

Tabel 1.

Ühetaajate jagunemine palgagruppide lõikes (kõik, mehed ja naised). Nende osatähtsus (%-des) vastavate gruppide ühetaajate hulgest.

Jrk. nr.	Kuupalk	Kõik ühetaajad	Mehed	Naised
1.	Kuni 60 rubl.	1,7	1,4	2,7
2.	61-80 "	6,1	1,6	33,3
3.	81-100 "	11,5	7,7	26,1
4.	101-120 "	15,0	19,2	14,4
5.	121-140 "	16,3	16,5	8,1
6.	141-160 "	12,2	13,8	6,3
7.	161-180 "	11,6	14,3	2,7
8.	181-200 "	8,1	9,8	0,9
9.	201-220 "	7,0	7,9	3,6
10.	221-240 "	3,7	4,2	1,6
11.	241-260 "	1,3	1,6	-
12.	261-280 "	0,9	1,2	-
13.	281-300 "	0,9	1,2	-
14.	Üle 300 "	0,6	0,7	-

Naietest kolmandik teenib 81-100 rubla kuus. 2/5 kuuluvad veel 101-140 rubl. teenivate naiste hulka. Ülejäänud jagunevad meeste palgagruppide vahel, kuni 260 rublani.

Mehed kuuluvad põhiliselt 121-200 rubl. vahelistesse palgagruppidesse. Lõige arvukam osa - 16,5 % - teenib 141-160 rubl.

Uue suurema grupi moodustavad need mehed, kes teenivad 201-240 rubl. kuus, neid on 17,7 % meeste arvust.

Töötajate keskmine palk ankeetküsitluse järgi langeb 141-160 rubla vahele. Dekumentide analüüsi järgi oli keskmine palk 195 rubl., kuid siin oli arvestatud kaupalk koos maksudega.

Võib järeldada, et koondises on madalimaates palgagruppides naiste osakaal tunduvalt suurem võrreldes nende osakaaluga kõrgimat töötajatest. Keskmaistes (140-200 rubl.) ja kõrgeimates (üle 200 rubl.) palgagruppides on meeste osakaal tunduvalt suurem. See on tingitud koondise teetaisprofiilist.

Folk kui tšitsemisid tegureid töötajate olme-tingimuste kujunemisel.

Töötajate olmesfääri kujunemisel onavad erilist tähtsust sellised materiaal-majanduslikud tingimused, nagu rahaliste ja teiste si. setulekute tase, kogutud varanduse hulk ja koosseis, pikaajalisele kasutamisele mõeldud esemete iseloomused, abivahendite olemasolu, elamistingimused, selle hulgas elamispiirne kindlustatuse tase kommunaalamuugavustega ja teenendussfäär elukohas.

Peale selle onavad suur tähtsust sotsiaal-demograafilised tunnused: sugu, vanus, perekonnaseis, haridus jne.

Peale eespool loetletu avaldavad tugevat ja otsust mõju ka mõned teised tegurid. Eriti suur tähtsus on paljudel tööandjaga seotud tingimustel: töötajate osavõtt ühiskondlikust teotmisest, töö- ja puhkuserežiim, töötaja, kestvus jt.

Koondises uurime me olmet põhiliselt ühesuguses tervikus, mis tähendab, et põhiline osa töötajatest asub sarnastes teotmistingimustes.

Töötajate elatustaseme üheks eeldamaks näitajaks on perekonna iga liikme kohta tulev rahaline sissetuleku suurus.

Läbiviidud uurimuse piiratuse tõttu me ei selgitanud iga perekonnaliikme kohta tulevat rahaline sissetuleku suurust. Teistes näukogude teadusliku uurimuste asutustes on seda küsimust uuritud (nagu Tööinstituudis). Selgub, et rahuldava materiaalse kindlustatuse taseme perekonnas tagab 50 rbl. sissetulekut iga perekonnaliikme kohta.¹ Arvestades meie poolt varasem läbiviidud uurimusi teistes ettevõtetes (Tartu Plastmasstoode-te Eetsetehas), kus töötajate paik on tunduvalt madalam, tuleb iga perekonnaliikme kohta kuu sissetulek 80-100 rbl. ümber. Uurimustest selgub, et korraliku elatustaseme tagamiseks on vaja 100-150 rbl..

Võime julgelt oletada, et koondises on sissetuleku tase tunduvalt kõrgem kui Tartu Plastmasstoode tehases ja arvatavasti on põhilisel töötajate gruppidel saavutatud selline sissetuleku tase, mis tagab ratsionaalse tarbimise. Seda näitab küllaltki kõrge töötajate kuu töötasu ja kavatus osta tarbeseid, mida me käsitleme ka käesolevas peatükis.

Uurimise käigus analüüsime samuti sotsiaal-demograafiliste faktorite mõju saadavale töötasule. Tabelist 2 toodud andmetest selgub, kuidas testava vanusega töötajad jagunevad kõige loetletud palgagruppide lõikes, ja selle sees vanusegruppidega.

Vastavalt töötasule jagunevad koondise töötajad 5 põhi-
gruppi:

1

Г.С.Саркисян и И.П.Кузнецова. Подработка и доход семьи. М., 1957, стр. 75.

- 1) t33tajad, kes teenivad kuus kuni 120 rbl.;
- 2) t33tajad, kes teenivad kuus 120-200 rbl.;
- 3) t33tajad, kes teenivad kuus üle 200 rbl.

Esimesse palgagruppi kuulub natuke üle kolmandiku koondise t33tajaist. Naisi on tunduvalt rohkem kui mehi. Peaaegu viiendik sellese gruppi kuulujajast on kuni 34 aasta vanused. Vastavalt vanuse suurenenisega hakkab nende arv v3henema (vt. tabel 2 ja 3).

Teise palgagruppi kuulub peaaegu pool k3sitletatetest (48,4 %). Selles grupis on naist33tajaid juba tunduvalt v3henem. Naiste osakaal hakkab v3henema alates 140 rbl. kuupalgast. P3hilise osa palgagrupis moodustavad 25-44 aastased t33tajad. Alates 45. eluaastast nende osakaal hakkab v3henema (vt. tabel 2 ja 3).

Kolmandasse palgagruppi kuulub t33tajaid alates 19. eluaastast. Vanuse suurenenisega vanemate t33tajate osat3htsus kasvab. Kui 19-24 a. kuulub siia 1,3 % k3igist t33tajatest, siis 30-34 a. on juba 2,5 % ja 35-39 a. moodustavad 3,6 %. Palgagruppi reames kasvab vanuse kasvuga ka saadava palga suurus. Selles palgagrupis on k3ige suurem osat3htsus 30-44 aasta vanustel t33listel. Alates 45. eluaastast hakkab vanemate t33tajate arv v3henema. Ule 55 aastasi t33tajaid enam sellese palgagruppi ei kuulu (vt. tabel 2 ja 3).

T33tajate palga ja vanuse vahel p3rdub lineaarne s3ltuvus. Korrelatsioonikordaja $R = -0,058$. Olgugi, et vanuse ja palga vahel otsust p3hjuslikku seost ei ole, v3ib teatud vanusegruppide l3ikes m3rgata vanuse suurenenisega palga kasvu. Seda eriti just keskealiste t33tajate hulgas (vt. tabel 2). Vanemate t33tajate vanuse suurenenisega seoses on j3llegi m3rgata palga v3henemist.

Tabel 5

Töötajate jagunemine peamiste palgagruppide lõikes vastavalt vanusele (%-des kõigist küsitletutest).

Vanus	1. palgagrupp (kuni 120 rbl.)		2. palgagrupp (121-200 rbl.)		3. palgagrupp (üle 200 rbl.)	
	Abso- lunt- arv	%	Abso- lunt- arv	%	Abso- lunt- arv	%
Alla 18 a. ja 18 aastat	4	0,8	1	0,2	-	-
19-24 aastat	29	5,3	30	5,5	7	1,3
25-29 "	37	6,9	49	9,1	8	1,5
30-34 "	35	6,5	38	7,1	13	2,5
35-39 "	30	5,6	49	9,1	19	3,6
40-44 "	26	4,8	46	8,5	12	2,3
45-49 "	15	2,8	25	4,7	12	2,3
50-54 "	9	1,7	13	2,4	7	1,4
55-59 "	6	1,3	6	1,2	-	-
60 aastat ja üle selle	5	1,0	4	0,8	-	-

Keskajaliste suuremat palga mõjustavad paljud tegurid: t33 spetsiifika (füüsiliselt raske t33), kõrgem kvalifikatsioon, samuti suurem t33staas koondises, mille käigus on omandatud palju vajalikke oskusi ja kogemusi. Peamised põhjused on tingitud demograafilisest näitajast, küpsest eust: see on inimese elutsükli keskne staap, mis on seotud aktiivse t33stamisega, perekonnaeluga ning laste kasvatamisega.

T33staasõ ettevõtte ja palk.

Suurem t33staasõ koondises on kaudselt seotud palga suurusega. Sellega kaasnevad tavaliselt rikkalikumad t33kogemused ja vilumused. Viimased mõjutavad tunduvalt palga suurust.

Kõige suurem osa koondise t33tajalist onab 3-4 aastast staasõ - 16,3 %, üle 15 a. on t33tanud 12,6 % ja 5-6 aastase staasõiga on 12,8 % t33tajatest.

T33tajad, kes teenivad kuni 60 rbl., on peaaegu pooled t33tanud alla 1 aasta. 61-80 rbl. teenivate t33tajate hulgas on kõige enam 1-aastase staasõiga - 18,2 % ja 3-4 aastase staasõiga viiendik. 81-100 rbl. teenivate t33tajate hulgas on kõige rohkem alla 1 aasta t33tanud inimesi, järgnevad 3-4 ja 9-10 aastat t33tanud vastavalt 21,0, 14,5 ja 14,5 protsendiga.

Kõige vähem on 11-14 aastase staasõiga t33tajaid, kes moodustavad palgagrüppi kuuluvatest 9,1 % (vt. tabel 4). üle 101 rbl. kaupalgaga t33tajate hulgas hakkab alla 1 aasta õttevõttes t33tanute osatõhtsus väheneb.

101-120 rbl. teenivate t33tajate hulgas on kõige enam 3-4 aastase staasõiga t33tajaid. Alates 7-8 aastast staasõi omavatest t33tajatest hakkab vanemate t33tajate osatõhtsus selles palgagrüpis väheneb.

Tabel 4

Koostööd teostavate staadi tööajate palkotale (3-000)

Jrk. nr.	Palk staad	Kuni 50 rbl.	51-60 rbl.	61-100 rbl.	101-120 rbl.	121-140 rbl.	141-160 rbl.	161-180 rbl.	181-200 rbl.	201-220 rbl.	221-240 rbl.	241-260 rbl.	261-280 rbl.	281-300 rbl.	Ule 300 rbl.
1.	Alla 1 a.	6,7 40,4	13,3 18,2	21,7 21,0	16,7 12,3	13,3 9,1	8,5 7,6	6,7 6,3	5,3 4,6	6,7 10,5	1,7 5,0	-	1,7 20,0	-	-
2.	1-2 a.	1,5 11,1	7,7 11,4	7,7 6,1	9,2 7,4	21,5 15,9	15,4 15,2	15,4 15,6	12,3 10,2	4,6 7,9	4,6 15,0	-	-	-	-
3.	3-4 a.	-	10,2 20,5	10,2 14,5	23,9 25,9	17,1 17,1	9,1 12,1	11,4 15,6	8,0 13,9	4,6 10,5	4,6 20,0	-	1,1 20,0	-	-
4.	5-6 a.	1,4 11,1	4,4 6,8	8,7 9,7	14,5 12,5	13,0 10,2	14,5 15,2	15,9 17,2	8,7 13,6	11,6 21,1	1,4 5,0	4,4 42,9	1,4 20,0	-	-
5.	7-8 a.	1,6 11,1	11,1 15,9	11,1 11,3	17,5 13,6	9,5 6,8	12,7 12,1	12,7 12,5	6,5 9,1	4,8 7,9	5,2 10,0	1,6 14,3	-	4,1 60,0	-
6.	9-10 a.	1,8 11,1	8,8 11,4	15,8 14,5	12,3 8,6	8,8 5,7	14,0 12,1	8,8 7,8	12,3 15,9	10,5 15,8	1,6 5,0	-	-	3,5 40,0	-
7.	11-12 a.	2,2 11,1	6,7 6,8	11,1 8,1	11,1 6,2	22,2 11,4	6,7 4,6	11,1 7,8	6,7 6,8	6,7 7,9	6,7 15,0	2,2 14,3	-	-	4,4 66,7
8.	13-14 a.	-	4,4 2,5	-	21,7 6,2	26,1 6,8	8,7 2,0	13,0 4,7	17,4 7,1	4,4 2,0	4,4 5,0	-	-	-	-
9.	Ule 15 a.	-	4,4 6,8	11,6 12,9	8,7 7,4	23,7 17,1	17,4 16,2	11,6 12,5	4,4 6,8	7,2 13,2	5,8 20,0	2,9 23,6	2,9 40,0	-	1,4 33,3

* Ulemine arv näitab, mitu % antud staadiga töötajatest kuulub vastavales palgagruppi.

** Alamine arv näitab, mitu % antud palgaga töötajaid kuulub vastavales staadigruppi

Viimendaa palgagrupid t33tasuga 121-140 rbl. kuus on k3ige rohkem 3-4 aastase ja enam kui 15-aastase staasiga t33tajaid - v3rdiselt 17,1 % vastavasse palgagruppi kuuluvate t33tajate arvust. K3ige v3hemaarvuline, 9-10 aastase staasiga t33tajate grupp moodustab 5,7 %.

Kuueendaa palgagrupid (141-160 rbl.) moodustavad 1-6 aastase staasiga peaaegu poole - 46,0 %. Sellesse gruppi kuulub k3ige enam t33tajaid, kes on t33tanud ettev3ttes Ule 15 aasta - 18,2 %.

Seitsmendaa palgagrupid (161-180 rbl.) on k3ige enam 5-6 aastat t33tanud (13 t33tajat) ja Ule 15 aasta (14 t33tajat) t33tanud inimesed.

Tundub, et staasi osat3htsus hakkab palga k3ige enam m3jutama peale 3 aastat.

Uurimistulemuste anal3isi p3hjal v3imeelda, et t33staasi kasvades koondises t3useb ka t33tajate palk. Seda kinnitab ka lineaarne seos staasi ja palga vahel. Korrelatsioonikordaja $r = + 0,140$.

Kelduste kohaselt pikema t33tamise aja jooksul koondises osandatakse praktilisi oskusi ja kogemusi ning on v3imalik t3ata oma kvalifikatsioon. K3ik see m3jutab tunduvalt palga.

Seega koondises t33le asuvatel noortel on kindel perspektiiv saada t33steasi suurenedes ka k3rgemat palga.

Seega koondisse t33le asuvatel noortel on kindel perspektiiv saada t33steasi suurenedes ka k3rgemat palga.

T33tajate haridus ja palk.

T33tajate grupid nii hariduse kui ka palga suuruse j3rgi on erinevad. Tabelis 5 toodud andmetest ilmneb, et hariduse ja palga suuruse vahel ei ole lineaarset seost ($r = 0,000$).

Tabel 5

Tõttajate jagunevate hariduse järgi palgagruppide loikes (%-des)

Haridus	Palgagrupi suurus (rbl.-des)																					
	Kuni 60 rbl.		61-80 rbl.		81-100 rbl.		101-120 rbl.		121-140 rbl.		141-160 rbl.		161-180 rbl.		181-200 rbl.		201-220 rbl.		221-240 rbl.		241-260 rbl.	
	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest	% vastavast haridusest	% palgagrupi suurusest
Kuni 6 klassi	0,9	11,1	2,8	6,6	7,3	12,9	16,5	22,2	14,7	16,2	13,8	22,7	11,9	20,3	4,6	11,4	11,0	31,6	6,3	45,0	1,8	28,6
7 klassi	2,1	33,3	6,3	27,3	11,8	27,4	17,4	30,9	13,9	22,7	9,7	21,2	11,1	25,0	9,7	31,8	8,3	31,6	2,6	20,0	1,4	28,6
8 klassi	6,1	55,6	6,1	11,4	9,8	12,9	19,5	19,8	13,4	12,5	11,0	13,6	18,3	23,4	6,1	11,4	4,9	10,5	3,7	15,0	-	-
9 klassi	-	-	25,0	18,2	15,6	6,1	6,3	2,5	21,9	6,0	12,5	6,1	3,1	1,6	9,4	6,6	3,1	2,6	-	-	-	-
10 klassi	-	-	16,0	9,1	20,0	8,1	12,0	3,7	12,0	3,4	16,0	6,1	4,0	1,6	12,0	6,8	8,0	5,3	-	-	-	-
Keskharidus	-	-	7,3	9,1	16,4	14,5	14,5	9,9	16,2	11,4	14,5	12,1	12,7	10,9	5,5	6,8	3,6	5,3	5,5	15,0	1,6	14,3
Keskriharidus	-	-	11,6	18,2	6,7	9,7	10,2	8,6	20,3	15,9	15,9	16,7	10,2	10,9	13,0	20,5	4,4	7,9	-	-	2,9	28,6
Lõpetamata kõrge ja kõrge haridus	-	-	-	-	17,4	6,5	6,7	2,5	30,4	6,0	4,4	1,5	17,4	6,3	4,4	2,3	8,7	5,3	4,4	5,0	-	-

Kõigepealt analüüsime, kuidas jagunevad vastava haridusega tõõtajad palgagruppidesse (vt. tabel 5).

6 ja 7 kl. haridusega tõõtajad on esindatud kõikides palgagruppides, välja arvatud 7 kl. haridusega tõõtajad, kes ei teeni üle 300 rbl. kuus.

9-10 kl. haridusega inimesed pole esindatud kuni 60 rbl. ja üle 201 rbl. kuus teenivate tõõtajate hulgas.

8 kl. haridusega tõõtajaid 241-300 rbl. teenivate grupis ei ole.

Keskharidusega tõõtajaid ei ole kõige madalamas palgagrupis ega nende hulgas, kes teenivad üle 261 rbl. kuus. Peaaegu viiendik naist teenib 161-200 rbl. kuus. Meiljandik teenib 161-200 rbl. kuus.

Lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega tõõtajad ei kuulu palgagruppidesse, kes teenivad kuni 60 rbl. ja 241-260 ning üle 201 rbl. kuus.

Väheste haridusega tõõtajad (kuni 6 kl.) teenivad keskmiselt 101-180 rbl. kuus.

Teistesse palgagruppidesse kuulub 6 kl. haridusega tõõtajaid: 11 % nendest teenivad 201-220 rbl. ja 8,3 % 221-240 rbl.

7-klassilise haridusega tõõtajad jagunevad peaaegu analoogiliselt. Natuke enam (peaaegu viiendik) on neid, kes teenivad 61-100 rbl. kuus.

8 klassi haridusega tõõtajatest kuulub viiendik 101-120 rbl. ja peaaegu kolmandik 141-180 rbl. teenivate tõõtajate hulka.

9-10 klassilise haridusega tõõtajad on jaotunud 61-220 rbl. vahelistesse palgagruppidesse. 10 kl. omavatel tõõtajatel on palk teatud määral suurem (vt. tabel 5) kui 9 kl. haridust omavatel.

