

Eesti NSV Kõrgema- ja Keskerihariduse Ministeerium

TÖÖPUNALIPU ORDENIGA TARTU RIIKLIK ÜLIKOOL



Tootriiskoondise "Eesti Trükitööstus" H. Heidemanni nim. trükkikoja kaadri kujunemise ja kinnistamise süsteemi ning sotsiaalse arengu plaani aluste väljatöötamine aastaks 1981 - 1990.

KAADRIDOKUMENTIDE ANALÜÜS

II ETAPI ARUANNE

Täidetud lepingu T-015 järgi

Teadusliku Uurimistöö Osakonna
juhataja

T. Kollo
..... T. Kollo

Kommunistliku kasvatus labori
juhataja, filosoofiakandidaat

P. Kenkman
..... P. Kenkman

Teema juhendaja, filosoofia-
kandidaat

P. Kenkman
..... P. Kenkman

Vastutav täitja, insener

S. Sulg
..... S. Sulg

SISUKORD

| | |
|--|----|
| Sissejuhatus | 3 |
| I Töötajate üldiseloostus | 5 |
| 1.1. Töötajate üldarv, sugu, venus | 5 |
| 1.2. Perekonnaseis, rahvus, parteilisus | 11 |
| 1.3. Üldharidus | 13 |
| 1.4. Eriharidus | 19 |
| II Töötajate rakendatust ja kvalifikatsiooni iseloomus- tavad üldnäitajad | 24 |
| 2.1. Tööliste jagunemine elukutsete järgi | 24 |
| 2.2. ITP ja teenistujate jagunemine ametikohtade järgi | 28 |
| 2.3. Töötajate tööstaž H.Heidemanni nim. trükkikojas | 29 |
| 2.4. Kvalifitseeritud tööliste üldharidus | 36 |
| III Töötasu | 40 |
| Kokkuvõte | 48 |
| Lisa | |
| 1. Kaedridokumentide kodeerimisjuhend | 51 |

SISSEJUHATUS

Käesolevas aruandes esitatakse kokkuvõtte Tartu H. Heidemanni nim. trükkikoja kaadrikoosseisu analüüsist, mis teostati TRÜ kommunistliku kasvatuslaboratooriumis TRÜ ja Eesti NSV NN Riikliku Kirjastuskomitee vahel sõlmitud teadusliku uurimistöö lepingu T-015 alusel.

Kaadrianalüüsi eesmärgiks seati ülevaate saamine töötajaskonna koosseisust selle põhinäitajate alusel ning kõiki teatud ajahetkel trükkikojas töötajaid arvesse võttes. Andmete allikaks olid kaadriosakonnas asuvad isiklikud kaadriarvestuse kaardid. Lisaks sealt saadud andmeile võeti keskmine kuutöötasu 1979. aastal. Kokku iseloomustab iga töötajat seega 17 tunnust.

Andmed kodeeriti kohapeal 21.-24. juuli 1980. a. seisuga ning töödeldi Eesti Raadio Arvutuskeskuses arvutil "Minsk-32" sotsioloogiliste uurimuste andmetöötluse programmide alusel. Kokku läksid töötlusse andmed 315 töötaja kohta.

Käesolevas aruandes esitatakse uurimistulemused kolmes osas I peatükk annab töötajate iseloomustuse põhiliste sotsiaaldemograafiliste tunnuste ning parteilisuse ja hariduse järgi. II peatükis vaadeldakse töötajate jagunemist kutsete ning ametikohtade järgi, tööstaaži ja kvalifikatsiooni. III peatükk hõlmab töötajaskonna eri rühmade töötesu puudutavad andmed. Andmed on esitatud absoluut- ja suhtarvudena, kasutatakse ka keskmisi. Järjestatud tunnustena esitatud näitajate puhul on uuritud nende omavahelist sõltuvust, statistiliselt olulise seose puhul tuuakse välja korrelatsioonikordaja r , mis kirjeldab ühe tunnuse muutumise

sõltuvust teise tunnuse muutumisest.

H. Heidemanni nim. trükkikoja kollektiiv on suhteliselt väiksearvuline. See ei luba teha käesolevas aruandes suuri üldistusi kollektiivi koosseisust, mis jääksid samal ajal statistiliselt korrektseks. Andmaks uuritava kollektiivi kohta kogutud andmetele laiemat tausta ning toomaks välja selle eripära, on H. Heidemanni nim. trükkikoja töötajaskonna koosseisu vaadeldud kõrvuti andmetega kogu Tootmiskoondise "Eesti Trükitööstus" töötajaskonna koosseisust. Veel on tehtud võrdlusi EKP Keskkomitee Kirjastuse kollektiiviga, kasutades selleks 1980.a. mai-juuni seisuga kogutud andmete analüüsi tulemusi.

EKP KK Kirjastuse kollektiiv on lähedase suurusega (analüüsi andmeid 452 töötaja kohta) ja hõlmab H. Heidemanni nim. trükkikoja kollektiivile analoogilistel erialadel töötajaid. See võimaldab käesolevas aruandes käsitletava kollektiivi eripära paremini välja tuua. Võrdlus EKP KK Kirjastuse kaadri tunnustega aga ei ole mõeldud vastandamisena, seda enam et võimalused, tootmisprofiil jm. ei lange kahel kollektiivil kaugeltki kokku.

Vastavalt Tartu Riiklikus Ülikoolis, samuti kui vabariigi teistes sotsioloogiliste uuringute andmete kogumise, töötlemise ja säilitamisega tegelevates asutustes kehtivale korrale on käesolevas aruandes toodud andmed käsitletavaks ametialaseks kasutamiseks mõeldud andmetena.

TRÜ kommunistliku kasvatuslaboratooriumi uurimisgrupp tänab kõiki H. Heidemanni nim. trükkikoja ning Tootmiskoondise "Eesti Trükitööstus" töötajaid, kes osutasid abi käesoleva analüüsi teostamisel.

sõltuvust teise tunnuse muutumisest.

H. Heidemanni nim. trükkikoja kollektiiv on suhteliselt väiksearvuline. See ei luba teha käesolevas aruandes suuri üldistusi kollektiivi koosseisust, mis jääksid samal ajal statistiliselt korrektseks. Andmaks uuritava kollektiivi kohta kogutud andmetele laiemat tausta ning toomaks välja selle eripära, on H. Heidemanni nim. trükkikoja töötajaskonna koosseisu vaadeldud kõrvuti andmetega kogu Tootmiskoondise "Eesti Trükitööstus" töötajaskonna koosseisust. Veel on tehtud võrdlusi EKP Keskkomitee Kirjastuse kollektiiviga, kasutades selleks 1980.a. mai-juuni seisuga kogutud andmete analüüsi tulemusi.

EKP KK Kirjastuse kollektiiv on lähedase suurusega (analüüsi andmeid 452 töötaja kohta) ja hõlmab H. Heidemanni nim. trükkikoja kollektiivile analoogilistel erialadel töötajaid. See võimaldab käesolevas aruandes käsitletava kollektiivi eripära paremini välja tuua. Võrdlus EKP KK Kirjastuse kaadri tunnustega aga ei ole mõeldud vastandamisena, seda enam et võimalused, tootmisprofiil jm. ei lange kahel kollektiivil kaugeltki kokku.

Vastavalt Tartu Riiklikus Ülikoolis, samuti kui vabariigi teistes sotsioloogiliste uuringute andmete kogumise, töötlemise ja säilitamisega tegelevates asutustes kehtivale korrale on käesolevas aruandes toodud andmed käsitatavad ametialaseks kasutamiseks mõeldud andmetena.

TRÜ kommunistliku kasvatuse laboratooriumi uurimisgrupp tänab kõiki H. Heidemanni nim. trükkikoja ning Tootmiskoondise "Eesti Trükitööstus" töötajaid, kes osutasid abi käesoleva analüüsi teostamisel.

1. TÖÖTAJATE ÜLDISELOOMUSTUS

1.1. Töötajate üldarv, sugu, vanus.

21.-24. juuli 1980.a. seisuga töötas H.Heidemanni nim. Trükikojas kaadridokumentide andmetel 315 inimest, neist naised 233 ja mehi 82. Ettevõttes rakendatakse nii mees- kui naistööjõudu, mistõttu peaks olema mõnevõrra lihtsam kaadrit komplekteerida kui seal, kus hoivatud on ainult naised või ainult mehed. Mehi on kollektiivis veidi üle veerandi (26,0 %). Kõrvutades andmeid EKP KK Kirjastuse kaadri koosseisuga, märkame erinevust mees- ja naistööjõu rakendatuse vahel: viimatinimetatud ettevõttes moodustavad mehed 40,5 %. Keskmiselt teistes vabariigi poliigraafiatööstuse ettevõtetes meeste osatähtsus kollektiivis on 27,5 %.

Sotsiaalses gruppidesse jaguneb H.Heidemanni nim. Trükikoja kollektiiv järgmiselt: 81,3% moodustavad töölistel, 18,7% ITP ja teenistujad. Võrdlusandmed tootmiskoondise "Eesti Trükistööstus" teiste allettevõtete kohta näitavad, et tööliste, ITP ja teenistujate vahetõrge on neis ligikaudu sama nagu H.Heidemanni nim. Trükikojas: iga 4 tööliste kohta 1 spetsialist, juht või teenistuja.

Arvukamaks tootmisallüksuseks on kõlpejaoskond 90 töötajaga. Järgnevad ladumis- ja trükijaoskond - mõlemas 71 töötajat. Administratsioon ja osakonnad hõlmavad kokku 56 töötajat. Ülejäänud allüksustes on töötajate arv tublisti väiksem (tabel 1.1).

Kõikide suuremate tootmisloikude töötajatest moodustavad naised üle 60 %. Suurim on naiste osatähtsus kõlpejaoskonnas - - 94,4 % (90-st töötajast vaid 5 meest).

Trükikoja kollektiiv jaguneb kolmeks tsehhiks, millest iga-

Tabel 1.1

Töötajaskonna jagunemine tootmisallüksustesse.

| Jrk. nr. | Tootmisloik | Töötajate arv | Protsent kollektiivist | Naisi % |
|-------------|-------------------------------|------------------|---------------------------|------------|
| 1. | Administratsioon ja osakonnad | 56 | 17,8 | 64,3 |
| 2. | Ladumisjaoskond | 71 | 22,5 | 87,3 |
| 3. | Trükijaoskond | 71 | 22,5 | 60,6 |
| 4. | Köitejaoskond | 90 | 28,6 | 94,4 |
| 5. | Remondijaoskond | 13 | 4,1 | - |
| 6. | Rotojaoskond | 8 | 2,5 | 50,0 |
| 7. | Tsinkograafia | 6 | 1,9 | 50,0 |

üks on olnud pikka aega omaette trükiküitis. I tsehh, mis asub Ülikooli tänavas, on arvuliselt kõige suurem - 134 inimest. Peale ladumis-, trüki-, kõite- ja remondijaoskonna, mis on olemas ka II ja III tsehhis, kuulub I tsehhi alla veel rotojaoskond, tsinkograafia ning administratsioon koos osakondadega. Töötajate arvukuse poolest teisel kohal on Kastani tänavas asuv III tsehh - 116 inimest. Vallikraavi tänavas asuvas II tsehhis töötab 65 töötajat.

Töötajaskonna oluline tunnus on vanus.

Iga ettevõtte on huvitatud maksimaalselt võimeka kaadri komplekteerimisest. Võimekus on kahtlemata seotud vanusega. Erinevate tööalade puhul on see seos aga erinev, sõltudes elukutse omandamiseks kuluvast ajast, ettevalmistuse ning töös omandatavate kogemuste vahekorrast jms.-st.

Kollektiivi töövõimelisuse hindamise kõrval on vanuselise struktuuri tundmine oluline kaadripoliitika teostamisel.

Pole halb teada, milline kontingent lahkub kõige tõenäolisemalt lähematel aastatel ettevõttest. Ühe sellise grupi moodustavad pensionile siirdujad. Pensionieelses eas kerkib sageli üles küsimus tulusama töö leidmisest vahetult enne pensionile jäämist.

Omaette grupi moodustavad Nõukogude armeesse kutsutavad noorukid. Enamasti on nad töötanud ettevõttes alles lühikest aega ega oma selget ettekujutust ei ettevõttest ega oma perspektiividest seal. Soovitav oleks need noorukid erilise tähelepanu alla võtta, et nad pärast armeeteenistuse lõppu tuleksid ettevõttesse tagasi.

