

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ettevõtetmajanduse instituut

Aleksei Värä

**STREIGI EDUTEGURITE ANALÜÜS EESTI
HARIDUS- JA TERVISHOIUTÖÖTAJATE 2012.
AASTA STREIKIDE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur, Krista Jaakson

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud " "..... 2014. a.

..... õppetooli juhataja

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

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

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. STREIGI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED	6
1.1 Streigi ajalugu, streigiga seotud mõisted ja streigi liigid	6
1.2. Streikimise ajendid ja seda mõjutavad tegurid.....	16
1.3. Streigi edutegurid	27
2. STREIGI EDUTEGURITE EMPIIRILINE ANALÜÜS.....	32
2.1. Ülevaade Eestis toimunud streikidest aastatel 1996-2012	32
2.2. Haridus- ja tervishoiutöötajate 2012.a. streikide edutegurite analüüs.....	41
2.3. Järeldused 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streigi edutegurite kohta .	49
KOKKUVÕTE.....	53
VIIDATUD ALLIKAD	55
LISAD	66
Lisa 1. Eesti streigid 1996-2012.....	66
SUMMARY	69

SISSEJUHATUS

2012. aastal toimusid Eestis suured haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streigid, millest viimane kestis kuu aega. Põhjuseid, miks töötülid äärmusliku vormi võtsid, on mitmeid, kuid üldjoontes iseloomustab mõlemaid ameteid alaväärtustatus, mis avaldub ka nende töötasus. Autori arvates on mõlema valdkonna probleemid küllaltki tõsised ja aktuaalsed, seda näitab ka meediakajastus: räägitakse haridus- ja tervishoiutöötajate pahameelest töötingimuste- ja tasu pärast ning tervishoiutöötajate lahkumisest välismaale.

Kuna streike on Eestis üldjoontes väga vähe olnud ning sellest tulenev õppimiskogemus napp, siis autori arvates on oluline uurida streikide edutegureid. Seda seetõttu, et kui töötajad teavad streigi edutegureid ja suudavad neid ka hästi rakendada, siis tähendab see autori arvates töötajate suuremat enesekindlust ja võimet vajadusel oma nõudmiste tarbeks ka äärmuslikul viisil seista. Selleks kasutas töö autor maailmas praktikas väljakujunenud streikide põhjuseid, liigitusi ning edutegureid.

Bakalaureusetöö eesmärk on tuua välja järeldused streigi edutegurite kohta tervishoiutöötajate ja haridustöötajate 2012. aasta streikide näitel.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade streigi erinevatest liikidest
- selgitada streikimise põhjused ja seda mõjutavaid tegureid
- anda ülevaade streigi eduteguritest
- anda ülevaade Eestis toimunud streikidest aastatel 1996-2012
- uurida põhjalikumalt haridus- ja tervishoiutöötajate streike edutegurite seisukohalt
- anda hinnang haridus- ja tervishoiutöötajate edutegurite kasutusele

Töö koosneb kahest peatükist. Teoreetiline osa jaguneb kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis tutvustatakse lühidalt streikide ajalugu, streigiga seotud mõisteid ja streigi liike. Teises alapeatükis näitab autor streikimise ajendeid ja streikimist mõjutavaid tegureid. Kolmandas alapeatükis keskendub töö autor streigi eduteguritele.

Empiirilise osa esimeses alapeatükis annab autor ülevaate Eestis toimunud streikidest, nende põhjustest ja tagajärgedest ning osalejatest aastatel 1996-2012. Töö autor annab üldise hinnangu streikide aktiivsusele, näitab, kes olid võitjad ja kaotajad ja millised olid põhilised tulemused. Teises alapeatükis keskendub autor 2012. aasta haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streikide eduteguritele, annab hinnangu nende kasutusele ning võrdleb, kumma streigi puhul need tugevamad olid. Viimases alapeatükis toob autor välja järeldused 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streigi edutegurite kohta.

Teoreetiline osa põhineb autoritel nagu A. L. Booth, H. C. Katz, T. A. Kochan, A. J. S. Colvin, E. Kallaste.

Empiirilise osa jaoks on kasutatud Eurofoundi andmeid ja meedias avaldatud infot ning Eesti Statistikaameti andmeid. Samuti on autor teinud intervjuud endise EAKL esimehe Harri Taliga ja Epp Kallastega, kes on vanemanalüütik Eesti Rakendusuuringute keskuses Centar. Mõlemad intervjuueeritud on antud teemaga palju kokku puutunud, üks praktilise ja teine akadeemilise poole pealt.

Autor soovib tänada oma juhendajat Krista Jaaksoni, kes töö kirjutamisel oli alati oma nõuannete ja abiga olemas ja vastas viivitamatult tekkinud küsimustele. Samuti tahab autor tänada Harri Taligat ja Epp Kallastet, kes olid meeleldi nõus intervjuu küsimustele vastama.

1. STREIGI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

1.1 Streigi ajalugu, streigiga seotud mõisted ja streigi liigid

Heites pilku minevikku võib leida, et streigid pole ainult tänapäeva töötajate mõjutusvahendiks tööandja surveamiseks, seda kasutati juba enne meie ajaarvamist. Olgu ära toodud mõned ajaloolised faktid esimestest teadolevatest streikidest. Esimene streik toimus arvatavasti aastal 1155 eKr, kui Egiptuses Ramses III ajal surnute linna ehk nekropoli ehitanud töölised töö maha panid, kuna neile ei olnud kahe kuu eest tasutud. Keskaja Saksamaal on teateid esimesest streigist 1329. aastast, kui aasta otsa streikisid Breslau metallikäsitöölised. 1791. aastal streikisid Hamburgis käsitöösellid, 1896. aastal laienes meremeeste ja sadamatöölise streik 11 nädalat kestnud üldstreigiks. Inglismaa esimene suurem streik oli Londonis 1889, kui streikisid dokitöölised. 180 000 streikijat nõudsid tunnitasuks 6 penni ja päeva miinimumtasuks 2 šillingit ning oma tahtmise ka said. Nende eeskuju järgisid Yorkshire'i kaevurid, kelle nõudmised rahuldati vaid osaliselt. 19. sajandil saigi streigist kaevurite ja metallitöölise põhilisem survevahend oma huvide eest seismisel. Streigid järgisid konjunktuuri – sõja ja tööpuuduse aastatel oli neid vähem või peaaegu üldse mitte. (Soe 2008)

Streigid omandasid suure tähtsuse industriaalrevolutsiooni perioodil, mil paisus masstööjõud vabrikutes ja kaevandustes. Tollal muudeti streigid kiiresti ebaseaduslikeks väga paljudes riikides, kuna enamasti omasid tööstuste omanikud suuremat poliitilist jõudu. Enamikus lääneriikides hakati aga streike seadustama osaliselt juba 19. sajandi lõpust alates. (Streik 2013) Streik on tulemuslikuim töötüli lahendusviis. Streigiga kaasnevad meelevaheldused, kus avalikus kohas toimub hulga inimeste kogunemine, et avaldada oma meelsust, mis on eriti sagedased riiklikus sektoris töötavate inimeste osas.

Järgnevalt toob autor välja erinevad streigi definitsioonid, et paremini mõista selle olemust.

Vaba entsüklopeedia definitsiooni sõnastuse järgi on streik töövõtjate massiline tööseisak, mille põhjuseks on rahulolematus tööandja pakutava palgaga või töötingimustega. Tavaliselt eelnevad streigile läbirääkimised tööandjate ja töövõtjate (või nende esindajate ametiühinguliidrite) vahel. Streik on töövõtjate äärmuslik abinõu oma nõudmiste saavutamiseks ning leiab aset tavaliselt siis, kui võimalused läbirääkimiste teel lahendusi leida on ammendunud. Streigiga kaasnevad suured majanduslikud kahjud, mistõttu üritavad tööandjad tavaliselt jõuda töövõtjatega kokkuleppele läbirääkimiste teel. (Streik 2013)

Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse sõnastuses on streik töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, saavutamaks tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes. Vastupidine olukord, kui töökatkestus toimub tööandja poole pealt, on töösulg. (Kollektiivse töötüli... 2010)

Sweet ja Jackson (1979: 6) ütlesid, et streik on tööseisak ja kui räägitakse streikidest, siis vihjatakse konkreetsele töövaidlusvormile. Lancaster (1972: 257) ütles, et streiki defineeritakse kui tööseisakut seoses töötingimuste ja töölepinguga. Kõik definitsioonid on sarnased tuues välja, et:

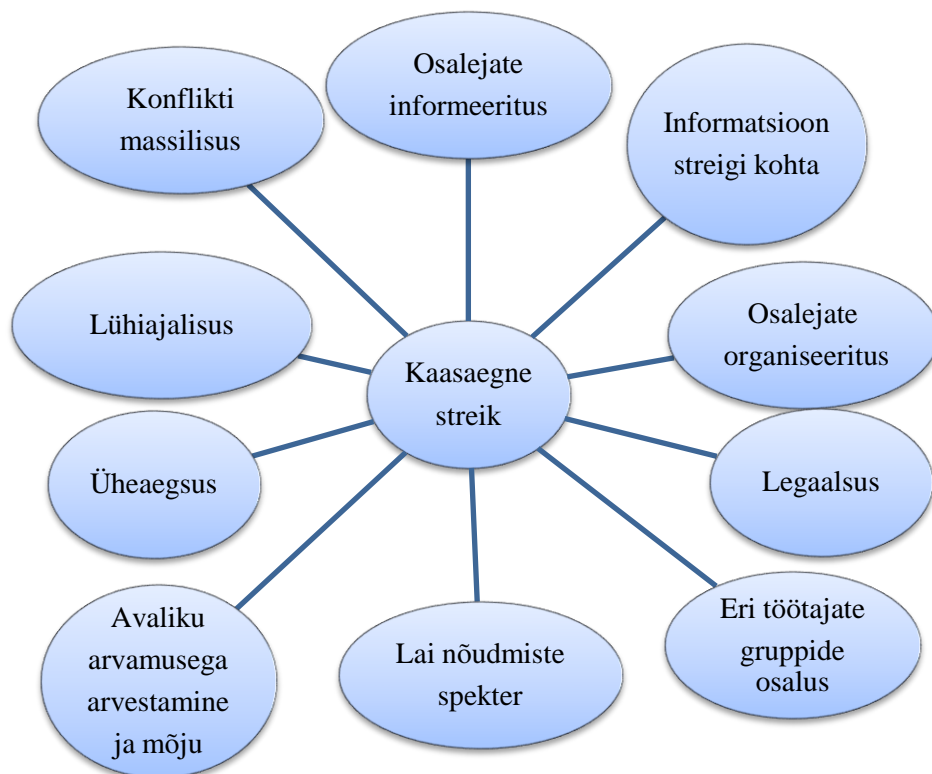
- streik on töökatkestus seoses teenitava tulu või töötingimustega;
- streigile on eelnenud läbirääkimised.

Järgnevalt toob autor välja punktid kollektiivse töötüli lahendamise seadusest, mis on vajalikud mõistmaks edaspidi antud uurimistööd.

Töötajaid, töötajate ühingu või liitu esindab nende poolt volitatud isik, ka tööandjat, tööandjate ühingu või liitu esindab nende poolt volitatud isik. Kollektiivsete töötülide korral võivad tööandja ja töötajate esindaja omavahelise kokkuleppe mitteraasutamisel pöörduda tööandjate liidu ja töötajate liidu poole. Streigist osavõtt on vabatahtlik ning ei ole lubatud takistada streigiga mitteühinenud töötajate tööleasumist. Streiki ei või õhutada isik, kes pole antud töötüliga kuidagi seotud. Streigid on keelatud riigiorganites, Eesti kaitseväes, riigikaitseorganites, kohtudes ning päästeasutustes. Elanike ja majanduse esmavajadusi rahuldavates ettevõtetes ja asutustes tagab streigi või töösulu kuulutanud organ hädavajaliku teenindus- või tootmismahu. Streik kohtu

mõjutamiseks või millele ei eelnenud läbirääkimisi ja lepitustoiminguid on ebaseaduslik. Streigist osavõttu ei käsitleta töölepingu rikkumisena ja sellega ei kaasne töötaja vastutust, välja arvatud, kui töötaja on kohtu poolt ebaseaduslikuks tunnistatud streigi korraldaja. 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. Töötajate, töötajate ühingu või liidu nõuete täieliku või osalise rahuldamise korral maksab tööandja streigi väljakuulutanud töötajatele, töötajate ühingule või liidule hüvitist poolte vahel kokkulepitavas suuruses. (Kollektiivse töötüli... 2010)

Kaasaegne streik on eelnevalt ettevalmistatud ja kollektiiviga läbiräägitud aktsioon, mis toetub tuntud liidritele, kellel on rahva, pressi, valitsuseliikmete jt. toetus. Võimalus osalejaid kiirelt teavitada tulevases streigist kindlustab aktsiooni massilisuse ja samaaegsuse. Rahva arvamuse ja pressi valmistumine on vajalikud komponendid streigi organiseerimisel. (Šalenko 1992: 45-46) Kaasaegset streiki iseloomustab joonis 1.



Joonis 1. Kaasaegse streigi omadused (Šalenko 1992: 47).

Kaasaegse streigi iseloomustus viitab kõrgelt arenenud tsiviliseeritud ühiskonnale, kus osalejate teadlikkus on küllalt kõrge, et lühiajaliste organiseeritud legaalsete streikidega saavutada tõhusaid tulemusi, sest avaliku arvamuse mõju on tänapäeval suur. Kasutades tänapäeva side- ja kommunikatsioonivahendeid ning meedia vahendust, suudetakse levitada kiirelt ja täpset informatsiooni streigi kohta, kaasates osa võtma suuri rahvassse üheaegselt eri piirkondades.

Kollektiivse töötüli lahendamise seaduses on viidatud töötajate ühingule või liidule, kes esindab töötajaid, sellest tulenevalt on otstarbekas ära tuua ka ametiühingu definitsioonid, sest tavaliselt läbirääkimised ja streigid toimuvad ametiühingu eestvedamisel. Ametiühing on palgasaajate kestev ühendus, mille eesmärk on säilitada või parandada töötajate tingimusi. (Webb *et al.* 2009: 1, viidatud Kallaste 2010: 23 vahendusel). Farber (1986: 1044, viidatud Kallaste 2010: 23 vahendusel) pakkus definitsiooni ametiühingust kui „töötajate rühmast, kes peavad kollektiivläbirääkimisi tööandjatega, seoses töö tingimuste ja hõivega.“ Ametiühingud täidavad kolme funktsiooni (Tamberg 2001: 35):

- nad on seltsimeheliku eneseabi ühendused, kes tegutsevad solidaarsuse põhimõttel;
- nad on võitlusühendused, kes võitlevad, saavutamaks otsustusvõimu tööturul;
- nad on tegijad e. mõju avaldajad, kes mõjutavad vahetult või kaudselt riigivõimu.

Ametiühingu rolli nähakse töösuhete korrastajana, kes kanaliseerib ja juhib töötajate protestid legaalsetele rööbastele. Ametiühingute põhilise traditsioonilise relvana on käsitletud tööseisakuid –avalikku ja kollektiivsest tööst keeldumist. Ametiühingute organisatsioon ja staatus erinevad kultuuriti ning piirkonniti. Viimastel aastatel on paljudes riikides tekkinud muid töötajate huvide kaitsmise võimalusi, mistõttu ametiühingud on jäänud traditsiooniliste tööstusharude tööliste huvide esindamise ja kaitsmise institutsioon. Vastandina ametiühingutele on tekkinud tööandjate liidud, kõige sagedamini tegevusharuti, et kooskõlastada ühiselt palga- ja töötingimusi. Väiksemates asutustes või asutustes, kus pole töötajate poolt moodustatud ametiühingut, täidab ametiühingu rolli töötajate usaldusisik -või isikud.

Kõik töötajad ei taju sügavaid konflikte tööandjatega või ei taha ühineda ametiühingutega. Tööandjatega läbikäimisel eelistavad mõned töötajad individuaalseid toiminguid kollektiivsetele. Teised jällegi kasutavad võimalust töölt lahkumiseks, kui nad pole rahul töö tingimustega, mitte ei pea läbirääkimisi. Avaliku poliitika üheks eesmärgiks on seega anda töötajatele võimalus valida, kas kollektiivsed toimingud konfliktide lahendamisel on see, mida nad vajavad, et lahendada konflikte ja saavutada ühist kasu koos tööandjaga, ja mitte suruda peale ametiühinguga liitumist. (Katz *et al.* 2008: 5) Toetus ametiühingule sõltub töö tajutavast ebakindlustundest, juhtide austuse puudumisest töötajate vastu, uskumusest, et ametiühingu esindus oleks efektiivne, soodsatest hoiakutest ametiühingute suhtes ja vihast tööandja vastu (McClendon *et al.* 1998: 34).

Ametiühingute kaasamine ja streigi algamine konfliktsituatsioonis on seotud töösuhetega. Töösuhete all mõistetakse tööandjate ja töövõtjate vahelisi suhteid ning neid mõjutavaid norme, kokkuleppeid ja institutsioone. Töösuhete süsteemi loogika tuleneb traditsioonilistest tööjõu müüja ja ostja vahelistest suhetest ja nende jõudude vahekorra. Töötaja teeb tööandjale tööd lähtuvalt viimase juhistest ja korraldustest ning tööandja kohustub töötajale selle eest maksma ja kindlustama ettenähtud töötingimused. Töösuhete osapoolte tegutsemise raamid on sätestatud seadusaktidega, mis määravad osapoolte õigused ja millest töösuhete tõhusus oluliselt oleneb. Seega on töösuhete valdkonnas alati kaks osapoolt, kes tegutsevad vastavalt oma huvidele ja võimupotentsiaalidele. (Tamberg 2001: 33, 96)

Töösuhete analüüsi kriitiliseks eelduseks on see, et on olemas loomupärane konflikt tööandja ja töötajate vahel. Konflikt tekib majanduslike huvide kokkupõrkel – töötajad ootavad kõrget palka ja kindlusetunnet ning tööandjad taotlevad kasumit. Kuigi konflikt on töösuhete loomulik element, on ühiskonnal õigustatud huvi piirata tööalaseid konflikte. (Katz *et al.* 2008: 4-5; Adigun, Igwilo 2010: 17)

Huvide erinevus võib viia kas vastasseisu või koostööle, mis oleneb paljudest asjaoludest, kuid eeskätt sellest, kuivõrd on juurdunud usaduslik organisatsioonikultuur, millest oleneb, kas tahetakse konflikti vältida või mitte, kas ollakse valmis pidama töösuhetealaseid läbirääkimisi või mitte, kas töötajate nõuete täitmiseks on olemas rahalised võimalused või ei. Tööandjate ja töötajate vahel võib leida palju ühiseid huve.

Nii ettevõtted kui ka töötajad võivad saada kasu tootlikkuse kasvust läbi kõrgema palga ja suurema tulu. Üks meetmeist on tootlikku ja kvaliteetset tööd stimuleeriva palgasüsteemi rakendamine. Efektiivne töösuhte olemus on selline, kus mõlemad osapooled lahendavad edukalt probleeme, mis tulenevad nende vastandlikest huvidest, ja taotlevad edukalt ühist kasu. Streigi puhul on tegemist ebaefektiivse töösuhtega, kus osapooled ei suuda saavutada kokkulepet, mis rahuldaks mõlemaid osapooli. (Katz *et al.* 2008: 5, 192)

Kollektiivsed läbirääkimised enne streiki on ainult üks paljudest konfliktide lahendamise ja ühishuvi saavutamise mehhanismidest töökohal, kuid nad on ka kõige nähtavamad (*Ibid.*: 5, 192). Läbirääkimiste pidamine tähendab kellegagi mingi küsimuse arutamist, meetmete rakendamist oma eesmärgi saavutamiseks ning lõpptulemusena kokkuleppe või lepingu sõlmimist. Tööturul peetakse pidevalt tööandjate ja töötajate vahelisi läbirääkimisi. Esmapilgul näib kollektiivläbirääkimiste põhimõte küllaltki lihtsana, kuid nende elluviimiseks saab kasutada väga erinevaid vorme. Kollektiivläbirääkimised hõlmavad kõiki läbirääkimisi, mida peetakse ühelt poolt tööandja, tööandjate grupi või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme töötajate organisatsiooni vahel ning mille eesmärgiks on (Kollektiivläbirääkimiste... 2010):

- töötingimuste ja tööhõive tingimuste määratlemine
- tööandja ja töötajate vaheliste suhete reguleerimine
- tööandja või nende organisatsioonide ja ühe või mitme töötajate organisatsiooni vaheliste suhete reguleerimine.

