

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Ettevõtetmajanduse instituut

Irina Vihhoreva

**STREIKIMISE PÕHJUSED JA TAGAJÄRJED 2012.  
AASTA EESTI ÕPETAJATE STREIGI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Krista Jaakson

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(Krista Jaakson)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2012. a.

Juhtimise õppetooli juhataja .....

(Maaja Vadi)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(Irina Vihhoreva)

## SISUKORD

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Sissejuhatus .....                                                                            | 4  |
| 1. Streigi käsitlemise teoreetilised alused.....                                              | 6  |
| 1.1 Streigi mõiste, streikimisõigus ja streigi liigid .....                                   | 6  |
| 1.2 Streigi põhjused, selles osalemist mõjutavad tegurid ja streigi tagajärjed .....          | 14 |
| 2. 2012. aasta õpetajate streigi põhjused ja tagajärjed.....                                  | 24 |
| 2.1 Õpetajate streigi kujunemine.....                                                         | 24 |
| 2.2 Uurimismetoodika tutvustus ning õpetajate streigis osalemise põhjused ja tagajärjed ..... | 32 |
| Kokkuvõte .....                                                                               | 46 |
| Kasutatud kirjandus .....                                                                     | 49 |
| Lisad .....                                                                                   | 53 |
| Lisa 1. Eestikeelne küsimustik .....                                                          | 53 |
| Lisa 2. Venekeelne küsimustik.....                                                            | 55 |
| Summary .....                                                                                 | 58 |

## SISSEJUHATUS

Enamik tööeas inimesi käib tööl. Töö juures võivad tekkida konfliktid tulenevalt töötingimuste halvenemisest, töötasu vähenemisest või pikaks ajaks samale tasemele jäämisest või muudest teguritest. Sellest häiritud töötajad võivad leppida tekkinud olukorraga, vahetada töökohta või siis võtta midagi ette olukorra muutmiseks. Üks moodustest on korraldada streik, et muuta olukorda ja välja tuua tekkinud probleem. Kuna streigiõigus on Euroopas põhiõigus, siis iga inimene peaks teadma mida üldse streik endast kujutab ja oma õigusi seoses streigiga.

Võib eeldada, et Eesti töötajate teadlikkus streigi teemal ei ole kuigi kõrge. Sellele vaatamata toimus 2012. aasta kevadel üks suurimaid streike taasiseseisvunud Eesti ajaloos – õpetajate streik. Käesoleva töö näol on võimalusest kinni haaratud ja vahetult streigi toimumise järel selles osalejaid küsitletud.

Käesoleva töö eesmärk on selgitada välja 2012. aasta Eesti õpetajate streigis osalenute motiivid ning millised olid osalenute streigi tagajärjed. Põhjuseid ja tagajärgi käsitletakse õpetajate vaatenurgast, kuna nemad ise reaalselt osalesid streigis ja neid puudutas streik kõige enam. Uurimistöö tulemused võivad olla väärtuslikuks infoks kohalikele ametiühingutele ja koolijuhtidele, kui kavandatakse edasisi tegevusi.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgnevad uurimisülesanded:

- streigi olemuse, streigiõiguse ja streigitüüpide välja selgitamine,
- streikide üldiste põhjuste ja tagajärgede välja toomine,
- Eesti õpetajate streigi tekkeloo ja protsessi kirjeldamine,
- küsitluse koostamine ja läbiviimine õpetajate seas,
- küsitluse tulemuste analüüs ning järelduste tegemine.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist – teoreetilisest ja empiirilisest, ning mõlemad peatükid koosnevad kahest alapeatükist. Töö teoreetilises osas uurib autor streigi olemust, võrdleb erinevaid streigi definitsioone. Käsitletakse ka streigiõigust nii Euroopa kui ka Eesti tasandil. Kuna on olemas palju erinevaid streigitüüpe, siis autori arvates on oluline ka nendest ülevaate esitamine ja neid teatud tunnuste alusel klassifitseerimine. Lisaks vaadeldakse ja sünteesitakse teoreetilises osas juba läbiviidud uuringute tulemusi.

Empiiriline osa algab alapeatükist, kus on esitatud kõik olulisemad sündmused, mis on seotud streigi tekkimisega. Teise empiirilise osa alapeatüki jaoks on läbi viidud küsitlus õpetajate seas, saamaks teada nende arvamust streigi põhjustest, streigiga seotud isiklikest kuludest ja tuludest ning muudest asjaoludest, mis olid seotud streigis osalemisega. Küsimustik oli koostatud nii eesti kui ka vene keeles, mis võimaldas võtta osa uuringust ka nendel pedagoogidel, kelle riigikeele tundmine ei ole kõige parem.

Uuringu tulemusi on analüüsitud statistikaprogrammiga SPSS. Esialgu on leitud keskmised näitajad ja protsentuaalsed osakaalud, seejärel on läbiviidud t-test ja korrelatsioonianalüüs, leidmaks seoseid erinevate näitajate vahel.

Töö autor soovib tänada kõiki pedagooge, kes leidsid aega küsimustiku täitmiseks ning juhendaja Krista Jaaksonit abi ja toetuse eest.

# 1. STREIGI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

## 1.1 Streigi mõiste, streikimisõigus ja streigi liigid

Streik on üks töötajate põhiõigusi, mida reguleerivad mitmed riigisisesed ja rahvusvahelised regulatsioonid. Vaatamata sellele, et streik on üks põhiõigustest, ei pruugi töötajad täpselt teada, mis on streik ja millised on nende õigused seoses streigiga. Käesoleva bakalaureusetöö esimeses alapeatükis keskendub autor streigi olemusele, streikimisõigusele ja streigi tüüpidele.

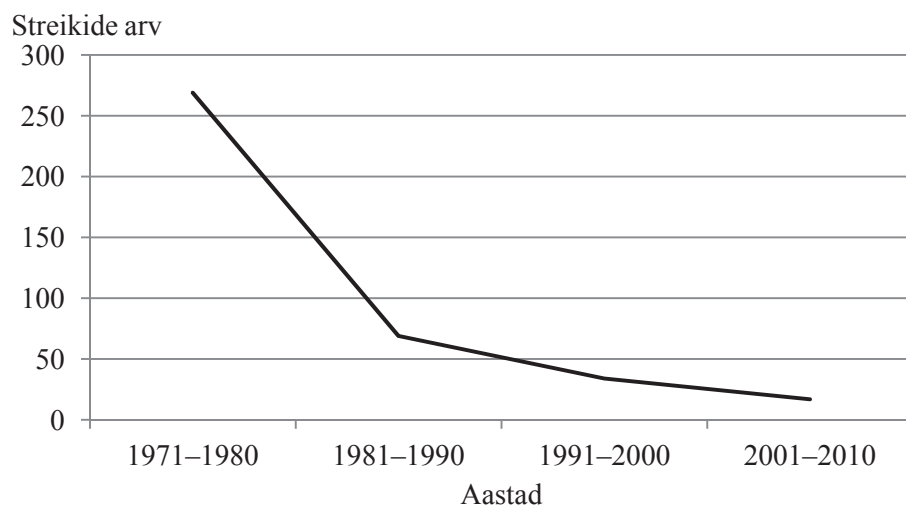
Uno Mereste (2003: 281) on defineerinud streiki kui töövõtjate korraldatud töökatkestust, millega töövõtjad taotleavad tööandjate tähelepanu juhtimist oma nõudmistele palga-, töö-, puhkuse- jm tingimuste suhtes. Eesti töölepinguseaduses (Töölepingu seadus 2011) seevastu on streiki kirjeldatud järgmiselt: streik on määratud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse poolt kui töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, saavutamaks tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järelandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes. Tõlgendades Euroopa sotsiaalharta sätteid, võib seaduslikku streiki defineerida kui kollektiivset tegevust, mis on organiseeritud töötajate poolt eesmärgiga avaldada survet tööandjale, kes reguleerib töö ja tasu tingimusi. Streigid ja muud kollektiivsed aktsioonid ei tohi olla korraldatud eesmärgiga toetata kliente või tarbijaid (Światkowski 2005: 286).

Neid kolme definitsiooni kokku võttes võib öelda, et streik on töökatkestus, millega töötajad juhivad tähelepanu ainult ja otseselt nende endiga seotud probleemidele. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) määratleb streiki kui ajutist tööseisakut, mida teostab üks või mitu töötajate gruppi. Streigi eesmärgid võivad olla järgnevad: teatud nõudmistele vastupanu osutamine, teatud nõudmistest eest seismine, kaebuste esitamine, teiste töötajate nõudmistest või kaebustest toetamine (Main statistics 2012). Siinkohal võib

märgata vastuolu erinevate definitsioonide vahel, kuna ILO viib mõiste “streik” alla ka neid kollektiivseid tegevusi, kus töötajad toetavad teiste töötajate nõudmisi ja kaebusi. Streigi definitsioon võib erinevates riikides erineda ülaltoodutest, olenevalt sellest, kuidas on streik määratud riigi seadusandluse või muu organisatsiooni poolt. Lisaks on määravaks see, kas streiki määratletakse kitsas või laias mõttes – ülal oli streik määratletud põhistreigi tähenduses, allpool aga üldmõistena, mille all on palju erinevaid liike.

1926. aastal toimus Genevas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konverents, kus arutati, milliste mõõdikutega on võimalik streiki objektiivselt kirjeldada. Konverentsil toimunud arutelu käigus tuldi järeldusele, et sellisteks mõõdikuteks võivad olla ettevõtete arv, keda puudutab streik; kaasatud töötajate arv; streigi kestvus ja kaotatud tööpäevade arv. Seega, need neli mõõdikut koos streikide kogunumbriga on rahuldavaks ja adekvaatseks indikaatoriks streikide uurimisel ja statistiliste andmete kogumisel. (Sweet 1979: 6)

Üldstreigi kui kollektiivläbirääkimiste osa idee pärineb Suurbritanniast, kus seda terminit hakati kasutama 1830.-tel aastatel. Hiljem samal sajandil Prantsusmaa sündikalismi pooldajad avaldasid arvamust, et töötajatel on võimalik üldstreigi kaudu mõjutada tööstuse omanikke. Üldstreikide teostamine sai võimalikuks koos suurte ametiühingute kasvuga XIX sajandi lõpupoole. Peale teist maailmasõda on Euroopas üldstreike korraldatud harva (General Strike 2011). Siinkohal võib tuua näitena Suurbritannia, kus keskmine streikide arv aastas on langenud märgatavalt alates 1971.–1980. aastatest (vt. joonis 1 lk. 8). Samuti on langenud kaotatud tööpäevade arv 90% võrra võrreldes 1971.–1980. aastatega. (Major... 2012)



**Joonis 1.** Streikide keskmine arv aastas Suurbritannias aastatel 1971–2010 (Major... 2012)

NSV Liidu kohta samasugust joonist teha ei ole võimalik, kuna NSV Liidus ei olnud inimestel streikimisõigust. Seda õigust tunnustati esimest korda alles 1989. aasta tööseaduses. Streikimisõigus on töövõtjate üks peamisi õigusi töökatkestuste korraldamisega võidelda paremate töötingimuste ja kõrgema palga eest. Streikimisõigust tunnustatakse enamiku riikide seadustes ning rahvusvahelistes lepingutes. (Mereste 2003: 281)

Euroopas reguleerib streigiõigust Euroopa Liidu põhiõiguste harta ja Euroopa sotsiaalharta. Euroopa Liidu põhiõiguste harta 28. artiklis on kirjutatud streigiõigusest: töötajatel on õigus viia läbi kollektiivset läbirääkimist ja tegutsemist. Töötajatel ja tööandjatel või nende esindusorganisatsioonidel vastavalt Liidu seadusele ja siseriiklike õigusaktidele on õigus pidada läbirääkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid, huvide konflikti puhul tegutseda kollektiivselt oma huvi kaitsmiseks, sealhulgas korraldada ka streike. (Notices 2012: 303/8)

Euroopa sotsiaalharta 6. artikli 4. punktis on streikimisest kirjas: et rakendada tulemuslikult õigust pidada kollektiivläbirääkimisi, kohustuvad lepingupooled tunnustama töötajate ja tööandjate õigust korraldada ühisaktsioone huvikonfliktide korral, sealhulgas õigust streikida, järgides kohustusi, mis tulenevad varem sõlmitud kollektiivlepingutest. (Euroopa sotsiaalharta 2007: 15)

Streigiõigus, mis hõlmab õigust korraldada ja osaleda seaduslikus streigis, on vältimatu inimõigus, mis on kaitstud rahvusvaheliste lepingute ja siseriiklike tööseadusandlustega. Kuid seejuures peab veel lisama, et streike ei pea ilmtingimata korraldama ametiühingute kaudu. Euroopa sotsiaalõiguste komitee leidis, et ametiühingutele streikide korraldamise ainuõiguse andmine oleks vastuolus Euroopa sotsiaalharta. (Światkowski 2005: 296)

Artikli 6 lõige 4 tunnustab ka tööandjate õigust korraldada kollektiivseid aktsioone, mis tavaliselt kujutavad endast töösulgu. Riikidel ei ole siiski kohustust käsitleda seadusandluses võrdväärselt streigiõigust ja töösulu väljakuulutamise õigust (Euroopa sotsiaalharta 2001: 26). Töösulg on ainus seaduslik moodus kaitsta tööandjate huve, mis võivad olla ohustatud töötajate kollektiivse tegutsemise poolt. Seega, on heaks kiidetud nõ kaitsvad töösulud, arvamust ei ole avaldatud nõ ründe-töösulgude kohta ning ei ole kehtestatud rahvusvahelisi standardeid nende kohta. (Światkowski 2005: 296)

Esialgselt oli ka avalike teenuste sektoris töötavatel inimestel õigus korraldada seaduslikku streiki, sest Euroopa sotsiaalharta 6. artikli 4. punkt ei limiteerinud streigi korraldamise õigust. Kuid mõne aja möödudes otsustati piirata avalike teenuste sektoris töötavate töötajate õigusi streikimiseks. Selle muutuse tulemusel on keelatud streikida politseinikel, professionaalsetel sõjaväelastel, kohtunikel, riigi kõrgematel ametnikel, tuletõrjujatel ja vangivalvuritel. Sellest võib järeldada, et õigus streikimiseks ei ole absoluutne, vaid sellel on olemas omad piirangud. Streikimise õigus võib samuti olla piiratud kollektiivlepingutega, rahvusvahelise kohtu otsusega või regulatsioonidega, mis on määratud liikmesriigi poolt. (Światkowski 2005: 288)

Sotsiaalharta juriidilise tõlgendamise õigus on ainult Euroopa sotsiaalõiguste komiteel. Tõlgendused on väga olulised, sest need avavad harta tegeliku sisu (Euroopa sotsiaalharta 2001: 2). Komiteesse kuulub 15 sõltumatut liiget, keda valitakse kuueks aastaks (Evropeiskii ... 2012). 2012. aastal Eestist kuulub komiteesse sotsiaalpoliitika professor Lauri Leppik (Members ... 2012).