Eraldi arvestamist vajab see osa töötajaskonnast, kes ei oma vajalikku üldharidust, on aga vanuse tõttu võimeline õppimist jätkama. Osa neist töötajalist kindlasti õpivadki. Edaspidi vaatleme kollektiivi hariduslikku koosseisu seoses vanusega lähemalt.

Kõige liikuvama tööjõu moodustavad noored, kes kalduvad töökohti vahetama palju sagedamini, kui vanem kaader. See on suurel määral paratamatu kuna oma kohta elus, sealhulgas endale kõige sobivamat tööd otsitakse rohkem nooruses. Kõige sagedamini lahkub noor ettevõttest kohanematuse või töö sobimatuse tõttu (kuigi põhjusena võidakse nimetada lühikest puhkust, ühtööd või madalat palka). Noorte adapteerimiseks kollektiivi on vaja tegelda nendega eriplaani alusel (viimane peaks moodustama omaette osa koostatavast sotsiaalse arengu plaanist). Et see plaan oleks põhjendatud, tuleb samuti omada detailset ülevaadet kollektiivi vanuselisest koosseisust.

Vanust on vaja arvestada ka stimuleerimisel. Erineva vanusega inimestele mõjuvad ühed või teised stiimulid erinevalt. Näiteks on noorema kaadri puhul seniste uuringute alusel tulemusrikkam kui eakamate puhul perspektiivi loomine ametialaseks tõusuks ja töövälise aja sisustamine.

Kollektiivi keskmiseks vanuseks saame 43,0 aastat, kusjuures kogu tootmiskoondise "Besti Trükitööstus" töötajate keskmine vanus on 39 aastat.

Trükikoja kollektiiv on seega suhteliselt eakas. Lähema 5 aasta jooksul võib ettevõttest seoses pensionile minekuga lahkuda kolmandik töötajaid ehk 104 inimest (silia on arvestatud ka praegu veel töötavad pensioniealised). Kui silia juurde arvestada veel võimalikku mõne noore armeeteenistusse võtmist, õppima suundumist jt. ettevõttest mitte sõltuvaid ning paratamatuid põhjusi, kujuneb ettevõttest potentsiaalsete lahkujate osa veel suuremaks. Niisugune olukord vastab kogu maal praegu kujunevale demograafilisele situatsioonile ja teeb raskemaks iga ettevõtte kaadri komplekteerimise ja hoidmise. Silia tuleb aga lisada eritingimusi, milles formeerub H.Heidemanni nim. trükikoja kaader : Tartu criti suur tööjõudefitsiit ning selle kõrval paljude

polügrafistide keskmisest pikem õpiaeg, mis viib alla trüki-koja "konkurentsivõime" noore tööjõu juurdesaamisel.

Kuigi kollektiivis on esindatud kõik vanusegrupid, on arvukamateks 45 - 49 ja 50 - 54 -aastaste grupp, kuhu kuulub kokku 35,3 % kõigist töötajatest (tabel 1.2).

Tabel 1.2

Kollektiivi soolis-vanuseline struktuur

| Jrk. nr. | Vanusegrupp, aastad | Kõik | | Mehed | | Naised | |
|----------|---------------------|-------------|-------|-------------|------|-------------|-------|
| | | Arv | % | Arv | % | Arv | % |
| 1. | Kuni 20 | 10 | 3,2 | 5 | 6,1 | 5 | 2,1 |
| 2. | 20 - 24 | 20 | 6,3 | 4 | 4,9 | 16 | 6,9 |
| 3. | 25 - 29 | 19 | 6,0 | 3 | 3,7 | 16 | 6,9 |
| 4. | 30 - 34 | 32 | 10,2 | 13 | 15,8 | 19 | 8,2 |
| 5. | 35 - 39 | 37 | 11,8 | 4 | 4,9 | 33 | 14,2 |
| 6. | 40 - 44 | 42 | 13,3 | 6 | 7,3 | 36 | 15,5 |
| 7. | 45 - 49 | 53 | 16,8 | 12 | 14,6 | 41 | 17,6 |
| 8. | 50 - 54 | 58 | 18,5 | 12 | 14,6 | 46 | 19,7 |
| 9. | 55 - 59 | 31 | 9,8 | 16 | 19,5 | 15 | 6,4 |
| 10. | Üle 60 | 13 | 4,1 | 7 | 8,5 | 6 | 2,6 |
| | Kokku | 315 | 100,0 | 82 | 99,9 | 233 | 100,0 |
| | Keskmine vanus | 43,0 aastat | | 44,5 aastat | | 42,5 aastat | |

Naised on meestest keskmiselt kahe aasta võrra nooremad - - keskmine vanus vastavalt 42,5 ja 44,5 aastat. Meestest viiendik (19,5 %) kuulub 55-59 aastaste vanusegruppi, n.n. pensionieelikud. Sama näeme ka naiste seas, 19,7 % moodustavad pensionieelikud (50-54 aastased). Kõige ilmekamalt kirjeldab töötajaskonna suure osa kõrget iga see, et meestest on pooled vanemad

kui 47 aastat ja naistest pooled üle 43 aasta. Suhteliselt väikese kollektiivi puhul keerustab niisugune vanuseline koosseis peale muu tunduvalt ka sotsiaalse arengu planeerimist, kuna abi- nõud ja üritused, mida tavaliselt planeeritakse on mõeldud märksa nooremale kollektiivile.

Tabelis 1.3 toodud sotsiaalsete gruppide vanuseline struktuur näitab, et töeliste kui arvukama sotsiaalse grupi vanuseline koosseis on lähedane kogu kollektiivi vanuselisele struktuurile. ITP ja teenistujad on töelistest mõnevõrra vanemad, rohkem kui pooled (54,3 %) seejuures üle 44 aasta.

Tabel 1.3

Vanuseline struktuur sotsiaalsete gruppide
lõikes.

| Jrk. nr. | Vanus aastates | Töelised (%) | ITP ja teenistujad (%) |
|----------|----------------|--------------|------------------------|
| 1. | Alla 20 | 3,5 | 1,7 |
| 2. | 20 - 24 | 7,0 | 3,4 |
| 3. | 25 - 29 | 5,1 | 10,2 |
| 4. | 30 - 34 | 11,3 | 5,1 |
| 5. | 35 - 39 | 10,5 | 17,0 |
| 6. | 40 - 44 | 14,5 | 8,5 |
| 7. | 45 - 49 | 18,4 | 10,2 |
| 8. | 50 - 54 | 17,2 | 23,7 |
| 9. | 55 - 59 | 8,2 | 17,0 |
| 10. | 60 ja vanemad | 4,3 | 3,4 |
| | Kokku | 100,0 | 100,2 |
| | Keskmine vanus | 42,5 aastat | 44,5 aastat |

Tabeli 1,4 vahendusel näeme, et kollektiivi "vanimaks" tootmisloiguks on remondijaoskond (keskmine vanus 46,5 aastat), kus enamus töötajaid on vähemalt 45-aastased. Keskmiselt aasta võrra nooremad on trükijaoskonna töötajad - keskmine vanus 45,5 aastat. Kõige noorem on tsinkograafia kollektiiv - keskmine vanus 32,5 aastat, kuuest töötajast viis pole veel kolmekümne viie aastased.

Tsehhide kaupa on noorimaks kõige töötajaterohkem, s.o. I tsehh - keskmine vanus 42,5 aastat. II ja III tsehhi töötajate keskmine vanus on 43,5 aastat.

1.2. Perekonnaseis, rahvus, parteilisus.

Perekonnaseis iseloomustab töötaja isikliku elu poolt. Seda tuleb arvestada töötajate vajaduste rahuldamisel eesmärgiga stabiliseerida kollektiivi. Trükikoja kollektiivis on perekonnainimesi 229 (72,7 %).

Ettevõtte sotsiaalse elu planeerimisel on küllaltki tähtis arvestada perekonnaseisu seoses vanusega. Tabeli 1.5 andmete põhjal näeme, et kollektiivis töötavatest alla 20 - aastastest pole abielus mitte ükski töötaja. Abieluinimeste osatähtsus kasvab vanuse suurenedes, 30-ndast eluaastast on abielus juba valdav enamus töötajaid.

Tabel 1.5

Perekonnaseis vanusegruppide järgi

| Jrk. nr. | Vanus aastates | Abielus (%) | Ei ole abielus (%) |
|----------|----------------|---------------|--------------------|
| 1. | Alla 20 | - | 100,0 |
| 2. | 20 - 24 | 35,0 | 65,0 |
| 3. | 25 - 29 | 52,6 | 47,4 |
| 4. | 30 - 34 | 71,9 | 28,1 |
| 5. | 35 - 39 | 75,7 | 24,3 |
| 6. | 40 - 44 | 81,0 | 19,0 |
| 7. | 45 - 49 | 83,0 | 17,0 |
| 8. | 50 - 54 | 82,8 | 17,2 |
| 9. | 55 - 59 | 80,6 | 19,4 |
| 10. | 60 ja vanemad | 76,9 | 23,1 |

Tabel 1.4

Vanuseline struktuur tootmisloikudes ja tsehhides

| Jrk. nr. | Vanus aastates Allüksus | Alla 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 ja vanemad | Keskmine vanus aastates |
|----------|-------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|-------------------------|
| 1. | Administratsioon ja osakonnad | 5,4 | 3,6 | 7,1 | 8,9 | 16,1 | 10,7 | 7,1 | 23,2 | 12,5 | 5,4 | 43,0 |
| 2. | Ladumisjaoskond | 2,8 | 7,0 | 5,6 | 5,6 | 7,0 | 25,4 | 12,7 | 22,5 | 7,0 | 4,2 | 43,5 |
| 3. | Trükijaoskond | 1,4 | 2,8 | 4,2 | 12,7 | 12,7 | 7,0 | 19,7 | 18,3 | 15,5 | 5,6 | 45,5 |
| 4. | Köitejaoskond | 4,4 | 8,9 | 6,7 | 8,9 | 13,3 | 14,5 | 21,7 | 15,6 | 5,6 | 1,1 | 40,5 |
| 5. | Remondijaoskond | - | 15,4 | - | 7,7 | - | - | 30,8 | 15,4 | 23,1 | 7,7 | 46,5 |
| 6. | Rotojaoskond | - | - | 12,5 | 25,0 | 25,0 | - | 25,0 | - | - | 12,5 | 40,5 |
| 7. | Tsinkograafia | - | 16,7 | 16,7 | 50,0 | - | - | 16,7 | - | - | - | 32,5 |
| 1. | I tsehh | 5,2 | 4,5 | 6,7 | 13,4 | 13,4 | 10,5 | 11,9 | 18,7 | 10,5 | 5,2 | 42,5 |
| 2. | II tsehh | - | 3,1 | 7,7 | 10,8 | 7,7 | 20,0 | 27,7 | 16,9 | 4,6 | 1,5 | 43,5 |
| 3. | III tsehh | 2,6 | 10,3 | 4,3 | 6,0 | 12,1 | 12,9 | 16,4 | 19,0 | 12,1 | 4,3 | 43,5 |

Rahvus. Kollektiivis domineerivad eestlased - 87,3 % (tabel 1.6). Venelasi, valgevenelasi, ukrainlasi on 10,2 %, ülejäänud 2,5 % moodustavad muude rahvuste esindajad. Üldiselt keskmisest enam on eestlastest mehi - 91,5 %.

Parteilisus. Parteilisuse all vaatleme kuulumist NLKP-sse (sealhulgas ka NLKP liikmekandidaadid) ja ÜLKNÜ-sse. See annab võimaluse hinnata ühe või teise töötajate grupi poliitilist organiseeritust. Trükikoja kollektiivist 11,4 % on NLKP liikmed või liikmekandidaadid ja 6,7 % ÜLKNÜ liikmed (tabel 1.7). Võrreldes EKP KK Kirjastusega, on H.Heidemanni nimelise Trükikoja kollektiivis kommunistide osatähtsus suurem, komnoorte osatähtsus väiksem. Sama võime öelda kogu t/k "Besti Trükitööstus" kaadri koosseisu võrdlusandmete kohta, kus NLKP liikmed moodustavad 8,6 % ja ÜLKNÜ liikmed 12,8 %.

Kuna trükikoja kollektiivis on enamus naised, on ka kommunistide hulgas tunduv ülekaal naistel - 69,4 %, mehi on parteiorganisatsiooni liikmetest vaid 30,6 %. Sama tendents on ka ÜLKNÜ liikmete hulgas : vaid 23,8 % komnoortest on noormehed. Meeste hulgas on NLKP liikmeid ja liikmekandidaate rohkem kui naiste seas - vastavalt 13,4 % ja 10,7 % (tabel 1.7).

