

Министерство высшего и среднего специального
образования Эстонской ССР

Тартуский Ордена Трудового Красного Знамени Государст-
венный Университет /ТГУ/

Промежуточный отчет по научно-исследовательской
работе

РАЗРАБОТКА ОСНОВ ПЛАНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛ-
ЛЕКТИВА ОБЪЕДИНЕНИЯ "ЭТСЕЛЬХОЗТЕХНИКА" СМ ЭССР

Анализ кадровой документации.

Выполнена по договору с объе-
динением "Этсельхозтехника"

Тема № А-2069

№ гос. регистрации 73065517

Инв. № 5276267

Проректор по научной работе
к.фарм.н.доц.

И.К.Таммеорг
/И.К.Таммеорг/

Заведующий научно-исследова-
тельским сектором, к.э.н.

Е.О.Кайтса
/Е.О.Кайтса/

Руководитель темы,
к.филос.н.

М.Х.Титма
/М.Х.Титма/



Тарту 1973

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

- 1.Вахтер, К.Э. м.н.с. /раздел I, III/
- 2.Иыгисоо, Х.В. ст.тех. /раздел I-III/
- 3.Куйк, Х.Э. тех. /раздел I-III/
- 4.Куусик, В.А. ст.тех. /раздел I-III/
- 5.Лаансалу, А.Э. м.н.с. /раздел I-III/
- 6.Лупп, Э.П. с.н.с. к.арх. /раздел II, III/
- 7.Педастсаар, К.А. тех. /раздел I-III/
- 8.Яниксон, К.А. ст.инж. /раздел III/

Реферат

В IУ квартале 1972 года был прведен анализ кадровой документации объединения "Эстсельхозтехника". Цель работы получить представление о намечных трудовых ресурсах объединения, их количественных и качественных характеристиках, на основании чего руководство республиканского и районных объединений может оценить состояние своих кадров и планировать работу по улучшению их состава.

Отчет состоит из трех глав, его объем 223 страниц. Отчет написан на эстонском языке.

Eesti NSV Kõrgema ja Keskerihariduse
Ministeerium

Tööpunalipu Ordeniga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö

A R U A N N E

Eesti NSV MN Koondise "Eesti Põllumajandustehnika"
sotsiaalse arengu aluste väljatöötamine

Kaadridokumentide analüüs

Täidetud lepingu A-2089 järgi

Teadusala prorektor
farm. kand. dots. /J.Tammeorg/

Teadusliku Uurimistöö sektori
juhataja: majandustead. kand. /E.Kaitsa/

Teema juhendaja: filos.
tead. kand. /M.Titma/



S i s u k o r d

Sissejuhatus

- I. Töötajaskonna üldiseloomustus 4
 - 1. Töötajate arv, soolis-vanuseline iseloomustus ja üldine tööstaaž 8
 - 2. Perekonnaseis, rahvus, parteilisus 27
 - 3. Haridus 32
 - 4. Eriala hariduse järgi 57
 - 5. Ametikoha vastavus erialale 61
- II. Töötajate rakendatust ja kvalifikatsiooni iseloomustavad üldnäitajad 65
 - 1. Töötajate jagunemine 67
 - 2. Töötajate tööstaaž ettevôttes 71
 - 3. Kvalifikatsioon. 95
 - 4. Töötajate iseloomustus kategooriate järgi 120
- III. Töötajaskonna iseloomustus palga järgi 146
 - 1. Töötajate jagunemine palgagruppidesse 148
 - 2. Palga seos soo, vanuse, hariduse ja kvalifikatsiooni järgi 168
- Kokkuvôte. 180
- Lisad. 188

S I S S E J U H A T U S

Vastavalt ENSV MN koondise "Eesti Põllumajandustehnika" ja Tartu Riikliku Ülikooli vahel 20.06.72.a. sõlmitud lepingu nr. 2069 programmile viidi 1972. a. IV kvartalis läbi koondise allasutuste kollektiivide kaadridokumentide analüüs.

Töö eesmärgiks oli saada ülevaade koondise käsutuses olevatest tööjõuressurssidest, kaadri kvantitatiivsetest ja kvalitatiivsetest näitajatest, mille alusel oleks koondise juhtkonnal võimalik teostada kaadripoliitikat ning hinnata kaadrit tootmistegevuses saavutatud näitajate põhjal.