221-240 rbl.		241-260 rbl.		261-280 rbl.		281-300 rbl.		üle 300 rbl.	
% vastavast haridusest	% paljeste grupi suurusest	% vastavast haridusest	% paljeste grupi suurusest	% vastavast haridusest	% paljeste grupi suurusest	% vastavast haridusest	% paljeste grupi suurusest	% vastavast haridusest	% paljeste grupi suurusest
6,3	45,0	1,8	28,6	1,6	40,0	3,7	60,0	0,9	33,3
2,6	20,0	1,4	28,6	1,4	40,0	0,7	20,0	-	-
3,7	15,0	-	-	-	-	-	-	1,2	33,3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,5	15,0	1,6	14,3	-	-	-	-	-	-
-	-	2,9	28,6	-	-	-	-	1,4	33,3
4,4	5,0	-	-	4,4	20,0	-	-	-	-

Peasegu kolmandik keskharidusega töötajatest teenib kuus 81-120 rbl. Teine kolmandik teenib 121-160 rbl. Kõrgematesse palgagruppidesse (üle 200 rbl.) kuulub kümnendik keskharidusega töötajatest.

Viiendikul keskeriharidusega töötajatest on palk 61-100 rbl. kuus. Teise suurema grupi moodustavad töötajad, kes teenivad 121-160 rbl. kuus - neid on 36,2 %. Kolmanda grupi (17,4 %) moodustavad need, kelle kuupalk on 161-220 rbl.

Lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega töötajatest teenib neljandik 81-120 rbl. Peasegu kolmandik neist teenib 121-140 rbl. 17,4 % teenib 161-180 rbl. Kõrgepalgalisi, kes teenivad üle 200 rbl., on 17,5 % kõrgemat haridust omavatest töötajatest.

Hariduse ja palgagrupi suuruse vahelise probleemi sügavaks tõlgendamiseks on vajalik analüüsida, kuidas jaguneb teatavasse palgagruppi kuuluv kontingent hariduse järgi.

Järgnevalt toome mõned iseleomalikumad momendid sellest vahetorrast.

Üle neljandiku 61-80 rbl. kuus teenivatest töötajatest on kesk- ja keskeriharidusega. Ligi kolmandik kesk- ja keskeriharidusega ning kõrgema haridusega töötajatest moodustavad need, kes teenivad 61-100 rbl. kuus.

Suuremat osakaalu omavad kesk-, keskeri- ja kõrgema haridusega töötajad järgmistes palgagruppides:

- 121-140 rbl. teenivas grupis - 35,3 %;
- 141-160 rbl. teenivas grupis - 30,3 %;
- 161-180 rbl. teenivad grupis - 28,1 %;
- 181-200 rbl. teenivad grupis - 29,6 %;
- 221-240 rbl. teenivas grupis - 20 %.

Võime järeledada, et väiksema haridusega töötajate palk ületab suurema haridusega töötajate palga. See on tingitud töö iseloomust. Tundub, et kõrgema ja keskeriharidust nõudvate ametite juures vajab palk korrigeerimist, seda eriti väikesepalgaliste hulgas.

Siis saab mõista nii, et tööliste haridus ei mõju palga suurusse.

Haridus on üheks töö kvaliteeti määravaks teguriks. Sellest sõltuvad inimese töövõime rakendamise tulemused. Seetõttu on vaja töötajate haridustaseme tõstmist igati stimuleerida. Et tööline oleks huvitatud oma kvalifikatsiooni tõstmisest, peaks viimane kajastuma just palgas, selle tõusust. Antud moondil pole koondise töötajate palga ja hariduse vahel seost. Korrelatsioonikordaja $r = -0,088$.

Hariduse stimuleerimise huvides oleks otstarbekas tööliste kvalifikatsioonikategooria siduda kindla haridusmiinimumiga. Lähtuda tuleks seejuures kohustuslikust keskharidusest ja töö keerukusest. Nii kujuneb hariduse ja palga vahel põhjuslik seos, mis kahtleemata stimuleerib töötajaid õpinguid jätkama.

Töötajate rahulolu palgaga.

Uuringust selgus, et 18,1 % töötajatest on palgaga täiesti rahul. Kaks viiendikku (41,9 %) arvab olevat teatud määral rahul. Ligi kolmandiku kellestki rahulolematust (29,1 %) moodustavad töötajad, kes ei ole rahul või üldsegi ei ole rahul.

Tabelist 6 näeme, millistesse palgagrappidesse kuuluvad töötajad on rohkem või vähem rahul töö eest saadava tasuga. Mõige enam palgaga rahulolematuid kuulub töötajate hulka, kes

teenivad 61-120 rbl. Palga suurenesisega hakkab rahulolematute arv tunduvalt vähenema, eriti alates 8. palgagrupist, nendest, kes teenivad rohkem kui 180 rbl.

Ule 260 rbl. teenivate töötajate hulgas ei ole enam ühte- gi, kes poleks rahul saadava palgaga.

T a b e l 6

Töötajate rahulolu palgaga palgagruppide lõikes
(%-des vastavaase rahulolu gruppi kuuluvate töötajate arvust)

Jrk. nr.	Palgagrupi suurus	Rahulolu palgaga			
		Kõigesti rahul	Teatud määral	Ei ole rahul	Üldse ei ole rahul
1.	Kuni 60 rbl.	-	1,2	2,5	5,1
2.	61-80 "	3,1	2,3	21,7	23,1
3.	81-100 "	6,2	10,7	15,0	18,0
4.	101-120 "	10,2	15,7	15,0	25,6
5.	121-140 "	13,3	19,5	15,0	5,1
6.	141-160 "	19,4	11,1	12,5	7,7
7.	161-180 "	13,3	11,5	10,8	-
8.	181-200 "	13,3	9,6	2,5	2,6
9.	201-220 "	7,1	9,2	1,7	5,1
10.	221-240 "	4,1	4,2	1,7	5,1
11.	241-260 "	3,1	1,2	0,8	-
12.	261-280 "	1,0	1,5	-	-
13.	281-300 "	2,0	1,2	-	-
14.	Ule 300 "	2,0	0,4	-	-

Kättesaadava palga suurus ei mõra alati töötajate rahulolu palgaga, vaid seda mõjutavad paljud teised tegurid: elastingimused, laste arv, Halpoetavate arv jne.

uurimisest selgus, et töötajatest, kes elavad abikaasa ja lastega, pole 29,5 % ehk 94 töötajat rahul saadava tasetasuga. Teise suure rahulolematute grupi moodustavad töötajad, kes

elavad ebikannaga, kuid lapsi pole. Nad soodustavad 28 % (19 töötajat) vastavaast gripist.

Töötajatest, kes elavad kommunaalmajas, pole palgaga rahul 29,4 % ehk 63 töötajat. Rahalolematust avaldavad ka paljud töötajad, kes elavad perekonnale kuulvas individuaalelajas. Nad soodustavad 26,2 % (42 töötajat).

Meile pakkus huvi uurimise läbiviimise käigus ka välja selgitada, missugustesse tootmisaladekudesse kuuluvad töötajad, kes pole rahul oma tööga.

Küsitlusest pole saadava tasuga rahul 159 töötajat.

Kõige rohkem nendes kuulub kaubandusjaoskonda - 28 töötajat, II ja III masparandusjaoskonda kuulub vastavalt 23 ja 24 töötajat ning automehhanika 22 töötajat. Teistesse tootmisaladekudesse kuulub tunduvalt vähem rahalolematuid. Näeme, et kõige kriitilisem näib olukord olevat kaubandusjaoskonnas, kus 28 rahalolematut soodustavad kaks kolmandikku küsitlusest.

Selnevast selgub, koostise vastavate tootmisalade töötajate, nende palga suuruse ja sellega rahalolematuse seostuvus.

Töötajate sissetuleku tähtsaima komponendi, s.e. palga analüüs näitab, et ettevõttest saadava tasuga rahuldatakse suur osa oma ainelistest vajadustest. Näeme osas võime täheldada, et ainealine heolu on kõrge kui üldine kultuuritase. Seda tingib asjaolu, et ainelisi väärtusi saab kogu tarbida, kultuuri väärtused muutuvad oluliseks pikemaajalises, vastavalt sotsiaalsele ja vaimsele arengule. Palgaga seotud küsimustele lähemal tuleb tähelepanu pöörata tööliste ja teenistajate vajadustele. Vähe haritud töötajate palga suurendamine on seotud selle ohuga, et arenemata vajaduste puhul võib kasneda liigne alkoholi tarbimine. Kriitiline on see noorukite juures, kellel on sotsiaalne küpsus alles seavutamata, rahelised sissetulekud aga

enamasti küllaldused. See annab osakorda tunda ka suhtumises tööasse.

Koos palgaga on vajalik tööliste ja teenistujate edasine elatustaseme tõstmine arvestades arenenud vajaduste ning väärtuslike orientatsioonide rahuldamisega.

Kelneva analüüsi alusel on põhjust arvata, et töötajate ja nende perekonnaliikmete esimesed vajadused on suures osas rahuldatud. Elatustaseme tõstmisel etendab määravat osa töötajate tarbimise kasv. Inimeste vajaduste rahuldamine algab sissetuleku kulutamisega. Seetõttu iseloomustab töötajate tarbimist kõige paremini selle mahu suuremine.

Ulevaate ettevõtte töötajate sinelisest kindlustatusest osame sellega, kui vastlase, milliseid kestvuskaupu soovitakse endale ostada ja mida juba omatakse.

Antud andmete analüüsi põhjal peaks ametiühingul olma võimalik planeerida töötajate abistamist teatud esemete muretsemisel: individuaalelamus, külmetuskapid, autod jne.

Palk kui stiimul töökohta valikul.

Kõigepealt vastlase neid võimalusi, mida töötajad arvestavad töökohta valikul, kui tulid tööle EPT Pärnu Rajoonikoondisse. Enamasti kaalutakse üha põhjalikult kõiki uue töökohtaga kaasnevaid muutusi. Võib eeldada, et suuremas osas peaksid uues töökohtas avanemad võimalused olema paremad võrreldes eelmisega. Seejuures rea võimaluste hulgas on ainult mõned, sageli ka üksainus, mis saab määravaks töökohta valikul. Samasugusele järeldusele jõuame siis, kui võrdleme erinevate võimaluste kohta antud hinnanguid. Ankeedi vastuste alusel 59,8 % austajatest, kes tulid tööle pärast 1969. aastat, oli peamiseks põh-

juseks soodsamad teenimisvõimalused. Ule viiendiku (26,9 %) tulnukatest ei arvestanud koondisse tšõle tulles soodsamat teenimisvõimalust. See seeldab, et tšõkoha valikul said määravaks teised metilvid. Ankeedi koostamisel me arvestasime seda.

T a b e l 7

Tšõkoha valikul esinenud võimaluste arvestamine
(5-des küsitlusest)

Jrk. nr.	Kõige tähtsam valiku teemalised	Arvasin, et Pärnu koondises on ...	Oli pea-75tsin mine põhjus	ei oma-vastamata	Wähtsust
1.	6,3 ...võimalus saada elamispiinda		7,8	8,9	19,3 64,1
2.	0,7 ...paremad suhted kollektiivis		2,0	12,6	20,7 64,5
3.	1,5 ...tervislikumad sanitaarsed tingimused		3,5	6,1	23,5 64,6
4.	12,6 ...soodsamad teenimisvõimalused		14,6	12,2	9,6 63,3
5.	0,2 ...paremad suhted Ulemustega		1,5	7,0	26,9 64,6
6.	2,4 ...võimalus rakendada rohkem oma tšõelaseid oskusi		4,8	13,5	16,5 65,2
7.	3,8 ...korrupärasesen tšõrütis		4,6	11,7	18,9 64,6
8.	- ...paremini korraldatud tšõtajate premeerimine		2,4	12,2	20,9 64,5
9.	0,7 ...võimalus mitmekülgselt aiaustada vabaga		3,5	11,7	20,6 64,5
10.	0,7 ...võimalus paigutada laps(ed) lastepäevakodusse (-eõlke,-seada)		2,6	4,4	26,9 64,1
11.	0,6 ...likvideeritud ületundide tegemine		3,0	6,1	25,7 65,2
12.	0,9 ...võimalus ilmutada isiklikku initsiatii- vi tšõllasannete täitmisel		2,4	13,3	20,7 63,5
13.	- ...võimalus tšõusta ametireedelil		1,7	5,2	26,9 64,3
14.	4,6 ...võiksem vahemaa tšõ- ja elukoha vahel		8,3	7,6	20,0 64,1
15.	2,0 Muud asendid				

Vastamata 63,9 %

Töötajatele, kes tulid koondisse tööle pärast 1969. a., oli seatud 14 valikunotiivi, millest nad võisid arvestada töökohta valikul (vt. tabel 7).

Analüüsilisel selgub, et peamise põhjusena mainesid enamik paljudele vastulooketel soovitud teenimisvõimalused (14,8 % küsitletatutest, ehk 79 töötajat). 66 töötajat võttis töökohta valides arvesse ka soovitud teenimisvõimalusi koondises.

Teine tähtsa põhjusena esineb valikunotiivides (arvestades näitajaid, kus töötajad pidid langetama valiku kõige tähtsamale põhjusele) võimalus saada koondises elamispinna. See põhjus oli kõige tähtsam 34 töötajale. Soovitud korteriolusid võttis arvesse 48 töötajat.

Konkureerivate valikunotiividega esinevad tööle tulekul koondisse veel väiksem kaugus töö ja elukohta vahel, mis oli peamiseks motiiviks 25 töötajale, korrapäraseks tööajaks, mis oli kõige tähtsamaks põhjuseks 2,8 % küsitletatutest ehk 15 inimesele, arvesse võttes 11,7 % ja võimalused rakendada rohkem oma tööalaseid oskusi, milline põhjus oli tähtsamaks 2,4 % ehk 13 töötajale. Kui vaadelda intensiivsuskalal, siis seda põhjust võttis arvesse kõige enam koondisse tulnutest, nimelt 13,5 % ehk 73 töötajat.

Kõige suurema tähtsusega põhjuseks töötajate arvates arvestades tähtsamaid valikunotiive? Selgub, et need, kellele oli kõige tähtsamaks palk, tulid peamiselt tööle II, I ja III masparandusjaoskonda, vastavalt 10, 15 ja 9 inimest; autotajandisse 5, kaubandusjaoskonda 5 ja ehitus- ja kapitaalremondijaoskonda 5 inimest.

Elamispinna saamise võimaluse pärast tuli koondisse tööle II masparandusjaoskonda 7 töötajat, III masparandusjaoskonda 4, Pärnu-Jaagupi remonditöökotta 4 ja 9 inimest autotajandisse.

gruppide, s.t. nad teenivad kuus 101-200 rbl. Sellele vahemikku kuuluvatesse palgagruppidesse on nad jaotanud peaaegu võrdselt, 10 inimest igas grupis.

T a b e l 8

1971. aastal töötajate palga vastavas soodsama teenimisvõimalusega koondises (2-des vastavat põhjust arvestanud töötajatest).

Jrk. nr.	Palk	Peamine põhjus	Puli arvesse	Ei olnud tähtsust
1.	Kuni 60 rbl.	5,1	-	1,9
2.	61-80 rbl.	7,6	7,6	11,3
3.	81-100 "	10,1	16,7	13,2
4.	101-120 "	12,7	15,6	20,8
5.	121-140 "	12,7	19,7	18,9
6.	141-160 "	12,7	10,6	13,2
7.	161-180 "	11,4	9,1	13,2
8.	181-200 "	11,4	4,6	-
9.	201-220 "	7,6	9,1	1,9
10.	221-240 "	7,6	3,0	1,9
11.	241-260 "	3,8	-	1,9
12.	261-280 "	1,3	1,5	-
13.	281-300 "	1,3	-	-
14.	Ule 300 rbl.	2,5	1,5	-

Soodsamaid teenimisvõimalusi arvesse võtmatast teeb vaeskuus 121-140 rbl. ja kolmandik 61-120 rbl.

Töötajatest, kellele tööle tulekul teenimisvõimalused arvesse ei tule, kuulub enamik 61-140 rbl. teenivate hulka.

Häga mõned, paljud töötajad, kes tulid kõrgema palga pärast koondisse tööle, ei leidnud soovi rahuldumist. Nad on küllaltki potentsiaalsed kandidaadid, kes tulevikus võivad lahkuda.

Need, kes kavatsesid kindlasti lahkuda, kuuluvad põhiliselt 1-140 rbl. teenivate töötajate hulka. Palga suurenedes lahkujate arv kasvab, mida näitab ka korrelatsioonikordaja $r = +0,104$.

Kavatsetava tšülit lahkunise ja palga vahel on otsene sõltuvus.

Elamis- ja elmetingimused kui tähtsad faktorid
tšütajate elu-olu kujunemisel.

Tšütajate elmetingimusi koondises mõjutavad peale palga tunduvalt ka elamis-, tšöelmetingimused¹ ja elukondlik teene-
dussfäär. See selgus ka tšütajate tšökoha valikumotiivis uuri-
des.

Elmetingimuste kujunemisel ja tšövälise vaba aja sisusta-
misel on tšütajate elamistingimustel palgast tähtsam osa.

Läbiviidud uurimuses lähtasime järgmistest näitajatest:

1. Millisel määral on tšütajate käsutuses olevad eluruumid varustatud kommunaalsugevustega.
2. Eluruumide tüüp ja suurus.

Ankeetküsitlusest selgus, et 27,6 % küsitletutest (149 in-
imest) elab individuaalelamus, mis kuulab neile isiklikult või
pererkonnale. Kommunalaajas elab 39,6 % küsitletutest (214
inimest). Ürnikuna individuaalelamus või kommunalaajas onab
elamispiinda 6,5 % tšütajatest (35 inimest). Ühiselamus elas
4,8 % küsitletud tšütajatest (26 inimest). Kõige vähem elas
kooperatiivkorteris, ainult 1,3 % ehk 7 tšütajat. Muijal omas
elamispiinda 16,7 % tšütajatest (90 inimest).

Selgub, et üle kahe kolmandiku koondise tšütajatest on va-
rustatud soodsate korteritingimustega, mida teatud määral kin-
nitab fakt, et kaks ja rohkem tuba on neljal viiendikul küsit-
letutest (433) tšütajat). Ühes toas elab 16,1 % küsitletutest

¹ Tšöelmetingimusi käsitletakse peatükis "Tšüttingimused".

ning eraldi tuba puudub ainult 3,5 % anketeeritulist. Arvata-
vasti elavad nad ailiürnikena või siis koondise ühiselamus.

Koondisesse tuli peale 1969.a. tššle 90 tšštajat, kellel
oli peamiseks põhjuseks elamispinna saamise võimalus või siis
seda motiivi võeti arvesse.

Ankeetküsitluse lähiviimise ajal oli nendest elamispinna
saamise võimalusega rahul 36 tšštajat, rahul ei olnud 39 tšš-
tajat. 14 inimese puhul ei tulnud see probleem enam arvesse.
Nähtavasti oli koondise poolt elamispiind saadud. Kui tššle
tulles 104 tšštajat elamispinna probleem ei arvestanud, siis
nõud avaldasid 24 inimest arvamust, et nad pole selle saamise-
ga rahul. Seda on põhjendanud nähtavasti perekonna suurenemine
või siis tahetakse suuremat ja mugavustega korterit. Võib ol-
la ka teisi põhjusi.

Otstarbekam oleks vaadelda, mitu tuba on tšštajate käsutu-
tes, kes koondisesse tššle tulles arvestasid elamispinna saamise
võimalust.

Tabelist 9 selgub, et neist, kellel oli peamiseks tšškoha
valikumotiiviks elamispinna saamise võimalus, on probleem la-
nenud täielikult 26-1 tšštajal.