2011. aasta oktoobri seisuga on Euroopa sotsiaalharta 6. artikli 4. punktile alla kirjutanud alljärgnevad riigid: Albaania, Armeenia, Azerbaidžan, Belgia, Bosnia ja Hertsegoviina, Bulgaaria, Küpros, Eesti, Soome, Prantsusmaa, Gruusia, Ungari, Iirimaa,

Itaalia, Leedu, Malta, Moldova, Montenegro, Holland, Norra, Venemaa, Serbia, Slovakkia, Sloveenia, Rootsi, Ukraina, Horvaatia, Tšehhi, Taani, Island, Läti, Hispaania, Makedoonia ja Suurbritannia. Alla ei ole kirjutanud: Andorra, Austria, Türgi, Kreeka, Luksemburg ja Poola. (Acceptance ... 2012)

Eestis reguleerib streigitegevust töölepingu seadus ja kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Streigid on keelatud valitsusasutustes ja muudes riigorganites ning kohalikes omavalitsustes, lisaks kaitseväes ja riigikaitseorganisatsioonides, kohtutes ning päästeasutustes. (Kollektiivse... 2010)

Otsuse streigi korraldamise kohta teeb töötajate üldkoosolek või töötajate ühing või liit. Kavandatavast streigist on kohustus teatada vähemalt kaks nädalat ette. Teates näidatakse streigi või töösulu põhjused, täpne algus ja võimalik ulatus. Streigist osavõtt on vabatahtlik ning ei ole lubatud takistada streigiga mitteühinenud töötajate tööleasumist. (Töölepingu seadus 2012)

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui ta osaleb streigis. Streigist osavõttu ei käsitleta töölepingu rikkumisena ja sellega ei kaasne töötaja vastutust, välja arvatud, kui töötaja on kohtu poolt ebaseaduslikuks tunnistatud streigi korraldaja. Streigi ajal on tööandja algatusel töölepingu lõpetamine seaduslikus streigis osalejaga keelatud. (Töölepingu seadus 2012)

Streigi või töösulu aja eest töötajatele palka ei maksta. Töötajale, kes streigist osa ei võta, kuid kes seetõttu ei saa oma tööd teha, maksab tööandja tasu samadel alustel kui mitte töötaja süü tõttu tekkinud tööseisaku aja eest või kollektiivlepingus ettenähtud ulatuses. Kollektiivse töötüli poolte kokkuleppel võivad streigist osavõtnud streigi tõttu kaotatud aja tasa töötada väljaspool tööaega. Streigi tõttu kaotatud aja tasatöötamist ei loeta ületunnitööks ega tööks puhkepäevadel või riiklikel pühadel. (*Ibid* 2012)

Töötajatel, nende ühingutel või liitudel on õigus korraldada hoiatusstreike kestusega mitte üle ühe tunni. Streigis osalevate töötajate toetuseks on lubatud korraldada toetusstreike. Streigi kestuse üle otsustab selle korraldamise kohta otsuse teinud töötajate esindaja, ühing või liit. Toetusstreik ei või kesta üle kolme päeva. (Kollektiivse ... 2010)

Kuna juba seadustes on juttu streigi erinevatest liikidest, siis uurib käesoleva töö autor järgnevalt erinevaid streigi klassifikatsioone. Streigi klassifikatsioone on palju, olenevalt tegurist, mille järgi neid klassifitseeritakse. Püüdlus saada rahvusvaheliselt ühtne klassifikatsioon streikimise osas algas 1926. aastal Genevas, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konverentsil. Konverentsi üheks eesmärgiks oli luua ühtne lähenemine streikimise loendamisele ning ka klassifitseerimisele kvantitatiivsetest ja kvalitatiivsetest vaatenurkadest. Kvantitatiivse vaatenurga all on mõeldud streigi suuruse ja tähtsuse kirjeldus, milles sisalduks info ka streigi kestvusest ja kaotatud tööpäevade arvust. Kvalitatiivse vaatenurga all on mõeldud streigi asjaolusid, milles oleksid ära märgitud streigi tekkimise põhjused, streigi tüüp ning streigis osalenud töötajate tüüp. (Sweet 1979: 6)

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konverentsil 1926.aastal käis vaidlus selle üle, kas statistikat tuleks liigitada ka streigi tekkepõhjuse aspektist. Selleks aga tuleks enne luua põhjuste liigitus, kus on vaja ära määrata konkreetset põhjuste grupid. Diskussioon õige liigituse kohta käib siiani ja erinevad riigid kasutavad erinevaid klassifikatsioone. Üksmeel on saavutatud ainult selles osas, et poliitilisi streike tuleks käsitleda eraldi kõikidest teistest streikidest. Mõnedes riikides käsitletakse veel eraldi ka solidaarsusstreike, kuid mõned riigid loevad sellised streigid üldiste streikide alla. Põhjuste lõikes streikide klassifitseerimine on keeruline, kuna tihtipeale on streikimiseks rohkem kui üks põhjus. Kõikidele vaidlustele vaatamata, toodi konverentsil välja alljärgnev liigitus. (*Ibid*: 6)

(a) Streigid, mis on seotud kollektiivlääbirääkimistega:

- seotud ametiühingutega või keeldumisega sõlmida kollektiivleping,
- seotud töötingimustega:
  - palk,
  - tööaeg,
  - töötajate palkamine ja vallandamine,
  - muud töötingimused.

(b) Streigid, mis ei ole seotud kollektiivlääbirääkimistega:

- solidaarsusstreigid,
- poliitilised vaidlused,
- muud streigid.

Eesti kollektiivse töötüli lahendamise seaduses on välja toodud viis erinevat streigi liiki. Streigi liikide täpsem kirjeldus on välja toodud tabelis 1.

**Tabel 1.** Eesti kollektiivse töötüli lahendamise seaduses nimetatud streigid

| Liik                             | Kes streigivad         | Maksimaalne kestvus | Eesmärk                                                                                                     |
|----------------------------------|------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Streik                           | Töötajad               | Määramata           | Saavutamaks tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes. |
| Töösulg                          | Tööandja               | Määramata           | Saavutamaks töötajatelt või nende ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes.     |
| Hoiatusstreik                    | Töötajad               | Üks tund            | Hoiatada tööandjat                                                                                          |
| Toetusstreik (solidaarsusstreik) | Töötajad               | Kolm päeva          | Korraldatakse streigis osalevate töötajate toetuseks                                                        |
| Ebaseaduslik streik              | Töötajad või tööandjad | Määramata           | Kohtu mõjutamine või muud eesmärgid                                                                         |

Allikas: autori koostatud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse (2010) põhjal.

Kõik streigid loetakse automaatselt ebaseaduslikeks, kui neile ei ole eelnenud läbirääkimisi ja lepitustoiminguid või kui nende väljakuulutamisel või korraldamisel on rikutud seadusega kehtestatud korda. (Kollektiivse ... 2010)

Streikide seaduslikkus oleneb täielikult riigi seadusandlusest. Näiteks, „mitteametlik“ (ametiühinguga kooskõlastamata) streik on keelatud USAs, Saksamaal, Kanadas, Kreekas, Rootsis, kuid on lubatud Suurbritannias, Itaalias ja Šveitsis. Solidaarsustreik on seaduslik Prantsusmaal, Hispaanias, Itaalias, Saksamaal, Šveitsis, Rootsis ja ebaseaduslik paljudes teistes riikides, näiteks USAs ja Suurbritannias. Samuti lähenetakse erinevalt avaliku sektori töötajate streikimisele. USAs, Saksamaal, Jaapanis, Taanis, Šveitsis ja paljudes Euroopa riikides on need keelatud. (Kiseljov 1999: 157)

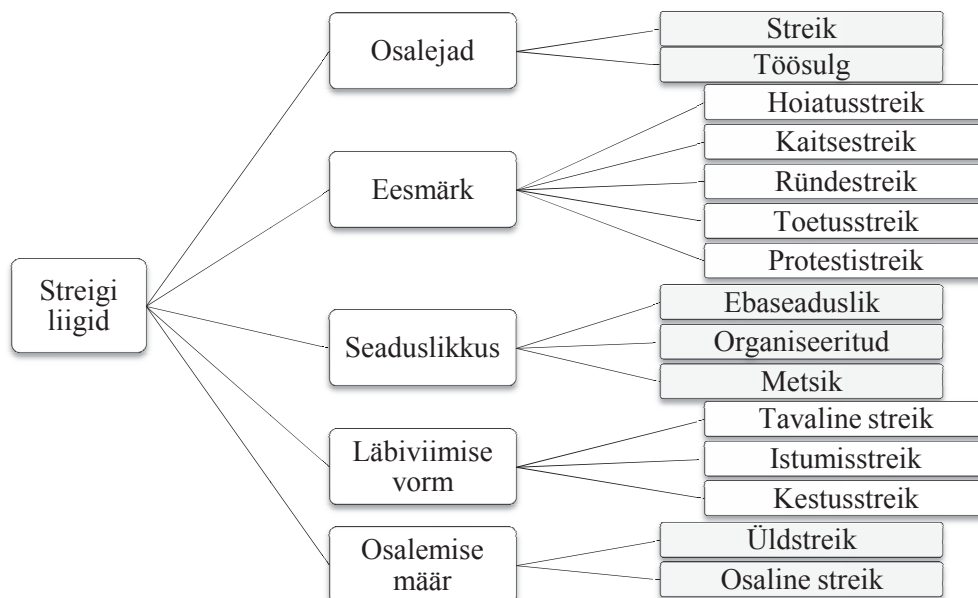
Peale eelpool nimetatud streigi liike on olemas veel ka teisi määratlusi. Mõned neist on välja toodud tabelis 2.

**Tabel 2.** Streigi liigid ja neid eristavad tunnused

| Tüüp                               | Eristav tunnus                                                                                                                             |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demonstratsioon- ja protestistreik | Reageeritakse teatavatele poliitilistele või töö organiseerimise ja juhtimisega seotud ning töötajate seisukohalt taunitavatele nähtustele |
| Kestusstreik                       | Peatakse seni, kuni saavutatakse esitatud nõudmiste rahuldamine                                                                            |
| Üldstreik                          | Osalevad mingi riigi või suurema territooriumi kõik või peaaegu kõik töötajad.                                                             |
| Osaline streik                     | Üldstreigi vastand, streigis osaleb ainult osa mingi territooriumi töötajaist või töötajate esindajaist                                    |
| Kaitsestreik                       | Streigitakse töötingimuste halvendamise ja palga vähendamise vastu                                                                         |
| Ründestreik                        | Eesmärk on saavutada senisest paremad töö- ja palgatingimused                                                                              |
| Organiseeritud streik              | Streigi algatab tavaliselt ametiühing või muu grupp, kes järgib streigi kohta kehtivaid õigusnorme ja protseduure                          |
| Metsik streik                      | Streik ei ole kooskõlastatud ja õigusnorme on eiratud                                                                                      |
| Tavaline streik                    | Töötajad ei ilmu töökohtadele                                                                                                              |
| Istumisstreik                      | Töötajad on oma töökohtadel, kuid ei täida tööülesandeid, mis läbi tehakse tööandjatele võimatuks asendada streikijaid teiste inimestega   |

Allikas: Mereste 2003: 281

Kuna streigi liike on palju, siis käesoleva töö autor koostas joonise (vt. joonis 2), kus streigi liigid on jaotatud erinevate streiki iseloomustavate tunnuste põhjal. Autor jagas tunnused viide kategooriasse: streigis osalejad, eesmärk, seaduslikkus, läbiviimise vorm ja osalemise määr.



**Joonis 2.** Streigi liikide klasifikatsioon olenevalt streiki iseloomustavast (autori koostatud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse (2010) ja Mereste 2003: 281 põhjal).

Antud peatüki kokkuvõttena võib tõdeda, et streikimise olemust ei ole nii kerge formuleerida, nagu esmapilgul võib tunduda. Iga riik defineerib streiki erinevalt, kuid üldjuhul mõeldakse streigi all töötajate kollektiivset tegutsemist saavutamaks oma tööalaste nõudmiste elluviimist.

Iga Euroopas elav inimene peaks teadma, et streik on üks tema põhiõigustest, mis on reguleeritud nii Euroopa Liidu põhiõigusega, kui ka Euroopa sotsiaalharta. Ka Eesti riik tunnustab streikimisõigust, ning Eestis on lubatud korraldada streike, mis on kooskõlas Vabariigi seadusandlusega.

Juba peaaegu 100 aastat on püütud jõuda ühtsele streikide klassifikatsioonini, kuid üksmeelt ei ole leitud. Streikimise liike on kümneid, sõltuvalt neid klassifitseeritavast tunnusest. Eesti töölepingu seaduses on neist välja toodud viis: tavaline streik, töösulg, toetusstreik, hoiatusstreik ja ebaseaduslik streik.

## **1.2 Streigi põhjused, selles osalemist mõjutavad tegurid ja streigi tagajärjed**

Iga konflikt algab teatud põhjustel ja sama põhimõte kehtib ka streikide puhul. Eelnevalt on töös juba ära märgitud, et tihtipeale ei saa välja tuua üht ja ainust streigi tekkimise põhjust. Siiski, kõige üldisemalt võib väita, et peamine tekkepõhjus on läbirääkimiste ebaõnnestumine, sellisele järeldusele jõudis juba Hicks (1932, viidatud Cramton, Tracy 2003: 2 vahendusel) oma uurimustes. Kuid olukord muutub keerulisemaks, kui hakatakse analüüsima läbirääkimiste tekkepõhjuseid.

Campolieti koos kaasautoritega (2005: 614) tõid välja streikide tekkimise põhjuste jaotuse neli liiki: mitterahalised, rahalised ja mitterahalised koos, teadmata ning ainult rahalised. Mitterahaliste põhjuste alla kuuluvad tööohutus, töötingimused ja ametiühingu turvalisus. Rahaliste põhjuste all on palgad, palkade erinevused, ületunnitöö tasustamise määrad ja pensionid. On levinud arusaam, et streigid mitterahaliste põhjuste tõttu kestavad kauem, kuna on raskem leida lahendust, mis on sobilik mõlemale poolele. Mitterahaliste põhjuste taga võivad olla probleemid, mida on raskem mõõta kvantitatiivselt võrreldes rahaliste põhjustega.

Paljud uuringud ametiühingus osalemise kohta (ja ka ametiühingu tegevustest, sh streigis) põhinevad psühholoogilisest vaatenurgast vaadatuna otseselt või kaudselt kolmel teoreetilisel lähenemisel: frustratsiooni-agressiooniteooria, ratsionaalse valiku teooria või vastastikuse mõju teooria. (Klandermans 1986: 189)

Frustratsiooni-agressiooni teooria näeb ametiühingus olemist kui reaktsiooni frustratsioonile, pettumusele või võõrandumisele töökohast. Nii soov osaleda streigis kui ka reaalne osalemine on tihti olnud seotud töösituatsiooniga rahulolematusega individuaalsel tasandil. (Klandermans 1986: 190)

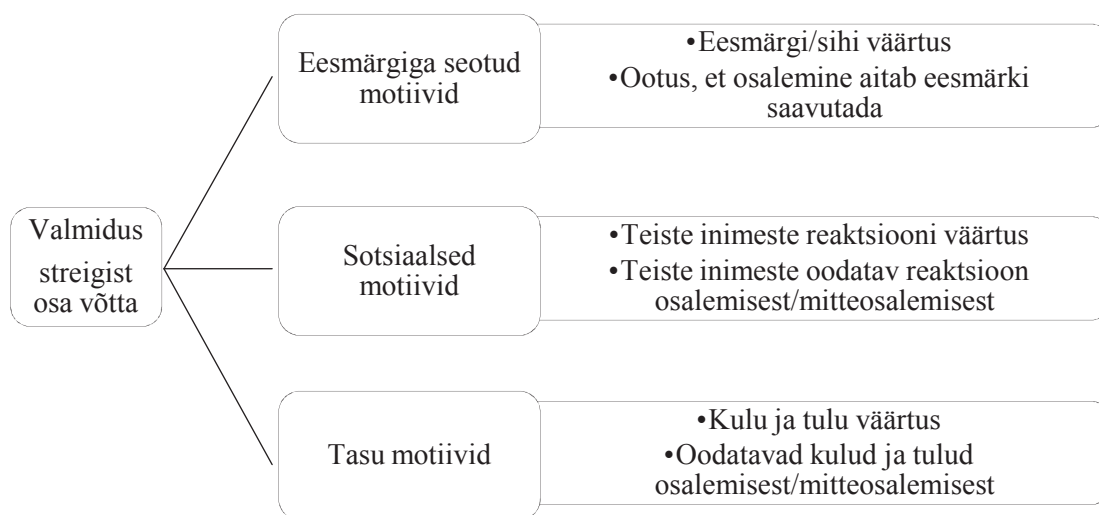
Ratsionaalse valiku teooria läheneb osalemisele streigis individuaalsete kulude ja tulude vaatenurgast. Valmidust osaleda nähakse kui keerulist funktsiooni, mis koosneb osalemise tajutud tagajärgedest (nii positiivsetest kui ka negatiivsetest) ning nende tagajärgede väärtustest indiviidi jaoks. (Klandermans 1986: 190)

Ratsionaalse valiku teooriat kritiseeritakse palju just sellepärast, et see teooria baseerub ratsionaalsuse eeldusele. Küsimust tekitab asjaolu, kas me võime väita, et indiviidide käitumine on ratsionaalne. Schwartz (1976, viidatud Klandermans 1986: 199) astub ratsionaalse valiku teooria kaitseks välja seisukohaga, et ratsionaalsus ei tähenda seda, et indiviidid samade probleemidega sarnases olukorras peaksid võtma vastu samu otsuseid. Indiviidi valik võib olla mõistlik inimese poolt tunnetatud olukorras. Samuti on täheldatud, et inimesed mõnikord käituvad ebaratsionaalselt, kuid on palju rohkem olukordi, kus käitumine on ratsionaalne teooria seisukohalt. Uuringud, mis üritavad ette ennustada käitumist kulu-tulu kaalutlustel, annavad regulaarselt rahuldavaid tulemusi. (Klandermans 1986: 199)

Vastastikuse mõju teooria kohaselt sõltub otsus osalemisest inimgruppidest tööalases ning töövälises kontekstis. Osalemisel on seos grupi kultuuriga ning indiviidi otsus osaleda on mõjutatud gruppidest, kuhu indiviid kuulub. (Klandermans 1986: 189)

Valmidus osaleda ametiühingu tegevustes (sh streigis) näib olevat funktsioon ideoloogiast, pühendumisest ühingule, kaebustest ja rahulolematusest, tajutud osalemise kuludest ja tuludest ning sõprade, kolleegide, ülemuste toetusest. Teooria valmidusest osaleda sotsiaalses liikumises põhineb kolmel eeldusel: inimene osaleb sotsiaalses

liikumises kui ta saab aru liikumise eesmärgist (teadmine), kui ta on võimeline liikumisest osa võtma (võime) ning kui ta on valmis seda tegema (valmidus). Kolmas eeldus baseerub oodatava väärtuse teooriale, mis on kokkuvõtvalt esitatud joonisel 3. Teooria põhineb eeldusel, et valmidus osa võtta sotsiaalse liikumise tegevusest sõltub tajutavatest osalemise kuludest ja tuludest. Tajutavad kulud ja tulud võib jagada kolme rühma: eesmärgiga seotud motiivid on seotud eesmärgi täitmise etappidega, sotsiaalsed motiivid on seotud teiste inimeste oodatava reaktsiooniga osalemisest, tasu motiivid on seotud oodatava tasu ja karistusega osalemisest. Valmidus osa võtta on summa nendest kolmest rühmast, millest tulenevalt võivad rühmade väärtused kompenseerida teineteist. (Klandermans 1984: 108)



**Joonis 3.** Streigist osa võtmise valmidust mõjutavad motiivid (autori kohandustega Klandermans 1984: 108 põhjal).

Streigi tekkimise tõenäosust võib ette hinnata teatud tegureid analüüsides. Ingham (1970, viidatud Campolieti *et al* 2005: 613 vahendusel) leidis oma uuringute käigus, et mida rohkem on liikmeid ametiühingus, seda suurem on streikimise tõenäosus. Kuid kui läbirääkimiste üksuses on vähe liikmeid, siis ilmneb rohkem solidaarsust ja moraalselt pühendumist tööle võrreldes kohtadega, kus on suur arv töötajaid. Lisaks leidis Rose (1994, viidatud Campolieti *et al* 2005: 613 vahendusel), et väiksemates rühmades on suurem kollektiivi ühtekuuluvustunne, mille tulemusel streigid võivad olla kestvuselt pikemad. Campolieti, Hebdon ja Hyatt (2005: 614) tõestasid oma uuringutega neid väiteid. Streigi tekkimise tõenäosus oli 82% väiksem alla 21 liikmelistes kollektiivides,

võrreldes kollektiividega, kus oli üle 500 liikme. Kuid kui streik toimus, siis kompromissi leidmise tõenäosus oli 45% kõrgem just suuremates kollektiivides. Sellest tulenevalt võib teha järelduse, et solidaarsus ja ühtekuuluvustunne on mõjuvad tegurid streigi kestvuse määramisel.