Kõigi allasutuste iseloomustus annab ülevaate olemasoleva kaadri iseärasustest ning võimaldab näha potentsiaalseid reserve kaadrialase töö paremustamiseks. Saadud informatsioon on vajalik ka uurimistöö edasiseks täitmiseks.

Analüüsimisele kuulusid koondise süsteemis 1.10.1972.a. töötanud 15.641 inimese elu- ja teenistuskäiku iseloomustavad üldnäitajad, mis esinesid kaadriosakondades olevatel töötajate isiklikel perfokaartidel. Muudest näitajatest (mida perfokaart ei sisalda) kasutati vaid töötajate 1972.a. keskmist kuupalka.

Andmed kodeeriti kohapeal kaadrialala töötajate abiga ning töödeldi Eesti Raadio arvutuskeskuses elektronarvutil "Minsk-32" vastava programmi alusel nii allasutuste lõikes kui ka kogu koondise kohta tervikuna.

Käesolevas töös esitatakse uurimistulemused kogu koondise kohta, kusjuures põhiliste näitajate osas on toodud ka ekstreemsed allasutused. Oma funktsioonide eripära tõttu pole koondise "Eesti Põllumajandustehnika" kõiki allasutusi võimalik omavahel koos võrrelda, seetõttu tehakse seda kolmes grupis:

- a) rajoonikoondised ja -osakonnad,
- b) tehased,

c) kõik ülejäänud allasutused.

Selleks et allasutusi võrdlevalt hinnata, on toodud töö lisas koondtabelid kõikide allasutuste kohta.

Töö koosneb kolmest osast. Esimene osa annab ülevaate kogu kollektiivi jagunemisest allasutuste järgi ning sellele lisaks sisaldab veel töötajat kui isiksust iseloomustavaid üldnäitajaid, nagu sugu, vanus, haridus, perekonnaseis jne. Seega antakse ülevaade koondise kollektiivist üldstatistiliste näitajate alusel.

Teine osa käsitleb töötajate elu- ja teenistuskäiku iseloomustavaid põhinäitajaid, nagu ametikoht, eriala, tööstaaž, kvalifikatsioon jne., mille põhjal on võimalik iseloomustada kaadri püsivust, tööjõu kvalitatiivset omapära ning jagunemist tootmisloikude järgi. Nende näitajate alusel on võimalik välja töötada kaadri vahetamise ja kvalifikatsiooni tõstmise perspektiivsed plaanid, ühtlasi hinnata ka olemasoleva kaadri potentsiaali ja reserve tööviljakuse tõstmise ja tootmise arengu seisukohalt.

Kolmanda osa eesmärgiks on iseloomustada töötajate palka ning vaadelda seda tootmisloigust, erialast, haridusest, kvalifikatsioonist, soost ja vanusest sõltuvalt. Seega püütakse anda ülevaade erineva tööjõu tegelikust tasustamisest, mille alusel oleks võimalik korrigeerida kaadri komplekteerimist ja kasutada palka kui tööviljakuse tõstmise olulist stimulaatorit.

Andmed esitatakse kas absoluut- või suhtearvudena nii statistilises aruandluses ja kirjanduses kui ka igapäevases töös kõige enam kasutatavas vormis.

Järjestatud tunnustega näitajate puhul on uuritud ka näitajate omavahelist sõltuvust, selle olemasolu korral on välja toodud korrelatsioonikoefitsient. Suhteliselt palju on kasutatud keskmisi näitajaid.

Olgu lisatud, et kui tekstis tuuakse välja vaid äärmuslike näitajatega allasutused, siis töö lisas on toodud kõikide allasutuste põhilised näitajad, mis võimaldavad allasutusi võrdlevalt hinnata.

Iga allasutuse lühikene iseloomustus on antud eraldi tööna.

Siinkohal lubatagu tänada allasutuste kaadriala töötajaid, kes kõik meid vastutulelikult abistasid, vaatamata tehtud töös esinevatele mõningatele ebatäpsustele.

Töö läbiviimise käigus selgus, et kaadrialal töötajate töö normeerimatus tingib kartoteegikaartide episoodilise täiendamise ning seetõttu ka informatsiooni lünklikkuse kasutamisel. Samuti selgus, et tootmistegevuse juhtimiseks ning kaadripoliitika teostamiseks kasutatakse kaadrialast informatsiooni kas väga vähe või üldse mitte. Seetõttu on raskendatud ka materjali interpreteerimine kaadriosakondade töö parandamise seisukohalt. Meiepoolsed ettepanekud kaadrialase informatsiooni kasutamise täiustamiseks esitatakse hiljem eraldi. Oleksime väga tänulikud märkuste ja täiendava informatsiooni eest perfokaartide andmestiku kohta, samuti töötajate kohta, kes kasutavad antud informatsiooni tootmise ja sotsiaalse elu juhtimisel.