Lepingu läbirääkimised toimuvad töötajate ja juhatuse vahel etteantud aja jooksul, et kehtestada või vaadata üle lepingutingimusi, mis reguleerivad nende suhet. Lepingu ja ka streigiohu surve sunnivad keskenduma ja jõudma selgusele, kui tähtsaks kumbki osapool kriitilisi lahkhelisid peab ja kas on vaja kujunenud olukorda muuta või mitte. Läbirääkimiste ebaõnnestumine toob kaasa streigi, mida meedias tihti kajastatakse. Kuid läbirääkimised ei ole sõltumatud tegevustest, mis aja jooksul töökohal esile tulevad. Strateegiad ja taktikad, mida kasutatakse läbirääkimistel, peegeldavad usalduse taset töötajate ja juhatuse esindajate vahel läbirääkimiste alguses, ja läbirääkimiste tulemused omakorda mõjutavad usaldust järgneval lepinguperioodil. Seega

läbirääkimised on nii töötajaskonnale kui ka juhatusele pöördeliseks sündmuseks, mis võib tugevdada, kuid ka muuta edasiseid suhteid. (Katz *et al.* 2008: 192)

Streike võib liigitada mitmeti. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus (KTTLS) räägib streigist, toetusstreigist, hoiatusstreigist. Puudub üldmõiste, mis hõlmaks kõik streigi liigid. Autori arvates võiks selleks olla „streik“, liigimõisteid väljendaksid põhistreik, s.o streik, millega streikijad taotleavad oma nõuete rahuldamist, toetusstreik streikijate nõuete toetuseks teises ettevõttes, ja hoiatusstreik, s.o põhistreigiga ähvardamine, kui tööandja ei rahulda kollektiivi esitatud nõudeid.

Nimetatud jaotus lähtub streigi eesmärgist. Streigist osavõtjate või mastaabi järgi võib streigid jaotada ka üldstreikideks kas ettevõtte, kutseala, tegevusharu või kogu riigi ulatuses, olenevalt sellest, kas streigib ettevõtte või kutseala töötajate enamik või majandusharu või riigi ettevõtete enamik või ainult osa ettevõtte või kutseala töötajatest või majandusharu või riigi ettevõtetest. Loomulikult võivad kõik streigi liigid hõlmata ka vaid teatud piirkondi (nt lokaalne üldstreik Ida-Virumaal). (Siigur 2007; Šalenko 1992)

Autor on võtnud aluseks Šalenko streigi klassifikatsiooni (Šalenko 1992: 45):

- Läbiviimise järgi – töö peatamine, töö jätkamine;
- Mastaabi järgi – ühe ameti, tsehhi, ettevõtte, haru raames, regionaalne, üleriigiline, rahvusvaheline;
- Konflikti sisu järgi – kollektiivleping, solidaarsus;
- Ametiühingu osalemise järgi – metsik, klassikaline;
- Organisatsioonivormi järgi – primitiivne, „reeglite järgi“, ettevõtte hõivamisega, hoiatav, osaline, lühiajaline, etapiline.

Streigiliikumise ajaloos kujunesid välja erinevad streigi liigid oma õiguste eest võitlemiseks (Streik 2012, Šalenko 1992: 45):

- Üldstreik e. üleriigiline: kõikide töövõtjate streik mingis riigis;
- Täisstreik või totaalstreik: streik mingi konkreetse majandusharu kõikides ettevõtetes;
- Osaline streik: streik toimub vaid mõnede töövõtjate gruppides või ettevõtte osakondades;

- Raskuspunktistreik: streigitakse ettevõttele olulises töölõigus, kus tööandja kannab kõige suuremaid kahjusid ja mõjutab oluliselt streigi tulemusi;
- Kaitsestreik: streigitakse töö- või sotsiaalingimuste halvendamise vastu;
- Hoiatusstreik: streik kestab vaid pool kuni kaks tundi;
- Protestistreik: piiratud streik mingi konkreetse sündmuse vastu;
- Bummelstreik: streik, kus töötatakse palju aeglasemalt kui tavaliselt;
- Solidaarsusstreik e toetusstreik: töövõtjad teistest majandusharudest või ettevõtetest streigivad teiste töövõtjate toetuseks;
- Must streik (ka iseseisev streik): streik toimub ilma ametiühingu organiseerimata;
- Poliitiline streik: streigitakse mingi poliitilise eesmärgi pärast. Poliitiline streik on enamasti Euroopas lubatud, kuid näiteks Saksamaal keelatud;
- Istumisstreik: streikijad jäävad töökohtadele kuid ei tee midagi. Istumisstreiki võib ka mingis üldises ruumis või õues kollektiivse istumisena teha;
- Näljastreik: kasutatakse ka väljaspool tööandja-töövõtja vahelisi suhteid ja väljendub nälgimises;
- Üliõpilas- või õpilastreik: õpilased või üliõpilased streigivad õppeasutuse või õppetingimuste vastu;
- Organiseeritud streik e. klassikaline: ametiühingu poolt organiseeritud streik.

Järgnev tabel 1 annab kokkuvõtva ülevaate ülaltoodud punktidest.

Tabel 1. Streigi liikide klassifitseerimise alused

Ametiühingu osaluse järgi	Läbiviimise järgi	Konflikti sisu järgi	Mastaabi järgi	Organisatsiooni vormi järgi
Klassikaline streik	Tavaline e. töö lõpetamine	Kollektiivlepinguga seotud streik	Raskuspunkdistreik	Reeglite järgi
Iseseisev streik, nt. õpilasstreik	Ebatavaline, e. töö jätkamine	Poliitiline streik	Ühe ameti raames	Primitiivne streik
	Bummelstreik	Solidaarsusstreik	Tsehhi piires	Hoiatusstreik
Protestistreik		Ettevõtte piires	Äkkstreik	
Kaitsestreik		Täisstreik, e. haru raames	Osaline streik	
			Regionaalne	Lühiajaline streik
			Üleriigiline	Etapiline streik
			Rahvusvaheline	Näljastreik
				Istumistreik

Allikas: autori koostatud Šalenko 1991: 45 ja Streik 2013 põhjal.

Läbiviimise järgi jaotatakse streigid tavalisteks, töö lõpetamisega, ja ebatavalisteks, kui peale ametlikku teatamist ettevõtte sulgemisest jäävad töölised oma tööpaika ja töötavad edasi (Šalenko 1992: 46).

Konflikti sisu järgi jaotatakse streike: kollektiivsete lepingute rikkumise või muutmise järel vallandunud protestilainete e. kollektiivlepinguga seotud streigid, poliitilised streigid, solidaarsusstreigid, protestistreigid, kaitsestreigid. Näiteks võib tuua protesti töötajate grupi vallandamise vastu. Konflikti sisu võib olla poliitiline, millele järgnevad poliitilised streigid, kui poliitilised nõudmised domineerivad majanduslike nõudmiste üle või kui poliitilisi nõudmisi näidatakse kui ainuvõimalikku lahendust majanduskriisist väljumiseks. Tüüpilised on ka solidaarsusstreigid, protestistreigid ja kaitsestreigid. (*Ibid.*: 46)

Organiseerimise järgi eristuvad streigid vormi järgi. Üks levinumaid streike on streik „reeglite järgi“, kus töötajad töötavad juhul, kui administratsioon järgib kõiki ametlikke instruksioone ja reegleid, seda nimetatakse ka „itaalia“ või „innukuse“ streigiks. Streik, mis toob kaasa ettevõtte hõivamise on istumisstreik. Hoiatusstreik on ajaliselt lühike, see on hoiatuseks administratsioonile ja valitsusliikmetele, näidates, et kui esitatud nõudmisi ei täideta, siis streik jätkub. (*Ibid.*: 46)

Töötajatel, nende ühingutel või liitudel on Eestis õigus korraldada hoiatusstreike kestusega mitte üle ühe tunni. Streigis osalevate töötajate toetuseks on lubatud korraldada toetusstreike. (Kollektiivse töötüli... 2010)

Äkkstreigiga kaasneb töö ootamatu peatamine ja sama ootamatu taaskäivitamine. Osaline streik vajab suurt kindlust ametiühingu töötajates ja tugevat organisatsiooni. (Šalenko 1992: 47)

Mastaabi järgi võivad streigid olla ühe ameti raames. Kui selles osalevad haru peamised töötajad, näiteks kaevandajad ja metallurgid, siis selline tööstuslik konflikt võib saada ühiskonnale väga ohtlikuks. Ametiühingute osaluse taseme järgi on streigid klassikalised, ametiühingute juhtimise all, ja metsikud, mis tekivad spontaanselt või saamata sanktsioone ametiühingu juhtidelt antud ettevõttes või regioonis. (*Ibid.*: 47)

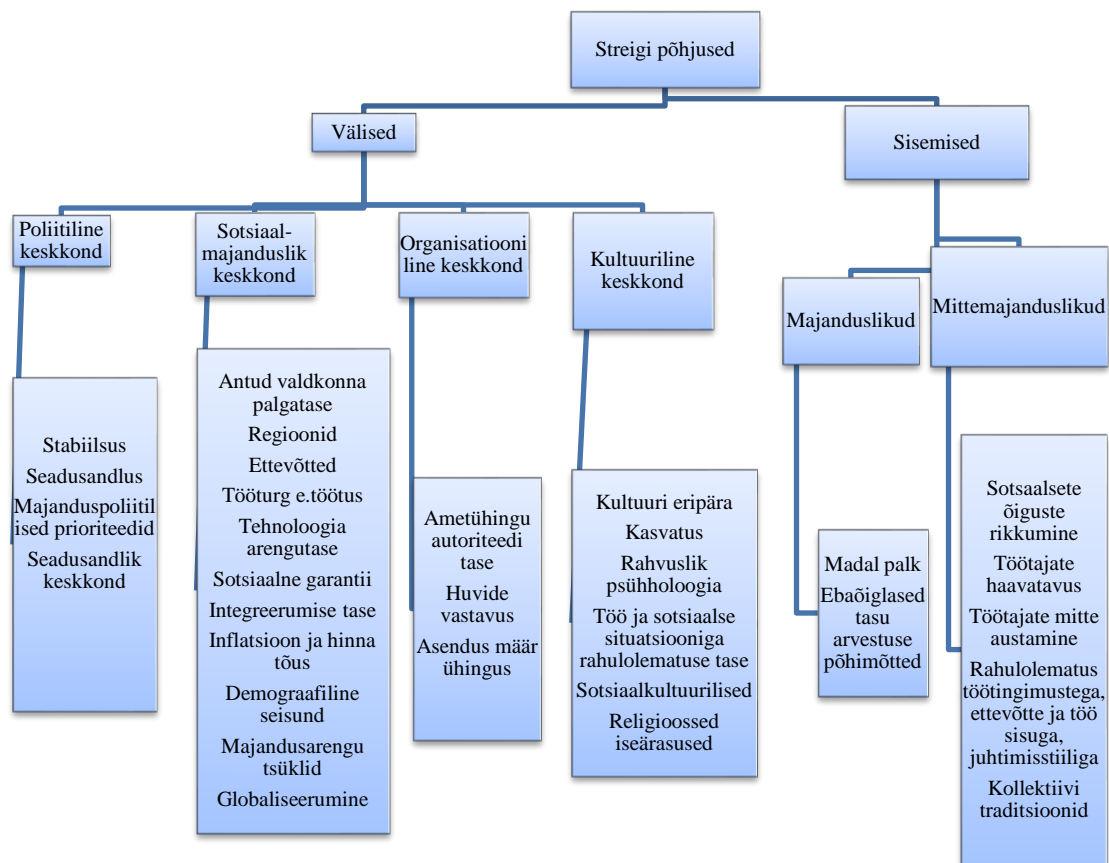
Kokkuvõttes võib tõdeda, et streigi erinevaid liike on palju ning selleks, et streiki korraldada, peab tundma seadusi, mis puudutavad töötülisid, nende lahendust ning korda.

1.2. Streikimise ajendid ja seda mõjutavad tegurid

Streigi ajendiks on põhjused, mis käivitavad sündmuste ahela, mis lõpeb streigiga. Tavaliselt peetakse streikide põhjuseks töötaja ja tööandja lahkeli palga suuruse, töötingimuste või töökvaliteedi osas. Kuid see on vaid üks paljudest põhjustest, miks üldse jõutakse töötulide käigus streigini. Antud alapeatükis on toodud välja erinevad streikimise põhjused ning tegurid, mis streikimist mõjutavad.

Streigi ulatus on mõjutatud tööliste soolise koosseisuga, nõudluse kõikumisega kauba turul, asukohaga tööõigusega maal, tööliste arvuga läbirääkimisüksuses, ametiühingu tihedusega tegevusharus, ja sellega, mil määral palgakasv on kooskõlas inflatsiooni kasvuga eelneval lepingu perioodil (*severity*) (Gramm 1986: 361, 374). Streigieelne meedia tähelepanu tundub olevat üks otsustavatest teguritest streigi kestvuse jaoks. Meedia tähelepanu, mis ümbritseb streiki enne selle toimumist, on märgatavalt ja positiivselt seotud selle hilisema kestusega. Kui avaliku meedia tähelepanu pikendab streikide kestust, siis meedia institutsioonid mõjutavad kaudselt ka kollektiivsete läbirääkimiste pikkust. (Flynn 2000: 158-159) Streigi tekkimise võimalust, sagedust ja perioodi mõjutavad seega välised ja sisemised faktorid.

Streigi põhjused on duaalsed (vt. joonis 2): ühed on esile kutsutud poliitiliste, sotsiaalmajanduslike väliste faktoritega, teised sisemiste tegurite poolt: ettevõtte, regiooni või haru raames. Sisemine grupp põhjuseid jaguneb omakorda majanduslikeks ja mittemajanduslikeks.



Joonis 2. Streigi põhjused (autori koostatud ja täiendatud; Amelin 1991, viidatud Šalenko 1992: 47 vahendusel)

Välise faktorite hulka kuuluvad sotsiaalmajanduslik, organisatsiooniline, poliitiline ning kultuuriline keskkond. (Amelin 1991, viidatud Šalenko 1992: 47 vahendusel). Väline faktor sisaldab määramatust ja eeldab organisatsioonidelt head kohanemisvõimet. Keskkond määrab ära läbirääkimisvõimu (*bargaining power*) kaudu. Näiteks seadus, mis annab töötajatele loa streikida, on tähtis, sest see hõlbustab kollektiivsete läbirääkimiste teket ja muudab mõjuvõimu jaotuse ettevõtte juhatuse ja töötajate vahel. Mõjuvõimu jaotuse nihe on eriti oluline, sest see viib erinevate töötingimusteni, nagu näiteks kõrgemad palgad kui muidu eksisteeriks. Sel viisil miski väliskeskonnast, nt. seadus, mõjutab läbirääkimiste sagedust ja palgataset. Sarnaselt mõjutavad töövõimelise elanikonna ja tööturu majanduslikud näitajad töötajate ja

juhatuse käitumist ning läbirääkimiste tulemusi. Näiteks töötajad ja ametiühingud omavad rohkem läbirääkimiste finantsvõimendust ja on võimelised võitma suuremaid palkasid lepingu läbirääkimistel, kui streikivatel töötajatel kellel on lihtsam leida ajutist või alternatiivset tööd. Seega makroökonomiline aspekt, töötuse määr, mõjutab töötajate läbirääkimisvõimu ja nende tulemusi, sellest tulenevalt ka streikimist. (Katz *et al.* 2008: 9)

Poliitilise keskkonna faktor on väljendatud poliitilise situatsiooni stabiilsusega, kodanike õiguste ja vabaduste järgimisega valitsuse poolt. Poliitiline keskkond on õigusaktide ja käitumisnormide kogum, mis reguleerib ühiskonna ülesehitust, juhtimist, arengut, poliitiliste asutuste süsteemi, ettevõtete tegevust (piirangud, soodustused, maksud, kohustused, õigused). Poliitilise keskkonna eesmärgid on majanduskasv, madal inflatsioon, ekspordi stimuleerimine, investeringute ligitõmbamine. Riigil on võimalus ettevõtete tegevust mõjutada läbi majanduspoliitika ja seadusandluse. Töösuhete riikliku reguleerimise traditsioonilised alad on alampalk, sotsiaalmaksud, ületunnitöö piirangud ja tasustamine, alaealiste ja naiste töö, töö –ja tervisekaitse, tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimine. Äritegevust otseselt reguleerivateks seadusteks on töölepinguseadus, konkurentsiseadus, maksuseadus ja EL õigusaktid. Põhilised poliitilised muutused on seotud EL-i astumisega, valitsuste vahetusega ja poliitiliste muutustega naaberriikides. Õigusaktide või muude regulatsioonide muutumine puudutab sageli paljusid või kõiki ettevõtteid. Suuremad muudatused selles vallas on seotud Eesti astumisega EL-i, kus uued regulatsioonid ja normid mõjutavad kõige enam toiduainetööstuse, põllumajanduse ja laevanduse ettevõtteid. Maailma poliitiline kliima võib muutuda üsna ettearvamatute sündmuste tagajärjel, näiteks 11.09.2001 toimunud terroriaktid USA-s (Leimann *et al.* 2003: 109). Mida stabiilsem ja jätkusuutlikum on riigi poliitika, seda väiksem võimalus rahutuste ja streigilainete tekkeks.

Sotsiaalmajanduslik faktor jaguneb eri komponentideks: antud valdkonna põhitöid tegevate töötajate palgatase, regioonid, ettevõtted, tööturu seis, majandustsüklid, tööstuse tehnoloogia arengutase jne. Majanduskeskkonna põhilised muudatused, mida jälgitakse, on seotud maailmamajanduse arengutsüklitega, majanduskasvu ja majanduskriisidega eri regioonides ja riikides, valuutakurssidega, kapitaliturgudega, intressimääradega, maailmaturu hindadega, inflatsiooniga jne. Eesti siseturgu

teenindavad ettevõtet jälgivad eelkõige selliseid näitajaid nagu Eesti majanduskasv, sissetulekute, keskmise palga ja tööpuudumise muutumine, laenuitingimused ja regionaalsete majandusnäitajate erinevusi. Eesti oluliseks tugevuseks võib lugeda stabiilset makromajanduslikku keskkonda. Sotsiaalse keskkonna muutused avalduvad paljudes näitajates, nagu sündivus, elanikkonna struktuur vanusegrupiti, rahvuslik ja religioosne koosseis, piirkondlik paiknemine, perekondade suurus, sissetulekute jagunemine ja inimeste haridust iseloomustavad näitajad. Demograafilised muutused on pikaajased ja suhteliselt hästi prognoositavad. (*Ibid.*: 109, 110)

Sarnaselt Euroopaga iseloomustab Eesti demograafilist seisundit vähenev rahvaarv ja vananev rahvastik, mis pikas perspektiivis piiravad riigi arengut. Eestis on rahvaarv alates 1990ndate aastate algusest pidevalt vähenenud. Kui algselt oli selle peamiseks põhjuseks migratsioon, siis viimastel aastatel on selgelt muutumas ka rahvastiku vanuseline koosseis. Elanikkonna vananemise trendi alguseks võib lugeda taasiseseisvumist, millele järgnes 65-aastaste ja vanemate inimeste arvu pidev kasv ning sündimuse järsk langus. Eesti demograafilised trendid muutuvad järsult negatiivseks pärast 2012. aastat – enne seda langeb küll tööealiste inimeste arv, kuid hõivatute arv ja tööhõive määr kasvavad tänu suuremate vanusekohortide lisandumisele tööjõu hulka (niinimetatud laulva revolutsiooni lapsed). Järgmisest kümnendist alates on aga tööjõu seast lahkuvate inimeste arv pidevalt suurem kui tööjõule lisanduv. Tulenevalt töötavate inimeste arvu vähenemisest jääb majanduskasvu edaspidi vedama tootlikkuse kasv. Sotsiaalmajanduslikud muudatused mõjutavad elanikkonna elukvaliteeti, mis on aineliste, vaimsete vajaduste rahuldus, elulaadi kvalitatiivne külg vastandatuna materiaalse väärtuste tarbimisele suureneva tööpuudusega. (Naaber 2007)

Majanduskriisi ajal on töötuse tase küllalt kõrge, et tööandjatel on suuremaid võimalusi leida madalama palgaga sobivaid töötajaid. Tööandja ja töötaja vaheline suhe on nagu ostu-müügi suhe. Konkurentsivõimelisel töötajal on lihtsam tingida tööandjaga vastavalt organisatsiooni vajadustele, olgu see siis töötaja sidemete, teadmiste, isikuomaduste või mõne muu asja pärast. Töötajate valik on tööturul suur ja kasvab koos tööpuudusega. Tööandjal on kergem võtta uus töötaja kui hoida inimesi, kes oma töötingimustega rahul ei ole. Siiski tööandja ei tohiks lasta inimesel jõuda nii kaugele, kus ta ei ole oma tööga rahul, tundes, et teda ja tema tööd ei hinnata (Aedma 2011), sest tööandja kaotab kogemustega töötaja ja kulutab uue töötaja koolitamiseks rohkem ressursse. Tööturu

olukorra ära kasutamisel üks kõige vastuolulisemaid streigi probleeme on see, kas firma palkab ajutisi või püsivaid asendajaid, kui töölised hakkavad streikima. Juhatus võib palgata asendus- või püsitöölisi, kui ta teatab sellest ka ametiühingut ja töötajaid. Üks uuring leidis, et streikijate asenduse palkamine suurendab streigi kestust. Seega ähvardus, et palgatakse püsivad asendajad, on signaaliks juhatuse poolt, et nad on nõus kõvasti kauplema ja isegi ametiühingut kõrvaldama, kui see kuulutab välja streigi. (Katz *et al.* 2008: 215-216) Töötajate asendamise risk on madalam läbirääkimisüksuste puhul, kus on tegemist kogenud töötajatega ja see langeb pingelise tööturu situatsiooni korral. Streikide mõju nõrgeneb ja nõudmiste sisu muutub, kui töötajate asendamise risk kasvab. (Cramton, Tracy 1998: 689-690) Töötajate kauplemisjõud suureneb, kui olemasolevate tööliste asendamine on tööandjale kulukas. Üks läbirääkimise võimu allikas on töötajate täieliku taandumise ähvardus, mis on usutav ainult siis, kui ettevõtte ei saa koheselt streikijaid asendada. Niisiis ühingute ulatus ja asendamise määr ühingusse ja ametiühingusse mittekuuluvate töötajate puhul on selgelt tähtsad. Töötajate taandumine annab ühingule võimaluse firmale kulusid peale suruda; nende kulude oht võib kallutada firmat nõustuma ühingu nõudmistega. (Booth 1995: 141) Ühelt pool võib juhatuse ähvardada sellega, et palkab praeguste töötajate asemele uued, teisalt võivad töötajad ise ähvardada töölt lahkumisega, kui neid asendada on kulukas. Mõlemad mõjutavad igal juhul streigi võimalikkust.