Eespool toodud andmeist vanuse kohta nähtub, et komsomolialisi on trükikoja töötajate seas ligi 50 %. Järeldus, et umbes iga teine komsomolialine noor ei kuulu ÜLKNÜ-sse, näitab komsomoliorganisatsiooni kasvubaasi ulatust.

1.3. Üldharidus.

Tootmisülesannete täitmise seisukohalt on olulise tähtsusega kollektiivi liikmete haridustase ja kvalifikatsioon. Üldreeglina peaksid haridustase ja kvalifikatsioon olema omavahel seotud, kusjuures eri tootmisloikudes võib see seos olla erinev. Reeglina ei kinnita meie uurimused teistes ettevõtetes, et niisugune

ne seos oleks tootmiskollektiividele tüüpiline. Seoses kohustuslikule keskharidusele üleminekuga on viimastel aastatel tõusnud töötajate keskmine haridustase, eriti nooremates vanusegruppides.

Tabel 1.6

Kollektiivi rahvuseline koosseis (protsentides)

| Töötajate grupid | Eestlased | Venelased, valgevenelased, ukrainlased | Muud rahvused |
|------------------|-----------|--|---------------|
| Kogu kollektiiv | 87,3 | 10,2 | 2,5 |
| Mehed | 91,5 | 8,3 | - |
| Naised | 85,8 | 10,7 | 3,4 |

Tabel 1.7

Parteilisus.

| Töötajate grupid | NLKP liige või liikmekandidaat | ÜLKPÜ Liige | Parteitu |
|------------------|--------------------------------|-------------|----------|
| Kogu kollektiiv | 11,4 | 6,7 | 81,9 |
| Mehed | 13,4 | 6,1 | 80,5 |
| Naised | 10,7 | 6,9 | 82,4 |

Me ei pea endid kompetentseteks hindama hariduse ja kvalifikatsiooni seost iga üksiku elukutse puhul, vaid püüame välja tuua need erinevused, millised selles seoses trükikoja kollektiivis avalduvad. Ülevaatlükuma pildi annab töötajate haridusest tabel 1.8.

Tabel 1.8

Kollektiivi hariduslik struktuur.

| Jrk. nr. | Haridus | Kogu kollektiiv | Mehed | Naised | Tööliised | ITP ja teenistujad |
|----------|--------------------------------------|-----------------|-------|--------|-----------|--------------------|
| 1. | Vähem kui 5 klassi | 2,2 | 3,7 | 1,7 | 2,7 | - |
| 2. | 5 klassi | 1,6 | 2,5 | 1,3 | 2,0 | - |
| 3. | 6 klassi | 13,7 | 12,5 | 14,2 | 16,1 | 3,4 |
| 4. | 7 klassi | 15,0 | 13,6 | 15,5 | 15,7 | 11,9 |
| 5. | 8 klassi | 16,9 | 18,5 | 16,3 | 18,4 | 10,2 |
| 6. | 9 klassi | 12,4 | 11,1 | 12,9 | 13,3 | 8,5 |
| 7. | 10-11 klassi või keskeriharidus | 34,4 | 35,8 | 33,9 | 29,0 | 57,6 |
| 8. | Lõpetamata kõrgem või kõrgem haridus | 3,8 | 2,5 | 4,3 | 2,7 | 8,5 |
| | Keskmine haridustase klassides | 8,4 | 8,3 | 8,4 | 8,1 | 9,3 |

Kolmandik (34,4 %) trükikoja kollektiivist on kesk- või keskeriharidusega ning 3,8 % kõrgema või lõpetamata kõrgema haridusega. 61,8 % -l puudub keskharidus, kusjuures 32,5 % kogu kollektiivist puudub isegi 8-klassiline haridus, millest tuleneb ka kiltlaltki madal töötajate keskmine haridustase - 8,4 aastat. Madal haridustase on osaliselt seletatav sellega, et trükikoja kollektiivi kuulub arvukalt vanemate aastakäikude inimesi. Näidatud

haridustase on ka mõnevõrra madalam kogu vabariigi töötajaskonna keskmisest haridustasemest.

Võrreldes tabelis 1.9 toodud erinevate vanusegruppide keskmiseid, näeme, et vanuse kasvades kahaneb üldharidustase. Seda kinnitab ka korrelatsiooni koefitsient $r = -0,38$.

Paljude töötajate madalat haridust ei saa ainult vanusega seletada. Seoses üleminekuga üldisele keskharidusele peaks valdav enamus praegu tööle asuvatest noortest olema eelnevalt omandanud juba keskhariduse. Tegelikuses on olukord pisut teine. Trükikoja 51-st alla 30 aastast töötajast 22 -l puudub keskharidus (vähemalt 8-klassiline haridus on neil siiski olemas).

Võrdleme veel tootmisloikude ja tsehhide töötajate üldhariduslikku taset (tabel 1. 10). Haritumad on tsinkograafia töötajad - keskmine haridustase 9,7 klassi, neist enamus peale ühe töötaja, on vähemalt keskharidusega.

Kõrgema keskmise haridustasemega on ladumisjaoskonna töötajad, 47,9 % -l on keskharidus ja 8,5 % -l kõrgharidus. Järgnevad administratsiooni ja osakondade koosseisu kuuluvad töötajad - keskmiselt kooliskäidud 8,8 aastat. Madalama haridustasemega on rotojaoskonna töötajad (keskmine 7,4 aastat), neist viiel puudub 8 - klassiline haridus, kaks omavad keskharidust.

Heralduslik struktuur vanusegruppide lõikes

| Jrk. nr. | Vanusegrupp aastad | Vahemikud 5 klassi | 5 klassi | 6 klassi | 7 klassi | 8 klassi | 9 klassi | 10-11kl. või keskeriharidus | Kõrgem või loomata korraldusega haridus | Keskmine haridustase kooliastates |
|----------|--------------------|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. | Kuni 20 | - | - | - | - | 20,0 | 30,0 | 50,0 | - | 9,3 |
| 2. | 20 - 24 | - | - | - | - | 30,0 | 5,0 | 65,0 | - | 9,4 |
| 3. | 25 - 29 | - | - | - | - | 26,3 | 15,8 | 42,1 | 15,8 | 9,5 |
| 4. | 30 - 34 | - | - | 3,1 | 9,4 | 28,1 | 15,6 | 43,8 | - | 8,9 |
| 5. | 35 - 39 | - | 2,7 | 2,7 | 18,9 | 13,5 | 10,8 | 43,2 | 8,1 | 8,9 |
| 6. | 40 - 44 | 2,4 | - | 7,1 | 14,3 | 23,8 | 19,0 | 28,6 | 4,8 | 8,5 |
| 7. | 45 - 49 | 1,9 | 1,9 | 13,5 | 23,8 | 9,6 | 11,5 | 30,8 | 1,9 | 8,1 |
| 8. | 50 - 54 | 1,7 | 3,4 | 24,1 | 24,1 | 13,8 | 12,1 | 19,0 | 1,7 | 7,7 |
| 9. | 55 - 59 | - | 3,2 | 41,9 | 6,5 | 6,5 | 3,2 | 38,7 | - | 7,8 |
| 10. | 60 ja vanemad | 30,8 | - | 30,8 | - | 7,7 | 7,7 | 7,7 | 15,4 | 6,8 |

Tabel 1.10

Hariduslik struktuur tootmisloikudes ja tsehhides

| Jrk. nr. | Tootmisloigud ja tsehhid | Haridus (aastates) | | | | | | | | 10-11kl. või keskharidus | Lõpetamata kõrge või kõrge haridus | Keskm. ne haridus aastates |
|----------|-------------------------------|--------------------|-----|------|------|------|------|------|------|--------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| | | 1-4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | | | | |
| 1. | Administratsioon ja osakonnad | 5,4 | 1,8 | 3,6 | 7,1 | 12,5 | 8,9 | 60,7 | - | 8,8 | | |
| 2. | Teadusjaoskond | - | - | 9,9 | 11,3 | 8,5 | 14,1 | 47,9 | 8,5 | 9,0 | | |
| 3. | Trahteri jaoskond | 2,9 | 2,9 | 20,0 | 15,7 | 21,4 | 12,9 | 20,0 | 4,3 | 7,9 | | |
| 4. | Kõrtejaoskond | - | 2,2 | 20,0 | 20,0 | 24,4 | 13,3 | 17,8 | 2,2 | 7,9 | | |
| 5. | Remondi jaoskond | 7,7 | - | 7,7 | 15,4 | 15,4 | 23,1 | 30,8 | - | 8,2 | | |
| 6. | Rotejaoskond | 12,5 | - | 12,5 | 37,5 | 12,5 | - | 25,0 | - | 7,4 | | |
| 7. | Tsinkograafia | - | - | - | 16,7 | - | - | 66,7 | 16,7 | 9,7 | | |
| 1. | I tsehh | 3,7 | - | 9,0 | 11,9 | 14,9 | 11,9 | 46,3 | 2,2 | 8,7 | | |
| 2. | II tsehh | 3,1 | - | 12,3 | 20,0 | 10,8 | 21,5 | 26,2 | 6,2 | 8,4 | | |
| 3. | III tsehh | - | 4,4 | 20,0 | 15,6 | 22,6 | 7,8 | 25,2 | 4,4 | 8,0 | | |

1.4. Eriharidus

Erihariduse all vaatleme kolme erinevat hariduse näitajat: kutse-, keskeri-, ja kõrgemat haridust. Trükkikoja töötajatest on 11,1 %-l eriharidus. 12 inimest on kutse-, 13 keskeri- ja 10 kõrgharidusega. Peaaegu sama suur on eriharidusega töötajate osa kogu koondises "Eesti Trükitööstus" - 12,3 %, kusjuures keskeri- ja kutscharidusega on koondises tervikuna 8,1 % ja kõrgharidusega 4,2 %. EKP KK Kirjastuse trükitöötajaid omavad üle veerandi - 27,1 % - mingit eriharidust. Seega on erinevus Tootmiskoondisega "Eesti Trükitööstus" kui ka Heidemanni nim. trükkikojaga väga suur, Keskkomitee kirjastus on varustatud eriettevalmistusega kaadriga arvulises väljenduses kaks korda paremini.

Tabeli 1.11 vahendusel näeme erinevusi erihariduse osandamisel meeste ja naiste seas. Naiste hulgas on eriharidusega töötajaid enam kui meeste seas: nii on naistest 12,5 % eriharidusega, meestest vaid 7,3 % (6 meestöötajat). Selline olukord pole erandlik ega ainuomane vaadeldavale trükkikojale, vaid kogu vabariigi rahvamajanduses.

Tabelis 1.12 on ära näidatud eriharidusega inimeste osatähtsus vanusegruppide lõikes. Kuna ettevõttes on eriharidusega töötajaid väga vähe, on üksikuis vanusegruppides eriharidusega töötajate osatähtsus minimaalne. Kutseharidusega on valdavalt alla 30-aastased noored. Keskeriõppeasutuse lõpetanute osatähtsus on suurem 35 - 39-aastaste seas. Kolm (15,8 %) kõrgharidusega spetsialisti kuuluvad 25 - 29-aastaste gruppi, ülejäänud 7 on vanemad kui 35 aastat. Eriharidusega töötajate väikest arvu silmas pidades on suuremate üldistuste tegemine siinkohal ebakorrektn. Võime aga täheldada, et väheseidki eriharidusega töötajad kuuluvad üldiselt veel pikemaajalist töötamist eelda-

Tabel 1.11

Eriharidusega töötajate osatähtsus

| Jrk. nr. | Töötajate grupp | Eriharidusega töötajate osatähtsus | Erihariduse omandamise viis | | |
|----------|-----------------|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| | | | kutsekoolis | keskeri- oppeasutuses | kõrgkoolis |
| 1. | Kogu kollektiiv | 88,9 | 3,8 | 4,1 | 3,2 |
| 2. | Mehed | 92,7 | 1,2 | 4,9 | 1,2 |
| 3. | Naised | 87,6 | 4,7 | 3,9 | 3,9 |

Tabel 1.12

Eriharidusega töötajate jagunemine vanusegruppidesse

| Jrk. nr. | Vanusegrupid aastates | Eriharidusega töötajate osatähtsus | Erihariduse omandamise viis | | |
|----------|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| | | | kutsekoolis | keskeri- oppeasutuses | kõrgkoolis |
| 1. | Alla 20 | 90,0 | 10,0 | - | - |
| 2. | 20 - 24 | 65,0 | 35,0 | - | - |
| 3. | 25 - 29 | 63,2 | 21,1 | - | 15,8 |
| 4. | 30 - 34 | 93,8 | - | 6,3 | - |
| 5. | 35 - 39 | 83,8 | - | 10,8 | 5,4 |
| 6. | 40 - 44 | 92,9 | - | 2,4 | 4,8 |
| 7. | 45 - 49 | 98,1 | - | - | 1,9 |
| 8. | 50 - 54 | 94,8 | - | 3,4 | 1,7 |
| 9. | 55 - 59 | 90,3 | - | 9,7 | - |
| 10. | 60 ja vanemad | 84,6 | - | 7,7 | 7,7 |

vasse ikka. Vaid keskeriharidusega töötajast pooled kuuluvad pensionieelsesesse või pensionäriikka.