Card (1988, viidatud Campolieti *et al* 2005: 613 vahendusel) väitis oma uurimistöös, et mida pikem on kehtiv tööleping, seda suurem on streigi tekkimise tõenäosus. Campolieti ja teiste autorite (2005: 620) uuringu tulemus tõestas järjekordselt Card'i väidet. Kehtiva lepingu pikkus on statistiliselt oluline streikimise tekkimise tõenäosust arvestades. Streikimise tõenäosus oli 37,2% kõrgem neil, kellel oli leping sõlmitud kaheks aastaks võrreldes aastase lepinguga töötajatega. Veel suurem mõju on neil, kelle leping kehtib rohkem kui 2 aastat – tõenäosus kasvab 62,3 protsendile. Kui ettevõttel on võimalus palgata streigi ajaks asendustöötajaid, siis streigi väljakuulutamise tõenäosus langeb (Cramton, Tracy 2003: 29).

Need kollektiivid, kellel juba on streikimise kogemus, streigivad tulevikus väiksema tõenäosusega. Streikimise tekkimise tõenäosus on suurem siis, kui lähiminevikus streike ei ole ette tulnud, mida S.Clarki arvates põhjendab asjaolu, et streik on õppimise protsess, mis on põhjustatud puudulikest läbirääkimistest. Streigi läbielamine annab võimaluse läbirääkimiste osapooltele õppida oma vigadest. (Clark 1996: 619)

Streikide väljakuulutamises on olemas sesoonsus kuude lõikes. Campolieti ja teiste autorite (2005: 620) uuringu tulemus tõestas järjekordselt seda väidet. Külmemate kuude (detsember, jaanuar, veebruar) ajal on streigi aktiivsus väiksem (vt. tabel 3). Kuid alates märtsist toimub streigiaktiivsuse kasv, maikuust algab nõ streigihooaeg, mis kestab sügise keskpaigani. Oktoobrist hakkab aktiivsus langema.

**Tabel 3.** Streikide toimumine kuude lõikes

| Kuu       | Ametiühingute arv,<br>kus ei toimunud<br>streiki | Ametiühingute arv,<br>kus toimus streik | Streikivate üksuste<br>osakaal |
|-----------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Jaauar    | 2369                                             | 80                                      | 0.033                          |
| Veebruar  | 2261                                             | 62                                      | 0.027                          |
| Märts     | 2570                                             | 97                                      | 0.036                          |
| Aprill    | 2656                                             | 117                                     | 0.042                          |
| Mai       | 2872                                             | 155                                     | 0.051                          |
| Juuni     | 3372                                             | 169                                     | 0.048                          |
| Juuli     | 2318                                             | 117                                     | 0.048                          |
| August    | 1951                                             | 125                                     | 0.060                          |
| September | 2332                                             | 125                                     | 0.051                          |
| Oktoober  | 2270                                             | 121                                     | 0.051                          |
| November  | 2528                                             | 118                                     | 0.044                          |
| Detsember | 2179                                             | 77                                      | 0.034                          |

Allikas: Campolieti *et al* 2005: 620

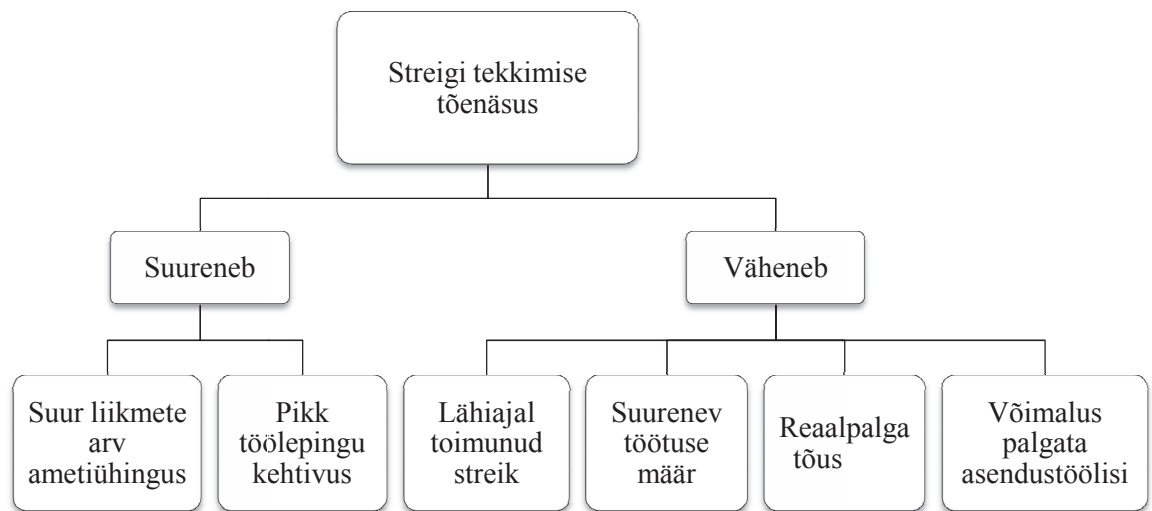
Probleemide lahendamine algab eelkõige nende teadvustamisest ja väljatoomisest. Belman (1992: 44) on toonud välja kaks võimalust kuidas töötajad saavad teada anda oma tööga seotud probleemidest – lahkumine või probleemi esile tõstmine. Lahkumise puhul pettunud töötajad vahetavad oma praegust töökohta. Probleemide lahenduseta jätmise ettevõtete poolt loob konstantse töötajate liikumise erinevate ettevõtete vahel, mille tulemusel ettevõtted kaotavad oskustöölisi ning lisaks tõusevad märkimisväärselt ettevõtte kulud, mis on seotud töötajate värbamise ning koolitamisega. Kuna ettevõtte peab kogu aeg palkama uusi töötajaid, siis põhitähelepanu läheb just neile, mitte aga pikema staažiga töötajatele. Sellise tegevuse tulemusel tunnevad vanad töötajad end kõrvale jäetuna ning nende rahulolu tööga langeb.

Teine võimalus töötajatel anda tööandjatele märku teatud probleemide olemasolust on läbirääkimise teel, mille tulemusel tõuseb tõenäosus, et tegelikud ja soovitud töötingimused hakkavad rohkem ühtima. Selline lähenemisviis on eelistatum töölt lahkumisele, kuna ettevõtte tegeleb rohkem olemasolevate töötajatega, mitte ei otsi uusi, millest tulenevalt olemasolevad töötajad tunnevad end rohkem tähtsate ja kaasatutena. Sellisel juhul on tööjõu voolavus väiksem, langeb vajadus paigutada ressursse uute töötajate värbamisse ja väljakoolitamisse. Kuna ei ole vaja tegeleda uute töötajate

koolitamisega, siis on võimalus koolitada olemasolevaid töötajaid veel kõrgemale tasemele, mille tulemusel võib kasvada ka töö produktiivsus. (Belman 1992: 44)

Streikide kestvus ja mõju varieerub märgatavalt olenevalt majanduslikest teguritest. Mõned majanduslikud tegurid, nagu suurenev töötuse määr ning reaalpalka tõus vähendavad streikide tekkimise tõenäosust. Kuid empiirilised uuringud näitavad, et suhe majanduslike tegurite ja streikimise aktiivsuse vahel on erinev riigiti. Näiteks, Kanadas on see väiksem kui USAs või Suurbritannias. (Campolieti *et al* 2005: 613)

Järgnevalt on autor kokku võtnud eelpool kirjutatud uuringute tulemused ja teinud kokkuvõtva joonise streigi tekkimise tõenäosust mõjutavatest teguritest (vt. joonis 4)



**Joonis 4.** Streigi tekkimise tõenäosust mõjutavad tegurid (autori koostatud Ingham (1970, viidatud Campolieti *et al* 2005: 613 vahendusel), Campolieti *et al* (2005: 614), Card (1988, viidatud Campolieti 2005: 613 vahendusel), Clark 1996: 619 põhjal).

Kui vaadelda streiki kui üht läbirääkimise vormi, siis võib teatud määral väita, et streikimine võib ettevõtte jaoks olla kasulik, kui analüüsida seda nähtust tööjõu voolavuse, palkamise ja koolitamise aspektist. Ent kui streik on laiaulatuslik, tekitab see suurt kahju ettevõttele. Kui streigi lõpptulemusena ei saavutata soovitud kompromissi töötajate ja tööandjate vahel, siis tekib töötajates nördimus ja võib ette tulla produktiivsuse langus. Sellisel juhul on võimalik, et uute töötajate värbamine osutub ettevõttele majanduslikult kasulikumaks. Autori arvates ei ole võimalik väita, et streik

on ettevõttele kasulikum kui töötajate lahkumine, kõik oleneb konkreetsest streigi juhtumist.

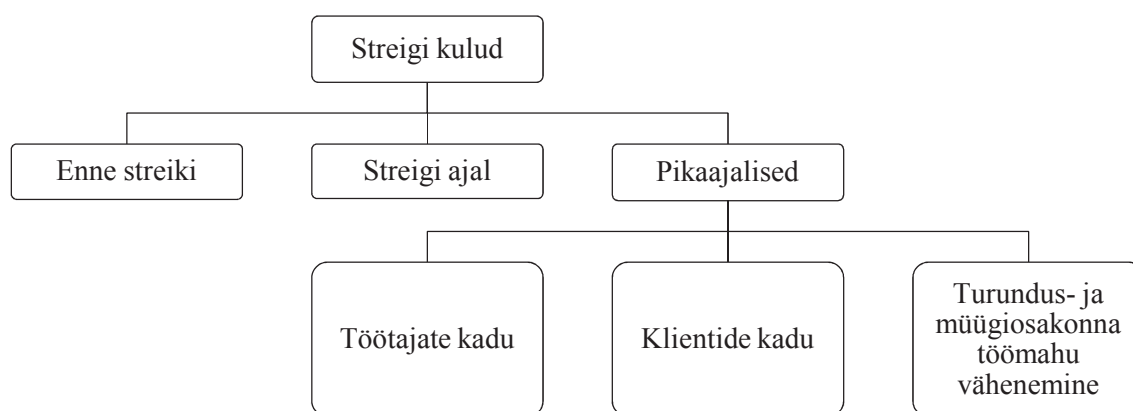
Igal tegevusel on olemas tagajärg. Nii ka streikimise puhul. Streikimisega kaasnevad teatud kulud nii ettevõtete kui töötajate jaoks. Kõige selgemalt on määratletavad need kulud, mis on seotud otseselt streiki kaasatud pooltega. Kuid ka nende kulude adekvaatne mõõtmine võib olla raskendatud. Näiteks, streik peaks mõjutama tulusid, kuna tootmine võib olla häiritud streigi tõttu, kuid tulu laekumine võib jääda samale tasemele tänu laovarudele või alternatiivse tootmisvõimaluse olemasolule. Kõige levinumaks streikide mõõtmisviisiks on kaotatud tööpäevade arvu järgi mõõtmine. Kaotatud tööpäevade arv on ühtviisi kulu nii ettevõttele kui ka töötajatele, kes selle aja eest töötasu ei saa. (Campolieti *et al* 2005: 613)

Belman (1992: 67) tõestas hüpoteesi, mille kohaselt ettevõtte tasandil asuv tulemuslikkus (toodangu kvaliteet ning suhe tegelike ja standartsete töötundide vahel) on töösuhete kliima (juhtide arvamus usaldusest ja koostööst) ja töösuhete süsteemi (töövaidluste taseme, töölt puudumiste, distsiplinaarkaristuste, läbirääkimiste aja ja mahu süsteemide) resultaat. Töösuhete kliima näitajad on positiivses korrelatsioonis paremate majandustulemustega. Sellest uuringust võib teha järelduse, et paremate tulemuste saavutamiseks on vaja tegeleda töösuhete kliima parandamisega, sealjuures mitte lubada konfliktil minna streigini välja, mis kliimat halvendab.

Enderwick (1982: 351) on lisaks välja toonud ka streigi ajastuse ja asukoha olulisuse ning vajaduse hinnata ka neid kulusid, mis on mõjutatud nendest kahest faktorist. Näiteks, tootmise kaod on vähemolulised siis, kui majandusharus valitseb üldine langus.

Imberman (1979: 135) jagab ettevõtte streigikulud kolme kategooriasse (vt. joonis 5): kaod enne streiki, kaod streigi ajal ja pikaajalised kaod. Enne streigi toimumist toimub tootlikkuse kadu: ametiühingute esindajate ja tööandjate läbirääkimiste alguse ajal töötajad tavaliselt suhtuvad töösse väiksema hoolsusega ja pingutavad vähem. Kolm-neli nädalat enne streigi algust langeb tootlikkuse tase 2–12%. Streigi ajale on omased tootlikkuse kadu, tellimuste ja klientide vähenemine. Pikaajalised kaod võib jagada omakorda kolme kategooriasse: töötajate kadu, klientide kadu ja turundus- ja müügiosakonna töömahu vähenemine. Streigi ajal mõned töötajad lahkuvad töökohalt ja

ei naase. Sellisel juhul läheb kaduma ka aeg ja raha, mis on kulutatud töötajate värbamisele ja õpetamisele. Samas on ka juhtumeid, kus mõningaid töötajaid ei kutsutagi peale streiki tööle, sellega samuti kaotatakse ettevõtte investeering nende valimisse ja õpetamisse. Streigi ajal otsivad kliendid alternatiivseid variante oma vajaduste rahuldamiseks. Isegi kui alternatiivne variant ei ole parem, ettevõtte kaotab kliendi. Kui alternatiivne variant on parem, kui streikiva ettevõtte poolt pakutud, siis see ettevõtte kaotab kliente, kes ei naasegi tagasi ka peale streigi lõppu. Mis puutub turundus- ja müügiosakonna töö vähenemisse, siis streigi ajal ei ole mõtet teha suurt turundus- või müügitööd, kuna teenust või kaupa ei ole võimalik tegelikult pakkuda. Isegi kui sellisel protsessil ei ole koheselt nähtavat kulu, võib see anda tunda pikemas perspektiivis.



**Joonis 5.** Streigikulude jaotus ettevõtte perspektiivist (Imberman 1979: 135).

Ettevõtete võimuses on vähendada streikide kulusid mitmel erineval moel. Tootmisettevõtete puhul on üheks neist toodangu varumine juhaks, kui tootmine osaliselt või täielikult seiskub. Teine moodus on kasutada neid töötajaid, kes ei kuulu ametiühingusse vältimaks tootmise seiskumist. Selline strateegia töötab paremini nendes tootmisharudes, kus tootmine on automatiseeritud. Kuid ametiühingud võivad takistada töötajate sisenemist tehastesse või siis kaasata ka mitte ametiühingus olevaid töötajaid streiki. (Cramton, Tracy 2003: 24)

Sarnaselt põhjustele on streikimise mõju raske täpselt kindlaks määrata. Belman (1992: 44) on välja toonud loogika, mis põhjendab streikimise negatiivset mõju nii ettevõttele

kui ka töötajatele: kõrgemad palgad tõstavad tööjõu hinda, mille tulemusel tõstetakse ka toodangu hinda. Ettevõtte kannab edasi need kulud tarbijatele kõrgema hinna näol. Tarbijad reageerivad hinnatõusule nõudmise vähenemisega. Ettevõtte konkurendid, kel on madalamad kulud, saavad võimaluse siseneda turule või suurendada senist turuosa ja seeläbi veelgi kahandada ettevõtte toodangu nõudlust. Selle tegevuse tagajärjel on ettevõtte sunnitud vähendama oma toodangu hulka ja sellest tulenevalt vallandama töötajaid.