Marksistlikud teoreetikud on märganud, et streigi sagedusel ja majandustsükliil on tugev korrelatsioon. Aja jooksul ja riigiti tekivad streigid palju sagedamini just ettevõtluse elavnemisel. Marksistlikud teoreetikud arutlevad, et protsüklilised liikumised streigi sageduses näitavad, et konflikt on ametiühingu läbirääkimisvõimu produkt. See läbirääkimisvõimu streigi mudel keskendub faktile, et streigid on tavaliselt algatatud ametiühingu ja tööliste poolt. Seega perioodidel, kui läbirääkimisvõim on suhteliselt nõrk, on ametiühingul palju väiksem võimalus oma nõudmisi peale suruda ja streikimisvõimalust kasutusele võtta, et saavutada eelistatumaid lepingutingimusi. (Katz *et al.* 2008: 212-213) Tööjõu turu pingelisus omab positiivset ja olulist efekti streigi mõjule, kuid streigi kestus on sellel ajal lühem (Vroman 1989: 816, 823). Võib järeldada, et ametiühingu mõjuvõimust sõltub streikimise sagedus ning streikimise sagedus omakorda majandustsükli kasvuperioodist. Sotsiaalsete riskide tõttu (nt. haigused, invaliidsus, õnnetus, töötus või füüsilise jõu kaotus), võib inimväärikusele

vastav elukvaliteet muutuda võimatuks ja seab ohtu inimese vaba arengu. Sotsiaalsed riskid nõuavad eraldi kaitset sotsiaalõiguste seaduste näol ehk sotsiaalset garantiid riigi tasemel. Sotsiaalkaitse süsteem aitab isikuid, kes on mingi sotsiaalse riski ohvriks langenud, annab võimaluse jätkata inimväarikat elu, tundes end normaalse ühiskonna liikmena, integreeruda ühiskonda, või kindlustab, et konkreetsel erivajadusel järgneks vajalik hooldus perekonnas või vastavas asutuses. Sotsiaalsete õiguste eiramine või rikkumine võib tekitada streigilaine, mis toob endaga kaasa elanikonna rahutusi ja meeleavaldusi. (Tavits 2003: 10-11)

Käitumise tegurid, nagu töötajate integreerumise tase sotsiaalsesse keskkonda, võib viia streikideni. Klassikalises uurimuses analüüsisid Clark Kerr ja Abraham Siegel streigi andmeid eri riikidest ja tööstusharudest ning leidsid, et streigi tase on järjekindlalt kõrgem osades harudes, näiteks kaevanduses ja sadamatöös. Autorid pakkusid välja, et käitumuslikud faktorid, mis on iseäralikud osadele tööstusharudele, seletasid vähemalt osaliselt streikide kõrgemat taset. Sadamatöölistel ja kaevandajatel on tihtipeale oma subkultuur, nad on kaugel peamistest elukeskustest, nende töö hõlmab karmi füüsilist pingutust. Kerr ja Siegel väitsid, et töötajad nendes tööstusharudes on suhteliselt halvasti integreerunud keskkonda ja elavad välja oma pettumust ja isolatsiooni suhteliselt tihti streikide ohutamisega. (Katz *et al.* 2008: 212; Šalenko 1992: 49)

Tänapäeval toimub majanduslik integreerumine e. globaliseerumine, kus kasvab rahvusvaheline kaubandus, segunevad ja ühtlustuvad eri kultuurid, väärtushinnangud ja ökosüsteem. Töötajad võivad kaotada püsiva töö, sest on võimalus osta sisse odavama tööjõu teenust või vastupidiselt paljud töötajad teevad karjääri just välisriikides. Tööandjal on välja kujunenud ühiskonnas lihtsam ja odavam palgata tähtjalisi töötajaid kui täistöökohaga määramata tähtajaga töötajaid, mis aga omakorda vähendab lojaalsust ja pühendumust. Taolised muutused tööjõuturul on muutnud ka inimeste hoiakud ja suhtumist tööandjatesse. Tööandjate nõudmised aina kasvavad, töötajalt oodatakse suuremat vastutust, paindlikkust, pikemaid tööpäevi, suuremat pingetaluvust, mõistmist pidevate muutuste suhtes. Globaliseerumise ja rahvusvahelise konkurentsi tõttu on trend firmade liitumiseks suuremateks kontsernideks, väikeste firmade omastamiseks ja monopoliseerumiseks, kõrvuti organisatsioonide kahandamise ja koondamisega. Loetletud tegurid põhjustavad töötajate umbusaldust ja rahulolematust tööandja suhtes,

mis toob kaasa töötajatele soovi oma õiguste eest välja astuda oma olukorra parandamiseks. (Lelle 2008: 7)

Organisatsiooniline faktor on esindatud ettevõtte ametiühingu, regiooni või haru autoriteedi tasemega, eri professionaalide grupi huvide vastavusega (töölised, spetsialistid, administratsioon) (Šalenko 1992: 48). Tegemist on sõltumatu organisatsiooniga, mis tekib ainult töötajate soovil ja algatusel selleks, et töötajate ühisel jõul ja koostöös tööandjaga parandada töö- ja elutingimusi ning kaitsta töötajate õigusi ja huve. Need organisatsioonid on sõltumatud tööandjatest, riigiasutustest ning teistest organisatsioonidest, millest tulenevalt on tegemist välise faktoriga. Oluline on erinevate liikmete huvide vastavus, mis võimaldab tegutseda ja välja tulla ühtsete nõudmistega. Oluline on ametiühingute atraktiivsus ja usalduse saavutamine töötajate hulgas, mida saavutatakse positiivsete tulemustega ja mida kajastatakse meedias. Suhteline tase, milleni töötajad ja tööandja tahavad ja on võimelised streikima, on streigi finantsvõimendus. Täpsemalt, et mõõta iga osapoolle finantsvõimendust, on vaja teada, mis kulusid streik kummalegi osapoolle toob ja mis on alternatiivsed tuluallikad, et kompenseerida streigi poolt tekitatud saamata jäänud tulu. (*Ibid.*: 79) Teenuste äris, näiteks lennufirmades, kus streigi käigus kaotatud tulu ei saa tagasi reservidest või streigijärgsetest tarnetest, on streigid eriti kulukad. See on üks põhjustest, miks antud juhul tehakse ulatuslikke jõupingutusi, et streike ära hoida. (*Ibid.*: 209) Finantsvõimendus ehk tulude – kulude arvestus, on samuti üks faktoritest, mis näitab streigivalmidust.

Kultuurilise keskkonna mõju väljendub kultuuri eripäras, kasvatuses, rahvuslikus psühholoogias, kollektiivi traditsioonides, töötajate töö ja sotsiaalse situatsiooniga rahulolematuse tasemes. (Šalenko 1992: 48) Kultuurilistel faktoritele on iseloomulikeks näitajateks erinevate elanike gruppide omavahelised sallivuse probleemid, integreerumine kohaliku kultuuri, ebavõrdne kohtlemine rahvuse või sotsiaalsel tasandil, maailmavaadete kokkupõrge ja üksteise mitte mõistmine, väärtused ja hoiakud ümbritseva suhtes. Kujunenud väärtused ja hoiakud on tõekspidamine, mis juhib tegevusi ja otsuseid, määrates ära streigi sageduse ja streigi liigi. Kokkuvõttes väliskeskond määrab kollektiivsete läbirääkimiste konteksti ja mõjutab tugevalt läbirääkimisvõimu, läbirääkimiste protsessi ning tulemusi, sh streiki.

Sisemised faktorid on majanduslikud ja mittemajanduslikud, mis puudutab otseselt töötajaid ja nende tunnetust tekkinud olukorras nii isiklikus elus kui ettevõttes tööandja suhtes. Majanduslike hulgas on madal palk, ebaõiglasel töötasu arvestamise põhimõtted, mittemajanduslike hulgas on sotsiaalsete õiguste süstemaatiline rikkumine, töötajate haavatavus, töötajate mitte austamine, rahulolematust töötingimustega, rahulolematust ettevõttega ja töö sisuga, kollektiivi juhtimisstiiliga jne. (Šalenko 1992: 48)

Palgataset mõjutavad erinevad faktorid. Üks faktoritest, mida tööandja arvestab palga määramisel, on valdav palgatase tööturul. Tööturu võrdlusi kasutatakse enamasti siis, kui ametiühing on nõrk. (Katz *et al.* 2008: 199) Palgad võivad tõusta, kui ametiühingud saavutavad kontsessiooni, kuid võivad langeda, kui firmal õnnestub neutraliseerida potentsiaalset kahju oma kasumile. USA andmed tõendavad, et palgad kukuvad, kui streigitakse väga tihti, mis mõnes mõttes kinnitab arvamuse, et ametiühingud on aja jooksul muutunud nõrgemaks. (Blumenfeld, Victorio 2012: 517) Tegevuse ulatus, mida ametiühing omab, on suurel määral paika pandud selle liikmete arvuga. See viitab ühingu majanduslikule ja organisatsioonilisele ellujäämise võimele ja ka võimele mõjutada tööandjaid, et neid võtaks kuulda üldsus ja et mõjutada ühiskonda. (Riley 1997: 266, viidatud Kallaste 2010: 12 vahendusel) Ametiühingud peavad muutuma teadlikumaks vajadusest võita avalikkuse usaldust, kui nad tahavad ka edaspidi kaitsta töötajate huve nii kollektiivselt kui ka individuaalselt (Jefferys 2011: 670). Streigid võivad tekkida ka töötajate või ametiühingu võitlusvaimu tõttu. Kuna tööjõu rahulolu (*quiescence*) käib käsikäes suhteliselt tagasihoidliku palgatõusuga mitmetes tunnustatud demokraatlikes riikides, on tagasihoidlik palgatõus üldiselt seotud suurema tööjõu võitlusvaimuga uutes demokraatiates. Suurem palk ja tööhõive reguleerimine vähendavad palgalangusi, vähendades streigi mõju. (Katz *et al.* 2008: 212-213; Alemán 2008: 830)

Samas Keidi Niitsoo arvates tekitab inimestes rahulolematust mitte niivõrd palga üldine madal tase, kuivõrd see, et palgatasemed samaväärsetel ametikohtadel ja kutsealadel on suuresti erinevad. Palga erinevus on liiga suur nii ettevõtete, omandivormide kui ka regionaalses lõikes, kusjuures see nähtus süveneb. Palga proportsioonid on kujunenud eriti teravaks probleemiks kutsealadel, kus puututakse otseselt kokku teiste maade

samade kutsealadega — meremeestel, lennundusspetsialistidel, lootsidel, diplomaatidel jne. Paljudel juhtudel tulenevad probleemid veel väljakujunemata töösuhete süsteemist Eestis. Ühelt poolt on töötajate usaldusisikute ettevalmistus nõrk, informeeritus halb ja ei osata põhjendada oma nõudmisi, teiselt poolt ignoreerivad tööandjad sageli töötajate nõudmisi ja kardavad delegeerida otsustamisõigust töötajate esindustele. (Niitsoo 2007)

Teise tegurina toob Keidi Niitsoo välja täitmata lubadused. Lubadused motiveerivad töötajat, olgu need siis suulised või kirjalikud. Unustatud lubadus on töötaja jaoks igal juhul demotiveeriv tegur. Järgmise olulise tegurina on suhted kolleegidega. Võib juhtuda, et kollektiiv on üldiselt tore, kuid selles on üks liige, kes võib segi lüüa kogu kollektiivi töö. Sageli arvatakse, et olukord muutub ja ei võeta midagi ette. On ka juhtumeid, kus töötajaga leitakse kompromiss ja ta lahkub töölt, muidu võib olla tagajärjeks mitme hea töötaja lahkumine. Üks demotiveeriv tegur võib olla ka töö iseloom, töö, mis on ebahuvitav ja milles töötaja teadmised ning oskused pole piisavalt rakendatud. (*Ibid.* 2007)

Inimväärikuse põhimõte, nagu demokraatliku õigusriigi ja sotsiaaliigi põhimõte, on esitatud põhiseaduse vabaduse ja kohustuste peatükis §-s 10 (Põhiseadus 1992, 2003). Üksikisikud olid rohkem valmis välja astuma oma õiguste eest, kui nad kogesid õiglustunde puudumist või ebaõiglust töistes suhetes ja hoidsid kollektivistlikku hoiakut töö suhtes. Pealegi, nende kalduvus töövõitluseks oli suurem, kui nad vaatlesid oma ametiühingut kui efektiivset võimuvahendit. Töökoha esindajad olid samuti tähtsad, eriti siis, kui neid arvestati vastutavatena oma liikmete vajaduste eest tajutud ebaõigluse korral. (Buttigieg *et al.* 2008: 248)

Tööliste põhilisteks nõudmised on läbi aegade materiaalsed ja mittemateriaalsed. Materiaalseteks väärtusteks on palk, töötulemusele vastav preemia, soodustused, hea sisekliima. Mittemateriaalsed on töökorraldus, töö sisu, tunnustus, töötingimused. Nendest lihtsatest põhialustest on kujunenud välja tüüpilised nõudmised, milleks on (Tamberg 2001: 97):

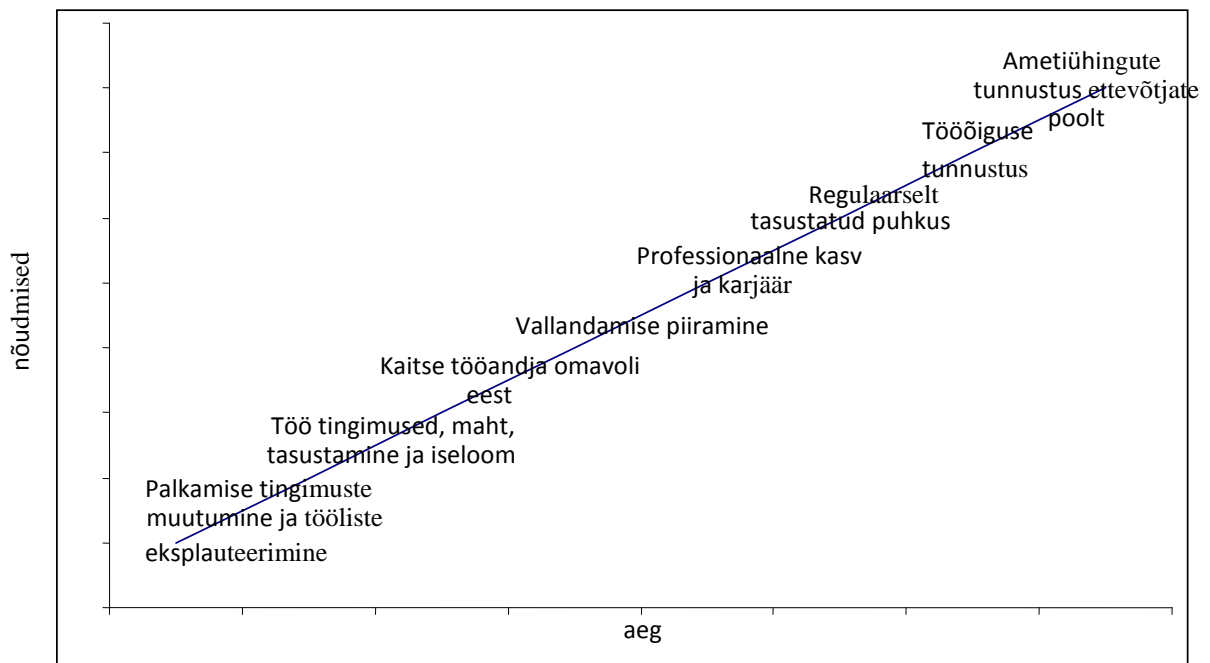
- Palk – õiglaselt tasustatud ja konkurentsivõimeline, mis vastab olemasoleva sotsiaalmajanduskeskkonnaga;
- Kindel töökoht;

- Normaalne töökoormus ja tööpinge;
- Tervise säilimine;
- Tööoskuste kasutamine ja tunnustamine e. väärtustamine;
- Töösuhted ja kaasarääkimise võimalus otsustamisel;
- Ametiühingute tunnustus ettevõtete poolt;
- Sotsiaalsete õiguste tagamine ja garantiid;
- Töötingimused;
- Töö tähendus;
- Arenguvõimalused ja täiendkoolituse toetamine;
- Materjaalsed hüved e. soodustused;
- Töö ja puhkeaja järgimine;
- Kollektiivlepingute sõlmimine ja nendest kinnipidamine e. täitmine.

Mitmetest läbiviidud küsitlustest selgus, et töötajad peavad olulisemaks kõigist tööga seonduvatest asjaoludest siiski raha. Põhjuseks on artikli autori arvates asjaolu, et meie rahva elatustase on küllaltki madal. Enamasti saavad töölised palka just nii palju, kui perekonnale toidu ostmiseks kulub. Kokku hoides suudetakse leida raha laste koolitarveteks ja riieteks. Reisimisest, oma kodust, autost ja kallitest hobidest võivad paljud ainult unistada. Seega ei ole ime, et raha on Eestis olulisemaks motivaatoriks. Kui võrrelda Eestis läbiviidud uuringuid Soome, Hollandi, Ungari ja Bulgaaria uuringutega, selgub, et Eesti ja Bulgaaria majanduslik olukord on tinginud tööpuuduse ja madala elatustaseme, mille tõttu töötajate suurimaks motivaatoriks on töötasu. Bulgaaria Sofia Ülikooli professori I. Zinovjeva uuring 1999. aastal näitab, et pühendumuse firmale määrab töötasu. Tööstressi kompenseerivad ainult töötasu ja paremad töötingimused, olulisim motivaator on töötasu. Kuigi rahulolematuse töötasuga põhjustab stressi, on tähtis tööga kindlustatus. Võrdluseks: näiteks Hollandis Tilburgi Ülikoolis 1999. aastal läbiviidud uuring näitas, et seal motiveerivad töötajaid täidetavate tööülesannete tähtsus, iseseisvus tööl, sotsiaalsete ja arenguvajaduste rahuldamine ning karjäärivõimalused. Stress, mis tööga kaasneb, kompenseeritakse töörahuloluga. Vähem motiveerivad tööga kindlustatus ja töötasu. Budapesti Ülikooli professor B. Šverko 1999. aastal tehtud uuringust selgub, et suhtumine töösse on motiveeritud töötajatel sarnane Hollandi töötajatega. Olulisemateks motivaatoriteks peetakse Ungaris töö sisu,

tähtsaid ja vaheldusrikkaid tööülesandeid, iseseisvust ja tagasisidet. Loetletud motivaatorid mõjutavad inimesi tegema suuremaid tööalaseid pingutusi, andma paremat töötulemust, pakuvad rahulolu tööst ja vähem soovi lahkuda firmast. Nagu eelnevalt selgub, on töötajate motiveerimine ja töötajate nõudmiste rahuldamine firma jaoks oluline tegevus. (Aedma 2011)

Joonis 3 näitab, kuidas tööliste nõudmised on aja jooksul muutunud.



