlajate hinnangul väga hästi või hästi ja ainult 3% rahuldavalt või raskustega.

Tabel 17. Küsitluse kestus, toimumiskoht, keel, juuresviibijad ja küsituleja hinnangud, 2009, 2015

	TEU 2009		TEU 2015, CAPI		TEU 2015, CAWI	
	Küsitluste arv	%	Küsitluste arv	%	Küsitluste arv	%
Küsitluse kestus						
Kuni 20 minutit	869	18,9	256	7,3	973	77,3
21–30 minutit	1 817	39,4	886	25,2	161	12,8
31–40 minutit	1 213	26,3	1 049	29,8	66	5,2
41–50 minutit	490	10,6	651	18,5	33	2,6
51–60 minutit	173	3,8	341	9,7	16	1,3
Üle 60 minuti	47	1,0	337	9,6	9	0,7
KOKKU	4 609	100,0	3 520	100,0	1 258	100,0
Küsitluse toimumiskoht						
Küsitletava elukoht	3 386	73,5	2 442	69,4	–	–
Küsitletava töökoht	989	21,5	727	20,7	–	–
Muu koht	234	5,1	351	10,0	–	–
KOKKU	4 609	100,0	3 520	100,0	1 258	100,0
Küsitluskeel						
Eesti keel	3 905	84,7	2 935	83,4	1 148	91,3
Vene keel	704	15,3	585	16,6	110	8,7
KOKKU	4 609	100,0	3 520	100,0	1 258	100,0
Küsitluse juures viibijad						
Mitte keegi	4 230	91,8	3 181	90,4	–	–
Alla 6-aastased lapsed	75	1,6	82	2,3	–	–
Vähemalt 6-aastased lapsed	57	1,2	67	1,9	–	–
Abikaasa või elukaaslane	191	4,1	149	4,2	–	–
Muu täiskasvanud isik	82	1,8	62	1,8	–	–
KOKKU	4 609	100,0	3 520	100,0	1 258	100,0
Küsituleja hinnang küsitluse kulgemisele						
Kulges väga hästi	3 389	73,5	2 604	74,0	–	–
Kulges hästi	1 101	23,9	797	22,6	–	–
Kulges rahuldavalt	113	2,5	111	3,2	–	–
Kulges raskustega	6	0,1	8	0,2	–	–
KOKKU	4 609	100,0	3 520	100,0	1 258	100,0

2009. aastal kulgesid kõige paremini keskmise pikkusega intervjuud, väga lühikeste ja väga pikkade intervjuude kulgemist hindasid küsitulejad madalamalt (tabel 18). Üle tunni kestnud intervjuudest kulges 2009. aastal rahuldavalt või raskustega 6% ja 51–60 minutit kestnud intervjuudest 5%. Ka kuni 20 minutit kestnud intervjuude hulgas oli rahuldavalt või raskustega kulgenud intervjuude osatähtsus suurem (4%) kui kõigi intervjuude puhul kokku (3%).

2015. aasta CAPI-intervjuude puhul kulgesid paremini keskmisest pikemad intervjuud, lühemate intervjuude kulgu hindasid küsitulejad madalamalt. Mida pikem oli intervjuu, seda vähem märgiti raskusi. Üle 50 minuti kestnud intervjuudest kulges rahuldavalt või raskustega ainult 1% ja 31–50 minutit kestnud intervjuudest 2%. Märkimisväärselt suurem oli rahuldavalt või raskustega kulgenud intervjuude osatähtsus kuni 20 minutit kestnud intervjuudes (4%) ja 21–30 minutit kestnud intervjuudes (8%).

Küsitletava töökohtas oli intervjuud parem teha kui mujal. Töö juures tehtud intervjuudest kulges 2009. aastal väga hästi 86% ja 2015. aastal 80%, küsitletava elukohas tehtuist vastavalt 70% ja 71% ning muus kohas tehtuist mõlemal aastal 79%. Rahuldavalt või raskustega kulgenud intervjuude osatähtsus oli suurim küsitletava elukohas tehtute hulgas – 2009. aastal 3% ja 2015. aastal 5%.

Küsitlus kulges halvemini, kui selle juures viibis kõrvalisi isikuid. Kui küsitluse juures ei olnud peale küsitletava ja küsituleja kedagi, kulges kolm neljandikku intervjuudest väga hästi või rahuldavalt ning raskustega ainult 2–3%. Küsitletava abikaasa või elukaaslase kohalolu mõjutas küsitluse kulgu märkimisväärselt – väga hästi kulges sel juhul ainult ligikaudu 60% intervjuudest. Intervjuud läksid siiski ka nendes tingimustes üsna hästi, sest rahuldavalt või raskustega kulges neist 2009. aastal vaid 3%, 2015. aastal veidi rohkem – 7%. Alla 6-aastaste laste juuresviibimine intervjuu tulemusele tähelepanuväärset mõju ei avaldanud, pigem oli küsitlus raskendatud suuremate laste juuresolekul. Kõige raskemalt kulges küsitlus, kui juures viibis mõni teine täiskasvanu, s.t keegi muu peale abikaasa või elukaaslase (2009. aastal 14%, 2015. aastal 19%).

Üksikutel juhtudel märkisid küsitulejad segavate asjaoludena küsitletava vaenulikku või kriitilist suhtumist, tervislikku seisundit või joovet.

Küsitulejate hinnangul kulges rahuldavalt või raskustega mõlemal aastal ainult 3% intervjuudest, mistõttu need üksikjuhud küsitluse kvaliteeti märkimisväärselt ei halvendanud.

Tabel 18. Küsitlaja hinnang küsitluse kulgemisele küsitluse kestuse, toimumiskoha, keele ja juuresviibijate järgi, 2009, 2015
(protsenti)

	TEU 2009				TEU 2015, CAPI			
	Väga hästi	Hästi	Rahuldavalt või raskus- tega	KOKKU	Väga hästi	Hästi	Rahuldavalt või raskus- tega	KOKKU
KOKKU	73,5	23,9	2,6	100,0	74,0	22,6	3,4	100,0
Küsitluse kestus								
Kuni 20 minutit	72,2	23,7	4,1	100,0	65,2	31,3	3,5	100,0
21–30 minutit	77,8	19,4	2,8	100,0	72,5	19,4	8,1	100,0
31–40 minutit	71,6	27,0	1,4	100,0	72,9	25,0	2,1	100,0
41–50 minutit	69,4	29,6	1,0	100,0	75,9	22,4	1,7	100,0
51–60 minutit	62,4	32,9	4,6	100,0	78,3	20,8	0,9	100,0
Üle 60 minuti	68,1	25,5	6,4	100,0	79,8	19,6	0,6	100,0
Küsitluse toimumiskoht								
Küsitletava elukoht	69,5	27,8	2,7	100,0	71,4	24,0	4,7	100,0
Küsitletava töökoht	86,0	11,7	2,2	100,0	80,3	19,4	0,3	100,0
Muu koht	78,6	18,8	2,6	100,0	78,9	20,2	0,9	100,0
Küsitluskeel								
Eesti keel	76,6	22,3	1,2	100,0	78,2	20,5	1,3	100,0
Vene keel	56,7	32,8	10,5	100,0	52,6	33,5	13,8	100,0
Küsitluse juures viibijad								
Mitte keegi	74,6	23,1	2,3	100,0	75,7	21,8	2,5	100,0
Alla 6-aastased lapsed	66,7	32,0	1,3	100,0	65,9	29,3	4,9	100,0
Vähemalt 6-aastased lapsed	71,9	22,8	5,3	100,0	68,7	25,4	6,0	100,0
Abikaasa või elukaaslane	59,2	37,7	3,1	100,0	60,4	32,2	7,4	100,0
Muu täiskasvanud isik	63,1	22,6	14,3	100,0	56,5	24,2	19,4	100,0

Andmepuhastus

TEU 2009 ettevõtete küsitluse puhul kontrolliti kõikides ankeetides loogiliste seoste paikapidavust ja seda, kas kõikidele küsimustele on vastatud. Vajaduse korral pöördui täpsustamiseks ettevõtte/asutuse poole. Ettevõttele/asutusele saadeti parandamiseks tagasi siiski üsna vähe ankeete – 1114-st ainult 10 ehk 0,9%.

TEU 2009 töötajate küsitluse CAPI-intervjuu üks olulisemaid eeliseid paberankeediga intervjuu ees oli see, et andmepuhastust sai teha intervjuu ajal. Selleks olid elektroonilisse keskkonda lisatud loogilised kontrollid, mis annavad vastuolust märku kohe pärast viimasele sellisele küsimusele vastamist, millega kontroll seotud on. Loogilisi vastuolusid täpsustas küsitlaja kohe intervjuu ajal ja vajaduse korral parandas vastust või lisas küsimuse juurde selgitava märkuse.

Pärast ankeetide laekumist tehtud andmepuhastusel 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 TEU 2009-s ümber olemasolevate vastusevariantide alla 540 ankeedis (11,7%). Ülejäänud märkuste puhul vajas ülevaatamist 129 ankeeti (2,8%). Enamasti olid need selgitused vastamata küsimuste juures. Kõige rohkem oli selliseid küsimusi C-osas töötundide, E-osas ametiühingute ja F-osas töökeskkonnavoliniku ja usaldusisiku kohta. Need on küsimused, mille puhul oli ka vastamata jätmise määr üsna kõrge (vt tabel 16).

2015. aastal koguti nii ettevõtete kui ka töötajate küsitluses andmeid vaatluste välitööde infosüsteemi (VVIS) andmekogumissüsteemis, kuhu olid lisatud loogilised kontrollid nii veebiküsitluseks kui ka silmast-silma-intervjuuks. Seega polnud vajadust ankeetide täpsustamiseks ettevõtete/asutuste ega küsitlajate poole pöörduda.

Nii nagu TEU 2009 töötajate küsitluses, vaadati ka pärast 2015. aasta ankeetide laekumist tehtud andmepuhastuse käigus üle küsitlajate lisatud selgitused intervjuu ajal ilmunud loogilistele kontrollidele, variandi „Muu“ kasutamisel lisatud selgitused ja muud küsitlaja lisatud märkused. Kui vaja, tehti parandused nende märkuste alusel. Samuti kodeeriti variandi „Muu“ reale kirjutatud vastused vajaduse korral ümber olemasolevate vastusevariantide alla.

TEU 2015 andmepuhastusel tehti parandusi 477 ankeedis (10%), sealhulgas kodeeriti variandi „Muu“ alla kirjutatud vastuseid ümber olemasolevate vastusevariantide alla 437 ankeedis (9,1%).

2.8. Imputeerimine

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

Tööelu-uuringu töötajate küsitluse ankeedis ei imputeeritud ühtegi tunnust.

3. Ajakohasus ja õigeaegsus

TEU 2009 välitööd lõppesid 31. detsembril 2009, TEU 2015 välitööd 30. juunil 2015. Sellele järgnesid andmepuhastus ja meetodilised tööd: kaalude arvutamine, andmete linkimine teistest andmeallikatest ja imputeerimine. Tööelu-uuringu 2009. aasta andmed avaldati 1. septembril 2010, s.o kaheksa kuud pärast andmekogumise lõppu. 2015. aasta andmed avaldati kiiremini – 19. novembril 2015 ehk ligikaudu viis ja pool kuud pärast andmekogumist.

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 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

Ettevõtted on äriühingud, mittetulundusühingud ja sihtasutused ning riigi- ja omavalitsusasutused.

Statistiline profiil on majanduslikult aktiivsete üksuste (äriühingute, füüsilisest isikust ettevõtjate, asutuste ja mittetulundusühingute) kogum, mida Statistikaamet kasutab majandusstatistika üldkogumina alates 1994. aastast.

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:

- alaline elanik, kui ta kasutab leibkonnaga ühiseid rahalisi ja/või toiduressursse;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 kestab alla kuue kuu.

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

- töötaja kohustub tegema tööd, täitma kindlat tööfunktsiooni, mitte valmistama tööandjale konkreetset objekti;
- töö tegemisel allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, s.t töötaja ja tööandja vahel on võimu- ja alluvusvahekord;
- 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 tööandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid reguleerivad vabatahtlikud 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. Töökeskkonnavolinik on kohustatud

- jälgima, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud,
- jälgima, et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega,
- osalema oma tööloigis toimunud tööõnnetuste ja kutsehaiguste esinemise uurimisel,
- teatama ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest viivitamatult töötajatele ja tööandjale või tema esindajale ning nõudma tööandjalt puuduse kõrvaldamist võimalikult lühikese aja jooksul,
- tundma töötajatele kohustuslikke juhendeid ja õigusakte,
- jälgima, 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.

Osalise tööajaga töötamine on töötamine osalise tööpäeva, töönädala või töökuuga. Üldjuhul on täistööaja norm 40 tundi nädalas. Osal ametialadel on täistööaja norm ka alla 40 tunni nädalas.

Primaarsektor – põllumajandus, jahindus, metsamajandus ja kalapüük.

Sekundaarsektor – mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus ning ehitus.

Tertsiaarsektor – kaubandus, teenindus jms.

Summeeritud tööaja arvestust kasutatakse tavaliselt vahetustega töötavate inimeste puhul, kelle töönädala pikkus on muutuv. Summeeritud tööaja arvestuse korral peab tööandja silmas pidama, et pikema arvestusperioodi jooksul ei ületaks töötaja kogu töötatud aeg kokkulepitud tööajanormi või seadusega lubatud ja töötajaga kokkulepitud ületunnitöö mahtu. Sellise tööaja arvestamise korral võib töötaja teha pikki tööpäevi, kuid kuna järgmistel päevadel ta ei tööta või töötab vähem, siis tema kogu töötatud aeg kokkulepitud tööaega ei ületa.

Töötamine päevasel, öhtusel ja öisel ajal on töötamine ajavahemikus 6.00–18.00, 18.00–22.00 ja 22.00–6.00.

Vahetustega töö on regulaarne töökorraldus, kus ettevõtte tegutseb väljaspool tavapärasest tööaegast (8.00–17.00). Vahetustega töö on selline organiseeritud töökorraldus, kus vahetuse alguses võetakse töö eelmiselt vahetuselt üle ja vahetuse lõpus antakse üle järgmisele vahetusele. Vahetustega töötamine toob kaasa töötamise varahommikul, öösel või nädalavahetustel ja puhkepäevad ei ühti alati nädalavahetuse ja tavaliste puhkepäevadega. Kui töö algus- ja lõpukellaeg on püsivad, näiteks püsivalt öövahetuses töötamine, siis see vahetustega töö ei ole.

5.2. Võrreldavus varasemate uuringutega

2015. aasta tööelu-uuringus on võrreldes 2009. aasta uuringuga tehtud mitmeid metoodilisi muudatusi, mis võivad põhjustada võrreldavuse probleeme. Põhilised metoodikaerinevused, millega andmete analüüsimisel arvestada tuleb, on erinev küsitlusperiood, uuringunädalate jaotus, andmekogumise tarkvara ja küsitlusmeetod, samuti mõned muudatused ankeedis ja uus ametialade klassifikaator.

Küsitlusperiood. TEU 2009 ettevõtete küsitlus tehti II kvartalis (01.04.–30.06.2009) ja töötajate küsitlus põhiliselt IV kvartalis (18.09.–31.12.2009). TEU 2015 ettevõtete küsitlus tehti põhiliselt I kvartalis (06.01.–23.02.2015) ja töötajate küsitlus II kvartalis (16.03.–30.06.2016). Andmete analüüsimisel tasub meeles pidada ka seda, et 2009. aasta uuring toimus majanduskriisi ajal. See mõjutas kindlasti vastajate hoiakuid hinnangulistele küsimustele vastamisel, nt tööga rahuolu, kaua samas ettevõttes töötamise kindlustunde olulisus, töö kaotamise tõenäosus jms.

Uuringunädalate jaotus. Tööelu-uuringus on uuringunädal intervjuule eelnenud nädal. 2009. aasta uuringus küsitletud jaotusid uuringunädalate vahel üsna ühtlaselt. 2015. aastal uuringunädalate jaotus nii ühtlane ei olnud, sest uuringu alguses ja lõpus, s.o märtsis ja juunis, tehti märkimisväärselt rohkem küsitlusi kui aprillis ja mais (vt pt 6).

Andmekogumise tarkvara. 2009. aasta ettevõtete küsitluses kasutati Statistikaameti elektroonilist kanalit eSTAT, töötajate küsitluses tarkvara Blaise. 2015. aastal tehti nii ettevõtete kui ka töötajate küsitlus vaatluste välitööde infosüsteemi (VVIS) andmekogumissüsteemis.

Küsitlusmeetod. TEU 2009 küsitlusmeetodid olid ettevõtete küsitluses CAWI (65%) ja PAPI (35%), töötajate küsitluses CAPI (98,1%) ja PAPI (1,9%). TEU 2015 ettevõtete küsitlus oli täielikult CAWI-küsitlus, töötajate küsitluse meetodid olid CAWI (26%) ja CAPI (74%).

Muudatused ankeedis. 2015. aastal lisati mõnele küsimusele vastusevariandina juurde valik „Ei tea“, „Ei oska öelda“ vms, mille tulemusena oli vastamata jätmise määr nende küsimuste puhul 2015. aastal kõrgem kui 2009. aastal. Need on küsimused tegeliku ja kokkulepitud töö vastavuse, lepingujärgse tööaja, ebavõrdse kohtlemise aluse, ametiühingute, kollektiivlepingute, usaldusisiku ning töökeskkonna voliniku kohta (vt pt 2.6). Uuringu tulemuste tõlgendamisel, eriti 2009. ja 2015. aasta andmete võrdlemisel, tuleks seda kindlasti arvestada.

2009. aastal küsiti töötajatelt viimase kuu bruto- ja netokuutasu (küsimused H2A, H2B). 2015. aastal seda ei küsitud, vaid lingiti Maksu- ja Tolliameti TSD lisa 1 andmed 2015. aasta märtsis TEU-s osalenud ettevõttest/asutusest saadud bruto- ja netokuutasu kohta (andmebaasis tunnused TEU_Bpalk, TEU_Npalk). Samuti lingiti mitmelt tööandjalt tasu saajatele 2015. aasta märtsis kõigilt tööandjalt saadud bruto- ja netokuutasu (Bpalk, Npalk). Tööjõu-uuringust on teada, et märkimisväärselt palju on palgaküsimusele vastamast loobujaid kõrgemal ametipositsioonil olevate inimeste, s.o kõrgepalgaliste hulgas (vt „Eesti tööjõu-uuring 1995-2012. Metoodika“, <http://www.stat.ee/metoodika>). Seetõttu tasub palgaandmeid analüüsides arvestada, et TEU 2009 keskmise palga hinnang on ilmselt alahinnatud.

Klassifikaatorid. Ametialad kodeeriti 2009. aasta uuringus 1999. aasta ametite klassifikaatori (AK 1999, ISCO 88) ja 2015. aastal 2008. aasta ametite klassifikaatori (AK 2008, ISCO 2008) neljakohalise koodiga. Kuna TEU 2009 kaalude ümberarvutamisel kasutati kalibreerimiseks ETU 2009 IV kvartali andmeid uue klassifikaatori ehk AK 2008 ametiala pearühmade järgi, on TEU 2009 ja TEU 2015 andmed ametiala pearühmade (ühekohaline kood) tasandil võrreldavad. Kahekohalise ja detailsema ametialakoodi tasandil andmed võrreldavad ei ole.

1999. ja 2008. aasta klassifikaatorite vastavuse tabel asub siin:

http://metaweb.stat.ee/classificator_correspondence_list.htm?siteLanguage=ee.

6. Seostatavus

Tööelu-uuringu töötajate küsitluses osalenud isikute kaalude arvutamisel kalibreeriti kaalud 2009. aastal tööjõu-uuringu (ETU 2009) IV kvartali andmete ja 2015. aastal ETU 2015 II kvartali andmete abil. Tööelu-uuringu isikukaalude summeerimisel saadi 2009. aastal 484 000 ja 2015. aastal 527 800, mis on vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavate palgatöötajate arvu hinnang.

Tööjõu-uuringu andmetel oli 2009. aasta IV kvartalis palgatöötajate arvu hinnang 526 200, kellest 487 100 töötas vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses. Neist 478 800 ei olnud juhid (tabel 19). 2015. aasta II kvartalis oli palgatöötajate arvu hinnang 580 600, kellest vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötas 531 400. Neist 524 500 ei olnud juhid.

Et tööjõu-uuringu andmed on 15–74-aastaste kohta ja tööelu-uuringu omad vähemalt 15-aastaste kohta, kasutatakse andmete võrdlemiseks ka tööelu-uuringu puhul vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavate 15–74-aastaste palgatöötajate (v.a juhid) arvu, mis 2009. aastal oli 478 800 ja 2015. aastal 524 500.

Tabel 19. Palgatöötajad, 2009, 2015

	TEU 2009	ETU 2009	TEU 2015	ETU 2015
15–74-aastased palgatöötajad	–	526 200	–	580 600
vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses	–	487 100	–	531 400
v.a juhid	478 800	478 800	524 500	524 500

Tööelu-uuringu ja tööjõu-uuringu andmete kooskõla saab hinnata nende küsimuste põhjal, mis olid mõlemas uuringus. Järgnevalt on võrreldud andmeid töösuhte liigi, uuringunädalal töötatud tundide arvu, ametiühingusse kuuluvuse ja haridustaseme järgi TEU 2009 ja ETU 2009 IV kvartali ning TEU 2015 ja ETU 2015 II kvartali andmete põhjal (tabel 20).