Tööliliste hulgas on eriharidusega töötajate osatähtsus väiksem kui ITP ja teenistujate seas, 8,6 % töölistest ning 21,2 % ITP-st ja teenistujatest on omandanud mingi erihariduse. 11 töölist on kutsekooli, 6 tehnikumi või keskeriõppeasutuse ja 5 kõrgkooli haridusega. ITP ja teenistujate seast on 1 omandanud kutsehariduse, 7 keskerihariduse ja 5 kõrghariduse. See ei tähenda veel sugugi, et omandatud eriharidus ka trükkikojas tehtavas töös rakendamist leiab. Omandatud ettevalmistuse ja reaalselt tehtava töö vahekord on eraldi käsitlemist vajav probleem, mida kaadri koosseisu andmed ei ava. Käesolevat lepingut täites püütakse selle juurde muuhulgas ka töötajate käsitlemises. Kaadri dokumentide andmete põhjal võime välja tuua erihariduse omandanud töötajate seas need, kelle haridus vastab ametikohale. Nii on 12-st kutseharidusega töötajast vaid üks, kelle omandatud eriharidus ei vasta ametikohale. Keskeriharidust omavatest töötajatest pooltel ei vasta õpitud eriala tehtavale tööle, kõrgharidusega töötajatest peale ühe töötavad kõik ametikohal, kus vastava erialase ettevalmistusega inimesi vajataksegi.

Üksikuis tootmisloikudes on eriharidusega töötajate osatähtsus erinev (tabel 1.13).

Eriharidusega töötajate osakaal on suurim ladumisjaoskonnas (18,2 %) ning administratsioonis ja osakondades (14,3 %).

Tabelist on selgesti näha eri allüksuste ebahütlane varustatus oskustööliliste ning spetsialistidega. Tööprofiilist tule nevalt on allüksuste vajadused eriharidusega töötajate järele mõnevõrra erinevad. Detailidesse laskumatagi on aga selge, et nii rotojaoskonnas kui remondijaoskonnas peaks siiski olema eriettevalmistusega töötajaid. Täiesti ebapiisav ja perspektiivitu on

administratsioonis töötavate spetsialistide osakaal; kui nimetatud kaks jaoskonda välja arvata, on juhtkond ainus kollektiivi osa, kus kõrgharidusega spetsialiste polegi!

Tabel 1.13

Eriharidus trükikoja allüksuste lõikes

| Jrk. nr. | Allüksus | Eriharidusega töötajate osatähtsus | Eriharidusega töötajate arv | | |
|----------|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|------------|
| | | | Kutsekoolis | Kesk-eripoolasutuses | Kõrgkoolis |
| 1. | Administratsioon ja osakonnad | 14,3 | 1 | 7 | - |
| 2. | Ladumisjaoskond | 18,2 | 5 | 3 | 5 |
| 3. | Trükijaoskond | 9,8 | 2 | 3 | 2 |
| 4. | Kõitejaoskond | 6,6 | 4 | - | 2 |
| 5. | Remondijaoskond | - | - | - | - |
| 6. | Rotojaoskond | - | - | - | - |
| 7. | Tsinkograafia | 16,7 | - | - | 1 |
| 1. | I tsehh | 11,9 | 3 | 10 | 3 |
| 2. | II tsehh | 10,7 | 3 | 1 | 3 |
| 3. | III tsehh | 10,3 | 6 | 2 | 4 |

Eriettevalmistust omava koadri osakaalu tõstmise ja spetsialistide teadmiste täiendamise (uendamise) vajadust näitab ka tabel 1.14, millega on toodud erihariduse omendamise aeg. Pooled töötajatest (48,6 %) on erihariduse omendanud küll suhteliselt hiljuti - peale 1970. aastat. See asjaolu ei korva ikkagi vajadust eriettevalmistusega töötajate järele.

Tabel 1.14

Eriharidusega töötajate jagunemine hariduse
omendamise aja järgi

| Jrk. nr. | Õppesutuse lõpetamise aasta | Lõpetajate arv | % lõpetanute üldarvust |
|-------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------|
| 1. | Kuni 1979 | 3 | 8,6 |
| 2. | 1978 - 1977 | 5 | 14,3 |
| 3. | 1976 - 1975 | 2 | 5,7 |
| 4. | 1974 - 1973 | 4 | 11,4 |
| 5. | 1972 - 1971 | 3 | 8,6 |
| 6. | 1970 - 1969 | 3 | 8,6 |
| 7. | 1968 - 1967 | 5 | 14,3 |
| 8. | 1966 - 1965 | - | - |
| 9. | 1964 - 1963 | 2 | 5,7 |
| 10. | 1962 - 1961 | - | - |
| 11. | 1960 - 1959 | 1 | 2,9 |
| 12. | 1958 - 1957 | - | - |
| 13. | 1956 - 1955 | 2 | 5,7 |
| 14. | 1954 ja varem | 5 | 14,3 |
| | Kokku | 35 | 100,1 |

II TÖÖTAJATE RAKENDATUST JA KVALIFIKATSIOONI ISELOOMUSTAVAD ÜLINÄITAJAD

2.1. Tööliste jagunemine elukutsete järgi.

Järgneva analüüsi põhieesmärgiks on anda ülevaade töölistkutsete vahekorras kollektiivis. Töölised moodustavad kollektiivist 81,3 %. (Selline on tööliste osatähtsus ka kogu koondises). Tööliskutsed jagasime kaadri analüüsis 12 gruppi, kusjuures enamuses gruppides on rohkem kui ühe elukutse esindajad. Tootmise tehnoloogilisest keerukusest annab tunnistust küllaltki pikk rakendatavate töölistkutsete nimekiri, seda väikese kollektiivi juures.

Tabelist 2.1 näeme, et trükkikojas on kõige arvukamalt kõrgtrükkijaid - 18,4 % kõigist töölistest. Trükkijaid kokku on ligikaudu neljandik töölistest. Teine suurem tööliste rühm on ladujad: masinal- ja käsiladujaid ühtekokku ligikaudu viiendik töölistest. Suurem ja homogeensem tööliste grupp on veel köitjad.

Toodud andmed ei ole oodatavaga vastuolus. Kollektiivi koosseisu täiendamisel kujunevad raskused on aga selgesti näha. Tööliste põhiosa on hõivatud aladel, mis on spetsiifilised trükitööstusele. Tartu oludes tähendab see, et tööd võivad vastava eriala omandanud leida vaid Heidemanni nim. trükkikojas, teistest Tartu käitistest tööliste ületulek pole ka võimalik. Trükitöölise eriala omandama asujatel tuleb samal ajal arvestada perspektiiviga, et pikaajalise ettevalmistuse järel oskustööliseks saanud, võib tööd leida üldse vaid vähestes ettevõtetes ning töökoha vahetused ükskõik mis põhjustel on piiratud, kui enamusel teis-

tel kutseladadel.

Tabel 2.1

Töeliste jagunemine kutsegruppide järgi

| Jrk. nr. | Elukutsed | Töeliste arv | Osa-tähtsus kogu töeliskonnast | Naiste osa-tähtsus |
|----------|--|--------------|--------------------------------|--------------------|
| 1. | Trükkijad- kõrgtrükkijad | 47 | 18,4 | 68,1 |
| 2. | Lametrükkijad, stantsimisauto-maadil trükkijad, kontrollijad- -sorteerijad, monteerijad, kontrolör | 18 | 7,1 | 66,7 |
| 3. | Masinalladudjad | 21 | 8,2 | 95,2 |
| 4. | Käsiladudjad | 28 | 11,0 | 85,7 |
| 5. | Korrektorid | 9 | 3,5 | 100,0 |
| 6. | Kõitjad | 34 | 13,3 | 100,0 |
| 7. | Võltijad, brošeerijad, kokku-yõtjad, kaanetajad, surutrükkijad, omblejad, pakijad, eeslehekleepi-jad, stantsijad | 26 | 10,2 | 100,0 |
| 8. | Abitöelised, laadijad, utili-pressijad | 19 | 7,4 | 42,1 |
| 9. | Koristajad, majahoidjad | 17 | 6,8 | 94,1 |
| 10. | Seadistajad, elektrimontöörid, puusepad, nugade teritajad | 11 | 4,3 | - |
| 11. | Lõikajad | 10 | 3,9 | 70,0 |
| 12. | Muud (ka proovitrükkijad) | 15 | 5,9 | 46,7 |
| | Kokku | 255 | 100,0 | 76,5 |

Naiste osatähtsus tööliste seas on 76,5 %. Korrektorid, kütjad, voltijad, brošeerijad, kokkuvõtjad, kaenetajad, suru-
trükkijad, õmblejad, pakkijad, eeslehekleepijad, startsijad on
kaadridokumentide andmeil kõik naised. Valdav osa masinalladu-
jaid (95,2 %) ja koristajaid, majahoidjaid (94,1 %) on ka nais-
töölised. Meeste pärisaladeks on seadistaja, elektrimontööri,
puusepa ja nugaeteritaja ametid. Meestejõu suuremat rakendamist
kohtame veel abitöölise, laadijate, utiliipressijate (57,9 %)
ja grupi "muud" (53,3 %) hulgas.

Ettevõttes eraldasime 7 allüksust (jaoskonda), mis asukoha
järgi jagunevad omakorda kolmeks tsehhiks (tabel 2.2). Kaheteist-
kümnest tööliskutsete grupist on 4 selliseid, kus kõik esindajad
töötavad ühes jaoskonnas : masinal- ning käsiladujad ja korrek-
torid kuuluvad ladumisjaoskonda ning seadistajad, elektrimontööri,
puusepad jne. remondijaoskonda. Ülejäänud
kutsegruppide esindajad jagunevad kahe või enema allüksuse vahel.

Tsehhide kaupa vaadeldes ei ilme töölise tugevat kontsent-
reerumist mingite kindlate elukutsete rühmade kaupa. Suhteliselt
suurem on kõrgtrükkijate osa III tsehhis - 68,1 % ja gruppi "muud"
kuuluvate töölise osa I tsehhis - 73,3 %. Teiste erialade tööli-
sed üksikute rühmadena domineerima ei pääse, nende osatähtsus
tsehhides ulatub 10,5 % -st kuni 52,6 %.

Toodud andmed vajavad arvestamist käesoleva lepingulise töö
järgmistel etappidel. Nii tuleb töölise jagunemist kollektiivi
allüksuste kaupa arvestada nende hinnangute analüüsil ja üldis-
tamisel, mis kogutakse kollektiivi elu kohta ankeetküsitlusel.
Ka sotsiaalse arengu plaani kokkuseadmisel tuleb silmas pidada,
missugused töölise grupid "esindavad" kõige rohkem üht või teist
allüksust.