Joonis 3. Tööliste nõudmiste dünaamika läbi aja (Šalenko 1992: 44).

Vaatamata erinevatele põhjustele, miks streigid toimuvad ja streikimist mõjutavatele teguritele erinevatel aegadel, on enamjaolt see siiski rahaline faktor (Carley 2005; Carley 2010).

1.3. Streigi edutegurid

19. sajandi lõpu ja 20. sajandi Prantsusmaal määrasid streigi edukust väga tugevalt sellised edutegurid nagu osalejate arv ja valitsuse toetus. Osalejate suur arv tegi streikivate töötajate asendamise keerukaks ja seega ametiühingud saavutasid oma tahtmise suurema tõenäosusega. Valitsuse sekkumine toetas streiki poliitiliselt, kaasas rohkem töötajaid streiki, toetas ametiühingut rahaliselt, et streik saaks vajadusel kauem kesta. (Friedman 1988)

Tänapäeval on streigi edukaks läbiviimiseks vaja arvestada erinevate teguritega, mis lõpptulemust mõjutada võivad. Autor on analüüsinud erinevaid rahvusvahelistes andmebaasides kättesaadavaid allikaid ning teinud nendest kokkuvõtte. Järgnevalt toob autor välja edutegurite tabeli (vt tabel 2) ning seletab selle põhjalikumalt lahti. Autor jaotas streigi edutegurid streigi eelseteks sisesteks ja välisteks, ning streigi protsessi käigus kasutatavateks sisesteks ja välisteks teguriteks.

Tabel 2. Streigi edutegurite jaotus

	Sisemised tegurid	Välised tegurid
Streigile eelnevad tegurid	Strateegia Organisatsiooniline õppimine Solidaarsus Rahalised reservid Töötajate asendatavus Liider Ametiühingute atraktiivsus ja usaldusväärsus	Solidaarsus Meedia Töötuse määr
Streigi protsessis kujuevad tegurid	Strateegia Liider Streigi kestvus Solidaarsus	Meedia Solidaarsus

Allikas: (Autori koostatud Strike Mechanics 2011, Ashby 2013: 347-348, Choi 2008: 484-486, Strike lessons...2006, Booth 1995: 141, Katz *et al.* 2008: 9, 215-216, Šalenko 1992: 47-48, The 2012... 2013: 11-14, Somers *et al.* 1991: 30-31, Jefferys 2011: 670, Flynn 2000: 158-159, Espenberg *et al.* 2012 põhjal)

Streigi eelseks, kuid ka streigi protsessis olulist rolli omavaks sisemiseks teguriks on kindlasti ametiühingu strateegia. Edukad streigid sõltuvad peamiselt strateegiast, mille abil suudetakse avaldada survet tegelikele otsustajatele nii tööpaigas kui ka sellest väljaspool. Samuti tuleb koguda ühiskonna toetust, näidates oma eesmärgi avalikkusele (Strike Mechanics 2011). Sellest tulenevalt ametiühingute võimekus leida õige tööandja mõjutus - ja surve meetod määrab streigi edukuse. Olenevalt olukorrast tuleb valida millise streigiga piirduda (ptk 1.1 streigi liigid). Et streik oleks edukas, on vaja pikaajalist ametiühinguliikmete ettevalmistamist ja strateegia planeerimist ning läbiviimist. Streigist rääkides ei saa unustada kollektiivlepingute tutvustamist, mis tõstavad töötajate teadlikkust ühise eesmärgi kujundamiseks, et survestada tööandjat läbirääkimistel järelandmistele soodsate lepingute saavutamiseks. Selleks, et saada head lepingut, olles vastakuti tööandjaga, on vaja läbimõeldud plaani – terviklikku strateegiat, organiseerimist, ressursse ja aega. See aitab võita ühiskonna ja avaliku arvamuse poolehoidu, kuid selleks tuleb sotsiaalmeediat ka efektiivselt kasutada. Eelpoolsete tingimuste täitmist näitas Chicago õpetajate ametiühingu streik 2012. aasta septembris ning see streik oli ka väga edukas. Seega tuleks pühenduda mitte lihtsalt streikimisele, vaid ka eelpool mainitud tingimuste täitmisele, ametiühingu seesmistele muutustele. (Ashby 2013: 347-348)

Organisatsiooniline õppimine on streigi eelne sisemine tegur. Chung Il Choi (2008: 484-486) järgi võib öelda, et streigi edukuse tase on seotud organisatsioonilise õppimisega läbi eelmiste streikide käigus peetud dialoogide. See tähendab, et kui ametiühing tegeleb organisatsioonilise õppimisega läbi eelmiste läbikukkumiste eneseanalüüsi, siis see aitab muuta organisatsiooni struktuuri ja lahendada vastuolusid ning muuta norme efektiivsemaks. Seega saab kavandada efektiivsemat strateegiat seoses ressursside planeerimisega ja võimalustega. Chung Il Choi artiklis oli uuritud streikide edukust Korea pangasektori põhjal aastatel 1998-2003 ning tuli välja, et kui organisatsioonilise õppimise tase oli madal, siis strateegia jäi nõrgaks ning streik oli ebaõnnestunud. Kui aga organisatsioonilise õppimise tase oli kõrge, siis paranes ka strateegia ning streik oli edukas.

Streigile eelnevaks kui ka streigi käigus kasutatavaks sisemiseks eduteguriks on solidaarsus – hea, kui sama ettevõtte töötajad, nii ametiühingusse kuuluvad

mittestreikivad liikmed kui ka ametiühingute liikmed üldiselt toetavad streiki. Samuti on streigieelseks sisemiseks eduteguriks rahalised reservid, et streigi ajal vastu pidada, sest streikijatele palka ei maksta. (Strike Lessons... 2006)

Töötajate asendatavuse ja ühingute ulatuse paigutas töö autor streigile eelnevaks, sisemiseks teguriks. Kui tegemist on raskesti asendatavate töötajatega, nagu seda on näiteks hariduse ja tervishoiutöötajad, siis on neil võimalus ähvardada tööandjat töölt lahkumisega. Kuna selliseid töötajaid ei ole kohe kusagilt võtta, siis peab tööandja tegema nii, et töötajad ei lahkuks, seega nende nõudmistele vastu tulema. Peale selle, et töötajad lahkuvad, tekitab see tööandjale lisakulusid. (Booth 1995: 141) Seega töötajate kauplemisjõud suureneb, kui olemasolevate tööliste asendamine on tööandjale kulukas. Juhatus võib palgata asendus- või püsitöölisi, kui ta teatab sellest ka ametiühingut ja töötajaid. Üks uuring leidis, et streikijate asenduse palkamine pikendab streigi kestust. Seega ähvardus, et palgatakse püsivad asendajad, on signaaliks juhatuse poolt, et nad on nõus kõvasti kauplema ja isegi ametiühingut kõrvaldama, kui see kuulutab välja streigi. (Katz *et al.* 2008: 215-216) Töötajate asendamise risk on madalam läbirääkimisüksuste puhul, kui on tegemist kogenud töötajatega ja see langeb pingelise tööturu situatsiooni korral. Streikide mõju nõrgeneb ja nõudmiste sisu muutub, kui töötajate asendamise risk kasvab. (Cramton, Tracy 1998: 689-690) Niisiis ühingute ulatus ja asendamise määr ühingusse ja ametiühingusse mittekuuluvate töötajate puhul on selgelt tähtsad. Töötajate taandumine annab ühingule võimaluse firmale kulusid peale suruda ja seda püüab firma vältida tulles nõudmistele vastu. (Booth 1995: 141)

Oluline on ametiühingute atraktiivsus ja usalduse saavutamine töötajate hulgas, mis on streigile eelnevaks sisemiseks teguriks. Seda saavutatakse positiivsete tulemustega ja kajastatakse ka meedias. (Šalenko 1992: 48) Kui ametiühing on atraktiivne ja usaldusväärne, siis töötajad ühinevad sellega ja võtavad vajadusel osa streigist palju meelsamini.

Tugev streigi liider, kes kaasab streiki suure hulga osalejaid, on streigi eelseks, kuid ka streigi käigus oluliseks teguriks. Ametiühingu liidri roll kujuneb välja aja jooksul, kui läbirääkimised tööandjatega on olnud edukad ja töövõtjad ning liikmed on saavutanud soovitud kokkuleppeid tööandjatega. Ametiühingu liidri rolli ilmestab hea organiseerimise võime kaasata surveavalduse üritustele võimalikult palju töötajaid.

Selleks peaksid kõik osalejad olema organiseeritud ja hästi informeeritud, et streik toimuks nii, nagu kokku lepitud. Mida rohkem inimesi streigis osaleb, seda massilisem on konflikt ning ka üldsuse ja meedia tähelepanu. (Šalenko 1992: 47) Heaks streigi näiteks on siinkohal Kanada Quebeci õpilaste streik 2012. aastal, kui ei olnud nõus õppemaksude tõstmisega. Kokku osales selles üle 200 000 inimese ja üle 100 päeva toetasid seda ka inimesed, kes olid õpilastega solidaarsed. Õpilaste ühendused olid suutnud mobiliseerida suuri rahvamaasse ja organiseerida ning juhtida neid, mis näitab head juhtimisvõimet, mis on vajalik edukaks streigiks. Streik kujunes ka opositsiooniks neoliberaalse valitsuse poliitika vastu ning valitsus taandus ja õppemaksu tõstmine külmutati. (The 2012... 2013: 11-14)

Streigi protsessi sisemiseks eduteguriks on streigi kestvus. Kui streigi periood pikeneb, siis see annab võimaluse lahendada lahkkelisid palju põhjalikumalt võrreldes lühikeste streikidega, kui tahetakse streik kiiresti ära lõpetada ja põhilised probleemid jäävad lahenduseta. Nii töötajad kui ka tööandja kannatavad rahaliselt, sest tooted või teenused jäävad osutamata, võib tekkida halb avalikkuse maine ning konkurendid turul võivad streigist tekkinud tühja kohta täita. Iga lisandunud streigipäev mõjub positiivselt hilisemate tööpäevade arvule, st mida kauem kestab streik, seda pikem on pärast ka rahuperiood. Artiklis *Lengthy Strikes: Do they Influence the Duration of Peace in the Future?* lisandus avalike koolisüsteemide töötajatel iga streigipäeva kohta 12,5 tavalist tööpäeva, sadamatöötajatel 4,3 ja elektroonika töötajatel 5,4. (Somers *et al.* 1991: 30-31)

Solidaarsus on ka väline tegur. Ametiühingud peavad muutuma teadlikumaks vajadusest võita avalikkuse usaldust, kui nad tahavad ka edaspidi kaitsta töötajate huve nii kollektiivselt kui ka individuaalselt (Jefferys 2011: 670). Kui ühiskond on streikijatega solidaarne, siis paratamatult tuleb valitsusel streikijate nõudmistega arvestada.

Väga oluliseks eduteguriks on kindlasti meedia. Töötajad peaksid lähenevast streigist märku andma, näiteks tuleb meedias välja öelda, kui palju aega on streigini jäänud ja seda iga päev rõhutada. (The 2012... 2013: 11-14) Streigieelne meedia tähelepanu tundub olevat üks otsustavatest teguritest streigi kestvuse jaoks. Meedia tähelepanu, mis ümbritseb streiki enne selle toimumist, on märgatavalt ja positiivselt seotud selle

hilisema kestusega. Kui avaliku meedia tähelepanu pikendab streikide kestust, siis meedia institutsioonid mõjutavad kaudu ka kollektiivsete läbirääkimiste pikkust. (Flynn 2000: 158-159)

Streigieelseks väliseks eduteguriks on ka töötuse määr, mis tegelikult mõjutab juba eelnevalt mainitud töötajate asendatavust ja nende läbirääkimisvõimu. (Katz *et al.* 2008: 9) See tähendab, et kui töötuse määr on kõrge, siis töötajaid on ka lihtsam asendada, kui nad ei ole rahul töötingimustega. Sellest tulenevalt ei hakka töötajad ka kergekäeliselt streikima.

Kokkuvõtteks edukas streik vajab ametiühinguliikmete organiseerimist ja läbimõeldud strateegiat, oluline on kasutada olemasolevaid ressursse ja aega vastavalt eesmärgile. Ametiühinguliikmeid tuleb innustada, et neil oleks piisavalt võitlusvaimu, et streikida nii kaua kui vaja ja selleks on vaja liidrit. Tähtis on organisatsiooniline õppimine, tuleb analüüsida eelnevaid streike ja läbikukkumisi ning teha järgmine kord paremini. Samuti mängib rolli streigi pikkus: mida pikem on streik, seda rohkem on aega lahkkelisid põhjalikumalt käsitleda. Oluline on solidaarsus ja igasugune toetus streikijatele, sest see näitab, et töötajad ei ole oma probleemiga üksi. Streigi edukust võib mõjutada ka töötajate asendatavus, sest kui töötajaid on lihtne asendada, siis streikivad töötajad ei pruugi oma nõudmisi saavutada. Mida rohkem inimesi streigis osaleb, seda suurem on ka meedia tähelepanu ja massilisem konflikt ja streik on suurema tõenäosusega edukas. Tähtis on kasvatada läheneva streigiga pinget, et tööandja mõistaks olukorra tõsidust ning kasutada võtteid, mis viiksid tööandja oma tavalisest graafikust välja. Tuleb hoolitseda selle eest, et oleksid vabad rahalised reservid, et streikida nii kaua kui vaja, vastasel juhul tuleb streik varem peatada ja seda ei saa nimetada edukaks. Tähtis on töötajatele selgitada, et ka tööandjad võivad kasutada erinevaid võtteid, et streiki häirida ja töötajate võitlusmoraali alla viia. Sellest tulenevalt on parim viis oma õiguste kaitsmine läbi töövõtjate ühtse organisatsiooni. Paraku Eestis pole kõikides töötajate sektorites ametiühingutesse suurt usku ja eelistatakse individuaalseid kokkuleppeid, eriti erasektoris. (Espenberg *et al.* 2012)

2. STREIGI EDUTEGURITE EMPIIRILINE ANALÜÜS

2.1. Ülevaade Eestis toimunud streikidest aastatel 1996-2012

Enne, kui analüüsida Eestis toimunud streike aastatel 1996-2012, antakse lühiülevaade töösuhete osapooltest – tööandjatest ja töövõtjatest – ning nende organisatsioonilisest tegevusest vaadeldavatel aastatel. Ametiühingud on töövõtjate esindusorganisatsioonid ning Eestis on kaks ametiühingute keskorganisatsiooni – Eesti Ametiühingute Keskliit ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon. Tööandjate poolelt on esindusorganiteks Eesti Tööandjate Keskliit ja mõned väiksemad liidud, millest tuleb järgnevalt juttu. Sektoritasandil on nii tööandjate kui töövõtjate organisatsioone palju, osad neist kuuluvad vastavatesse keskorganisatsioonidesse, kuid on ka iseseisvalt tegutsevaid sektoritasandi liitusid. Järgnevalt lühiülevaade keskliitude ajaloost ja nende tegevuse peamistest suundadest töösuhete valdkonnas ning analüüsitakse nende organisatsioonide liikmelisust ja esinduslikkust.

Sissejuhatuseks annab autor lühikese ülevaate TALO ja EAKL organisatsioonide kohta, kes esindavad töövõtjaid. Eesti Ametiühingute Keskliit asutati 1990. aastal ja sellesse kuulub 20 haruametiühingut, mis ühendavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haritlasi, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid, tööstustöötajaid (energeetika, kerge- ja toiduainetööstus, puidutöötlemine, metallitööstus), ajakirjanikke ning teenindussektoris hõivatuid (Keskliidust... 2013, Eesti Ameti... 2013). EAKLi eesmärk on tagada ka jätkusuutlik ametiühinguliikumine Eestis. EAKLis on 30 000 liiget (Editorial...2013).

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon moodustus 1992. aastal ametiühingutest, kes lahkusid EAKList. TALO tegevuse eesmärk on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike, sotsiaalsete, hariduslike ja ühiskondlike huvide ning nendest tulenevate õiguste esindamine ja kaitsmine ühistegevuse kaudu. (Teenistujate...2013) TALO liikmelisus on väga palju langenud ja hetkel kuulub sellesse umbes 3000 liiget.

Võrdluseks 1996. aastal oli TALO liikmeid 45 000 ja EAKLis 119 000. (Trade Union 2013, Editorial...2013)

Tööandjaid esindab Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL), mis asutati 1997. aastal kahe tööandjate organisatsiooni, Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliidu ja Eesti Tööandjate Ühenduste Keskliidu ühinemislepinguga. Sellesse kuuluvad kõik peamised majandusharuliidud ja pea kõik suuremad ettevõtted, nt Eesti Energia, Eesti Post, Elion jt. Kokku ühendab ETKL 1500 ettevõtet, mis on tööandjaks 145000 inimesele. ETKL esindab tööandjate huvisid rahvusvahelisel, Euroopa ja Eesti riigi tasandil, viimasel juhul kahe- ja kolmepoolsetel läbirääkimistel nii riigi kui regioonide tasandil. (Keskliidust 2013)

Peale ETKL on veel olemas näiteks Eesti Põllumeeste Keskliit (EPK), mis asutati 1990. aastal ja on põllumajandustootjaid ühendav katusorganisatsioon. EPK esindab tootjaid, kes toodavad üle 70% Eesti põllumajandustoodangust. (Liidu tutvustus 2013)

Eesti Turismifirmade Liit (ETFL), mis asutati 1990. aastal ja mis on turismiga tegelevate tööandjate vabatahtlik ühendus, mis tegutseb ETFLi liikmete tahte ja huvide kohaselt (Eesti Turismi...2013).

Eesti Elektroonikatööstuse Liit, mis asutati 2010. aastal kümne elektroonikaettevõtte ja ühe õppeasutuse poolt. Selle eesmärgiks on muuta maailmas üha kiiremini areneva tööstussektori Eestis tegutsevate ettevõtete, teadus- ja haridusasutuste koostöö sisulisemaks tagamaks sektori konkurentsivõime. (Eesti Elektr...2013)

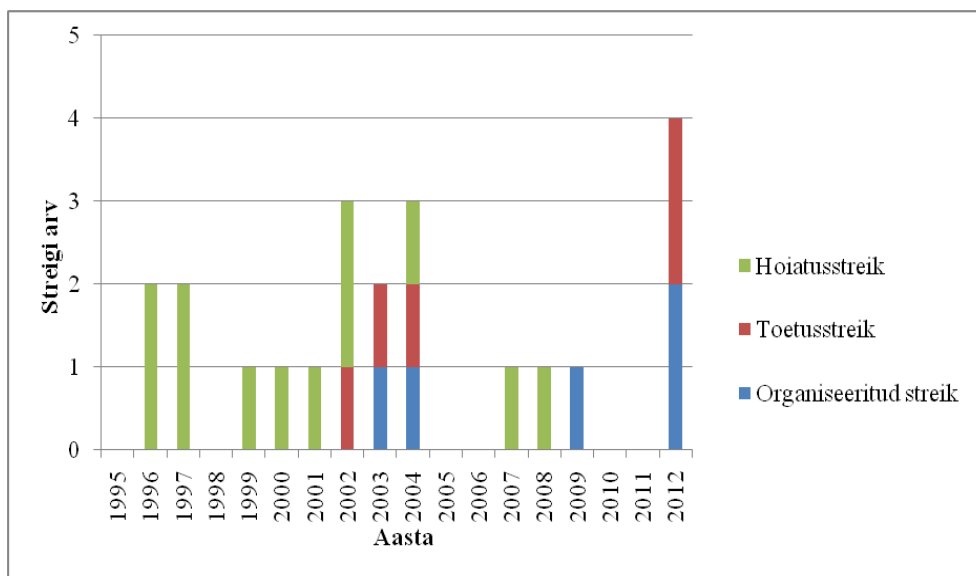
Eesti ametiühingute kaetuse määr on 11% ja ametiühingute liikmeid 42 000 (Trade Union Density 2013, Estonia: Industrial... 2012). Tööandjate organisatsioonide kaetuse määr on 25% (Estonia: Industrial...2012).

Kollektiivne töösuhe on kollektiivse lepingu alusel moodustatud vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja ühingu või liidu, ka riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid (Kollektiivlepingu...1993). Kollektiivsete lepingutega kaetuse määr töövõtjate puhul Eestis on 38% (Estonia: Industrial... 2012).