Elamispinna saamise võimalust arvesse võtnutest elab praeg-
u 31 tšštajat kahe- ja enesatoalises korteris.

Halvem olukord on nendel kaheksel tšštajal, kes tulid tšš-
e korteri pärast, kuid seni pole seda veel saanud. Neile li-
anduvad 3 tšštajat, kellel see tšškoha valikumotiivina tuli
arvesse ja 5 tšštajat, kes tššle tulles antud probleemiga ei
arvestanud. Loetletud tšštajatel pole ühtegi tuba. Nad võivad
ühemal ajal kujuneda koondisest lakkujateks, kui näevad, et
selle elamispinna küsimuse lahendamisel pole näha perspektiive.

Tabel 9

Pärast 1969. a. tööle asunud töökohta valiku motiivina elamispiinda arvestanud töötajate ja juba varem töötavate töötajate varustatus elamispiinnaga %-des vastavasse gruppi kuuluvatest töötajate arvust.

Jrk. nr.	Elu-ruumide arv	Põhjus	Abs. arv	Oli peamine põhjus	Abs. arv	Võt- arvesse	Abs. arv	Ei omanud tähtsust	Abs. arv	Töötab koondises enne 1969.a.
1.	Pole ühtegi tuba		8	19,0	3	6,3	5	4,8	3	0,9
2.	Üks tuba		8	19,0	14	29,2	16	15,4	49	14,2
3.	Kaks tuba		18	42,9	20	41,7	36	34,6	148	42,8
4.	Kolm tuba		6	14,3	8	16,7	33	31,7	123	35,5
5.	Neli ja enam tuba		2	4,8	3	6,3	14	13,5	22	6,4

Milliste mugavustega on varustatud töötajate korterid?

Uurimusest selgub, et kõige suuremal hulgal töötajast, 65,9 % küsitletuist, on korteris külma vesi. 60,6 %-l töötajatest on korterid varustatud gaasiga. Keskkütet omavad 12,8 %, vanni ja sooja vett omavad vastavalt 42 ja 29,8 % küsitletutest. Telefon on küsitletud koondise töötajatest ainult 12,4 %-l. Selgub, et koondise töötajate korterid on küllaltki hästi varustatud kommunaalmugavustega, kuid rahuloleks kuidugi põhjust ei ole, sest paljude töötajate korteris puudub veel gaas, külm ja soe vesi ning vann.

Peamiste kommunaalmugavuste olemasolu lühendab sisuliselt aega, mis kulub igapäevastele kodustele töödele, et kindlustada perekonnas normaalsed elutingimused. Eriti väheneb naiste koduste tööde kestvus. Uurimused on näidanud, et korteris, kus puuduvad kommunaalmugavused, kulub naistel keskmiselt enam kui

4 tundi pöevas kodustele töödele, aga kommunaalnõugetega korteris ainult 3 tunni läber.

Elärgatavalt nõjuvad korteri kommunaalnõugetused ka aseste kodustele kohustustele? siin väheneb kulutatud aeg kahest tunnilt ühele. Koduse töö afäärist vabanenud aeg teeb endaga kaasa mitmesuguste vaba aja tegevuste laienemise kultuuriafääris ja asab pühendada rohkem aega enesetäiendamisele jne. Peale selle mõjutab eluruumide tüüp, nende mõõtmed ja isoleeritus oluliselt töötajate käitumist. Eluruumide tüüpi muutused toovad inimese käitumisele hoopis teisiti kui muutused (erinevused) varustatuses kommunaalnõugetestega. Koduse tööde kestvus ühis- tes ja eraldi korterites on peaaegu ühesugune. Erinevused ila- nevad hoopis teisel tasapinnal.

Isoleeritud eluruumid võrreldes isoleerimatutega muudavad võrdeste nõugete juures tunduvalt üldisi tingimusi, inimese üldist elulaadi. Eraldi korteri intiimtingimused, individuaalse eraldatuse ja rahu võimalused ning füüsiline eluruumi ava- ruse suurenemine - kõik need eraldi korteri omadused mõtavad koduste tegevuste moodivast.

Naiste juures, kallele kodu mängib üldse suuremat rolli, väljendub see eriti selgesti. Neil jääb rohkem aega perekondli- kele ja kodustele kultuuri tarbimise vormidele. Lugemise, tele- viisori vaatamisele ja muude sellisele kulutatud aeg kasvab näl- dalas 5-6 tunnilt kuul 8 tunnile. Samasuguselt väheneb puhkuse ja meelelahutusvormide osa väljaspool kodu. Meestel on need muu- tused väiksemad. Neudel toimub muutus suunas, kus kodu muutub perekonnavälise suhtlemise tsentrumiks.

Hägu mõne, avaldab olustingimuste parandamine mõju töötaja- ve elatustaseme tõstmisele ning veelgi enam nende laiksuse muu- tumisele ja kujunemisele.

Töötajate varustatus tarbeesemetega.

Eelneva uurimuse materjali alusel võime järeledada, et töötajate ja nende perekonnaliikmete esmased vajadused on suures osas rahuldatud. Vastava erialase kirjanduse kaasabil võib teha mõningaid järeldusi sissetuleku (palga) ja tarbimise vahelise seose seaduspärasuste kohta. On välja selgitatud, et tarbimine kasvab aeglasemalt kui sissetulek. Viimase kasvuga kaasnevad suuremad väljaminekud tarbeesemete (eriti kestvuskaupade) muretsemiseks ning kulutused olmeteenistustele. Tunduvalt aeglasemalt suureneb toiduainete tarbimine. Üldiseks seaduspärasuseks loetakse, et mida madalam on töötajate elatustase, seda suurem osa sissetulekust (palgast) kulutatakse toiduainete ostmiseks. Elatustaseme tõusuga hakatakse üha rohkem ja laialdasemalt tarbima kestvuskaupu, vaimseid hüvesid ja olmeteenuseid. Seega võime arvata, et tööliste ja teenistujate palga edasine kasv on seotud vaimse tarbimise suunaga. Seda momenti tuleb arvestada ka ettevõtte tasemel. Töötajate vajaduste struktuuris toimuvad nihked. Ettevõtte peab seda arvestama ja leidma võimalusi töötajate arenenumate vajaduste rahuldamiseks.

Elatustaseme tõusu näitab tarvimise kasv, mida osakorda iseloomustab selle mahu suurenemine ja paranemine. Inimeste vajaduste rahuldamine algab sissetuleku (palga) kulutamisega.

Uurimuse selle osa analüüsi eesmärkideks oli tähtsamate ja hinnalisemate tarbeesemete olemasolu kaudu töötajail saada ülevaadet nende elatustasemest ning selgitada välja, milliseid kestvuskaupu soovitakse osta lähemate aastate jooksul. Ühtlasi näeme, milliste kaupade muretsemise osas saab ettevõtte koosa aidata.

Tabelist 10 saame ülevaate töötajate rahalisest olukor-
rast ja erineva palga suurusega tööliste ja teenistujate grup-
pide ostuseovide vahetusest.

Loetletud kestvuskaupadest on olemas kõige rohkem raadio-
sid ja radiolasid, mille omanikud moodustavad küsitletutest
87,2 % (474 töötajat), 82 %-l (443 töötajal) on televiisor,
54,8 %-l küsitletutest (296 töötajal) külmutuskapp.

Tunduvalt vähem omatakse jalgrattaid, mopeede, magnetofon-
e, fotoaparate ja mootorrattaid, mis kuuluvad vastavalt
41,9 % (226 inimest), 36,7 % (198 küsitletule, 38 % (205 küsit-
letule) ja 30,7 % (166 küsitletule).

Kallimaid tarbesemeid, nagu individuaalelamut, suvemaja
(saun-suvilat), kooperatiivkorterit, autot ja uut mööblit oma-
vad ka küllaltki paljud koondise töötajad. 35,6 %-l küsitletu-
test (192 inimest) on muretsetud uus mööbel. Individuaalelamu
on 21,1 % (114 töötajal) küsitletutest. Vähem omatakse autosid
- 12,0 %, suvilaid - 2,0 % ja kooperatiivkortereid - 3,1 % kü-
sitletutest.

Järgnevalt analüüsiksime töötajate kavatsusi ja seda seo-
ses palgaga (vt. tabel 10).

Küsitletutest kavatseti lähema 2-3 aasta jooksul osta või
ehitada individuaalelamu 58 töötajat, kelledest 7 kuulub 61-80
rbl. kuus teenivate töötajate hulka, 10 teenivad 81-100 rbl.,
9 - 121-140 rbl. ja 12 töötajat 141-160 rbl. kuus.

Kaugemas tulevikus kavatses individuaalelamu ehitada veel
114 töötajat, kelledest viiendik teenib kuus 121-140 rbl.

Kooperatiivkorterit koondise töötajad eriti osta ei soovi.
Ainult 16 töötajat arvavad, et nad lähemas tulevikus ostavad.
Kolmandik neist kuulub 141-160 rb. teenivate töötajate hulka.

Auto muretsemisele pööravad koondise töötajad väga suurt tähelepanu. Kõrgema palgaga gruppides on ka ostjate protsent suurem. Kõige arvukamalt osta soovijaid on 101-120 rbl. teenivate töötajate seas - 21 inimest, 121-140 rbl. - 17 inimest, 201-220 rbl. - 13 inimest.

Lähemas tulevikus soovivad paljud töötajad osta külmutuskap- pi, magnetofoni ja sportivahendeid. Inimesed, kes soovivad osta loetletud tarbesemeid, kuuluvad põhiliselt 81-180 rbl. teenivate töötajate hulka. Väga palju on koondises töötajaid, kes kavatsesid osta uut mööblit - 169 inimest. 60 neist teenib kuus 101-140 rbl.

Töötajast, kes soovivad osta hinnalisi tarbesemeid, saab enamik 101-140 rbl. kuus palka.

Kokkuvõttes võib öelda, et koondise töötajad on küllaltki hästi varustatud tarbesemetega ja nende materiaalne olukord lubab enda varustatust hinnaliste esemetega lähema 2-3 aasta jooksul veelgi parandada.

Ettevõtte ametiühinguorganisatsioon peab paljude praegu defitsiitsete tarbesemete muretsemisel töötajatele abiks olema. Avaneb võimalus tunduvalt kaasa aidata autode, individuaalela- mate ja suvilate muretsemisele. Antud küsimust tuleks seosta- da töötajate ettevõttes töötamise stažiga, panusega tootmis- tegevusse ja osavõtuga ühiskondlikust tööst. Antud etapil näib, et töötajatele on palga kõrgal pesaegu samaväärsseteks stiimuliteks töökohta valikul ettevõtte poolt pakutavad sood- samad olmetingimused ja võimalused nende parandamiseks.

Jrnl. nr.	E e e	kuni 50 rbl.				51-50 rbl.				51-100 rbl.				101-120 rbl.			
		On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi
		1. Individuaalolemas	1 11,1	1 11,1	3 33,3	4 44,4	10 22,7	7 15,9	6 13,6	21 47,7	8 12,9	10 16,1	10 16,1	34 54,6	20 24,7	1 1,2	16 22,2
2. Suvenaja (suunasuvila)																	
3. Kooperatiivkorter	1 11,1	1 11,1	-	6 66,7	1 2,3	-	-	43 97,7	-	1 1,6	6 9,7	33 69,5	4 4,9	2 2,5	5 6,2		
4. Auto	1 11,1	1 11,1	9 55,6	2 22,2	3 6,8	6 13,6	17 38,6	18 40,9	5 8,1	9 14,5	27 45,6	21 33,9	7 8,6	21 25,9	30 37,0		
5. Mootorratas, motoroller	2 22,2	1 11,1	2 22,2	3 33,3	9 20,5	1 2,3	-	33 75,0	21 33,9	3 4,8	2 3,2	36 58,1	23 30,9	9 11,1	-		
6. Jalgratas, soped	3 33,3	-	2 22,2	3 33,3	15 34,1	-	-	29 63,9	24 38,7	1 1,6	2 3,2	33 53,2	34 42,0	5 6,2	2 2,5		
7. Hülsutuskapp	3 33,3	1 11,1	2 22,2	2 22,2	22 50,0	17 38,6	1 2,3	4 9,1	26 41,9	21 33,9	6 9,7	7 11,3	35 43,2	22 27,2	6 7,4		
8. Televiisor	6 66,7	-	2 22,2	1 11,1	34 77,3	7 15,9	-	3 6,8	50 80,6	5 8,1	2 3,2	5 8,1	66 81,5	3 3,7	3 3,7		
9. Raadio, radiola	6 66,7	-	2 22,2	1 11,1	38 86,4	5 6,8	-	3 6,8	53 65,5	3 4,8	1 1,6	5 8,1	69 85,2	1 1,2	2 2,5		
10. Magnetofon	3 33,3	2 22,2	2 22,2	1 11,1	12 27,3	14 31,8	4 9,1	13 29,6	23 37,1	13 21,0	8 12,9	18 29,0	26 32,1	12 14,8	9 11,1		
11. Fotoseadmed, kinekaamera	5 55,6	-	2 22,2	1 11,1	10 22,7	6 13,6	4 9,1	24 54,6	18 29,0	4 6,5	6 9,7	33 53,2	35 43,2	3 3,7	2 2,5		
12. Jahi- ja kalasportitarbed	3 33,3	-	-	5 55,6	9 20,5	2 4,6	2 4,6	31 70,5	6 12,9	7 11,3	5 8,1	42 67,7	21 25,9	6 7,4	3 3,7		
13. Spordivahendid ja netkavarustus	1 11,1	2 22,2	1 11,1	4 44,4	7 15,9	8 18,2	7 15,9	22 50,0	17 27,4	14 22,6	8 12,9	23 37,1	22 27,2	15 18,3	6 7,4		
14. Muusikariist	4 44,4	-	-	3 33,3	10 22,7	3 6,8	5 11,4	26 59,1	18 29,0	6 9,7	8 12,9	30 48,8	20 24,7	8 9,9	3 3,7		
15. Kunstiosoned (maal, skulptuur jms.)	-	2 22,2	-	5 55,6	6 13,6	2 4,6	4 9,1	31 70,5	11 17,7	5 8,1	9 14,5	36 58,1	15 18,5	6 9,9	10 12,3		
16. Üns nööbid	2 22,2	4 44,4	1 11,1	1 11,1	12 27,3	16 36,4	10 22,7	6 13,6	17 27,4	24 38,7	14 22,6	6 9,7	29 35,6	24 29,6	19 23,5		

Ulemine arv tähistab absoluutarvu.

Alumine arv tähistab 5 vastava rühma kuulavate inimeste arvu.

Õpetajate varustatus eesetega ja kavatsus suretseda neid vastavalt palga suurusele
(2-4os)

Palgagrupid

101-120 rbl.			121-140 rbl.			141-160 rbl.			161-180 rbl.			181-200 rbl.							
Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	Et soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	Et soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	Et soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	Et soovi	On	Lühema 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	Et soovi	On
1 1,2	18 22,2	42 51,9	18 20,5	9 10,2	22 25,0	37 42,1	12 18,2	12 16,2	12 18,2	29 43,9	9 14,1	4 6,3	20 31,3	30 46,9	11 25,0	4 9,1	12 27,3	16 36,4	11 26,9
2 2,5	5 6,2	68 84,0	2 2,3	3 3,4	3 3,4	76 86,4	- -	5 7,6	5 7,6	54 81,8	2 3,1	1 1,6	3 4,7	57 69,1	4 9,1	1 2,3	4 9,1	35 79,6	1 2,6
21 25,9	30 37,0	22 27,2	13 14,0	17 19,3	32 36,4	24 27,3	5 7,6	11 16,7	30 43,5	18 27,3	9 14,1	9 14,1	25 39,1	20 31,3	7 15,9	11 25,0	19 43,2	7 15,9	3 7,9
9 11,1	- -	47 58,0	23 26,1	6 6,6	- -	57 64,8	18 27,3	1 1,3	2 3,0	43 65,2	17 26,6	7 10,9	- -	34 59,4	19 43,2	4 9,1	- -	20 45,3	16 42,1
5 6,2	2 2,5	38 46,9	39 44,3	3 3,4	1 1,1	41 46,6	30 45,3	2 3,0	1 1,3	51 47,0	26 40,6	3 4,7	- -	32 50,0	20 45,3	- -	- -	22 50,0	20 52,6
22 27,2	6 7,4	18 22,2	50 56,8	17 19,3	6 6,8	14 15,9	35 53,0	19 26,8	5 7,6	3 4,6	42 65,6	12 18,2	4 6,3	5 7,8	29 65,9	9 20,5	2 4,6	1 2,3	29 76,3
3 3,7	3 3,7	9 11,1	70 79,6	10 11,4	1 1,1	5 5,7	57 86,4	5 7,6	1 1,3	2 3,0	51 79,7	6 9,4	2 3,1	4 6,3	38 86,4	4 9,1	1 2,3	- -	34 69,5
1 1,2	2 2,5	9 11,1	80 90,9	3 3,4	- -	3 3,4	63 95,3	- -	1 1,3	2 3,0	55 65,9	3 4,7	- -	5 7,8	40 90,9	1 2,3	1 2,3	1 2,3	34 69,5
12 14,8	9 11,1	32 39,3	37 42,1	18 20,5	7 8,0	23 26,1	22 33,3	16 24,2	5 7,6	21 31,8	22 34,4	16 25,0	6 12,3	18 25,0	19 43,2	10 22,7	6 13,6	6 18,2	29 52,6
3 3,7	2 2,5	40 49,4	33 39,8	7 6,0	3 3,4	41 46,6	26 39,4	7 10,6	4 6,1	24 36,4	29 45,3	7 10,9	5 7,8	23 35,9	20 45,3	6 13,6	1 2,3	16 36,4	14 36,8
6 7,4	3 3,7	50 61,7	27 30,7	9 10,2	8 9,1	43 48,9	26 39,4	4 6,1	7 10,6	27 40,9	33 51,6	2 3,1	4 6,3	25 39,1	15 34,1	1 2,3	5 11,4	22 50,0	14 36,8
15 18,3	6 7,4	38 46,9	33 37,5	9 10,2	15 17,1	29 33,0	24 36,4	7 10,6	7 10,6	25 37,9	22 34,4	10 13,6	5 7,8	25 39,1	14 31,8	10 22,7	5 11,4	14 31,8	7 16,4
8 9,9	3 3,7	49 60,3	21 23,9	7 8,0	3 3,4	35 62,3	18 27,3	1 1,3	4 6,1	46 60,6	15 29,7	4 6,3	3 4,7	36 56,3	9 20,5	4 9,1	1 2,3	29 65,9	12 31,6
6 9,9	10 12,3	47 58,0	25 28,4	8 9,1	9 10,2	41 46,6	12 18,2	7 10,6	9 13,6	36 54,6	15 23,4	6 9,4	7 10,9	34 53,1	9 20,5	4 9,1	11 25,0	19 43,2	2 5,3
24 29,6	19 23,3	8 9,9	36 40,9	30 34,1	14 15,9	7 8,0	22 33,3	25 37,9	14 21,2	4 6,1	23 35,9	20 31,3	7 10,9	12 18,2	15 34,1	17 38,6	8 18,2	2 4,6	15 39,3

muscle

201-220 rbl.				221-240 rbl.				241-260 rbl.				
Hi soovi	On	lähem 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi	On	lähem 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi	On	lähem 2-3 a. jooksul	Kaugemas tulevikus	Hi soovi
16 36,4	11 26,9	4 10,3	7 18,4	15 37,5	8 40,0	-	1 5,0	10 50,0	3 42,9	3 42,9	1 14,3	-
35 79,6	1 2,6	2 5,3	2 5,3	31 81,6	-	-	1 5,0	18 90,0	1 14,3	-	-	6 85,7
7 15,9	3 7,9	13 34,2	18 47,4	4 10,5	3 15,0	7 35,0	8 40,0	2 10,0	3 42,9	42,9	1 14,3	-
20 49,5	16 42,1	2 5,3	1 2,6	18 47,4	7 35,0	1 5,0	-	12 60,0	3 42,9	-	-	4 57,1
22 50,0	20 52,6	1 2,6	2 5,3	16 36,8	6 30,0	1 5,0	-	12 60,0	4 57,1	-	-	3 42,9
1 2,6	29 76,3	4 10,5	2 5,3	2 5,3	11 59,0	4 20,0	2 10,0	2 10,0	3 42,9	4 57,1	-	-
-	34 69,5	1 2,6	1 2,6	1 2,6	18 90,0	1 5,0	-	1 5,0	7 100,0	-	-	-
1 2,6	34 69,5	2 5,3	-	1 2,6	18 90,0	1 5,0	-	1 5,0	6 85,7	1 14,3	-	-
6 15,2	80 52,6	8 21,1	-	9 23,7	4 20,0	6 30,0	3 15,0	6 30,0	4 57,1	3 42,9	-	-
16 36,4	14 36,8	2 5,3	4 10,5	16 42,1	3 15,0	-	-	16 80,0	2 28,6	1 14,3	1 14,3	3 42,9
22 50,0	14 36,8	3 7,9	3 7,9	17 44,7	3 15,0	-	-	16 80,0	3 42,9	-	-	4 57,1
14 31,8	7 18,4	8 21,1	3 7,9	19 50,0	5 25,0	-	2 10,0	12 60,0	4 57,1	1 14,3	-	2 28,6
29 65,9	12 31,6	-	5 13,2	20 52,6	3 15,0	1 5,0	1 5,0	10 70,0	5 71,4	-	-	2 28,6
19 43,2	2 5,3	3 7,9	5 13,2	25 63,8	1 5,0	-	1 5,0	17 85,0	2 28,6	-	1 14,3	4 57,1
2 4,6	15 39,5	13 34,2	7 18,4	1 2,6	12 60,0	3 15,0	4 20,0	1 5,0	2 28,6	4 57,1	1 14,3	-