I. TÖÖTAJASKONNA ÜLDISELOOMUSTUS

Tootmise arengus etendab käesoleval etapil otsustavat osa inimene, seepärast on mõistetav tööjõuga seotud probleemide aktuaalsus.

Ettevõtte või asutuse kaadri komplekteerimine, selle kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed näitajad sõltuvad väga mitmesugustest teguritest, millõdest tähtsamad on töö iseloom ettevõttes, teatud areaalis kasutada olevad tööjõuressursid ja teised tööjõu tarbijad antud piirkonnas. Tööjõu defitsiidi tingimustes vajavad kaadripoliitika teostamisel arvestamist nii töötajaskonda iseloomustavad parameetrid (sugu, vanus, haridus, erialane ettevalmistus jne.) kui ka nende omavahelised seosed. Kui ülevaadet kollektiivi jagunemisest mingi tunnuse järgi (näit. vanus) on veel võimalik saada ettevõtte kaadriosakonnast, siis mitme tunnuse omavahelist seost ja sõltuvust pole võimalik ära määrata empiirilisele materjalile toetumata. Perspektiivseks kaadripoliitikaks on aga oluline ülevaate omamine olemasolevast kaadrist kõige üldisemate näitajate põhjal.

Antud peatükk seab ülesandeks anda koondise töötajaskonna üldiseloomustus. Tööjõu iseloomustamisel on üldiste näitajate hulgast esmajärgulise tähtsusega eelkõige sugu, vanus, haridus ja erialane ettevalmistus.

Nimetatud näitajate analüüsil aga pakuvad huvi esmajoones erinevad seosed (näit. soo ja vanuse, hariduse ja eriala jt. vahel), võimaldades sügavamalt tunnetada põhjuslikke seoseid mitmete nähtuste vahel.

Eelnevast lähtudes anname töötajate üldiseloomustuse järgmise skeemi kohaselt:

1. Töötajate üldarv, sugu ja vanus.

Selles peatükis võrreldakse koondise allasutusi suuruse (töötajate arv) ning majandus-geograafilise asendi järgi.

Viimane omab tähtsust tööjõu nõudmise ja pakkumise vahekor-
ra hindamisel, kuivõrd erinevad ettevõtted on tööjõu kasu-
tamisel seatud erinevatesse tingimustesse.

Töötajaskonna soolise struktuuri kõrvutamine ENSV rah-
vamajanduses töötava rahvastiku soolise struktuuriga lubab
välja tuua koondise erilise seisundi tervikuna ning ühtlasi
ka allasutuste lõikes. Järgnevalt näidatakse, kuidas toot-
misharude struktuur mõjutab ettevõtte soolist struktuuri
ning milline on naiste osatähtsus sotsiaalsete kategooria-
te lõikes (ITP, teenistujad, töölised).

Vanuselise struktuuri uurimine võimaldab hinnata kol-
lektiivide töövõimalisust koondises tervikuna, allasutustes
ja tootmisharudes. Samuti lubab see välja tuua rida asja-
olusid, mida kaadripoliitikas arvestama peaks (näit. eri-
neva vanusega inimestel on erinevad stiimulid jm.).

Antud peatükki on lülitatud ka kollektiivide soolis-va-
nuseline iseloomustus.

Vanusest sõltub üldine tööstaaž, mille lühiiseloomustus
antakse käesolevas peatükis, põhjalikum aga järgmises osas.

2. Perekonnaseis, rahvus, parteilisus.

Perekonnaseis, rahvus ja parteilisus iseloomustavad töö-
tajaskonda küll aspektidest, mis otseselt ei määra töötõu
kvaliteeti, kuid omavad tähtsust kollektiivi elu sotsiaal-
sel juhtimisel, töösse suhtumise kujundamisel. Perekond
nõuab töötajailt küllaltki suurt tähelepanu, eriti siis, kui
tuleb kasvatada väikesi lapsi. On ilmne, et sellises situat-
sioonis muutuvad oluliselt töö stiimulid, määravateks fak-
toriteks osutuvad sel juhul vaba aeg, kindel tööpäeva pikkus,
töökoha kaugus elukohast jm.