Järgnevalt esitab autor joonised, mis on koostatud lisa 1 tabeli ning Eesti Statistikaameti andmete põhjal, mis annavad kokkuvõtva ülevaate Eestis toimunud streikide kohta aastatel 1996-2012. Lisas toodud tabel annab konkreetsemat infot iga toimunud streigi kohta, kuid mõned üksikud andmed puuduvad, mis oluliselt ei muuda streigi analüüsi tulemust.

Joonis 4 järgneval lehel näitab ära streigi sageduse dünaamika aastate lõikes ja nende liigid. Uuritud perioodi jooksul on valdavaks streigi liigiks hoiatusstreigid, mis on lühiajalised ja järgnevatel perioodidel muutuvad agressiivsemaks organiseeritud streigiks, mis kinnitab Šalenko poolt välja toodud kaasaegse streigi omadusi tänapäeval (vt. joonis 1 lk 8).

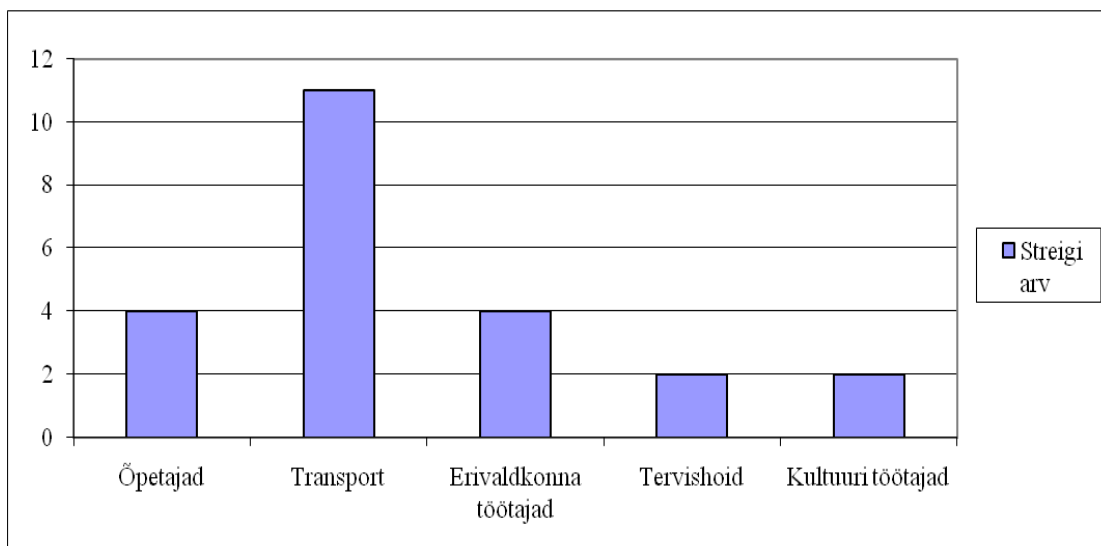
Streikide kõrghetk jääb vahemikku 2002-2004. Streigi liigi muutus selles vahemikus on seotud transporditöötajate olukorra halvenemise ja nende nõudmiste osalise täitmisega. Eelnevalt aastal 2002 üritatakse toetusstreigi ja hoiatusstreigi näol näidata olukorra tõsidust. Läbi solidaarsuse teguri üritatakse saavutada paremat tulemust. Siiski töötajatele mitterahuldava kompromisslahendusele lisandub aastal 2003-2004 hoiatusstreigile toetustreik ja organiseeritud üldstreik, tuues sisse osalejate arvu teguri. Sellise aktsiooniga näitas ametiühing oma võimekust organiseerida suurema rahva hulgaga tõsisemaid streike ning kindlustas oma liidri rolli nii tööandjate kui töövõtjate seas. Sellele järgneb streikide osas paus, mis viitab mõlema osapoole kompromisslahenduse saavutamist, mis siiski on ajutine. Transporditöötajate rahulolematuse tõus algab aastast 2007, mis lõpuks kaasab endaga Eesti Ametiühingu Keskliidu toel teise valdkonna töötajaid organiseeritud streigiks aastal 2009 valitsuse vastu, mis on seotud töölepingu seaduse muudatusega. Organiseeritud streike on vaadeldaval perioodil toimunud kokku viis ja ülejäänud on kas hoiatus- või toetusstreigid, millega on püütud juhtida tähelepanu streikiva valdkonna probleemidele.



Joonis 4. Streigid Eestis 1996-2012 (Autori koostatud lisa 1 põhjal).

Statistika näitab, et eestlased streigivad vähem kui teiste Euroopa liidu riikide töötajad, mis ei tähenda seda, et nad on leplikumad. Üheks põhjuseks on negatiivne usk ametiühingute võimekusse saavutada edu läbirääkimistel, ametiühingute kogenumatus töötajate kaasamise osas. Selle lühikese aja jooksul on ametiühingud näitanud võimet õppida oma vigadest, mille tulemusena on paranenud organiseerimise võime, kasutades erinevaid info edastamise kanaleid ja viies läbi efektiivseid selgitustöid, mis aitas kaasa osalejate arvu suurendamisele ja organiseeritud streikide tekkele. Samuti võib täheldada, et ametiühingud on iga aastaga muutnud oma strateegiat minnes üle hoiatusstreikidelt toetuse ja organiseeritud streikidele, mis osutusid edukamaks. Streikide sisu on muutunud konstruktiivsemaks ja selgemaks. Aastatel 2005-2009 streikisid Euroopa Liidu riikides töötajad kõige rohkem Taanis, kus viie aasta jooksul kogunes streikide tõttu 1000 töötaja kohta 159,4 kaotatud tööpäeva. Streikide sageduselt oli teisel kohal Prantsusmaa ja kolmandal kohal Belgia. Viis kõige vähemate streikidega Euroopa Liidu riiki on Luksemburg, Slovakkia, Leedu, Eesti ja Austria. ANP uudises ei ole ära toodud andmeid Eesti kohta, kuid tagantpoolt kuuendale kohale paigutunud Hollandis kaotati aastatel 2005-2009 streikide tõttu 1000 töötaja kohta 5,7 tööpäeva. Eestis on see näitaja 0,1. (Carley, 2010).

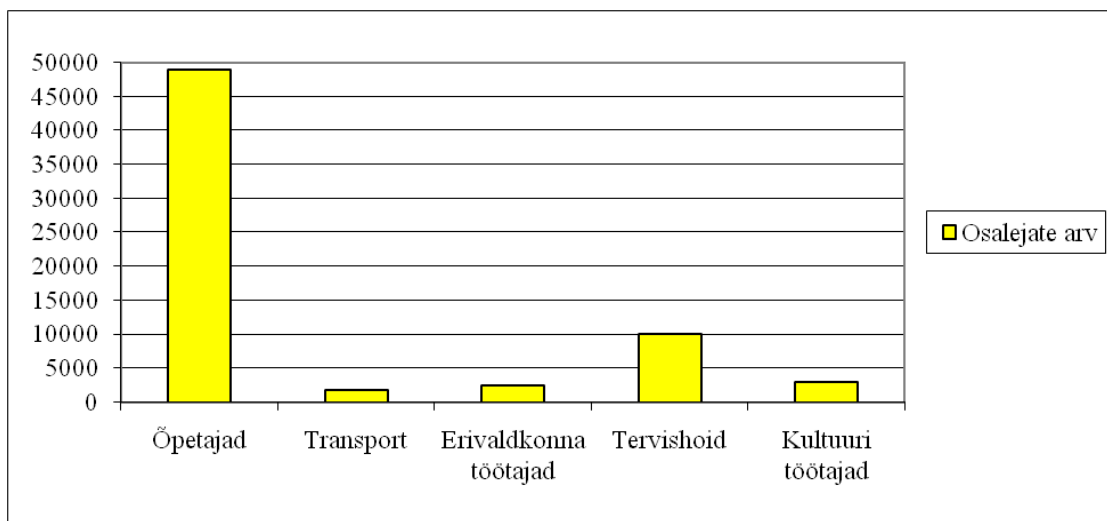
Järgnevalt jooniselt 5 võib lugeda, et kõige rohkem streikisid uuritava perioodil transporditöölised, nendele järgnesid erivaldkonna töötajad, siis hariduse ning tervishoiu ja kultuuri töötajad.



Joonis 5. Streikide arv Eestis valdkonniti 1996-2012 (Autori koostatud lisa 1 põhjal).

Erivaldkonna töötajate klassifikatsioon sai sisse viidud seoses Eesti Ametiühingu Keskliidu poolt korraldatud erinevate organisatsioonide ühiste streikidega, kuhu on kaasatud ka erasektor. Sellest tulenevalt ei saa öelda, et tegemist vaid transporditöötajate või muu konkreetse avaliku sektori töötajatega. Need on esimesed sammud kaasata oma organisatsiooni erasektorit, et tööandja võtaks ametiühinguid tõsiselt. Tööandja seisukohalt tuleb eelistada selliseid partnereid, kellel on igapäevane kontakt teiste töötajatega, kes teab probleeme ja pakub konstruktiivseid lahendusi. Sellise aktsiooniga tõestas ametiühing ennast kui tõsiseltvõetavat partnerit.

Streigi arvu poolest on transpordi töötajad küll kõige aktiivsemad, samas järgnev joonis 6 näitab, et osalejate arvu poolest jääb alla kõikidest teistest valdkonna töötajatest. Joonistelt selgub, et haridustöötajad polnud alati sageli streikima, samas on näha, et osalejate koguarv küündib üle 45 000. Transporditöölised aga, kes streikisid kõige rohkem, on väga madala osalejate arvuga, alla 5000, veidi rohkem on osalejaid erivaldkonna ja kultuuritöötajatel. Teisel kohal on tervishoiutöötajad, seal oli osalejaid natuke alla 10 000. Põhjuseks on organisatsioonides töötavate haridus- ja tervishoiutöötajate arvukus, mis ülekaalukalt ületab transporditöötajate arvu.

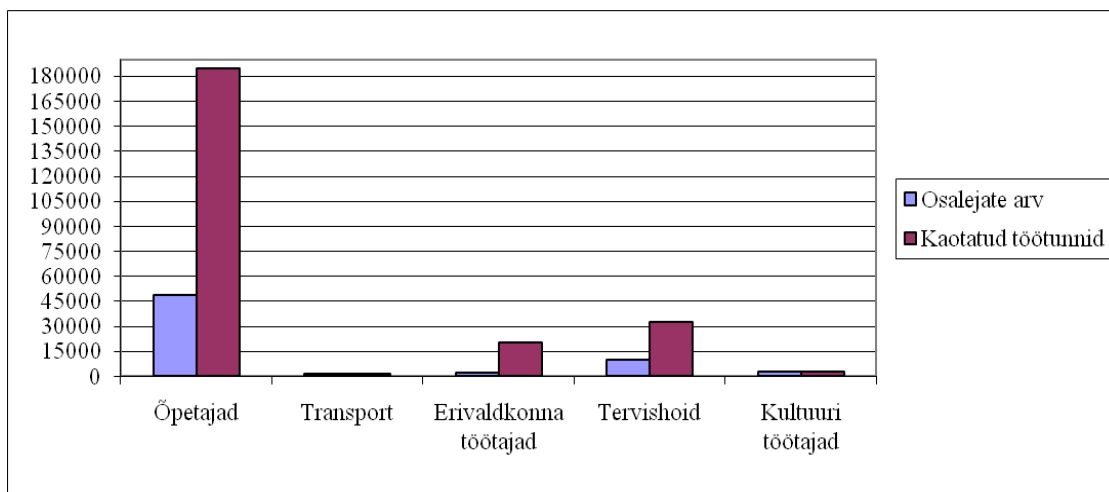


Joonis 6. Streigi osalejate arv valdkonniti (Autori koostatud lisa 1 põhjal).

Kui vaadata eelmist joonist ja seda joonist, võiks öelda, et mida suurem streigis osalejate arv, seda väiksem streikide arv. Võib oletada, et kasutades suurema osavõtjate arvu tegurit saavutavad töötajad lihtsamalt oma nõudmistele rahuldava tulemuse. Samas vaadates lisa 1 toodud haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streigi tulemusi pole nad kõik lõppenud rahuldava otsusega, mis lükkab eelneva väite osaliselt kõrvale. Alati ei piisa edu saavutamiseks üksikute tegurite kasutamisest vaid neid tuleb rakendada komplekselt. Seevastu on transporditöötajate saavutatud tulemused positiivsemad, sest tööandja on osaliselt vastu tulnud töötajate nõudmistele. Olulist rolli mängis sellise edu juures töötajate asendatavuse tegur, kus tööandjal polnud võimalust tööjõu turul leida vajaliku tasemega asendustöötajaid. Võib järeldada, et organisatsiooni suurusest oleneb, kui lihtne on tööandjal töötajate nõudmistele vastu tulla ja sellest tulenevalt, haridustöötajad ja tervishoiutöötajad pole kindlad, kas nad saavutavad streigiga nõudmiste täitmist või ei. Negatiivsed tulemused pärsivad soovi alustada uut streiki ja otsitakse muid lahendusi. Streigi organiseerimine ja ettevalmistamine on lihtsam ja vähem aeganõudvam väiksema töötajaskonnaga kui suurte masside organiseerimine üldstreigiks eri maakondades, mis mõjutab streikide arvu suuremates organisatsioonides.

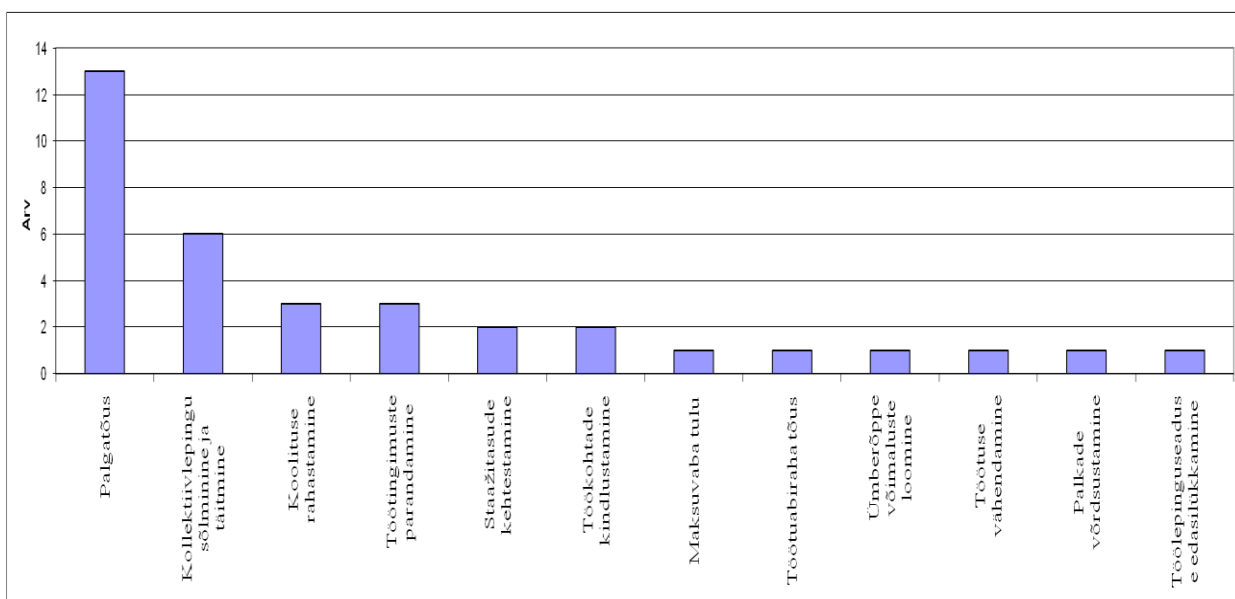
Järgneval joonisel 7 võrreldakse valdkonniti streigis osalejate arvu ja kaotatud töötunde. Jooniselt on näha, et transpordis, tervishoius ja kultuuritöötajatel on osalejate arv ja kaotatud töötundide arv enamvähem võrdne. Hariduse ja erivaldkonna töötajatel on

kaotatud töötundide arv aga oluliselt kõrgem osalejate arvust ja tingitud on see sellest, et streigiti kauem kui üks tund inimese kohta ning toetajate osakaal oli suur, mida saab klassifitseerida klassikalise üldstreigiga, millest võtsid osa kõikide Eesti piirkondade haridustöötajad. Streigi kestvuse suurendamisega on üritatud saavutada paremat edu, mis kahjuks polnud piisavalt pikk ressursi puudumise tõttu ja edu polnud efektiivne sellise teguri kasutamisel.



Joonis 7. Osalejate arv ja kaotatud töötunnid (autori koostatud lisa 1 põhjal).

Eestis toimunud streikide põhjused on esile kutsutud põhiliselt sisemiste faktoritega, kus domineerivad majanduslikud nõudmised, mida iseloomustab joonis 8.



Joonis 8. Streigi põhjused 1996-2012 (Autori koostatud lisa 1 põhjal).

Eestis toimunud streikides perioodil 1996-2012 on nõutud palgatõusu, lisaks on nõutud staažitasude kehtestamist ja palkade võrdsustamist. Mittemajanduslikke nõudmisi oli vähem, kuid siiski peeti ka seda valdkonda oluliseks. Uuritud perioodi jooksul nõuti kollektiivlepingu sõlmimist ja täitmist, sooviti koolituse rahastamist, töökohtade kindlustamist ja töötingimuste parandamist. Välisfaktoreid on tunduvalt vähem, mida on esitatud selle perioodi jooksul vaid üks kord, mis puudutavad sotsiaalmajanduslikku valdkonda: maksuvaba tulu, töötu abiraha tõus, töötuse vähendamine, ümberõppe võimaluste loomine, töölepinguseaduse edasilükkamine.

Võrdluseks teiste Euroopa riikidega 2005-2009 andmete põhjal: enamus juhtudel nõuti samuti palgatõusu, kuid ka töötingimuste parandamist, kollektiivlepingute sõlmimist, töökohtade kaotamise peatamist ja muid majanduslike tingimuste parandamist (Carley 2010). Ka perioodil 2000-2004 olid teiste Euroopa riikide nõudmised enamus juhtudel samad (Carley 2005).

Järgnevalt analüüsitakse 2012. aasta haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streike edutegurite seisukohalt, kuid enne annab töö autor lühiülevaate mõlemast streigist.

Haridustöötajate 2012. aasta streik toimus 7.–9. märts. Haridustöötajate palgatõusuks polnud ressursse eraldatud ja samuti taheti töökoormuse vähendamist. Eesti Haridustöötajate Liit oli enne seda ka hoiatanud demonstratsiooniga, et kui 2012 aasta eelarves ei ole raha palgatõusuks, siis korraldatakse streik. (Osila 2012) Toimunud streigist võttis osa kokku 17234 haridustöötajat, sealhulgas hoiatusstreigid. Haridustöötajate streiki toetasid TALO, Eesti Päästeala Töötajate Ametiühing, TÜ Kliinikum, Transpordi Ametiühing, EMSA, põllumehed, lennujuhid, Eesti telekommunikatsiooni ja infotehnoloogia töötajate ametiühing. Osad poliitikuid, võimude ja valitsemisorganite esindajad ja tööandjad tahtsid streigi osatähtsust ja mõju vähendada. Eestis on välja kujunemas kodanikuühiskond ja valitsusel tuleb sellega arvestada. (Lühikokkuvõte... 2012, Osila 2012) Streigi järel kollektiivlepingut ei sõlmitud. Reaalne pilt peale streiki oli selline, et palgad olid madalamad kui lubatud. Omavalitsused ei maksnud palkadeks eraldatud summasid täies ulatuses palkadeks ning palgakasv oli aeglasem ja jõudis haridustöötajateni hiljem (Ministeerium... 2013, Kuhu kadus... 2013, Õpetajate palk... 2013)

Tervishoiutöötajate 2012. aasta streik toimus perioodil 1.–25. oktoober ja nõuti palgatõusu ja töökoormuse vähendamist, kuid selle kõrvalt ka tervishoiutöötajate Eestist lahkumise pidurdamist ja tervishoiusüsteemi lagunemise peatamist. (Tervishoiu...2013, Tervishoiutöötajate...2012) Tervishoiutöötajad toetas kokku ligi 17000 inimest erinevatest organisatsioonidest. (Toetusavaldused 2013) Tervishoiu valdkonna spetsiifika tõttu ei saa paljude erialade esindajad streikida (kiirabi, erakorraline meditsiin) ja osad erialad jäeti patsientide huvidest lähtudes kõrvale, nt perearstid ja onkoloogid. Streigi põhimõtteks oli see, et streigib korraga nii vähe arste ja õdesid kui võimalik ning nii palju kui tulemuse saavutamiseks vajalik. Kokku streikis 1260 tervishoiutöötajat. (Rehema 2013) Streik polnud algselt plaanitud üleriigilisena, kuid juba streigi alguses oli näha, et streik võib venida pikaks, sest Eesti Haiglate Liit ja sotsiaalministeerium polnud arstide liiduga ühendust võtnud (Meedikute streik... 2012). Vahepealsed läbirääkimised ei andnud tulemusi ja räägiti ka seda, et streik ei too raha tervishoidu juurde, seega streik laienes veelgi (Algab... 2012, Haiglate liit... 2012). Läbirääkimiste lauda lisandus veel neli kutseliitu ja see andis lootust (Läbirääkimised... 2012). Streik lõppes 25 päeva möödudes ja streikijad taandusid oma palganõudmistes vaid kahe kuu võrra, see oli ühtlasi ka pikim streik peale Eesti taasiseseisvumist (Streik sai... 2012). Sõlmiti uus kollektiivleping, mille planeeritud kehtivusaeg on kaks aastat. (Kollektiivleping 2013) Kui võrrelda seda streigi käigus esitatud nõudmistega, siis uued töötasu alammäärad on pisut väiksemad kui need nõudmistes kirjas olid. (Tervishoiutöötajate... 2013) Siiski näeb meedias tihti artikleid selle kohta, et tervishoius on ikka veel palju probleeme: hiljuti kirjutati, et kollektiivlepingut ei täideta, sest haigekassa maksab kinni vaid poole meditsiiniõe tööajast. (Haigekassa... 2013)

2.2. Haridus- ja tervishoiutöötajate 2012.a. streikide edutegurite analüüs

Selles peatükis keskendub töö autor 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streikidele ja püüab näidata, millised edutegurid (pkt 1.3) ja mil määral olid kasutatud. Selle tarbeks on autor teinud intervjuu endise EAKL esimehega Harri Taliga ja Epp Kallastega, kes mõlemad on pädevad eksperdid töötulide teemal ja on kõnealuste streikidega hästi kursis ning on sel teemal ka avalikult sõna võtnud. Samuti on autor läbi töötanud internetis leiduva toleaeagse meediakajastuse, peamiselt Postimehest, ja seejärel selle ära grupeerinud vastavalt eduteguritele.