241-260 rbl.			261-280 rbl.				281-300 rbl.				Ule 300 rbl.			
Lihena 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	M soovi	On	Lihena 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	M soovi	On	Lihena 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	M soovi	On	Lihena 2-3 a. jooksul	Kaugemas tule- vikus	M soovi
3 42,9	1 14,3	-	1 20,0	-	-	4 80,0	1 20,0	1 20,0	2 40,0	1 20,0	1 33,3	2 66,7	-	-
-	-	6 85,7	-	-	-	4 80,0	-	-	1 20,0	4 80,0	-	-	-	5 100,0
3 42,9	1 14,3	-	1 20,0	1 20,0	1 20,0	2 40,0	2 40,0	1 20,0	1 20,0	1 20,0	3 100,0	-	-	-
-	-	4 97,1	2 40,0	-	-	2 40,0	1 20,0	-	-	4 80,0	2 66,7	-	-	1 33,3
-	-	3 42,9	2 40,0	-	-	3 60,0	1 20,0	-	-	4 80,0	2 66,7	-	-	1 33,3
4 97,1	-	-	4 80,0	-	-	1 20,0	3 60,0	1 20,0	-	1 20,0	2 66,7	-	-	1 33,3
-	-	-	4 80,0	-	-	1 20,0	3 60,0	1 20,0	-	1 20,0	3 100,0	-	-	-
1 14,3	-	-	4 80,0	-	-	1 20,0	3 60,0	1 20,0	-	1 20,0	3 100,0	-	-	-
3 42,9	-	-	2 40,0	-	1 20,0	2 40,0	2 40,0	1 20,0	1 20,0	1 20,0	1 33,3	-	1 33,3	1 33,3
1 14,3	1 14,3	3 42,9	3 60,0	1 20,0	-	1 20,0	2 40,0	2 40,0	-	1 20,0	2 66,7	-	-	1 33,3
-	-	6 85,7	3 60,0	-	1 20,0	1 20,0	2 40,0	-	3 60,0	-	2 66,7	-	-	1 33,3
1 14,3	-	2 28,6	1 20,0	2 40,0	1 20,0	1 20,0	-	-	3 60,0	2 60,0	1 33,3	-	1 33,3	1 33,3
-	-	2 28,6	1 20,0	-	-	4 80,0	-	1 20,0	1 20,0	3 60,0	3 100,0	-	-	-
-	1 14,3	4 97,1	2 40,0	-	-	3 60,0	-	-	2 40,0	3 60,0	2 66,7	-	-	1 33,3
4 97,1	1 14,3	-	3 60,0	-	1 20,0	1 20,0	1 20,0	2 40,0	1 20,0	1 20,0	2 66,7	-	1 33,3	-

M I K R O K L I I M A

Tootniskollektiiv kui ühise töö ja ühiste eesmärkidega ühendatud inimeste rühm funktsioneerib teatud keskkonnana, mis ümbritseb vahetult inimest ja avaldab temale mõju. Tootniskollektiivid on väga erinevad nii tootmise osapära kui ka kollektiivi liikmeid iseloomustavate sotsiaalsete tunnuste poolest. Iga kollektiivi juht peab neid konkreetseid erisusi arvestades looma positiivse psühholoogilise kliima, mis garanteeriks kollektiivi tegevuse edukuse. See aga ei oleks ainuüksi juhust, vaid sõltub paljuski kollektiivi endapoolsetest valmisolekust ja huvist. Koik nimetatud tegurid komplekselt moodustavadki ettevõttesisese mikrokliima.

Järgnevalt analüüsimegi konkreetset valjakujunenud olukorda NPT Pärnu Hajoonikoondise mikrokliimas, võttes aluseks kollektiivi liikmete subjektiivsed hinnangud, mis fikseeriti anonüümse ankeediga.

A. TÖÖTAJATE HINNANGUD JUHTKONNA JA TÖÖTAJATE

SUHETELE

Kõigepealt vaatleme kollektiivi liikmete vahelisi suhteid kahest aspektist:

- a) juhtkonna ja tööliste vahelisi ehk formaalseid suhteid;
- b) töötajate omavahelisi ehk mitteformaalseid suhteid.

Kuivõrd need suhted kujunevad ja eksisteerivad erinevatel alustel, siis vaatleme neid ka eraldi.

Kollektiivi kujunemisele ja arengumisele avaldavad

juhtkonna ja alluvate vahelised suhted otsustavad mõju. Suhe "juht-alluv" on üks lihtsamaid sotsiaalseid suhteid, milles määravaks pooleks on juht oma ametialase positsiooni tõttu, mis võimaldab anda korraldusi ja nõuda nende täitmist. Alluv on omakorda kohustatud täitma teinult nõutavat, omades ettenähtud korra alusel õiguse ka omapoolse initsiatiivi näitamiseks. Juht oma seisundi tõttu määrab juhtimisstiili mudeli, mis alluvate poolt omaks võetakse.

Seega näeme, et vertikaalsete suhete süsteem on kahepoolne, kus primaarselt osa etendab siiski juht.

Kuigi vertikaalsed suhted kujunevad pealt teenistusala-
selt, ametlikult (see moodustab nende suhete formaalse osa), on igas grupis väljakajunenud mitteametlik suhete hierarhia, mille aluseks on psühholoogilised motiivid.

Hea kollektiivi juht organiseerib oma töö alati nii, et ametlik asjaajamine langeks mingil määral kokku selle nähtamatu mitteametliku hierarhiaga. Selle mittearvestamine toob kaasa konfliktsituatsioone, mis lõppastmes ei jäta oma mõju avaldamata kollektiivi tootmistegevusele ja ettevõtte tööjõu stabiilsusele.

Suhete kujunemisel ja arengusel avaldab omapoolset mõju ettevõtte suurus, tema territoriaalne paigutus, tootmise eripära, kollektiivi enda vanuseline ja sooline koosseis, töö iseloom ja muud tegurid, mis määravadki ühe või teise konkreetse kollektiivi isikupära.

Koondise töötajate hinnanguid kamealastele suhetele mõeldeti 5-pallise intensiivsuskala abil. Ankeetmetoodika

ei võimalda saada tait selgust nii voi teistsuguse hinnangu põhjaltes. Kõll aga saame ülevaate erinevate töötajate gruppide hinnangutest, mis võimaldab koondise juhtkonnale hinnangu ja reaalse olukorra korvutamise alusel ka neid põhjasi selgitada. Kogu töötajaskonna hinnang on esitatud tabelis 1.

T a b e l 1.

Juhtkonna ja tööliste vahelistele suhetele antud hinnangud

Hinnang	Protsent vastajate üldarvust
Väga head	3,7
Head	25,0
Keskised	59,3
Halvavoitu	10,7
Väga halvad	0,5

Seega hindab veidi üle ühe neljandiku küsitletud töötajast läbivaadist juhtkonnaga heaks voi väga heaks, vähemalt rahuldavaks aga üheksa inimest kümnest.

Järgnevalt vaatleme, milliseid erinevusi toob hinnangutesse töötajate sooline kuuluvus.

T a b e l 2.

Soolised erinevused hinnangutes töötajate ja juhtkonna suhetele

Hinnang	Naised	Mehed
Väga head	3,6	3,7
Head	21,6	25,9
Keskised	70,3	56,3
Halvavoitu	4,5	12,4
Väga halvad	-	1,2

Positiivselt^x hinnangute osas on erinevused minimaalsed.

^x Positiivne hinnang on saadud "väga hea" ja "hea" summeerimisel; negatiivne aga "halvavoitu" ja "väga halvad" liitmisel. Hinnang "keskmine" on võetud aluseks neutraalsele hinnangule. Tekstis kasutame ka hiljem sama terminoloogiat.

Küll tulevad nad aga esile neutraalselt ja negatiivselt hindajate hulgas. Nii on naiste hulgas kolm korda vähem neid, kes läbisaarnist juhtkonnaga hindab negatiivselt. Kuna valdava enamuse koondise töötajast moodustavad naised, on nende negatiivne hinnang tootmist arvestamist vajav. Järgnevas analüüsis võtame aluseks vastajate vanuse ja jagunenise tootmischarude kaupa, mis võimaldab tunduvalt diferentseeritumalt välja selgitada suhtumise konkreetsetesse juhtidesse.

Vanus toobki olulisi erinevusi. Nii on nooremate suhtumine tunduvalt kriitilisem kui eakatel töötajatel või juba pensionile siirdunutel.

T a b e l 3.

Vanuselised erinevused hinnangutes juhtide ja alluvate suhtele

Hinnang	Vanus	alla 18 ja 18 a.	18-19	19-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60 a. ja vanemad
Väga head		-	1,5	3,2	2,3	5,0	4,7	3,8	-	16,7	11,1
Head			22,7	28,7	22,1	23,8	28,0	19,2	34,5	25,0	33,3
Keskised		80,0	62,1	57,4	59,3	49,5	58,8	75,0	62,1	58,3	55,6
Halvavoitu		20,0	10,6	8,5	15,1	20,8	7,1	1,9	3,4	-	-
Väga halvad		-	1,5	1,1	1,2	1,0	1,2	-	-	-	-

Kõige positiivsemalt hindavad vahukorda juhtkonnaga 55-60 aastased ja vanemad.

Kõige kriitilisemad (kui mitte arvestada 18-aastasi) on 30-39aastased töötajad, kelle hulgas negatiivselt hindajate osa on kõige suurem. Tootmise seisukohalt, samuti sotsiaalsete muudatuste planeerimist arvestades on nimetatud vanusega töötajad perspektiivikamad. Seetõttu on vaja leida nende negatiivsuse põhjused.

Osalt on niisugune hinnang seletatav psühholoogilisel. Koige nooremate negativism on uldiselt tuntud nähtus, mida põhjendatakse noorukite psühhilise seisundiga. Ilmselt on noorema keskeas hinnangud seotud tööle ja töösuhetele kergeimate nõudmistega esitanisega enda mõneti stabiliseerunud sotsiaalse seisundi tõttu, kus toimub eluperspektiivi loomine. Selle kõrval on olulised ka konkreetsed ettevõtte tingimused.

Alljärgnevalt vaatleme hinnanguid tootmisharude kaupa, kuivõrd see väljendab lähemalt suhtumist konkreetsesse juhisse ning näitab juhi ja alluva vahetõrka tootmisloigu sees. Loomulikult ei suuda me siingi välja selgitada neid algpõhjusid, mis ajendasid töötajaid vastavaid hinnanguid andma, kull saame aga täpselt näidata formaalses suhtes väljakajunenud olukorra.

Nii on juhtide-alluvate läbisaamine koige parem farmide mehhaniseerimise jaoskonnas töötajate arvates, kus üle poolte hindab vahetõrka positiivseks. Koige halvemad on suhted Pärna-Jaagupi remonditöökojas anketeeritute arvates, kus ükski töötaja ei anna positiivset hinnangut.

Paremaks hindavad oma läbisaamist juhtkonnaga veel turbatootmise, I jaoskonnas, automajandi ja administratsiooni töötajad.

Neid töötajaid, kes suhteid juhtkonnaga hindavad negatiivseks on koige rohkem II jaoskonnas, Kilingi-Nõmme remonditöökojas, III jaoskonnas ja ehitus ning kapitaalremondi jaoskonnas.

Tabel 4

Suhted juhtkonnaga erinevates tootmisharudes

Hinnang	Tootmis- loik	I maape- randuse jaos- kond	II maape- randuse jaoskond	III maa- parandu- se jaos- kond	IV tur- batoot- mise jaos- kond	Auto- ma- jand	Pärnu- Jaagu- pi re- nondi- töö- koda	K-Nos- se re- nondi- töö- koda	Audru renon- ditöö- koda	Kauban- dusjaos- kond	Looma- kasva- tus- farmi- de mehh- jaos- kond	Eni- tus- ja kap- re- mon- di jaos- kond	Be- too- ni tehh- ni	Ad- mi- nist- rat- si- oon	
Väga head		4,7	6,7	3,3	5,0	2,3	-	-	-	2,3	16,7	-	-	-	-
Head		29,4	21,1	13,3	35,0	32,6	-	23,1	17,7	27,3	41,7	22,7	177	33,3	35,
Keskmiised		52,9	55,6	68,3	50,0	52,3	92,3	61,5	76,5	59,1	37,5	63,6	824	55,6	64,
Halvavoitu		10,6	14,5	13,3	10,0	10,5	7,7	15,4	5,9	11,4	4,2	13,6	-	11,1	-
Väga halvad		1,2	2,2	1,7	-	1,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

B. TÖÖPAJAVAHELISED SUHTEID

Vastastikuste suhete iseloom kollektiivis oleneb tema eesmärkidest, eelmistest kogemustest, liikmete koosseisust ja psühholoogilistest iseloomustest ning tervest hulgast muudest konkreetse situatsiooni teguritest. Iga tootmiskollektiivi liige pretendeerib subjektiivselt mingile kohale kollektiivis. Kui kollektiivi liikme subjektiivne taotlus on vastavuses positsiooniga, mida ta antud olukorras faktiliselt omandada saab, siis ta omandab vastava koha kollektiivi isiksustevahelistes suhetes. Kui aga subjektiivsed taotlused ei vasta objektiivsele positsioonile, siis tekib konflikt nii isiksuses eneses kui ka kollektiivis. Ei vaja põhjendamist, kui olulised on töötajate omavahelised head suhted kollektiivi arenguks ja tootmisülesannete täitmiseks. Seetõttu on nende suhete kujundamine ettevõtte sotsiaalse elu juhtimise olulisi komponente.

Meie poolt läbiviidud uurimuses mõõdeti töötajate hinnanguid omavahelistele suhetele 5-pallise intensiivsuskala alusel.

T a b e l 5.

Töötajate hinnangud suhetele töökaaslastega

Hinnang	Protsent vastanute uldarvust
Väga head	13,0
Head	49,3
Keskised	36,3
Halvavoitu	1,1
Väga halvad	-

Ule kolme viiendiku hindab suhteid positiivselt s.t.

headeks ja väga headeks. Vaid tühisel väheusel on neile pretensioone esitada. Seega hinnatakse omavahelisi suhteid tunduvalt paremaks kui vahetada juhtkonnaga.

See on ka mõistetav, kuna alluvusvahetuse juhtkonnaga, millest töötaja elus ja töös (vähevalt näiliselt) rohkem sõltub kui suhteist teiste töötajatega, põhjustab isemest mõningase teravdatuna hoiaku kujunemist. Antud hinnangutest võib järeldada, et Koondises on omavahelised suhted üldiselt korras, mis peab realiseeruma heades tootmisnäitajates ning loob soodsa pinna sotsiaalse elu arendamiseks.

Järgnevalt vaatame töötajate läbisaamist soolise kuuluvuse alusel.

T a b e l 6.

Meeste ja naiste hinnangud suhetele töökaaslastega

Hinnang	Mehed	Naised
Väga head	14,5	7,2
Head	49,1	50,5
Keskised	35,1	40,5
Halvasveitu	1,2	0,9
Väga halvad	-	-

Neid, kes töökaaslastega väga hästi läbi saavad on naiste hulgas poole vahet. Seevastu rohkem on neid, kes hindab suhteid keskpäresteks. Siinkohal tuleb arvestada nii naiste väikesest arvust töötajaskonnas kui vahetate inimsuhte tähtsamat kohta selle sugupoole psüühikas, mistõttu

niisugustele suhetele esitatakse kõrgemaid nõudmisi ja võimalikke ebakohti elatakse raskemalt üle.

Erinevus ilaneb ka hinnangutes vanusegruppide kaupa, millest annab ülevaate järgnev tabel.

Tabel 7

Töökaaslastega suhetele antavate hinnangute sõltuvus töötajate vanusest

Hinnang	Vanus	alla 18 ja 18 a.	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 a. ja vanemad
Väga head		20,0	15,2	16,0	7,0	13,9	10,6	15,4	3,4	33,4	22,2
Head		60,0	50,0	57,4	46,5	50,5	54,1	40,4	34,5	41,7	33,3
Keskained		20,0	34,8	23,4	45,3	33,7	35,3	42,3	53,6	25,0	44,4
Halvavoitu		-	-	3,2	1,2	2,0	-	-	-	-	-
Väga halvad		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ka siin võrdleme positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahet.

Neid, kes suhteid halvaks peavad, esineb vaid vanuses 25-39 a., kusjuures väga halvadeks ei hinda neid ükski vanusegrupp. Tagasihoidliku positiivse hinnangu poolest kerkivad esile 50-54.aastased. Enamus sellesse vanusegruppi kuulujaid on hinnangute andmisel neutraalsel seisukohal. Nimetatud vanusegruppide omapära töökaaslastega suhete hindamisel on täheldatud ka teiste tootmiskollektiivide juures.

Nagu läbisõlmises jahtkonnaga, on ka omavahelistes suhetes teistest kriitilisemad 30-39.aastased. Seega on dife-

rentseerimine sõltuvalt vanusest küllaltki oluline ja kollektiivide mikrokliima kujundamisel ka arvestamist vajav.

Kui eelnimetatud tegurite alusel analüüs annab üldisema ülevaate väljakajunenud suhetest, siis konkreetsema pildi olukorrast annab informatsioon erinevate tootmisharude kohta.