Tabel 2.2

Üksikute elukutsetega tööliste jagunemine tootmisallüksustesse

| Jrk. nr. | Jaoskonnad ja tsehhid Elukutse | Administ- ratsioon ja osa- konnad | Ladumis- jaoskond | Trüki- jaoskond | Köite- jaoskond | Remondi- jaoskond | Roto- jaoskond | Tsinko- graafia | Kokku jaoskon- dades % | I tsehh | II tsehh | III+ tsehh | Kokku tsehhides % |
|----------|--|--|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|------------|-------------|---------------|-------------------------|
| 1. | Trükkijad, kõrgtrükkijad | - | - | 97,9 | 2,1 | - | - | - | 100,0 | 2,1 | 29,8 | 68,1 | 100,0 |
| 2. | Ülejäänud trükkijad | - | 5,6 | 55,6 | 16,7 | - | 22,2 | - | 100,1 | 33,3 | 22,2 | 44,4 | 99,9 |
| 3. | Masinalladujad | - | 100,0 | - | - | - | - | - | 100,0 | 47,6 | 33,3 | 19,0 | 99,9 |
| 4. | Käsiladujad | - | 100,0 | - | - | - | - | - | 100,0 | 32,1 | 28,6 | 39,3 | 100,0 |
| 5. | Korrektorid | - | 100,0 | - | - | - | - | - | 100,0 | 22,2 | 33,3 | 44,4 | 99,9 |
| 6. | Köitjad | - | - | - | 100,0 | - | - | - | 100,0 | 35,3 | 23,5 | 41,2 | 100,0 |
| 7. | Voltijad, brošeerijad, kokkuvõt- jad, kaanetajad, surutrükkijad, omblejad, pakkijad, eesleheklee- pijad, stantsijad | - | - | - | 88,5 | - | 11,5 | - | 100,0 | 42,5 | 19,2 | 38,5 | 100,2 |
| 8. | Abitöölised, laadijad, utili- pressijad | 36,8 | - | 10,5 | 52,6 | - | - | - | 99,9 | 52,6 | 10,5 | 36,8 | 99,9 |
| 9. | Koristajad, majahoidjad | 29,4 | 17,7 | 17,7 | 23,5 | 5,9 | - | 5,9 | 100,1 | 47,1 | 23,5 | 29,4 | 100,0 |
| 10. | Seadistajad, elektrimontöörid, puusepad jne. | - | - | - | - | 100,0 | - | - | 100,0 | 45,5 | 18,2 | 36,4 | 100,1 |
| 11. | Lõikajad | 10,0 | - | 20,0 | 70,0 | - | - | - | 100,0 | 30,0 | 20,0 | 50,0 | 50,0 |
| 12. | Muud (ka proovitrükkijad) | 26,7 | 26,7 | 6,7 | 6,7 | - | 6,7 | 26,7 | 100,2 | 73,3 | 13,3 | 13,3 | 99,9 |

2.2 ITP ja teenistujate jagunemine ametikohtade järgi.

Ingener-tehniline personal ja teenistujad moodustavad 18,7% kogu trüükikoja kollektiivist, kokku 60 inimest. Andmete analüüsimiseks on nad ametikohtade kaupa jagatud 4 gruppi (tabel 2.3).

Tabel 2.3

ITP ja teenistujate jagunemine ametikohtade järgi

| Jrk. nr. | Ametikohad | Töötajete arv | Osatähtsus % | Naiste osatähtsus % |
|----------|---|---------------|--------------|---------------------|
| 1. | Direktor, osakonnajuhatajad, peaspetsialistid | 7 | 11,7 | - |
| 2. | Meistrid, vanameistrid | 21 | 35,0 | 52,4 |
| 3. | Teenistujad, majendus- ja varustusala juhatajad | 16 | 26,7 | 81,3 |
| 4. | Tootmisega seotud ITP, normeerijad | 16 | 26,7 | 87,5 |
| | Kokku | 60 | 100,1 | 63,3 |

Kõige arvukamalt on meistreid - 35,0 % teenistujate ja inseneritehniliste töötajate üldarvust, neist pooled naistöötajad. Ka ülejäänud ITP ja teenistujatest, peale tippjuhtide, on suurem osa naistöötajad.

Valdav enamus ITP -st ja kõik teenistujad kuuluvad administratsiooni ja osakondade alla - 60 -st 39 ehk 65 %. Ülejäänud insener-tehnilised töötajad jagunevad siis 5 tootmisallüksuse vahel, v.a. rotojaoskond (tabel 2.4). Tsehridesse jagunevad ITP ja teenistujad järgmiselt : I tehhis, kuhu kuuluvad ka administratsioon koos osakondadega, 46, II tehhis 4 ja III tehhis 10.

ITP ja teenistujate seast on kõige eakamad tippjuhid - keskmine vanus 53 aastat. Keskmise vanuse poolest järgnevad neile

meistrid - 47 aastat ja teenistujad - 42,5 aastat. Kõige nooremad (keskmiselt 40,5 aastat) on tootmisega seotud insener-tehnilised töötajad.

Tabel 2.4

ITP ja teenistujate jagunemine tootmisloikudesse

| Jrk. nr. | Tootmisallüksus | Ametigrupid | Tippjuhid | Meistrid | Teenistujad | Tootmisega seotud ITP |
|----------|-------------------------------|-------------|-----------|----------|-------------|-----------------------|
| 1. | Administratsioon ja osakonnad | | 7 | 1 | 16 | 15 |
| 2. | Ladumisjaoskond | | - | 5 | - | - |
| 3. | Trüki jaoskond | | - | 6 | - | 1 |
| 4. | Kõitejaoskond | | - | 7 | - | - |
| 5. | Remondijaoskond | | - | 1 | - | - |
| 6. | Rotojaoskond | | - | - | - | - |
| 7. | Tsinkograafia | | - | 1 | - | - |
| 1. | I tsehh | | 7 | 8 | 16 | 15 |
| 2. | II tsehh | | - | 4 | - | - |
| 3. | III tsehh | | - | 9 | - | 1 |

2.3. Töötajate tööstas H. Heidemanni nim. trükikojas

Kaadri koosseisu üheks olulisemaks näitajaks on tööstas ettevõttes. See iseloomustab töötajate teenistuskäiku ja näitab kaadri stabiilsust ettevõttes. Enamikul juhtudel viitab töötajate vähene töötamise aeg ettevõttes suurele kaadri voolavusele.

Järgnevalt vaatleme ettevõttes töötamise aega seoses muude sotsiaalsete tunnustega, nagu vanus, sugu, tootmisallüksus, samuti töötajate gruppide lõikes.

Stas tööstas on seotud vanusega (korrelatsioonikordaja

$r = 0,56$), s.t. vanemad inimesed on trükkikojas keskmiselt kauem töötanud. Kogu kollektiivi keskmine ettevõttes töötamise aeg on 15,0 aastat. Tootmiskoondise "Eesti Trükitööstus" keskmine näitaja on 9,9 aastat. Nii on Heidemanni nim. trükkikoja töötajasperre oma ettevõttes töötanud keskmiselt 5 aastat kauem, kui see on koondisele tervikuna omane. Nagu tabelist 2.5 näha, on keskmisest kauem H. Heidemanni nim. trükkikojas töötanud kõige eakamad inimesed. Nii on 50 - 59 aastased trükkikojas tööl olnud keskmiselt enam kui 19 aastat ja vanemad kui 59 aastased keskmiselt peaaegu 25 aastat. Noortel ei saagi olla väga suurt staaži ettevõttes, kuid vanusegruppide keskmine staaž ja korrelatsiooni kordaja r väärtused näitavad, et vanemad ja suuremate töökogemustega inimesed kalduvad ka harvem töökohta vahetama. Kuigi keskmine staaž ettevõttes on väga suur, leidub kõikides vanusegruppides üsnagi suur hulk neid, kes on ettevõttesse asunud viimaste aastate jooksul. Tagasihoidlikum on nende osatähtsus 40 - 44 aastaste grupis - 9,5%. ^Ka pensionäride seas kohtame küllalt palju väikese staažiga töötajaid. Tähendab, ettevõtte peab tööjõudefitsiidi tingimustes noorema (ja kvalifitseerituma) kadri puudumisel kasutama pensionäride tööjõudu.

Allüksustest on keskmiselt kõige kauem trükkikojas töötanud ladumisjaoskonna töötajaskond - 17,2 aastat (tabel 2.6). Neile järgneb - keskmise tööstaažiga 16,4 aastat - trükkijaoskond. Madalaim on keskmine staaž remondijaoskonnas ja tsinkograafias, vastavalt 7,2 ja 7,4 aastat. Mõlemas jaoskonnas ligi kaks kolmandiku töötajast on ettevõttes töötanud kuni 4 aastat. Nis puutub remondijaoskonda, siis erinevalt otse trükitöoga tegelevaist allüksustest on siin hõivatud töötajaid alalt, millel leiab tööd ka teistes ettevõtetes. Tööjõu liikumise sõltuvus sellest, kas kutseala on laialt rakendatav või spetsiifiline, on avaldunud ka

Tabel 2.5

Töötajate jagunemine vanuse ja Heidemanni nim. trükihojase
töötatud aja järgi

| Jrk. nr. | vanuse- grupid, aastad | Töötatud aastad | Kuni 4 | 4-7 | 8-11 | 12-15 | 16-19 | 20-23 | 24-27 | 28-31 | 31-35 | Ule 35 | Keskmine töö- staaz |
|----------|----------------------------------|--------------------|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------------------------|
| 1. | Kuni 20 | | 100,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2,0 |
| 2. | 20 - 24 | | 80,0 | 20,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | 2,8 |
| 3. | 25 - 29 | | 36,9 | 31,6 | 26,4 | 5,3 | - | - | - | - | - | - | 5,8 |
| 4. | 30 - 34 | | 34,4 | 25,1 | 18,8 | 21,9 | - | - | - | - | - | - | 7,4 |
| 5. | 35 - 39 | | 18,9 | 5,4 | 13,5 | 27,0 | 18,9 | 16,2 | - | - | - | - | 13,0 |
| 6. | 40 - 44 | | 9,5 | 4,8 | 2,4 | 19,0 | 9,5 | 31,0 | 23,8 | - | - | - | 17,8 |
| 7. | 45 - 49 | | 13,2 | 9,5 | 1,9 | 5,7 | 3,8 | 39,6 | 11,4 | 13,2 | 1,9 | - | 18,8 |
| 8. | 50 - 54 | | 15,5 | 6,8 | 8,6 | - | 13,8 | 12,1 | 19,0 | 8,8 | 10,3 | 5,2 | 19,8 |
| 9. | 55 - 59 | | 19,4 | 6,5 | 9,7 | 3,2 | 9,7 | 9,7 | 16,1 | 9,7 | 12,9 | 3,2 | 19,0 |
| 10. | 60 ja vanemad | | 23,1 | - | - | 7,7 | - | 7,7 | - | 7,7 | 23,1 | 30,8 | 24,6 |
| | Osatähtsus kogu kollektiivist | | 25,4 | 10,5 | 8,2 | 9,8 | 7,7 | 16,2 | 10,2 | 5,1 | 4,4 | 2,5 | 15,0 |

Tabel 2.6

Tootmisallüksuste töötajate jagunemine ettevõttes
töötatud aja järgi

| Jrk. nr. | Allüksus | Trüki-kojas töötatud aeg aastates | Kuni 4 | 4-7 | 8-11 | 12-15 | 16-19 | 20-23 | 24-27 | 28-31 | 32-35 | Ule 35 | Keskmine tööstaar aastates |
|----------|------------------------------------|---|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----------------------------------|
| 1. | Administratsioon ja osakon- nad | | 26,8 | 17,8 | 7,2 | 8,9 | 10,8 | 3,6 | 9,0 | 5,4 | 9,4 | 1,8 | 14,0 |
| 2. | Ladumisjaoskond | | 18,3 | 8,4 | 7,0 | 5,6 | 4,2 | 32,4 | 12,9 | 1,4 | 5,6 | 4,2 | 17,2 |
| 3. | Trüki-jaoskond | | 16,9 | 8,4 | 12,6 | 12,7 | 9,8 | 14,1 | 9,8 | 9,8 | 1,4 | 4,2 | 16,4 |
| 4. | Kõrtejaoskond | | 27,8 | 7,7 | 6,6 | 12,3 | 7,8 | 17,8 | 8,9 | 5,5 | 4,4 | 1,1 | 14,6 |
| 5. | Remondi-jaoskond | | 61,6 | 7,7 | 7,7 | 7,7 | 7,7 | - | 7,7 | - | - | - | 7,2 |
| 6. | Reeto-jaoskond | | 37,5 | 25,0 | 12,5 | 12,5 | - | - | 12,5 | - | - | - | 8,2 |
| 7. | Tsinkograafia | | 66,7 | 16,7 | - | - | - | - | 16,7 | - | - | - | 7,4 |
| 1. | I tsehh | | 29,9 | 11,9 | 6,7 | 7,4 | 7,5 | 13,4 | 9,7 | 3,7 | 8,2 | 1,5 | 14,2 |
| 2. | II tsehh | | 17,0 | 12,4 | 7,7 | 13,9 | 3,0 | 24,6 | 17,0 | 1,5 | - | 3,1 | 15,8 |
| 3. | III tsehh | | 25,0 | 7,7 | 10,3 | 10,3 | 10,3 | 14,7 | 6,9 | 8,6 | 2,6 | 3,4 | 15,2 |

teistes ettevõtetes. Suure tööjõu voolavuse tsinkograafia osakonnas tingib arvatavasti ühe tähtsama tegurina asjaolu, et töö toimub ainult üises vahetuses.