Suurim raskus seisneb aga kaudkulude ja mittemateriaalsete kulude identifitseerimises ja kvantifitseerimises. Mittemateriaalsete kulude alla kuuluvad enamjaolt töötajate moraalne heaolu ning psühholoogilised kulud. Probleem ei ole ainult selles, et nende kohta puuduvad usaldusväärsed andmed. Kulud on iga vaidluse korral individuaalsed ja mingeid üldistusi ei saa teha. Nt. müügilubaduste mittetäitmine või teatud eesmärgi tähtsaja ületamine võib endaga kaasa tuua pettumuse protsessis või töötajas endas. (Enderwick 1982: 351)

Streigi psühholoogilist mõju uuriti 1976. aasta Kanada lennujuhtide streigi peal. Mõju uuriti küsimustike teel, mille täitmine toimus streigi ajal, 4 ja 10 kuud peale streiki. Uuringu tulemusena selgus, et kurnatuse ja stressi tase oli märkimisväärselt kõrgem streigi ajal võrreldes rutiinse ajaga. Streigi ajal täheldati ka üldise toimimise efektiivsuse langust ja ärevustunde kasvu. Ometi ei täheldatud streigi ajal ja kaks kuud pärast selle toimumist meditsiiniteenuste tarbimise kasvu. (Macbride *et al* 1981: 125). Üks võimalik selgitus sellele on, et stressi tulemusel ilmnevad tervisehädad pikemas ajas kui seda on kaks kuud, mis oli mõõtmisperioodiks. (*Ibid.*: 132)

Kuigi antud uuring analüüsis konkreetset mõju konkreetse streigi puhul, võib oletada, et järeldused võivad kehtida ka teistes valdkondades ja olukordades, eriti arvestades seda, et lennujuhtide igapäevane töö on suhteliselt stressirohke, mistõttu peaksid nad olema stressitaluvamad.

Kuna on raske mõõta streigi pool põhjustatud kulude suurust, siis ei ole olemas ühte ja õiget moodust streikimise kulude vähendamiseks. Selline olukord tuleneb asjaolust, et streigid erinevad oma tüüpides, suuruses, kestvuses ja mõjus. Sellest tuleneval on raske ka riigi tasandil kujundada seadusandlust, mis minimeeriks kulusid.

Võttes kokku streiki puudutavad teoreetilised aspektid, siis on läbi viidud palju uuringuid väga erinevate asjaolude kohta. Nende uuringute tulemusi kokku võttes võib väita, et streigi tekkepõhjust on raske üheselt määrata ning streigi tekkimine sõltub ka paljudest muudest faktoritest. Streigi mõju on samuti keeruline üheselt määrata nii materiaalsest kui ka mittemateriaalsest vaatenurgast.

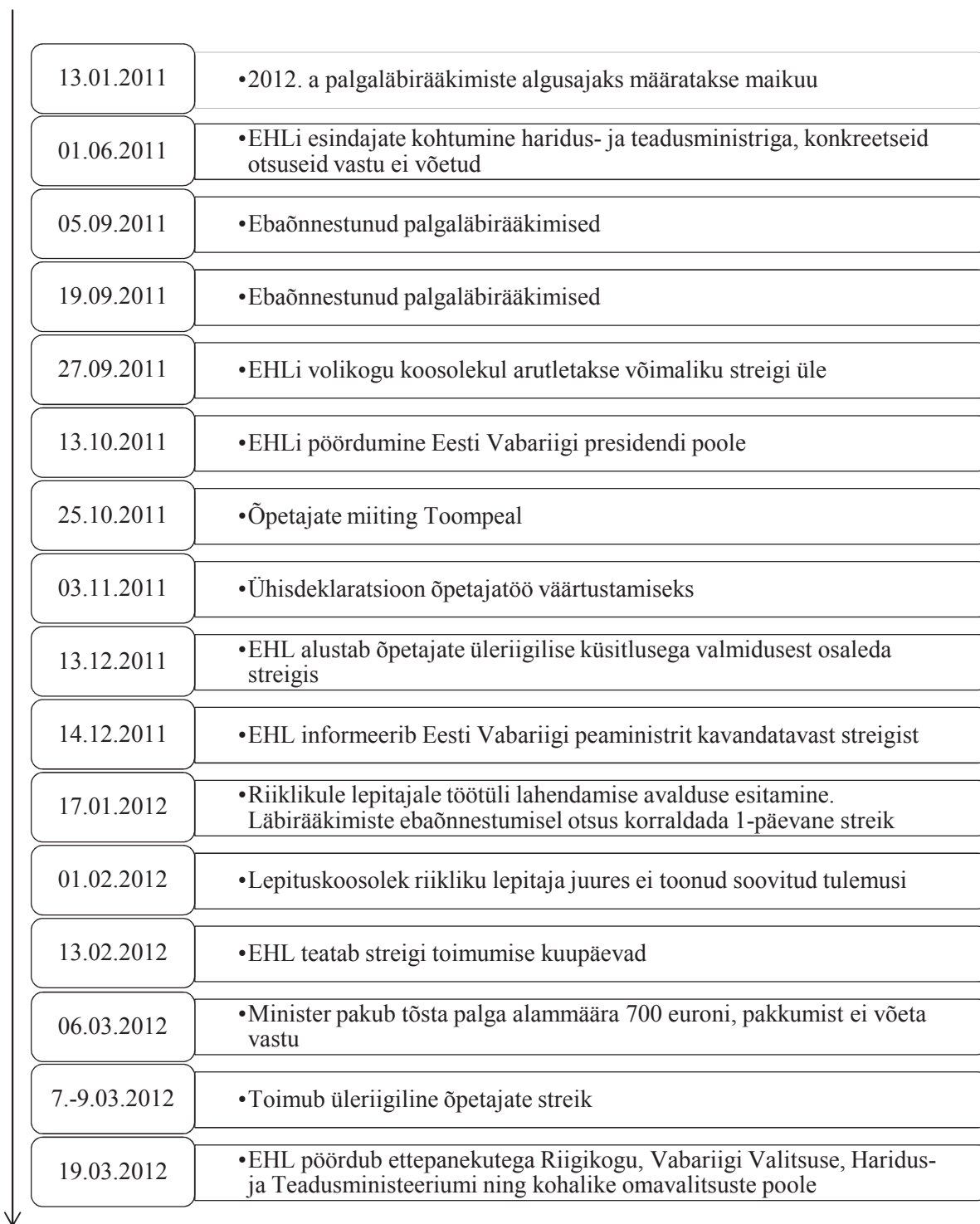
## **2. 2012. AASTA ÕPETAJATE STREIGI PÕHJUSED JA TAGAJÄRJED**

### **2.1 Õpetajate streigi kujunemine**

7.–9. märtsini aastal 2012 toimus Eesti taasiseseisvusaja üks suurimaid streike. Kuna otsus korraldada streiki ei teki kiiresti, vaid selle jaoks on vaja läbida teatud aeganõudvad toimingud, siis annab töö autor ülevaate 2012. aasta õpetajate streigi kujunemisest ja olulisematest sündmustest, mis viisid lõpuks streigini.

Järgneval joonisel (vt. joonis 6 lk. 25) välja toodud ajatelg, milles on näidatud olulisimad sündmused, mis on seotud 2012. aasta õpetajate streigiga Eestis.

Streigi kujunemise alguspunktiks võib pidada 13. jaanuarit 2011. a, kuna allkirjastati haridus- ja teadusministri ning Eesti Haridustöötajate Liidu (EHL) poolt kokkulepe, mille kohaselt määrati ära õpetajate 2011. a palgatingimused ja palga alammäär. Lisaks oli kokkuleppes punkt, milles oli ära määratud 2012. aasta palgaküsimuste algusajaks 2011. aasta maikuu. Allakirjutamise arutelu käigus tehti ka EHLi poolt ettepanek, arvestades 2011. a võimalikku majandusliku olukorra paranemist, eesiseivate palgaläbirääkimiste käigus seada eesmärgiks õpetajate töötasu alammäärade kasvu alates 01.01.2012. a vähemalt 20%. Ettepanek võeti teadmiseks. (HTM ja EHL ... 2012)



|              |                                                                                                                                 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13.01.2011   | •2012. a palgaläbirääkimiste algusajaks määratakse maikuu                                                                       |
| 01.06.2011   | •EHLi esindajate kohtumine haridus- ja teadusministriga, konkreetseid otsuseid vastu ei võetud                                  |
| 05.09.2011   | •Ebaõnnestunud palgaläbirääkimised                                                                                              |
| 19.09.2011   | •Ebaõnnestunud palgaläbirääkimised                                                                                              |
| 27.09.2011   | •EHLi volikogu koosolekul arutletakse võimaliku streigi üle                                                                     |
| 13.10.2011   | •EHLi pöördumine Eesti Vabariigi presidendi poole                                                                               |
| 25.10.2011   | •Õpetajate miiting Toompeal                                                                                                     |
| 03.11.2011   | •Ühisdeklaratsioon õpetajatöö väärtustamiseks                                                                                   |
| 13.12.2011   | •EHL alustab õpetajate üleriigilise küsitlusega valmidusest osaleda streigis                                                    |
| 14.12.2011   | •EHL informeerib Eesti Vabariigi peaministrit kavandatavast streigist                                                           |
| 17.01.2012   | •Riiklikule lepitajale töötüli lahendamise avalduse esitamine. Läbirääkimiste ebaõnnestumisel otsus korraldada 1-päevane streik |
| 01.02.2012   | •Lepituskoosolek riikliku lepitaja juures ei toonud soovitud tulemusi                                                           |
| 13.02.2012   | •EHL teatab streigi toimumise kuupäevad                                                                                         |
| 06.03.2012   | •Minister pakub tõsta palga alammäära 700 euroni, pakkumist ei võeta vastu                                                      |
| 7.-9.03.2012 | •Toimub üleriigiline õpetajate streik                                                                                           |
| 19.03.2012   | •EHL pöördub ettepanekutega Riigikogu, Vabariigi Valitsuse, Haridus- ja Teadusministeeriumi ning kohalike omavalitsuste poole   |

**Joonis 6.** Eesti õpetajate streiki puudutavad olulisimad sündmused (autori koostatud Eesti Haridustöötajate Liidu kodulehe <http://www.ehl.org.ee/> põhjal).

1. juunil 2011. a toimus EHLi delegatsiooni kohtumine haridus- ja teadusminister Jaak Aaviksooga. Kohtumisel käsitleti olulisi haridusprobleeme ning EHLi ettepanekuid nende lahendamiseks. Minister pidas vajalikuks õpetajate palgatõusu, täiendusõppe

süsteemi loomist, kohalike omavalitsuste osakaalu suurendamist haridusküsimuste lahendamisel ning õpetajatele antavate lisakohustuste vähendamist. Kuna kohtumine oli kavandatud üksteise seisukohtade selgitamiseks, siis konkreetseid otsuseid vastu ei võetud. Minister pidas vajalikuks lähiajal kokku kutsuda vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumi seadusele (PGS) ettenähtule kolmepoolsed (Haridus- ja teadusministeerium (HTM), EHL, kohalike omavalitsuste esindused) läbirääkimised 2012. a pedagoogide töötasuga seotud küsimustes. (EHL delegatsiooni ... 2012)

5. septembril 2011 toimusid järjekordsed palgaläbirääkimised. Valitsuse esindajana teatas minister Jaak Aaviksoo, et vastavalt riigieelarve strateegiale ei nähta 2012. aasta eelarves ette täiendavaid vahendeid töötasu saavate töötajate palgatõusuks ja seega ka õpetajate palgaküsimused 2012. a tuleb lahendada haridussüsteemi sisemiste vahendite arvel. Kuid minister toetas igati mõtet palgatõusust: „kvalifitseeritud täiskoormusega töötava õpetaja keskmine palk peaks olema 20% kõrgem riigi keskmisest palgast“ (Minister ... 2012). Sellest tulenevalt tuleks kohalikel omavalitsustel läbi vaadata võimalused õpetajate palgatõusuks. Selgus ka asjaolu, et HTM ei ole esitanud Valitsusele EHLi poolt taotlema 20% palgatõusu kohta omapoolseid arvutusi ja konkreetseid ettepanekuid. EHLi nõudmiste tulemusena tehti läbirääkimiste käigus kiire arvestus, mis näitas et 20% õpetajate palgatõus nõuaks täiendavalt 34,5 miljonit eurot. (Palgaläbirääkimised ... 2012)

J. Aaviksoo pakkus HTMi poolt arutamiseks välja ühisdeklaratsiooni projekti, milles olid punktid õpetajate töötasude alammäärade kohta, 20% riigi keskmisest palgast kõrgema töötasu kohta, töökoormuse suure mahu ja selle vähendamise kohta ning koolikorralduse optimeerimise kohta. EHL teadmata põhjustel ei nõustunud seda ühisdeklaratsiooni allkirjastama. (Projekt 2012)

12. septembril toimuval EHLi juhatuse koosolekul käsitletakse kujunenud olukorda ja kavandatakse EHLi edasine tegevus palgavõitluse korraldamiseks, millest oodatakse nii liikmeskonna kui kõikide õpetajate aktiivset osavõttu. Järgmine läbirääkimiste voor on plaanitud 19. septembriks, kus KOVID peaksid ministri poolt tehtud ettepanekul omapoolsed arvamused esitama. (Palgaläbirääkimised ... 2012)

19. septembril 2011 toimunud palgaläbirääkimised õpetajate palga alammäärade tõstmiseks alates 01.01.2012. a ei toonud oodatud tulemust, vaatamata sellele, et õpetajate töö väärtustamise ja palga tõstmise vajadust tunnistasid kõik läbirääkimiste osapooled (Palgaalammäärade ... 2012). Valitsusepoolset seisukohta, et riigieelarvest töötasu saavate töötajate palka 2012. a ei tõsteta toetas minister Aaviksoo tingimusteta. Kuid ta pidas vajalikuks lahendada õpetajate palgatõstmise küsimusi kohalike omavalitsuste poolt täiendavate summade leidmisega nende eelarvelistest vahenditest. EHL esitab korrigeeritud ettepanekud õpetajate palga alammäärade tõstmiseks aastatel 2012–2014, mis on aluseks edaspidistes taotlustes (vt. tabel 5). Nende ettepanekute kohaselt peaks aastal 2012 palk tõusma 20%, aastal 2013 – 15% ja aastal 2014 ka 15%. (Õpetajate töötasude... 2012)

**Tabel 5.** EHLi ettepanekud õpetajate palga alammäärade tõstmiseks, eurodes

|                   | Kehtiv        | EHLi ettepanek (aastane tõus %-s) |               |               |
|-------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Ametijärk         | 01.01.2011. a | 01.01.2012. a                     | 01.01.2013. a | 01.01.2014. a |
| Noorempedagoog    | 608,18        | 729,82 (20%)                      | 839,29 (15%)  | 965,18 (15%)  |
| Pedagoog          | 644,04        | 772,85 (20%)                      | 888,78 (15%)  | 1022,09 (15%) |
| Vanempedagoog     | 736,07        | 883,28 (20%)                      | 1015,78 (15%) | 1168,14 (15%) |
| Pedagoog-metoodik | 888,88        | 1066,66 (20%)                     | 1226,65 (15%) | 1410,65 (15%) |

Allikas: Õpetajate töötasude... 2012

27. septembril 2011 EHLi volikogu koosolekul otsustati korraldada “palgavõitluse” jätkamiseks järgmist (EHL volikogu koosolek 27. septembril 2011. a 2012):

- pöörduda kirjalikult eraldi iga Riigikogu liikme poole põhjendatud ettepanekuga saamaks saadikutepoolset toetust riigieelarve projekti menetlemisel täiendavate vahendite eraldamiseks pedagoogide palga alammäärade tõstmiseks 20% 1.jaanuarist 2012. a;
- pöörduda kõikide pedagoogide poole ettepanekuga loobuda tasuta töötundide tegemisest, mis ületavad 35-tunnist tööädalat ja teha ületunnitööd ainult seaduses ettenähtud korras vastava tasu eest. See tähendab, et tuleks loobuda keskmiselt 50 tunnisest tööädalast, millest on tasustamata 15 töötundi;
- korraldada 25. oktoobril 2011. a Toompeal Riigikogu esisel platsil algusega kell 12.00 üleriigiline õpetajate massimiiting toetamaks õpetajate nõudmisi palga alammäärade tõstmiseks ja töötingimuste parandamiseks. Kutsuda

massimiitingule kõikide EHLi maakonna- ja linnaliitude vähemalt 40–50 liikmelised esindused;

- esitada miitingust osavõtjate poolt vastavasisulised pöördumised Riigikogule ja Vabariigi Valitsusele;
- kutsuda 25.oktoobril toimuvale üritusele ka vabariigi teiste ametiühingute organisatsioonide esindajad ning neid, kes toetavad pedagoogide õigustatud palganõudmisi;
- kui 2012. a riigieelarve seaduse vastuvõtmisel ei ole selles kavandatud täiendavaid vahendeid pedagoogide palga alammäärade tõstmiseks, siis valmistuda edasiste protestiaktatsioonide, sealhulgas streigi (streikide) korraldamiseks.