Kõige rohkem väga häid hinnanguid on andnud farmide mehhaniseerimise ja II jaoskonna töötajad (vastavalt 79,2% ja 70,0%). Kõige vähem on kõrgeimat hinnangut andnud administratsiooni ja Audru remonditöökoja töötajad. Üldsegi ei ole seda hinnangut ankeedile vastamisel kasutanud betoonitsehhi kollektiiv.

Kui arvestada ka neid, kes andsid hinnangu "hea, siis oleksid kõige paremad omavahelised suhted järgmistes tootmisharudes:

- farmide mehhaniseerimine (79,2%);
- automajand (70,9%);
- betoonitsehh (70,6%);
- tarbajaoskond (70,0%);
- Kilingi-Nõmme remonditöökoda (69,2%);
- Audru remonditöökoda ja I jaoskond (64,7%).

Kõige madalama positiivse hinnangu on andnud Pärnu-Jaagu pi remonditöökoja ja ehitusjaoskonna töötajad (50,0%).

Neid, kes hindavad omavahelisi suhteid halvadeks, on vaid automajandis, kaubajaoskonnas ja II ning III maaparandusjaoskonnas.

Tootmisharudes, kus töötajad ei hinda omavahelisi suhteid kuigi kõrgelt , võib see olla tingitud madalast grupimoraal-

Hinnangud suvetele töökaaslastega tootmisharude kaupa

Hinnang	Tootmis- haru	I maa- parandu- se jaos- kond	II maa- paranduse jaos- kond	III maa- paran- duse jaos- kond	IV tur- batoot- mise jaos- kond	Auto- ma- jand pi remon- ditöö- koda	Pärnu- Jaagu- se repon- töö- koda	K-Võsa- se repon- töö- koda	Aud- ra re- mon- töö- koda	Kau- bandu- se jaos- kond	Looma- kasva- tuse farmi- de mehh. osa- kond	Shitas- ja kap. remon- di jaos- kond	Be- toot- ni- tsehhai- kon	Ad- mi- nist- rat- sion	5
Väga head		16,5	20,0	6,7	15,0	12,8	11,5	7,7	5,9	9,1	29,2	9,1	-	5,6	-
Head		48,2	36,7	51,7	55,0	58,1	38,5	61,5	58,8	43,2	50,0	40,9	70,6	55,6	58,1
Keskised		35,3	41,1	40,0	30,0	26,7	46,2	30,8	29,4	45,5	20,8	30,0	29,4	38,9	41,1
Halvsõidtu		-	2,2	1,7	-	2,3	-	-	-	2,3	-	-	-	-	-
Väga halvad		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

list. Siin oleks juhtkonnal vaja jälgida töötajate koostööd, nende omavahelist käitumist nii töökui puhkepauside ajal. Konfliktituatsioone põhjustavad faktorid võivad olla järgmised:

- alalise kaadri ignoreeriv suhtumine austalnukasse;
- kolleegide ebadehkaatsus või ebaõiglus;
- omavahelise vestluse maneer;
- kaastöötajate austamise madal tase;
- teiste huvide ignoreerimine;
- avalik laim, kadodus jne.

Sellised negatiivsed ilmingud segavad normaalselt koostööd ka siis kui nende näitajate poolt on töö hästi korraldatud.

C. JUHTKONNALS EBITATAVAD NÕUDED

Töotiskollektiivi harmoonilise funktsioneerimise eduks sõltub eeskätt juhi omadustest ja oskusest neid realiseerida, millest sõltuvalt ta kujuneb kollektiivile autoriteediks või tema olemasoluga rahuldatakse kui paratamatusega.

Oma omadustest ja iseloomujoontest aspektide doseerimise intensiivsusest tulenevalt võib juht kujuneda kas autokraadiks või demokraadiks, millest sõltuvalt avaldub ka vastav stiil tema töös.

Ankeedi abil puuti välja selgitada, milliseid juhi omadusi ja iseloomujooni koondise töötajad hindavad ning

millisel määral vahetud juhid neid omadusi evivad (hinnata tuli juhte, kellele anketseeritavad oma tööalal tegelikult allusid). Molemal juhul moodeti hinnanguid kolmepallise intensiivsuskala abil. Ideaalse juhi puhul moodeti skaalaga "see on väga tähtis", "see võib olla ja ka mitte olla", "see ei ole üldse tähtis". Konkreetse juhi omadusi moodeti skaala "on kindlasti", "ei oska öelda" ja "ei ole" abil. Kokku loetleti 14 moraalset, pedagoogilist, tööalast jne. omadust.^X Seitsks vaatame, milliste omadustega juhte soovitakse ning siis, kuidas vastavad omadused esinevad konkreetsetel juhtidel. Koondise töötajate hinnangute alusel järjestame juhile esitatavad nõudmised ja omadused, mille alusel kujuneb teatud ideaalse juhi tüüp. Analüüsil lähtume endiselt kogu kollektiivi hinnangutest ja hinnangutest üksikute tootajate harude kaupa.

Samuti vaatame töötajate hinnangud vastavate omaduste esinemisest vahetate juhtide juures. Hinnangute omavaheline võrdlus võimaldabki välja tuua töötajate soovide ja tegelike juhtide omaduste vahet.

^X Tulenuste esitamiseks on kasutatud keskmist kui statistilist karakteristikut. Keskmise näitab, millisesse skaala vahemikku langeb hinnangute keskmine. Seega mida väiksem on keskmise absoluutväärtus, seda rohkem on neid, kes antud nähtust või omadust positiivselt hindavad, ja vastupidi, mida suurem absoluutväärtus, seda rohkem on neid, kes nähtust negatiivselt hindasid. Keskmiste võrdlemisel arvestatakse järgmisi kriteeriume: kui vahe on suurem kui 0,1 ühikut, siis on erinevused olulised; kui vahe ületab 0,5 ühikut, siis on erinevused olulised.

IDEAALNE JUHT

Tabel 9

Hinnangud ideaalse juhi omadustele

Jrk. nr.	Juhi omadused	Uldine keskmine
1.	Allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt	1,14
2.	Tahe ja oskus viia läbi uuendusi töökorralduses	1,20
3.	Oskus alluvaid õpetada	1,21
4.	Oskus kassevestlejat ära kuulata	1,22
5.	Oskus seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke	1,24
6.	Oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada	1,26
7.	Huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi	1,26
8.	Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi	1,29
9.	Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvateelt	1,33
10.	Puue end arendada erialaselt	1,34
11.	Sonade või käitumisega oma ametialase üleoleku mittarohutamine	1,39
12.	Hoolitsus alluvate ametialase tõusu eest	1,53
13.	Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal	1,62
14.	Puue ametis edasi jõuda	1,70

Kõige tähtsamaks omaduseks peetakse juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Selle nõude tähtsust rõhutavad ka teiste tootmiskollektiivide liikmed (näiteks Tamsalu, Paide koondistes jt.). Muidugi on kõnealune nõue uuritutele kõige elementaarsem ja vaieldamatum, mistõttu tema hindamine kujuneb kõige üksmeelsemaks (olenemata tege-

likust olukorrast ettevõttes). Ometi osutab antud hinnang, et seda loomulikku ja keenesestmõistetavat nõuet ilmselt vahel ignoreeritakse, seda enam, et juht sõltab paljuski käskudest ja korraldustest "ülalt".

Järgnevatele 4-le juhiosadusele on antud suhteliselt ühtlane hinnang, mistõttu neid võib vaadelda samavaarselt tahtsaina.

Tähe ja oskus viia läbi uuendusi töö korralduses. See juhiosadus on otseselt seotud tootmisprotsessi kvalitatiivse küljega.

Töö organisatsiooniga seotud küsimused on paljus sõltuvad juhi kui isikuse subjektiivsetest omadustest, tema haridustasemest ja erialaga kursiolekust.

Teisalt on uuendused seotud tootmise tehnoloogia ja uue tehnikaga, nende teostamine esitab kvalitatiivselt uusi nõudmisi kogu kollektiivile (hariduslik ja erialane ettevalmistuse teostamine jne.). Asjaolu, et töötajad koonaluse omaduse nii tahtsale kohale asetavad, nõuab juhtidelt ka vastavat tegutsemist - uuenduste sisseviimist. Üheks selliseks olekski sotsiaalne planeerimine, mis paneb teatud ülesanded koigile juhtidele.

Oskus alluvaid õpetada. Kahtlemata on see juhiosadustest ühe delikaatsemaid, mis eeldab mõningate pedagoogiliste teadmiste olemasolu ja alluvate psühhika tundmist. Vaid sellisel juhul võib antud omaduse rekendamine tunduvalt toeta juhi autoriteeti. Niisuguse juhiosaduse kõrge hindamine näitab, et mainitud teadmiste ja oskuste andmine koigile juhtidele oleks üsna vajalik.

Oskus kaasvestlejat ära kuulata on inimeste vaheliste suhete üks esmaseid nõudeid. Eriti vajalik on see juhile nii ametialastes kui ka isiklikes koostistes, kuid võrd see võimaldab luua usalduslikku vahetorda töötajate ja juhtkonna vahel.

Sageli tööülesannete rehkus ei võimalda juhil küllaldast tähelepanu osutada kõigile alluvatele, mistõttu võibki kujuneda ekslik arvamus tema upsakusest. Tegelik juhtimispraktika näitab aga ka seda, et konsalusele omadusele ei pöörata sageli tähelepanu, kuna peetakse seda mitteoluliseks või juhil nägunii esinevaks. Töötajate hinnangud, milles oskus kaasvestlejat ära kuulata on paigutatud juhionaduste seas tähtsale kohale, näitavad viimase seisukoha ekslikkust.

Pingeres viiendale kohale astus juhi oskus seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke. See omadus peegeldab suurel määral juhi perspektiivitaju. Sageli, kas vahetult kogemustest või oskanatusest tähtsana, tekerdub pisikuisustesse, omamata ise kaugemaid eesmärke ja suutmata neid ka töötajateni viia. Nagu aga näitab kasvõi töötajate elukatsvaartuste analüüs, on töös kauemal kui ka lähema perspektiivi nägemine neile küllaltki oluline.

Kuueks eelnevaga lähedalt seotud omaduseks on juhi oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada. See omadus on juhi tööstiili üks olulisemaid näitajaid. Negatiivne hinnang juhile või tema tegevusele tuleneb tihti mitte juhi vigadest, vaid just sellest, et ta ei suuda oma tegevast ja alluvaile antavast korraldusest põhjendada.

Võrreldes näetatutega peetakse ebaolulisemateks, kuid

mitte negatiivseteks, järgnisi juhionadusi:

- puue ametis edasi jõuda;
- huvi alluvate tegevuse vastu tööst vabal ajal;
- hoolitsus alluvate ametialase töu su eest.

Segeli seostatakse ametis edasipürgimise püüdu karjieris-
miga, mis sugugi ei tarvitse nii olla. Tuleb arvestada,
et kord asendab juht osandatud oskused keskmiselt 4-5 aas-
ta jooksul ja hakkab edasises tegevuses juba ennast korda-
ma. Juht, kellel puudub subjektiivne soov ametis edasi
jõuda, suudab siis kogu järgnevas tegevuses vähe uut pakke-
da.

Hinnetatud juhionaduste vähenemine näitab ka seda,
et töötajail pole veel küllaldast arusaamist kogu juhi-
funktsioonide kompleksist; sellest et juhtimine eeldab
teatud eriliste ülesannete lahendamist, mis hõlmavad ka
midagi muud peale vahetute töösejate korraldamise. Sellest
juhitöö kuljest õige arusaamise kujundamiseks tuleks tä-
helepanu pöörata, kuna see on alus juhtide ja alluvate
koostöö paranemisele.

Järgnevalt võrdleme ülaltoodud hinnangutega vastavate
omaduste esinemisele vahetute juhtide juures.

Vahetud juhid.

Ka nüüd moodustame kogu kollektiivi hinnangute alusel
pingerea ja võrdleme seda ideaalse juhi omaduste pinge-
reaga. Andmed on toodud tabelis 10.

rentseerumine sõltuvalt vanusest küllaltki oluline ja
lektiivide mikrokliima kujundamisel ka arvestamist v

Kui eelnimetatud tegurite alusel analüüs annab ul
ulevaate väljakajunenud suhetest, siis konkreetsema p
olukorrast annab informatsioon erinevate tootmisharud

T a b e l 8

Hinnangud suhetele töökasvatustega tootmisharude kaupa

Jrk. nr.	Juhil esandused	Ideoloogiline juht	Etapiline juht	Koost jrk
1.	Alluvine samale töödistsipilii- nile, mida nõuab teistelt	1,14	1,46	1-2
2.	Tehs ja oskus viia läbi unen- dusi tee korralduses	1,20	1,52	7
3.	Oskus alluvaid õpetada	1,21	1,57	4
4.	Oskus kasvesttoojat ära kuulata	1,22	1,45	1-2
5.	Oskus teada alluvate tegevusele kindlaid tootesärke	1,24	1,56	3
6.	Oskus ja taht oma otsestid alluvatele põhjendada	1,25	1,53	6
7.	Ärvi tõe enda vastu, mitte ainult materaalne ärvi	1,26	1,58	5
8.	Oskus ühendada erinevate in- imeste jõupingutusi	1,29	1,71	11
9.	Oskus teha ka ise neid tõeid, mida nõuab alluvateelt	1,33	1,62	8
10.	Püüe end arendada erialaselt	1,34	1,56	9
11.	Sõnade või käitumisega oma ameti- alase üleoleku näitamine	1,39	1,37	13
12.	Koolitus alluvate ametialase tõusu eest	1,53	1,35	14
13.	Ärvi alluvate elu ja tegevuse vasta toost vabal ajal	1,52	1,72	12
14.	Püüe ametis edasi jõuda	1,70	1,57	10

Kõige üldisema iseloomusega ilmneb, et hinnangute keskmine on oluliselt kõrgem, mis tähendab, et vahetute juhtide esandustele antakse negatiivseid ja neutraalseid hinnanguid rohkem.

Esanduste pingerea-² languvad kokku vaid 1. ja 6. osades, milledeks on alluvine samale töödistsipilii- ning oskus

ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada.

Kuus kõige intensiivsemalt esinevat omadust on järgmised (algudes toome koha ideaalsete omaduste piirgrees):

- alluvaine samale töödistspliinile (1);
- oskus kaasvestidejat ära kuulata(4);
- oskus seada alluvate tegevusole kindlaid eesmärke (5);
- oskus alluvaid õpetada (3);
- huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalse huvi (7);
- oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada(6).

Seega on kuuest kõige tähtsamaks hinnatud ideaalse juhi omadusest välja jäänud vaid "oskus viia läbi uuendusid töökorralduses", mis vahetatel juhtidel esineb palju nõrgemini, kui seda näha soovitakse. Seevastu elatakse oluliselt rohkem huvitatud töö materiaalselt stimuleerimisest. Kõige lähedasemad puudutatud ideaalile on juhi puue ametis edasi jõuda ja huvi alluvate töövalise aja vastu. Hinnatud nõudeid juhtidele ei esitatud ja konkreetsetel juhtidel nad kuigivõrd olulistena ei esinegi.

Kõige rohkem ta nitakse juhtide ükskoiksust alluvate ametialase töusu suhtes ja ametialase üleoleku robutanist.

Kõige suurem lahkusinck on ametilase üleoleku rohutamises, mis tegelikel juhtudel esineb oluliselt intensiivsemalt kui seda näha soovitakse.

Kokkuvõtteks märkigen, et ideaalse ja vahetu juhtkonnaomaduste kokkulangevus on küllaltki suur, mis näitab, et töötajate ettekujutus on leidnud ka kehastumist konkreetsetes juhtides.

Kui senini toimus analüüs vaid kõigi töötajate hinnangute tasemel, mis andis meile ettekujutuse koondise keskmisest ideaalsest ja tegelikust juhist, ilma et see konkreetsest kedagi puudutaks.

Järgnevas analüüsis võtame, aga aluseks konkreetsete tootmisalaikade töötajate hinnangud, mis tulenevad juba vahetu juhtkonna omadustest ning on võrreldavad konkreetsete inimestega.

Esalt võrdleme hinnanguid ideaalse juhi omadustele tootmisarude kaupa.

Märkigen kohe alguses seda, et kogu koondise töötajate hinnanguist taletatav keskmine ideaalne juht erineb iga tootmisaru ideaalsest juhist, nagu koondise keskmine vahetu juht iga allüksuse vahetatavest juhtidest. Omaduste võrdlisel võtame aluseks hinnangute keskmise ja võrdleme korvalikalt sellest. Samuti võrdleme ideaalse ja vahetate juhtide omadusi omavahel, andmed ideaalsete juhtide kohta on tabelis II.

I meesparanduse jaoskond

Võrreldes Koondise ideaalse juhi omaduste hindamisega on I jaoskonna töötajad nõudlikumad järgmiste omaduste osas:

- oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi;
- huvi töö vastu;
- sõnade ja käitumisega oma ametialase üleoleku mitte-
rõhutamine;
- oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada.

Vähem rõhutatakse samale töödistspliinile allumise vajadust ja oskust teha alluvatele nõutavat tööd.^X

Võrreldes keskmisega on madalamalt hinnatud vaid tegelike juhtide oskust kaasvestlejat ära kuulata.

Vahetute juhtide omaduste võrdlus ideaalsega (vt. tabelid 11 ja 12) näitab, et nad liigselt rõhutavad oma ametialast positsiooni ega ole huvitatud alluvate ametialasest tõusust. Andmed on esitatud tabelis 12.

II meesparandusjaoskond

Võrreldes I jaoskonnaga on töötajate hindamiskriteeriumid madalamad. Ükski omadus ei ole tähtsamaks hinnatud kui Koondises keskmiselt.

Seevastu tegelikku juhti on keskmisest suhteliselt kõrgevalt hinnatud. Vaid kolme omaduse esinevise intensiivsus on võrdne keskmisega. Nendeks on oskus teha ka ise alluvatele nõutavat tööd, ametialase üleoleku nitterõhutamine,

^X Tänapäeva diferentseeritud tööjaotuse jaures muutub juhil järjest raskemaks olla sejatundja kõigis küsimustes.