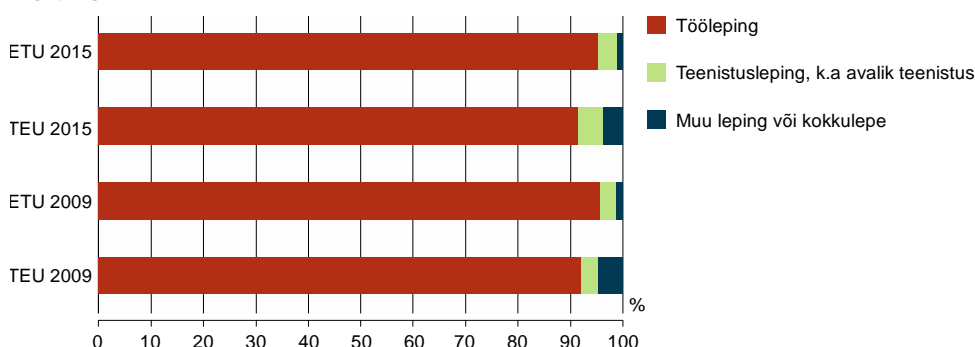
Tabel 20. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) töösuhte liigi, uuringunädalal töötatud tundide arvu, ametiühingusse kuuluvuse ja haridustaseme järgi, 2009, 2015

	Palgatöötajate arv, tuhat		Palgatöötajate osatähtsus, %		Palgatöötajate arv, tuhat		Palgatöötajate osatähtsus, %	
	TEU 2009	ETU 2009	TEU 2009	ETU 2009	TEU 2015	ETU 2015	TEU 2015	ETU 2015
Töösuhte liik								
Tööleping	440,6	458,4	92,0	95,7	479,4	499,1	91,4	95,2
Teenistusleping, k.a avalik teenistus	16,0	14,6	3,3	3,0	25,3	19,8	4,8	3,8
Muu leping või kokkulepe	22,2	5,8	4,6	1,2	19,8	5,6	3,8	1,1
KOKKU	478,8	478,8	100,0	100,0	524,5	524,5	100,0	100,0
Uuringunädalal töötatud tundide arv								
0	31,7	35,5	6,6	7,4	45,3	26,8	8,6	5,1
1–19	25,4	21,7	5,3	4,5	32,5	19,0	6,2	3,6
20–35	67,4	71,4	14,1	14,9	80,0	119,3	15,3	22,7
36–39	17,5	18,5	3,7	3,9	11,5	13,7	2,2	2,6
40–48	304,2	311,2	63,5	65,0	314,5	322,2	60,0	61,4
49+	32,5	20,4	6,8	4,3	40,7	23,6	7,8	4,5
KOKKU	478,8	478,8	100,0	100,0	524,5	524,5	100,0	100,0
Ametiühingusse kuuluvus								
Jah	50,5	46,1	10,5	9,6	38,0	25,6	7,2	4,9
Ei	428,3	432,6	89,5	90,4	486,6	498,9	92,8	95,1
KOKKU	478,8	478,8	100,0	100,0	524,5	524,5	100,0	100,0
Haridustase^a								
Esimese taseme või madalam haridus	35,1	40,4	7,3	8,4	34,2	46,9	6,5	8,9
Teise taseme, teise taseme järgne või kolmanda taseme eelne haridus	239,6	251,1	50,0	52,4	266,5	267,6	50,8	51,0
Kolmanda taseme haridus	204,0	187,3	42,6	39,1	223,8	210,1	42,7	40,1
KOKKU	478,8	478,8	100,0	100,0	524,5	524,5	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 oli nii 2009. kui ka 2015. aastal töölepinguga töötajate arvu hinnang tööelu-uuringu järgi veidi (4%) väiksem kui tööjõu-uuringu kohaselt, teenistuslepinguga töötajate arvu hinnang ja muul lepingul või kokkuleppel põhinev töötajate arvu hinnang aga tööelu-uuringu kohaselt suurem. Arvestades töölepingute suurt osatähtsust (üle 90%) kõigi lepingute hulgas ja võimalikku valikuviga suhteliselt väikese ETU vastajate arvu tõttu teiste lepingutega töötajate puhul, töötajate jagunemises töösuhte liigiti väga suuri erinevusi ei ole (joonis 3).

Joonis 3. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) töösuhte liigi järgi, 2009, 2015



Nii tööelu- kui ka tööjõu-uuringus küsitakse uuringunädalal töötatud tundide arvu. Tööjõu-uuringus on uuringunädalad kvartali peale ühtlaselt ära jaotatud ja iga valimiisiku kohta on uuringunädal valimis ette antud. Tööelu-uuringus oli uuringunädal intervjuule eelnenud nädal. 2009. aastal oli töötajate arvu hinnang töötatud tundide arvu järgi mõlemas uuringus üsna sarnane. Märkimisväärne erinevus on ainult üle 48 tunni töötanute arvu hinnangus – see on tööelu-uuringu järgi ligi 60% suurem kui tööjõu-uuringu kohaselt (vastavalt 32 500 ja 20 400). 2015. aasta andmetes on erinevused suuremad. Peale üle 48 tunni töötanute arvu hinnangute erinevad märkimisväärselt ka töölt ajutiselt puudunute (töötatud tundide arv on 0) ja alla 20 tunni töötanute arvu hinnangud. Nendes gruppides on TEU hinnangud ligikaudu 70% suuremad.

See tuleneb uuringunädalate erinevast jaotusest (tabel 21). Enamikku TEU 2009-s osalenud töötajaid küsitleti oktoobris ja novembris, detsembris küsitletute osatähtsus oli üsna väike. 2009. aasta viimasel kolmel nädalal (51.–53. uuringunädal) töötatud tundide arvu küsiti TEU-s ainult 5%-lt, ETU-s aga 21%-lt 15–74-aastastest palgatöötajatest (v.a juhid) (joonis 4). Kuna jõulude ja aastavahetuse ajal töötavad inimesed pühade ja puhkuste tõttu vähem, ongi TEU 2009 andmetel põhinevad töötatud tundide arvu hinnangud veidi suuremad.

TEU 2009-s oli küsitletute arv uuringunädalate vahel jaotunud üsna ühtlaselt, v.a kolm viimast nädalat. TEU 2015 uuringunädalate jaotus nii ühtlane ei olnud (joonis 5). CAWI-küsitlus toimus märtsis. Aprillist juunini tehtud CAPI-küsitlusest jäi suurem osa juunisse, kuna aprillis-mais olid küsitlajad teiste samal ajal tehtavate uuringute tõttu ülekoormatud. Juunis aga töötavad inimesed vähem jaanipäeva ja alanud suvepuhkuste tõttu, seepärast ongi TEU 2015 andmetel põhinevad uuringunädalal töölt puudunute ja vähem töötanute arvu hinnangud suuremad.

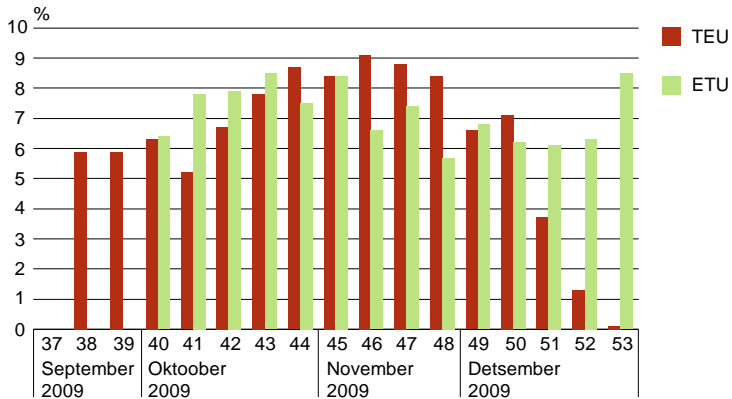
2009. aasta andmetes on märkimisväärne erinevus ainult üle 48 tunni töötanute arvu hinnangus. Arvestades aga üle 48 tunni nädalas töötanute üsna väikest osatähtsust, töötajate jagunemises töötatud tundide arvu järgi 2009. aasta uuringutest saadud andmetes väga suuri erinevusi ei ole (joonis 6). 2015. aasta uuringutest saadud samad andmed aga erinevad märkimisväärselt.

Keskmine uuringunädalal töötatud tundide arvu hinnang erines TEU-s ja ETU-s tunni võrra nii 2009. kui ka 2015. aastal. TEU 2009 järgi oli see suurem kui ETU 2009 IV kvartali järgi (vastavalt 36 ja 35 tundi), TEU 2015 järgi aga väiksem kui ETU 2015 II kvartali järgi (vastavalt 35 ja 36 tundi).

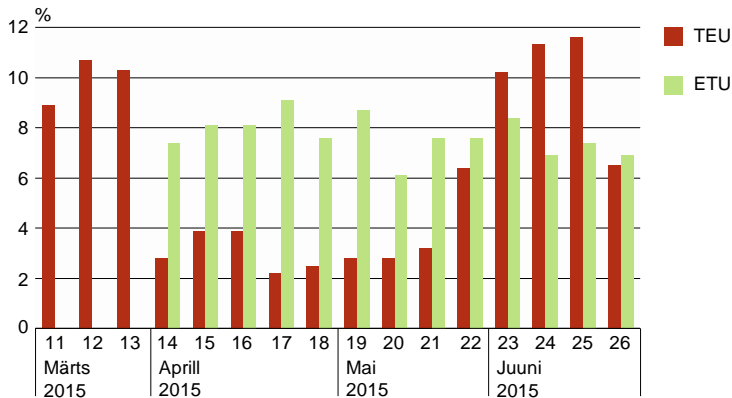
Tabel 21. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) uuringunädala järgi, 2009, 2015

Uuringukuu	Uuringunädal	Töötajate arv, tuhat		%	
		TEU	ETU	TEU	ETU
2009					
September 2009	37	0,2	–	0,0	–
	38	28,3	–	5,9	–
	39	28,4	–	5,9	–
Oktoober 2009	40	30,1	30,6	6,3	6,4
	41	25,0	37,5	5,2	7,8
	42	32,3	37,6	6,7	7,9
	43	37,3	40,6	7,8	8,5
	44	41,8	35,9	8,7	7,5
November 2009	45	40,4	40,3	8,4	8,4
	46	43,4	31,6	9,1	6,6
	47	41,9	35,4	8,8	7,4
Detsember 2009	48	40,0	27,3	8,4	5,7
	49	31,4	32,4	6,6	6,8
	50	33,8	29,8	7,1	6,2
	51	17,5	29,2	3,7	6,1
	52	6,4	30,2	1,3	6,3
	53	0,6	40,6	0,1	8,5
KOKKU		478,8	478,8	100,0	100,0
2015					
Märts 2015	11	46,4	–	8,9	–
	12	56,2	–	10,7	–
	13	53,9	–	10,3	–
Aprill 2015	14	14,5	38,7	2,8	7,4
	15	20,6	42,7	3,9	8,1
	16	20,4	42,6	3,9	8,1
	17	11,4	47,7	2,2	9,1
	18	12,9	40,1	2,5	7,6
Mai 2015	19	14,9	45,7	2,8	8,7
	20	14,9	31,9	2,8	6,1
	21	16,5	40,0	3,2	7,6
	22	33,7	40,1	6,4	7,6
Juuni 2015	23	53,5	44,2	10,2	8,4
	24	59,3	36,4	11,3	6,9
	25	61,0	38,7	11,6	7,4
	26	34,3	36,0	6,5	6,9
KOKKU		524,5	524,5	100,0	100,0

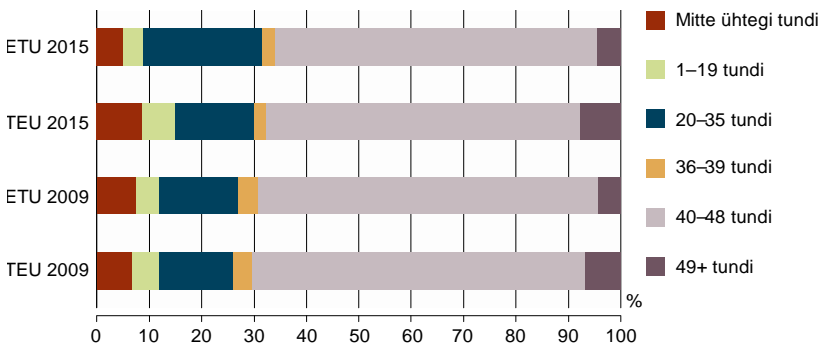
Joonis 4. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) uuringunädala järgi, 2009



Joonis 5. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) uuringunädala järgi, 2015

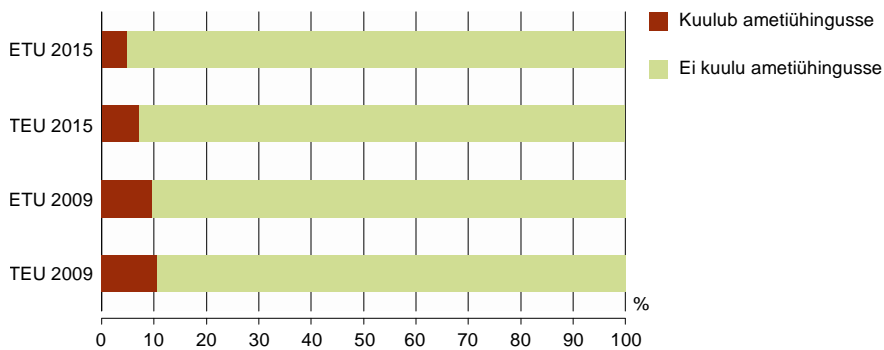


Joonis 6. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) uuringunädalal töötatud tundide arvu järgi, 2009, 2015



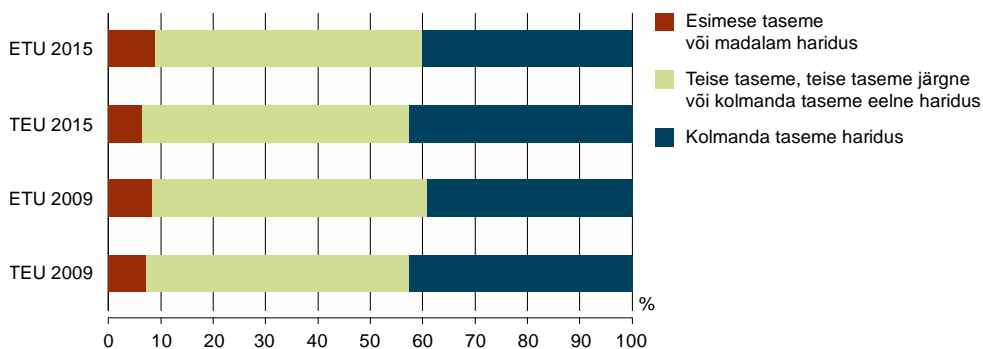
Kõige vähem erineb kahe uuringu võrdluses hinnang ametiühingusse kuuluvate töötajate hulga kohta. TEU 2009 järgi kuulus ametiühingusse 10,5%, ETU 2009 IV kvartali andmete kohaselt 9,6% töötajatest (joonis 5). 2015. aastal oli ametiühingusse kuuluvate töötajate osatähtsus väiksem kui 2009. aastal mõlema uuringu andmetel. TEU 2015 järgi kuulus ametiühingusse 7,2%, ETU 2015 II kvartali andmetel 4,9% töötajatest.

Joonis 7. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) ametiühingusse kuulumise järgi, 2009, 2015



Tausttunnustest on kahe uuringu andmeid võrreldud töötajate kõrgeima lõpetatud haridustaseme järgi. Ka selles jaotuses ei ole märkimisväärseid erinevusi (joonis 6). Näiteks kolmanda taseme haridusega töötajate osatähtsus kasvas TEU andmetel 42,6%-st 2009. aastal 42,7%-ni 2015. aastal, samal ajal ETU andmetel 39,1%-st 40,1%-ni.

Joonis 8. Vähemalt viie töötajaga ettevõttes/asutuses töötavad 15–74-aastased palgatöötajad (v.a juhid) haridustaseme järgi, 2009, 2015



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. Küsitleja juhend „Tööelu-uuring 2009. Töötaja küsitlus”
- Lisa 5. Ankeet „Tööelu-uuring 2015. Ettevõtete küsitlus”
- Lisa 6. Juhend „Tööelu-uuring 2015. Ettevõtete küsitlus”
- Lisa 7. Ankeet „Eesti tööelu-uuring 2015. Töötaja ankeet”
- Lisa 8. Küsitleja juhend „Eesti tööelu-uuring 2015. 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 järgmiste lepingute 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	

ETTEVÖTETE 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 Mittepideva 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, kaugtöökülas 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

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

ETTEVÖTETE 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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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

ETTEVÖTETE 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	Töötaja 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 töötaja arvestamisel summeeritud töötaja 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

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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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

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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 13/19

I06 Kui hästi tuleb töökeskkonnavolinik / tulevad töökeskkonnavolinikud toime töötajate esindamisega töötervishoju 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 mittejuhtidest 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 Tötamine kuvariga	J03J	Jah Ei	
..J03K Oht kukkuda või varingu alla jääda	J03K	Jah Ei	
..J03L Masinate või tööriistade liikuvate osade põhjustatud oht, külmetusoh, elektrilöögiht	J03L	Jah Ei	
..J03M Pöletus- ja plahvatusoh	J03M	Jah Ei	
J04 Kas Teie ettevöttes/asutuses on viimase 12 kuu jooksul juhtunud tööõnnetusi? Kui vastus on EI, siis JÄTKAKE J07!	J04	Jah Ei	
J05 Mitu tööõnnetust on Teie ettevöttes/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 ettevöttes/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 ettevöttes/asutuses?	J08	1 väga ohtlik 2 pigem ohtlik 3 ei seda ega teist 4 pigem ohutu 5 täiesti ohutu	
J09 Kes tegelevad Teie ettevöttes/asutuses tööohutuse ja tervishoiu 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 tööinspeksioonilt	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 terviseohutuse 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 terviseohutude 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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

Aruande kood: 136109

Periood:

Registrikood:

lk 18/19

..J18B Vaksineerimine	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

ETTEVÖTETE TÖÖELU-UURING 2009. AASTA

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 ettevõttes/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 töösuhete 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 töösuhete lõppu. Pärast töösuhete 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 töösuhete lõppu ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Saladuse hoidmise eest ei pea pärast töösuhete 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 hoajatööga, teise töötaja asendamiseiga 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 töo ruume (kodus, raamatukogus, kaugtööküruus 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 töo ruume (kodus, raamatukogus, kaugtööküruus 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 töo ruume (kodus, raamatukogus, kaugtööküruus 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 töö nädala/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 tavapärasest tööaegast (8–17). Vahetustega töö on selline organiseeritud töökorraldus, kus vahetuse alguses võetakse töö eelmiselt vahetuselt üle ja vahetuse lõpul antakse töö järgmisele vahetusle 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 töö nädala pikkus on muutuv. Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestab tööandja, et pikema arvestusperioodi jooksul kokku töötaja töötatud tööaeg ei ületaks kokkulepitut tööajanormi või seadusega lubatud ning töötajaga kokkulepitut 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 kokkulepitut tööaega ei ületa.
OSA G	SUHTED TÖÖKOHAL	
G05D	Seksuaalne ahistamine	isiku väärkust alandav seksuaalse olemusega käitumine ehk olukord, kus esineb soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine, mille eesmärk või tegelik mõju on isiku väärkuse 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 töötajimused 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 õigusalsed koolitused, töötervishoiu ja tööohutuse alased koolitused, läbirääkimiskoolitused, meeskonnatöökoolitused, töökorraldust, organiseerimist, juhtimist puudutavad koolitused jne.
I05	Töökeskonnavolinik	töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.
I07A	Töökeskonnannõukogu	tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.
I07B	Euroopa töönnõukogu	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	Töökeskonnaspetsialist	töökeskonna ja töötervishoiu alal pädev töötaja, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutusala ülesandeid.
J09B	Töökeskonnannõukogu	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 töökeskonna 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 märgitud 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 märgitud 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 märgitud (kui ei ole, siis peab olema märgitud 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 lihttöölist
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 osajaga
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
Rminutiv1 <= 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	Küsitleja 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
	Küsitleja osa (järg)	16

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

OSA A. KÜSITLEJA OSA

Kviis	KÜSITLUSVIIS 1 SÜLEARVUTIKÜSITLUS 2 ANKEETKÜSITLUS	
Rez	REŽIIM: 1 – KÜSITLEJA 2 – KODEERIJA	
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 toiduresse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üksik 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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"/>	
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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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
YC2k	9 Määramata kodakondsus
YC4	Milline on Teie kodune keel? Kui kasutate mitut keelt, siis märkige need kõik, alustades enamkasutatavast. A Esimene kodune keel <input type="text"/> B Teine kodune keel <input type="text"/> C Kolmas kodune keel <input type="text"/>
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"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Kuu <input type="text"/> <input type="text"/>	
B5a	Mis on Teie amet? Palun öelge ametinimetus	
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 töoruume, kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal? <i>Sia 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 töoruume? 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 Öpingud 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 lahkuskite, 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 puhkeaja 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 tööpäeval töötate? __ päeva		
C6	Kas tavalisel tööpäeval 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 tööpäevadel töötada erineva arvu töötunde, kuid arvestusperioodi lõpuks (näiteks kuu lõpus) arvestatakse, kas töötaja töötas tööpäevade 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 tööpäeva soovi korral tegema ületunnitööd? 1 Jah 2 Ei		
C11	Kas ületunnitööst keeldumine toob/tooks Teile kaasa probleeme suhetes tööpäevajaga, juhtidega? 1 Jah 2 Ei		
C14	Kas olete teinud viimase 12 kuu jooksul ületunnitööd? 1 Jah 2 Ei → C17		
C15	Kas Te olete ületunnitöö tegemise eest saanud... A lisatasu? B vabu päevi?	Jah 1 1	Ei 2 2
C17	Mitu tundi töötasite eelmisel nädalal? __ __ tundi		
C18 ☀	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)?	__ __ tundi __ __ tundi __ __ tundi	
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? <i>Siia mitte lugeda õppepuhkust, lastepäevi, tervisepäevi jm vabu päevi kokkuleppel.</i> __ __ __ 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 ...
	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 kogunud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist võrreldes teiste töötajatega? Kas olete ebavõrdset kohtlemist kogunud ...
	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	...tööalase 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
	KÕIK=2, SIIS → E1

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	...perekond, 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.

F1 ☀	Kuivõrd oluline on Teile olla informeeritud oma ettevõtte/asutuse tegevusest, töökorraldusest ja töötingimustest? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist	4 Pigem oluline 5 Väga oluline
F2 ☀	Kuivõrd oluline on Teile võimalus rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevustes, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel? 1 Ei ole üldse oluline 2 Pigem ei ole oluline 3 Ei seda ega teist	4 Pigem oluline 5 Väga oluline
F3	Kas Teie ettevõttes/asutuses on ...	Jah Ei
A	Usaldusisik	1 2
B	Töökeskkonnavolinik	1 2
	KUI KÕIK=2 → F6	
FX1	SUUNAKÜSIMUS: KAS OLI USALDUSISIK (F3A=1)? 1 JAH	2 EI → FX2
F4 ☀	Kui hästi tuleb Teie arvates töötajate usaldusisik toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga? 1 Väga halvasti 2 Pigem halvasti 3 Ei seda ega teist	4 Pigem hästi 5 Väga hästi
FX2	SUUNAKÜSIMUS: KAS OLI TÖÖKESKKONNAVOLINIK (F3B=1)? 1 JAH	2 EI → F6
F5 ☀	Kui hästi tuleb Teie arvates töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes? 1 Väga halvasti 2 Pigem halvasti 3 Ei seda ega teist	4 Pigem hästi 5 Väga hästi
F6	Kas olete ettevõttes/asutuses töötamise ajal osalenud töötajate esindaja (nt usaldusliku, töökeskkonnavoliniku) valimisel? 1 Jah	2 Ei
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	Kas olete saanud piisavalt kaasa rääkida ...				
				Jah	Ei
A	...töötaja ja puhkuste teemadel?			1	2
B	...töötasustamise teemadel?			1	2
C	...tööohutuse ja tervishoiu 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		4 Pigem rahul		
	2 Pigem ei ole rahul		5 Väga rahul		
	3 Ei seda ega teist				
F12	Kuivõrd rahul olete võimalusega rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste küsimustes?				
	1 Ei ole üldse rahul		4 Pigem rahul		
	2 Pigem ei ole rahul		5 Väga rahul		
	3 Ei seda ega teist				

OSA G. TÖÖTERVISHOID

Järgmised küsimused puudutavad tervishoidu.