13. oktoobril pöördub EHL Presidendi poole kirjaga saamaks toetust õpetajate õigustatud palganõudmistele. Presidendi Kantseleist saabub vastus, milles seisab, et President hoiab end eelarve kujunemisega kursis. (Vabariigi ... 2012)

Õpetajate miiting toimus Toompeal 25. oktoobril 2011. aastal. Osavõtjaid oli orienteeruvalt 2500, mis oli EHLi oodatust suurem arv (EHL volikogu koosolek 13.12.2011 2012). Enamus osavõtjatest olid koolide ja koolieelsete lasteasutuste õpetajad. Eesti Haridustöötajate Liidu poolt korraldatud transport võimaldas koosolekule tulla ka õpetajatel ja teistel haridustöötajatel kõikidest vabariigi regioonidest. Koosolekul osalesid õpetajate toetajatena ka esindajad Eesti teistest ametiühingutest, näiteks raudteetöötajad, kultuuritöötajad ja meditsiinitöötajad. Koosolekule olid tulnud ka lapsevanemate esindajad, üliõpilased, kes samuti toetasid õpetajate palganõudmisi. Koosolekust osavõtjad toetasid üksmeelselt EHLi poolt esitatud nõudmist kooliõpetajate töötasu alammäära tõstmiseks vähemalt 20% alates 1. jaanuarist 2012. Samuti nõuti nii koolieelsete õppeasutuste õpetajate, muusikakoolide õpetajate, psühholoogide, logopeedide ja teiste koolis töötavate spetsialistide madalate töötasude tõstmist ning pedagoogide töökoormuse vähendamist. (Eesti õpetajate ... 2012)

25. oktoobril toimus avalik pöördumine Riigikogu ja Vabariigi Valitsuse poole: “Ootame Riigikogu liikmetelt riigieelarve menetlemisel palgatõusuks vajalike rahaliste

vahendite eraldamist ja selleks toetust ka Vabariigi Valitsuselt. Kui Riigikogus ei leita võimalusi töötasu tõstmise küsimuste lahendamiseks, siis jätkame oma võitlust, kasutades selleks kõiki seaduses ettenähtud vahendeid, sealhulgas streike.” (Avalik ... 2012)

3. novembril 2011. aastal haridusminister Jaak Aaviksoo ja EHLi esimees Sven Rondik allkirjastasid ühisdeklaratsiooni õpetajatöö väärtustamiseks, milles osapooled lähtuvad põhimõttest, et Eesti haridussüsteem peab tagama kvaliteetse hariduse kättesaadavuse kõigile õpilastele. (EHL ja HTM ... 2012)

21. novembril 2011. aastal Eesti Haridustöötajate Liit pöördus Haridus- ja Teadusministeeriumi poole ettepanekuga haridustöötajate ülemäära suure tööaja ja üle 35-tunnise töönädala ületundide arvu vähendamiseks. Olemasoleva õppe- ja kasvatustöö tundide arvu 18–24 tundi EHL vähendaks täistööajaga töötavatel õpetajatel 18 ja liitklassides 16 tunnini, sest suuremahulise töö tõttu ei suudeta tagada õppe- ja kasvatustöö kvaliteeti. Esitatud muudatuste soovitud algusajaks märgiti 1. september 2012. a. Esile toodud ettepanekud olid kooskõlas ka 3.novembril 2011. a allkirjastatud ühisdeklaratsioonis püstitatud eesmärkidega. (Õpetajate jt ... 2012)

13.detsembril 2011. a toimus järjekordne EHLi volikogu koosolek. Volikogu otsusega alustatakse haridusasutuste ametiühingute usaldusisikute poolt detsembrikuus õpetajate üleriigilise küsitlusega, teada saamaks nende osalemise soovi kavandatavast üleriigilisest streigist (streikidest) palgavõitluse toetuseks. Vastavalt kehtivale seadusele streigiõiguse saamiseks kohustas volikogu EHLi juhatust pöörduma vastava taotlusega riikliku lepitaja poole. Streigi edukaks korraldamiseks peeti vajalikuks, et vähemalt 70% õpetajatest oleksid teatanud oma valmisolekust sellest osa võtta ning küsitluse tulemustest lähtuvalt määratakse streigi (streikide) toimumise kuupäev (kuupäevad). Ühtlasi peeti vajalikuks pöörduda ka Eesti teiste ametiühingute liitude poole saamaks nendepoolset toetust õpetajate streigi läbiviimisel. (EHL volikogu koosolek 13.12.2011 2012)

14. detsembril 2011 toimus EHLi esindajate kohtumine peaminister Andrus Ansipiga, kus arutati õpetajate palga alammäärade tõstmist, sellekohast Valitsuse määrust ja vajadust õpetajate ülemäära suure töökoormuse vähendamisest. EHL informeeris

peaministrit ka kavandatavast õpetajate streigi korraldamisest palgavõitluse toetamiseks. (EHL esindajate ... 2012)

17. jaanuaril 2012 EHLi juhatus võttis vastu otsuse korraldada streiki. Perioodil detsember 2011 – jaanuar 2012 õpetajate seas läbi viidud küsitlus streigis osalemise valmiduse kohta näitas et oluline osa õpetajatest peavad vajalikuks streigi korraldamist ning avaldasid soovi sellest aktiivselt osa võtta. Rohkesti oli ka neid haridusasutusi, mille töötajad, vaatamata sellele, et nende haridusasutustes pole EHLi organisatsioone, avaldasid soovi kavandatavas streigis osaleda. (EHL juhatuse ... 2012)

EHL pöördus Riikliku lepitaja poole avaldusega aidata kaasa kokkuleppe saavutamiseks Vabariigi Valitsusega ja kohalike omavalitsustega. Kuna EHLi juhatus leidis, et nende poolt esitatud nõudmisi suure tõenäosusega ei võeta kuulda ega täideta, siis juhatus otsustas järgnevat (EHL juhatuse ... 2012).

1. Kui Riikliku lepitaja poolt läbiviidud lepitustegevus ei anna soovitud tulemusi, korraldada 1-päevane üleriigiline streik EHL nõudmiste toetuseks ja juhatusel määrata streigi korraldamise aeg ning asuda streigi ettevalmistamisele.
2. EHL maakonna- ja linnaliitudel ning haridusasutuste ametiühingute usaldusisikutel jätkata õpetajate seas selgitustööd nende rohkemaks kaasamiseks võimalikus korraldatavas streigis.
3. Avaldada EHLi maililistis, EHLi kodulehel ja sotsiaalvõrgustikus Facebook streigi korraldamisega seonduvad juhised ja muud materjalid.
4. Pöörduda Eesti Ametiühingute Keskliidu (EAKL) ja kõikide vabariigi ametiühingute ning töötajate ühenduste poole palvega, et toetataks EHL võitlust õpetajate töötasude tõstmise eest, sealhulgas võimalikku streiki, samuti kutsuda kõiki ametiühinguid üles koostöö tugevdamisele ja koordineerimisele ja vajadusel ühisaktsioonide korraldamisele kõigi töötajate huvide kaitsmisel.
5. Teha ettepanek EAKLile jt töötajate üleriigilistele ühendustele korraldada ühisnõupidamine koostöö tugevdamiseks seismaks töötajate seaduslike huvide kaitsel.

1. veebruaril toimus riikliku lepitaja juures lepituskoosolek. Enne koosolekut menetluse esimeses etapis kohtus riikliku lepitaja kohusetäitja töötüli asjaolude väljaselgitamise eesmärgil eraldi Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liidu, Eesti

Haridustöötajate Liidu ning Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajatega. Lepituskoosolekul jäid Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Linnade Liit ja Eesti Maaomavalitsuste Liit seisukohale, et ei näe võimalust õpetajate töötasu alammäärade tõstmiseks 20 % ulatuses 2012. aastal, kuna riigieelarves ja kohalike omavalitsuste eelarvetes ei ole selleks vahendeid ette nähtud. Eesti Haridustöötajate Liit jäi oma seisukohale kindlaks, pidades vajalikuks õpetajate töötasu alammäärade tõusu 20% võrra 2012. aastal. Kuna kokkulepet ei saavutatud, otsustati osapoolte vahel koostada ja allkirjastada eriarvamuste protokoll. (Otsus ... 2012)

13. veebruaril 2012 EHL tegi teatavaks üleriigilise õpetajate streigi toimumise kuupäevad. EHL teatas, et üleriigiline streik pedagoogide töötasu tõstmise nõudmiseks toimub ajavahemikus 7.–9. märts 2012. Nendes haridusasutustes, kus on kehtiv kollektiivleping, saab korraldada toetusstreike, mis ei või kesta üle 3 päeva. (Õpetajate üleriigilisest ... 2012)

6. märtsil toimunud pressikonverentsil lubas haridus- ja teadusminister Jaak Aaviksoo alates 2013. aasta algusest pedagoogi töötasu alammäära tõusu 700 euronni kuus. Automaatne palgatõus on järelikut noorempedagoogidel, kelle palga alammäär on 608 eurot, kui ka pedagoogidel, kelle miinimumpalk on 644 eurot. Vanempedagoogi miinimumpalk on 736 ning pedagoog-metoodikul 888 eurot, millest tulenevalt võib järeldada, et nende palgad ei tõuse. Antud tingimustega EHLi juht Sven Rondik ei nõustunud ning ei tühistanud streigi toimumist. (Aaviksoo ... 2012)

7.–9. märts 2012 toimus üleriigiline õpetajate streik. Streigist sh hoiatusstreigist võttis osa 682 haridusasutuses kokku 17234 haridustöötajat. Streigis osales 354 koolis 10056 ja 328 koolieelses jm haridusasutuses 7178 haridustöötajat. Neist osales 1-päevases streigis 9468, 2-päevases streigis 3094 ja 3-päevases streigis 4672 õpetajat jt haridustöötajat. Õpetajate streigile toetuseks korraldati arvukalt toetusstreike, milles osalesid aktiivselt tervishoiu-, transpordi-, kultuuri- jt liitude ja ühenduste liikmed, näiteks EAKLi liikmesliitudes osales toetusstreikides 7000 töötajat, tervishoiuasutustes üle 4000 töötaja. Eesti õpetajate streigile avaldasid omapoolset toetust Euroopa Liidu liikmesmaade haridustöötajate ametiühingud, Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee, Põhjamaade Õpetajate Nõukogu ja teised. 7. märtsil toimusid haridustöötajate miitingud Tallinnas, Tartus, Viljandis, Valgas, Narvas, Kohtla-Järvel, Sillamäel jm. Suurima

osavõttuga (oriienteeruvalt 5000 inimest) miiting toimus Tallinnas, milles osalesid ka õpetajad Harjumaalt, Raplamaalt, Järvamaalt. (Lühikokkuvõte ... 2012)

7.–9. märtsil 2012. a üleriigilisest õpetajate streigist osavõtnute poolt esitati ettepanekud pedagoogide töötasu tõstmiseks, töötingimuste parandamiseks ja hariduskorralduslike küsimuste paremaks lahendamiseks Riigikogule, Vabariigi Valitsusele, Haridus- ja Teadusministeeriumile ning kohalikele omavalitsustele. Riigikogule ja Vabariigi Valitsusele tehti ettepanekud leida võimalusi ja võtta Riigikogus vastu lisaelarve tõstmaks õpetajate töötasu alammäärasid 2012. aastal 20% võrra; näha ette 2013. a riigieelarves vajalikud rahalised vahendid õpetajate töötasu alammäärade tõstmiseks alates 01.01.2013. a vähemalt 20% võrra; moodustada kultuurkapitali eeskujul hariduskapital hõlbustamaks mitmesuguste haridusprobleemide senisest paremat lahendamist; eraldada igal aastal KOVidele riigieelarvest täiendavaid vahendeid koolieelsete lasteasutuste õpetajate töötasu alammäärade tõstmise tagamiseks. (7.–9. märtsil ... 2012)

Kuigi streigi abil konflikt ei lahenenud, õpetajate poolt esitatud nõudmisi ei ole täidetud, viitab nii laiaulatusliku streigi läbiviimine asjaolule, et ka Eestis on sellised streigid võimalikud ning teostatavad. Õpetajate streigist rääkimine algas pool aastat enne streigi toimumist, kuid autori arvates ei võetud neid jutte tõsiselt ega usutud, et streik tõesti toimub.

## **2.2 Uurimismetoodika tutvustus ning õpetajate streigis osalemise põhjused ja tagajärjed**

2012. aasta õpetajate streigi põhjuseid ja tagajärgi otsustas käesoleva töö autor uurida küsitluse teel. Küsitleti streigis osalenud õpetajaid. Küsitlus viidi läbi perioodil 16. märts kuni 3. aprill 2012 Interneti teel, tagamaks maksimaalset pedagoogide anonüümsust. Küsitlus viidi läbi nii eesti kui ka vene keeles, et võimaldada ka eesti keelt mitte nii heal tasemel valdavatel õpetajatel vastata ja avaldada oma arvamust streigi kohta. Palve küsitluses osaleda esitati nii läbi Eesti Haridustöötajate liidu kui ka läbi isiklike pöördumiste õpetajate poole. Küsimustik koosnes kümnest kohustuslikust küsimusest, millest kaks olid avatud vastustega, teised aga suletud vastustega. Lisaks oli

olemas lisaväli kommentaaride lisamiseks. Eestikeelne küsimustik on välja toodud lisa 1, venekeelne – lisa 2.

Käesoleva töö autor kasutab andmete analüüsimiseks andmeanalüüsi programmi SPSS. SPSSi abil viiakse läbi kahe valimi t-test, testimaks kahe sõltumatu valimi keskväärtuste sarnasusi. Enamjaolt kasutatakse seda testi leidmaks erinevusi eestikeelsele ja venekeelsele ankeedile vastajate seas. Seejärel on läbiviidud korrelatsioonianalüüs kasutades Spearman'i korrelatsioonikordajat. Korrelatsioonikordajate abil on võimalik kirjeldada seoseid erinevate näitajate vahel. Statistilised olulised seosed on määratud olulisuse nivool 0,01 ja 0,05.

Kokku laekus küsimustikule 171 vastust. Eestikeelsele küsimustikule vastati 130 korral ja venekeelsele 41 korral. Vastanute jaotus streigitud päevade lõikes on välja toodud tabelis 6.

**Tabel 6.** Streigitud päevade arv eestikeelse ja venekeelsele ankeedile vastanute ning kõikide streigist osavõtjate lõikes

|                | 1 päev     | 2 päeva    | 3 päeva    | Kokku |
|----------------|------------|------------|------------|-------|
| Eestikeelne    | 47 (36%)   | 30 (23%)   | 53 (41%)   | 130   |
| Venekeelne     | 36 (88%)   | 3 (7%)     | 2 (5%)     | 41    |
| Vastanud kokku | 83 (49%)   | 33 (19%)   | 55 (32%)   | 171   |
| Streigis kokku | 9468 (55%) | 3094 (18%) | 4672 (27%) | 17234 |

Allikas: autori koostatud uuringutulemuste ja EHL kodulehe põhjal

Eestikeelsele ankeedile vastanute tulemused jaotuvad kolme päeva vahel võrdsemalt kui venekeelsele ankeedile vastanute omad. Lisaks on erinev ka keskmine streigitud päevade arv eestikeelsele ja venekeelsele ankeedile vastajate vahel ( $t=8,017$ ,  $p=0,000$ ). Venekeelsele ankeedile vastanud streikisid enamjaolt ühe päeva. Antud jaotuse põhjus on käesoleva töö autori arvates järgnev: vene õppekeelega koolides on õpetajatel suurem töökoormus, mis on tingitud eesti õppekeelele üleminekuga, sellest tulenevalt õpetajad ei saa endale lubada kolmepäevast tööseisakut, mille tulemusel nad kaotavad hulganisti tunde, mida on raske hiljem järele anda. Seda kõike oletusel, et venekeelsele ankeedile vastajad töötavad vene põhikeelega õppeasutuses. Võttes arvesse nii eestikeelse kui ka venekeelse ankeedi vastuseid, siis pea pooled vastanutest osalesid üks päev streigis, 32% kolm päeva ja 19% kaks päeva. Kui võrrelda küsitluses osalenute

vastuseid kõigi streigis osalenute streigitud päevade arvuga, siis antud osakaalud on ligilähedased.

Esimeses küsimuses uuriti streigi tekkimise põhjuseid. Tegu oli avatud küsimusega kuna autor ei soovinud vastajaid suunata, andes ette vastusevariante. Kõige enam toodi välja kolme põhjust: madal töötasu, suur töökoormus ning soov parandada ühiskonnas õpetajate mainet (vt. tabel 7).

**Tabel 7.** Streigi tekkepõhjused pedagoogide arvates, protsentides

| Põhjus          | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|-----------------|-------------|------------|-------|
| Madal töötasu   | 65          | 80         | 68    |
| Suur töökoormus | 44          | 54         | 46    |
| Halb maine      | 24          | 20         | 23    |

Allikas: autori koostatud

Nagu on näha eelpool olevast tabelist, oli madal töötasu streigis osalenute arvates streigi peamine tekkepõhjus. Enim kurtsid vastajad selle üle, et hetkeseisuga saadav töötasu ei ole piisav igapäevaste kulude katteks. Lisaks toodi välja nõrdimust, et pedagoogidel ei ole võimalust avardada oma silmaringi teatri- või kinokülastustega, uute raamatute ostmisega ja reisimisega, millest tulenevalt tunnevad pedagoogid end ajast maha jäänuna. Üks vastanutest võrdles õpetajatööd kui missiooni, kuna “kogu ühiskond töötab palga eest, õpetaja on aga kohustatud töötama müstilise missioonitunde eest”.

Populaarsuselt järgmise vastusena toodi välja liiga suurt töökoormust või siis seostati seda töötasuga ja toodi välja kui ebavõrdset töötasu-töökoormuse suhet. Vastajad polnud rahul tekkinud olukorraga, kus õpetajate reaalne töötundide arv nädalas on orienteeruvalt 50 tundi. Sellest hoolimata lisatakse vastanute sõnul pidevalt pedagoogidele uusi kohustusi, nõutakse kõrgemat haridust ja pidevat enesetäiendamist. Nõudmised tundide läbiviimisele on ka kasvanud: tunnid peavad olema haaravad, huvitavad, toimuma mitte ainult klassiruumis, kasutades uusi tehnoloogiaid jne.. Esmapilgul pikk suvepuhkus on täidetud koosolekutega, uue õppeaasta plaanide kirjutamisega ja muude tööalaste tegevustega.