Edasi vaatleme tööstaaži elukutsete kaupa. Andmed on esitatud tabelis 2.7, järjestatuna keskmiste alusel.

Töölised on keskmiselt kõige kauem töötanud ettevõttes korrektorid - 20,2 aastat. Keskmiste alusel võib väita, et kaadri ebastabiilsus on suur eelkõige mitte trükitöölise põhikutsealade esindajate, vaid tootmist abistavate elukutsete esindajate arvel, mida märkasime juba eri tootmisallüksuste töötajate tööstaaži võrdlemisel. Väikseima staažiga on koristajad, majahoidjad - 4,6 aastat, edasi abitöölised, laadijad, utiliipressijad - 6,4, seadistajad, elektrimontöörid, puusepad jne. - 7,0 ja gruppi "muud" kuuluvad töötajad - 9,8 aastat. Otseselt trükitööga tegelevate erialadega tööliste staaž on keskmiselt üle 14 aasta.

IITP ja teenistujatest on aukartustäratavalt kõrge keskmine staaž tippjuhtidel - 26,4 aastat. Kaua on ettevõttes töötanud ka vanemmeistrid ja meistrid - 21,0 aastat.

Iga töö puhul on võimalik kõnelda erialase ettevalmistuse, töö nõuete ja üldhariduse sobivast vahekorrast.

Tabelis 2.8 on toodud üksikute töölistkutsete esindajate haridus nii haridusastmete kui ka keskmiselt koolis käidud aastate järgi. Niisugune näitaja on valitud selleks, et oleks võimalik võrrelda erinevat liiki haridusega töötajate haridustaset ja viia nii kogu töötajaskond ühtsele haridusskaalale. Kõrgeima keskmise haridustasemega on korrektorid - 13,2 aastat. Eespool nägime juba, et neist pooled on kõrgema ja pooled kesk- või keskeriharidusega. Masinalladujate koolitee on väldanud keskmiselt 9,1 aastat, keskharidusega töötajaid on siin 47,6 %. Keskeri- ja keskharidusega tööliste osatähtsus on küllaltki suur veel käsiladujate (57,1 %), lõikajate (44,4 %) ja gruppi "muud" kuulujate seas (46,7 %).

Tabel 2.7

Töötajate jagunemine trükkikojas töötatud
aja järgi ametikohtade kaupa

| | Jrk. nr. | Ametikoht | Keskmine staaž aastates |
|-----------------------|-------------|---|----------------------------|
| TÖÖLISED | 1. | Trükkijad, kõrgtrükkijad | 16,8 |
| | 2. | Ülejäänud trükkijad | 15,8 |
| | 3. | Masinalladujad | 16,8 |
| | 4. | Käsiladujad | 16,6 |
| | 5. | Korrektorid | 20,2 |
| | 6. | Kõitjad | 14,6 |
| | 7. | Voltijad, brošeerijad, kokkuvõtjad, kaanetajad, surutrükkijad, omblejad, pakijad, eeslehekleepijad, stantsi- jad | 16,4 |
| | 8. | Abitöölised, laadijad, utiliipressi- jad | 6,4 |
| | 9. | Koristajad, majahoidjad | 4,6 |
| | 10. | Seadistajad, elektrimontöörid, puu- sepad, nugade teritaja | 7,0 |
| | 11. | Lõikajad | 16,4 |
| | 12. | Muud (ka proovitrükkijad) | 9,8 |
| ITP JA TEENISTUJAD | 13. | Direktor, osakonnajuhatajad, peaspetsialistid | 26,4 |
| | 14. | Meistrid ja vanemeistrid | 21,0 |
| | 15. | Teenistujad | 13,2 |
| | 16. | Tootmisega seotud ITP ja normeerijad | 17,8 |

RSB11steto Uidharridus

Rabel 2.8

| Jrke. nr. | Elukutse | Uidharridus | Alg-harridus | 5 kl. | 6 kl. | 7 kl. | 8 kl. | 9 kl. | 10-11kl ehk keskeri-harridus | Lõpete-mäta voi lõpetatud kõrge harridus | Keskend-mäta harridus aastate |
|-----------|---|-------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|--|-------------------------------|
| 1. | Trükkijad, kõrgtrükkijad | | 2,1 | 2,1 | 19,1 | 19,1 | 19,1 | 14,9 | 21,3 | 2,1 | 7,9 |
| 2. | Ülejätkunud trükkijad | | - | 5,6 | 16,7 | 5,6 | 33,3 | 5,6 | 33,3 | - | 8,2 |
| 3. | Masinaüldajad | | - | - | 4,8 | - | 19,0 | 28,6 | 47,6 | - | 9,1 |
| 4. | Käsiladudjad | | - | - | 17,9 | 7,1 | 3,6 | 10,7 | 57,1 | 3,6 | 8,9 |
| 5. | Korrektoord | | - | - | - | - | - | - | 44,4 | 55,6 | 13,2 |
| 6. | Kõitjad | | - | - | 38,2 | 17,7 | 23,5 | 14,7 | 5,9 | - | 7,3 |
| 7. | Volttijad, brošeerijad, kõlknvõttjad, kaanetajad, surutrükkijad, omblejad, pakidjad, eeslehekleepijad, stantsijad | | 3,8 | - | 15,4 | 34,6 | 23,1 | 11,5 | 11,5 | - | 7,5 |
| 8. | Abitõõlised, laadjad, utililpressijad | | 15,8 | 10,5 | - | 10,5 | 26,3 | 10,5 | 26,3 | - | 7,6 |
| 9. | Koristajad, majahoidjad | | 5,9 | 5,9 | 11,8 | 23,5 | 17,7 | 17,7 | 17,7 | - | 7,6 |
| 10. | Seadistajad, elektrimonitöörid, pumsepad, jne. | | 9,1 | - | 9,1 | 18,2 | 18,2 | 18,2 | 27,3 | - | 8,0 |
| 11. | Kõlkaajad | | - | - | 22,2 | 11,1 | 11,1 | 11,1 | 44,4 | - | 8,4 |
| 12. | Muud (ka proovitrükkijad) | | - | - | 6,7 | 25,7 | 13,3 | 6,7 | 46,7 | - | 8,6 |

2.4. Kvalifitseeritud tööliste üldharidus.

Tootmises eraldatakse kvalifikatsioonigruppidesse ainult töölisi. Seega on kvalifikatsioonigrupid seotud vaid nende erialadega, kus kasutatakse kategooriaid ja liike.

Trükikojas käsitleme neid erialagruppe, kus rakendatakse kategooriate süsteemi. Laiemas mõttes on kvalifikatsioon tööliste erialaste teadmiste ja oskuste näitaja. Kvalifikatsioonisüsteem on ka tööliste tööalase perspektiivi allikas. Trükikoja kollektiivist moodustavad kvalifitseeritud tööliselised 72,1 %, kõigist töölistest seejuures 89,0 %. Kvalifitseeritud tööliste jagunemine neile omistatud kvalifikatsioonijärgu alusel on toodud tabelis 2.9.

Tabel 2.9

Kvalifitseeritud tööliste jagunemine kategooriate kaupa

| Kategooria | Arv | Osatähtsus % |
|------------|-----|--------------|
| I | 17 | 7,5 |
| II | 58 | 25,6 |
| III | 41 | 18,1 |
| IV | 32 | 14,1 |
| V | 48 | 21,1 |
| VI | 31 | 13,7 |
| Kokku | 227 | 100,1 |

Kõige enam - veidi üle veerandi - kvalifitseeritud töölistest on II kvalifikatsioonijärguga. Küllaltki palju on kõrgemate kategooriatega (V - VI) töölisi - 34,8 %. See viitab kvalifitseeritud tööjõu suurele tarbimisele ettevõttes.

Kvalifitseeritud tööliste haridus on seotud nendele omista-

tud kategooriaga ($r = 0,27$), s.t. kõrgemale keskmisele üldharidusele vastab üldiselt ka kõrgem kvalifikatsioonijärk, mida näeme ka tabelist 2.10. Nii on I kategooria töölistel keskmine üldharidus madalaim - 7,5 aastat, VI kategooria töölistel aga 8,8 aastat. Vahepealsete kategooriatega töötajate keskmine haridustase on 7,8 - 7,9 aasta piires. Tabelist näeme, et V ja VI kategooria on omistatud kõrvuti kesk-, keskeri- või kõrgharidusega töötajatega ka neile, kellel on üsna madal üldharidus.

Tööliste kvalifikatsiooniga on peale üldhariduse seotud veel teisedki tegurid, näiteks ettevõttes töötatud aeg. Trükkikoja tööliste kvalifikatsiooni sõltuvust tööstaažist näeme tabelist 2.11. Korrelatiivne seos $r = 0,32$ tööliste kvalifikatsiooni ja ettevõttes töötatud aja vahel, näitab, et see seos on tugevam kui üldhariduse puhul. Seda näitab ka kvalifikatsioonijärgudega tööliste keskmine ettevõttes töötatud aeg, mis on suurim III ja VI kategooriaga töölistel - 17,8 aastat. Vähem on ettevõttes töötanud I kvalifikatsioonijärku omavad töötajad, kusjuures kvalifitseerimata kaadri keskmine tööstaaž on ainult 5,4 aastat. Kvalifikatsioonijärgu seos staažiga ettevõttes on positiivne näitaja, mida ei tule ette paljudes vabariigi ettevõtetes. Sama seos avaldus ka EKP KK Kirjastuse kaadriandmete analüüsi tulemusena. Võime siit teha järelduse, et trükitööstuses on suhteliselt soodsad tingimused kvalifikatsiooni tõstmise seostamiseks hariduse ning staažiga. See kõneleb omakorda võimalusest kasutada antud seost hooavana kvalifikatsiooni tõstmise stimuleerimisel.

Omavahel seoses olevaid näitajaid: üldharidus \leftrightarrow kvalifikatsioon \leftrightarrow staaž ettevõttes võib pidada ka kaadri stabiliseerimise seisukohalt väga olulisteks.

Tabel 2.10

Kvalifitseeritud tööliste üldharidus

| Jrk. nr. | Kategooriad | I | II | III | IV | V | VI |
|----------|---|------|------|------|------|------|------|
| 1. | Algharidus | 11,8 | 3,4 | - | - | - | 3,2 |
| 2. | 5 klassi | 5,9 | 1,7 | - | 6,3 | - | - |
| 3. | 6 klassi | 11,8 | 13,8 | 32,5 | 25,0 | 10,4 | 9,7 |
| 4. | 7 klassi | 17,7 | 19,0 | 15,0 | 18,8 | 10,4 | 6,5 |
| 5. | 8 klassi | 17,7 | 31,0 | 15,0 | 9,4 | 18,8 | 3,2 |
| 6. | 9 klassi | 17,7 | 10,3 | 15,0 | 15,9 | 14,6 | 16,1 |
| 7. | 10 -11 klassi või kesk- eriharidus | 17,7 | 20,7 | 22,5 | 25,0 | 43,8 | 41,9 |
| 8. | Lõpetamata kõrgem või kõrgem haridus | - | - | - | - | 2,1 | 19,4 |
| | Keskmine haridus aasta- tes | 7,5 | 7,9 | 7,9 | 7,8 | 7,8 | 8,8 |

Tabel 2.11

Kvalifitseeritud tööliste staarž ettevõttes

| Jrk. nr. | Kategooriad | Tööajastates | Kuni 4 | 4-7 | 8-11 | 12-15 | 16-19 | 20-23 | 24-27 | 28-31 | 32-35 | Üle 35 | Keskmine tööstaarž |
|----------|-------------|--------------|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------------------|
| 1. | I | | 52,9 | 5,9 | 5,9 | 17,7 | 5,9 | 5,9 | 5,9 | - | - | - | 7,8 |
| 2. | II | | 29,3 | 13,8 | 8,6 | 15,5 | 3,4 | 15,5 | 6,8 | 5,2 | - | 1,7 | 12,6 |
| 3. | III | | 12,2 | 12,2 | 7,3 | 12,2 | 7,3 | 14,7 | 14,6 | 17,1 | - | 2,4 | 17,8 |
| 4. | IV | | 25,0 | - | 9,4 | 6,3 | 9,4 | 21,9 | 12,5 | 3,1 | 9,4 | 3,1 | 17,4 |
| 5. | V | | 20,8 | 12,5 | 8,4 | 8,4 | 8,3 | 22,9 | 10,4 | 4,1 | 2,1 | 2,1 | 15,2 |
| 6. | VI | | 19,3 | 3,2 | 6,5 | 6,4 | 9,7 | 35,5 | 6,4 | - | 9,7 | 3,2 | 17,8 |

III TÖÖTASU

Näitajena, mis ei sisaldu kaadridokumentides, kasutatakse käesoleval uurimistöö etapil töötajate töötasu 1979. aasta eest. Järgneval analüüsil kasutame keskmist kuutöötasu. Püüame selgitada, millistest kaadri koosseisu näitavatest teguritest sõltub töötasu suurus.