Ideaalsetele jubile esitatavad nõuded

Jrk. nr.	Juhi osadused	Tootmisloik	I naasp. jrk.	II naasp. jrk.	III naasp. jrk.	IV tur. jrk.	Auto- ja masinajand. jrk.	Põllumajand. jrk.	Kauband. jrk.	Loomakasvat. jrk.	Majand. jrk.	Tead. jrk.	Adm. jrk.	Maja jrk.	
1.	Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvate	1,38	1,41	1,48	1,40	1,13	1,35	1,46	1,29	1,37	1,04	1,18	1,53	1,28	1,41
2.	Oskus osada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke	1,15	1,25	1,33	1,35	1,21	1,16	1,15	1,35	1,34	1,13	1,25	1,35	1,06	1,29
3.	Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi	1,15	1,27	1,49	1,55	1,28	1,08	1,39	1,38	1,35	1,30	1,14	1,31	1,22	1,47
4.	Tähe ja oskus viia läbi uuendusi töökorralduses	1,19	1,21	1,19	1,30	1,14	1,24	1,23	1,18	1,27	1,17	1,23	1,35	1,00	1,29
5.	Alluvate samade teodistepiilile, mida nõuab teistelt	1,19	1,15	1,21	1,37	1,10	1,04	1,31	1,18	1,15	1,09	1,09	1,18	1,11	1,18
6.	Huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi	1,19	1,34	1,32	1,45	1,24	1,24	1,25	1,12	1,22	1,26	1,27	1,12	1,11	1,28
7.	Osade või kättemõjuga oma ametialase ülesoleku mitterohutamine	1,33	1,47	1,56	1,80	1,34	1,36	1,08	1,29	1,36	1,35	1,23	1,35	1,22	1,28
8.	Hoolitus alluvate ametialase töös eest	1,49	1,71	1,56	1,70	1,51	1,28	1,54	1,56	1,37	1,74	1,23	1,47	1,50	1,58
9.	Oskus alluvaid õpetada	1,18	1,33	1,29	1,40	1,15	1,13	1,15	1,12	1,13	1,30	1,09	1,12	1,06	1,28
10.	Huvi alluvate olu ja tegevuse vastu tööt vabal	1,62	1,67	1,68	1,75	1,53	1,63	1,54	1,47	1,49	1,87	1,50	1,47	1,61	1,71

11. Oskus kasvestlojat ära kuulata	1,21	1,24	1,42	1,35	1,17	1,21	1,31	1,06	1,20	1,04	1,18	1,24	1,17	1,14
12. Oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjustada	1,24	1,28	1,48	1,30	1,24	1,16	1,31	1,06	1,18	1,26	1,29	1,33	1,00	1,21
13. Püie end arendada orjaleseit	1,27	1,38	1,46	1,45	1,40	1,33	1,31	1,35	1,40	1,39	1,18	1,18	1,17	1,31
14. Püie snotis edasi joude	1,64	1,73	1,58	1,75	1,71	1,52	1,54	2,12	1,71	1,83	1,68	1,47	1,78	1,81

Tegelikult juhi omadused

Juhi omadused	Teatav- loik	I napp. jok.	II napp. jok.	III napp. jok.	IV napp. jok.	Auto- jok.	Parni- jok.	I- Jok.	Van- napp. jok.	And- napp. jok.	Kaub- jok.	Loona- napp. jok.	Mi- napp. jok.	De- napp. jok.	Ad- napp. jok.	Ma- jok.
1. Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatele	1,63	1,56	1,85	1,65	1,55	1,65	2,00	1,59	1,71	1,50	1,50	1,77	1,50	1,2		
2. Oskus saada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke	1,46	1,30	1,65	1,75	1,50	1,92	1,62	1,77	1,71	1,67	1,71	1,77	1,50	1,5		
3. Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi	1,57	1,55	1,76	1,85	1,66	2,10	1,92	1,62	1,68	1,88	2,00	1,65	1,83	1,5		
4. Tahe ja oskus viia läbi ühendusi töö korralduses	1,44	1,48	1,81	1,90	1,53	2,00	1,92	1,77	1,54	1,65	2,09	1,71	1,67	1,1		
5. Alluvine samale töödietspiinile, mida nõuab teistelt	1,47	1,43	1,63	1,40	1,48	1,54	1,69	1,53	1,58	1,35	1,55	1,35	1,17	1,1		
6. Huvi töö enda vastu, mitte ainult materjalne huvi	1,41	1,52	1,90	1,69	1,68	1,80	1,70	1,65	1,45	1,44	1,68	1,53	1,28	1,2		
7. Soovide või kahtumise ajal oma ametialase ülesoleku sittersõbratsine	1,81	1,92	2,00	1,90	1,87	1,84	1,69	2,06	2,00	2,04	1,64	1,82	1,61	1,7		
8. Hooldus alluvate ametialasele tõe eest	2,00	1,91	2,05	1,95	1,96	1,92	2,08	2,41	1,78	1,92	1,96	1,77	1,89	1,7		
9. Oskus alluvaid õpetada	1,55	1,41	1,70	1,90	1,53	1,80	1,35	1,72	1,58	1,61	1,60	1,41	1,47	1,2		
10. Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal	1,62	1,62	1,80	1,87	1,76	1,86	1,78	2,00	1,83	1,89	1,85	1,50	1,62	1,5		
11. Oskus kaasvestlojat ära kuulata	1,56	1,34	1,61	1,55	1,41	1,68	1,77	1,35	1,49	1,46	1,50	1,24	1,22	1,0		
12. Oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele	1,57	1,52	1,81	1,70	1,55	1,96	1,77	1,65	1,50	1,46	1,64	1,53	1,28	1,2		

13. Pule eni arenses orialisolt	1,04	1,49	1,88	1,90	1,83	1,71	1,67	1,41	1,83	1,54	1,68	1,65	1,67	1,41
14. Pule anetis odasi joude	1,66	1,70	1,78	2,15	1,52	1,76	1,83	1,65	1,64	1,63	1,36	1,59	1,94	1,50

püie ametis edasi jõuda. Teise jaoskonna vahetatel juhtidel ühtegi omadust ei ole hinnatud keskmisest madalamalt. See seletab ka juhtkonna kõrgeast prestiisi nii alluvate kui kogu Koondise kollektiivi hulgas. Ka nende puhul taunivad alluvad juhi positsiooni liigset rõhutamist. Seevastu ideaalile kõige lähemale on nende oskused alluvate tööd eesmärgipärastada.

III maaparandusjaoskond

Võrreldes II jaoskonnaga on antud tootmisloigu hinnangud ideaalsele juhile veelgi madalamad. Keskmisest enam on rõhutatud vaid püüet ametis edasi jõuda. Eriti vähe on nende arvates vaja oskust oma otsuseid alluvatele põhjendada, arendada end erialaselt ja ühendada kollektiivi jõupingutusi.

Analoogiliselt ideaalile esitatud madalate nõuetega hindavad töötajad ka vahetute juhtide omadusi kõige madalamalt. Heljateistkümnest omadusest on vaid ühte hinnatud võrdselt keskmisega (oskus eada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke). Kõigi ülejäänud omaduste esinemisele antav hinnang on keskmisest väiksem.

Kõige tõsisemalt näikse juhtkonnal püüda jäävat tahtest ja oskusest juurutada uuendusi. Samuti taunivad töötajad tema liigset materiaalselt huvitatust.

IV jaoskond

Antud tootmisaru on Koondises ainuke, kus ideaalsele juhile esitatakse niivõrd tagasihoidlikke nõudeid, mil-

ledest vaid üks (oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada) on keskmisega võrdselt hinnatud. Ka vahetutel juhtidel on vastavaid omadusi keskmisest madalamalt hinnatud. Meile testetakse vaid juhtide allumist samale töödistsipliinile, mida ta alluvailt nõuab.

Alluvate arvates jääb juhtidel kõige rohkem puudu veel soovist viia suurendusi töökorraldusse ja oskusest alluvaid õpetada.

Autonajand.

Kollektiivi nõuded juhile on oluliselt kõrgemad kui eelpoolnimetatud teetajaharudes. Keskmisest vähem hinnatakse vaid puudu end erialaselt täiendada.

Vahetute juhtide omadustest on keskmisest madalamalt hinnatud vaid huvi töö vastu ja alluvate tegevuse vastu tööst vabal ajal. Kõik ülejäänud juhile esitatavad omadused on autonajandi juhatajal alluvate arvates olenevalt keskmisest tegevemini või keskmisega võrdselt. Kõigist esitatud omadustest on juhtidel kõige vähem huvi alluvate ametialase teema vastu.

Pärnu-Jaagupi rennitudöökoja

Töötajate soovid ideaalsele juhile on kõrged. Eriti tahetakse juhile näha järgmisi omadusi:

- oskust ühendada kollektiivi jõupingutusi;
- allumist samale töödistsipliinile;
- hoolitsust alluvate ametialase teema eest;
- oskust alluvaid õpetada;

- püüet end erilisel arendada;
- püüet ametis edasi jõuda.

Vastupidiselt soovituks osinevad tegeliku juhi juures need omadused palja nõrgemini. Eriti tuntakse puudust järgmistest juhiomadustest:

- oskus seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärgi;
- oskus ühendada kollektiivi jõupingutusi;
- tahe ja oskus viia läbi uuendusi;
- huvi töö enda vastu;
- oskus ja tahe oma otsuseid põhjendada.

Nimetatud omadustest jääb vahetatel juhtidel kõige rohkem puudu oskusest ühendada alluvate jõupingutusi.

Kiliasi-Nõmme reovõrkotkoda

Idealsele juhile esitatud nõuetest tähtsaks esile jääb järgmisi:

- oma ametialase ülesoleku mitterohutamine;
- püüet ametis edasi jõuda.

Vähem tähtsaks peetakse allumist samale distsipliinile ja oskust ka ise teha alluvatele nõutavat tööd.

Vahetate juhtide omaduste hinnangutest näeme, et nimetatud omadused puuduvadki. Neljateistkümnest juhile esitatud omadusest on keskmisest negatiivsemalt hinnatud ühteteistkümnet.

Ka selle tootmisloigu juhtkonnal on seega vaja tõsiselt analüüsida oma senise tegevuse erinevaid aspekte, lähtudes sealjuures töötajate poolsetest hinnangutest.

Audru renenditöökoja.

Lahkuminek ideaalsele juhile esitatavate nõuete ja tegelike juhtide omaduste vahel on suhteliselt suur.

Nii taunivad töötajad ametialase üldoleku rõhutamist, vähest huvi alluvate töövalise tegevuse vastu ning vähest huvi nende ametialase tõusu eest. Neile on tõstetud juhtide oskust kaasvestlejat ära kuulata ning erialase arendamise püüda.

Kaubandusjaoskonna töötajad on hinnanud kuut juhile esitatavat omadust keskmisest kõrgemalt, nendest eriti oskust alluvaid õpetada. Vahetud juhid soovast ei erine teistest selle omaduse poolest. Küll aga taunivad töötajad juhtide juures ametialase positsiooni rõhutamist. Ülejäänud omaduste osas nii suurt erinevust ideaalist ei ole.

Tarvide mehhaniseerimise osakond.

Teistest rohkem soovitakse juhil näha järgmisi omadusi:

- oskus teha alluvatele nõutavat tööd;
- oskus kaasvestlejat ära kuulata.

Vähem vajalikuks peetakse järgmiste omaduste esinemist:

- hooldus alluvate ametialase tõusu eest;
- oskus alluvaid õpetada;
- huvi alluvate töövalise tegevuse vastu;
- püüd ametis edasi jõuda.

Vahetu juhtkond rahuldab enamuse omaduste osas neid nõudeid. Neile on tõstetud nende tööalaseid oskusi, töödistsipliini austamist, võrreldes keskmise hinnanguga.

Idealse juhiga võrreldes jääb vahetatel juhtidel kõige rohkem püüda oskusest saada alluvate tegevusele kindlaid tööeesmärke. Samuti taunitakse nende ametialase ülesoleku rohutamist.

Elitus- ja kapitalisooni liikumised.

esitab juhile oluliselt kõrgemaid nõudmisi, kui viimati nimetatud teetööhärad töötajad. Koondise keskmisest ei ole madalamalt hinnatud ühtegi omadust, küll on aga seitsset juhi omadust hinnatud kõrgemalt.

Tegelikes juhtides hinnatakse eriti tema ametialase edasipürgimise püüdu, oma juhipositsiooni tugevdamist ja oskust ka ise teha alluvatele nõutavat tööd.

Tunduvalt nõrgemini esinevad neil omadused, mis on seotud erinevate inimeste jõuaingustuste ühendamisega ning sooviga viia läbi uuendusid.

Reeglite töötajad seavad idealse juhi nõuetest esiplaanile oskuse alluvaid õpetada ning havi töö enda vastu. Tähtsaks peetakse samuti havi alluvate töövalisaja vastu ning püüda ametis edasi jõuda.

- Vähem tähtsaks hinnatakse järgmisi oskusi:
- oskust teha alluvatele nõutavat tööd;
- oskust eesmärgipärastada alluvate tegevust;
- tahet viia läbi uuendusid.

Vahetute juhtide omadustega võrreldes ilmneb, et omadused, mida eriti ei rohutata, ei esine kuigi intensiivselt ka konkreetsetel juhil. Lisaks neile jääb püüda ka püüdest end erialaselt arendada.

Administratsioon.

Sellesse kullaltki spetsiifilisse gruppi kuuluvate töötajate poolt esitatakse juhile märksa intensiivsemalt nõudmisi kui seda on Koondise kehtkaine.

Erandina peetakse suhteliselt vähen oluliseks vaid juhi puuet ametis edasi jõuda. Ka vahetu juht näib rahuldavat enamuse neid nõudeid, mida esitatakse ideaalselt.

Vähem on juhil vaid järgmisi omadusi:

- oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi;
- tahe ja oskus viia läbi uuendusi;

Kalpoolõeldut resümeerides tõdegen, et Koondise töötajate hinnangutes juhi omadustele esineb olulisi erisusi. Arenenud hinnangute korval on rohkesti neid, mida iseloomustab ebaõige arusaamine juhi emotsioonidest. Paljud töötajad näevad juhis töökaaslast, kellele ka sellelt tasemelt esitatakse vastavaid nõudmisi. Nende arusaamade kummutamiseks on Koondise juhtkonnal vaja tõsiselt revideerida oma senise käitumise erinevaid aspekte, et hakata alluvate arusaamade kujundamiseks rõhutada ka neid juhi funktsioone, mis on praegu jäänud hinnangutes tehaplaanile. Selles tegevuses võib juhtkond lähtuda kahest sootuks erinevast printsiibist:

1. Teades alluvate hinnanguid ja soovitud ideale, võib kogu oma järgnevas käitumises vaid neid kriteeriume arvestada.
2. Kujundada ümber alluvate seniste arusaamade, silmas pidades neid funktsioone, mis peaksid olema kaasajal

tootiskollektiivi juhil. See võimalus on raskesti teostatav, kuid kahtlemata perspektiivikas.

Nagu erinevad kogu kollektiivi poolt esitatud nõuded vahetale kui ka ideaalsele juhile, nii erinevad ka hinnangud erinevate tootisharude kaupa. Koige kõrgemaid nõudmisi esitavad juhile Pärnu-Jaagupi remonditöökoja, ehitus- ja kapitaalremondi ning administratsiooni töötajad. Suhteliselt vähesa nõudlikud on aga III ja IV jaoskonna töötajad.

Vahetud juhid on alluvate arvates koige täiuslikumad võrreldes keskmisega II jaoskonnas, automehhanika, administratsioonis, betoonitsehhis ja farvide mehhaniseerimise jaoskonnas.

Koige nõrgemini ilmnevad esitatud omadused III jaoskonna, IV jaoskonna, Pärnu-Jaagupi remonditöökoja, Kilingi - Rõome remonditöökoja ja Audru remonditöökoja juhtide juures.

D. JUHKKONNA PREETIIZ (AUTORITEET)

Nagu selnevates paragrahvides nägime, esitavad alluvad juhtidele väga erinevaid nõudmisi ja hindavad erinevalt ka vastavate omaduste esinemist konkreetsetel juhtidel. Nagu on inimesed oma omadustelt erinevad, nii on erinev ka nende autoriteet alluvate hulgas. Koige autoriteet aga on juhi eduka tegevuse tähtis tingimus.

Käesolev osa on teatud kokkuvõtteks eelnevatele. Talend ja juhi autoriteet suurel määral sellest, kuivõrd ta vastab alluvate kujutlusele "õigest" juhist. Samuti avaldab juhi autoriteedis tema ja alluvate suhete iseloom. Hinnanguid juhi autoriteedile analüüsime jällegi kogu kollektiivi, selle sotsiaalse jagunemise, professionaalsete gruppide ja tootajaharude kaupa. Erinevate juhtide puhul omendavad kollektiivi eri osade hinnangud erineva tähenduse.

Siis suhtlevad tippjuhid ja ühiskondlike organisatsioonide liidrid peasegu kõigi ettevõtte töötajatega, mistõttu nende autoriteedi analüüsimisel on tähtis kogu kollektiivi hinnang, samuti vastava ühiskondliku organisatsiooni liikmete hinnang. Seevast erinevate tootajalõikude juhtide hindamisel koige otsustavama tähtsusega vahetute alluvate hinnang.

Järgnevas analüüsis on püütud neid erinevusi arvestada.

Ankeedis mõeldeti juhtkonnas autoriteeti 5 pallise intensiivsuskala "hinnatakse väga", "hinnatakse", "suhtatakse üksikükselt", "ei hinnata eriti", "ei hinnata üldse" abil. Skaalal oli samuti teatud jaotus "ei tunne". Mittevastavate suur protsent on mõistetav, kuna keondis on hajutatud laial territooriumil ning üksikute tootajalõikude juhtidega ei ole tööpoolest kokkupuudet kõigil töötajail.

Analüüsi hõlbustamiseks ja materjali näitlikumaks esitamiseks summeerisime hinnangud järgiselt:

- a) positiivne hinnang - "hinnatakse väga", "hinnatakse";
- b) neutraalne hinnang - "suhtatakse üksikükselt";
- c) negatiivne hinnang - "ei hinnata eriti", "ei hinnata üldse".

Järgnevalt analüüsinegi juhtkonna autoriteeti kogu kollektiivi hinnangute põhjal. Andmed on toodud järgnevas tabelis.²

T a b e l 13

Juhtkonna prestiiž kogu kollektiivi ja soolise eripära hinnangute elusel

		Keskmine	Mehed	Naised
1.	2.	3.	4.	5.
1.	II maaparandusjaoskonna vanemtoodejuhataja E. Siil-	1,56	1,95	1,60
2.	salu			
11	Keondise juhataja H. Sini-	1,66	1,67	1,62
3.	saar			
111	Juhataja asetäitja L. Paalandi	1,78	1,81	1,71
4.				
11	I maaparandusjaoskonna vanemtoodejuhataja K. Ohtre	1,87	1,86	1,93
9.	Peainsener maaparanduse alal H. Tenberg	1,97	1,98	1,92
6.	Anetiühingukomitee esimese V. Niisuga	1,99	2,06	1,77
7.-8.	Audru remonditöökoja juhataja V. Kraussas	2,01	1,97	2,17
7.-8.	Pärnu-Jaagupi osakonna juhataja E. Paugus	2,01	2,00	2,04
9.	(IV) turvateotaisjaoskonna vanemtoodejuhataja A. Saks	2,04	1,97	2,33
10.	Kilingi-Nõmme remonditöökoja juhataja H. Kiviselg	2,06	2,08	1,95
11.-12.	III maaparandusjaoskonna vanemtoodejuhataja H. Kibar	2,08	2,10	1,97
11.-12.	Autonajandi üles J. Aruväli	2,08	2,11	1,99
13.	Konsoleli algorganisatsioon sekretär A. Haidla	2,12	2,04	2,38
14.	Kaubakontori direktor H. Kesa	2,14	2,13	2,18
15.	Sperdiastodik E. Kustasson	2,17	2,15	2,25
16.	Loonakasvatustarvide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna juhataja H. Tave-			
16	vere	2,13	2,27	2,42

²Käesoleva tabeli puhul on kasutatud keskmist kui statistilist karakteristikut, mis võimaldas materjali muuta näitlikumaks.

1.	2.	3.	4.	5.
17.	Parteialgorganisatsiooni sekretär A. Teppand	2,79	2,42	2,33
18.	Firma-Jaagupi remonditöökoja juhataja B. Lepp	2,55	2,55	2,55
19.	Peainsener tehnika remondi alal S. Mäekivi	2,74	2,69	2,92
20.	Peainsener ehituse alal B. Kussik	3,30	3,28	3,38

Nagu tabelist ilaneb, on kõige autoriteetsemaks inimeseks Koondises II jaoskonnas juhataja E. Siilasalu (1,96). Järgnevad Koondise juhataja H. Sinisäär (1,66), juhataja asetäitja L. Pealangi (1,78), I jaoskonnas juhataja K. Ohtsa (1,37), peainsener maaparanduse alal H. Tomberg ja ametiühingukomitee esimees V. Nisuga (1,99).