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


G3	Kuivõrd puutute oma tööd tehes kokku järgmiste terviseohtudega?	Ei puutu kokku	Kuni veerand tööajast	Veerand kuni pool tööajast	Üle poole tööajast
A	Vähemalt 5 kg raskuste tõstmine, langetamine, kandmine, liigutamine	1	2	3	4
B	Ükslused liigutused või kurnatust ja valu tekitavad sundasendid	1	2	3	4
C	Müra, mis on nii tugev, et töökaaslastega rääkimiseks peab häält kõrgendama	1	2	3	4
D	Vibratsioon (käsitööriistade, masinate jne tekitatud)	1	2	3	4
E	Radiatsioon (nt röntgenikiired, radioaktiivne kiirgus, keevitamise valgus, laserkiirgus)	1	2	3	4
F	Kokkupuude keemiliste toodete ja ohtlike ainetega (nt aurude, gaaside, tolmu sissehingamine, kokkupuude naha kaudu)	1	2	3	4
G	Kokkupuude bioloogiliste ja nakkusohtlike ainetega, mis võivad tekitada mürgistusi, haigusnähte (bakterid, viirused, seened, õietolm, hallitus jne)	1	2	3	4
H	Halb, silmi väsitav valgustus; vähe või liiga palju valgust, vilkuv valgus, pimestav valgus	1	2	3	4
I	Halb kliima, sh kõrge, madal temperatuur, õhuniiskus, tuuletõmme, õhupuudus	1	2	3	4
J	Töötamine kuvariga/monitoriga	1	2	3	4
K	Oht kukkuda või varingu alla jääda	1	2	3	4
L	Masinate või tööriistade põhjustatud oht (põletusohu, külmetusohu, elektrilöögioht)	1	2	3	4
M	Materjalide või ainete (nt bensiin, gaas) põhjustatud põletus- ja plahvatusohu	1	2	3	4
G4	Mida teete Teie või ettevõtte/asutus, et Teie töötamine oleks ohutu? Kas kasutate ...			Jah	Ei
A	...ohutuid töövõtteid?			1	2
B	...isikukaitsevahendeid (nt kiiver, kaitseriietus, kõrvaklapid, kindad)?			1	2
C	...ühiskaitsevahendeid (nt ohutusvõrgud, kaitsepiirded, ohumärgid)?			1	2
D	...töövahendite, töökeskkonna, töökorralduse kohandamist vastavalt Teie vajadustele ja võimetele?			1	2
E	...ohutuse tagamiseks midagi muud? Täpsustage, mida			1	2
G5	Kas Teie töö tegemine ettevõttes/asutuses on Teie tervisele ohtlik?				
	1 Väga ohtlik	4	Pigem ohutu		
	2 Pigem on ohtlik	5	Täiesti ohutu		
	3 Ei seda ega teist				
G6	Kas olete viimase 12 kuu jooksul saanud tööõnnetuse tõttu vigastada? <i>NB! Tööõnnetus on äkktervisekahjustus, mis leiab aset tööülesannet täites, tööandja loal tehtaval tööl, tööajal (sh tööaja hulka arvataval töövaheajal) või muul tööandja huvides tegutsemisel. Tööõnnetuseks ei loeta õnnetust, mis juhtus teel kodust tööle või töölt koju.</i>				
	1 Jah				
					2 Ei → G11
G7	Mitu tööõnnetust Teil juhtus? _ _ _ õnnetust				
G8	Mitu päeva, nädalat või kuud Te viimase 12 kuu jooksul tööõnnetus(t)e tõttu töölt puudusite?				
A	_ _ _ _ päeva				
B	_ _ _ nädalat				
C	_ _ _ kuud				
	<i>NB! Kui ei puudunud üldse või puudusite vähem kui ühe päeva, märkida 0 päeva. Kui ei oska öelda täpset päevade arvu, märkida nädalate või kuude arv.</i>				
G11	Kas viimase 12 kuu jooksul on Teie töö põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme?				
	1 Jah				
					2 Ei → G13A
G12	Mitu päeva, nädalat või kuud Te 12 viimase kuu jooksul tööga seotud tervisehäirete tõttu töölt puudusite?				
A	_ _ _ _ päeva				
B	_ _ _ nädalat				
C	_ _ _ kuud				
	<i>NB! Kui ei puudunud üldse või puudusite vähem kui ühe päeva, märkida 0 päeva. Kui ei oska öelda täpset päevade arvu, märkida nädalate või kuude arv.</i>				

G13A ☀	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud töötamist häirivat stressi? 1 Pidevalt 2 Sageli	3 Harva 4 Üldse mitte
G13B ☀	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud tööpingest tulenevat närvilisust? 1 Pidevalt 2 Sageli	3 Harva 4 Üldse mitte
G13C ☀	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud tööpingest tulenevat kurvameelsust? 1 Pidevalt 2 Sageli	3 Harva 4 Üldse mitte
G13D ☀	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud 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 A B	Millal käisite viimati töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis? A Aasta _ _ _ _ _ _ _ B Kuu _ _	
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 ...	
A	...tervise- ja spordivõimalustest (ujumine, aeroobika jms)?	Jah 1 Ei 2
B	...tervist parandavatest protseduuridest (massaaž, vee- ja soolaprotseduurid, ravivõimlemine jms)?	1 2
C	...vaksineerimistest?	1 2
D	...tervisealasest koolitusest (esmaabikoolitus jms)?	1 2
E	...tervise- ja tervisealaste üritustest (sportlikud suve- või talvapäevad 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 A B	Kui suur oli Teie viimane kuutöötasu sellel töökohal? Õelge palun, kas bruto- või netotasu. A Brutotasu _ _ _ _ _ _ _ krooni B Netotasu _ _ _ _ _ _ _ krooni	
H3	Millest koosnes Teie viimase kuu töötasu? Kas viimase kuu töötasusse kuulus ...	
A	...kindlaksmääratud põhipalk?	Jah 1 Ei 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 öhtul 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 A B C D	Mõelge viimase 12 kuu tulemustasude peale. Kas olete saanud tulemustasu ... A ...individuaalsete heade töötulemuste eest? B ...osakonna või meeskonna töötulemuste eest? C ...ettevõtte/asutuse töötulemuste eest? D Ei ole saanud tulemustasu.	Jah 1 Ei 2

HX2	SUUNAKÜSIMUS: KAS TÖÖTAB ÄRIETTEVÖTTES (VALIMI JÄRGI ON ETTEVÖTE ÄRIETTEVÖTE)?		
	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 kättesaamisel? Kas on olnud ...		
		Jah	Ei
A	...viivitusi palga maksmisel?	1	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	Kui võrd rahul olete oma töö tasustamisega?		
	1 Ei ole üldse rahul	4 Pigem rahul	
	2 Pigem ei ole rahul	5 Väga rahul	
	3 Ei seda ega teist		

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	Ei
B	...osalesite töökonverentsil, seminaril, käisite töölahetuses (komandeeringus) õppimise eesmärgil?	1	2
C	...kasutasite iseseisva tööalase 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	

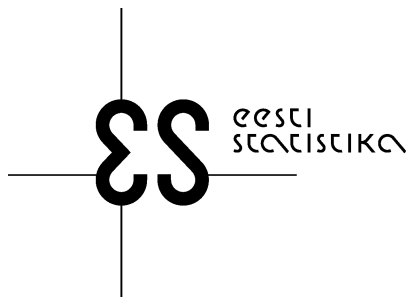
OSA YG. ISIKU TERVIS.

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!

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



EESTI TÖÖELU–UURING 2009

Töötaja küsitlus

KÜSITLEJA JUHEND

TALLINN 2009

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.....	16
OSA YG. Isiku tervis.....	16
7. KÜSIMUSTIKU VORMISTUSEST.....	17

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 ettevõtet/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. Ettevõtet/asutuste sihtrühma moodustavad äriettevõtted, mittetulundusasutused ning riigi- ja kohalike omavalitsuste asutused. Töötajate sihtrühm koosneb ettevõtet/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 külustusintervjuuna (näost-näkku 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 toiduressursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üksi elav isik.

Leibkonnaliikmed 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 6 kuud või kauem;
- 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 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.

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 „küsitlaja”. Kui ankeedis ei ole vaja hilisemat kodeerimist Statistikaametis, siis küsimust ei ole.

Kys on küsitleja number. Igale 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 „Peaaegu katkestama”;
3. Liikumata 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 peaaegu 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 vajab 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, meenutamisraskused jms). Kui mõne küsimuse vastused tunduvad küsitajale kahtlased, siis tuleb need samuti ära märkida. Samuti tuleb siia kirja panna kõik erandlikud olukorrad, mis küsitlemisel ilmsid.

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 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.

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 osajätöö. Töö on ka põllumajandussaaduste müügiks tootmine isiklikus abimajapidamises ja illegaalne sissetulekut andnud tegevus, kui küsitlav 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.

Ajuliselt töölt puudumine on ka töötamine. Oluline on tähele panna, et põhimõtteliselt on ajuliselt 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 ajuliselt töölt puuduv. Kui aga leibkonnaliige on lapsehoolduspuhkusel, siis on ta üldjuhul mitteaktiivne. Üle kolme kuu kestnud töölt puudumine on ajuliselt 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 loetus 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, küsitlaval 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. Küsitlaval amet tuleb märkida küsimusse **B5A**. Küsimusse **B5** tuleb kirja panna peamised tööülesanded, mitte vastaja ameti nimetus.

Kirjapanekul tuleb lähtuda tööülesannetest, mida küsitlaval täidab.

Üldnimetuse, nagu meister, insener, tööline, lihttööline, kontrolör, käsitööline, operaator, aktsionär vms kirjapanekust ei piisa, sest ei ilmne tehtud töö sisu. Tööiskutsete puhul peab kirjapaneku kajastama, kas tegemist on oskustöolisega, 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 küsitlaval 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 kõrvaltööna.

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 põhitöö või kohakaaslusega. Kohakaasluseks peetakse töötamist teise töölepingu alusel kas sama või teise tööandja juures väljaspool tööaega põhitöö. 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 linnavalikogu 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. Töösuhete sõlmimisel lepitakse 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 töösuhete ettevõtte, asutusega on ajutine või alaline. Ajutise töö all mõeldakse tööd, mis lõpeb kindlaks määratud ajal või siis, kui tööülesanded saavad täidetud. Töö lõpuaeg, 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, tähts samalaadseid, võrreldavaid tööülesandeid, kasutas samalaadseid, võrreldavaid töövõtteid.

B21. Küsimuste eesmärk on kindlaks teha, kas töötaja töötab osaliselt või kogu töötaja jooksul väljaspool töötaja tavapäraseid töoruume (kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas 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 töötajast 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 tööolul. Karjääri- ja arenguvõimalused iseloomustavad töötaja võimust jätkata töötamist ettevõttes, asutuses, võimust 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 lõpetada.

B29. Küsimusega iseloomustatakse, kas töötaja peab võimalikuks, et ta omal soovil lahkuks ettevõtte/asutusest lõpetades töösuhete 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 töötajakorralduse olulisust vastaja jaoks. Töötajakorraldus näitab seda, kui palju inimene töötab (töötundide arv päevas, nädalas, kuus), millal ta töötab (päeval, õhtul) ning kuidas saab ta ise valida ja mõjutada, kui palju ta töötab ning millal.

C2. Küsimuse eesmärk on välja selgitada, ettevõtte/asutusega kokkulepitud töönädala pikkus. Siin iseloomustatakse töötunde, milles on töötaja töötajaga 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 nädalas 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 töötajaga töötamisega kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem palk.

C7. Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töötaja arvestusel kasutatakse summeeritud töötaja arvestust. Summeeritud töötaja arvestuse korral arvestab töötaja, et pikema arvestusperioodi jooksul ei ületaks töötatud aeg kokkulepitud töötajainormi 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 nädalas 40 tundi, siis pikemad tööpäevad ja nädalad tähendavad ületunnitööd. Kui töökohal kasutatakse summeeritud töötajaarvestust (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 kogunud.

D4A. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase aasta jooksul kogunud 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 kogunud 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, kutseorganisatsioonid, 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 töösuhte 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 suhtes tööandjaga;
- jälgima kollektiivi ja töölepingu tingimuste ning tööseaduste täitmist;
- hoidma töötajate töörahu kollektiivlepingu kehtivuse ajal;
- vahendama töövaidluse osapooli;
- vahendama tema käsutuses olevat töösuhteid puuduvat 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 tööohutuse küsimustes.

Töökeskkonnavoliniku kohustus on

- jälgida, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud;
- jälgida, et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega;
- osaleda oma töölõigis 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. TÖÖTERTVISHOID

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

2 – põhiharidus (sh lõpetamata keskkharidus) — isik pole omandanud keskkharidust, 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 õhtualgkoole täiskasvanutele;
- 4 klassi ajavahemikul 1945–1971;
- 3 klassi ajavahemikul 1972–1989;
- 6 klassi 1990. aastal või hiljem.

4 – alghariduseeta — 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 keskkharidusele 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 põhihariduseta 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 ettevõtte 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 ettevõttevälise 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.

I2. Küsimusega iseloomustatakse, kui mitu tundi inimene tegi teist tööd või teisi töid (kui vastajal on neid mitu) kokku eelmisel nädalal. NB! Töötaja 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, sündidefektid 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 piiratuse 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 terviseiga 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 küsitleva 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 küsitlvalt informatsiooni hankimiseks ja need tuleb etteantud sõnastusest kinni pidades küsitlervale 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- ja 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 ...

Keskises 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 kütmissvõimalus? (Vastus.) (Kui vastus on jah, siis jätkata.) Täpsustage, milline.”

Arvutiekraanil on küsimused näha selliselt:

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

Keskmises osas: 1 Jah

2 Ei

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

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

Keskmises 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 ilmnemisel ilmub veateade. Veateatele tuleb reageerida kohe, vajaduse korral viga parandada (kui küsitleja 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 küsitleja veenduma, et vastus tõepoolest ühegi etteantud variandi alla ei mahu.

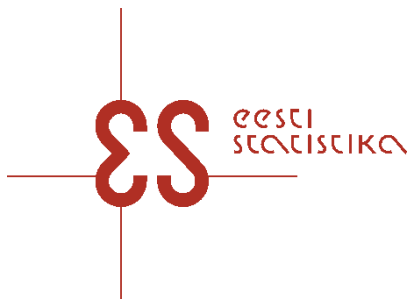
Vastusevariant EI TEA või KEELDUB. Kui küsitletav ei suuda mingi elusündmuse täpset toimumisaega meenutada, siis tuleb küsitlejal aidata tal seda meelde tuletada teiste küsimuste kaudu. Meenutamise hõlbustamiseks tuleks soovitada küsitletaval seostada sündmus muude elusündmustega, mida paremini mäletatakse (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 küsitleja vajaduse korral kasutada vastusevariante EI TEA või KEELDUB. Sellisel juhul peab sisestusprogrammis valima menüüst „Vastus Ei tea või Keeldub”. Samuti on lubatud kasutada klahvikombinatsioone 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 küsitleja 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.

Lisa 5. Ankeet „Tööelu-uuring 2015. Ettevõtete küsitlus”



TÖÖELU-UURING 2015

ETTEVÕTETE KÜSITLUS

Tallinn 2015

Tööelu-uuring 2015 on teine üleriigiline töösuheteid ja laiemalt tööelu käsitlev küsitlusuuring. Eelmine uuring toimus 2009. aastal. Tööelu-uuringu eesmärk on koguda teavet töö- ja tööajakorralduse, töötervishoiu, töötasustamise, töötajate arendamise, kaasamise ja kollektiivse töösuhete kohta Eestis, hinnata seda mõjutavaid tegureid ning võrrelda toimunud muutusi ajas.

Uuringus küsitletakse ligikaudu 1600 ettevõtet/asutust. Uuringu sihtrühm on vähemalt viie töötajaga majanduslikult aktiivsed äriühingud (aktsiaseltsid, osaühingud), kolmanda sektori organisatsioonid (sihtasutused, mittetulundusühingud) ja avalik-õiguslikud asutused (riiklikud ja kohaliku omavalitsuse üksused). Juhuvalikuga on uuringusse sattunud ka Teie ettevõtte/asutus.

Uuringul on kaks etappi. Esimeses etapis täidab Teie ettevõtte/asutuse juht või juhi asetäitja tööelu-uuringu ettevõtete küsimustiku eSTATis. Teises etapis osalevad mõned Teie ettevõtte/asutuse töötajad tööelu-uuringu töötaja küsitluses, mille küsitlusvalimi aluseks on Maksu- ja Tolliameti töötamise registri põhjal koostatud töötajate nimekiri. Töötajate nimekirja koostamine on kooskõlas isikuandmete kaitse seadusega.

Uuringu veebiküsimustikku saate täita ajavahemikul **05.01.–23.02.2015** Statistikaameti elektroonilises küsitluskeskkonnas eSTAT (www.stat.ee). eSTATi saab sisse logida ID-kaardiga, mobiil-ID-ga või internetipanga kaudu.

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
tekst1	<p>Tere, /Eesnimi Perekonnanimi/!</p> <p>Olete sisenenud Statistikaameti küsitluste e-keskkonda.</p> <p>Saadame selle küsimustiku täitmiseks ettevõtte / asutuse (/ettevõtte nimi valimis/) eSTATi peakasutajale / kontaktisikule. Eeldame, et tööelu-uuringu küsimustikule vastaja on selle ettevõtte / asutuse juht või juhi asetäitja. Kui Teie ei ole selle ettevõtte / asutuse juht või juhi asetäitja, siis palun minge edasi ja määrake volitamislehel täitjaks ettevõtte / asutuse juht või juhi asetäitja. Teavitage teda kindlasti uuringu toimumisest.</p> <p>Tööelu-uuring toimub 02.01.2015-23.02.2015.</p> <p>Vastates saate kasutada küsimuse juures olevat abiinfot. Kui ekraanile ilmuvad veateated, lugege need tähelepanelikult läbi ja parandage vead. Mõnikord võib ekraanile ilmuda teade „Palun kontrollige allpool olevate andmete õigsust“. Kui olete sisestanud õiged andmed, siis midagi parandada ei ole vaja ja saate jätkata. Kui aga esines viga, siis parandage see. Soovi korral saate ankeedi täitmise katkestada ja sobival ajal jätkata. Kõik varem sisestatud andmed säilivad.</p> <p>Kõigis küsitlust puudutavates küsimustes aitab Teid Statistikaameti klienditugi. Telefon: +372 625 9100 E-post: klienditugi@stat.ee</p> <p>NB! Pärast e-küsitluse lõpetamist palume kindlasti sulgeda kõik veebibrauseri aknad.</p>		
OSA B	TÖÖTAMINE ETTEVÕTTES		
B01	Kas Te töötate /ettevõtte nimi valimis/-s?	1	Jah
		2	Ei
B02	Kas olete selle ettevõtte / asutuse (/ettevõtte nimi valimis/) juht või juhi asetäitja?	1	Jah
		2	Ei
B03	<p>Kui Te ei tööta selles ettevõttes / asutuses, palume Teil jätkata vastamist, et saaksite volitamislehel määrata vastajaks ettevõtte / asutuse juhi või tema asetäitja. Selleks peate teadma tema isikukoodi. Informeerige teda kindlasti uuringu toimumisest ja sellest, kuidas uuringu e-keskkonda sisse logida.</p> <p>Kas jätkate täitmist, et volitada teine vastaja? <i>NB! Vastates „Ei“ suunatakse Teid välja ja küsimustikule enam vastata ei saa.</i></p>	1	Jah
		2	Ei

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
B04	Kui Te ei ole selle ettevõtte / asutuse juht või juhi asetäitja, palume Teil jätkata vastamist, et saaksite volitamislehel määrata vastajaks ettevõtte / asutuse juhi või tema asetäitja. Informeerige teda kindlasti uuringu toimumisest ja sellest, kuidas uuringu e-keskkonda sisse logida. Kas jätkate täitmist, et volitada vastajaks ettevõtte / asutuse juht või juhi asetäitja? <i>NB! Vastates „Ei“ suunatakse Teid välja ja küsimustikule enam vastata ei saa.</i>	1	Jah
		2	Ei
tekst2	Siin saate veebiküsimustiku täitmise õiguse määrata ettevõtte / asutuse juhile ja / või juhi asetäitjale. Tema lisamiseks vajutage tabeli all olevale lingile „Lisa volitatud isik“ ja sisestage volitatava andmed (sh isikukood). Vastamisõigus kehtib veebiküsitluse aja lõpuni (23.02.2015). Mitmel isikul korraga sama küsimustikku täita ei ole võimalik. NB! Palun teavitage volitatud isikut tööelu-uuringu küsimustiku täitmise kohustusest ning ligipääsuvõimalusest.		
OSA B	Aruande esitaja andmed		
Txt	Palun vastata / ettevõtte asutuse nimi valimist / kohta järgmistele küsimustele. NB! Kui Te soovite küsimustiku täitjaks määrata kellegi teise, siis minge menüüribal asuvale ülevaatelehele „Koond“ ja klõpsake nupul „Volitused“.		
NIMI	Ettevõtte / asutuse nimi:		
ARK	Registrikood:		
nimi	Täitja nimi:		
amet	Täitja ametinimetus:		
tel2	Täitja telefon(id):		
post2	Täitja e-post:		
OSA C	Ettevõtte / asutuse töötajad		
tekstC	Küsimustiku esimeses osas küsitakse andmeid ettevõtte töötajate arvu kohta erinevates lõigetes 1. jaanuar 2015 seisuga. Vajadusel kasutage selle osa täitmisel personalitöötaja abi.		
C01	Kui palju inimesi töötas Teie ettevõttes / asutuses 1. jaanuar 2015 seisuga?		
C02AA	Kui palju oli Teie ettevõttes / asutuses ... Kui ei olnud, siis kirjutage „0“. ...tippjuhte ja üksuste/osakondade juhte?		
C02BA	...lihttöölisi, kelle töö ei nõua eelnevalt omandatud erialaseid oskusi ja teadmisi? <i>Siia kuuluvad näiteks koristajad ja kojamehed, nõudepesijad, ehituse lihttöölised, pakkijad, laadijad ja kaubaladujad, prügivedajad.</i>		
C03	Kui palju uusi töötajaid võeti 2014. aastal Teie ettevõttesse / asutusse tööle? Kui ei võetud, siis kirjutage „0“.		
C04A	Kui palju töötajaid lahkus 2014. aasta jooksul järgmistel põhjustel? Kui ei ole töötajaid lahkunud, siis kirjutage „0“. Koondatud		
C04B	Vallandatud		
C04C	Tähtajalise töölepingu lõppemise tõttu		
C04E	Poolte kokkuleppel		
C04F	Omavalitsuse soovil		
C04G	Katseaja ebarahuldava tulemuse tõttu		
C04H	Töötaja surma tõttu		
C04D	Muul põhjusel		
C04muu	Täpsustage, millisel.		
C06A	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest töötasid järgmistel lepingute alusel 1. jaanuar 2015 seisuga? Kui selliseid töötajaid ei olnud, siis kirjutage „0“. Tööleping Töötajate arv:		
C06B	Töövõtetuleping Töötajate arv:		
C06C	Teenistussuhe (avaliku teenistuse seaduse alusel) Töötajate arv:		