Haridustöötajate streigi strateegias oli esmalt kavandatud ja läbi viidud demonstratsioon Tallinnas, mille korraldas Eesti Haridustöötajate Liit, kuid see ei andnud tulemust. Kuna raha haridustöötajate palgatõusuks ei eraldatud, siis Eesti Haridustöötajate Liit lubas streikida. (Osila 2012) Siinkohal võis lõpptulemusi mõjutada see, et iga õppeasutus pidi ise otsustama, kas streikida kõik kolm päeva, 7.–9. märts 2012, või mitte; samuti ka väiksemate õppeasutuste ametiühingute usaldusisikute puudumine. Oli ka neid, kes olid valmis toetama moraalselt, kuid mitte streikima. Selline suhtumine ja töötamine vaatamata streigile näitab, et kõik ei mõelnud ühtemoodi ja et organiseerimises esines probleeme. (Õpetajate streik... 2013, Suurem osa... 2013) Samas ähvardati, et kui töörahu on rikutud ka edaspidi, siis korraldatakse uus streik (Pedagoogide enamus 2013). Harri Taliga arvates oli haridustöötajate streik lihtsam ja seda valmistati vähem ette (Taliga 2013). Kallaste sõnul oli haridustöötajate puhul aga õigeaks sammuks küsitluse korraldamine enne streiki, et saada teada, kui paljud haridustöötajad võtavad streigist osa (Kallaste 2013).

Tervishoiutöötajate strateegia üheks punktiks oli see, et streigib nii vähe arste ja õdesid kui võimalik ja nii palju kui tulemuste saavutamiseks vajalik. Algselt polnud streik plaanitud üleriigilisena, kuid juba alguses oli näha Eesti Haiglate Liidu ja

sotsiaalministeeriumi suhtumise järgi, et streik võib venida pikaks. (Meedikute streik... 2013) Streigi kestus ja pidev laienemine näitas head organiseeritust. Kuid peale esimest streiginädalat oli meedias arvamuskäsitlus sellest, et tööseisak oli halvasti ette valmistatud, sest streikijaid oli tegelikult vähe ja enim kannatasid patsiendid. (Sirje Niitra... 2013) Harri Taliga sõnul oli haridustöötajate streik põhjalikum, osati pinget üles kruvida, kuid neljandaks nädalaks oli nii ühiskond kui ka töötajad ise streigist väsinud (Taliga 2013). Epp Kallaste arvates oli haridustöötajate poolt õigeks sammuks see, et nad ei toonitanud enam oma nõudmistes väljarände peatamist, nagu nad seda alguses eesmärgiks tõid. Seda seetõttu, et ei ole võimalik lühikese ajaga tõsta palka EL tasemele, et arstid ja teised tervishoiutöötajad ei lahkuks. (Kallaste 2013)

Harri Taliga sõnul võis toetus töötajate endi seas oleneda sellest, et osad töötajad kuuluvad Eesti Haridustöötajate Liitu ja teised Tartu Haritlaste Liitu, samas otsuseid langetas iga kool ise. Ka Ida-Virumaa venekeelsete õpetajate kohta ütles Taliga, et nad kartsid streiki ja ka nende suurem osalus oleks ainult kasuks tulnud. (Taliga 2013)

Tervishoiutöötajate puhul olid perearstid ja õdede liidu liikmed need, kes otseselt ei olnud nõus streikima, kuid osalesid toetusaktsioonides. Õdede liidule ei meeldinud ka see, et Arstide liit ja Tervishoiutöötajate kutseliit esinesid kõigi õdede ja hooldajate nimel ja olid nõudmistes väga jäigad, kuid Õdede liit oli oma nõudmistes paindlikum. (Sirje Niitra... 2013) Õdede liit moodustas spetsiaalse komitee, et panna paika toetuskava, mis näitas sisemist solidaarsust (Õdede liit... 2013). Tartu linna polikliinik osales samuti toetusaktsioonis, seda ühe päeva (Algab arstide... 2013). Tervishoiutöötajate ametiühingute liit, kiirabi liit ja perearstide selts võtsid samuti osa vaid toetusaktsioonidest. Taliga sõnul streikisidki tegelikult vaid kaks organisatsiooni, Arstide Liit ja Tervishoiutöötajate Kutseliit. Õdede Liit ja Tervishoiualatöötajate Kutseliit väitsid, et nendel on kollektiivleping ja nemad ei saa streikida, mis ei jätnud kõige paremat muljet, sest tegelikult kõik need kutseliidud kuuluvad EAKL-i. Taliga sõnul mõjutab paratamatult kutseliitude paljusid mõlemas valdkonnas nende läbirääkimisi. (Taliga 2013) Epp Kallaste arvates oli läbisaamine tervishoiutöötajate endi seas palju parem kui varasemate konfliktide korral. Samas märkis ka Epp Kallaste, et tuleks kutseliidud peaksid kokku leppima, kes neid kõiki esindab streigi puhul, et ei tekiks sisemisi konflikte. (Kallaste 2013)

Tervishoiutöötajate puhul oli meedias enne streigi algust teada, et nemad on võimelised streikima ligi kaks kuud, seda tänu streigifondile. Samas hooldajad ei hakanud streikima üldse, sest nemad saavad tervishoiutöötajatest kõige vähem palka ja nende kahju oleks väga suur. (See streik... 2013) Haridustöötajate kohta informatsiooni rahaliste reservide kohta polnud.

Töötajate asendatavus oleks mõlema streigi puhul olnud tõsiseltvõetamatu, sest meedias on pidevalt räägitud sellest, et haridustöötajaid on vähe. Ka arste ning teisi tervishoiutöötajaid on nii vähe, et nad peavad väga palju ületunnitööd tegema ning tegema tööd mitme inimese eest. (Tervishoiutöötajate... 2013; Hariduslaev... 2013) Haridustöötajate streikide puhul ei olnud juttu, et töötajad ähvardaksid taandumisega. Tervishoiutöötajate puhul on aga niigi teada, et väga paljud lahkuvad välismaale, see poleks kellelegi uudiseks olnud. Seega, kui tööandjad oleksid rääkinud, et nad palkavad streikijate asemele asendustöötajaid, siis oleks see naeruväärne olnud. Taliga sõnul tuleb mängu ka inimfaktor, pensionäridest õpetajad saatsid e-kirjasid, et milleks streiki üldse korraldatakse ja et ei ole palgal väga viga midagi (Taliga 2013).

Tulles liidri eduteguri juurde, siis haridustöötajate esindaja, Sven Rondik, oli öelnud, et ühisdeklaratsioon palgatõusuks töörahu ei kindlusta ja streik pole välistatud (Värskelt sõlmitud... 2013) Rondikut tulevikulubadused ei rahuldanud, sest haridustöötajatele oli ka enne lubatud palgatõusu, kuid see oli tegemata – streik tuli niikuinii. (Õpetajate palgaläbirääkimised... 2013)

Tervishoiutöötajate liider – Andres Kork ei olnud nõus vastu võtma väikest palgatõusu ja hoiatas, et streik võib kesta nädalaid ja nii see ka oli. Ka Arstide Liidu tegevjuht teatas, et pakutud palgatõus oli naeruväärne. (Kompromissitu... 2013; Arstid pole... 2013) Taliga sõnul olid kahtlemata mõlema valdkonna esindajad olulised kõneisikud ja tinglikult öeldes võib öelda, et Korgi roll oli suurem kui Rondikul (Taliga 2013). Epp Kallaste arvates polnud haridustöötajate eestvedaja isiksus nii oluline kui tervishoiutöötajate puhul (Kallaste 2013).

Organisatsiooniline õppimise eduteguri puhul saab öelda, et õpetajate 2003. aasta streigiga võrreldes õpiti nüüd seda, et tuleks streigist mitu nädalat varem lapsevanemaid informeerida, et ei oleks probleemi, kuhu lapsed paigutada. Toimus ka miiting

Vabaduse väljakul. Tollest päevast mäletatakse seda, et oli streik ja pärast tuli ärajäänud tunnid tasuta järele teha. (Lauri Leht... 2013; Pedagoogide enamus... 2013) Taliga sõnul tervishoiutöötajad arvestasid varasemaid töötülisid ja nad olid valmis pikaks streigiks, korraldasid selle roteeruvalt, mitte igal pool ja korraga. Samas haridustöötajate puhul saab öelda, et nemad varasemaid kogemusi nii palju ei arvestanud. (Taliga 2013) Epp Kallaste sõnul arvestasid haridustöötajad varasemaid kogemusi niipalju, et julgesid lihtsalt uut streiki ette võtta, kuid muud midagi. (Kallaste 2013)

Ametiühingute atraktiivsuse ja usaldusväarsuse eduteguri kohta saab öelda näiteks haridustöötajate streigist osavõtjate arvu põhjal seda, et ei ole täielikku usaldust – streigist osavõtjaid oli 70% munitsipaalkoolide õpetajatest. (Pedagoogide enamus... 2013)

Eesti Õdede Liitu kuulub üle 4000 liikme, mis on rohkem kui pool Eesti õeskonnast. See tähendab, et see on küllaltki atraktiivne ja usaldusväärne meditsiiniõdede hulgas. (Õdede liit... 2013) Taliga sõnul on tervishoiutöötajatel, eriti arstide liidul, parem positsioon ühiskonnas, sest neil on ka parem koht ühiskondlikus hierarhias, nende hääl kõlab valjemini. Haridustöötajad on aga massilisem eriala ja ka meedias on palju kriitikat. Samas mõlemas valdkonnas on näha sisemist konkurentsi, näiteks Narva pedagoogid lahkusid EHL-st ja ühinesid haritlaste liiduga ning uus EHL juht ähvardas neid pedagooge kohtuga. Sellised probleemid ei kasvata ei usaldusväarsust ega atraktiivsust. (Taliga 2013) Epp Kallaste sõnul on mõlema valdkonna kutseliidud Eestis hea mainega ja sellest ka suurem toetus. Samas mainis ta, et kuna mõlemal valdkonnal on sektoritasandi kokkulepped, siis streikide tulemused laienevad ka neile, kes kutseliitu ei kuulu. (Kallaste 2013)

Haridustöötajate streigile eelnevat meedia tähelepanu oli juba aasta enne streiki näha. Siis räägiti haridustöötajate liiga suurest töökoormusest ja liiga väikesest palgast. Toodi näiteks, et see, mis on Soomes maksimaalne lubatud töökoormus, on Eestis normaalkoormus. (Lauri Leht... 2013) Haridustöötajaid ühisdeklaratsioon ei rahuldanud, sest selles ei olnud tähtaega palgatõusuks määratud ja meedia info järgi oli see liiga pealiskaudne (Värskelt sõlmitud... 2013). Meedias juhiti tähelepanu sellele, et räägiti kaitseväelaste palkade tõstmisest, kuid nende palk on haridustöötajate omast kõrgem (Õpetajad asusid... 2013). Mida lähemal streik oli, seda rohkem kajastati seda meedias

ning toodi välja erinevad probleemid, nagu noorte õpetajate lahkumine peale paari aastat õpetaja töökohal töötades. See aitas haridustöötajaid paremini mõista. (Kell tiksub... 2013) Ka ühe õpetaja arvamusartikkel räägib õpetaja ametiga seotud probleemidest ja räägib sellest, et osad haridustöötajad ei streigi sellepärast, et nende jaoks on sissetulek vaid taskuraha või arvavad, et palgal ei olegi midagi viga. See õpetaja kutsus neid kahtlevaid haridustöötajaid solidaarsusele, sest teiste õpetajate jaoks on nende sissetulek tähtis. (Marcus Hildebrandt... 2013) Kuu aega enne streiki oli haridustöötajate liidri poolt meediale teatatud, et streik tuleb igal juhul. See näitab jällegi haridustöötajate tõsidust. (Õpetajate palgaläbirääkimised... 2013) Samas haridus- ja teadusministri arvamusartikkel vahetult enne streiki oli haridustöötajate suhtes negatiivne, tuues välja näiteks seda, et õpetajad teenivad rohkem, kui paljud teised, kes hommikuti tööle lähevad, kuid konkreetset lahendust artiklis polnud (Jaak Aaviksoo... 2013). Ka MTÜ Õpetajate Liit oli streigi vastu (Kirjad 2013).

Tulles tervishoiutöötajate streigi juurde, siis nende streigi kohta oli juba pool aastat enne meediasse kirjutatud ja mõned liidud ka oma nõusoleku osalemiseks andnud. Näidati probleemseid kohti, näiteks töökoormus, töötasu, ravijärjekorrad jms. Kuid samas Haiglate Liidu ja sotsiaalministeeriumi poolt olid toodud negatiivsed kommentaarid, et töötajate soovid on ebarealistlikud. (Arstid, õed... 2013) Selline artikkel võis juba algselt ühiskonda jagada kahte ossa, need, kes on solidaarsed ja need, kes ei ole. Kuu aega enne teatati meedias, et peaesmärk on arstide ja õdede Eestist lahkumise pidurdamine ja tervishoiusüsteemi lagunemise peatamine, mis on väga suur probleem ja kindlasti aitas see ühiskonna poolehoidu enamgi võita. Oli teatatud ka palgasoovidest ja lühidalt streigi organisatsioonilisest poolest. Samas oli teada, et sotsiaalminister ei tahtnud läbirääkimistele tulla, mis jällegi suurendas ühiskonna poolehoidu. (Koormus kasvas.. 2013) Vahetult enne streiki räägiti meedias streigist kui segadusest, st eesmärk haiglajuhte ja teisi vastutavaid isikuid mõtlema panna oli saavutatud (Streik teeb... 2013). Sotsiaalminister lootis viimseni, et streik jääb ära ja püüdis meedias streigi tähtsust vähendada, rääkides sellest, et välismaale lahkuvate töötajate arv on üle paisutatud (Pevkur loodab... 2013). Ka meedias oli tehtud Arstide Liidu tegevjuhiga intervjuu ning oli selge, et on olemas kindlad plaanid, kuidas toimub töö streigi ajal, mis on positiivne arvestades streigi eesmärke ja inimesi, kes vajavad arstiabi. (See streik... 2013) Mõned päevad enne streiki oli näha, et kõik see streigieelne tähelepanu mõjus,

sest toimusid läbirääkimised, kuid seda liiga hilja ja nõudmistele mitte vastavate pakkumistega. (Arstide liit... 2013) Taliga arvab, et meedia tähelepanu ei mõjutanud eriti lõpptulemust, kuid hoidis siiski teemat fookuses (Taliga 2013). Epp Kallaste arvates oli tervishoiutöötajate puhul meedia tähelepanu oluline, samas oli see oluline ka haridustöötajate puhul (Kallaste 2013).

Haridustöötajate streigiks korraldati küsitlus, kus uuriti, kui paljud töötajad on üldse nõus streikima (Õpetajad asusid... 2013). Streigiga olid nõus ühinema enamasti linna haridustöötajad, sest maal elavad õpetajad võivad oma külas olla suurima palga saajad (Pedagoogide enamus... 2013).

Tervishoiutöötajate puhul rääkis riiklik lepitaja, et läbirääkimistes oleks võinud osa võtta näiteks ka hambaarstid, perearstid, kiirabi ja need haiglad, mis ei kuulu haiglate liitu. See tähendab, et kui oleks osalenud absoluutselt kõik, oleks tõenäoliselt tulemus olnud palju parem. (Riiklik lepitaja... 2013) Taliga sõnul on meedia kajastus tendentslik, oli neid, kes püüdsid osalejate arvu näidata väiksemana, et vähendada streigi tähtsust (Taliga 2013)

Rääkides haridustöötajate streigi puhul välisest solidaarsusest, siis 2003. aastal toetasid neid transporditöötajad ja mitmed teised ametiühingud ja 2012. aastal loodeti sama (Õpetajad asusid... 2013). Haridustöötajate streiki oli nõus toetama üle kahekümne organisatsiooni, nende hulgas on transporditöötajad, tervishoiutöötajad ja erinevate teiste valdkondade töötajad. See tähendab, et üldsus on haridustöötajatega solidaarne ja seda ilmselt ka tänu meediale. (Üle Eesti... 2013; Lühikokkuvõte... 2013) Taliga sõnul oli toetajaid mõlema valdkonna puhul palju. Samas tervishoiutöötajate puhul püüdis valitsus streiki lõhestada andmetega arstide palkadest, kuid ühiskond ei pöördunud streigi vastu ning arste ajas selline võte vihaseks (Taliga 2013)

Haridustöötajate streik kestis kokku kolm päeva, mis ei ole kuigi pikk aeg. Samas, selle aja jooksul suudeti peale palga ja töökoormuse osa läbi rääkida ka pensioniarvestust, klasside suurust ja muud ning juhtida tähelepanu üleüldistele probleemidele hariduses. Anti teada, et streik võib korduda, kui haridustöötajate soovidega ei arvestata. (Jaak Aaviksoo... 2013)

Vahetult enne tervishoiutöötajate streiki oli meediast teada, et streigi kestus sõltub sellest, kas tööandjad ja sotsiaalminister on nõus probleeme arutama ja millised on läbirääkimiste tulemused. Nagu hiljem selgus, siis arutamisest ja kompromissidest polnud juhtivad isikud väga huvitatud, sest streik kestis kokku 25 päeva. (Streik teeb... 2013) Tervishoiutöötajate streigi puhul oli streigi poole peal näha, et läbirääkimised edenesid, lepidi kokku näiteks palgatõusu ajas, töökoormuse osas, kuid kuna allkirju veel polnud ja streikivad liidud tahtsid esitada veel lisanõudmisi, siis streik jätkus. Siinkohal saab öelda, et streigi pikkus võimaldab probleeme rohkem lahata. (Läbirääkimised... 2013) Järgnev tabel 3 järgmisel leheküljel annab kokkuvõtva ülevaate eelnevast edutegurite analüüsist.