Seega on kuue kõige prestiižikama juhi hulgas ka ühiskondliku organisatsiooni liider.

Kuigi Koondise töö spetsiifikaast tingituna, on mehed töötajaskonnas ülekaalus, ei saa jätta arvestamata ka meeste ja naiste hinnangute erinevusi (vt. tabel 13).

Olulised erinevused on eeskätt a/u komitee esimehele ja kommunistilise organisatsiooni sekretärile antud hinnangutes. Eelneist hindavad naised suhteliselt rohkem kui mehed, teise osas on olukord vastupidine. Tippjuhtide prestiiži hinnangud lähevad oluliselt lahku veel S. Mäekivi puhul, keda mehed peavad märksa autoriteetsemaks.

Kahtlemata pakub Koondise juhtkonnale huvi erinevate professionaalsete gruppide suhtumine.

Vastame selkõige tippjuhtide ja ühiskondlike organisatsioonide liidrite prestiiži. Andmed on toodud tabelis 14.

Tabel 14

Juhtkonna prestiiži erialade kaupa

Juhtkond	Eriala	Trakt- torist	Auto- juht	Maas- veosto- rijuht ja oksk. juh- abi	Kasit- si ma- tooli- parand. no	Mitme- tooli- ne	Kau- bandus- toota- ja	Jahis- sepp	Koovi- taja	Liik- rik	Neto- noo- rija	ITP	Tee- tuja	Muu eriala
Koondise juhataja	H. Sinisäär	1,81	1,59	1,64	1,73	1,44	1,52	1,68	1,62	1,50	1,86	1,68	1,46	1,77
Juhataja asendaja	L. Paalandi	1,89	1,68	1,81	1,74	1,36	1,29	1,55	1,63	1,64	2,14	2,12	1,68	1,71
Peainsener tehnikas renovi alal	S. Mäekivi	2,57	2,61	2,42	2,53	2,17	2,90	2,52	2,95	3,13	3,14	3,14	3,07	2,60
Peainsener ma- paranduse alal	H. Toomberg	2,07	2,05	2,16	2,09	1,77	1,91	1,94	2,44	1,50	3,00	1,69	1,81	1,84
Automajandi ulen	J. Aruväli	1,94	2,04	1,84	1,95	1,78	2,06	2,11	2,23	2,43	2,20	2,45	1,97	1,79
Kaubakontori direktor	H. Kesa	1,89	2,10	1,81	1,75	2,17	1,75	2,00	2,14	2,00	3,00	2,44	2,57	1,90
Peainsener ehit- use alal	B. Kuusik	2,80	3,20	2,81	3,14	3,22	2,64	3,53	3,92	4,00	3,80	3,72	3,35	3,26
Asotihingukomi- tee esimees	V. Niisura	2,14	2,04	2,03	2,06	2,00	1,60	2,24	1,65	2,33	2,14	1,93	1,65	1,90
Hotellialgorgani- satsiooni sekre- tar	A. Teppand	2,28	2,35	2,20	2,19	2,19	2,45	2,75	2,56	2,75	2,43	2,55	2,61	2,25
Konsonoli eige- organisatsiooni sek- retär	A. Haidla	1,85	1,90	1,82	1,64	1,67	2,29	1,93	2,23	2,00	2,33	2,63	2,70	1,94
Sporditeoosik	K. Kustasson	2,18	2,17	2,05	2,12	1,83	2,20	2,71	2,00	2,20	2,50	2,32	2,08	1,63
I maaparandus- jagatkonna vanem- toodejuhataja	K. Ohtre	1,69	1,94	1,46	1,69	1,92	2,00	2,29	2,23	2,00	2,33	1,94	2,13	1,85
II maaparandus- jagatkonna vanem- toodejuhataja	E. Siilisslu	1,54	1,55	1,41	1,39	1,46	1,43	2,00	1,82	1,60	2,00	1,46	1,88	1,63
III maaparandus- jagatkonna vanem- toodejuhataja	L. Kibur	2,19	2,09	2,05	1,71	1,67	1,33	2,44	1,80	2,00	2,33	2,33	1,81	1,70

(IV) turvatootmis-
ja oskonna vanem-
soo juhataja

A. Saks	1,63	2,00	1,77	1,56	1,60	3,00	2,14	1,86	2,00	2,67	2,49	2,05	1,91
Pärnu-Jaagupi re- monditöökoja juha- taja B. Lepp	2,67	2,33	2,54	2,95	2,36	2,40	2,91	2,58	2,63	2,57	2,53	2,46	2,43
Audru remonditöö- koja juhataja V. Kruusmaa	2,05	2,00	1,73	1,94	1,78	1,86	1,92	2,00	1,33	2,67	2,15	1,95	2,06
Kilingi-Nõmme re- monditöökoja juhataja H. Kivi- selg	1,94	2,15	2,11	2,20	2,00	1,64	2,50	2,20	2,35	2,50	2,03	2,05	1,82
Pärnu-Jaagupi oskonna juhataja H. Paugus	2,13	2,15	1,75	1,90	2,00	1,88	2,00	1,73	1,50	1,86	2,06	2,16	1,82
Lõunakasvatusefar- mi mehaaniseeri- a ja elektrifit- se osakonna juhataja H. Taavere	2,24	2,16	2,00	2,83	2,43	2,43	2,20	2,29	2,09	2,33	2,60	2,22	2,08

Järgnevalt nimetame ära vaid kõrgeimad ja madalaimad hinnangud igale juhile.

Koondise juhataja autoriteet on kõige kõrgem ehitustöölise ja teenistujate hulgas, oluliselt madalam traktoristide ja betoneerijate seas.

Juhataja es-tahtjat tunnustavad kõige rohkem kaubandustöötajad, tunduvalt vähem aga betoneerijad ja ITP.

Peainseneri tehnika spetsialist hinnatakse kõige kõrgemalt ehitustööliste poolt. Tunduvalt negatiivsem on betoneerijate, elektrikute ja ITP suhtumine.

Peainsener maaparanduse alal, nähti suhtuvad elektrikud ja ITP. Tunduvalt vähem hindavad teda jällegi betoneerijad, samuti keevitajad, ekskavaatorijuhid, traktoristid, autojuhid ja käsitel maaparandustöölised.

Autosõitjandi ülem. Teistest suhteliselt kõrgemalt hindavad ehitustöölised ja ekskavaatorijuhid, madalamalt elektrikud ja ITP.

Kaubakontori direktor on kõige autoriteetsem osa alluvate hulgas. Tunduvalt vähem hindavad teda betoneerijad, teenistajad ja ITP.

Peainsener ehituse alal on kõige positiivsem hinnangu saanud kaubandustöötajalt, kõige negatiivsem elektrikute poolt.

Ametiühingukoosoleku esimees on kõige autoriteetsem kaubandustöötajate ja teenistajate hulgas. Suhteliselt tagasihoidlikumalt hindavad elektrikud, lukseped ja traktoristid.

Parteialorganisatsiooni sekretär hindavad positiivsemalt ekskavaatorijuhid, käsitel maaparandustöötajad ja

ehitustöölised.

Nonevorra tagasihoidlikum on keevitajate, elektrikute ja teenistujate suhtumine.

Koosonolialkorrangisatsioon sekretär

Kõige vähem hindavad teda teenistujad ja ITP. Kõige rohkem ehitus- ja maaparandustöölised.

Sportlasteodikut hinnatakse kõige tagasihoidlikumalt lakkreppade poolt. Ehitustöölised näikse sportlast kõige rohkem lugu pidavat.

Nagu näeme kalduvad kõige negatiivni diastraalsetesse äärmustesse betoneerijad, kelle hinnangud paistavad silma oma negatiivsuse poolest, ja ehitustöölised, kelle hinnanguis avaldub nagu mingi "juhtide kultus".

Järgnevalt analüüsime hinnanguid tootmisloikude kohta. Esitatud tabel erineb oluliselt eelnevatest, kuna siin on tulemused esitatud nii protsentides kui ka absoluut- arvudes. Selline detailne analüüs oli tingitud asjaolust, et tootmisloik kui algrakuke on määrav ettevõtte kui terve- ku funktsioneerimise seisukohalt, mistõttu ka nende töö- tajate hinnangud juhtidele on kõige arvestatavad. Andmed on toodud tabelis 15.

Antud tabel võimaldab välja tuua veel nii posi- tiivse kui ka negatiivse hinnangu alusel kajunevad juhtide pingerea, mis sugugi ei lange kokku keskmise hinnangu alusel tekkinuga, kuna viimase puhul läksid arvesse ka neutraalsed hinnangud.

Positiivses pingereas on esikohal Koondise juhataja (83,7% kõigist vastanulist). Järgnevad juhataja

asestaja (75,0%), a/u komitee esimees (72,2%), peainsener masparanduse alal (66,5%), II jaoskonna juhataja (62,3%) ja I jaoskonna juhataja (55,4%).

Kõige vähem positiivseid hinnanguid said peainsener ehituse alal (19,3%), faraside osakonna juhataja (27,8%), IV jaoskonna juhataja (29,1%) ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja juhataja (29,3%).

Võrdluseks esitame ka pingerea, mis kujunes negatiiv-sete hinnangute alusel. Kõige rohkem negatiivseid hinnanguid anti peainsenerile ehituse alal (30,9% ehk 167 töötajat). Järgnevad peainsener tehnika remondi alal (20,7% e. 102 töötajat), Pärnu-Jaagupi remonditöökoja juhataja (11,6% e. 63 töötajat), parteialgorganisatsiooni sekretär (11,5% e. 62 töötajat), peainsener masparanduse alal (5,9% e. 32 töötajat).

Järgnevalt toome välja need juhid, keda negatiivselt hinnati kõige vähem. Nendeks on II jaoskonna juhataja (0,6% e. 3 töötajat), koondise juhataja (1,1% e. 6 töötajat), Pärnu-Jaagupi osakonna juhataja (1,3% e. 7 töötajat), III jaoskonna juhataja (1,7% e. 9 töötajat), I jaoskonna juhataja (2,0% e. 11 töötajat) ja juhataja asestaja (2,2% e. 12 töötajat).

Ülejäanud hinnanguid võrreldes näeme, et kõige vähem tundeke koondises IV jaoskonna ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja juhatajat, kelle kohta vastavalt 64,8% ja 60,1% märkis "ei tunne". Kõige kõrgem neutraalne hinnang (21,7%) on antud peainsenerile tehnika remondi alal.

Järgnevalt analüüsime juba hinnanguid töötajaharude kaupa, mis võimaldab määrata allüksuste juhtide prestiiži oma alluvate hulgas.

Koondise juhatajale antud hinnang on maksimaalselt positiivne farmaide ja Pärnu-Jaagupi osakonnas (vastavalt 100%). Koige negatiivsemalt hindab teda II jaoskond (4,4%).

Juhataja asetäitja on koige prestiihikas farmaide reh. ja kaubandusjaoskonnas (vastavalt 95,6% ja 90,9%). Koige rohkem negatiivseid hinnanguid on antud III jaoskonnas (9,0%).

Ferinsener tehniku remondi alal on oma alluvate sees koige autoriteetsem K-Rõnne remonditöökojas (69,2%), koige vähem Audru remonditöökojas (29,4%). Betoonitsehhi, administratsiooni ja II jaoskonna töötajatest on üks kolmandik hinnanud teda negatiivselt.

Ferinseneri masinaparanduse alal hindavad teistest positiivsemalt administratsioon, I ja IV jaoskond (vastavalt 83,4%, 81,1% ja 80,0%). Negatiivselt suhtujaid on koige rohkem betoonitsehhis (17,7%).

Autonajandi ülem on koige populaarsem oma alluvate seas (79,1%), mis on ka ootuspärane, arvestades alluvate hinnanguid juhiomadustele. Samal ajal koige rohkem negatiivselt suhtujaid on administratsiooni (11,1%), farmaide (12,5%), kaubandusjaoskonnas (11,4%) ja ka autonajandi enda töötajate (9,3%) hulgas.

Kaubakontori direktor leiab koige kõrgema positiivse tunnustuse oma alluvate hulgas (79,6%). Koige rohkem negatiivselt suhtujaid on administratsiooni hulgas (33,4%).

Peainsener ehituse alal nagu juba märgitud omab kõige madalamat prestiiži kogu Eoondises. Positiivselt hindab teda kõige rohkem III jaoskond (28,3%) ja ehitus- ning kapitaalremont (27,3%). Kõige negatiivselt suhtuvad temasse farmaide (62,5%), administratsioon (61,8%), Pärnu-Jaagupi remonditöökoja (47,1%), Audru remonditöökoja (47,1%) ja ehitusosakonna (45,5%) anda töölised.

Järgnevalt vaatame teetajaharude juhtide prestiiži jaoskondade kaupa.

I jaoskonna juhataja autoriteet oma alluvate seas on vaieldamatu. Ligasale üheksa kümnendikku on teda positiivselt hinnanud. Vaid 2,4% alluvaid on vastupidise arvamuse. Autoriteetsem on ta veel autotajandis ja ehitustöölise hulgas.

II jaoskonna juhatajale antud hinnang on kõrge, mida alluvad oma vahetule juhile on andnud (95,6%). Siinjuures on huvitav, et kõrgeim negatiivne hinnang (2,2%) on antud oma töötajate poolt.

Teistest suhteliselt prestiižikamaks hindavad teda Audru remonditöökoja (82,3%), administratsiooni (82,4%) ja ehitusjaoskonna töötajad (87,3%).

III jaoskonna juhataja autoriteet võrreldes eelnimetatutega on oluliselt väiksem. Ka negatiivselt suhtub temasse üle ühe kümnendiku alluvaid.

IV jaoskonna juhatajat hindab positiivselt neli viiendikku alluvaid. Huvitav on siinjuures see, et Audru remonditöökoja töötajate poolt antud hinnang ulatab selle (82,4%).

Pärnu-Jaagupi remonditöökoja juhataja autoriteet oma

alluvate hulgas, võrreldes teiste tootmisloikadega, on üks madalaimad, kusjuures ligesale ühe kümnendiku hinnang on otseselt negatiivne. Suhteliselt autoriteetsemaks peetakse teda veel Pärnu-Jaagupi osakonnas.

Audru remonditöökoja juhatajal on kahtlemata kõrge autoriteet oma alluvate hulgas. Ligesale üheksa kümnendikku oma hinnanguga väljendab seda. Antud hinnangule ligilõhedane on veel IV jaoskonna töötajate arvamus, kus neli viiendikku hindab positiivselt (sama kõrgelt hinnati ka oma vahetat ülemust).

Kilinci-Nõmme remonditöökoja juhatajat hindab positiivselt 69,3% alluvaid. Suhteliselt sama kõrgelt hinnatakse teda ka administratsiooni poolt.

Pärnu-Jaagupi osakonna juhatajat hindavad alluvad kõrgelt. Sama kõrgelt hindasid oma juhtkonda I osakonna ja Audru remonditöökoja töölised. Teda hinnatakse kõrgelt veel administratsiooni ja Pärnu-Jaagupi remonditöökoja tööliste poolt.

Faraide mehhaniseerimisosakonna juhataja alluvatest hindavad 70,8% teda positiivselt ja 16,7% negatiivselt. Ülejäänud suhtuvad neutraalselt. huvitavam on siinjuures asjaolu, et nimetatud tootmisloigus olid suhted juhtkonnaga suhteliselt kõige paremad.

Kui me seni analüüsisime tootmisjuhtide autoriteeti alluvate seas, siis ankeedi abil oli võimalik välja tuua ka ühiskondlike organisatsioonide juhtide prestiiži organisatsiooni liikmete hulgas. Sellel materjalil peatunegi lühidalt, kuna pikemalt on ühiskondlike organisatsioonide tegevusest juttu töö vastavas osas.

Teatavasti oli parteialgorganisatsioonide sekretäri prestiiž üks madalaimaid Koondise, kuid veelgi madalamalt hindavad teda organisatsioonide liikmed ja kandidaadid (hinnangud vastavalt 2,36 ja 2,55).

Organisatsioonide liikmetest otseselt negatiivse hinnangu andis 20,6%, samal ajal kui mitteliikmetest 10,9% andis vastava hinnangu.

Oluline on ka ÜIKNU liikmete suhtumine parteialgorganisatsioonide sekretäri, kui võrdnad on partei ridade potentsiaalsete reservide. Kommunistlikud noored ongi kõige kõrgema positiivse hinnangu andnud (55,1%). Negatiivselt suhtub vaid üks kümnendik.

Samal ajal parteialgorganisatsioonide liikmete suhtumine komsonoli juhti on oluliselt negatiivsem. Nii hindab positiivselt 44,1% ja negatiivselt 14,7% organisatsioonide liikmetest. Seevastu kommunistlikud noored hindavad oma juhti kõige enam, 61,2% liikmetest andis positiivse hinnangu ja 8,0% negatiivse.

Kokkuvõtteks märkige, et tervikuna on Koondise juhtkonna prestiiž kõige alluvate hulgas, mis peaks igati soodustama tootmisülesannete edukat lahendamist.

Ühiskeadlike organisatsioonide juhtidest on pretensioonide parteialgorganisatsioonide sekretäridele ja seda eelkõige liikmete endi poolt.

Jaoskondade juhatajatest on alluvate hulgas kõige kõrgema autoriteet E. Hiislaal. Võrdsest kõrge positiivse hinnanguga järgnevad I jaoskonna juhataja, Austru remonditöökoja juhataja ja Pärnu-Jaagupi osakonna juhataja.

Võrreldes teistega on Pärnu-Jaagupi remonditöökoja ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja juhatajate prestiiž suhteliselt madalam, see on ka igati põhjendatud, kuna esimeses on ka suhted juhtkonnaga kõige halvemad ja ka teises ei saa neid sugugi headeks pidada.