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
C06D	Käsundusleping Töötajate arv:		
C06E	Muu Töötajate arv:		
C06X	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest töötasid <u>tähtajatu</u> lepinguga 1. jaanuar 2015 seisuga? Kui selliseid töötajaid ei olnud, siis kirjutage „0”. Töötajate arv:		
C06Y	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest töötasid <u>tähtajalise</u> lepinguga 1. jaanuar 2015 seisuga? Kui selliseid töötajaid ei olnud, siis kirjutage „0”. Töötajate arv:		
C07	Kas Teie ettevõttes / asutuses on töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus?	1	Jah
		2	Ei
C08A	Kui palju on Teie ettevõttes / asutuses töötajaid, kelle lepingus on konkurentsipiirang või saladuse hoidmise kohustus? Kui ei ole, siis kirjutage „0”. Konkurentsipiirang		
C08B	Saladuse hoidmise kohustus		
C09	Kuidas Teie ettevõttes / asutuses tavapäraselt töölepingud sõlmitakse?	120	Töölepingu tüüptingimused on välja töötatud ettevõtte vajadustest lähtuvalt ning oodatakse töötaja nõustumist nendega
		121	Töölepingu tüüptingimused on välja töötatud ettevõtte vajadustest lähtuvalt, kuid ollakse valmis ka läbi rääkima ja tingimusi muutma
		122	Töötingimused lepitakse suuremas osas kokku iga töötajaga eraldi töölepingut sõlmides
OSA E	Töökorraldus		
E01	Kui oluline on Teie ettevõtte / asutuse jaoks, et töötajad oleksid rahul oma tööga ja organisatsiooniga?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E02	Kui rahul olete oma töötajatega?	306	Ei ole üldse rahul
		320	Pigem ei ole rahul
		202	Ei seda ega teist
		117	Pigem rahul
		130	Väga rahul
E05	Mis põhjusel peamiselt on Teie ettevõttes / asutuses sõlmitud töötajatega ajutisi, tähtajalisi lepinguid?	105	Hooajatöö
		130	Lühiajaline töö, projektitöö
		131	Ajutise nõudluse, rahastamisega töö
		133	Tootmismahu ajutine suurenemine
		104	Töö katseajal
		135	Alalise töötaja tähtajaline asendamine, nt lapsehoolduspuhkuse ajal
		134	Töötajate soov, nt et töö sobituks paremini elukorraldusega
		132	Seadusest tulenev kohustus
		OTH	Muu
E05muu	Täpsustage, milline.		
E11	Palun hinnake, kui palju on ettevõttes / asutuses töötajaid, kelle töö eeldab pidevat liikumist asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
E06	Kas Teie ettevõttes / asutuses on kasutusel töökorralduse vorm, kus töötajad töötavad osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool tavapärasest töökohta , kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal? <i>NB! Siia hulka ei loeta liikuvat tööd, mis eeldab liikumist erinevate asukohtade, klientide või koostööpartnerite vahel.</i>	1	Jah
		2	Ei
E07	Kui paljud kaugtööd tegevatest töötajatest töötavad sellise töökorralduse järgi <u>alla poole</u> tööajast?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
E08	Kui paljud kaugtööd tegevatest töötajatest töötavad sellise töökorralduse järgi <u>üle poole</u> tööajast?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
E09	Mis on peamine põhjus, miks Teie ettevõttes / asutuses pakutakse võimalust töötada sellise töökorralduse järgi?	108	Sobivate tööruumide puudumine
		109	Tulemuslikum töötamine väljaspool tööruume
		110	Kulude kokkuhoiu võimalus
		111	Töökoha kaugus elukohast
		113	Töötajate soov, nt et töö sobituks paremini elukorraldusega
		164	Töö iseloom ei nõua pidevat kohalviibimist
		OTH	Muu
E09muu	Täpsustage, milline.		
E10A	Kas annate tavapärasest tööruumidest väljaspool töötavatele töötajatele tööohutusjuhiseid ja kontrollite, et töötamine oleks ohutu? Juhendate, kuidas töötamine oleks tervisele ohutu	1	Jah
		2	Ei
E10B	Kontrollite, et töötajad järgiksid ohutusnõudeid	1	Jah
		2	Ei
E12A	Kui olulised on Teie ettevõttes / asutuses heade töötulemuste saavutamisel... ...tugev järelevalve töötajate üle?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12B	...head töötingimused?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12C	...töötajate soovidele vastav töökorraldus?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		425	Väga oluline
E12D	...huvitav, arendav töö?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12E	...motiveeriv töötasu?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12F	...töötajatele iseseisvuse, otsustusõiguse andmine?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12G	...töötajate kindlus töösuhte püsivuse osas?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
E12H	...töötajate igapäevane tunnustamine?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
OSA F	Töö- ja puhkeaeg		
F01	Kuivõrd oluline on Teie ettevõtte / asutuse jaoks arvestada töötajate vajadustega sobitada tööd oma muu elukorraldusega?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
F02	Kuidas kujuneb tavaliselt töötajate tööaeg Teie ettevõttes / asutuses?	136	Tööaja määrab tööandja ja töötajatel puudub võimalus seda muuta
		137	Töötajad saavad oma tööaega teatud piirides valida
		138	Töötajad saavad oma tööaega täies ulatuses ise valida
F03	Kui palju on Teie ettevõttes / asutuses osalise tööajaga töötajaid? Kui ei ole, siis kirjutage „0“.		
F04	Mis on peamine osalise tööajaga töötamise põhjus?	152	Töötajate soov
		151	Tööandja soov
		153	Võrdselt nii töötajate kui ka tööandja soov
F05A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on töötajaid, kes töötavad regulaarselt... ...kella 18 ja 22 vahel?	1	Jah
		2	Ei
F05B	...kella 22 ja 6 vahel?	1	Jah
		2	Ei
F05C	...nädalavahetusel (laupäeval ja pühapäeval)?	1	Jah
		2	Ei
F06	Kas Teie ettevõttes / asutuses on vahetustega töötajaid?	1	Jah
F07	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest töötavad vahetustega?	2	Ei
F08	Kas Teie ettevõttes / asutuses kasutatakse tööaja arvestamisel summeeritud tööaja arvestust?	1	Jah

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		2	Ei
F09	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest on viimase 12 kuu jooksul teinud ületunnitööd?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
F10	Kuidas suhtuvad töötajad Teie hinnangul tavaliselt ületunnitöö tegemisse?	304	Keelduvad
		108	Nõustuvad vastu tahtmist
		105	Nõustuvad
OSA G	TÖÖSUHTED		
G01	Kui heaks hindate juhtide ja töötajate omavahelisi suhteid Teie ettevõttes / asutuses?	331	Väga halvad
		322	Pigem halvad
		202	Ei seda ega teist
		115	Pigem head
		126	Väga head
G02	Kas viimase 12 kuu jooksul on Teie ettevõttes / asutuses olnud konflikte töötajatega, mille tõttu on suhted ja töötamine olnud häiritud?	1	Jah
		2	Ei
G02a	Mis on olnud nende konfliktide peamiseks põhjuseks?	723	Halb infoliikumine, vähene informeeritus
		710	Töötaja töölt puudumine
		711	Tööga seotud kokkulepete täitmata jätmine
		712	Varalise kahju tekitamine
		713	Mitterahaliste huvide kahjustamine
		714	Petmine, valetamine
		715	Iseloomust tulenev sobimatu käitumine
		OTH	Muu
G02amuu	Täpsustage, milline.		
G03	Millist käitumisviisi on Teie ettevõttes / asutuses peamiselt kasutatud, et konflikte lahendada?	701	Töötajaga probleemi arutamine
		702	Töötaja korralekutsumine, noomimine
		703	Käskkirjaga karistamine
		704	Rahatrahv
		705	Töölt eemaldamine, teisele tööle viimine
		706	Töösuhete lõpetamine
		707	Usaldusisiku poole pöördumine
		708	Kohtusse pöördumine
		709	Töövaidluskomisjoni poole pöördumine
		OTH	Muu
G03muu	Täpsustage, milline.		
G04A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on viimase 12 kuu jooksul esinenud juhtumeid, kus töö on töötajaid... ...solvatud, sõimatud?	1	Jah
		2	Ei
G04B	...rünnatud, vägivaldselt koheldud?	1	Jah
		2	Ei
G04C	...pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel?	1	Jah
		2	Ei
G04D	...seksuaalselt ahistatud?	1	Jah
		2	Ei

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
G05	Kuidas on Teie ettevõttes / asutuses sellistes olukordades peamiselt käitunud?	716	Töötajad on ise olukorra lahendanud
		717	Juhid on olukorra lahendamiseks sekkunud
		718	Olukord on lahendatud töötajate esindaja, usaldusisiku abil
		719	Olukord on lahendatud ametivõimude (kohus, politsei) abil
		724	Olukord on jäänud lahendamata
		OTH	Muu
G05muu	Täpsustage.		
OSA H	Kollektiivne töösuhe		
H01	Kas Teie ettevõttes / asutuses tegutseb ametiühing?	1	Jah
		2	Ei
H02	Millised ametiühingud on Teie ettevõttes / asutuses? Võib olla mitu vastust.	104	Ettevõtte / asutuse ametiühing
		105	Tegevus-, kutse-, ametiala põhine ametiühing
		106	Piirkondlik ametiühing
		107	Piirkondlik tegevus-, kutse-, ametiala põhine ametiühing
H02A		1	Jah
		2	Ei
H02B		1	Jah
		2	Ei
H02C		1	Jah
		2	Ei
H02D		1	Jah
		2	Ei
H03	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest kuuluvad ametiühingu(te)sse?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
H04	Kui hästi saab ametiühing hakkama töötajate seisukohtade esindamisega ja tööandjaga läbirääkimistega?	332	Väga halvasti
		323	Pigem halvasti
		202	Ei seda ega teist
		116	Pigem hästi
		128	Väga hästi
H05	Kas Teie ettevõtte / asutus kuulub tööandjaid esindava(te)sse organisatsiooni(desse)? Näiteks Eesti Tööandjate Keskkliit, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda.	1	Jah
		2	Ei
H06	Kas Teie ettevõtte / asutuse töötajate töötingimused on kokku lepitud kollektiivlepinguga? NB! Välja arvatud riiklik töötasu alammäära kokkulepe.	1	Jah
		2	Ei
H07	Milliste kollektiivlepingutega on töötajate töötingimused kokku lepitud? Võib olla mitu vastust.	101	Ettevõtte / asutuse leping
		102	Tegevus-, kutse-, ametiala põhine leping
		103	Piirkondlik leping
		104	Piirkondlik tegevus-, kutse-, ametiala põhine leping
H07A		1	Jah
		2	Ei
H07B		1	Jah
		2	Ei
H07C		1	Jah

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		2	Ei
H07D		1	Jah
		2	Ei
H08	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse töötajatest on seotud kollektiivlepingu(te)ga?		
H09	Kui oluline on Teie ettevõtte / asutuse jaoks, et Teie töötajate töötingimused oleksid kollektiivselt kokku lepitud?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
OSA I	Töötajate kaasamine		
I01A	Kuivõrd olulised on Teie ettevõttele / asutusele järgmised kategooriad? Töötajad oleksid informeeritud ettevõtte / asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest.	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
I01B	Töötajatel oleks võimalus väljendada oma arvamust ettevõtte / asutuse tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste kohta.	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
I01C	Töötajatel oleks võimalus osaleda ettevõtte / asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel.	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
I02A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on <u>töötajate üldkoosolekul</u> valitud usaldusisik(ud)?	1	Jah
		2	Ei
I02B	Kas Teie ettevõttes / asutuses on <u>ametiühingu liikmete</u> valitud usaldusisik(ud)?	1	Jah
		2	Ei
I03	Kui hästi tuleb usaldusisik (tulevad usaldusisikud) toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?	332	Väga halvasti
		323	Pigem halvasti
		202	Ei seda ega teist
		116	Pigem hästi
		128	Väga hästi
I04	Kas viimase 12 kuu jooksul on usaldusisik(ud) osalenud mõnel tööandja pakutaval koolitusel, mis aitab usaldusisikut (usaldusisikuid) töötajate esindamisel?	1	Jah
		2	Ei
I05	Kas Teie ettevõttes / asutuses on töökeskkonnavolinik?	1	Jah
		2	Ei
I06	Kui hästi tuleb töökeskkonnavolinik (tulevad töökeskkonnavolinikud) toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?	332	Väga halvasti
		323	Pigem halvasti
		202	Ei seda ega teist
		116	Pigem hästi
		128	Väga hästi
I07A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on järgmised töötajate esindusvormid? Töökeskkonnanõukogu	1	Jah
		2	Ei

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
I07B	Euroopa töönookogu või on keegi töötajate esindajatest nimetatud töönookogu liikmeks	1	Jah
		2	Ei
I08	Kes tavaliselt teavitab Teie ettevõttes / asutuses töötajaid (va juhid) ettevõtte / asutuse tegevustest, töökorraldusest ja töötingimustest?	102	Juht (juhid)
		110	Infojuht, kommunikatsioonijuht
		111	Usaldusisik, töökeskkonnavolinik
		112	Töötajate esindaja, kaastöötaja
		118	Ei teavitata
I09	Kas Teie ettevõttes / asutuses tavaliselt arutatakse töötajatega (va juhid) ettevõtte / asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavaid küsimusi?	811	Töötajad arutavad juhiga
		812	Töötajad arutavad töötajate esindajaga, nt usaldusisikuga, töökeskkonnavolinikuga
		813	Ei arutata
I10	Kas Teie ettevõttes / asutuses on töötajad (va juhid) kaasatud ettevõtte / asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse?	518	Pidevalt
		517	Sageli
		514	Harva
		512	Üldse mitte
OSA J	Töötervishoid		
J01	Mis on Teie ettevõttes / asutuses peamine põhjus tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks?	802	Ettevõtte / asutuse hea maine hoidmine
		803	Ettevõtte / asutuse tulemuslikkuse tõstmine terviseprobleemide ennetamise ja vähendamise abil
		804	Seaduste nõuete täitmine
		805	Töötajate motivatsiooni hoidmine
		806	Töötajate tervise hoidmine
		OTH	Muu
		801	Ei tegeleta tööohutusega, töötervishoiuga
J01muu	Täpsustage.		
J02	Kes peaks ettevõtte / asutuse seisukohast vastutama tööga seotud terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise eest?	113	Töötaja
		114	Pigem töötaja
		115	Töötaja ja ettevõtte / asutus võrdselt
		116	Pigem ettevõtte / asutus
		117	Ettevõtte / asutus
J03A	Kas Teie ettevõtte / asutuse töötajad puutuvad oma tööd tehes olulisel määral kokku järgmiste terviseohtudega? Vähemalt 5 kg raskuste tõstmine, langetamine, kandmine, liigutamine	1	Jah
		2	Ei
J03B	Ükslised liigutused või kurnatust ja valu tekitavad sundasendid	1	Jah
		2	Ei
J03C	Müra, mis on nii tugev, et töökaaslastega rääkimiseks peab häält kõrgendama	1	Jah
		2	Ei
J03D	Vibratsioon (käsitööriistade, masinate jne tekitatud)	1	Jah
		2	Ei
J03E	Radiatsioon (nt röntgenikiired, radioaktiivne kiirgus, keevitamise valgus, laserkiirgus)	1	Jah
		2	Ei
J03F	Kokkupuude keemiliste toodete ja ohtlike ainetega (nt aurude, gaaside, tolmu sissehingamine, kokkupuude naha kaudu)	1	Jah
		2	Ei
J03G	Kokkupuude bioloogiliste ja nakkusohlike ainetega, mis võivad tekitada mürgistusi, haigusnähte (bakterid, viirused, seened, õietolm, hallitus jne)	1	Jah

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		2	Ei
J03H	Halb, silmi väsitav valgustus; vähe või liiga palju valgust, vilkuv valgus, pimestav valgus	1	Jah
		2	Ei
J03I	Halb kliima, sh kõrge, madal temperatuur, õhuniiskus, tuuletõmme, õhupuudus	1	Jah
		2	Ei
J03J	Töötamine kuvariga	1	Jah
		2	Ei
J03K	Oht kukkuda või varingu alla jääda	1	Jah
		2	Ei
J03L	Masinate või tööriistade liikuvate osade põhjustatud oht, põletusohut, külmetusohut, elektrilöögioht	1	Jah
		2	Ei
J03M	Materjalide või ainete (nt bensiin, gaas) põhjustatud põletus- ja plahvatusohut	1	Jah
		2	Ei
J04	Kas Teie ettevõttes / asutuses on viimase 12 kuu jooksul juhtunud tööõnnetusi?	1	Jah
		2	Ei
J05	Mitu tööõnnetust on Teie ettevõttes / asutuses viimase 12 kuu jooksul juhtunud?		
J06	Mitu haiguspäeva kokku võeti nende tööõnnetuste tõttu? Kui ei võetud, siis kirjutage „0“.		
J07	Milliseid abinõusid kasutatakse Teie ettevõttes / asutuses töökeskkonna ja töökorralduse terviseohutude vältimiseks ja maandamiseks?		
J07A	Ohutute töövõtete kasutamine	1	Jah
		2	Ei
J07B	Ühiskaitsevahendite (nt ohutuspiirded, kaitsepiirded, ohumärgid) kasutamine	1	Jah
		2	Ei
J07C	Isikukaitsevahendite (nt kiiver) kasutamine	1	Jah
		2	Ei
J07D	Töövahendite, töökeskkonna ja töökorralduse kohandamine vastavalt töötajate vajadustele ja võimetele	1	Jah
		2	Ei
J08	Kui ohtlik on töötamine Teie ettevõttes / asutuses?	424	Väga ohtlik
		415	Pigem ohtlik
		202	Ei seda ega teist
		412	Pigem ohutu
		421	Täiesti ohutu
J09	Kes tegelevad Teie ettevõttes / asutuses tööohutuse ja tervishoiu küsimustega? Võib olla mitu vastust.	100	Töökeskkonnaspetsialist(id)
		101	Töökeskkonnanõukogu
		102	Juht (juhid)
		119	Mitte keegi
J09A		1	Jah
		2	Ei
J09B		1	Jah
		2	Ei
J09C		1	Jah
		2	Ei
J09D		1	Jah
		2	Ei
J10A	Millisel viisil on tervishoiu ja tööohutusega tegelevad inimesed viimase 12 kuu jooksul omandanud uusi oskusi ja teadmisi tööohutuse ja tervishoiu küsimustega tegelemiseks? Käinud koolitustel, seminaridel, konverentsidel	1	Jah
		2	Ei
J10B	Vahetanud kogemusi teiste ettevõtetega, asutustega	1	Jah
		2	Ei

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
J10C	Tutvunud kirjandusega, juhendmaterjalidega	1	Jah
		2	Ei
J10D	Tutvunud seadustega	1	Jah
		2	Ei
J10E	Saanud juhiseid tööinspektsioonilt	1	Jah
		2	Ei
J11	Kui head teadmised on Teie hinnangul tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelevatel töötajatel töötervishoiust ja tööohutusest?	331	Väga halvad
		322	Pigem halvad
		202	Ei seda ega teist
		115	Pigem head
		126	Väga head
J12	Kui hästi saavad Teie arvates tööohutuse ja töötervishoiuga tegelevad töötajad tööohutuse ja töötervishoiu ülesannetega hakkama?	332	Väga halvasti
		323	Pigem halvasti
		202	Ei seda ega teist
		116	Pigem hästi
		128	Väga hästi
J13A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on korraldatud tööga seotud terviseohtude hindamist... ...regulaarselt, kindla ajaperioodi tagant?	1	Jah
		2	Ei
J13B	...tööülesannete muutumisel?	1	Jah
		2	Ei
J13C	...töökeskkonna ja töökorralduse muutumisel?	1	Jah
		2	Ei
J13D	...uute ametikohtade loomisel?	1	Jah
		2	Ei
J13E	...uute töövahendite kasutuselevõtul?	1	Jah
		2	Ei
J13G	...riski ilmnemisel (nt peale juhtunud tööõnnetust)?	1	Jah
		2	Ei
J13F	Muu variant?	1	Jah
		2	Ei
J13Fmuu	Täpsustage.		
J14	Kes korraldab Teie ettevõttes / asutuses tööga seotud terviseohtude hindamist?	103	Ettevõtte / asutuse töötervishoiu küsimustega tegelevad töötajad
		104	Töötervishoiuteenuse osutaja
		105	Töötervishoiuteenuse osutaja koostöös ettevõtte / asutuse töötervishoiu küsimustega tegelevate töötajatega
		OTH	Muu
J14muu	Täpsustage.		
J15	Kas Teie hinnangul andis ohtude hindamine piisavalt hea ülevaate tööga seotud ohtudest?	1	Jah
		102	Pigem jah
		301	Ei seda ega teist
		202	Pigem ei
		2	Ei
J16	Kui paljud Teie ettevõtte / asutuse praegused töötajad on viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis?	33	Mitte keegi
		34	Vähesed (kuni 19%)
		35	Alla poole (20% kuni 39%)
		36	Umbes pooled (40% kuni 59%)
		37	Üle poole (60% kuni 79%)
		38	Enamik (80% kuni 99%)
		39	Kõik
J17	Kas töötajate käimine tervisekontrollis on andnud piisavalt head tagasisidet töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse parandamiseks?	1	Jah

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
		102	Pigem jah
		301	Ei seda ega teist
		202	Pigem ei
		2	Ei
J18A	Milliseid töötajate tervist edendavaid võimalusi Teie ettevõttes / asutuses töötajatele pakutakse? Tervisespordivõimalused (ujumine, aeroobika jms)	1	Jah
		2	Ei
J18E	Tervist parandavad protseduurid (massaaž, veeprotseduurid, ravivõimlemine jms)	1	Jah
		2	Ei
J18B	Vaktsineerimine	1	Jah
		2	Ei
J18C	Tervisekoolitused (esmaabikoolitus jms)	1	Jah
		2	Ei
J18F	Terviseüritused (sportlikud suve- või talvapäevad jms)	1	Jah
		2	Ei
J18D	Muud tervist edendavad võimalused	1	Jah
		2	Ei
J18Dmuu	Täpsustage.		
OSA K	Töötasustamine		
K01	Kas Teie ettevõttes / asutuses hüvitatakse ületunnitööd rahaliselt?	509	Alati
		517	Sageli
		506	Mõnikord
		514	Harva
		510	Mitte kunagi
K01b	Kas Teie ettevõttes / asutuses hüvitatakse ületunnitööd vaba ajaga?	509	Alati
		517	Sageli
		506	Mõnikord
		514	Harva
		510	Mitte kunagi
K04	Kas Teie ettevõtte / asutuse töötasustamise süsteemis kasutatakse lisasoodustusi (nt ametiauto, mobiiltelefon, tasuta toitlustamine)?	509	Alati
		517	Sageli
		506	Mõnikord
		514	Harva
		510	Mitte kunagi
K05	Kas Teie ettevõttes / asutuses arvestatakse tasu määramisel individuaalseid, meeskonna või organisatsiooni töötulemusi?	509	Alati
		517	Sageli
		506	Mõnikord
		514	Harva
		510	Mitte kunagi
K06	Kas ettevõttes / asutuses on töötajaid, kellel on võimalik saada töötasu aktsiate või osakutena või neid turuhinnast soodsamalt osta?	1	Jah
		2	Ei
OSA L	Koolitus		
L01	Kui oluliseks peetakse Teie ettevõttes / asutuses oma töötajate oskuste ja teadmiste arendamist?	431	Üldse ei ole oluline
		410	Pigem ei ole oluline
		202	Ei seda ega teist
		413	Pigem oluline
		425	Väga oluline
L02	Kui rahul olete ettevõtte / asutuse töötajate sooviga omandada uusi oskusi ja teadmisi?	306	Ei ole üldse rahul
		320	Pigem ei ole rahul
		202	Ei seda ega teist
		117	Pigem rahul
		130	Väga rahul

Küsimuse kood	Küsimus	Vastusevariandi number	Vastusevariant
L03	Kas Teie hinnangul on ettevõtte / asutuse töötajatel piisavalt oskusi ja teadmisi hästi töötamiseks?	1	Jah
		102	Pigem jah
		301	Ei seda ega teist
		202	Pigem ei
		2	Ei
L04	Milline on peamine viis vajalike oskuste ja teadmiste toomiseks ettevõttesse / asutusse?	930	Olemasolevate töötajate koolitamine, neile õppimisvõimaluste loomine
		931	Töötajate värbamine ning seejärel nende koolitamine, neile õppimisvõimaluste loomine
		932	Vajalike oskuste ja teadmistega töötajate värbamine
tundi	Järgmisele küsimusele vastamine on vabatahtlik. Hinnake palun, kui palju Teil selle küsimustiku täitmiseks aega kulus, kaasa arvatud juhendiga tutvumise ja andmete ettevalmistamise aeg. Märkige kõigi töötajate kulutatud aeg kokku. Tundide arv		
minutit	Minutite arv		
HX	Olete jõudnud ankeedi lõppu. Valige rippmenüüst „Lõpetatud“ NB Lõpetatuks märgitud ankeeti uuesti avada ega muuta ei saa. Kui Te soovite andmeid praegu või edaspidi üle kontrollida või parandada, siis märkige ankeedi olekuks „Pooleli“.		