Kolmandal kohal oli õpetajate töö kehv maine ühiskonnas. Küsitlusele vastanud tundsid, et nad ei tee mitte ainult õpetajatööd, vaid on ka kasvatajad, sotsiaaltöötajad,

korraldajad jne. Siia allatoodi välja ka suhtumist õpetajatesse kui klienditeenindajatesse, kus “klientidel” ehk õpilastel, vanematel, ühiskonnal on alati õigus. Ühe vastanu arvates on ühiskonnas kujunemas õpetajatest mulje nagu nad oleksid “päevas paar tundi klassi ees viibivad muiduleivasööjad”.

EHLi kodulehel on välja toodud peamise streigi põhjusena pedagoogide töötasu tõstmise nõudmine (Õpetajate üleriigilisest ... 2012), kuid viimasel ajal on EHL võidelnud ka töökoormuse parandamise nimel (Õpetajate jt ... 2012). Nagu on näha küsitluses välja toodud vastustest, siis streigi põhjuseks ei olnud ainult töötasu tõstmine, vaid pedagoogidel olid ka muud ajendid streigis osalemiseks.

Teises küsimuses uuriti isiklike põhjuseid streigis osalemises. Suuremal määral vastajatest (73%) ühtisid need põhjused streigi tekkepõhjustega. Kuid oli ka inimesi, kes tunnistasid, et ise ei pooldanud streiki, kuid osalesid selles solidaarsustundest või ei soovinud kollektiivist eristuda. Lisaks toodi välja soov näidata õpetajaskonna ühtsust, tahet võidelda paremate tingimuste eest, lükata ümber ühiskonnas levivad müüdid õpetajatest ja tuua välja tegelik elu mida õpetajad elavad.

Kui vaadelda õpetajate olukorda Belman'i (1992: 44, vt. lk. 15) teooria seisukohalt, siis õpetajatel oli kaks võimalust lahendada oma tööga seotud probleemid: kas vahetada töökohta või probleemid esile tõsta. Kuna töökoha vahetamisega üldjuhul kaasneks ka ameti vahetamine, kuna kõik õpetajad riigis saavad enam-vähem sama töötasu ja töötavad samadel tingimustel, siis selline käitumisviis ei ole enamikule õpetajatest sobiv. Ainukeseks variandiks jäi oma probleemide esile tõstmine ja neist teada andmine, mida ka õpetajad püüdsid streigi kaudu teha.

Lisaks kinnitavad nende kahe küsimuse vastused Klandermans'i (1984: 108) teooriat. Õpetajatel olid nii sotsiaalsed kui ka eesmärgiga seotud motiivid. Sotsiaalsete motiivide alla kuulusid kolleegide teineteise toetus ning ühtsustunde tekkimine. Eesmärgiga seotud motiivide olemasolu kinnitas õpetajate teadmine eesmärgi väärtusest ning ootus, et streigis osalemine võib kaasa aidata eesmärgi täitmisele.

Neljandas küsimuses soovis autor teada kas pedagoogide arvates oli streigi korraldamine õigustatud. Tulemused on välja toodud tabelis 8.

**Tabel 8.** Arvamus streigi õigustatusest, protsentides

| Arvamus          | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|------------------|-------------|------------|-------|
| Õigustatud       | 98          | 93         | 96    |
| Mitte õigustatud | 2           | 7          | 4     |

Allikas: autori koostatud

Tulemusi kokku võttes – 96% kõigist küsitlusele vastanutest leidis, et streigi korraldamine oli õigustatud. Antud tulemus oli oodatav, kuna küsitluses osalesid ainult need inimesed, kes osalesid ise ka streigis. Kuna kuus inimest vastas, et nende arvates ei olnud streigi korraldamine õigustatud, siis otsustas autor uurida nende isiklikke streigis osalemise põhjuseid. Neli inimest kuuest võttis osa streigist sellepärast, et terve kollektiiv võttis ja nad ei soovinud kollektiivis eristuda. Üks inimene streikis madala palga vastu ja teine näitamaks, et õpetaja amet on väga vajalik.

Järgnevalt mõõdetakse isiklikku rahalist kulu, mis oli seotud streikimisega. Küsimus oli suletud vastusevariantidega ja 20-euroste intervallidega. Eestikeelse ankeedi vastustest oli enamlevinud intervall „21-40 eurot“ (vt. tabel 9). Teised intervallid on enam-vähem sarnase jaotusega - 10–18% vastanutest, v.a. vastusevariant „kulud puuduvad“, mida valiti neljal korral. Antud töö autor ei oska välja tuua põhjust, miks 4 inimesel ei kaasnunud streigis osalemisest kulusid, kuna seaduste kohaselt ei maksta streigis osalemise ajal töötasu. Venekeelsele küsitlusele vastanute vastused ei varieerunud nii palju. Populaarseim vastus oli sama – 21–40 eurot, mille valis 56% vastanutest. Vastusevariandid 61–80 eurot ja 81–100 eurot ei olnud kordagi valitud. Samuti oli kaks inimest, kellel ei olnud kulusid seoses streigiga. Vaadates mõlemate vastajaterühma tulemusi koos, siis 34% vastanutest olid kulutused 41 ja 60 euro piirides.

**Tabel 9.** Materiaalsed kulud streigis osalemise tõttu, protsentides

| Kulud, eurodes    | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|-------------------|-------------|------------|-------|
| Kulud puuduvad    | 3           | 5          | 4     |
| 1–20              | 14          | 17         | 15    |
| 21–40             | 27          | 56         | 34    |
| 41–60             | 18          | 17         | 18    |
| 61–80             | 17          | 0          | 13    |
| 81–100            | 11          | 0          | 8     |
| 101 ja enam eurot | 10          | 5          | 9     |

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt testis käesoleva töö autor kahe sõltumatu valimi keskväärtuse sarnasust. Selle jaoks on läbiviidud SPSSis t-test, mille tulemused on välja toodud tabelis 10.

**Tabel 10.** Materiaalse kulu keskväärtuse testi tulemused

| Keskmine materiaalne kulu* (st. hälve) |                   | T-test (olulisuse tõenäosus) |
|----------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| Eestikeelne (N=130)                    | Venekeelne (N=41) |                              |
| 4,05 (1,618)                           | 3,10 (1,158)      | 4,127 (0,000)                |

\*Märkus: kodeerimisel on kasutatud skaalat: kulud puuduvad – 1, 1–20 eurot – 2, 21–40 eurot – 3, 41–60 eurot – 4, 61–80 eurot – 5, 81–100 eurot – 6, 101 ja enam eurot – 7.

Allikas: autori koostatud

Tabelist näeme, et olulisuse tõenäosus on alla 0,05, mis tähendab, et eesti- või venekeelsele ankeedile vastanute keskmine materiaalne kulu ei ole sarnane, ehk eestikeelsele ankeedile vastanud õpetajad kulutasid keskmiselt rohkem.

Materiaalset kulu võib mõjutada ka streigist osavõetud päevade arv. Tabelis 11 on näidatud materiaalne kulu päevade lõikes. Nagu võis oletada, siis mida rohkem päevi streigist osa võeti, seda suurem oli ka keskmine materiaalne kulu ( $\rho=0,633$ ,  $p=0,00$ ).

**Tabel 11.** Materiaalne kulu päevade lõikes

|                  | Päevade arv | Vastajate arv | Keskmine kulu* | Standard-hälve | Standard-viga | Miinumum | Maksimum |
|------------------|-------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------|----------|
| Materiaalne kulu | 1           | 83            | 2.90           | .995           | .109          | 1        | 7        |
|                  | 2           | 33            | 3.97           | 1.334          | .232          | 1        | 7        |
|                  | 3           | 55            | 5.11           | 1.487          | .200          | 2        | 7        |
|                  | Kokku       | 171           | 3.82           | 1.571          | .120          | 1        | 7        |

\*Märkus: kodeerimisel on kasutatud skaalat: kulud puuduvad – 1, 1–20 eurot – 2, 21–40 eurot – 3, 41–60 eurot – 4, 61–80 eurot – 5, 81–100 eurot – 6, 101 ja enam eurot – 7.

Allikas: autori koostatud

Kulusid ei saa vaadelda ainult rahalisest seisukohast lähtudes. Sellest tulenevalt on järgnevalt uurimise all mittemateriaalsete kulude olemasolu. Selle küsimuse puhul suurt erinevust eesti ja vene keelt kõnelevate vastajate seas ei olnud. 84% vastajatest ei olnud mittemateriaalseid kulusid (vt. tabel 12).

**Tabel 12.** Mittemateriaalsete kulude olemasolu, protsentides

| Kulude olemasolu | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|------------------|-------------|------------|-------|
| Jah              | 15          | 17         | 16    |
| Ei               | 85          | 83         | 84    |

Allikas: autori koostatud

Need vastajad, kes vastasid antud küsimusele „Jah“, said lisaväljas täpsustada, millised need kulutused täpsemalt olid. Kõige enam toodi välja vajadust teha tunde järele. Toodi välja ka seda fakti, et tööd lisandus seoses streigiga veelgi: on vaja ümber vaadata õppekavad, korraldada õpilastele tegevus streigi ajaks, vestelda õpilastega streigi vajadusest. Suhted kooli administratsiooni ja kolleegidega mõnel vastajal halvenesid, kuna üks osapooltest ei olnud streigis osalemise poolt. Nimetati ka üldiselt halba enesetunnet ning nukrat ja lootusetut tunnet.

Järgnevalt uuriti materiaalse tulu saamist streigist. Kuna antud küsimust on raske uurida vaid paar nädalat peale streigi toimumist, siis autor otsustas vaadelda mitte pikaajalist loodetavat tulu, vaid lühiajalist. Küsimuses uuriti loodetavat kuupalga tõusu 2012. aastal netoväärtuses. Ainult veerand eestikeelsele küsimustikule vastanutest ei looda saada mingit tulu 2012. aastal (vt. tabel 13). Pääaegu samapalju vastanutest loodab saada üle 101 euro tulu. Venekeelse ankeedi vastused olid aga oluliselt erinevad: pääaegu pool vastanutest ei looda saada tulu 2012. aastal. Seega olid eestlased positiivsemalt meelestatud, kui venelased. Kui vaadelda kõiki vastuseid koos, siis populaarsemaks vastuseks osutubki tulude puudumine, millele järgneb 101 ja enama euro suuruses tulu saamine.

**Tabel 13.** Materiaalsete tulud (loodetav netokuupalga tõus 2012. aastal), protsentides

| Tulud, eurodes    | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|-------------------|-------------|------------|-------|
| Tulud puuduvad    | 24          | 49         | 30    |
| 1–20              | 2           | 5          | 3     |
| 21–40             | 6           | 5          | 6     |
| 41–60             | 13          | 10         | 12    |
| 61–80             | 9           | 2          | 8     |
| 81–100            | 22          | 10         | 19    |
| 101 ja enam eurot | 23          | 20         | 22    |

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt käesoleva töö autor testis kahe sõltumatu valimi keskväärtuse sarnasust. Selle jaoks on läbiviidud SPSSis t-test, mille tulemused on välja toodud tabelis 14. Tabelist näeme, et olulisuse tõenäosus on alla 0,05, mis tähendab, et eesti- või venekeelsele ankeedile vastanute keskmine loodetav materiaalne tulu on erinev. Seega lootsid eesti õpetajad streigi tulemusena saada keskmiselt suuremat tulu.

**Tabel 14.** Materiaalse loodetava tulu keskväärtuse testi tulemused

| Keskmine loodetav materiaalne tulu (st. hälve) |              | T-test (olulisuse tõenäosus) |
|------------------------------------------------|--------------|------------------------------|
| Eesti (N=130)                                  | Vene (N=41)  |                              |
| 4,41 (2,288)                                   | 3,20 (2,512) | 2,889 (0,004)                |

\*Märkus: kodeerimisel on kasutatud skaalat: kulud puuduvad – 1, 1–20 eurot – 2, 21–40 eurot – 3, 41–60 eurot – 4, 61–80 eurot – 5, 81–100 eurot – 6, 101 ja enam eurot – 7.

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt on vaatluse all mittemateriaalsete tulude olemasolu. Mittemateriaalseid tulusid said natukene alla poole vastajatest. Tulemused jagunesid peaaegu ühtlaselt nii eestikeelsete kui ka venekeelsete vastuste seas (vt. tabel 15).

**Tabel 15.** Mittemateriaalse tulu olemasolu, protsentides

| Tulude olemasolu | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|------------------|-------------|------------|-------|
| Jah              | 50,0        | 48,8       | 49,7  |
| Ei               | 50,0        | 51,2       | 50,3  |

Allikas: autori koostatud

Küsimustikus oli olemas ka lisaväli täpsustamiseks, millised need tulud olid. Üle poole positiivse vastuse andnud osalejatest tõid välja ühtsustunde tekkimise kollektiivis ja suhete paranemise kolleegide vahel. Palju toodi välja ka õpilaste ja lastevanemate toetuse olemasolu, mis veelgi andis õpetajatele kindlustunnet juurde. Mittemateriaalse kasuna nimetati veel õpetajate tööga seotud probleemidele tähelepanu saamist ühiskonnas, erinevate arutelude tekkimist, võimalust õpetajatel avaldada oma arvamust tekkinud olukorra suhtes. Tuluna toodi välja ka väike puhkus, mida õpetajad võisid endale streigi ajal lubada.

Saades teada streigiga seotud keskmised kulud ja tulud, võib teha järeldusi, et õpetajad loodavad streigis osalemisega jääda nõ kasumisse (vt. tabel 16). Kuna materiaalselt kasu

mõõdeti kuupalga tõusuna, siis need arvud on veelgi suuremad, kuna streigis osalemise kulu oli ühekordne, loodetav tulu aga igakuine. Autori jaoks oli üllatavaks avastuseks korrelatsiooni puudumine ( $\rho = -0,34$ ;  $p = 0,659$ ) materiaalse kulude ja materiaalse tulude vahel, mis viitab sellele, et need inimesed, kellel olid suuremad kulud streigis osalemisest ei lootnud saada suuremat tulu. Kui vaadelda mittemateriaalseid kulusid ja tulusid, siis võib väita, et ka siin õpetajad jäid nõ kasumisse, kuna 84% vastanutest kulusid ei tekkinud ja 49,7% said veel mittemateriaalset tulu streigis osalemisest.

**Tabel 16.** Materiaalse kulu ja tulu võrdlus

|             | Materiaalne kulu |              |           | Materiaalne tulu |              |           |
|-------------|------------------|--------------|-----------|------------------|--------------|-----------|
|             | Keskvärtus       |              | Std hälve | Keskvärtus       |              | Std hälve |
|             | Statistic        | Standardviga | Statistic | Statistic        | Standardviga | Statistic |
| Eestikeelne | 4,05             | 0,142        | 1,618     | 4,41             | 0,201        | 2,288     |
| Venekeelne  | 3,10             | 0,181        | 1,158     | 3,20             | 0,392        | 2,512     |
| Kokku       | 3,82             | 0,120        | 1,571     | 4,12             | 0,183        | 2,393     |

Allikas: autori koostatud

Käesoleva töö autori arvates, ainult keskmiste kulude ja tulude võrdlemine ei võimalda täielikult hinnata, kas streigis osalemine põhines ratsionaalse valiku e tasu motiivil või mitte. Järgnevalt on esitatud tabel 17, kus on võrreldud iga vastaja streigis osalemise kulu-tulu suhet.

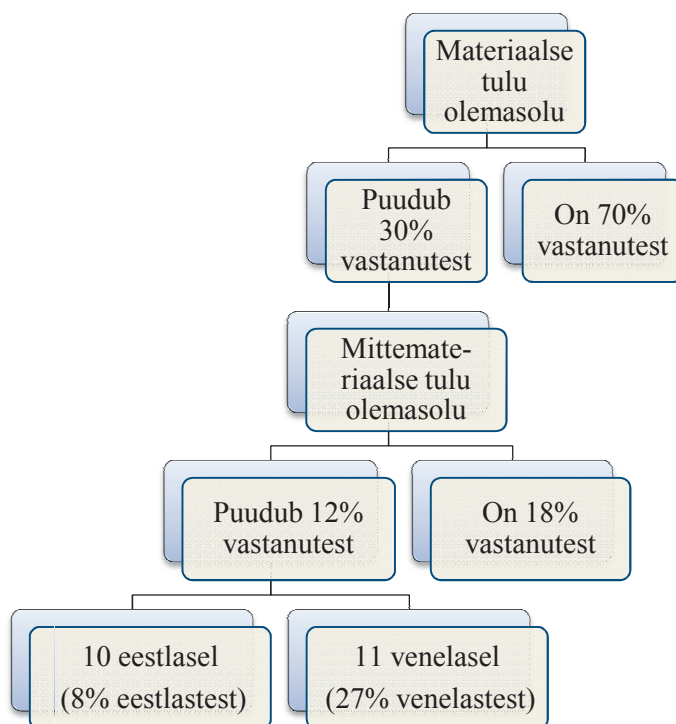
**Tabel 17.** Streigis osalemise kulu-tulu suhe, protsentides

|             | Tulu suurem | Võrdne | Kulu suurem |
|-------------|-------------|--------|-------------|
| Eestikeelne | 54          | 8      | 38          |
| Venekeelne  | 37          | 15     | 49          |
| Kokku       | 50          | 10     | 40          |

Allikas: autori koostatud

Eelpool toodud tabelit ei saa pidada lõpuni tõetruuks, kuna streigis osalemise kulu on ühekordne, kuid loodetav tulu oli küsitud igakuiselt, mille tõttu võivad inimesed, kes hetkel lähevad kategooriate „võrdne“ ja „kulu suurem“ alla, olla tegelikult kategoorias „tulu suurem“. Ainuke kindel väide, kus kulu on suurem, on nendel inimestel, kes ei

looda saada üldse tulu, kuid kel mingid kulud siiski olid. Vastajate jaotus, mis põhineb materiaalse kulu olemasolul, on järgnevalt esitatud joonisel 7.