Analüüsi teostamiseks on töötajad jagatud sõltuvalt keskmise töötasu suuruselt 12 gruppi e. palgaintervalli, kus kaks äärmist intervalli on antud : esimene - keskmine kuusissetulek kuni 100 rubla ja viimane - kuusissetulek üle 300 rubla.

Kõigepealt vaatleme kogu kollektiivi jagunemist keskmise palga järgi.

Tabel 3.1

Töötajate jagunemine palgaintervallidesse.

| Jrk. nr. | Palgaintervall rublades | Töötajate arv | % töötajate üldarvust |
|----------|-------------------------|---------------|-----------------------|
| 1. | Kuni 100 | 48 | 16,3 |
| 2. | 101 - 120 | 23 | 7,8 |
| 3. | 121 - 140 | 36 | 12,2 |
| 4. | 141 - 160 | 56 | 19,0 |
| 5. | 161 - 180 | 56 | 19,0 |
| 6. | 181 - 200 | 41 | 13,9 |
| 7. | 201 - 220 | 14 | 4,7 |
| 8. | 221 - 240 | 11 | 3,7 |
| 9. | 241 - 260 | 3 | 1,0 |
| 10. | 261 - 280 | 2 | 0,7 |
| 11. | 281 - 300 | 1 | 0,3 |
| 12. | Üle 300 | 4 | 1,4 |
| | Kokku | 295* | 100,0 |

*20 töötaja palga kohta andmed puudusid

Nagu tabel 3.1 näitab, on täidetud kõik palgagrupid. Kuna kollektiivis on ka väikesepalgalisi töötajaid, koondub kuni 100 rubla keskmise palgaga intervalli suhteliselt suur protsent töötajaid. Vahemikku 120 kuni 200 rubla kuulub palk kahel kolmandikul kõigist uuritud töötajaist. Kogu kollektiivi iseloomustab veel see, et ligikaudu pool töötajaist saab palka alla 150 rubla ja teine pool üle selle. Suhteliselt haruldane on keskmine palk üle 240 rubla.

Keskmine palk on 154 rubla - töölistel mõne rubla võrra madalam, kui grupil "ITP ja teenistujad". Kogu tootmiskoondise tööliste keskmine palk oli 1979. aastal 172,1 rubla, teenistujatel 157 rubla ja ITP -i 205,7 rubla. Vabariigi töötajaskonna keskmine töötasu 1980.a. I poole andmeil oli 196,7 rubla. Näeme, et H.Heidemanni n.m. trükkikojas snadav töötasu kujuneb tootmisharu ning kogu vabariigi näitajaist madalamaks.

Oluline erinevus palgas on trükkikojas töötavatel meestel ja naistel - mehed teenivad 184 rubla kuus, naised 144 rubla. Tabelist 3.2 järeldub, et vanus ei avalda omaette võetuna ühesuunalist mõju keskmisele palgale. Väiksemat keskmist palka saavad kõige nooremad : kuni 20.aastastel on keskmine kuutöötasu 130 rubla ja 20-24 aastastel 124 rubla. Kõrgeim keskmine palk on 35 - 39 aastastel - 180 rubla kuus.

Tabelis 3.3 on toodud andmed erineva haridusega töötajate jagunemisest palgagruppidesse. Ka töötajate üldharidus ei avalda otsest ühesuunalist mõju palgale. Kõrgeimat palka saavad kõrgharidusega spetsialistid - keskmiselt 170 rubla kuus. Ülejäänute keskmine palk on 136-162 rubla piires. Analogiline olukord - kõrgeim palk kõrgharidusega töötajail ja teiste haridusastmete puhul olukord, kus madalama haridusgrupi palk on kõrgemgi, kui suhteliselt kõrgema haridusastme puhul - ise -

Erineva vanusega töötajate jagunemine keskmise töötasu järgi

| Jrk. nr. | Vanus, aastad | | Kuni 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 ja vanemad | Keskmine vanus |
|-------------|---------------------------------|----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------------------|
| | Palgainer- vääribubledes | Kuni 100 | | | | | | | | | | | |
| 1. | Kuni 100 | | 4,2 | 6,3 | 6,3 | 10,4 | 6,3 | 8,3 | 12,5 | 31,3 | 12,5 | 2,1 | 44,0 |
| 2. | 101 - 120 | | 4,4 | 17,4 | 13,0 | 8,7 | 4,4 | 4,4 | 17,4 | 17,4 | 4,4 | 8,7 | 40,0 |
| 3. | 121 - 140 | | - | 11,1 | 5,6 | 19,4 | 27,8 | 13,9 | 11,1 | 8,3 | 2,8 | - | 38,0 |
| 4. | 141 - 160 | | - | 8,9 | 7,1 | 5,4 | 10,7 | 19,6 | 14,3 | 19,6 | 7,1 | 7,1 | 44,0 |
| 5. | 161 - 180 | | - | - | 5,4 | 14,3 | 8,9 | 16,1 | 17,9 | 17,9 | 14,3 | 5,4 | 45,5 |
| 6. | 181 - 200 | | - | - | 2,4 | 12,2 | 14,6 | 14,6 | 22,0 | 22,0 | 12,2 | - | 45,5 |
| 7. | 201 - 220 | | - | - | - | - | 7,1 | 14,3 | 35,7 | 28,6 | 14,3 | - | 49,0 |
| 8. | 221 - 240 | | 9,1 | - | - | - | 9,1 | 18,2 | 27,3 | 18,2 | 18,2 | - | 45,5 |
| 9. | 241 - 260 | | - | - | - | - | - | - | 66,7 | - | 33,3 | - | 51,0 |
| 10. | 261 - 280 | | - | - | - | - | - | 50,0 | 50,0 | - | - | - | 45,0 |
| 11. | 281 - 300 | | - | - | - | - | - | 100,0 | - | - | - | - | 42,5 |
| 12. | Üle 300 | | - | - | -25 | 25,0 | 50,0 | - | - | - | - | 25,0 | 42,5 |
| | Keskmine kuutöötasu rubledes | | 130 | 124 | 136 | 150 | 180 | 164 | 166 | 148 | 160 | 158 | |

Tabel 3.3

Erineva haridusega tüütajate jagunemine keskmise tüütasu järgi

| Jrk. nr. | Haridus | 1-4 kl. | 5 kl. | 6 kl. | 7 kl. | 8 kl. | 9 kl. | 10-11 kl. või keskeri- haridus | Lõpetamata või lõpetatud kõrgem |
|----------|-------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | Palgaintervall rbl. | | | | | | | | |
| 1. | Kuni 100 | 20,0 | 50,0 | 16,3 | 21,3 | 24,0 | 14,3 | 11,2 | - |
| 2. | 101 - 120 | 20,0 | - | 7,0 | 2,1 | 8,0 | 11,4 | 9,2 | 8,3 |
| 3. | 121 - 140 | - | 25,0 | 7,0 | 6,4 | 22,0 | 14,3 | 13,3 | - |
| 4. | 141 - 160 | - | - | 20,9 | 10,6 | 20,0 | 17,1 | 21,4 | 33,3 |
| 5. | 161 - 180 | 20,0 | - | 23,3 | 23,4 | 12,0 | 22,9 | 14,3 | 50,0 |
| 6. | 181 - 200 | 40,0 | - | 9,3 | 23,4 | 8,0 | 14,3 | 15,3 | - |
| 7. | 201 - 220 | - | - | 9,3 | 6,4 | 4,0 | - | 5,1 | - |
| 8. | 221 - 240 | - | 25,0 | 4,7 | - | - | 2,9 | 7,1 | - |
| 9. | 241 - 260 | - | - | 2,3 | - | - | 2,9 | 1,0 | - |
| 10. | 261 - 280 | - | - | - | 4,3 | - | - | - | - |
| 11. | 281 - 300 | - | - | - | 2,1 | - | - | - | - |
| 12. | Üle 300 | - | - | - | - | 2,0 | - | 2,0 | 8,3 |
| | Keskmine tüütasu rublaades | 150 | 136 | 156 | 162 | 140 | 150 | 158 | 170 |

loomustab üldjoontes vabariigi töötajaskonnal kujunenud palga suurusi tervikuna.

Tabelis 3.4 on antud töötajate jagunemine keskmise palga ja ettevõttes töötatud aja järgi. Tutvumine arvudega näitab, et keskmine kuutöötasu ja ettevõttes töötatud aeg on omavahel seotud ($r = 0,3$) : trükkikojas töötatud aja pikenedes suureneb ka keskmine töötasu. Nii on nende seas, kelle kuupalk on kuni 100 rubla, enam kui pooltel (56,3 %) tööstaaži ettevõttes vaid alla 7 aasta.

Kõige tugevam korrelatiivne seos on palgal ootuspäraselt tööliste kvalifikatsiooniga : $r = 0,43$, s.t. kõrgema kvalifikatsiooniga töölistel saavad üldreeglina ka kõrgemat palka. Keskmise palga alusel on üldpilt järgmine : Kõige madalam kuutöötasu on kvalifitseerimata töölistel - 106 rubla. I kategooria töölistel on see juba 130 rubla ja mida kõrgem kvalifikatsioonijärk, seda kõrgem keskmine töötasu. VI kategooria töölistel teenivad juba keskmiselt 180 rubla kuus (tabel 3.5).

Tootmisallüksustest on kõige suurem keskmine palk - 188 rubla - remondijaoskonna töötajatel. Neile järgnevad 172 rubla rotojaoskonna töötajad. Trüki- ja ladumisjaoskonna töötajad teenivad vastavalt 164 ja 154 rubla kuus. Keskmiselt 146 rubla saavad administratsiooni, osakondade ja köitejaoskonna kollektiivi liikmed. Kõige vähem - 136 rubla - teenisid 1979. aastal tsinkograafia grupi töötajad.

Toome ära ka üksikute töötajate gruppide keskmise töötasu (tabel 3.6).