Lisa 6. Juhend „Tööelu-uuring 2015. Ettevõtete küsitlus”

OSA C. ETTEVÖTTE/ASUTUSE TÖÖTAJAD

C01. Töötajad võivad töötada nii töölepingu, avaliku teenistuse seaduse, töövõtulepingu kui käsunduslepingu alusel. Töötajate hulka loetakse ka juht ning juhatuse liikmed. Töötajate arvu hulka ei arvestata neid, kelle töösuhe on peatunud (nt lapsehoolduspuhkusel olijad ja ajateenistuses olijad) ja renditöötajaid.

C02AA–C02BA. Abiks määratlemisel, millised ametikohad kuuluvad juhtide või lihttöölise gruppi, võib kasutada Ametite klassifikaatorit Statistikaameti kodulehel (<http://www.stat.ee/90800>), kus juhid moodustavad 1. pearühma ning lihttöölised 9. pearühma.

C04. Koondamise all on mõeldud olukorda, kus koos inimese töölt vabastamisega kaotati ka vastav tööfunktsioon (ametikoht).

Vallandamise puhul jääb tööfunktsioon alles, vabastatakse aga konkreetne inimene.

C06A. Küsimuse eesmärk on selgitada eri viisil reguleeritud töösuhete levikut.

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:

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

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

Töölepingu võib sõlmida kas tähtajalisena või määramata tähtajaks.

C06B. 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.

C06C. Teenistussuhe avaliku teenistuse seaduse alusel on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses, seda nii avaliku teenistuse seaduse alusel kui ka valitud ametites. Riigi ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

- Riigikogu Kantslelei;
- Vabariigi Presidendi Kantslelei;
- Õiguskantsleri Kantslelei;
- kohtud;
- valitsusasutused (ministeeriumid, Riigikantslelei, maavalitsused, ametid, inspeksioonid);
- Kaitseliit;
- Riigikontroll;
- soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei.

Kohaliku omavalitsuse ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

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

Seaduse järgi võib tulenevalt ametiasutuse ülesannetest ametiasutuse koosseisus olla avaliku võimu volituseta töökohti, millele avaliku teenistuse seadus ei laiene ja kus töötatakse töölepingu alusel (näiteks vallavanem).

C06D. Käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu. Erinevalt töölepingust ei kirjutata käsundisaajale täpselt ette, kuidas ta oma tööd peab tegema. Näiteks sõlmivad ülikoolid

õppejõududega loengute lugemiseks tihti just käsunduslepingu. Ka juhatuse liikmed töötavad enamasti käsunduslepinguga.

C06E. Töösuhete puhul, mis ei kuulu eespool loetletud liikide alla, märkida variant „Muu“. Näiteks suuline kokkulepe.

C06X–C06Y. Võlaõiguslikud lepingud (töövõtuleping, käsundusleping) on reeglina tähtjalised. Töölepingu või teenistussuhte võib sõlmida kas tähtajatult või tähtjalisena. Tähtjalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtjalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtjalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

C08A. Küsimuse eesmärk on selgitada konkurentsipiirangu levikut töösuhetes.

Konkurentsipiirang tähendab seda, et töösuhete ajal või pärast töösuhete 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 töösuhete lõppu. Pärast töösuhete lõppu kehtiva konkurentsipiirangu puhul on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist.

C08B. Küsimuse eesmärk on selgitada saladuse hoidmise kohustuse levikut töösuhetes. **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 töösuhete lõppu ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Saladuse hoidmise eest ei pea pärast töösuhete lõppu endine tööandja hüvitist maksma.

OSA E. TÖÖKORRALDUS

E11. Liikuva töö puhul liigub töötaja 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.

E06. Küsimuse eesmärk on kindlaks teha, kas asutuse/ettevõtte töötajad töötavad osaliselt või kogu töötaja jooksul väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume, töökohta (kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal). Siia hulka ei loeta liikuvat tööd, mis eeldab liikumist erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel (nende kohta on küsimus E11).

E07, E08, E09. Küsitakse ainult nende töötajate kohta, kes töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume, töökohta (kodus, raamatukogus, kaugtöökülas jms), kuid ei ole liikuva töö tegijad (liikumine erinevate asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel). Liikuva töö tegijate kohta on küsimus E11.

OSA F. TÖÖ- JA PUHKEAEG

F01. Töö sobitamine elukorraldusega võib hõlmata nii pereeluga seotud vajaduste täitmist (näiteks töötaja paindlikkus laste viimiseks-toomiseks, kodus töötamine lapse haiguse ajal), kui ka võimalus võtta töölt paar tundi vabaks arsti juures käimiseks, ühitada töögraafikut õpingutega vms.

F03. Küsimuse eesmärk on iseloomustada osalise töötajaga töötajate arvu ettevõtetes/asutustes. **Osalise töötajaga töötaja** on isik, kes töötab osalise tööpäeva või osalise tööajaga/kuuga. Üldjuhul on täistööaja norm 40 tundi nädalas. Teatud ametialade puhul on täistööaja norm alla 40 tunni nädalas.

F05. Hõlmab ametlikku tööaega, kuid ka ületunnitööd, kui see on sagedane.

F06. Küsimuse eesmärk on kindlaks teha, kas asutuse/ettevõttes on kasutuses vahetustega töökorraldusvorm. **Vahetustega töö** on regulaarne töökorraldus, kus ettevõtte, asutus tegutseb või firma teenindab väljaspool tavapärasest tööaegast (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. Küsimuse eesmärk on kindlaks teha, kas asutuse/ettevõttes on kasutuses summeeritud töötaja arvestusega töökorraldusvorm. **Summeeritud töötaja arvestust** kasutatakse tavaliselt vahetustega töötavate töötajate puhul, kelle tööajad pikkus on muutuv. Summeeritud töötaja arvestuse korral arvestab tööandja, et pikema arvestusperioodi jooksul kokku töötaja töötatud tööaeg ei ületaks kokkulepitut tööajajärgi või seadusega lubatud ning töötajaga kokkulepitut ületunnitöö mahtu. Sellisel töötaja arvestamisel võib töötaja teha pikki tööpäevi, kuid kuna järgmistel päevadel töötaja ei tööta või töötab vähem, siis kokku tema töötatud aeg kokkulepitut tööaegast ei ületa.

F09. Küsimuse eesmärk on iseloomustada ületunnitöö esinemist ettevõtetes/asutustes. Kui te täpset vastust ei tea, lähtuge oma hinnangust.

Ületunnitöö on töötamine üle kokkulepitud tööaja normi. See kehtib nii tasustatud kui tasustamata (näiteks jäi õhtuti kauemaks tööle, sest ei jõudnud päeval valmis mis vaja, asendas haigestunud kaastöötajat vms) ületundide puhul. Töötatud tunnid arvestatakse ületunnitööks kahel juhul. Esiteks, kui nii töötaja kui ka tööandja saavad aru, et kindel hulk tööd tuleb teha lisaks lepingujärgsetele tundidele. Teiseks, kui ületunnid on vajalikud seatud eesmärgi saavutamiseks. Ületunnitöö on alati seotud lisatundidega. Libiseva töötaja (summeeritud töötaja arvestuse) korral on ületunnitööks arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid. Uuringunädalal rohkem töötatud tunde, mis pikema ajavahemiku jooksul kompenseeritakse vabade tundide või päevadega, ületunnitööks ei loeta. Ka vahetustega töötajate puhul, kes mõnel perioodil (nädal, kuu) töötavad rohkem ja teisel perioodil vähem, ei loeta ületunnitööks, kui kokkuvõttes tuleb keskmine tööaeg sama, mis lepingus kirjas.

Erisituatsioonid (näiteks õpetaja, kes valmistab kodus poole ööni järgmise päeva tunde ette või töötaja, kes loeb teel töölt koju rongis tööalaseid materjale) võib märkida ületunnitööks, kui küsitlav ise seda ületunnitööks peab.

OSA G. TÖÖSUHTED

G04D. Seksuaalne ahistamine on isiku väärkust alandav seksuaalse olemusega käitumine ehk olukord, kus esineb soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine, mille eesmärk või tegelik mõju on isiku väärkuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

OSA H. KOLLEKTIIVNE

H01. Ametiühing on töötajate huve esindav organisatsioon. Iseloomustatakse, kas töötaja kuulub organisatsiooni, mis esindab töötajaid töösuhetes. Siia loetakse ka kutseliidud, kutseühingud, kutseorganisatsioonid, mis esindavad töötajad tööandjatega töösuhete ja töötingimuste kokkuleppimisel.

H02A. Ettevõttes/asutuse sisene ametiühingu on loonud ühe ettevõtte, asutuse töötajad selle ettevõtte, asutuse sees.

H02B. Tegevus-, kutse-, ametiala põhine ametiühing esindab kindlal tegevusalal töötavaid inimesi üle Eesti.

H02C. Piirkondlik ametiühing esindab kindlas piirkonnas töötavaid inimesi.

H02D. Piirkondlik tegevus-, kutse-, ametiala põhine ametiühing esindab kindlal tegevusalal töötavaid inimesi kindlas piirkonnas.

H06. 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.

H07A. Ettevõtte/asutuse sisene leping, milles on kokku lepitud ühe organisatsiooni töötajate töötingimused.

H07B. Tegevus-, kutse-, ametiala põhine leping, milles on kokku lepitud kindla tegevusala töötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses.

H07C. Piirkondlik leping, milles on kokku lepitud kindla piirkonna töötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses.

H07D. Piirkondlik tegevus-, kutse-, ametiala põhine leping, milles on kokku lepitud kindla tegevusala ja kindla piirkonnatöötajate töötingimused mitmes ettevõttes, asutuses

OSA I. TÖÖTAJATE KAASAMINE

I02A. Töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisik on 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 on ametiühingu liikmete valitud töötajate esindaja.

I04. Töötajate esindamisele kaasa aitavad koolitused on näiteks õigusalsed koolitused, töötervishoiu ja tööohutuse alased koolitused, läbirääkimiskoolitused, meeskonnatöökoolitused, töökorraldust, organiseerimist, juhtimist puudutavad koolitused jne.

I05. Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.

I07A. Töökeskkonnanõukogu on tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.

I07B. Euroopa tööõukogu on töötajate ja tööandjate koostöökogu, mille eesmärk on töötajate teavitamine ja nõustamine Euroopa Liidu liikmesriigilestes ettevõtetes või kontsernides.

OSA J. TÖÖTERVISHOID

J04. Tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus ettevõttes/asutuses antud tööülesannet täites või muul ettevõtte/asutuse loal tehtaval tööl. Tööõnnetuste hulka arvatakse ka töövaheajal või muul organisatsiooni huvides tegutsemise ajal juhtunud õnnetused. Küsimusega iseloomustatakse, kas ettevõtte/asutuse töötajatega on viimase 12 kuu jooksul töökohal töötades juhtunud tööõnnetusi.

J06. Tööõnnetuste tõttu võetud haiguspäevad, mida tööõnnetusse sattunud töötajatel on olnud vaja vigastustest taastumiseks.

J09A. Töökeskkonnaspetsialist on töökeskkonna ja töötervishoiu alal pädev töötaja, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutusala seaduste ülesandeid.

J09B. Töökeskkonnanõukogu on tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.

J13. Terviseohtude hindamine on 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.

Lisa 7. Ankeet „Eesti tööelu-uuring 2015. Töötaja ankeet”

EESTI TÖÖELU-UURING 2015

Töötaja ankeet

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita alati		VALIMIISIKU IDENTIFITSEERIMINE		
alati	OSA A	KÜSITLEJA OSA KÜSITLEJA OSA ON KÜSITLEJALE TÄITMISEKS JA SEDA EI LOETA ETTE, VÄLJA ARVATUD, KUI ON MÄRGITUD TEISITI.		
alati	Leibkond	Leibkonna number		
alati	tekst0	KÜSITLUS TEHA VALIMIISIKUGA, PROXY-INTREVVJUU EI OLE LUBATUD!		
alati	YF2ARK	Ettevõtte / asutuse äriregistrikood		
näita x2=2	YF2	Ettevõtte / asutuse nimi		
näita alati	X1	Kas Te töötate /ettevõtte, asutuse nimi/-s?	1	Jah
			2	Ei
näita X1=2	X1A	Mis ajast alates Te selles ettevõttes / asutuses (/ettevõtte nimi/) ei tööta? Aasta:		
näita kui X1=2, seejärel suunab ankeedi lõppu	X1B	Kuu:		
näita, kui X1=1. Kui x2=1, siis edasi ei täida	X2	Kas Te olete selle ettevõtte / asutuse omanik, direktor, juhataja või muu kõige kõrgem juht? Ettevõtte / asutusel on ainult üks direktor või juhataja, omanikke võib olla ka mitu. Kui olete selle ettevõtte / asutuse üksuse juht või muu töötaja , siis vastake "Ei".	1	Jah
			2	Ei
näita alati	OSA A	KÜSITLEJA OSA (JÄRG) KÜSITLEJA OSA ON KÜSITLEJALE TÄITMISEKS JA SEDA EI LOETA ETTE, VÄLJA ARVATUD, KUI ON MÄRGITUD TEISITI.		
näita alati	A16	Märkused küsitluse kohta. Kirjutage kõigist segavatest asjaoludest.		
Näita X1=2 või X2=1	tekst2	Täname Teid, et olite nõus küsimustele vastama. Kahjuks ei kuulu Te selles uuringus küsitletavate hulka.		
näita alati	PX	Märkige ankeedi olek. Lõpetatuks märgitud ankeete uuesti avada ega muuta ei saa.		Pooleli
				Lõpetatud
näita kui kuulub küsitlemisele x2=2		TÖÖTAJA KÜSITLUS		
näita alati	OSA A	KÜSITLEJA OSA KÜSITLEJA OSA ON KÜSITLEJALE TÄITMISEKS JA SEDA EI LOETA ETTE, VÄLJA ARVATUD, KUI ON MÄRGITUD TEISITI.		
näita alati	Leibkond	Leibkonna number		
näita alati	A03	Küsitluse toimumiskoht	208	Küsitletava elukoht
			210	Küsitletava töökoht / kool

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			209	Küsitletava sugulaste / tuttavate elukoht
			206	Küsitleja töökoht / elukoht
			OTH	Muu
näita A03=OTH	A03m	Täpsustage, kus.		
näita x2=2	OSA YA	ÜLDANDMED		
eeltäidetud	Y0	Eesnimi		
eeltäidetud	P	Perekonnanimi		
eeltäidetud	IK	Eesti isikukood		
eeltäidetud	YA1	Sugu	1	Mees
			2	Naine
eeltäidetud	YA2	Sünniaeg		
eeltäidetud	YX2	Vanus		
näita x2=2	OSA B	TÖÖ		
näita x2=2	tekst6	Järgmised küsimused puudutavad Teie tööd / ettevõtte või asutuse nimi/-s. Kui teil on peale selle ka mõni teine töökoht, siis ärge seda vastamisel arvestage.		
	YF2ARK	Ettevõtte / asutuse äriregistrikood		
näita x2=2	YF2	Ettevõtte / asutuse nimi		
näita x2=2	B1	Kui oluline on Teile töötamine üldiselt hinnates?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	B2	Kui rahul olete oma praeguse tööga üldiselt?	306	Ei ole üldse rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	B3A	Mis aastal asusite sellele tööle? Aasta:		
näita x2=2	YF8	Mis on Teie amet? Palun öelge ametinimetust.		
näita x2=2	YF9	Palun kirjeldage peamisi tööülesandeid, milles Teie töö seisneb?		
näita x2=2	YF14	Kas Teil on juhtimiskohustusi (juhendate teisi töötajaid, vastutate teatud tööde täitmise eest vms)?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	B6A	Millise lepingu alusel töötate?	111	Tööleping
			112	Töövõtuleping
			113	Teenistussuhe (avaliku teenistuse seaduse alusel)
			114	Käsundusleping
			OTH	Muu
näita B6A=OTH	B6m	Täpsustage.		
näita x2=2	B6B	Kas see on tähtajatu või tähtajaline leping?	116	Tähtajatu
			117	Tähtajaline

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	B7	Kuivõrd vastab Teie töö /ettevõtte nimi/-s kokkulepitud töö kirjeldusele?	340	Üldse ei vasta
			321	Pigem ei vasta
			202	Ei seda ega teist
			118	Pigem vastab
			124	Vastab täielikult
			209	Ei oska öelda
			OTH	Muu
näita kui B7=OTH	B7m	Täpsustage.		
näita x2=2	B8A	Kas töölepingus kokkulepitud töötingimused olid töandja määratud või saite ise mõjutada Teie jaoks olulisi töötingimusi?	129	Kõik töötingimused olid töandja määratud
			131	Suurem osa töötingimustest oli töandja määratud
			132	Suuremat osa töötingimustest sain ise mõjutada
			130	Kõiki töötingimusi sain ise mõjutada
näita x2=2	B8B	Kui sobivad olid Teile töötingimused, milles töölepingu sõlmimisel kokku leppisite?	123	Täiesti sobivad
			131	Üldiselt sobivad
			202	Ei seda ega teist
			337	Üldiselt ebasobivad
			329	Täiesti ebasobivad
näita B6B =117	B9	Millistel põhjustel on see töö ajutine?	105	Hooajatöö
			130	Lühiajaline töö, projektitöö
			131	Ajutise nõudluse, rahastamisega töö
			133	Tootmismahu ajutine suurenemine
			104	Töö katseajal
			135	Alalise töötaja tähtajaline asendamine, nt lapsehoolduspuhkuse ajal
			136	Töö on iseloomult alaline, kuid asutus ei soovi tähtajatut lepingut sõlmida
			OTH	Muu
näita B9=OTH	B9m	Täpsustage.		
näita B6B=117	B11	Mitu tähtajalist lepingut on Teiega selles ettevõttes / asutuses sõlmitud?	01	Üks
			04	Kaks
			05	Kolm
			07	Neli või rohkem

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita B11=04,05 või 07	B12	Kas tähtajaliste lepingute puhul tegite selles ettevõttes / asutuses enamasti erinevat tööd?	125	Enamasti erinev töö
			124	Enamasti samasugune töö
näita B6B=117	B13	Mida Te arvate, kas praeguse lepingu lõppemisel saate ettevõttes / asutuses edasi töötada?	201	Saaks töötada tähtajatu lepinguga
			202	Saaks töötada tähtajalise lepinguga
			203	Ei saaks töötada
näita x2=2	B14	Kuidas suhtute alalise või ajutise töö tegemisse?	334	Eelistan teha alalist tööd
			335	Eelistan teha ajutist tööd
näita B14=335	B15	Mis on peamine põhjus, et eelista(ksi)te ajutist tööd?	330	Vanemlikud kohustused
			331	Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus
			326	Õpingud, koolitus
			321	Enda haigus, terviseprobleem või puue
			332	Hobid, harrastused
			625	Pensioniiga
			333	Teine töökoht
			OTH	Muu
B15=OTH	B15m	Täpsustage, milline põhjus.		
näita x2=2	B16A	Õelge palun, kuivõrd Te nõustute või ei nõustu järgmiste väidetega oma töö kohta. Minu töö on mitmekesine.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B16B	Saan pidevalt omandada uusi oskusi ja teadmisi.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B16C	Töötamisel pean mõtlema välja uusi lahendusi.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B16D	Minu töö on vastutusrikas ja mõjutab oluliselt kaastöölisi ja kogu ettevõtet / asutust.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	B16E	Teen palju meeskonnatööd.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B17A	Kuivõrd rahul olete oma tööülesannetega?	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B17B	Kas Teie häid töötulemusi väärtustatakse / märgatakse?	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
näita x2=2	B18A	Kuivõrd saate tavalisel tööpäeval määrata oma... ...tööülesandeid (näiteks nende tegemise aega ja järjestust)?	416	Piisavalt
			301	Ebapiisavalt
			339	Üldse ei saa
näita x2=2	B18B	...töötegemise viisi, meetodeid?	416	Piisavalt
			301	Ebapiisavalt
			339	Üldse ei saa
näita x2=2	B18C	...töö tempot?	416	Piisavalt
			301	Ebapiisavalt
			339	Üldse ei saa
näita x2=2	B18D	...puhkepauside tegemise aega?	416	Piisavalt
			301	Ebapiisavalt
			339	Üldse ei saa
näita x2=2	B19A	...töö algus- ja lõpuaega?	416	Piisavalt
			301	Ebapiisavalt
			339	Üldse ei saa
näita x2=2	B19B	Kas eelista(ksi)te ise valida töö algus- ja lõpuaega?	1	Jah
			2	Ei
näita B19B=1	B19C	Mis on peamine põhjus, et eelistate valida töö algus- ja lõpuaega?	330	Vanemlikud kohustused
			331	Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus
			326	Õpingud, koolitus
			321	Enda haigus, terviseprobleem või puue
			332	Hobid, harrastused
			336	Elukorraldus, eluviis
			337	Töö iseloom
			OTH	Muu
B19C=OTH	B19m	Täpsustage, milline põhjus.		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	B20	Kas Teil on enamasti piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	127	Tööülesannete täitmiseks oleks tihti vaja rohkem aega
			126	Tulen enamasti oma tööülesannetega ettenähtud aja jooksul toime
			128	Tööülesannete täitmiseks on enamasti rohkem aega, kui vaja
näita x2=2	B21	Kas olete viimase nelja nädala jooksul töötanud osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool ettevõtte/asutuse tavapäraseid tööruume kas kodus, raamatukogus, kaugtöbüroos või mujal? See ei hõlma tööga seotud käike (nt kohtumised klientide, koostööpartneritega). <i>Siia hulka ei arvestata liikuvat tööd, mis eeldab liikumist eri asukohtade, ettevõtete, asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel, samuti välitingimustes toimuvat tööd.</i>	1	Jah
			2	Ei
näita B21=1	B22	Kui suure osa oma tööajast töotasite viimase nelja nädala jooksul väljaspool tavapäraseid tööruume?	159	Kogu tööaja jooksul
			160	Enamiku tööajast (3/4)
			161	Poole tööajast (1/2)
			162	Veerandi tööajast (1/4)
			163	Alla veerandi tööajast
näita x2=2	B23	Kuidas suhtute töötamise väljaspool tavapäraseid tööruume (isegi kui see Teie praegusel töökohal võimalik ei ole)?	114	Ainult väljaspool tavapäraseid tööruume töötamise eelistamine
			115	Osaliselt väljaspool tavapäraseid tööruume töötamise eelistamine
			116	Ainult ettevõtte / asutuse tööruumides töötamise eelistamine
näita B23=114 või 115	B24	Mis on peamine põhjus, et eelista(ksi)te töötada väljaspool tavapäraseid tööruume?	330	Vanemlikud kohustused
			331	Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus
			326	Õpingud, koolitus
			321	Enda haigus, terviseprobleem või puue
			111	Töökoha kaugus elukohast
			109	Tulemuslikum töötamine väljaspool tööruume