**Joonis 7.** Materiaalsete ja mittemateriaalsete tulude jaotus materiaalselt kulu kandnud vastajate hulgas (autori koostatud).

Inimesi, kes ei lootnud saada materiaalselt tulu oli kokku 51 (30% vastanutest), kellest eestlasi on 31 (24% eestikeelsele ankeedile vastanute üldarvust) ja venelasi 20 (49% venekeelsele ankeedile vastanute üldarvust) inimest. Venekeelsele ankeedile vastanute puhul kattub see arv tabelis 22 oleva arvuga. Kuna 51 inimest ei looda streigist saada materiaalselt tulu, uuris autor nende mittemateriaalse tulu saamist. 51 inimesest mainis mittemateriaalselt tulu 30 inimest, neist 9 venekeelsele ja 21 eestikeelsele ankeedile vastanut. Tehes kokkuvõtet: 21 (12% vastanutest) inimesel ei olnud lootust mitte mingiteks tuludeks, kuid neil olid seoses streigiga kulud. Eestikeelsele ankeedile vastanute seast ei saanud mingeid tulusid 8%, venekeelsele ankeedile vastanute seast 27% vastanutest. Seega, põhinedes Klandemans'i teooriale (1984: 108), ei ole kõikidel streigist osa võtnud õpetajatel olemas tasu motiivi, kuna nende kulud olid suuremad kui loodetav tulu, millest tulenevalt ei saa väita, et kõikide vastajate puhul kehtib ratsionaalse valiku printsiip.

Streigi tagajärgede seisukohalt uuris autor streigis osalemist kui stressi tekitavat tegevust. Macbride'i ja teiste autorite poolt läbiviidud uuringust (1981: 125) ilmnes, et kurnatuse ja stressi tase oli märkimisväärselt kõrgem streigi ajal võrreldes rutiinse ajaga. Antud töö autor oli arvamisel, et ka õpetajatele põhjustab streigis osalemine stressi kasvõi streigist kaasnevate materiaalsete ja mittemateriaalsete kulude pärast. Kuid tulemused osutusid vastupidisteks: tervelt neli viiest vastanust ei tundnud stressi streigis osalemise pärast (vt. tabel 18).

**Tabel 18.** Stressi talumine tulenevalt streigist, protsentides

| Stressi tekkimine | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|-------------------|-------------|------------|-------|
| Jah               | 22          | 15         | 20    |
| Ei                | 78          | 85         | 80    |

Allikas: autori koostatud

Viimases küsimuses uuris autor valmidust uuesti streikida kui õpetajate poolt esitatud nõudmisi ei täideta. Enamus streigis osalenutest on valmis uuesti vajadusel streigist osa võtma (vt. tabel 19).

**Tabel 19.** Valmidus uuesti streikida, protsentides

| Valmidus uuesti streikida | Eestikeelne | Venekeelne | Kokku |
|---------------------------|-------------|------------|-------|
| Jah                       | 81          | 88         | 82    |
| Ei                        | 1           | 2          | 2     |
| Ei oska veel öelda        | 18          | 10         | 16    |

Allikas: autori koostatud

Antud tulemused lähevad vastuollu Clark'i (1996: 619) uuringu tulemustega.

Clark (1996: 619) on oma uuringute tulemusena leidnud, et nendes organisatsioonides, kus lähiminevikus toimus streik, on uue streigi tekkimise tõenäosus väiksem. Kuid vaadates õpetajate vastuseid, siis Clark'i uuringu tulemus ei näi siinkohal ketivat.

Näitamaks kokkuvõtlikult seoseid erinevate uuritud näitajate vahel, on tabelis 20 esitatud korrelatsioonianalüüsi tulemused, kasutades Spearman'i korrelatsioonikordajat.

**Tabel 20.** Korrelatsioonianalüüsi tulemused

|                                                                          |       | Rahvus | Päevade arv | Õigustatus | Mat. kulu | Mitte-mat. kulu | Mat. tulu | Mitte-mat. tulu | Stress | Uuesti |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------------|------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|--------|--------|
| Rahvus                                                                   | R h o | 1.000  | -.430**     | .116       | -.265**   | -.020           | -.195*    | .010            | .081   | -.083  |
| Päevade arv                                                              | R h o |        | 1.000       | -.113      | .633**    | -.084           | -.063     | -.146           | -.145  | .012   |
| Õigustatus                                                               | R h o |        |             | 1.000      | -.070     | -.092           | -.140     | .126            | -.061  | .221** |
| Mat. kulu                                                                | R h o |        |             |            | 1.000     | -.070           | -.034     | -.139           | -.144  | -.051  |
| Mitte-mat. kulu                                                          | R h o |        |             |            |           | 1.000           | .002      | .051            | .297** | -.006  |
| Mat. tulu                                                                | R h o |        |             |            |           |                 | 1.000     | .116            | .017   | -.093  |
| Mitte-mat. tulu                                                          | R h o |        |             |            |           |                 |           | 1.000           | -.041  | .147   |
| Stress                                                                   | R h o |        |             |            |           |                 |           |                 | 1.000  | -.106  |
| Uuesti                                                                   | R h o |        |             |            |           |                 |           |                 |        | 1.000  |
| * – korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05  |       |        |             |            |           |                 |           |                 |        |        |
| ** – korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01 |       |        |             |            |           |                 |           |                 |        |        |

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonianalüüsist ilmnesid järgnevad seosed:

- Streigitud päevade arvul ja materiaalsel kulul on positiivne seos – ehk mida rohkem päevi streigist osa võeti, seda rohkem materiaalseid kulusid streikija kandis.
- Statistiliselt oluline ja positiivne seos on streigi õigustatuse arvamuse ja valmiduse vahel uuesti streikida – ehk siis need inimesed, kes leidsid, et streik

oli korraldatud õigustatult, olid rohkem valmis uuesti streikima, kui õpetajate poolt esitatud nõudmisi ei täideta.

- Seos on olemas ka mittemateriaalsete kulude ja stressi tekkimise vahel – ehk siis nendel inimestel, kellel ei tekkinud mittemateriaalseid kulusid, ei tekkinud ka streigiga seotud stressi.
- Seosed olid olemas rahvuse ja streigitud päevade vahel ning rahvuse ja materiaalse kulu vahel. Tulemusi tõlgendades võib väita, et venekeelsele ankeedile vastanud streikisid vähem päevi ja nende materiaalsed kulud olid ilmselt seetõttu väiksemad.

Tehes kokkuvõtet kogu küsitlusest, võib teha järgnevaid järeldusi. Õpetajad streikisid enamjaolt kolmel põhjusel: madal töötasu, suur töökoormus, halb õpetajate maine ühiskonnas. Paljudel juhtudel isiklikud põhjused streigis osalemises kattusid streigi tegelike tekkepõhjustega, kuid oli ka neid inimesi, kes streikisid solidaarsusest. Peaaegu pooled vastajatest streikisid ainult ühe päeva. 96% vastajatest on arvamusel, et streigi korraldamine oli õigustatud. 80%-l osalenutest ei tekitanud streikimine stressi. Neli vastajat viiest on nõus uuesti streikima, kui õpetajate poolt esitatud nõudmisi ei täideta.

Eestikeelsele ja venekeelsele ankeedile vastajate seas ei olnud sarnased streigitud päevade, materiaalse kulu ja tulu keskväärtused. Keskvärtused olid sarnased mittemateriaalse tulu ja kulu olemasolul, streigi tekkimisel, arvamusel streigi õigustatusest ning valmidusel uuesti streikida.

Materiaalse tulu keskväärtus on suurem materiaalse kulu keskväärtusest nii eestikeelsele ankeedile vastajatel kui ka venekeelsele ankeedile vastajatel. Kuid uurides eraldi iga vastaja kulu-tulu jaotust, selgus, et mitte kõigil polnud tulud suuremad kui kulud. 30% vastanutest ei lootnud saada 2012. aastal streigist materiaalist tulu. Nendest veidi vähem kui pooltel ei olnud ka mittemateriaalist tulu streigist. Sellest tulenevalt ei saa väita, et iga vastaja puhul kehtib ratsionaalsuse printsiip.

Kui vaadelda ametiühingus ja selle tegevustest (sealhulgas streikidest) osavõttu kolme teoreetilise lähenemise baasil (vt. joonis 3 lk. 16), siis antud uuringu tulemusele tuginedes võib väita, et kõik kolm teooriat pidasid paika: frustratsiooni-agressiooni teooriale viitavad õpetajate streigi tekkimise põhjuseid uuriva küsimuse vastused,

ratsionaalse valiku teooria paikapidamisele viitab loodetavate materiaalsete tulude ülekaal materiaalsete kulude suhtes, vastastikuse mõju teooriale viitavad õpetajate vastused, mille kohaselt paljud streikisid solidaarsustundest, sooviga mitte eristuda kollektiivist, sooviga toetada teisi kolleege.

Valmiduse tegutseda, antud juhul võtta osa streigist, määrab Klandermans (1984: 108) ära kolme motiiviga: eesmärgiga seotud, sotsiaalsed ning tasu motiivid. Nagu uuringust selgus, siis eesmärgiga seotud motiivid olid õpetajatel olemas: streigi eesmärgi väärtus oli teada ja mõistetav, samuti oli ootus, et osalemine aitab eesmärki saavutada. Sotsiaalsetest motiividest tõid õpetajad välja perekonna, sõprade ja kolleegide toetuse. Tasu motiivina oli suurem keskmine oodatav materiaalne tulu kui keskmine materiaalne kulu osalemisest, kuid see ei kehtinud iga indiviidi puhul.

Empiiriline osa andis ülevaate olulistest sündmustest, mis olid seotud 2012. aasta õpetajate streigiga. Tähtsaks detailiks peab autor seda, et streigist hakati rääkima juba pool aastat enne streigi toimumist, millest tulenevalt võib teha järelduse, et otsust korraldada streiki ei võeta vastu ruttu ja kaalutlemata.

Peatüki teises osas analüüsiti küsitluse tulemusi. Kohati olid tulemused autori jaoks ootamatud (streigis osalenutel ei tekkinud stressi). Lisaks ilmnesid huvitavad seosed, näiteks, nendel inimestel, kellel olid mittemateriaalsed kulud, oli ka suurem stressitase.

## KOKKUVÕTE

Sõna „streik“ peaks olema tuttav igale täiskasvanud inimesele. Kuid võibolla ei ole kõigi teadlikkus streikimisest piisaval tasemel, olenemata sellest, et tegu on vajaliku ja tähtsa teemaga. Sellest tulenevalt otsustas käesoleva töö autor hakata uurima streikimise olemust põhjalikumalt. Lisaks 2012. aastal toimus Eestis üks suurimaid taasiseseisvumisaja suurimaid streike – õpetajate streik. Kuna Eestis ei toimu streigid tihti, otsustas autor võimalusest kinni haarata ja vahetult peale streigi toimumist küsitleda streigist osavõtjaid.

Käesoleva bakalaureusetöö teoreetiline osa algas streigi mõiste defineerimisega. Kuigi streigile on antud palju erinevaid definitsioone, siis üheks läbivaks teemaks on see, et streik on võimalus kollektiivselt tegutseda, et näidata vastumeelsust teatud tingimustele. Erinevused definitsioonides ilmnevad siis, kui põhjalikumalt süveneda streigi olemusse: kes streigib, mis põhjustel ja kuidas streik toimub. Käesolevas töös vaadeldi streiki kui töötajate kollektiivset tegutsemist tööandjate vastu.

Streigiõigus on üks inimese põhiõigusi. Streigiõigus on määratletud nii Euroopa seadusandlusega, kui ka Eesti omaga. Oluline on asjaolu, et streik ei ole absoluutõigus, ehk mitte kõikidel ametikohtadel asuvatel inimestel pole õigust streikida oma tööandjate vastu. Töös on välja toodud ka olulisemad osad Eesti töölepinguseadusest ja Eesti kollektiivlepingu seadusest, mis aitavad lugejal paremini aru saada Eesti seadusandlusest ja võimalustest korraldada streiki.

Kuna juba seadusandluses mainitakse erinevaid streigi liike, siis autor otsustas käsitleda töös ka erinevaid streigi liikide klassifikatsioone. Tutvudes lähemalt selleteemalise kirjandusega, selgus asjaolu, et streigi liike on palju ja neid on väga raske klassifitseerida nii, et nad omavahel ei kattuks.

Streikide põhjuste ja tagajärgede kohta on läbiviidud hulganisti uuringuid. Üldiselt on streigi tekkimise põhjuseks läbirääkimiste ebaõnnestumine. Kuid kui hakata uurima läbirääkimiste tekkimise põhjuseid, siis nende määratlemine ei ole alati üheselt võimalik, kuna põhjuseid võib olla rohkem kui üks. Lisaks on töös välja toodud faktorid, mis mõjutavad positiivselt või negatiivselt streigi tekkimise tõenäosust.

Nagu ka põhjuseid, on ka streigi tagajärgi raske määrata. Tagajärjed ei pruugi olla ainult materiaalsed, vaid ka mittemateriaalsed. Lisaks peaks pöörama tähelepanu mitte ainult tahajärgedele, mis on seotud ettevõttega, vaid ka tagajärgedele, mis on seotud streigist osavõtjatega.

Bakalaureusetöö empiirilises osas uuris autor sündmusi, mis viisid õpetajate streigi tekkimiseni 2012.a. ning viis läbi küsitluse streigist osavõtnud õpetajate seas. Kui vaadelda erinevate streigiga seotud sündmuste ajakava, siis selgus, et plaane streigi korraldamisest hakati tegema juba pool aastat enne streigi toimumist. Lisaks on märkimisväärne see, kuidas streigijuhid jäid kindlaks oma nõudmistele ja kavatsusele korraldada streik, vaatamata sellele, et Eesti mastaabis on streigid harvad toimuma.

Küsitlus viidi läbi Interneti teel streigist osavõtnud õpetajate seas. Kokku laekus 171 vastust, neist 130 eestikeelsele ja 41 venekeelsele ankeedile. Küsimustik koosnes kümnest küsimusest, millest kaks olid avatud ja kaheksa suletud vastusevariantidega.

Peamiste streigi tekkepõhjustena toodi välja madal töötasu, suur töökoormus ning halb maine ühiskonnas. Enamjaolt osalesid õpetajad streigis eelmainitud põhjustel, kuid oli ka neid inimesi, kes ise ei soovinud osaleda streigis, kuid sellegipoolest osalesid selles sooviga mitte eristuda kollektiivist või solidaarsustundest. Streigitud päevade arv varieerus ühest kolmeni, ja eestikeelsele ankeedile vastanute seas oli keskmine streigi kestvus pikem. Peaaegu kõik vastajad leidsid, et streigi korraldamine oli õigustatud.

Streigis osalemisega kaasnesid ka materiaalsed kulud, mis erinesid eestlastel ja venelastel, olles viimastel keskmiselt väiksemad. Mittemateriaalseid kulusid oli vähestel. Materiaalse tuluna käsitles autor loodatavat netokuupalga tõusu 2012. aastal. Veerand eestikeelsele ankeedile vastanutest ja pool venekeelsele ankeedile vastanutest ei lootnud 2012. aastal saada tulusid netokuupalga tõusust. Mittemateriaalseid tulusid

oli aga pooltel vastajatest. Kui hakata võrdlema kulu ja tulu, siis keskmine tulu oli suurem kui keskmine kulu nii eestlaste kui ka venelaste seas. Sellele vaatamata ei lootnud 30% vastanutest saada materiaalist tulu ning 12% vastanutest ei lootnud saada ei materiaalist ega mittemateriaalist tulu, millest tulenevalt ei saa väita, et iga otsus võtta osa streigist põhineb ratsionaalse valiku teorial e tasu motiivil.