Keskmise palk ettevõttes töötatud aja järgi (% - des)

| Jrk. nr. | Staez ettevõttes, vaheintervall - rublades | Kuni 4 | 4-7 | 8-11 | 12-15 | 16-19 | 20-23 | 24-27 | 28-31 | 32-35 | Üle 35 | Keskmine staez |
|----------|--|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----------------|
| 1. | Kuni 100 | 39,6 | 16,7 | 8,3 | 8,4 | 10,4 | 8,4 | 2,1 | 4,2 | - | 2,1 | 10,2 |
| 2. | 101 - 120 | 34,7 | 4,4 | 17,4 | 8,8 | - | 17,4 | 8,8 | - | 4,4 | 4,4 | 13,2 |
| 3. | 121 - 140 | 27,8 | 22,3 | 2,8 | 19,4 | 5,6 | 8,4 | 5,6 | 5,6 | 2,8 | - | 18,8 |
| 4. | 141 - 160 | 16,1 | 9,0 | 5,4 | 9,0 | 10,7 | 23,2 | 12,5 | 7,2 | 3,6 | 3,6 | 17,4 |
| 5. | 161 - 180 | 14,3 | 10,8 | 9,0 | 7,2 | 7,2 | 23,2 | 10,7 | 1,8 | 9,0 | 7,1 | 18,6 |
| 6. | 181 - 200 | 7,3 | 12,2 | 12,2 | 14,6 | 7,3 | 17,1 | 19,5 | 4,8 | 4,9 | - | 17,8 |
| 7. | 201 - 220 | 7,1 | - | 14,2 | 7,1 | 14,3 | 7,1 | 28,5 | 21,4 | - | - | 21,0 |
| 8. | 221 - 240 | 18,2 | - | - | - | - | 45,5 | 9,1 | 18,2 | 9,1 | - | 21,2 |
| 9. | 241 - 260 | - | - | - | 33,3 | - | - | 33,3 | - | 33,3 | - | 24,4 |
| 10. | 261 - 280 | - | - | 50,0 | - | 50,0 | - | - | - | - | - | 14,0 |
| 11. | 281 - 300 | - | - | - | - | - | 100,0 | - | - | - | - | 23,0 |
| 12. | Üle 300 | - | - | 25,0 | 25,0 | 25,0 | - | - | - | 25,0 | - | 19,0 |

Tabel 3.5

Kvalifitseeritud töölise jagunemine palgagruppidesse

| Jrk. nr. | Kategooria Palgaintervall rublades | I | II | III | IV | V | VI | Kvalifitseerimata töölised |
|----------|--|------|------|------|------|------|------|-------------------------------|
| 1. | Kuni 100 | 37,3 | 18,2 | 9,8 | 10,3 | 10,6 | 3,3 | 66,7 |
| 2. | 101 - 120 | 11,1 | 5,5 | 7,3 | 17,2 | 6,4 | 3,3 | 12,5 |
| 3. | 121 - 140 | 11,1 | 20,0 | 14,7 | 10,3 | 8,5 | 3,3 | 8,3 |
| 4. | 141 - 160 | 22,2 | 23,6 | 19,5 | 13,8 | 17,0 | 23,3 | 4,2 |
| 5. | 161 - 180 | 11,1 | 18,2 | 19,5 | 17,2 | 23,4 | 23,3 | 4,2 |
| 6. | 181 - 200 | 11,1 | 12,7 | 14,6 | 6,9 | 12,8 | 26,7 | 4,2 |
| 7. | 201 - 220 | - | - | 9,8 | 13,8 | 4,3 | 3,3 | - |
| 8. | 221 - 240 | - | 1,8 | 4,9 | 10,3 | 6,4 | - | - |
| 9. | 241 - 260 | - | - | - | - | - | 6,7 | - |
| 10. | 261 - 280 | - | - | - | - | 2,1 | 3,3 | - |
| 11. | 281 - 300 | - | - | - | - | 2,1 | - | - |
| 12. | Ule 300 | - | - | - | - | 6,4 | 3,3 | - |
| | Keskmine kuutöötasu rublades | 130 | 144 | 158 | 158 | 172 | 180 | 106 |

Tabel 3.6

Keskmise töötasu tööalade kaupa

| Tööala | Keskmine töötasu rbl. |
|---|-----------------------------|
| Trükkijad, kõrgtrükkijad | 172 |
| Ülejäanud trükkijad | 158 |
| Masinalladujad | 168 |
| Käsiladujad | 150 |
| Korrektorid | 148 |
| Kõitjad | 142 |
| Voltijad, brošeerijad, kokkuvõtjad, kaaneta- jad, surutrükkijad, omblejad, pakkijad, ees- lehekleepijad, stantsijad | 158 |
| Abitöölised, laadijad, utiliipressijad | 142 |
| Koristajad, majahoidjad | 84 |
| Seadistajad, elektrimontöörid, puusepad, jne. | 188 |
| Lõikajad | 156 |
| Muud (ka proovitrükkijad) | 140 |
| Direktor, osakomajuhatajad, peaspetsialistid | 212 |
| Meistrid ja vanemeistrid | 170 |
| Teenistujad | 146 |
| Tootmisega seotud ITP, normeerijad | 128 |

KOKKUVÕTE

Käesolevas aruandes püüdsid uurijad võtta kokku Trükkikoja kaadri koosseisu tulemused ühelt poolt nii üldistatult, kui see võimalikuks osutus, andmaks kaadri koosseisust vajalikku kogupilti. Samal ajal püüti tuua välja kõik põhilised erinevused gruppide vahel, milleks jaguneb töötajaskond, ning vajaduse korral esitada selleks võimalikult detailsed andmed. Uurijate arvates annab selline pilt kollektiivi juhtidele, aga samuti Tootmis-koondise "Eesti Trükitööstus" juhtkonnale võimaluse hinnata vajaliku täpsuse ning põhistatusega kollektiivi ja selle alaosade koosseisus seisnevaid senise kaadripoliitika resultate, tootmistööks avanevaid võimalusi ning kaadriarenguperepektiive. Aruandes toodud võrdlused lubavad tuvastada H. Heidemanni nim. trükkikoja kaadri koosseisu spetsiifikat. Kahjuks ei luba andmete nappus Tartu linna tööjõu struktuuri ja selle kujunemise kohta teha analüüsi trükkikoja kollektiivi ja kogu linna töötajaskonna struktuuri võimalikest seostest.

Nimetatu kõrval leiavad käesoleva analüüsi tulemused rakendust lepingulise töö kõigi järgmiste etappide lähteandmetena : tööjõu liikumise uurimisel, töötajaskonna kiskitluse ettevalmistamisel, kutsepropaganda süsteemi väljatöötamisel.

Aruandes toodud üksiktulemused tuleks läbi analüüsida kollektiivi allosade juhtidel ning üksikute probleemide lahendamise eest vastutajatel. Mõned tulemused vajavad aga meie arvates eraldi rõ-

hutamist nende olulisuse tõttu kollektiivi sotsiaalse arengu aspektis.

1. Kollektiivi ilme ning kõik perspektiivid näärab praegu ilmselt ära väga raske olukord kaadri täiendamisel. Üldise tööjõupuuduse taustal keerustab seda olukorda veel mitu asjaolu: Tartu praegune eriti suur tööjõupuudus, polügrafistierialade mõneti eriline asend tööliskutsete seas (pikk õpiaeg, piiratud töökohtade ring, õppeasutuses ettevalmistuse omandamise võimalused vaid väljaspool Tartut) ning trükikoja väikese kollektiivi puhul selgelt tuntav tootmise tehnoloogiline keerukus. Kuna raskendavad asjaolud lähemal ajal ilmselt ära ei lange, nõuab lahenduse leidmine meetmeid linna juhtkonna ning tootmiskoondise tasemel. Abinõud saavad olla vaid kompleksed, hõlmates kutseorientatsiooni, tööjõu suunamise, noorte ettevalmistuse polügrafistitööks (või sellele lähedastel aladel) ka Tartus, töötajate olmetingimuste parandamise, tootmishoonete ja sisseseade uuendamise.

2. Senisest selgema perspektiivi vajadus on eriti ilmsel, kui võtta arvesse kollektiivi vanuselist koosseisu (võimalik on iga kolmanda töötaja lähemal ajal pensionile siirdumine). Probleem on kahepoolne : esiteks tööjõu puuduse võimalik süvenemine ja teiseks vajadus teha uuendusi kollektiivis, milles küllalt suur osa on arenguväljavaadetelt mitte eriti perspektiivikas. Viimast kinnitab erihariduse olukord, mahulgas ka administratsiooni osas (viimaste puhul võib erihariduse vähesust kompenseerida pika tööstaažiga kaasnev töökoogenus).

3. Tähelepanu vajab olemasoleva kaadri töö stimuleerimine. Teatud andmetest näeme, et töötasu on suhteliselt madal. Töötingimused pole tingitud töö iseloomust ning tootmishoonete eakusest reeglina keskmisest paremad. Teadaolevalt on töötajail raskusi elamispiiriga. Need asjaolud ei saa jätta avaldamata ebasoodsat

nõju ettevõtte prestiižile ja noorte huvile selles töötamise vastu.

4. Edasises uurimistöös sotsiaalse arengu planeerimise alal tuleb lisaks igale tootmisettevõttele omastele töötajate rühmadele arvestada veel töötajate traditsioonilist jagunemist kolme tsehhi vahel ning jaotust polügrafisterialade töötajateks ja töötajateks aladel, mis ei kuulu põhitootmise alla. Toodud andmed näitasid kollektiivi nende tunnuste alusel jagunemise olulisust.

H. Heidemanni nim. trükikoja kollektiivi kaardidokumentide
andmete kodeerimise juhend

I SUGU

1. mees
2. naine

II SÜNNIAASTA

01. kuni 1961
02. 1960-1956
03. 1955-1951
04. 1950-1946
05. 1945-1941
06. 1940-1936
07. 1935-1931
08. 1930-1926
09. 1925-1921
10. 1920 ja hiljem

III RAHVUS

1. eestlane
2. venelane, valgevenelane, ukrainlane
3. muu

IV PARTEILISUS

1. NKP liige või liikmekandidaat
2. ÜLKNÜ liige -s.a. kuni 1952 k.a.
3. Ei ole nende organisatsioonide liige

V ÜLDHARIDUS

- | | |
|------------------|--|
| 1. kuni 5 klassi | 6. 9 kl. |
| 2. 5 kl. | 7. 10-11 kl. või keskeriharidus |
| 3. 6 kl. | 8. Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus |
| 4. 7 kl. | |
| 5. 8 kl. | |

VI ETTEVALMISTUSE OLANAMISE VIIS

1. tšüü
2. kutsekoolis
3. keskeriõppeasutuses
4. kõrgkoolis

VII ETTEVALMISTUSE OLANAMISE AEG (kui on)

00 ei ole eriharidust

- 01 kuni 1979
- 02 1978-1977
- 03 1976-1975
- 04 1974-1973
- 05 1972-1971
- 06 1970-1969
- 07 1968-1967
- 08 1966-1965
- 09 1965-1963
- 10 1962-1961
- 11 1960-1959
- 12 1958-1957
- 13 1956-1955
- 14 1954 ja varem

VIII ERIHARIDUS

0. ei ole
1. eriharidus vastab ametikohale
2. muu eriharidus

IX PEREKONNASEIS

1. abielus
2. ei ole abielus

X TÖÖSTAAŽ ANNUUD ETTEVÕTTES

| | | |
|-------------------|--------------|--------------|
| 01. kuni 2 aastat | 09. 16-17 a. | 17. 32-33 a. |
| 02. 2-3 a. | 10. 18-19 a. | 18. 34-35 a. |
| 03. 4-5 a. | 11. 20-21 a. | 19. üle 35 |
| 04. 6-7 a. | 12. 22-23 a. | |
| 05. 8-9 a. | 13. 24-25 a. | |
| 06. 10-11 a. | 14. 26-27 a. | |
| 07. 12-13 a. | 15. 28-29 a. | |
| 08. 14-15 a. | 16. 30-31 a. | |

XI SOTSIAALNE GRUPP

01. Trükkijad, kõrgtrükkijad
02. Ulejätkuud trükkijad (kontrollijad, sorteerijad, lametrükkijad, stantsimisautomaadil trükkijad, monteerijad, kontrolörid)
03. Masinalledajad
04. Käsiladujad
05. Korrektorid
06. Kõitjad
07. Voltijad, brošeerijad, kokkuvõtjad, kametajad, surutrükkijad, õmblejad, paldkijad, eeslehekleepijad, stantsijad
08. abitööliselised laadijad, utiliipressijad
09. koristajad, majahoidjad
10. Seadistajad, elektrimontöörid, puusepad jne.
11. Lõikajad
12. Muud (ka proovitrükkijad)
13. Direktor, osakomajuhatajad, peaspetsialistid
14. Meistrid ja vanemmeistrid
15. Teenistujad
16. Tootmisega seotud ITP, normeerijad

XIII SOTSIAALNE GRUPP

1. tööline
2. ITP ja teenistuja

XIV KATEGOORIA

0. ITP ja teenistuja
1. Töötajad alal, kus pole kategooriaid
2. I kat.
3. II kat.
4. III kat.
5. IV kat.
6. V kat.
7. VI kat.

XV TOOTMISLÕIK

1. Administratsioon ja osakonnad
2. Ladumisjaoskond
3. Trüki- ja osakond
4. Kõitejaoskond
5. Remondi- ja osakond
6. Rotojaoskond
7. Tsinkograafia

XVI ASUKOHT

1. Ülikooli tn. I tsehh
2. Vallikraavi tn. II tsehh
3. Kastani tn. III tsehh

XVII KESKLINE TÖÖTASU

| | |
|-------------------|--------------|
| 01 kuni 100 rubla | 08 221 - 240 |
| 02 101 - 120 | 09 241 - 260 |
| 03 121 - 140 | 10 261 - 280 |
| 04 141 - 160 | 11 281 - 300 |
| 05 161 - 180 | 12 üle 300 |
| 06 181 - 200 | |
| 07 201 - 220 | |