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			337	Töö iseloom
			336	Elukorraldus, eluviis
			OTH	Muu
näita B24=OTH	B24m	Täpsustage, milline põhjus.		
näita x2=2	B25	Kas oma tööd tehes liigute vähemalt veerandi oma tööajast ettevõtete, asutuste, klientide või koostööpartnerite vahel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	B26	Kuivõrd olulised on Teile <u>tööelus üldse</u> karjääri- ja arenguvõimalused?	432	Üldse ei ole olulised
			411	Pigem ei ole olulised
			202	Ei seda ega teist
			414	Pigem olulised
			426	Väga olulised
näita x2=2	B32	Kuivõrd rahul olete karjääri- ja arenguvõimalustega praegusel töökohal?	306	Üldse ei ole rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	B27	Kuivõrd oluline on Teile kindlustunne, et saate ühes ettevõttes / asutuses töötada pikka aega?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	B33	Kuivõrd rahul olete töösuhte kindlusega praegusel töökohal? <i>Töösuhte kindlus on kindlustunne, et saate samas ettevõttes / asutuses töötada pikka aega.</i>	306	Üldse ei ole rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	B34	Kuidas olete end oma praegusel töökohal viimastel kuudel tundnud? <i>Mõeldud on töötaja enesetunnet, kui pingevabalt / rahulolevalt või pinges / ebamugavalt töötaja end töökohal tunneb.</i>	332	Väga halvasti
			342	Halvasti
			323	Pigem halvasti
			116	Pigem hästi
			111	Hästi
			128	Väga hästi
näita x2=2	B28	Kas Te peate võimalikuks, et kaotate järgmise kuu kuu jooksul tööandja algatusel oma praeguse töö? Palun vastake oma sisetunde järgi.	101	Jah, kindlasti
			103	Tõenäoliselt jah
			203	Tõenäoliselt mitte
			201	Kindlasti mitte

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	B29	Kas Te peate võimalikuks, et järgmise kuue kuu jooksul lahkute ise omal soovil praeguselt töölt?	101	Jah, kindlasti
			103	Tõenäoliselt jah
			203	Tõenäoliselt mitte
			201	Kindlasti mitte
näita x2=2	B30	Mis Te arvate, kas Teil õnnestuks praeguselt töölt lahkudes leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav uus töö?	101	Jah, kindlasti
			103	Tõenäoliselt jah
			203	Tõenäoliselt mitte
			201	Kindlasti mitte
näita x2=2	B31	Kui Te töölt lahkusite, mida Te kõige tõenäolisemalt teeksite?	613	Uuele tööle asumine Eestis
			614	Uuele tööle asumine välismaal
			615	Oma ettevõtte, mittetulundusühingu asutamine
			616	Pereelule pühendumine
			617	Eraelule (nt hobidele) pühendumine
			326	Õpingud, koolitus
			620	Pensionile jäämine
			OTH	Muu
näita B31=OTH	B31m	Täpsustage.		
näita x2=2	OSA C	TÖÖ- JA PUHKEAEG		
näita x2=2	tekst7	Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja puhkeaja korraldust /ettevõtte või asutuse nimi valimi järgi/-s. Kui töötasite viimase aasta jooksul ka mujal, ärge seda vastamisel arvestage.		
näita x2=2	C1	Kuivõrd oluline on Teile tööajakorraldus (töö algus- ja lõpuaeg, tööaeg kokku ning võimalus neid valida)?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	C2	Kui pikk on lepingu järgi Teie töönaal? [999 EI OSKA ÖELDA] Tundide arv:		
näita x2=2	C3	Kui mõtlete üldiselt, siis mitu tundi nädalas Te sooviksite töötada? NB! Küsimuses eeldatakse, et praegusega võrreldes pikema või lühema tööajaga töötamisele kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem töötasu. Tundide arv:		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita kui C3<40	C4	Mis on peamine põhjus, et eelista(ksi)te töötada alla 40 tunni nädalas?	330	Vanemlikud kohustused
			331	Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus
			326	Õpingud, koolitus
			321	Enda haigus, terviseprobleem või puue
			332	Hobid, harrastused
			333	Teine töökoht
			324	Täistööaeg on alla 40 tunni nädalas
			OTH	Muu
näita C4=OTH	C4m	Täpsustage, milline põhjus.		
näita x2=2	C5	Mitu päeva Te sellesel töökojal tavalisel tööpäeval töötate? Päevade arv:		
näita x2=2	C6	Kas tavalisel tööpäeval töötate iga päev enam-vähem sama arv tunde?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	C7	Kas Teie töötaja arvestamisel kasutatakse töötaja summeeritud arvestust? <i>NB! Summeeritud töötaja arvestuse korral võib töötaja eri tööpäevadel ning eri tööpäevadel töötada erineva arvu töötunde, kuid arvestusperioodi lõpuks, näiteks kuu lõpus arvestatakse, kas töötaja töötas tööpäevade kokkulepitud mahus või tegi ka ületunde.</i>	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	C8	Kui sageli töötate üle 10 tunni päevas? <i>NB! Kui tööaeg on tavapärasest pikem ainult teatud perioodidel, nt hooajati, siis tuleb vastus üldistada. Nt vastata „Harvemini kui paar korda kuus“.</i>	103	Peaaegu iga päev
			220	Paar korda nädalas
			219	Kord nädalas
			305	Paar korda kuus
			322	Harvemini kui paar korda kuus
			510	Mitte kunagi
			103	Peaaegu iga päev
näita x2=2	C9	Kui sageli töötate üle 48 tunni nädalas? <i>NB! Kui tööaeg on tavapärasest pikem ainult teatud perioodidel, nt hooajati, siis tuleb vastus üldistada. Nt vastata „Harvemini kui kord kolme kuu jooksul“.</i>	221	Peaaegu iga nädal
			305	Paar korda kuus
			304	Kord kuus
			325	Paar korda kolme kuu jooksul
			324	Kord kolme kuu jooksul
			323	Harvemini kui kord kolme kuu jooksul
			510	Mitte kunagi

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	C10	Kas nõustute tööandja soovi korral tegema ületunnitööd?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	C11	Kas ületunnitööst keeldumine toob / tooks Teile kaasa probleeme suhetes tööandjaga, juhtidega? Kui Teil sellist kogemust ei ole, siis vastake palun sisetunde järgi.	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	C14	Kas olete teinud viimase 12 kuu jooksul ületunnitööd?	1	Jah
			2	Ei
näita C14=1	C15A	Kas Te olete ületunnitöö tegemise eest saanud tasu?	1	Jah
			2	Ei
näita C14=1	C15B	Kas Te olete ületunnitöö tegemise eest saanud vaba aega?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	C17	Mitu tundi töötasite eelmisel nädalal? <i>Kui ei töötanud, siis vastata "0".</i> Tundide arv:		
peida C17=0	C18A	Mitu tundi eelmise nädala tööajast töötasite <u>hommikul kella kuue ja õhtul kella kuue vahel</u> (6–18)? Tundide arv:		
Peida C17=0	C18B	Mitu tundi eelmise nädala tööajast töötasite <u>õhtul kella kuue ja kümne vahel</u> (18–22)? Tundide arv:		
Peida C17=0	C18C	Mitu tundi eelmise nädala tööajast töötasite <u>õhtul kella kümne ja hommikul kella kuue vahel</u> (22–6)? Tundide arv:		
näita x2=2	C19	Millal eelistaksite töötada?	123	Ainult päevasel ajal (6–18)
			124	Osaliselt päevasel ajal (6–18) ja osaliselt muul ajal
			125	Ainult õhtul kella kuue ja hommikul kella kuue vahel (18–6)
näita C19=124,125	C20	Mis on peamine põhjus, et eelista(ksi)te töötada pärast kella kuut õhtul? <i>NB! Mõeldud on üldist eelistust, mitte töö iseloomust tulenevat põhjust.</i>	330	Vanemlikud kohustused
			331	Täiskasvanud lähedase hooldamise kohustus
			326	Õpingud, koolitus
			321	Enda haigus, terviseprobleem või puue
			332	Hobid, harrastused
			336	Elukorraldus, eluviis
			337	Töö iseloom
			OTH	Muu
näita C20=OTH	C20m	Täpsustage, milline põhjus.		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	C21A	Kui sageli saate vabalt valida, millal minna puhkusele?	509	Alati
			517	Sageli
			506	Mõnikord
			514	Harva
			510	Mitte kunagi
näita x2=2	C21B	Kui sageli saate vabalt valida, millal võtta vabu päevi?	509	Alati
			517	Sageli
			506	Mõnikord
			514	Harva
			510	Mitte kunagi
näita x2=2	C22	Mitu kalendripäeva olete viimase 12 kuu jooksul viibinud korralisel või palgata puhkusel? <i>Siia mitte lugeda õppepuhkust, riiklike vanemapuhkuseid (nt lapsehoolduspuhkust, lastepäevi), tervisepäevi jm vabu päevi kokkuleppel.</i> Kalendripäevade arv:		
näita x2=2	C23	Kas olete viimase 12 kuu jooksul viibinud ka õppepuhkusel? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/.	1	Jah
			2	Ei
näita c23=1	C24	Mitu kalendripäeva viibisite viimase 12 kuu jooksul õppepuhkusel? Kalendripäevade arv:		
näita x2=2	C25	Kuivõrd rahul olete oma töö- ja puhkeaja korraldusega?	306	Üldse ei ole rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	OSA D	TÖÖSUHTED		
näita x2=2	tekst8	Järgmised küsimused puudutavad Teie töösuhteid /ettevõtte nimi/-s. Kui töötasite viimase aasta jooksul ka mujal, ärge seda vastamisel arvestage, kui ei ole öeldud teisiti.		
näita x2=2	D1	Kuivõrd olulised on Teile head suhted ettevõttes / asutuses, kus Te töötate?	432	Üldse ei ole olulised
			411	Pigem ei ole olulised
			202	Ei seda ega teist
			414	Pigem olulised
			426	Väga olulised
näita x2=2	D2A	Palun hinnake, millised on Teie suhted... ...juhiga (juhtidega)?	331	Väga halvad
			322	Pigem halvad
			202	Ei seda ega teist
			115	Pigem head
			126	Väga head
näita x2=2	D2B	...kaastöötajatega?	331	Väga halvad
			322	Pigem halvad
			202	Ei seda ega teist
			115	Pigem head
			126	Väga head

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	D2C	...klientidega, õpilastega, patsientidega, reisijatega, koostööpartneritega jne?	331	Väga halvad
			322	Pigem halvad
			202	Ei seda ega teist
			115	Pigem head
			126	Väga head
näita x2=2	D4A	Kui sageli on Teil viimase 12 kuu jooksul olnud juhi (juhtidega) konflikte, mille tõttu on suhted ja töötamine olnud häiritud?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
näita x2=2	D4B	Kui sageli on Teil viimase 12 kuu jooksul olnud kaastöötajatega konflikte, mille tõttu on suhted ja töötamine olnud häiritud?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
Peida D4A=512 ja D4b=512	D4C	Mis on olnud nende konfliktide peamiseks põhjuseks?	723	Halb infoliikumine, vähene informeeritus
			710	Töötaja töölt puudumine
			711	Töoga seotud kokkulepete täitmata jätmine
			712	Varalise kahju tekitamine
			713	Mitterahaliste huvide kahjustamine
			714	Petmine, valetamine
			715	Iseloomust tulenev sobimatu käitumine
			OTH	Muu
näita D4C=OTH	D4Cm	Täpsustage, milline põhjus.		
peida D4A=512 ja D4b=512	D5	Kas olete konfliktide lahendamiseks pöördunud...		
peida D4A=512 ja D4b=512	D5A	...oma juhi (juhtide) poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5B	...kaastöötajate poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5C	...töötajate usaldusisiku poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5D	...ametiühingu poole?	1	Jah
			2	Ei

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
peida D4A=512 ja D4b=512	D5E	...töövaidluskomisjoni poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5F	...tööinspektsiooni poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5G	...kohtu poole?	1	Jah
			2	Ei
peida D4A=512 ja D4b=512	D5H	...kellegi muu poole?	1	Jah
			2	Ei
näita D5H=1	D5Hm	Täpsustage, kelle poole.		
näita x2=2	D6	Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul kogunud põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist teiste töötajatega võrreldes? NB! Kui Teil on viimase 12 kuu jooksul olnud mõni teine töökoht, kus olete kogunud ebavõrdset kohtlemist, siis arvestage vastamisel ka seda. Kas olete ebavõrdset kohtlemist kogunud ...		
näita kui asus tööle 12 viimase kuu jooksul ehk B3A=2013 või 2014	D6A	...tööle võtmisel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6B	...töö tasustamisel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6C	...edutamisel, karjäärivõimalustes?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6D	...tööülesannete jagamisel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6E	...töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6F	...kaastöötajate või juhtide suhtumises?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6G	...töö tunnustamises?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	D6H	...muul juhul?	1	Jah
			2	Ei
Näita D6H=1	D6Hm	Täpsustage.		
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7	Kas ebavõrdse kohtlemise alus on olnud...		
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7A	...sugu?	1	Jah
			2	Ei

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7B	...vanus?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7C	...puue või pikaajaline terviseprobleem?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7D	...rahvus?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7E	...vähene eesti keele oskus?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7F	...rasedus / abikaasa või elukaaslase rasedus?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7G	...perekond, lapsed?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7H	...töötajate esindamine, ametiühingusse kuulumine?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7I	...poliitilised vaated?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7J	...usulised tõekspidamised?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7K	...(isiklikud) suhted juhiga (juhtidega)?	1	Jah
			2	Ei
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7L	...muu põhjus?	1	Jah
			2	Ei
näita D7L=1	D7Lm	Täpsustage.		
peida, kui D6A-D6H kõik on EI	D7M	Ei oska kindlat põhjust välja tuua.	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	OSA E	KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE		
näita x2=2	tekst9	Järgmised küsimused puudutavad kollektiivset töösuhet ja ametiühinguid.		
näita x2=2	E1	Kas Te olete ametiühingu liige? <i>Ametiühing on töötajate huve esindav organisatsioon tööandjatega töösuhete ja töötingimuste kokkuleppimisel.</i>	1	Jah
			2	Ei

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	E2A	Kuivõrd nõustute väitega, et olete hästi kursis ametiühingute tegevusega?	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
peida E2A=204	E2B	Järgnevalt on esitatud veel mõned väited ametiühingute tegevuse kohta. Kui teil otsesed kokkupuuted ametiühingutega puuduvad, vastake selle põhjal, mis mulje teil on jäänud ajakirjandusest või mujalt kuuldu põhjal. Ametiühingud saavad töötajate huvide eest seismisega hästi hakkama.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
			3	Ei tea
peida E2A=204	E2C	Ametiühingud pakuvad töötajale olulist ja tarvilikku õigusabi.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
			3	Ei tea
peida E2A=204	E2D	Minu tööhuvide kaitsmiseks ei ole ametiühingut vaja.	204	Üldse ei ole nõus
			205	Pigem ei ole nõus
			301	Ei seda ega teist
			106	Pigem nõus
			104	Täiesti nõus
			3	Ei tea
näita x2=2	E3	Kas Teie töötingimused on määratud ka kollektiivlepinguga (v.a riiklik töötasu alammäära kokkulepe)? <i>Kollektiivleping on kokkulepe ametiühingu ja tööandja vahel, millega määratakse kindlaks töösuhte miinimumtingimused (nt töötasu, tööaeg, puhkused), millest ebasoodsamaid ei ole võimalik töötajale kohaldada.</i>	1	Jah
			2	Ei
			305	Ei oska öelda
näita x2=2	E4A	Kuidas peamiselt tuleks Teie arvates järgmiste töötingimuste üle läbirääkimisi pidada? Tööaeg	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil
näita x2=2	E4B	Puhkused	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	E4C	Töötasu	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil
näita x2=2	E4D	Tööohutus ja töttervishoid	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil
näita x2=2	E4E	Töökordaldus	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil
näita x2=2	E4F	Koolitus ja väljaõpe	720	Individuaalselt
			721	Töökohal koos kaastöötajatega
			722	Ametiühingu abil
näita x2=2	OSA F	TÖÖTAJATE KAASAMINE		
näita x2=2	tekst10	Järgmised küsimused puudutavad töötajate kaasamist Teie ettevõttes / asutuses (/ettevõtte nimi valimist/).		
näita x2=2	F11	<u>Kuivõrd rahul olete informeeritusega</u> oma ettevõtte / asutuse tegevusest, töökordaldusest ja töötingimustest?	306	Ei ole üldse rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	F1	Kuivõrd oluline on Teile üldiselt olla informeeritud oma ettevõtte / asutuse tegevusest, töökordaldusest ja töötingimustest?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	F12	Kuivõrd rahul olete võimalusega rääkida kaasa oma ettevõtte / asutuse tegevuse, töökordalduse ja töötingimuste küsimustes?	306	Ei ole üldse rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	F2	Kuivõrd oluline on Teile üldiselt võimalus rääkida kaasa oma ettevõtte / asutuse tegevuses, töökordalduse ja töötingimuste kujundamisel?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	F3A	Kas Teie ettevõttes / asutuses on usaldusisik? <i>Usaldusisik on töötajate valitud esindaja töösuhete küsimustes tööandjaga.</i>	1	Jah
			2	Ei
			305	Ei oska öelda
näita x2=2	F3B	Kas Teie ettevõttes / asutuses on töökeskkonnavolinik? <i>Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.</i>	1	Jah
			2	Ei
			305	Ei oska öelda
näita F3A=1	F4	Kui hästi tuleb Teie arvates töötajate usaldusisik toime töötajate esindamisega suhetes tööandjaga?	332	Väga halvasti
			323	Pigem halvasti
			202	Ei seda ega teist
			116	Pigem hästi
			128	Väga hästi
näita F3B=1	F5	Kui hästi tuleb Teie arvates töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?	332	Väga halvasti
			323	Pigem halvasti
			202	Ei seda ega teist
			116	Pigem hästi
			128	Väga hästi
näita x2=2	F6	Kas olete ettevõttes / asutuses töötamise ajal osalenud töötajate esindaja (nt usaldusisik, töökeskkonnavolinik) valimisel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F7	Kes Teid tavaliselt teavitab ettevõtte / asutuse tegevusest, töökorraldusest ja töötingimustest?	102	Juht (juhid)
			110	Infojuht, kommunikatsioonijuht
			111	Usaldusisik, töökeskkonnavolinik
			112	Töötajate esindaja, kaastöötaja
			118	Ei teavitata
näita x2=2	F8	Kas Te saate tavaliselt arutada ettevõtte / asutuse tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi?	921	Saan avaldada arvamust juhile
			922	Saan avaldada arvamust töötajate esindajale
			923	Ei saa oma arvamust avaldada
näita x2=2	F9	Kui sageli Te saate osaleda ettevõtte / asutuse tegevusi, töökorraldust, töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
näita x2=2	F10	Kas olete saanud piisavalt kaasa rääkida ...		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	F10A	...puhkuste teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10AA	...töötaja teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10B	...töötasustamise teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10C	...tööohutuse ja tervishoiu teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10D	...töökorralduse teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10E	...töötajate värbamise teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10F	...koolituse, täiendusõppe teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10G	...ettevõtte / asutuse tegevusplaanide teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	F10H	...muudel teemadel?	1	Jah
			2	Ei
näita F10H=1	F10Hm	Täpsustage.		
näita x2=2	OSA G	TÖÖTERVISHOID		
näita x2=2	tekst11	Järgmised küsimused puudutavad tervishoidu Teie ettevõttes / asutuses (ettevõtte nimi valimist/).		
näita x2=2	G1	Kuivõrd oluline on Teile üldiselt, et töötamine oleks tervisele ohutu?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	G2	Kes peaks Teie arvates vastutama tööga seotud terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise eest?	113	Töötaja
			114	Pigem töötaja
			115	Töötaja ja ettevõtte / asutus võrdselt
			116	Pigem ettevõtte / asutus
			117	Ettevõtte / asutus
näita x2=2	G3	Kuivõrd puutute oma tööd tehes kokku järgmiste terviseohtudega:		
näita x2=2	G3A	Vähemalt 5 kg raskuste tõstmine, langetamine, kandmine, liigutamine	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3B	Üksluised liigutused või kurnatust ja valu tekitavad sundasendid	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3C	Müra, mis on nii tugev, et töökaaslastega rääkimiseks peab häält kõrgendama	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3D	Vibratsioon (käsitööriistade, masinate jne tekitatud)	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3E	Radiatsioon (nt röntgenikiired, radioaktiivne kiirgus, keevitamise valgus, laserkiirgus)	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3F	Kokkupuude keemiliste toodete ja ohtlike ainetega (nt aurude, gaaside, tolmu sissehingamine, kokkupuude naha kaudu)	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3G	Kokkupuude bioloogiliste ja nakkusohtlike ainetega, mis võivad tekitada mürgistusi, haigusnähte (bakterid, viirused, seened, õietolm, hallitus jne)	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3H	Halb, silmi väsitav valgustus; vähe või liiga palju valgust, vilkuv valgus, pimestav valgus	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3I	Halb kliima, sh kõrge, madal temperatuur, liiga kuiv või niiske õhk, tuuletõmme, õhupuudus	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3J	Töötamine kuvariga	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3K	Oht kukkuda või varingu alla jääda	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3L	Masinate või tööriistade liikuvate osade põhjustatud oht, põletusoht, külmetusoht, elektrilöögioht	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G3M	Materjalide või ainete (nt bensiin, gaas) põhjustatud põletus- ja plahvatusoht	157	Ei puutu kokku
			154	Kuni veerand tööajast
			155	Veerand kuni pool tööajast
			156	Üle poole tööajast
näita x2=2	G4A	Milliseid abinõusid kasutate Teie või ettevõtte / asutus, et Teie töötamine oleks ohutu? <u>Võib olla mitu vastust.</u>	807	Ohutute töövõtete kasutamine
			808	Isikukaitsevahendite (nt kiiver, kaitseriietus, kõrvaklapid, kindad) kasutamine
			809	Ühiskaitsevahendite (nt ohutusvõrgud, kaitsepiirded, ohumärgid) kasutamine
			810	Töövahendite, töökeskkonna ja töökorralduse kohandamine vastavalt töötajate vajadustele ja võimetele
			OTH	Muu
näita G4=OTH	G4Em	Täpsustage, mida.		
näita x2=2	G5	Kas Teie töö tegemine ettevõttes / asutuses on Teie tervisele ohtlik?	424	Väga ohtlik
			415	Pigem on ohtlik