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. 7.–9. märtsil 2012.a üleriigilisest õpetajate streigist osavõtnute poolt esitatud ettepanekud pedagoogide töötasu tõstmiseks, töötingimuste parandamiseks ja hariduskorralduslike küsimuste paremaks lahendamiseks. [[http://ehl.org.ee/uudis/uudis260312\\_2.html](http://ehl.org.ee/uudis/uudis260312_2.html)]. 04.04.2012
2. Aaviksoo: õpetajate alampalk tõuseb uuel aastal 700 euron. [<http://www.postimees.ee/762012/aaviksoo-opetajate-alampalk-touseb-uuel-aastal-700-euroni>]. 26.03.2012
3. Acceptance of provisions of the Revised European Social Charter. 8 p. [<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ProvisionTableRevOct2011.pdf>]. 18.03.2012
4. Avalik pöördumine Riigikogu ja Vabariigi Valitsuse poole. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis261011.html>]. 04.04.2012
5. **Belman, D.** Unions, the Quality of Labor Relations, and Firm Performance. –Unions and Economic Competitiveness. USA, 1992, pp. 41–108
6. **Campolieti, M., Hebdon, R., Hyatt, D.** Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario. – Industrial and Labor Relations Review, 2005, Vol. 58, No. 4, pp. 610–630
7. **Card, D.** Longitudinal Analysis of Strike Activity. – Journal of Labor Economics, 1988, Vol. 6, No. 2, pp. 147–76. Viidatud Campolieti, M., Hebdon, R., Hyatt, D. Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario – Industrial and Labor Relations Review, 2005, Vol. 58, No. 4, pp. 610–630 vahendusel
8. **Clark, S.** Strike Behaviour When Market Share Matters. – Oxford Economic Papers, 1996, Vol. 48, No. 4, pp. 618–639
9. **Crampton, P., Tracy, J.** Unions, Bargaining and Strikes. – International Handbook of Trade Unions. UK, 2003, pp. 86–117
10. Eesti Haridustöötajate Liit. [<http://ehl.org.ee.html>]. 12.05.2012
11. Eesti õpetajate avalik koosolek palgavõitluse toetamiseks 25.oktoobril 2011.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis021111.html>]. 04.04.2012

12. EHL delegatsiooni kohtumine haridus- ja teadusministriga.  
[<http://ehl.org.ee/uudis/uudis020611.html>]. 04.04.2012
13. EHL esindajate kohtumine peaminister Andrus Ansipiga.  
[[http://ehl.org.ee/uudis/uudis151211\\_1.html](http://ehl.org.ee/uudis/uudis151211_1.html)]. 04.04.2012
14. EHL ja HTM ühisdeklaratsioon õpetajatöö väärtustamiseks.  
[<http://ehl.org.ee/uudis/uudis031111.html>]. 04.04.2012
15. EHL juhatuse otsus streigi korraldamisest. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis180112.html>].  
04.04.2012
16. EHL volikogu koosolek 13.12.2011.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis151211.html>].  
04.04.2012
17. EHL volikogu koosolek 27. septembril 2011.a.  
[<http://ehl.org.ee/uudis/uudis051011.html>]. 04.04.2012
18. **Enderwick, P.** Strike Costs and Public Policy. – Journal of Public Policy, 1982, Vol. 2,  
No. 4, pp. 347–363
19. Euroopa sotsiaalharta. 2001, 80 lk.  
[[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/sotsiaalharta/sotsiaalharta01\\_1\\_.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/sotsiaalharta/sotsiaalharta01_1_.pdf)]. 26.02.2012
20. Euroopa sotsiaalharta. 2007, 92 lk.  
[<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Estonian.pdf>]. 26.02.2012
21. General Strike. [<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/228625/general-strike>].  
11.02.2012
22. **Hicks, J.** The Theory of Wages. – London: Macmilan Press, 1932. Viidatud Crampton,  
P., Tracy, J. Unions, Bargaining and Strikes – International Handbook of Trade Unions.  
UK, 2003, pp. 86–117 vahendusel.
23. HTM ja EHL kokkulepe pedagoogide palga alammäärade kohta 2011. aastal.  
[<http://ehl.org.ee/uudis/uudis130111.html>]. 04.04.2012
24. **Imberman, W.** Strikes cost more than you think. – Harvard Business Review, 1979,  
Vol. 57, No. 3, pp. 133–138.
25. **Ingham, K.** Size of Industrial Organisation and Worker Behaviour. – Cambridge:  
Cambridge University Press, 1970. Viidatud Campolieti, M., Hebdon, R., Hyatt, D.  
Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario – Industrial  
and Labor Relations Review, 2005, Vol. 58, No. 4, pp. 610–630 vahendusel.
26. **Klandermands, B.** Mobilization and participation in trade union action: an expectancy  
value approach – Journal of Occupational Psychology, 1984, Vol. 57, pp. 107–120.

27. **Klandermands, B.** Psychology and trade union participation: joining, acting, quitting – Journal of Occupational Psychology, 1986, Vol. 59, pp. 189–204
28. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Vastu võetud Riigikogus 05.05.1993. a. – Riigi Teataja I osa, nr. 26, art. 442. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13326257>] 02.12.2011
29. Läbirääkimised riikliku lepitaja juures. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis020212.html>]. 04.04.2012
30. Lühikokkuvõtte õpetajate üleriigilisest streigist 7.–9.märtsil 2012.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis260312.html>]. 04.04.2012
31. **Macbride, A., Lancee, W., Freeman, S.** The psychosocial impact of a labour dispute. – Journal of Occupational Psychology, 1981, Vol. 54, pp. 125–133.
32. Main statistics (annual) – Strikes and lockouts [<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c9e.html>]. 08.02.2012
33. Major work stoppages in 2010. – [<http://www.bls.gov/wsp/>]. 26.02.2012
34. Members of the European Committee of Social rights. [[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/Members\\_ru.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/Members_ru.asp)]. 03.03.2012
35. **Mereste, U.** Majandusleksikon II. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, 2003, 604 lk.
36. Minister Jaak Aaviksoo kinnitab õpetajate palgatõusu vajalikkust [<http://www.hm.ee/index.php?0512605>]. 15.05.2012
37. Notices from European Union institutions and bodies. Official Journal of the European Union, 2012. [<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:EN:PDF>]. 15.02.2012
38. Otsus menetlemise lõpetamise kohta [<http://www.riikliklepitaja.ee/index.php?pgID=2&newsID=169>]. 15.05.2012
39. Palgaalammäärade muutmises kokkuleppele ei jõutud [<http://www.hm.ee/index.php?0512635>]. 15.05.2012
40. Palgaläbirääkimised 2012. aastaks 05.09.2011.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis060911.html>]. 04.04.2012
41. Projekt. [[http://ehl.org.ee/uudis/deklaratsioon\\_projekt.PDF](http://ehl.org.ee/uudis/deklaratsioon_projekt.PDF)]. 04.04.2012
42. **Rose, D.** Firm Diversification and Strike Duration: Is There a Connection? – Industrial Relations, 1994, Vol. 33, No. 4, pp. 483–91. Viidatud Campolieti, M., Hebdon, R., Hyatt, D. Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario – Industrial and Labor Relations Review, 2005, Vol. 58, No. 4, pp. 610–630 vahendusel.

43. **Schwartz, M.** Radical Protest and Social Structure. – New York: Academic Press, 1976.  
Viidatud Klandermans, B. Psychology and trade union participation: joining, acting, quitting – Journal of Occupational Psychology, 1986, Vol. 59, pp. 189–204 vahendusel
44. **Sweet, T.G., Dudley J.** The Classification and Interpretation of Strike Statistics – Management Research News, 1979, pp.6–13
45. **Światkowski A.M.** European Social Charter: The right to strike. – Managerial Law, 2005, Vol. 47, No. 6, pp. 284–301
46. Töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 17.12.2008. a. – Riigi Teataja I osa, 2009, nr. 5, art. 35. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899>] 02.12.2011
47. Vabariigi Presidendi Kantselei vastus EHL pöördumisele. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis071111.html>]. 04.04.2012
48. Õpetajate jt haridustöötajate töökoormus. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis21111.html>]. 04.04.2012
49. Õpetajate töötasude alammäärade läbirääkimised 19.septembril 2011.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis200911.html>]. 04.04.2012
50. Õpetajate üleriigilisest streigist 7.–9. märtsil 2012.a. [<http://ehl.org.ee/uudis/uudis130212.html>]. 04.04.2012
51. Европейский Комитет по социальным правам. [[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault\\_ru.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_ru.asp)]. 03.03.2012
52. **Киселев, И.Я.** Сравнительное международное право. Москва: Дело, 1999, 728 с.

## LISAD

### Lisa 1. Eestikeelne küsimustik

Hea osaleja!

Suur tänu, et nõustusite uurimuses osalema!

Olen Irina Vihhoreva ja lõpetan see aasta Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõpinguid. Kirjutan bakalaureusetööd teemal "Eesti 2012. aasta õpetajate streigi põhjused ja tagajärjed". Olen väga tänulik, kui leiad aega täita allolev küsitlus.

Ankeedis ei ole ühtegi nõ "nipiga" küsimust ja kuna ootan just Teie arvamust, ei saa ka vastused olla "õiged" või "valed". Küsitlus on anonüümne. Palun vastake allolevatele küsimustele, märkides sobiv vastusevariant või -variandid. Küsimustiku täitmiseks kulub kuni 10 minutit.

1. Milline oli Teie arvates streigi tekkimise põhjus?

...

2. Mis põhjusel Teie liitusite streigiga?

...

3. Mitu päeva Te streikisite?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

- ☐ 5
- ☐ 6 ja enam

4. Kas Teie arvates oli õigustatud korraldada streiki?

- ☐ Jah
- ☐ Ei

5. Kui suur on streigiga seotud Teie isiklik rahaline kulu (nt saamata jäänud palk, sõidukulud, telefonikulud jms)?

- ☐ Kulud puuduvad
- ☐ 1–20 eurot
- ☐ 21–40 eurot
- ☐ 41–60 eurot
- ☐ 61–80 eurot
- ☐ 81–100 eurot
- ☐ 101 eurot ja rohkem

6. Kas seoses streigiga Teil olid mittemateriaalsed kulud (näiteks, peab tunde järele tegema, suhete halvenemine jne)?

- ☐ Jah
- ☐ Ei



Kui vastasite "jah", siis palun täpsustage, millised kulud Teil kaasnesid.

...

7. Kui suur on Teie isiklik loodetav materiaalne tulu streigist, st kuupalga tõus 2012.a. (neto)?

- ☐ Tulud puuduvad
- ☐ 1–20 eurot kuus
- ☐ 21–40 eurot kuus
- ☐ 41–60 eurot kuus
- ☐ 61–80 eurot kuus
- ☐ 81–100 eurot kuus
- ☐ 101 eurot ja rohkem kuus

8. Kas seoses streigiga Teil olid mittemateriaalsed tulud (näiteks, kollektiivis ühtsustunde tugevnemine, lapsevanemate ja õpilastepoolne suurem lugupidamine jne)?

☐ Jah

☐ Ei

Kui vastasite "jah", siis palun täpsustage millised tulud Teil tekkisid.

...

9. Kas streigist osavõtmine põhjustas Teis stressi?

☐ Jah

☐ Ei

10. Kui õpetajate nõudmisi ei rahuldata, kas olete isiklikult valmis uuesti streikima?

☐ Jah

☐ Ei

☐ Ei oska öelda

Kui Teil on veel lisakommetaare, siis võite jätta need siia.

...

Suur aitäh!

## Lisa 2. Venekeelne küsimustik

Дорогой

учитель!

Спасибо большое, что Вы согласились принять участие в опросе!

Меня зовут Ирина Вихорева и я заканчиваю в этом году обучение степени бакалавра по экономике в Тартуском университете. В данный момент я пишу выпускную работу на тему «Причины и последствия забастовки учителей 2012. года в Эстонии». Я была бы очень признательна, если у Вас найдется время для заполнения опросника. Опросник анонимный и его результаты будут использоваться только для выпускной работы.

В опроснике нет ни одного вопроса "с подвохом", нет единых правильных ответов, главное – узнать Ваше мнение. Заполнение опросника займет максимум 10 минут.

1. В чём заключается причина забастовки по Вашему мнению?

...

2. Почему Вы приняли участие в забастовке?

...

3. Сколько дней Вы бастовали?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6 и более

4. Была ли забастовка оправданная по Вашему мнению?

- ☐ Да
- ☐ Нет

5. Насколько велики были Ваши финансовые затраты для участия в забастовке (например, потерянная заработная плата, транспортные расходы, телефонные расходы и т.д.)?

- ☐ Затрат не было
- ☐ 1–20 евро
- ☐ 21–40 евро
- ☐ 41–60 евро
- ☐ 61–80 евро
- ☐ 81–100 евро
- ☐ 101 и больше евро

6. Были ли у Вас нематериальные затраты в связи с забастовкой (например, ухудшение отношения, навёрстывание уроков и т.д.)?

☐ Да

☐ Нет

Если Вы ответили "Да", то укажите какие именно нематериальные затраты у Вас возникли

...

7. Насколько велика Ваша ожидаемая материальная прибыль с забастовки, т.е. насколько увеличится ежемесячная заработная плата в 2012. году (нетто)?

- ☐ Прибыль отсутствует
- ☐ 1–20 евро в месяц
- ☐ 21–40 евро в месяц
- ☐ 41–60 евро в месяц
- ☐ 61–80 евро в месяц
- ☐ 81–100 евро в месяц
- ☐ 101 и больше евро в месяц

8. Была ли у Вас нематериальная прибыль в связи с забастовкой (например, улучшение отношения в коллективе, больше уважения со стороны учеников, родителей и т.д.)?

- ☐ Да
- ☐ Нет

Если Вы ответили "Да", то укажите какие именно нематериальные затраты у Вас возникли

...

9. Вызвало ли участие в забастовке у Вас стресс?

- ☐ Да
- ☐ Нет

10. Если предоставленные учителями требования не удовлетворят, готовы ли Вы снова бастовать?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не могу ещё сказать

Если у Вас есть ещё какие-либо комментарии, то можете оставить их здесь.

...

**Большое Вам спасибо!**

## SUMMARY

### REASONS AND CONSEQUENCES OF STRIKES BASED ON THE TEACHERS' STRIKE IN ESTONIA IN 2012

Irina Vihhoreva

Most of the people in working age are working. At work sometimes can occur conflicts due to deterioration of working conditions, salary reductions or long-term attachment to the same level or based on other factors. Employees may agree to the current situation, change their job or to do something to change the situation. One of the solutions is to organize a strike in order to change the situation and bring out the problem. Since the right to strike is a fundamental right in Europe, then each person should know what a strike is and all about the rights to strike.

It can be assumed that the awareness of Estonian workers about strike is not on a very high level. Nevertheless, on spring 2012 happened one of the largest strikes in Estonia's history – the teachers' strike. Author of this bachelor thesis used chance to interview the participants immediately after the occurrence.

The goal of this thesis is to find out participants' motives and consequences of the participation in Estonia's teacher strike in 2012. To reach this goal following research points were set:

- to find out the nature of strike, the right to strike and the types of strikes,
- to find out the general causes and consequences of strikes,
- bring out the process of formation teachers strike in Estonia,
- to prepare and carry out a survey among teachers,
- to analyze the results of survey and make conclusions.

This bachelor thesis consists of two parts – theoretical and empirical. In the theoretical part the author examines the nature of the strike, compares the different definitions of the strike. Also examines the right to strike at European level and at Estonian level. Since there are many different types of strikes, author believes it is important to present an overview of these. Also results of studies already performed are brought out and synthesized.

For the empirical part author carried out the survey among teachers to find out their views on the reasons of the strike, a strike-related costs and personal income and other factors that were related to participation in a strike. The questionnaire was drawn up in both Estonian and Russian languages, which allowed to take part in the study for these teachers, whose knowledge of Estonian is not the best.

Although the strike has been given many different definitions, one of the main thing is that a strike is a collective action to show reluctance to certain conditions. The differences in definitions occur if further delve into the essence of the strike: who strikes, why strikes and how strike is hold. In this thesis strike is defined as a workers' collective action against employers.

The right to strike is one of the fundamental human rights. The right to strike is defined in the European and Estonian law. Important is the fact that the strike is not absolute right. In this thesis are also brought out the main points from Estonian laws about strikes, which will help the reader to better understand the Estonian legislation and opportunities to organize a strike.

As already in the legislation are mentioned a variety of strike types, the author decided to bring out different strike types and to classify them. Revealed, that classification of strike types is not easy thing to do due to different characteristics of classification. There are no one and only way to classify types of strike.

There have been carried out lots of researches about causes and consequences of the strikes. The most common cause of strike is failure of negotiations. But if to start researching for reasons of the failure of negotiations, their identification is not always

possible, as there may be more reasons than one. Also in thesis are presented factors that influence the likelihood strike occurrence.

As well as the causes, consequences the strike is also difficult to determine. The consequences may not be the only material but also immaterial. In addition, attention should be paid not only to consequences that are related to the company, but also to the consequences which are related to the strike participants.

In the empirical part author examined events that led to the teachers' strike and conducted survey among teacher who participated in strike. Looking through various events related to a strike schedule, it became clear that the plans for the organization of the strike has started half a year before the strike took place. In addition, it is remarkable how the strike leaders were determinant to a plan to organize a strike, despite the fact that strikes in Estonia are rare to happen.

The survey was conducted online among teachers who participated in the strike. A total of 171 replies were received, of these 130 Estonian and 41 Russian questionnaire. The questionnaire consisted of ten questions, two of which were open and eight with multiple choice.

The main reasons of strike occurrence were low wage levels, high workload and a bad reputation in society. In most cases, teachers took part in the strike for the reasons above, but there were also those people who did not wish to participate in a strike, but did it because of solidarity to other colleagues. The participation time varied from one to three days, it was longer among Estonian respondents. Almost all of the respondents felt that organizing a strike was right thing to do.

There were material costs due to participation in the strike. Among Estonians there were on average bigger. A minority had a immaterial costs. As a income from the strike author considered monthly increase in wages in 2012. 25% of Estonians and 50% of Russians do not expect income in 2012 from taking part in strike action. Half of a respondents had an immaterial incomes. If start to compare costs and incomes, the average income was higher than the average cost for both Estonians and Russians. Nevertheless, 30% of respondents did not expect to receive material income and 12% of

responders did not expect to get either material or immaterial income. Due to that author can't claim, that decision to participate in a strike action is based on a rational choice.