Tabel 3. 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streikide edutegurite analüüsi kokkuvõte

Edutegurid	Haridustöötajate streik	Tervishoiutöötajate streik
Strateegia	Positiivne: osaluse väljaselgitamine enne streiki Negatiivne: lihtsam, vähem ettevalmistatud, organiseerimisprobleemid	Positiivne: põhjalikum, pinge üleskrüvimine, roteeruv skeem Negatiivne: töötajate väljarände peatamise punkt esialgsetes nõudmistes, arstiabi kättesaadavuse probleemid
Sisemine solidaarsus	Positiivne: palju osalejaid Negatiivne: haridus- ja teadusministri negatiivne suhtumine, kahe kutseliidu omavaheline konflikt, Ida-Virumaa õpetajate kartus	Positiivne: palju osalejaid Negatiivne: arstide liidu sõnavõtt kõigi teiste liitude nimel, kahe kutseliidu streigist keeldumine viidates kollektiivlepingule
Rahalised reservid	Polnud infot	Piisavalt reserve, et pidada vastu kuni kaks kuud
Töötajate asendatavus	Töötajad taandumisega ei ähvardanud ja tööandjad asendamisega samuti	Tervishoiutöötajad lahkuvad niigi ja tööandjad asendamisega ei ähvardanud
Liider	Enesekindlus, tulemuste mittesaavutamisel valmis uueks streigiks	Enesekindlus, valmidus pikaks streigiks ja leppimine vaid parimaga
Organisatsiooniline õppimine	Streigiti nii nagu varemgi, ainukese asjana informeeriti lapsevanemaid enne streigi toimumist	Õppisid varasamatest töötülidest ja olid valmis pikaks roteeruvaks streigiks
Ametiühingute atraktiivsus ja usaldusväärsus	Positiivne: Üldiselt hea maine ühiskonnas Negatiivne: täieliku usalduse puudumine töötajate hulgas, kutseliitude omavaheline konkurents	Positiivne: Üldiselt hea maine ühiskonnas Negatiivne: kutseliitudevahelised probleemid
Meedia	Positiivne: Streigist varakult ette teatamine, streigi plaani kirjeldus, probleemide näitamine, pinge üleskrüvimine, üleskutse solidaarsusele Negatiivne: haridus- ja teadusministri püüd pedagooge halvustada	Positiivne: Streigist varakult ette teatamine, probleemide väljatoomine, streigi plaani väljatoomine, pinge kasvatamine Negatiivne: tervishoiutöötajate halvustamine sotsiaalministeeriumi ja teiste tähtsate isikute poolt
Osalejad	Maal elavad pedagoogid oleks võinud ka osaleda, kokku 17234 töötajat	Läbirääkimistes oleks võinud osaleda ka hambaarstid, perearstid jt, kokku 1260 töötajat
Väline solidaarsus	Väga palju toetajaid	Väga palju toetajaid
Streigi kestus	Üks kuni kolm päeva, kuid jõuti läbi rääkida ka teistes punktides, mis polnud algselt esitatud	25 päeva, kõige kauem streik seni, võimaldas probleeme rohkem arutada

Allikas: (Autori koostatud)

Järgnevas alapeatükis teeb autor järeldused 2012. aasta haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streikide eduteguritest.

2.3. Järeldused 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streigi edutegurite kohta

Käesolevas alapeatükis võrreldakse 2012. aasta haridus- ja tervishoiutöötajate streike edutegurite seisukohalt, st antakse hinnang, kumma streigi puhul eelnevalt käsitletud edutegurid tugevamad olid.

Kõigepealt, kui vaadata kumbagi streiki strateegia seisukohalt, siis tervishoiutöötajatel oli see edutegur tugevam. Tervishoiutöötajad suutsid pinget üleval hoida ja korraldasid streiki roteeruvalt, samas haridustöötajad ei panustanud organiseerimisse nii palju. Kuid ka tervishoiutöötajatel esines strateegias probleeme, millest kõige suurem oli autori arvates arstiabi kättesaadavus streigi ajal. Seega võinuks strateegia edutegur olla läbimõeldum mõlema streigi puhul, kuid autor hindab seda edutegurit tervishoiutöötajate puhul siiski tugevamaks.

Sisemise solidaarsuse puhul oli plussiks see, et mõlemal juhul oli streigis osalejaid arvukalt ja toetajaid. Haridustöötajatest streikis kokku 17234 töötajat ja tervishoiutöötajatest 1260. Kuid negatiivne oli mõlemal juhul kutseliitude omavaheline läbisaamine, mis oli konfliktne. Mõlemal juhul oleks võinud ka veel rohkem töötajaid osaleda, kuid haridustöötajate puhul oli segavaks faktoriks kartus streikida, tervishoiutöötajate puhul aga kahe kutseliidu kollektiivlepingute olemasolu ja põhimõte, et osaleb nii vähe töötajaid kui võimalik ja nii palju kui vajalik, mis ei võimaldanud neil streigiga liituda. Analüüsist võib järeldada, et sisemise solidaarsuse edutegur oli mõlema streigi puhul võrdne.

Rahaliste reservide kohta oli teada, et tervishoiutöötajatel on reserve piisavalt, et streikida kuni kaks kuud. Haridustöötajate kohta sellist informatsiooni ei olnud ja ilmselt neil selliseid reserve ei ole, kui vaadata nende streigi kestust. Antud juhul on kindlasti rahaliste reservide edutegur tervishoiutöötajatel tugevam.

Töötajate asendatavuse juures saab öelda, et kummagi valdkonna töötajad ei ähvardanud töölt lahkumisega. Üldteada probleemiks on see, et tervishoiutöötajad lahkuvad välismaale ja mõlema valdkonna töötajatest on Eestis pigem puudus. Autor hindab asendatavuse edutegurit mõlema valdkonna puhul tugevaks, kuid oleks võinud ikkagi rõhutada töölt lahkumisega, et tööandjaid veelgi enam survestada.

Mõlema valdkonna steikide liidrid näitasid end meedias enesekindlatena. Haridustöötajate puhul anti selgelt mõista, et kui läbirääkimised ebaõnnestuvad, siis streik tuleb, ja kui nõudmisi ei täideta, on oodata ka uut streiki. Tervishoiutöötajad andsid teada, et nemad on valmis pikaks streigiks ja minimaalne palga tõus neid ei rahulda. Autori läbiviidud intervjuude põhjal peab siiski mainima, et kuna tervishoiutöötajate eestvedajal oli suurem roll, siis ka see edutegur oli tervishoiutöötajatel mõnevõrra tugevam.

Organisatsioonilise õppimise kohta saab öelda, et haridustöötajad korraldasid streigi nii, nagu varemgi, muutusena informeeriti lapsevanemaid varem ette ja korraldati miiting Vabaduse väljakul. Tervishoiutöötajate puhul oli aga selgelt näha, et eelnevaid töötülisid oli võetud arvesse ja oldi valmis pikaks ja roteeruvaks streigiks. Seega antud juhul oli tervishoiutöötajate organisatsioonilise õppimise edutegur selgelt tugevam.

Mõlema valdkonna ametiühingud, mis tegelikult on kutseliidud, on ühiskonnas hea mainega. Kuid samas on mõlema valdkonna kutseliitude omavahelised suhted keerulised ja kohati konkureerivad. Läbiviidud intervjuude põhjal järeldeb autor, et kuna tervishoiutöötajad on ühiskonnas kõrgemal positsioonil, siis nende atraktiivsus ja usaldusväärsus on ka suurem.

Avalikkusele oli meedia kaudu mõlema streigi puhul piisavalt kaua ette teatatud, selgitatud probleeme, streigi plaani, ja püüti ka pinget tõsta, et valitsus saaks töötüli tõsidusest aru. Samas võis mõlema streigi puhul tuvastada streikide avalikku halvustamist ühiskonnas kõrgel positsioonil olevate inimeste poolt. Kuid streiki sel moel peatada või vähendada toetust neil ei õnnestunud. Meediasuhteid kui edutegurit arvestades oli autori arvates see tugevam tervishoiutöötajate puhul. Ühest küljest on selle põhjuseks muidugi streigi pikem kestus, kuid teisalt ka asjaolu, et arstiabi on vaja

kõigil ühiskonna liikmetel olenemata vanusest, aga hariduse teema on oma olemuselt üldisem ega puuduta vahetult kõiki.

Rääkides välise solidaarsuse edutegurist, siis mõlema valdkonna streigi puhul oli toetajate arv väga suur. Mõlemat streiki toetas üle kahekümne organisatsiooni.

Streigi kestus oli haridustöötajate puhul kokku kolm päeva, kuid iga õppeasutus pidi ise otsustama, kas streigib ühe, kaks või kõik kolm päeva. Tervishoiutöötajate streik kestis aga kokku 25 päeva, mis on seniajani pikim Eestis toimunud streik. Autori arvates on streigi kestuse tegur selgelt tugevam tervishoiutöötajatel, mitte ainult selle kestuse tõttu, vaid ka selle tõttu, et selle pika aja jooksul räägiti läbi väga paljud probleemid.

Autor võtab kõik eelnevad edutegurite hinnangud kokku ja kasutab selleks peatükis 1.3 esitatud edutegurite jaotuse tabelit. Järgnev tabel 3 näitab haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streikide tugevust arvestades eelnevaid edutegurite hinnanguid.

Tabel 4. Streigi edutegurite võrdlus

	Sisemised tegurid	Välised tegurid
Streigile eelnevad tegurid	Tervishoiutöötajad tugevamad enamikes punktides, kuid solidaarsuse ja töötajate asendatavuse puhul võrdsed haridustöötajatega	Solidaarsus oli mõlema streigi puhul võrdne, samas meedia tähelepanu tervishoiutöötajate streigi puhul kõrgem
Streigi protsessis kujunevad tegurid	Tervishoiutöötajate streik tugevam kõigis tegurites v.a. sisemise solidaarsuse osas, kus streigid olid võrdsed	Meedia tähelepanu kõrgem tervishoiutöötajate streigil, kuid väline solidaarsus oli võrdne.

Allikas: (Autori koostatud).

Autori arvates olid mõlema streigi puhul sisemised tegurid, nii streigile eelnevad kui ka streigi protsessis kujunevad, väga suure tähtsusega. Kuid ilma välise solidaarsuse ja meedia kajastusteta poleks autori hinnangul streigid nii suurt kõlapinda saanud ja neil oli kahtlemata oluline roll streikide tulemuse kujunemisel.

Kuigi tervishoiutöötajad olid edutegurite kasutamisel tugevamad ja haridustöötajad nõrgemad, siis tegelikkuses on mõlema valdkonna töötajatel siiani probleeme. Nagu

eelnevalt juba mainitud (ptk. 2.1), siis kuigi tervishoiutöötajate streigi järel sõlmiti kollektiivleping, on meedias artikleid, mis annavad tunnistust sellest, et kollektiivlepingut ei täideta ja tervishoiutöötajad ei ole rahul. Haridustöötajad aga kollektiivlepingut ei sõlminud ja ka nende puhul on avaldatud artikleid, mille kohaselt töötajate palgakasv oli aeglasem ja jõudis töötajateni lubatust hiljem. Selle põhjal saab öelda, et edutegurite tugevus ei kindlusta seda, et kõik probleemid leiavad lahenduse. Kuid kui vaadata kollektiivlepingu sõlmimist kui kriteeriumit, siis tervishoiutöötajate puhul see sõlmiti ja nende edutegurid olid ka tugevamad.

KOKKUVÕTE

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks oli hinnata streigi edutegureid kahe Eestis 2012. aastal toimunud streigi näitel – haridus- ja tervishoiutöötajate streik. Selleks tuli defineerida streigi mõiste, anda ülevaade streigi liikidest, selgitada streikimise põhjused ja seda mõjutavaid tegureid. Seejärel anda ülevaade streikide eduteguritest. Empiirilises osas anti ülevaade Eestis toimunud streikidest aastatel 1996-2012 ja uuriti põhjalikumalt haridus- ja tervishoiutöötajate streike edutegurite seisukohalt.

Töös toodi välja neli erinevat streigi definitsiooni, et mõista selle olemust erinevate autorite pilgu läbi. Streigi sisu ja põhimõtted definitsioonides on jäänud samaks: tegemist on tööseisakuga, mis on seotud töötingimustega ja töölepingutega. Põhjalikult on räägitud streigi põhjustest, mis on tingitud nii välistest kui sisemistest faktoritest. Analüüsid Eestis toimunud streike ei saa väita, et streigid on tingitud vaid sisemistest või ainult välistest faktoritest, pigem just nende kahe faktori koosmõju on viinud streigi tekkeni. Domineerisid sotsiaalmajanduslikud välistfaktorid ja majanduslikud sisefaktorid, mille koosmõju tekitab otseselt rahulolematust töötajate elukvaliteedi osas. Arvestades erinevaid aspekte on autor Šalenko streigi klassifikatsiooni alusel koostanud streigi liikide tabeli, mis lihtsustas tunduvalt Eestis toimunud streikide liigitamist.

Eesti puhul oli raske võrrelda teooriat toimunud streikidega, sest alles iseseisvunud Eestis on toimunud streikide osakaal veel väike ja ka põhjused on ühesugused – palganumber ja töötingimused. Streikide vähesuse tõttu pole kuigi palju eestikeelset streigialast kirjandust, sest põhiosa materjalist on ingliskeelsed tekstid. Eestis on põhiliseks streigi liigiks hoiatusstreigid, mis näitas aastate alguses ametiühingute kogemamatust organiseerida üldstreike ja ebakindlust tööandja reaktsiooni suhtes. Aastatega on Eestis hoiatusstreigi liigile lisandunud organiseeritud üldstreigid ja toetusstreigid, mis viitab ametiühingute võimu ja enesekindluse kasvule, sest töötajatel

on kasvanud iga aastaga usk ametiühingute võimekusse tõsta nende elukvaliteeti läbirääkimiste ja streikide näol.

Autor on põhjalikult analüüsinud Eestis toimunud streike ja keskendunud hariduse ning tervishoiutöötajate streikide edutegurite analüüsimisele. Hariduse ja tervishoiutöötajate streigid on mitmes aspektis sarnased: töötajad on raskesti asendatavad, mõlemal on tähtis osa ühiskonnas, palk ei ole vastav töö vastutusrikkusele, töökoormus on väga suur. Suur erinevus nende kahe eriala vahel on siiski see, et tervishoiutöötajad leiavad palju kergemini välismaal tööd, kuna tervishoiuteadmised on universaalsed, samas õpetajate teadmised ja oskused on suuremas osas rakendatavad vaid kodumaal.

Kui vaadata hariduse ja tervishoiutöötajate streike edutegurite seisukohast, siis kõik teoorias esitatud tegurid – strateegia, organisatsiooniline õppimine, solidaarsus, rahalised reservid, töötajate asendatavus, liider, ametiühingute atraktiivsus ja usaldusväärsus, streigi kestus ja meedia kajastus – olid ka nende streikide puhul tuvastatavad. Eduteguri taset võisid langetada asjaolud, et kõik valdkonna töötajad ei võtnud streikidest osa ja näiteks ka tervishoiutöötajate segadus algsete nõudmiste osas, mida meedias kajastati, st on tegemist organisatsiooni ja informatsiooni probleemidega. Haridustöötajate streik oli ka kordades lühem kui tervishoiutöötajate oma, mis aga teoreetilisest seisukohast viitab väiksemale edukusele, sest probleeme ja nõudmisi ei saa nii detailselt käsitleda. Kahe streigi analüüsist tuli välja, et tervishoiutöötajad olid praktiliselt kõigi edutegurite puhul tugevamad ning nende streigi järel sõlmiti kollektiivleping.

Autori arvates 2012. aasta haridustöötajate ja tervishoiutöötajate streigid muutsid Eesti streigikultuuri tugevamaks ja näitasid, et kui muul moel ei ole võimalik töös esinevatele probleemidele lahendust leida, siis ei ole vaja karta drastiliste meetodite kasutamist. Kuigi kõiki nõudmisi ei saavutatud ja probleeme esineb ka siiani, siis need streigid näitasid ikkagi, et streikijad ei ole oma probleemidega ükski ja ühiskond on neid valmis toetama.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Adigun, A.O., Igwilo, M.** Industrial Conflict and the Challenges of Pluralism: Matters Arising in the Search for Understanding of Human Difference in Industry in Nigeria. – Journal of Economics and Engineering, 2010, No. 1, pp. 16-22.
2. **Aedma, K.** Kas ainult palk paneb tööle. [<http://est.kakonsultatsioonid.ee/kas-ainult-palk-paneb-toole.html>]. 24.02.2013
3. **Alemán, J.** Labor market deregulation and industrial conflict in new democracies: A cross-national analysis. – Political Studies, 2008, Vol. 56, No. 4, pp. 830-856.
4. Algab arstide streigi teine nädal. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/998258/algab-arstide-streigi-teine-nadal/>]. 23.04.2013
5. Arstid pole rahul haigekassa pakutava palgatõusuga. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/981204/arstid-pole-rahul-haigekassa-pakutava-palgatõusuga/>]. 23.04.2013
6. Arstid, õed ja hooldajad valmistuvad streigiks. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/789376/arstid-oed-ja-hooldajad-valmistuvad-streigiks/>]. 23.04.2013
7. Arstide liit palgapakkumist eile vastu ei võtnud. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/989394/arstide-liit-palgapakkumist-eile-vastu-ei-votnud/>]. 23.04.2013

8. **Ashby, S.** It's Not Whether to Strike, It's How to Win a Strike. – Labor Studies Journal, 2012, Vol. 37, No. 4, pp. 345-348.
9. **Blumenfeld, S., Victorio, A.G.** Union wages, strikes and profits. – Applied Economics Letters, 2012, Vol. 19, No. 6, pp. 517-520.
10. **Booth, A. L.** The Economics of the Trade Union. Cambridge: Cambridge Univeristy Press, 1995, 295 p.
11. **Buttigieg, D.M., Deery, S.J., Iverson, R.D.** Union Mobilization: A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action. – British Journal of Industrial Relations, 2008, Vol. 46, No. 2, pp. 248-267.
12. **Carley, M.** Developments in industrial action - 2000-4. European Industrial Relations Observatory On-Line, 2005.
13. **Carley, M.** Developments in industrial action 2005–2009. European Industrial Relations Observatory On-Line, 2010.
14. **Choi, C.** Why and How are Some Strikes More Successful than Others? Evidence from the Korean Banking Sector. – Economic and Industrial Democracy, 2008, Vol. 29, No. 4, pp. 467-491.
15. **Cramton, P.C., Tracy, J.S.** The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980-1989. – Journal of Labor Economics, 1998, Vol. 16, No. 4, pp. 667-701.
16. Editorial: what's lacking in Estonian trade unions?. AS Postimees. [<http://news.postimees.ee/1145118/editorial-what-s-lacking-in-estonian-trade-unions/>]. 13.05.2013
17. Eesti Ametiühingute Keskliit. Vikipeedia. [http://et.wikipedia.org/wiki/Eesti_Ameti%C3%BChingute_Keskliit]. 13.05.2013

18. Eesti Elektroonikatööstuse Liit. Eesti Elektroonikatööstuse Liit. [<http://www.estonianelectronics.eu/avaleht>]. 13.05.2013
19. Eesti Turismifirmade Liit. Eesti Turismifirmade Liit. [<http://www.etfl.ee/>]. 13.05.2013
20. Eesti Vabariigi Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Vastu võetud Riigikogus 5. mail 1993. a. – Riigi Teataja I osa, 1993, nr 26, art. 442. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13326257>]. 24.02.2013
21. Eesti Vabariigi põhiseadus. Vastu võetud Riigikogus 28 juuni 1992. – Riigi Teataja, 1992, nr 26, art. 349; Riigi Teataja I osa, 2003, nr 29, art. 174. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>].28.06.1992, [<https://www.riigiteataja.ee/akt/550572>]. 25.02.2003
22. **Espenberg, K., Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K.** Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. – Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2012, nr 1, lk. 1-30.
23. Estonia: Industrial relations profile. Eurofound. [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/estonia.pdf>]. 13.05.2013
24. **Farber, H. S.** The Analysis of Union Behaviour. – Handbook of Labour Economics. Editors: O. Ashenfelter, R. Layard. Netherlands: Elsevier Science Publishers 1986, pp. 1039-1089.
25. **Flynn, F.J.** No news is good news: The relationship between media attention and strike duration. – Industrial relations, 2000, Vol. 39, No. 1, pp. 139-160.
26. **Friedman, G.** Strike Success and Union Ideology: The United States and France, 1880-1914. – The Journal of Economic History, 1988, Vol. 48, No. 1, pp. 1-25.
27. **Gramm, C. L.** The Determinants of Strike Incidence and Severity: A Micro-Level Study. – Industrial and Labor Relations Review, 1986, Vol. 39, No. 3, pp. 361-376.