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			202	Ei seda ega teist
			412	Pigem ohutu
			421	Täiesti ohutu
näita x2=2	G6	Kas olete viimase 12 kuu jooksul saanud tööõnnetuse tõttu vigastada? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/. NB! Tööõnnetus on äkktervisekahjustus, mis leiab aset tööülesannet täites, tööandja loal tehtaval töö, tööajal (sh tööaja hulka arvataval töövaheajal) või muul tööandja huvides tegutsemisel. Tööõnnetuseks ei loeta õnnetust, mis juhtus teel kodust tööle või töölt koju.	1	Jah
			2	Ei
näita G6=1	G7	Mitu tööõnnetust Teil juhtus? Õnnetuste arv:		
näita G6=1	G8A	Mitu kalendripäeva, nädalat või kuud Te viimase 12 kuu jooksul tööõnnetus(t)e tõttu töölt puudusite? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/. NB! Kui ei puudunud üldse või puudusite vähem kui ühe päeva, märkida 0 päeva. Kui ei oska öelda täpset päevade arvu, märkida nädalate või kuude arv. Päevade arv:		
näita G6=1	G8B	Nädalate arv:		
näita G6=1	G8C	Kuude arv:		
näita x2=2	G11	Kas viimase 12 kuu jooksul on Teie töö põhjustanud Teile terviseprobleeme või on neid süvendanud?	1	Jah
			2	Ei
näita G11=1	G12A	Mitu kalendripäeva, nädalat või kuud Te 12 viimase kuu jooksul tööga seotud tervisehäirete tõttu töölt puudusite? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/. NB! Kui ei puudunud üldse või puudusite vähem kui ühe päeva, märkida 0 päeva. Kui ei oska öelda täpset päevade arvu, märkida nädalate või kuude arv. Päevade arv:		
näita G11=1	G12B	Nädalate arv:		
näita G11=1	G12C	Kuude arv:		
näita x2=2	G13A	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud töötamist häirivat stressi?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
näita x2=2	G13B	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud tööpingest tulenevat närvilisust?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
näita x2=2	G13C	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud tööpingest tulenevat masendust?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	G13D	Kui sageli olete viimase nelja nädala jooksul kogunud füüsilist või vaimset kurnatust?	518	Pidevalt
			517	Sageli
			514	Harva
			512	Üldse mitte
näita x2=2	G14	Kas Teil on piisavalt teadmisi, et vältida tööl vigastusi ja terviseprobleeme?	416	Piisavalt
			435	Pigem piisavalt
			436	Pigem ebapiisavalt
			301	Ebapiisavalt
näita x2=2	G15	Kas selles ettevõttes / asutuses töötamise jooksul olete käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis?	1	Jah
			2	Ei
näita G15=1	G16A	Millal käisite viimati töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis? Aasta:		
näita G15=1	G17	Kas saite tervisekontrollist piisavalt tagasisidet, millele tuleks tähelepanu pöörata, et töötamine oleks ohutu ja tervist hoidev?	416	Piisavalt
			435	Pigem piisavalt
			436	Pigem ebapiisavalt
			301	Ebapiisavalt
näita x2=2	G18	Kas viimase 12 kuu jooksul olete võtnud osa ettevõtte / asutuse pakutavatest tervist edendavatest tegevustest? Kas olete võtnud osa ...	1	Jah
näita x2=2	G18A	...tervisespordist (ujumine, aeroobika jms)?	2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita x2=2	G18B	...tervist parandavatest protseduuridest (massaaž, veeprotseduurid, ravivõimlemine jms)?	1	Jah
			2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita x2=2	G18C	...vaksineerimistest?	1	Jah
			2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita x2=2	G18D	...tervisekoolitusest (esmaabikoolitus jms)?	1	Jah
			2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita x2=2	G18E	...terviseüritustest (sportlikud suve- või talvapäevad jms)?	1	Jah
			2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita x2=2	G18F	...muust tervist edendavast tegevusest?	1	Jah
			2	Ei
			219	Sellist tegevust ei ole pakutud
näita G18F=1	G18Fm	Täpsustage.		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	OSA H	TÖÖTASUSTAMINE		
näita x2=2	tekst12	Järgmised küsimused puudutavad Teie hinnanguid töö tasustamise kohta Teie ettevõttes / asutuses (ettevõtte nimi valimist/) .		
näita x2=2	H1	Kuivõrd oluline on üldiselt Teie jaoks saada suurt töötasu?	431	Üldse ei ole oluline
			410	Pigem ei ole oluline
			202	Ei seda ega teist
			413	Pigem oluline
			425	Väga oluline
näita x2=2	H3A	Millest koosnes Teie viimase kuu töötasu? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/. <u>Võib olla mitu vastust.</u>	111	Kindlaksmääratud põhipalk
			112	Tasu tükitöö või tootlikkuse alusel
			118	Tunnitasu
			113	Lisatasu lisa- või ületundide eest
			114	Lisatasu halbades või ohtlikes töötingimustes töötamise eest
			115	Lisatasu nädalavahetusel, pühade ajal töötamise eest
			116	Lisatasu õhtul või öösel töötamise eest
			117	Tulemustasu
			119	Päevaraha
			OTH	Muu
näita H3A=OTH	H3Im	Täpsustage, milline.		
näita x2=2	H5	Mõelge viimase 12 kuu tulemustasude peale praeguses töökohas. Mille eest olete saanud tulemustasu? Võib valida mitu vastust.	938	Individuaalsete heade töötulemuste eest
			939	Osakonna või meeskonna heade töötulemuste eest
			940	Ettevõtte / asutuse heade töötulemuste eest
			941	Ei ole saanud tulemustasu
näita oigvorm=(11, 12,22,23,23, 24,25,26,30)	H6	Mille eest olete saanud selle ettevõtte aktsiaid, osakuid, kus Te töötate? <u>Võib valida mitu vastust.</u>	938	Individuaalsete heade töötulemuste eest
			939	Osakonna või meeskonna heade töötulemuste eest
			940	Ettevõtte / asutuse heade töötulemuste eest
			942	Ei ole saanud aktsiaid, osakuid

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita x2=2	H9	Kas Teil on viimase 12 kuu jooksul olnud probleeme palga kättesaamisel? Töötades ettevõttes /ettevõtte nimi/. Kas on olnud ...		
näita x2=2	H9A	...viivitusi palga maksmisel?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	H9B	...palga maksmata jätmist?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	H9C	...kokkulepitust väiksema palga maksmist?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	H9D	...midagi muud seoses palga kättesaamisega?	1	Jah
			2	Ei
näita H9D=1	H9Dm	Täpsustage, mida.		
näita x2=2	H13	Kuivõrd rahul olete oma töö tasustamisega?	306	Ei ole üldse rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	OSA YE	ISIKU HARIDUS		
näita x2=2	tekst13	Nüüd küsime hariduse kohta. Küsime kõrgeimat lõpetatud kutse-, ameti- või erialast haridustaset, lõpetatud kooli nime ja eriala ning lõpetamise aastat.		
näita x2=2	YE1	Milline on Teie kõrgeim <u>üldhariduskoolis</u> (keskkoolis, gümnaasiumis, põhikoolis vms) lõpetatud haridustase?	3	Keskharidus
			2442	Põhiharidus (sh lõpetamata keskharidus)
			1001	Algharidus
			0202	Ei omandanud algharidust
näita x2=2	YE3	Milline on Teie kõrgeim lõpetatud kutse-, ameti- või erialaharidus?	9993	Ei oma kutse-, ameti- või erialaharidust
			25B	Kutseharidus (ilma keskhariduseta)
			35_45	Kutsekeskharidus (sh kutseharidus keskhariduse baasil)
			35_55	Keskeri- või tehnikumiharidus
			5K8	Kõrgharidus
näita YE3=5K8	YE4	Milline on Teie kõrgeim lõpetatud kõrgharidus?	6602	Rakenduskõrgharidus, diplomiõpe (sh kutsekõrgharidus)
			6604	Bakalaureus
			7603	Enne 1992. aastat kehtinud õppekava järgi omandatud kõrgharidus
			7601	Magister (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe, internatuur ja aastane õpetajakoolitus)

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita YE4=6604	YE4A	Kas tegemist oli bakalaureuse 3- või 4-aastase õppekavaga?	6603	Bakalaureus (3-aastane õppekava, Eestis vastuvõtt alates 2002/03. õppeaastast)
			7602	Bakalaureus (vähemalt 4-aastane õppekava, Eestis vastuvõtt kuni 2001/02. õppeaastani)
näita YE3=25B, 35_45, 35_55, 5K8, 8601	YE5	Öelge palun selle kooli täielik nimi.		
näita YE3=25B, 35_45, 35_55, 5K8, 8601	YE6	Öelge palun saadud eriala.		
näita YE3=25B, 35_45, 35_55, 5K8, 8601	YE7	Öelge palun selle kooli lõpetamise aasta.		
näita YE3=25B	YE8	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel?	9991	Haridustaseme nõuet ei olnud
			2441	Põhiharidus
näita YE3=25B	YE9	Kas omandatud haridus oli ainult kutseharidus või saite koos sellega ka üldhariduse?	9992	Ainult kutseharidus
			25A	Kutseharidus koos põhiharidusega
			35A	Kutseharidus koos keskharidusega
näita YE3=35_45, 35_55	YE10	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel?	2441	Põhiharidus
			3	Keskharidus
näita x2=2	tekst14	Nüüd küsime praeguste õpingute kohta.		
näita x2=2	YE11	Kas Te õpite praegu üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis?	1	Jah
			2	Ei
näita YE11=1	YE12	Milline on Teie praegu omandatav haridustase?	100	Põhiharidus (põhikooli 1.-6. klass)
			244	Põhiharidus (põhikooli 7.-9. klass)
			344	Üldkeskharidus (gümnaasiumi 10.-12. klass)
			9998	Kutseharidus või kutsekeskharidus
			6601	Rakenduskõrgharidus
			6604	Bakalaureus

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			7601	Magister (sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe, internatuur ja aastane õpetajakoolitus)
			8602	Doktorikraad (sh residentuur)
peida kui YE12=100, 244, 344	YE13	Öelge palun selle kooli täielik nimi.		
peida kui YE12=100, 244, 344	YE14	Millisel erialal õpite?		
näita YE12=999 8	YE15	Milline oli nõutav haridustase sisseastumisel?	9991	Haridustaseme nõuet ei olnud
			2441	Põhiharidus
			3	Keskharidus
näita YE15=2441	YE16	Kas omandatav haridus on ainult kutseharidus või saate koos sellega ka keskkhariduse?	9992	Ainult kutseharidus
			35A	Kutseharidus koos keskkharidusega
näita x2=2	YEL20	Kuivõrd olulised on üldiselt Teile enesetäiendamise võimalused töökohal?	432	Üldse ei ole olulised
			411	Pigem ei ole olulised
			202	Ei seda ega teist
			414	Pigem olulised
			426	Väga olulised
näita x2=2	YEL21	Kas Teie tehtav töö ja oskused ning teadmised on kooskõlas?	135	Tööülesanded vastavad praegustele oskustele, teadmistele
			134	Tööülesanded eeldavad kõrgemat oskuste ja teadmiste taset
			133	Oskused ja teadmised võimaldaksid ka nõudlikemate tööülesannetega toime tulla
näita x2=2	YEL22	Milliseid ettevõtte / asutuse pakutud tööoskuste ja teadmiste arendamise võimalusi olete viimase 12 kuu jooksul kasutanud? Kas ...		
	A	...osalesite tööalastel koolitustel , kursustel?	1	Jah
			2	Ei
	B	...osalesite tööalasel konverentsil, seminaril, käisite töölähetuses (komandeeringus) õppimise eesmärgil?	1	Jah
			2	Ei
	C	...kasutasite iseseisva tööalase õppimise võimalust, nt kasutades internetis leiduvaid materjale või lugedes erialast kirjandust?	1	Jah
			2	Ei

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
	D	...osalesite õpperühmas töökohal, töötasite õppe eesmärgil teisel ametikohal?	1	Jah
			2	Ei
	E	...kasutasite tööoskuste ja teadmiste arendamiseks muud võimalust?	1	Jah
			2	Ei
näita YEL22E=1	YEL22m	Täpsustage, millist.		
näita x2=2	YEL23	Kui rahul olete uute teadmiste ja oskuste omandamise võimalustega ettevõttes / asutuses?	306	Ei ole üldse rahul
			320	Pigem ei ole rahul
			202	Ei seda ega teist
			117	Pigem rahul
			130	Väga rahul
näita x2=2	OSA I	KÕRVALTÖÖD		
näita x2=2	I1	Kas Teil oli eelmisel nädalal peale selle töö, millest juba rääkisime, veel mõni töö, kus töötasite või kust ajutiselt puudusite?	1	Jah
			2	Ei
näita I1=1	I2	Mitu tundi Te eelmisel nädalal seda teist tööd (neid teisi töid) kokku tegite? Kõikide nende tööde tundide arv kokku nädalas:		
näita x2=2	OSA YC	TAUSTANDMED		
näita x2=2	tekst5	Lõpetuseks küsime mõned taustandmed.		
näita x2=2	YC1	Palun öelge oma rahvus.	EST	Eestlane
			RUS	Venelane
			OTH	Muu
näita YC1=3	YC1k	Valige rahvus.		
kui klassifikaatorist on valimata	YC1a	Ei leia loendist.		
näita x2=2	YC2	Palun öelge oma kodakondsus.	233	Eesti
			643	Venemaa
			OTH	Muu
			898	Määramata
näita YC2=3	YC2k	Valige kodakondsus.		
kui klassifikaatorist on valimata	YC2a	Ei leia loendist.		
näita alati	YC3	Palun öelge oma sünniriik. [KUI YA2 AASTA ON VAHEMIKUS 1920-1945, SIIS TULEB LISATEKST:] Kui isik sündis Petserimaal või Narva jõe tagusel alal Eesti Vabariigi endisel territooriumil, mis nüüd ei kuulu Eestile, siis märkige „Eesti endine territoorium Petserimaal või Narva jõe tagune ala“.	233	Eesti

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
			933	Eesti endine territoorium Petserimaal või Narva jõe tagune ala
			643	Venemaa
			804	Ukraina
			112	Valgevene
			OTH	Muu
näita YC3v=6	YC3k	Valige sünniriik.		
kui klassifikaatorist on valimata	YC3a	Ei leia loendist.		
näita x2=2	YC6Ak	Milline on Teie kodune keel? Kui kasutate mitut keelt, siis märkige need kõik, alustades enamkasutatavast. Esimene kodune keel		
kui klassifikaatorist on valimata	YC6Aa	Ei leia loendist.		
näita x2=2	YC6Bk	Teine kodune keel		
kui klassifikaatorist on valimata	YC6Ba	Ei leia loendist.		
näita x2=2	YC6Ck	Kolmas kodune keel		
kui klassifikaatorist on valimata	YC6Ca	Ei leia loendist.		
näita x2=2	OSA YD	LEIBKOND		
näita x2=2	Y	Mitu liiget on Teie leibkonnas (kaasa arvatud Teie ise)? Leibkonna all peame silmas põhiliselt ühises eluruumis, st ühel aadressil elavat isikute rühma, kes kasutab ühiseid rahalisi ja / või toiduressursse. Leibkond on ka üksik elav isik.		
näita x2=2	Ytekst1	Palun öelge leibkonnaliikmete arv vanuse järgi:		
näita Y>1	Y1	Alla 16-aastased		
näita Y>1; omistada vanuse järgi kui Y=1	Y2	16–24-aastased		
näita Y>1	Y3	25–64-aastased		
näita Y>1	Y4	65-aastased ja vanemad		
näita Y>1 ja Y2>0	Y5	Kui paljud Teie 16-24-aastastest leibkonnaliikmetest on õpilased või üliõpilased (kaasa arvatud Teie ise)?		
näita Y=1 ja vanus=16-24	Y5A	Kas Te olete õpilane või üliõpilane?	1	Jah
			2	Ei
näita Y1>0	Ytekst2	Palun öelge alla 16-aastaste leibkonnaliikmete arv vanuse järgi:		
näita Y1>=1	Y6	14–15-aastased		
näita Y1>=1	Y7	5–13-aastased		
näita Y1>=1	Y8	4-aastased ja nooremad		

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita alati	YA3	Milline on Teie seaduslik perekonnaseis?	1	Vallaline, ei ole seaduslikus abielus olnud
			2	Seaduslikus abielus
			3	Lahutatud
			4	Lesk
näita YA3=2	YA4	Kas Te elate koos oma seadusliku abikaasaga?	1	Jah
			2	Ei
näita YX2=14 või YA3<> 2 või YA4<> 1	YA5	Kas Te olete vabaabielus?	1	Jah
			2	Ei
näita x2=2	YD17	Leibkonnal võib olla erinevaid sissetulekuallikaid ning sissetulekut võivad saada mitu leibkonnaliiget. Mõeldes oma leibkonna kogusissetulekule, kuidas Teie leibkond tuleb vajalike kulutuste tegemisel ots otsaga kokku?	328	Suurte raskustega
			326	Raskustega
			316	Mõningate raskustega
			133	Üpriski hõlpsalt
			110	Hõlpsalt
			127	Väga hõlpsalt
näita x2=2	YD18	Kui suur on tavaliselt kuu jooksul Teie leibkonna käsutuses olev raha, arvestades kõiki tulusid? Õelge keskmine kättesaadud summa eurodes.		
näita YD18=ei tea,keeldub	YD19	Palun õelge, millisesse järgmistest vahemikest jääb Teie leibkonna käsutuses olev raha ühes kuus, arvestades kõiki tulusid?	122	Kuni 300 eurot
			123	301 kuni 450 eurot
			130	451 kuni 600 eurot
			134	601 kuni 850 eurot
			140	851 kuni 1100 eurot
			145	1101 kuni 1550 eurot
			149	1551 eurot või rohkem
näita x2=2		ISIKU TERVIS		
näita x2=2	tekst15	Lõpetuseks paar küsimust Teie tervisliku seisundi kohta.		
näita x2=2	YG1	Milliseks hindate oma tervist üldiselt?	125	Väga hea
			109	Hea
			201	Ei hea ega halb
			311	Halb
			330	Väga halb
näita x2=2	YG2	Kas Teil on mõni pikaajaline haigus või terviseprobleem?	1	Jah
			2	Ei
	YG3	Mil määral olete olnud vähemalt viimasel kuuel kuul mõne terviseprobleemi tõttu piiratud tegevustes, mida inimesed tavaliselt teevad?	317	Oluliselt piiratud
näita YG2=1			324	Piiratud, aga mitte oluliselt
			108	Ei ole üldse olnud piiratud

Kuvamise tingimus	Küsimuse kood	Küsimus	Vastuse kood	Vastusevariandid
näita YG3=317, 324	YG4	Kas vajate toimetulekuks kõrvalist abi?	512	Üldse mitte
			506	Mõnikord
			518	Pidevalt
näita x2=2	YK1A	Palun öelge oma kontaktandmed. Kontaktandmeid kasutatakse ainult järgmisest küsitlusest teavitamiseks ja tagasiside saamiseks. Telefon		
näita x2=2	YK1B	e-post		
alati	LÕPULA USE	Olemegi jõudnud küsitluse lõppu. Suur tänu Teile koostöö eest!		
alati		KÜSITLEJA OSA (JÄRG) KÜSITLEJA OSA ON KÜSITLEJALE TÄITMISEKS JA SEDA EI LOETA ETTE, VÄLJA ARVATUD, KUI ON MÄRGITUD TEISITI.		
alati	A06	Küsitluse keel	est	Eesti
			rus	Vene
alati	A07	Kes veel viibisid küsitluse juures? <u>Võib olla mitu vastust.</u>	116	Mitte keegi
			103	Alla 6-aastased lapsed
			101	6-aastased ja vanemad lapsed
			102	Abikaasa (elukaaslane)
			119	Muud sugulased
			120	Muud täiskasvanud (mittesugulased)
alati	A09	Kuidas küsitlus kulges?	128	Väga hästi
			111	Hästi
			205	Rahuldavalt
			327	Raskustega
			329	Suurte raskustega
alati	A10	Kuidas on ankeet täidetud?	303	Silmast silma küsitlus
			305	Telefoniküsitlus
			301	Küsitletav ise täitis ankeedi
			OTH	Muu
näita A10=OTH	A10m	Täpsustage.		
alati	A11	Kes vastas isikuküsitlusele?	111	Küsitletav ise
			113	Küsitletav ise, keegi abistas
alati	A16	Märkused küsitluse kohta. Kirjutage kõigist segavatest asjaoludest.		
alati	PX	Olete jõudnud ankeedi lõppu. Valige rippmenüüst „Lõpetatud“. NB Lõpetatuks märgitud ankeeti uuesti avada ega muuta ei saa. Kui Te soovite andmeid praegu või edaspidi üle kontrollida või parandada, siis märkige ankeedi olekuks „Pooleli“.		

Lisa 8. K sitleja juhend „Eesti t oelu-uuring 2015. T otaja küsitlus”

EESTI TÖÖELU–UURING 2015

Töötaja küsitlus

Küsitleja juhend

SISUKORD

1. UURINGU EESMÄRK	2
2. UURINGU VALIM JA KÜSITLUS	2
3. PÕHIMÕISTED	3
4. VALIMIISIKU IDENTIFITSEERIMINE	3
5. TÖÖTAJA KÜSITLUS	3
5.1. OSA YA. ÜLDANDMED	3
5.2. OSA B. TÖÖ	3
5.3. OSA C. TÖÖ- JA PUHKEAEG	6
5.4. OSA D. TÖÖSUHTED	7
5.5. OSA E. KOLLEKTIIVNE TÖÖSUHE	8
5.6. OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE	8
5.7. OSA G. TÖÖTERVISHOID	9
5.8. OSA H. TÖÖTASUSTAMINE	10
5.9. OSA YE. ISIKU HARIDUS	10
5.10. OSA I. KÕRVALTÖÖD	11
5.11. OSA Y. TAUSTANDMED	11
5.12. OSA YG. ISIKU TERVIS	11

1. UURINGU EESMÄRK

Tööelu-uuringuga kogutakse statistilisi andmeid töösuhete, laiemalt tööelu kohta. Uuringus käsitletakse töökorraldust, töö- ja puhkeaega, töösuheteid, töötajate kaasamist, kollektiivset töösuhet, töötervishoidu ja tööohutust, töötasustamist, karjäärivõimalusi töökohal, tööga rahulolu ja tööväärtuseid. 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 paljud ettevõtte/asutuse töötajatest töötavad tähtajatu lepinguga.

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 rahulolule võivad töötajal ja ettevõttel / asutusel olla erinevad. Mõlemalt töösuhete osapoolelt andmete kogumine aitab saada terviklikuma pildi tööelust ja -suhtest.

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 uuringu valimi alus on uuringus osalenud ettevõtte / asutuse töötajate nimekiri Maksu- ja Tolliameti töötamise registrist koos iga töötaja elukohaga Rahvastikuregistrist. Käsitletavate töötajate keskmine arv määratakse vastavalt ettevõtte/asutuse töötajate arvule järgmiselt:

Ettevõtte/asutuse töötajate arv	Käsitletavate keskmine arv
5–9	6
10–49	8
50–249	11
250+	14

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 küsitleja ülesanne on kadu võimalusel vältida.