Kokk- mine jrk.	Nega- tiiv- ne jrk.	Posi- tiiv- ne jrk.	Jrk- nr.	Töötis- haru Nimi ja amet	Esimene masparandus- jaoskond				Teine masparandus- jaoskond				Kolmas masparandus- jaoskond				Neljas turbatootmis- jaoskond				Automajand				Põllu-Jaagupi remonditöökoja				Kiltingi-Hõnne remonditöökoja			
					Posi- tiiv- ne hin- nang (+)	Neu- raal- ne hin- nang (0)	Nega- tiiv- ne hin- nang (-)	Ei vast. Ei tunn	+	0	-	Ei tea	+	0	-	Ei tea	+	0	-	Ei tea	+	0	-	Ei tea	+	0	-	Ei tea	+	0	-	Ei tea
2.	19.	1.	1.	Koondise juhataja H. Sinisuar	61 95,3	1 1,2	-	3 3,5	52 57,6	17 18,9	4 4,4	17 18,9	46 76,6	4 6,7	1 1,7	9 15,0	17 85,0	-	-	3 15,0	80 93,0	1 1,2	-	5 5,8	21 80,8	-	-	5 19,2	11 84,6	-	-	2 15,4
3.	15.	2.	2.	Juhataja asetusaja L. Paalandi	71 83,6	4 4,7	2 2,4	8 9,4	44 48,9	18 20,0	4 4,4	24 26,7	35 48,3	3 5,0	3 5,0	19 31,7	17 85,0	-	-	3 15,0	72 83,7	3 3,5	-	11 12,8	19 74,0	1 3,8	-	6 23,1	7 53,9	1 7,7	-	5 38,5
19.	2.	11.	3.	Peainsener tehnika remondi ajal S. Mäekivi	40 47,1	14 16,5	18 21,2	13 15,3	19 21,1	20 22,2	28 31,2	23 25,6	24 40,0	12 20,0	10 16,7	14 23,5	10 50,0	2 10,0	3 15,0	5 25,0	40 46,5	24 27,9	11 12,8	11 12,8	10 38,5	12 46,2	2 7,7	2 7,7	9 69,2	2 15,4	-	2 15,4
5.	5.	4.	4.	Peainsener maspa- randuse alal H. Tomberg	69 81,1	2 2,4	6 9,4	6 7,1	68 75,5	7 7,8	7 7,8	8 8,9	38 63,4	5 8,3	5 8,4	12 20,0	16 80,0	-	2 10,0	2 10,0	56 65,1	8 9,3	5 9,8	17 19,8	13 50,0	-	-	13 50,0	8 61,5	1 7,7	-	4 30,8
11.-12.	7.	7.	5.	Automajandi ülem J. Aruväli	46 54,1	3 3,5	1 1,2	35 41,2	28 31,0	10 11,1	7 7,8	45 50,0	26 43,3	3 5,0	2 3,4	29 48,3	10 50,0	1 5,0	1 5,0	8 40,0	68 79,1	8 9,3	8 9,3	2 2,3	10 36,4	3 11,5	-	13 50,0	7 53,8	2 15,4	-	4 30,8
14.	11.	14.	6.	Kaubaaktori direk- tor H. Kosa	22 25,9	3 3,5	1 1,2	59 69,4	23 26,6	4 4,4	1 1,1	62 68,9	16 26,7	4 6,7	2 3,3	38 63,5	4 20,0	3 15,0	-	13 65,0	41 47,6	12 14,0	11 11,7	2 3,3	8 30,7	-	-	18 69,2	2 15,4	2 15,4	-	9 69,2
20.	1.	20.	7.	Peainsener ehituse alal B. Kunsik	20 23,6	11 12,9	24 24,7	33 38,8	14 15,6	7 7,8	28 31,1	41 45,6	17 28,3	4 6,7	7 11,7	32 53,3	1 5,0	-	9 45,0	10 50,0	15 17,5	22 25,6	31 36,1	18 20,9	5 19,2	6 23,1	4 15,4	11 42,3	3 23,1	2 15,8	1 7,7	7 53,8
6.	9.	3.	8.	Asotihingukomitee esimees V. Nisuna	60 70,6	13 15,3	7 8,2	9 9,9	54 60,0	14 15,6	8 8,9	14 15,6	41 68,3	6 10,0	1 1,7	12 20,0	15 75,0	1 5,0	-	4 20,0	64 74,4	6 7,0	10 11,6	6 7,0	18 69,2	1 3,8	1 3,8	6 23,1	9 69,3	1 7,7	-	3 23,1
17.	4.	8.	9.	Parteialgorganisat- iooni sekretär A. Teppand	52 62,4	13 15,3	7 8,3	12 14,1	36 40,0	16 17,8	14 15,6	24 26,7	34 53,3	5 8,3	5 8,3	18 30,0	12 60,0	1 5,0	3 15,0	4 20,0	45 52,3	19 22,1	11 12,8	11 12,8	13 50,0	2 7,7	3 11,5	8 30,8	5 38,5	3 23,1	1 7,7	4 30,8
13.	8.	9.	10.	Komsomoli algorgani- satsiooni sekretär A. Haidla	62 73,0	4 4,7	2 2,4	17 20,0	23 25,5	4 4,4	8 8,8	55 61,1	19 31,7	2 3,3	1 1,7	38 63,3	7 35,0	1 5,0	-	12 60,0	51 59,3	11 12,8	2 2,3	22 25,6	12 46,2	4 15,4	-	10 38,5	5 38,5	-	1 7,7	7 53,8
15.	6.	10.	11.	Sportimetoodik K. Kustasson	46 54,1	6 7,1	3 3,5	30 35,3	27 30,0	5 5,6	9 10,0	49 54,4	23 38,3	2 3,3	2 3,3	33 55,0	7 35,0	1 5,0	1 5,0	11 55,0	47 56,3	8 9,3	6 7,0	15 17,4	15 57,6	-	1 3,8	10 38,5	4 30,8	3 23,1	-	6 46,2
4.	16.	6.	12.	I masparandusjaos- konna vanemtöödeju- hataja K. Ohtsa	75 88,3	5 5,9	2 2,4	3 3,5	41 45,5	2 2,2	2 2,2	45 50,0	26 43,3	-	-	34 56,7	6 30	-	1 5,0	13 65,0	54 62,8	11 12,8	4 4,6	17 19,6	13 50	1 3,8	1 3,8	11 42,3	4 30,8	-	-	9 69,2
1.	20.	5.	13.	II masparandusjaos- konna vanemtöödeju- hataja E. Siilsela	56 65,9	-	-	29 34,1	86 95,6	-	2 2,2	2 2,2	18 30,0	-	-	42 70,0	11 59,0	-	-	9 45,0	63 73,2	1 1,2	1 1,2	21 24,4	12 46,1	-	-	14 53,8	2 15,4	-	-	11 84,6
11.-12.	17.	16.	14.	III masparandus- jaoskonna vanem- töödejuhataja H. Sibur	22 25,9	1 1,2	-	62 72,9	9 10,0	4 4,4	2 2,2	75 83,3	46 76,7	5 8,3	7 11,7	2 3,3	3 15,0	-	-	17 85,0	32 39,2	6 7,0	1 1,2	47 54,7	4 15,3	-	-	22 84,6	7 53,9	4 30,8	1 7,7	1 7,7
9.	14.	16.	15.	(IV) turbatootmis- jaoskonna vanem- töödejuhataja A. Saks	14 16,4	3 3,5	-	68 80,0	23 25,6	1 1,1	3 3,3	63 70,0	11 18,4	-	-	49 83,7	16 80	1 5,0	2 10,0	1 5,0	37 43	7 8,1	3 3,5	39 45,3	4 15,4	-	-	22 84,6	2 15,4	-	-	11 84,6
18.	3.	13.	16.	Põllu-Jaagupi remon- ditöökoja juhataja S. Lopp	34 40,1	14 16,5	12 14,2	25 29,4	24 26,7	14 15,6	13 10,4	39 43,3	9 15,0	2 3,3	2 3,3	47 78,3	5 25,0	-	-	15 75,0	30 44,2	16 18,6	13 15,2	19 22,1	17 65,4	3 11,5	4 15,4	2 7,7	2 15,4	1 7,7	-	10 76,9
7.-8.	12.	12.	17.	Andru remonditöökoja juhataja V. Kraussna	33 38,8	3 3,5	1 1,2	48 56,5	52 57,8	10 11,1	6 6,7	22 24,2	6 10,0	-	1 1,7	53 88,3	16 80,0	1 5,0	1 5,0	2 10,0	45 52,3	3 3,5	3 3,5	35 40,7	12 46,1	-	-	14 53,8	2 15,4	-	-	11 84,6
10.	13.	17.	18.	Kiltingi-Hõnne remon- ditöökoja juhataja H. Nivisealg	13 15,3	3 3,5	-	69 81,2	7 7,8	2 2,2	-	61 90,0	37 61,6	8 13,3	9 15,0	6 10,0	4 20,0	-	1 5,0	15 75,0	32 37,2	4 4,7	2 2,3	48 55,8	10 36,4	-	-	16 61,5	9 69,3	1 7,7	1 7,7	2 15,4
7.-8.	18.	15.	19.	Põllu-Jaagupi oes- konna juhataja E. Paugus	26 30,6	5 5,9	1 1,2	53 62,4	17 18,9	2 2,2	1 1,1	70 77,8	4 6,7	-	2 3,4	54 90,0	3 15,0	1 5,0	-	16 80,0	37 43,1	8 9,3	3 3,5	38 44,2	17 65,4	2 7,7	-	7 26,9	2 15,4	-	-	11 84,6
16.	10.	19.	20.	Loonakaevetustaseme mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna juhataja H. Taevere	19 22,4	6 7,1	3 3,5	57 67,1	13 14,5	5 5,6	7 7,7	65 72,2	7 11,6	1 1,7	1 1,7	51 85,0	4 20,0	1 5,0	-	15 75,0	30 34,8	11 12,8	4 4,7	41 47,7	11 42,3	5 19,2	-	10 38,5	1 7,7	-	-	12 92,3

Kokku töötisearus vastajaid 85 90 60 20 86 26 13

Koda	Kilind-õõs remonditööd				Aedra remonditööd				Kaubandus- ja ostukohad				Farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine				Kihitus ja kapremont				Põhja- ja kogu osekond (betoonitööd)				Administratsioon				Majal tootisharus				Kokku						
	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-	Mt	+	0	-
5	11	-	-	2	16	-	-	1	34	-	1	9	24	-	-	-	20	-	-	2	17	-	-	-	17	1	-	-	16	-	-	1	452	25	6	57			
19,2	84,6	-	-	15,4	94,1	-	-	5,9	77,3	-	2,3	20,5	100	-	-	-	90,9	-	-	9,1	100	-	-	-	94,4	5,6	-	-	94,1	-	-	5,9	83,7	4,6	1,1	10,6			
6	7	1	-	5	13	-	-	4	40	-	-	4	23	-	1	4	17	-	1	4	15	1	-	1	16	1	-	1	15	-	1	1	405	32	12	91			
23,1	53,9	7,7	-	38,5	76,5	-	-	25,5	90,9	-	-	9,1	95,8	-	4,2	-	77,3	-	4,6	18,2	88,3	5,9	-	5,9	88,9	5,6	-	5,6	88,2	-	5,9	5,9	79,0	5,9	2,2	16,9			
2	2	9	2	2	5	7	5	-	24	10	8	12	8	4	7	9	13	2	1	6	9	1	6	1	5	6	6	1	8	1	6	2	214	117	102	97			
7,7	7,7	69,2	15,4	15,4	29,4	41,2	29,4	-	31,9	22,7	18,2	27,3	33,3	16,7	29,1	20,8	39,1	9,1	4,6	27,3	33,0	5,9	35,3	5,9	27,8	33,3	33,4	5,6	47,1	5,9	35,3	11,8	39,6	21,7	102	10,0			
13	8	1	-	4	7	1	1	8	20	-	-	24	11	1	-	12	16	1	5	5	8	2	3	4	15	1	-	2	14	1	-	2	359	30	32	119			
50,0	61,5	7,7	-	30,8	41,2	5,9	5,9	47,1	45,4	-	-	54,6	45,8	4,2	-	30,8	72,8	4,6	22,7	47,1	11,8	17,7	23,5	63,4	5,6	-	11,1	72,3	5,6	-	11,8	66,5	5,6	5,9	22,0				
13	7	2	-	4	8	-	-	9	24	3	5	12	14	3	3	4	12	1	-	9	11	2	-	4	8	5	2	3	15	-	-	2	287	45	29	179			
50,0	53,8	15,4	-	30,8	47,1	-	-	52,9	54,6	6,8	11,4	27,3	38,4	12,5	12,5	16,7	54,5	4,6	-	40,9	64,7	11,8	-	23,5	44,5	27,8	11,1	16,7	68,2	-	-	11,8	52,1	8,3	5,4	33,1			
16	2	2	-	9	6	-	-	11	35	1	3	5	7	1	-	13	8	1	-	13	4	-	1	12	5	1	6	6	6	1	3	7	187	33	21	299			
69,2	15,4	15,4	-	69,2	33,3	-	-	64,7	79,6	2,3	6,8	11,4	29,2	4,2	-	66,7	36,4	4,6	-	59,1	23,5	-	5,9	70,6	27,8	5,6	33,4	33,3	35,3	5,9	17,7	41,2	34,6	6,1	3,7	55,4			
4	11	3	2	1	3	2	6	4	11	4	4	25	2	2	15	5	6	6	10	-	6	6	10	-	11,8	23,5	47,1	12,7	16,7	11,1	61,1	11,1	11,8	23,5	58,8	5,9	19,3	14,1	
19,4	42,3	23,1	15,4	7,7	53,8	17,7	11,8	47,1	25,9	25,0	9,1	9,1	56,8	8,4	2,3	62,5	27,3	27,3	45,5	-	27,3	27,3	45,5	-	11,8	23,5	47,1	12,7	16,7	11,1	61,1	11,1	11,8	23,5	58,8	5,9	19,3	14,1	
1	6	9	1	3	11	1	1	4	31	3	2	8	19	2	3	-	18	2	1	1	15	1	-	-	17	-	-	1	17	-	-	-	390	51	27	64			
3,8	23,1	69,3	7,7	23,1	64,8	5,9	5,9	23,5	70,4	6,8	4,6	18,2	73,2	8,5	12,5	-	71,9	9,1	4,6	4,6	70,2	5,9	-	-	94,4	-	-	5,6	100	-	-	-	72,2	9,4	5,0	11,6			
3	8	5	3	1	11	1	1	4	20	8	4	12	7	4	4	9	14	5	1	2	12	1	4	-	4	8	3	3	9	4	1	3	274	90	62	114			
11,5	30,8	38,5	23,1	7,7	64,8	5,9	5,9	23,9	47,5	18,2	9,1	27,3	29,1	16,7	16,7	37,5	63,7	22,7	4,6	9,1	70,6	5,9	23,5	-	22,2	44,4	16,7	16,7	52,9	23,5	5,9	17,7	50,7	16,7	11,5	21,1			
10	5	-	1	7	4	1	-	12	15	3	4	22	12	3	-	9	14	1	-	7	12	2	1	2	7	4	5	2	5	4	4	4	249	44	28	219			
38,5	36,5	-	7,7	53,8	23,5	5,9	-	70,6	34,1	6,8	9,1	50,0	40,0	12,5	-	37,5	53,7	4,6	-	31,8	70,6	11,8	5,9	11,8	38,9	22,2	27,8	11,1	29,4	23,5	23,5	23,5	46,1	8,1	5,2	40,6			
10	4	3	-	6	4	1	-	12	15	3	2	24	12	1	-	11	13	2	1	6	8	1	3	5	9	5	1	3	7	-	1	9	248	38	30	224			
3,8	38,5	30,8	23,1	46,2	23,6	5,9	-	70,6	34,1	6,8	4,6	54,6	30,0	4,2	-	45,8	59,1	9,1	4,6	27,3	47,1	5,9	17,7	29,4	50,0	27,8	5,6	16,7	41,2	-	5,9	52,9	45,9	7,0	5,5	41,5			
1	11	4	-	9	4	1	-	12	7	1	1	31	7	1	-	16	14	1	1	6	9	3	-	5	10	3	2	3	14	1	-	2	288	30	11	208			
3,8	42,3	30,8	-	69,2	23,6	5,9	-	70,6	19,9	2,3	2,3	70,5	29,1	4,2	-	66,7	63,6	4,6	4,6	27,3	52,9	17,7	-	29,4	55,6	16,7	11,1	16,7	82,4	5,9	-	11,8	53,4	5,6	2,0	38,5			
14	2	-	-	11	14	1	-	2	13	-	-	31	7	-	-	17	17	-	-	5	9	1	-	7	14	1	-	3	14	1	-	2	336	6	5	195			
53,8	15,4	-	-	64,6	82,3	5,9	-	11,8	29,6	-	-	70,5	29,1	-	-	70,8	87,3	-	-	22,7	52,9	5,9	-	41,2	77,8	5,6	-	16,7	82,4	5,9	-	11,8	62,3	1,1	0,6	36,1			
22	7	4	1	1	1	-	-	16	7	-	-	37	3	-	-	20	6	-	-	16	27,3	-	-	16	17,7	5,9	-	13	11	-	1	7	164	21	9	341			
64,6	53,9	30,8	7,7	7,7	5,9	-	-	94,1	15,9	-	-	84,1	16,7	-	-	83,3	27,3	-	-	72,7	17,7	5,9	-	76,5	61,0	5,6	33,3	53,0	-	5,9	41,2	30,3	3,9	1,7	63,2				
22	2	-	-	11	14	-	-	3	6	1	-	37	5	1	1	17	8	-	-	14	9,1	-	-	14	1	2	-	14	8	4	1	7	157	21	12	360			
64,6	15,4	-	-	84,6	82,4	-	-	17,7	15,7	2,3	-	84,1	20,6	4,2	4,2	70,8	9,1	-	-	63,6	9,1	11,8	-	82,4	44,5	22,2	11,2	22,2	44,5	5,9	5,9	41,2	29,1	3,9	2,3	64,6			
4	2	2	1	-	10	8	-	1	12	1	2	29	12	1	7	4	11	3	1	7	9	4	3	1	5	6	4	3	9	5	1	4	193	68	63	214			
19,4	7,7	15,4	7,7	-	76,9	47,1	-	5,9	27,3	2,3	4,6	65,9	30,0	4,2	29,2	16,7	30,1	13,6	4,6	31,8	32,9	23,5	17,7	5,9	27,8	33,3	22,3	16,7	52,9	17,7	5,9	23,5	36,1	12,6	11,6	39,6			
34	2	-	-	11	15	1	1	-	23	-	-	21	6	-	1	17	11	1	-	10	3	2	-	12	12	1	1	4	6	1	-	10	212	23	15	260			
53,8	15,4	-	-	84,6	88,5	5,9	5,9	-	32,3	-	-	47,7	29,0	-	4,2	70,8	50,0	4,6	-	45,5	17,7	11,8	-	70,6	66,7	5,6	5,6	22,2	35,3	5,9	-	58,8	39,3	4,3	2,8	48,1			
16	9	1	1	2	2	-	-	15	15	1	-	28	3	-	2	19	5	-	-	17	22,7	-	-	17	11,8	5,6	-	34	12	1	-	5	6	11	158	21	15	346	
61,5	69,3	7,7	7,7	15,4	11,8	-	-	88,2	34,1	2,3	-	63,6	12,5	-	8,4	79,2	22,7	-	-	77,3	11,8	5,6	-	82,4	66,7	5,6	-	27,8	33,3	-	-	64,7	29,3	3,9	2,8	64,1			
7	2	-	-	11	2	-	-	15	11	1	-	32	12	1	-	11	9	-	-	13	41,0	-	-	59,1	15	1	-	1	13	-	-	5	9	177	21	7	335		
26,9	15,4	-	-	64,6	11,8	-	-	88,2	25,0	2,3	-	72,7	30,0	4,2	-	45,8	41,0	-	-	59,1	88,2	5,9	-	5,9	72,2	-	-	27,8	52,9	-	-	47,1	32,8	3,9	1,3	62,0			
10	1	-	-	12	5	1	-	11	9	3	2	30	17	3	4	-	7	2	2	11	31,9	9,1	9,1	50,0	6	3	2	6	11	3	-	4	150	45	25	520			
36,5	7,7	-	-	92,3	29,4	5,9	-	64,7	20,5	6,8	4,6	68,2	70,8	12,5	16,7	-	31,9	9,1	9,1	50,0	35,3	17,7	11,8	33,3	61,1	16,7	-	22,2	58,8	5,9	-	33,3	27,8	8,3	4,6	59,3			

13

17

44

24

22

17

18

17

540

* Ülemine arvude rida tabelis on absoluutarvud, nende all aga vastav protsent entud tootisharu töötajate arvust.