28. Haigekassa on jätnud ligi poole õe tööajast tasustamata. Arstide Liit. [http://www.arstideliit.ee/wp-content/uploads/2013/11/Tervishoiut%C3%B6%C3%B6tajate-pressiteade_19.11.13.pdf]. 20.12.2013
29. Haiglate liit pani streikijad ebamugavasse olukorda. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/1003560/haiglate-liit-pani-streikijad-ebamugavasse-seisu/]. 23.04.2013
30. Hariduslaev on kõvasti kreenis. Õpetajate Leht. [http://opleht.ee/10911-hariduslaev-on-kovasti-kreenis/]. 20.12.2013
31. Jaak Aaviksoo: õpetajate palgatõus vajab koostööd. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/760088/jaak-aaviksoo-opetajate-palgatous-vajab-koostood/]. 23.04.2013
32. **Jefferys, S.** Collective and individual conflicts in five European countries. – Employee Relations, 2011, Vol. 33, No. 6, pp. 670-687.
33. **Kallaste, Epp.** (Vanemanalüütik Eesti Rakendusuringute keskuses Centar). Autori intervjuu. Üleskirjutus, Tallinn, 5. detsember 2013.
34. **Kallaste, Epp.** Employee workplace representation: an analysis of selected determinants. Tartu University Press, c2010, 172 p.
35. **Katz, H. C., Kochan T. A., Colvin, A. J. S.** An introduction to collective bargaining and industrial relations. Boston [etc.] : McGraw-Hill, 2008.
36. Kell tiksub halastamatult õpetajate streigi poole. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/693016/kell-tiksub-halastamatult-opetajate-streigi-poole/]. 23.04.2013
37. Keskliidust lühidalt. Eesti Ametiühingute Keskliit. [http://www.eakl.ee/?pid=264%E2%8C%A9=5]. 13.05.2013

38. Keskliidust. Eesti Töandjate Keskliit. [<http://ettk.tooandjad.ee/et/liidust>]. 13.05.2013
39. Kirjad. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/803874/kirjad/>]. 23.04.2013
40. Kollektiivleping. Arstide Liit. [<http://www.arstideliit.ee/wp-content/uploads/2012/12/Kollektiivleping-19.12.2012.pdf>]. 20.12.2013
41. Kollektiivlepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 14 aprill 1993. – Riigi Teataja, 1993, nr 20, art. 353. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/185337>]. 13.05.2013
42. Kollektiivlääbirääkimiste mõiste ja eesmärgid. Tavi.ee. [<http://www.tavi.ee/kollektiivsed/uuspage-2/uuspage/>]. 24.02.2013
43. Kompromissitu streigijuht. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/989412/kompromissitu-streigijuht/>]. 23.04.2013
44. Koormus kasvas üle pea. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/960442/koormus-kasvas-ule-pea/>]. 20.12.2013
45. Kuhu kadus 1,9 miljonit õpetajate palgaraha? AS Postimees. [<http://arvamus.postimees.ee/1209354/kuhu-kadus-1-9-miljonit-opetajate-palgaraha/>]. 13.05.2013
46. **Lancaster, T.** A Stochastic Model for the Duration of a Strike. – Journal of the Royal Statistical Society, 1972, Vol. 135, No. 2, pp. 257-271.
47. Lauri Leht: õpetajad, miks te enda eest ei seisa? AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/422600/lauri-leht-opetajad-miks-te-enda-eest-ei-seisa/>]. 23.04.2013

48. **Leimann, J., Skärvald, P.-H., Teder, J.** Strateegiline juhtimine. – TTÜ/Külim, 2003, 309 lk.
49. **Lelle, M.** Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni üliõpilaste ootused tööle ja tööandjale. Magistritöö. 2008, 69 lk.
50. Liidu tutvustus. Eesti Põllumeeste Keskliit. [http://www.eptk.ee/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=13&Itemid=40]. 13.05.2013
51. Läbirääkimised edenesid, kuid streik jätkub. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/1004966/labiraakimised-edenesid-kuid-streik-jatkub/]. 23.04.2013
52. Lühikokkuvõte õpetajate üleriigilisest streigist 7.-9. märtsil 2012.a. Eesti Haridustöötajate Liit. [http://ehl.org.ee/index.php?article_id=392&page=49&action=article&]. 13.05.2013
53. Marcus Hildebrandt: vaid mõnele taskuraha, enamikule elatis. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/707738/marcus-hildebrandt-vaid-monele-taskuraha-enamikule-elatis/]. 20.12.2013
54. **McClendon, J.A., Wheeler, H.N., Weikle, R.D.** The Individual Decision to Unionize. – Labor Studies Journal, 1998, Vol. 23, No. 3, pp. 34-54.
55. Meedikute streik võib jõuda ka haiglasse. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/991912/meedikute-streik-voib-jouda-ka-haiglasse/]. 23.04.2013
56. Ministerium: õpetajate keskmine palk oli jaanuaris 913 euro asemel 819 eurot. AS Delfi. [http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/ministerium-opetajate-keskmise-palk-oli-jaanuaris-913-euro-ase- mel-819-eurot.d?id=65835368&utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+eestipaevaleht+%28EESTI+P%C3%84VALEHT%29]. 13.05.2013

57. **Naaber, H.** Seistes vastamisi EL demograafilistest muutustest tulenevate väljakutsetega – riigi rahanduse jätkusuutlikkuse tagamisest ja finantsturgude stabiilsusest tulevikus. – Riigikogu kantselei, majandus- ja sotsiaalinfoosakond, 2007, nr. 15-3/068.
58. **Niitsoo, K.** Madal palk viib motivatsiooni. [<http://leht.aripaev.ee/?PublicationId=464dc490-fb94-4024-9b75-258ddc8543a9&articleid=13502&paperid=D1D7EFED-FE6F-49DC-A968-1AA0F08DE425>]. 24.02.2013
59. **Osila, L.** Teachers strike over low pay. European Industrial Relations Observatory On-Line, 2012.
60. Pedagoogide enamus ühineb streigiga. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/706326/pedagoogide-enamus-uhineb-streigiga/>]. 23.04.2013
61. Pevkur loodab veel arstide streigist loobumisele. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/979896/pevkur-loodab-veel-arstide-streigist-loobumisele/>]. 23.04.2013
62. **Rehema, Katrin.** (Eesti Arstide Liidu peasekretär). Autori intervjuu. Elektronposti kiri, Helsinki, 20. detsember 2013.
63. Riiklik lepitaja soovib streikijaile vaherahu. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/1007424/riiklik-lepitaja-soovib-streikijaile-vaherahu/>]. 23.04.2013
64. **Riley, N. M.** Determinants of Union Membership: A Review. *Labour*, 1997, vol. 11, no. 2, pp. 266. Viidatud Kallaste, E. Employee workplace representation: an analysis of selected determinants, c2010, pp. 12 vahendusel.
65. See streik tuleb uutmoodi. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/986662/see-streik-tuleb- uutmoodi/>]. 23.04.2013

66. **Siigur, H.** Sõna sekka. Just.ee. [<http://www.just.ee/29390>]. 24.02.2013
67. Sirje Niitra: Arstide streik külvab segadust. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/1002134/sirje-niitra-arstide-streik-kulvab-segadust/>]. 23.04.2013
68. **Soe, K.** Streik toob palgatõusu. [<http://leht.aripaev.ee/?PublicationId=464dc490-fb94-4024-9b75-258ddc8543a9&articleid=20210&paperid=BAC5F521-7826-4D53-AFDE-5A74D533FD65>]. 24.02.2013
69. **Somers, T. M., Gupta, Y. P., Smith, A. W.** Lengthy Strikes: Do they Influence the Duration of Peace in the Future? – Employee Relations, 1991, Vol. 13, No. 3, pp. 29-32.
70. Streik sai läbi ja streikijad nõutud palgatõusu. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/1019166/streik-sai-labi-ja-streikijad-noutud-palgatõusu/>]. 23.04.2013
71. Streik teeb ärevaks nii haiglajuhid kui patsiendid. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/975876/streik-teeb-arevaks-nii-haiglajuhid-kui-patsiendid/>]. 23.04.2013
72. Streik. Vikipeedia. [<http://et.wikipedia.org/wiki/Streik>]. 24.02.2013
73. Strike Lessons from the Last Twenty-Five Years: Walking Out and Winning. Solidarity. [<http://www.solidarity-us.org/site/node/113>]. 20.05.2013
74. Strike Mechanics. TheWorkSite. [http://cgeu.org/wiki/upload/b/bf/TU_Strike_mechanics.pdf]. 23.05.2013
75. Suurem osa õpetajaist streigib. AS Postimees. [<http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/739304/suurem-osa-opetajaist-streigib/>]. 23.04.2013
76. **Sweet, T.G., Jackson, D.** The Classification and Interpretation of Strike Statistics. – Management Research News, 1979, Vol. 2, No. 1, pp. 6-7.

77. **Taliga, Harri.** (Endine EAKL esimees). Autori intervjuu. Üleskirjutus, Helsinki, 2. detsember 2013.
78. **Tamberg, J.** Inimressursside juhtimine. – TTÜ/Külim, 2001, 103 lk.
79. **Tavits, G.** Sotsiaalõigus. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 2003.
80. Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO. SA Innove. [http://www.rajalaidja.ee/teenistujate-ametiliitude-keskorganisatsioon-talo/]. 13.05.2013
81. Tervishoiu parandamiseks on vaja konkreetseid tegusid. Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit. [http://www.kutseliit.eu/index.php?option=com_content&view=category&layout=t=blog&id=2&Itemid=4%E2%8C%A9=et]. 13.05.2013
82. Tervishoiutöötajate streik. Arstide Liit. [http://www.arstideliit.ee/web/tervishoiutootajate-streik]. 20.12.2013
83. The 2012 Student Strike: Many Lessons Were Learned and Taught. – Social Policy, 2013, Vol. 41, No. 1, pp. 11-14.
84. Toetusavaldused. Eesti Arstide Liit. [http://www.arstideliit.ee/web/toetusavaldused]. 24.05.2013
85. Trade Union Density. OECD. [http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167]. 13.05.2013
86. Trade Union. Encyclopedia Britannica. [http://www.britannica.com/EBchecked/topic/1357701/trade-union]. 24.02.2013
87. Trade Union. European Trade Union Institute. [http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Trade-Union#note2]. 13.05.2013

88. **Webb, S., Webb, B. P., Peddie, R., A.** The History of Trade Unionism, BiblioBazaar, LLC, 2009, pp. 1. Viidatud Kallaste, E. Employee workplace representation: an analysis of selected determinants, c2010, pp. 23 vahendusel.
89. **Vroman, B. S.** A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984. – The American Economic Review, 1989, Vol. 79, No. 4, pp. 816-826.
90. Värskelt sõlmitud ühisdeklaratsioon õpetajatele kindlust ei anna. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/621946/varskelt-solmitud-uhisdeklaratsioon-opetajatele-kindlust-ei-anna/]. 23.04.2013
91. Õdede liit streigiga ei ühine. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/979900/odede-liit-streigiga-ei-uhine/]. 23.04.2013
92. Õpetajad asusid ette valmistama tööseisakut. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/668188/opetajad-asusid-ette-valmistama-tooseisakut/]. 23.04.2013
93. Õpetajate palgaläbirääkimised lepitaja juures jäid tulemuseta. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/724930/opetajate-palgalabiraakimised-lepitaja-juures-jaid-tulemuseta/]. 23.04.2013
94. Õpetajate palk on tõusnud 867 euroni. ERR. [http://uudised.err.ee/index.php?06287279]. 20.12.2013
95. Õpetajate streik kestab kuni kolm päeva. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/738168/opetajate-streik-kestab-kuni-kolm-paeva/]. 23.04.2013
96. Üle Eesti tormav streigilaine saavutab haripunkti naistepäeval. AS Postimees. [http://pluss.postimees.ee.ezproxy.utlib.ee/758876/ule-eesti-tormav-streigilaine-saavutab-haripunkti-naistepaeval/]. 20.12.2013

97. **Амелин, В.Н.** Забастовка: действия профсоюзного комитета и разрешения трудового конфликта, 1991. Viidatud Шаленко, В.Н. Конфликты в трудовых коллективах, 1992, стр. 47 vahendusel.
98. **Шаленко, В.Н.** Конфликты в трудовых коллективах. Москва : Издательство Московского университета, 1992, 80 стр.

LISAD

Lisa 1. Eesti streigid 1996-2012

Toimumise aeg	Streigi liik	Maastaap	Korraldaja	Osalejate arv	Kaotatud tunnid	Nõudmised	Tulemus
22.02.1996	hoiatusstreik	Eesti	Kultuuritöötajate Ametiliit	3000	3000	Palga tõus	Riigi töötajate 30% palga tõus, 50 milj. kultuuritöötajatele palga tõusuks
7.06.1996	hoiatusstreik	Narva Bussipark	Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing	130	130	Palga tõus	Palkasid tõsteti tagantjärele ja subsidium avaliku transpordi toetamiseks lisati Narva linna eelarvesse 1997. aastaks
12.05.1997	hoiatusstreik	Tartu ja Pärnu üldhariduskoolid	Tartu ja Pärnu haridustöötajate	2600	2600	Palga tõus, töösukste väärtustamine, täiendkoolituse toetus.	Staažitasusid ei kehtestatud, täiendav raha tasudeks saadi maakonnareseervist ja koolituse rahasid suurendati
27.11.1997	hoiatusstreik	Eesti	TALO	16178	16178	Palga tõus ja palgaastmete väljatöötamine, töötingimuste parandamist ja täiendkoolituse toetus	Riigikogu lisan täiendavad ressursid riigieelarvesse, kuid mitte piisavalt, et täita nõudmisi (palgatõus oli 30%). Läbirääkimised osutusid perspektiivituks ja need lõpetati järgmise aasta teisel aprillil riikliku lepitaja abil
10.12.1999	hoiatusstreik	Viljandi ETT Talleks	Metallitöötajate Ametiühingute Liidu	11	11	kollektiivlepingu sõlmimine ja palga tõus	Kollektiivleping sõlmiti järgmise aasta lõpuks
16.10.2000	hoiatusstreik	Haiglate Liit	Tervishoiutöötajate kutseliidu	8700	8700	Palga tõus	Lepingut ei sõlmitud ja lepe jäi saavutamata.
30.01.2001	hoiatusstreik	Edelaraudtee AS	Vedurimeeste Ametiühing ja	40	40	Töökohtade kindlustamist	Transpordimahud säilitati,

			Raudteelaste Ametiühing			ja transpordimahtude säilitamist	kuid vähendatud mahus ning vallandati 270 inimest 350 asemel.
27.02.2002	hoiatusstreik	Eesti Raudtee AS	Raudteelaste Ametiühingu	247	247	Kollektiivlepingu täitmist ja töökohtade kindlustamist	Tulemuseks oli see, et sotsiaalplaan oli sõlmitud sama aasta 13. mail ja töökohad olid alles
2.09.2002	hoiatusstreik	Connex Tartu AS	Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu hoiatusstreik	52	52	Palga tõus	Tulemusena järgmise kuu 1. oktoobrist tõsteti palka keskmiselt 10%
9.12.2002	toetusstreik	Eesti Raudtee AS, Falck Ida, Securitas, Estonian Air ja AS Balti ES.	Raudteelaste Ametiühingu, Päästetöötajate Ametiühingu, Liinilendurite Ametiühingu ja Metallitöötajate Ametiühingute Föderatsiooni	443	168,25	Kolmepoolsete lepingute täitmist valitsuse poolt, maksuvaba tulu ja töötü abiraha tõstmist, ümberõppe võimaluste loomist ja uusi töökohti ning töötuse vähendamist	Otsesed tulemused puudusid
4.12.2003	organiseeritud streik	Eesti Vabariigi Valitsus	TALO-Kõrgharidustöötajad	18000	144000	Alampalga tõstmisne	Palgaläbirääkimised lõppesid oluliste tulemusteta
5.12.2003	toetusstreik	Eesti Vabariigi Valitsus	Haritlaste Ametiühingu, Vedurimeeste Ametiühingu, Raudteelaste Ametiühingu ja Eesti Spordimuuseumi	2500	20000	Alampalga tõstmisne	Palgaläbirääkimised lõppesid oluliste tulemusteta
23.09.2004	organiseeritud streik	AS Eesti Raudtee	Eesti Vedurimeeste Ametiühing	?	?	Palga tõus	?
23.09.2004	toetusstreik	Edelaraudtee Veeremi OÜ	Eesti Vedurimeeste Ametiühing	?	?	Palga tõus	?
9.04.2004	hoiatusstreik	Narva Bussiveod	Transpordi Ametiühing			Palga tõus	Tulemusena Narva linnapea nõustus linnatranspordi dotatsioonide tõstmisega
30.10.2007	hoiatusstreik	Go Bus- Saare, Lääne, Pärnu, Tartu ja Valga maakonna bussijuhid	Transporditöötajate Ametiühing	400	400	Palga tõus	Tulemusena palgatõus saavutati järgmise aasta veebruarist alates
4.08.2008	hoiatusstreik	Tallink AS	Eesti Meremeeste Ametiühing	400	400	Palga tõus ja võrdsustamine	Tulemuseks oli see, et lepe saavutati, kuid mitte nii kõrge palgakasvuga kui

							sooviti
16.06.2009	organiseeritud streik	Eesti Vabariigi Valitsus- 15 ettevõtet	Eesti Ametiühingute Keskliidu	?	?	Töölepingu seaduse jõustumise edasilükkumine	Soovitud tulemusi ei saavutatud
7.-9.03.2012	organiseeritud streik	Eesti	Eesti Haridustöötajate Liit	17234	31365	Alampalga tõstmine, töökoormuse vähendamine	Kollektiivlepingut ei sõlmitud, nõudmistele tuldi osaliselt vastu
1.-25.10.2012	organiseeritud streik	Eesti	Eesti Arstide Liit ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit	1260	3137	Alampalga tõstmine, töökoormuse vähendamine	Sõlmiti uus kollektiivleping, nõudmistele tuldi osaliselt vastu

Allikas: (Philips, Kallaste 2011: 1-6; Soe 2008; TALO... 2003; stat.ee, kollektiivleping Eesti Haiglate...2012; Kollektiivleping Eesti...2012; Osila 2012; Toetusavaldused 2012, stat.ee).

SUMMARY

ANALYSIS OF SUCCESS FACTORS OF A STRIKE ON THE EXAMPLE OF ESTONIAN HEALTHCARE AND EDUCATION STRIKES IN 2012

Aleksei Värä

Recently there have been major education and healthcare workers' strikes in Estonia and the healthcare strike lasted for almost a month. The author of this thesis wants to analyze and assess the success factors of these strikes.

To achieve the goal of this thesis, author has set following research tasks:

- provide an overview of different types of strikes
- explain the causes of strikes and the factors affecting it
- give an overview of strike success factors
- give an overview of the strikes that have taken place in Estonia during 1996-2012
- explore in more depth the success factors of healthcare and teacher strikes
- provide an evaluation of the use of success factors in the healthcare and teacher strikes of 2012

Estonia became independent only recently and the number of strikes in this period is small and the reasons are the same – the salary and working conditions. Due to the scarcity of strikes there is not much Estonian literature on this topic and most of the material is in English. The main type of strikes in Estonia is warning strike which shows inexperience of trade unions to organize a general strike and insecurity about employer's reaction. Over the years, in addition to warning strikes there have been also general strikes and sympathy strikes which shows that trade unions have grown power and confidence.

Strike can be defined as a work stoppage which is related to working conditions and labor contracts. Author analyzed the strikes that took place in Estonia and found out that the causes of strikes were predominantly socio-economic external factors and internal economic factors, these two combined create direct dissatisfaction in the employees' quality of life.

Education and healthcare strikes are similar: employees are difficult to replace, both have an important role in society, work responsibilities do not correspond to wage, the workload is very high. One of the biggest differences is that healthcare employees can easily get a job abroad, because their knowledge is universal, but teachers' knowledge is largely related to homeland.

When looking at the success factors of these strikes of 2012 then it can be said that all success factors given in the theoretical part – strategy, organizational learning, solidarity, financial reserves, substitutability of employees, strike leader, the attractiveness and reliability of trade unions, strike duration and the media coverage – have been used. The degree of success could be possibly lowered by the facts that not all healthcare or education field employees participated in the strike and confusion in demands of healthcare workers which are mainly organizational and communicational issues. The teachers' strike was several times shorter than the healthcare strike that from theoretical point of view refers to lower success because the issues cannot be discussed thoroughly. Author's analysis of these strikes shows that almost all of the healthcare strike success factors were stronger and after healthcare strike a new collective agreement was signed.

The author of this paper thinks that the healthcare and teacher strikes of 2012 have made the culture of strikes in Estonia stronger and showed that when the working issues cannot be solved in any other way then there is no need to be afraid to go on a strike. Even though all the demands were not reached and there are still unsolved issues, these strikes showed that the striking employees are not alone with their problems and the society is ready to support them anytime.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, ALEKSEI VÄRÄ

(sünnikuupäev: 26.05.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

“Streigi edutegurite analüüs Eesti haridus- ja tervishoiutöötajate 2012. aasta streikide näitel”,

mille juhendaja on Krista Jaakson

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-islisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **10.01.2014**