Töötaja küsitlus toimub nii veebipõhise ankeedi täitmise teel kui ka silmast silma küsitlusena. Veebiküsitlus toimub 16.03.–31.03.2015. Kui veebiküsimustik jääb vastamata või pooleli, tuleb küsitlejal teha intervjuu ajavahemikul 01.04.–30.06.2015.

Küsitleja peab küsitluse tegema külastusintervjuuna (näost-näku intervjuu). Muud küsitlusviisid (sh telefoniküsitlus) ei ole lubatud.

Uuring koosneb kahest küsitlusest: valimiisiku identifitseerimine ja töötaja küsimustik. Mõlemale küsitlusele vastab valimiisik. Valimiisiku identifitseerimise küsimustikuga tehakse kindlaks kas vastaja kuulub küsitlemisele (töötab selles ettevõttes/asutuses ja ei ole selle juht). Juhiga või selles ettevõttes/asutuses (enam) mittetöötava isikuga töötaja küsimustikku ei täideta. Selles uuringus on kõik küsimused ainult valimiisiku kohta; ülejäänud leibkonna kohta küsitakse ainult leibkonnaliikmete arvu ja vanust. 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 üksi 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 **1 aasta või kauem**;
- c) ajutiselt eemal viibiv 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 **1 aasta**;
- 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 **1 aasta**.

4. VALIMIISIKU IDENTIFITSEERIMINE

Valimiisiku identifitseerimise küsimustik tuleb täita kõikide valimiisikutega. Küsimustega X1 ja X2 tehakse kindlaks kas valimiisik kuulub tööelu-uuringus küsitlemisele. Kui isik ei tööta (enam) selles ettevõttes/asutuses või on selle ettevõtte/asutuse juht (st omanik, direktor, juhataja või muu kõige kõrgem juht), siis peale valimiisiku identifitseerimise küsimustiku lõpetamist temaga töötaja küsimustikku ei täideta (jääb uuringust välja).

5. TÖÖTAJA KÜSITLUS

Töötaja küsitlus viiakse läbi peale valimiisiku identifitseerimise küsimustiku täitmist selle valimiisikuga, kes töötab selles ettevõttes / asutuses ja ei ole selle ettevõtte/asutuse juht.

5.1. OSA YA. ÜLDANDMED

Töötaja küsitluse alguses kuvatakse info mõttes küsitletava nimi, sugu, sünniaeg ja vanus.

Järgnevat küsimusi küsitakse ainult valimiisiku kohta. Keegi teine tema eest vastata ei tohi.

Osad küsimused on ankeedis üldiste töötamisega seotud hoiakute ja väärtushinnangute kohta. Enamik küsimusi puudutab siiski vastaja praegust tööd selles ettevõttes / asutuses, mille kaudu ta uuringu valimisse sattus. Kui isikul on peale selle ka mõni teine töökoht või ta on praegusele tööle asunud alles hiljuti, siis teisi töökohti ei tuleks vastamisel üldjuhul arvestada.

5.2. OSA B. TÖÖ

B1. Sellele küsimusele tuleb vastata mitte esmajoones töö eest saadavat raha arvestades, vaid hindama peab töötegemist kui enda jaoks olulist väärtust, st vastata tuleb pigem enesetunde järgi, eneseteostust silmas pidades.

B3A. Küsimus fikseerib tööle asumise aja. Töökohale asumise aeg pannakse kirja aasta täpsusega. Näited:

- Kui isikul on tööleping, mida on regulaarselt uuendatud (näiteks igal aastal uuendatav aastane leping), siis märgitakse aasta, 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, 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, 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, mil ta uue omaniku juurde tööle asus.
- Kui isiku üleviimisel ühest asutusest teise jäi kehtima sama tööleping, siis märgitakse aasta, mil ta sellele tööle asus (üleviimist ignoreeritakse).

YF8, YF9. Amet tuleb märkida küsimusse **YF8**. Küsimusse **YF9** tuleb kirja panna peamised tööülesanded, mitte ametinimetus.

Kirjapanekul tuleb lähtuda peamistest tööülesannetest, mida tööl täidetakse.

Üldnimetuse, nagu meister, insener, tööline, lihttööline, kontrolör, käsitööline, operaator, aktsionär vms, kirjapanekust ei piisa, sest ei ilmne tehtud töö sisu. Tööiskutsete puhul peab kirjapandu kajastama, kas tegemist on oskustöolisega, 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 isik peab samas ettevõttes peale põhi ameti samal ajal veel mingit teist ametit, mille eest tasutakse eraldi (näiteks töötab põhitöö kõrval koristajana), siis selline tegevus tuleb kajastada kõrvaltöona.

YF14. Juhtimiskohustusi võib olla peale ettevõtte juhtimisstruktuuris otseselt paika pandud juhtide ka teistel töötajatel. Juhtimiskohustus tähendab sel juhul kaastöötajate (v.a praktikandid, õpipoisid) juhendamist, nende töö eest vastutamist. Sealjuures võib juhendaja ka ise osaliselt seda tööd teha, mille eest ta vastutab.

Juhtimiskohustustega töötaja vastutab (vähemalt ühe töötaja) töö eest, juhendab selle töö tegemist ja kontrollib, et see oleks rahuldavalt tehtud. Juhtimiskohustusena ei käsitleta näiteks kvaliteedikontrolli või konsultandi tööd.

Siinkohal tuleb silmas pidada tavalist olukorda, mitte ainult uuringunädalat. Kui küsitlaval tavaliselt ei ole juhtimiskohustusi, aga näiteks uuringunädalal asendas ajutiselt puuduvat ülemust, siis seda juhtimiskohustusena ei märgita.

B6A. Küsimuse eesmärk on selgitada eri viisil reguleeritud töösuhete levikut.

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, s.t töötaja ja tööandja vahel on võimuga alluvusvahekord;
- 3) tasu tehtud töö eest on kohustatud maksma tööandja, st töötaja saab töötasu just tööandjalt, mitte tellijalt.

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

Tööleping võib olla sõlmitud töötamiseks põhitööl või kohakaasluses. Kohakaasluseks peetakse töötamist teise töölepingu alusel kas sama või teise tööandja juures väljaspool tööaega põhitööl. Töölepingu võib sõlmida kas tähtajalisena või määramata tähtajaks.

Töövõtuleping on kirjalik leping, mille alusel töötaja kohustub tegema mingil ajal kindla töö. Töövõtuleping on alati tähtajaline.

Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses, seda nii avaliku teenistuse seaduse alusel kui ka valitud ametites. Riigi ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

Riigikogu Kantslei,

Vabariigi Presidendi Kantslei,

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

Kohaliku omavalitsuse ametiasutused, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks, on:

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

Seaduse järgi võib tulenevalt ametiasutuse ülesannetest ametiasutuse koosseisus olla avaliku võimu volitusega töökohti, millele avaliku teenistuse seadus ei laiene ja kus töötatakse töölepingu alusel.

Käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu. Erinevalt töölepingust ei kirjutata käsundisaajale täpselt ette, kuidas ta oma tööd peab tegema. Näiteks sõlmivad ülikoolid õppejõududega loengute lugemiseks tihti just käsunduslepingu.

B6B. Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töösuhe ettevõtte, asutusega on tähtajaline või tähtajatu. Tähtajalise töölepingu all mõeldakse töölepingut, mis lõpeb kindlaks määratud ajal või siis, kui tööülesanded saavad täidetud. Tähtajalisus, ajutine iseloom võib olla määratud konkreetse kuupäevaga, teatud kindla tulemuse saabumisega (asendatava töötaja tööle naasmine) või tulemuse saavutamise (maja saab värvitud). Tähtajatu töölepingu lõpp ei ole määratud.

B7. Töösuhete sõlmimisel lepitakse 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.

B8A. Küsimuse eesmärk on hinnata kui suures osas said töötajad mõjutada töölepingu sõlmimisel töötingimusi. Töötingimuste all mõeldakse näiteks töökorraldust, töö- ja puhkeaega, töökeskkonda, töövahendite kasutamise tingimusi, lisasoodustusi, töö kõrvalt õppimise võimalust vm töötajale olulisi tingimusi.

B8B. Küsimuse eesmärk on selgitada, kuidas rahuldasiid töötajat töötingimused, milles lepitati töötajaga kokku töölepingu sõlmimise hetkel. Töötingimuste all mõeldakse näiteks töökorraldust, töö- ja puhkeaega, töökeskkonda, töövahendite kasutamise tingimusi, lisasoodustusi, töö kõrvalt õppimise võimalust vm töötajale olulisi tingimusi.

B9. Küsimus iseloomustab, millise ajutisega tööga on tegemist. Küsimuse vastusevariant „Töö on iseloomult alaline, kuid asutus ei soovi tähtajatut lepingut sõlmida“ iseloomustab tööd, mis on loomult alaline. Alalise töö puhul töö ei sõltu hooajast, projekti kestusest, nõudlusest, rahastamisest, tootmismahu kõikumisest, teise töötaja asendamist jne. See on töö, mida saaks töötaja teha ka ilma lõpptähtajata. See variant iseloomustab olukorda, kus alalise töö tegemiseks on töötajaga sõlmitud ajutine, tähtajaline leping.

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.

B13. Küsimuse eesmärk on selgitada töötaja hinnang sellele, kas ja millise lepingu alusel on tal võimalik pärast kehtiva töölepingu lõppemist samas ettevõttes/asutuses edasi töötada.

B18A-D. Võimalus määrata oma tööülesandeid võib puudutada nii ülesannete sisu, nendega tegelemise aega, järjestust jne. **Võimalus määrata töötegemise viisi, meetodeid** võib kontoritööl tähendada näiteks võimalust otsustada ülesannete järjekorra, kasutatavate programmide jne üle. Tootval tööl või põllumajanduses võib see näiteks hõlmata viise, kuidas töötaja ülesandeid täidab.

Kui isik ei saa sisuliselt ise määrata oma töö sisu, töötempot, meetodeid jne (näiteks tulenevalt töö iseloomust), siis tuleb vastata "Üldse ei saa".

B19. Töö algus- ja lõpuaja ise valimise eelistamine võib tuleneda elukorraldusest (nt lapsevanema kohustused, transpordigraafik), kuid sellel võivad olla ka täiesti isiklikud põhjused (nt inimene tunneb, et ta oleks kõige produktiivsem just ööpäeva teatud perioodil).

B21 - B24. Küsimuste eesmärk on kindlaks teha, kas töötaja töötab osaliselt või kogu töötaja jooksul väljaspool töötaja tavapäraseid tööruume (kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal). Siia hulka ei loeta liikuvat tööd; seda iseloomustab küsimus B25. Samuti ei loeta siia töid, mis oma iseloomu tõttu tehakse välitingimustes (töötamine aedniku, traktoristi, metsalangerajana jne).

B25. Küsimusega selgitatakse, kas vastaja teeb liikuvat tööd. Liikuva töö puhul liigub vastaja olulise osa oma töötajast 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 karjääri- ja arenguvõimaluste oluliseks pidamist tööelus üldse, mitte ainult praegusel tööel. 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. Kuna seda reeglina kindlalt ei teata, siis tuleb vastata sisetunde järgi. Töötaja võib kaotada oma tööd, kui tema ametikoht ettevõttes/asutuses koondatakse või ettevõtte/asutuse initsiatiivil soovitakse 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.

5.3. 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 töötajakorralduse olulisust vastaja jaoks. Töötajakorraldus näitab seda, kui palju inimene töötab (töötundide arv päevas, nädalas, kuus), millal ta töötab (päeval, õhtul) ning kui võrdne 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 töötajaga vastavalt lepingule, kollektiivsele kokkuleppele või seadusele kokku leppinud.

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 töötajaga töötamisega kaasneb vastavalt ka suurem või väiksem palk.

C5. Kui päevade arv varieerub oluliselt, märkige keskmine päevade arv viimase 1-3 kuu jooksul.

C7. Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töötaja arvestusel kasutatakse summeeritud töötaja arvestust. Summeeritud töötaja arvestuse korral arvestab töötaja, et pikema arvestusperioodi jooksul ei ületaks töötatud aeg kokkulepitud töötajainormi 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.

C8, C9. Küsimuste eesmärk on mõõta tavapäraest pikemate tööpäevade ja tööaegade esinemissagedust. Küsimuses ei arvestata hooajalist tööd olenemata sellest, kas see on seotud ajutise või põhitööga. Töötaja, kes töötab ainult hooajaliselt üle 10 tunni päevas, vastab C8 küsimusele „Harvemini kui paar korda kuus“. Kui ajutiselt (lühikest aega) tööl oleva inimese tööpäevad ongi kogu aeg pikad, siis vastata „Peaaegu iga päev“.

Ja töötaja, kes töötab ainult hooajaliselt üle 48 tunni nädalas vastab C9 küsimusele „Harvemini kui kord kolme kuu jooksul“. Kui ajutiselt (lühikest aega) tööl oleva inimese tööaegad ongi kogu aeg pikad, siis vastata „Peaaegu iga päev“.

C10. Küsimuse eesmärk on iseloomustada töötaja suhtumist ületunnitöösse. Eitav vastusevariant iseloomustab käitumist, kui töötaja lihtsalt keeldub. Ületunnitöö on töötamine üle kokkulepitud töötaja normi.

See kehtib nii tasustatud kui tasustamata (näiteks jäi õhtuti kauemaks tööle, sest ei jõudnud päeval valmis mis vaja, asendas haigestunud kaastöötajat vms) ületundide puhul.

Töötatud tunnid arvestatakse ületunnitööks kahel juhul. Esiteks, kui nii töötaja kui ka tööandja saavad aru, et kindel hulk tööd tuleb teha lisaks lepingujärgsetele tundidele. Teiseks, kui ületunnid on vajalikud seatud eesmärgi saavutamiseks. Ületunnitöö on alati seotud lisatundidega. Libiseva töötaja (summeeritud töötaja arvestuse) korral on ületunnitööks arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid. Rohkem töötatud tunde, mis pikema ajavahemiku jooksul kompenseeritakse vabade tundide või päevadega, ületunnitööks ei loeta. Ka vahetustega töötajate puhul, kes mõnel perioodil (nädal, kuu) töötavad rohkem ja teisel perioodil vähem, ei loeta ületunnitööks, kui kokkuvõttes tuleb keskmine tööaeg sama, mis lepingus kirjas.

Erisituatsioonid (näiteks õpetaja, kes valmistab kodus poole ööni järgmise päeva tunde ette või töötaja, kes loeb teel töölt koju rongis tööalaseid materjale) võib märkida ületunnitööks, kui küsitlav ise seda ületunnitööks peab.

C14. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase 12 kuu jooksul ettevõttes/asutuses töötades teinud ületunnitööd.

C15A. Küsimusega iseloomustatakse, kas ettevõtte/asutus on töötajale hüvitanud, kompenseerinud kokkulepitust enam töötatud aja lisatasu makstes.

C15B. Küsimusega iseloomustatakse, kas ettevõtte/asutus on töötajale hüvitanud, kompenseerinud kokkulepitust enam töötatud aja vaba aja, vabade päevadega.

C17. Küsimuse eesmärk on iseloomustada eelmises nädalal tegelikult töötatud tundide arvu.

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.

Töötajal tuleb hinnata, mitu tundi ta oma tööajast neil aegadel töötas. Kolme ajaperioodi tunnid peavad kokku andma eelmise nädala töötunnid, mis on märgitud küsimuses C17.

C20. Küsimusega soovitakse teada peamist põhjust miks töötaja eelistab/eelistaks töötada pärast kella kuut õhtul. Sealjuures ei arvestata töö iseloomust tulenevaid põhjuseid. Nt tudengil, kes eelistab töötada öövalvurina, ei läheks põhjusena arvesse töö iseloom, vaid öpingud.

C22. Kui täpset puhkusepäevade arvu ei mäletata, tuleb märkida ligikaudne päevade arv. Puhkuse alla loetakse põhipuhkus, lisapuhkus ja ettevõtte, asutusega kokkuleppel võetav lisapuhkus. Siia alla ei loeta õppepuhkust, riiklikke vanemapuhkuseid (rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsendaja puhkus, lapsehoolduspuhkus, täiendav lapsehoolduspuhkus, isapuhkus, täiendav palgata lapsepuhkus), tervisepäevi jm vabu päevi kokkuleppel.

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

5.4. OSA D. TÖÖSUHTED

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

D4A. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase aasta jooksul kogunud 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, eesmärgi ja soove, mistõttu inimeste omavaheline suhtlemine on häiritud.

D4B. Küsimuse eesmärk on iseloomustada, kas töötaja on viimase aasta jooksul kogunud tööl kaastöötajatega 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, eesmärgi ja soove, mistõttu inimeste omavaheline suhtlemine on häiritud.

D5. Küsimusega iseloomustatakse, kelle poole on küsimustes D4A ja D4B küsitud konfliktide lahendamiseks pöördutud.

D6. Küsimusega tahetakse teada, kas töötaja on viimase aasta jooksul tööl kogenud põhjendamatut 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).

5.5. 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, mis esindab töötajaid töösuhete ja töötingimuste kokkuleppimisel tööandjatega. Iseloomustatakse, kas töötaja kuulub organisatsiooni, mis esindab töötajaid töösuhetes. Siia loetakse ka kutseliidud, kutseühingud, kutseorganisatsioonid, mis esindavad töötajad tööandjatega töösuhete ja töötingimuste kokkuleppimisel.

E3. Kollektiivleping on kokkulepe ametiühingu (töötajate liidu) ja tööandja (tööandjate ühingu või liidu) vahel, millega määratakse kindlaks töösuhete miinimumtingimused, millest ebasoodsamaid ei ole võimalik töötajale kohaldada. Kollektiivleping on töötajatele hea võimalus ühiselt kokku leppida töötasus, tööajast ja muudes pooli huvitavates tingimustes. Pidades läbirääkimisi kollektiivlepingu sõlmimiseks, saavad töötajad osaleda oma tööelu tingimuste kindlaksmääramisel.

Küsimusega fikseeritakse, kas töötaja töösuheteid ja töötingimusi reguleeritakse kollektiivlepinguga.

Siia alla kuuluvad ka töötajate ja riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel sõlmitavad vabatahtlikud tööandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid reguleerivad kokkulepped. Riigi tasandi töötasu alammäära (miinimumpalga) kokkulepe katab kogu Eesti töötajaskonda ja seetõttu seda kokkulepet küsimus ei hõlma.

E4A - E4F. Küsimuste eesmärk on iseloomustada, kuidas soovib töötaja oma töösuhet tööandjaga korraldada ja töötingimused kokku leppida.

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

5.6. OSA F. TÖÖTAJATE KAASAMINE

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

F3A. Küsimusega fikseeritakse, kas ettevõttes/asutuses on usaldusisik. 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 kollektiiv- ja töölepingu tingimuste ning tööseaduste täitmist;
- hoidma töötajate töörahu kollektiivlepingu kehtivuse ajal;

- vahendama töövaidluse osapooli;
- vahendama tema käsutuses olevat töösuhteid puudutavat teavet tööandjale või tema esindajale ning töötajale, nende ühingutele ja liitudele;
- hoidma talle teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladusi.

F3B. Küsimusega fikseeritakse, kas ettevõttes/asutuses on töökeskkonnavolinik. 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 tööloigus 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 küsimuste F3A ja F3B 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 seda, kes isikuliselt vahendab töötajale infot. Kui töötajat teavitab mitu isikut (näiteks juht ja kaastöötajad), valida see, kes teavitab kõige sagedamini.

F9. See küsimus väljendab, kuivõrd töötaja tunneb, et tema häält võetakse kuulda töökorraldust jms puudutavate otsuste tegemisel.

F10A – F10H. Küsimustega iseloomustatakse, kuidas hindab töötaja oma võimalusi kaasa rääkida ettevõtte / asutuse tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste teemadel.

5.7. 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, ning tegevusi, millega vältida tööõnnetusi, tööga seotud haigusi, halba enesetunnet.

G3G. Viirustega kokkupuutumise all ei mõelda tavapäraselt haigete töökaaslaste või klientidega kokkupuutumist.

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 tulenevaid ohtusid. Näiteks aitab kaitseriietus vältida kokkupuudet tolmu ja materjalidega, kõrvaklapid aitavad vältida liigset müra, kiiver ja liigeste 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 vastavalt töötaja vajadustele ja võimetele — 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 töövoime 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.

G5. Mõeldud on ennekõike ohtu füüsilisele tervisele, nt ohtu end vigastada või saada tervisekahjustusi.

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.

G8A-G8C. Küsimuse eesmärk on määrata, kui kaua puudus töötaja tööõnnetuse tõttu töölt. Puudunud aeg määrata ühes, endale sobivamas ajaühikus.

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.

G12A-G12C. Küsimuse eesmärk on määrata, kui kaua puudus töötaja tööga seotud tervisehäirete tõttu töölt. Puudunud aeg määrata ühes, endale sobivamas ajaühikus.

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 töövoimet, 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 inimeste tervist.

5.8. OSA H. TÖÖTASUSTAMINE

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

H5. Küsimus käsitleb tulemustasu praeguses töökohas viimase 12 kuu jooksul. 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 optioone (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.

5.9. OSA YE. ISIKU HARIDUS

YE1-YE16. vt sotsiaaluuringute üldjuhendist.

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

Töölased koolitused, kursused 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. Ettevõttevälised täienduskoolitused kavandavad ja korraldavad ettevõttevälised organisatsioonid.

Osalemist töölased 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.

5.10. OSA I. KÕRVALTÖÖD

I1. Küsimustega märgitakse, kas töötaja töötab peale küsitlusel iseloomustatava töökoha veel mõnes ettevõttes/asutuses.

I2. Küsimusega iseloomustatakse, kui mitu tundi inimene tegi teist tööd või teisi töid (kui vastajal on neid mitu) kokku eelmisel nädalal. NB! Töötaja arvestamisel ei loeta sinna hulka töötunde ettevõttes/asutuses, mille kohta olid ankeedis küsimused osas C.

5.11. OSA Y. TAUSTANDMED

YC1–YC3. Vt sotsiaaluuringute üldjuhendist. Selles uuringus küsitakse ainult valimiisiku kohta.

YC6AK–YC6CA. – Küsitakse ainult valimiisiku kohta. Küsimuses eeldatakse, et esimest kodust keelt valdab isik vabalt ning juhul, kui kodus kasutatakse suhtlemisel ka teisi keeli, on eesmärk nende teada saamine.

Kurtummade kodune keel on see, milles nad loevad ja kirjutavad. Kurtummade kodune keel võib olla ka viipekeel (nt eesti, vene või rahvusvaheline viipekeel).

Kui nimetatud keelt loetelus ei ole, tuleb kirjutada keel väljale „Ei leia loendist“. Pikema selgituse saab vajaduse korral kirjutada kommentaariväljale.

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 toiduressursse. Leibkonda kuuluvad isikud on leibkonnaliikmed. Leibkond on ka üksik elav isik.

Leibkonnaliikmed. Vt p 3. Põhimõisted.

YA3–YA5. Vt sotsiaaluuringute üldjuhendist.

5.12. OSA YG. ISIKU TERVIS

Vt sotsiaaluuringute üldjuhendist.