Töötajaskonna rahvuslik koosseis on arvestatav tegur
kollektiivi kujundamisel. Uurimused näitavad, et rahvuslik-
ke iseärasusi tuleb arvestada ka töösse suhtumise kujunda-
misel.

Parteilisus iseloomustab kollektiivi poliitilist arengutaset ning on kahtlemata tähtis näitaja töötajaskonna hindamisel. On ju poliitiline areng seotud ka isiksuse tervikliku arenguga.

Seega on nimetatud tunnused töötajaid iseloomustavad ning seotud tööviljakuse tõstmise ja tootmise arendamisega.

Antud töös lahatakse perekonnaseisu soo, vanuse ja tootmisharude lõikes, rahvast ja parteilisust seostatakse soo ning tootmisharuga.

3. Haridus

Selles peatükis vaadeldakse esmalt töötajate üldharidust ning kõrvutatakse seda vabariigi töötava rahvastiku haridustasemega. Haridustaset võrreldakse eraldi rajoonikoondistes ja osakondades, tehastes ning muudes EPT asutustes. Tuuakse välja olulisemad erinevused hariduslikus struktuuris tootmisloikude kaupa. Edasi vaadeldakse hariduse seost soo ning vanusega.

Eriharidust kui üht põhilisemat kaadri töövõimelisuse hindamise alust vaadeldakse liigitatuna kutse-, keskeri- ja kõrgemaks hariduseks. Näidatakse eri liiki erihariduse osatähtsust allasutuste ja tootmisharude kaupa. Antakse ka insener-tehniliste töötajate ja teenistujate erihariduse iseloomustus. Tuuakse ära erihariduse seosed vanuse ja parteilisusega. Konndise töötajad on grupeeritud veel selle järgi, millal eriharidus omandati.

Antud peatükk lõpeb nende töötajate äranäitamise, kes kaadridokumentide analüüsi momendil jätkasid oma haridusteed.

Need andmed võimaldavad hinnata eelkõige tootmiskultuuri ja organisatsiooni täiustamise reserve. Üldharidus on selleks baasiks, mis määrab kollektiivi potentsiaali tööviljakuse tõstmiseks tootmise organisatsiooni arengu kaudu. Eriharidus annab aga ülevaate töötajate ettevalmistusest vahetute tootmisülesannete täitmiseks. Seoses tehnika ja tehnoloogia täiustumisega on pidevalt vaja tõsta töötaja-

jate erialast ettevalmistust, vastasel korral omandatud kvalifikatsioon amortiseerub. Seetõttu leiab eriharidus sügavamat käsitlemist käesoleva peatüki teises pooles.

Toodud andmed peaksid kasulikud olema ka kaadri väljaõppe plaanide koostamisel.

4. Eriala hariduse järgi.

Antud peatükis esitatakse enam levinud erialade struktuur nii kogu koondise ulatuses kui ka allasutuste ja tootmisharude lõikes. Ühtlasi antakse mitmesuguste erialadel töötajate iseloomustus vanuse järgi.

Kvalifikatsiooni keerukuse kõrval on tootmise organiseerimisel tähtis ka valdkond, kus antud kvalifikatsioon on rakendatav. Seetõttu on töötajate eriala aruandes nii põhjalikku käsitlemist leidnud.

5. Ametikoha vastavus erialale.

Nimetatud küsimus lülitati hurimistöösse eesmärgiga hinnata kaadri kasutamise otstarbekust. Kuid kahjuks tõlgendasid mitmete ettevõtete kaadriala töötajad kodeerimishendit ebatäpselt, mistõttu saadud algandmed osutusid sügavama interpreteerimise jaoks puudulikeks. Seega saame siinkohal esitada vaid kõige üldisemaid jooni eriharidusega kaadri paigutusest koondises.

1. TÖÖTAJATE ARV, SOOLIS-VANUSELINE ISELOOMUSTUS JA ÜLDINE TÖÖSTAAŽ

1972. a. 1. oktoobri seisuga töötas koondise 33 allasutuses 15 641 inimest. Kahtlemata on EPT üks suuremaid omataolisi süsteeme, hõlmates 2,5 % vabariigi rahvamajanduses rakendatud tööjõust. Rajoonikoondiste ja -osakondade töötajate üldarv moodustab ligi veerandi vabariigi põllumajanduse kaadrist.

Teostatavate tööde iseloomu arvestades on koondis seejuures küllaltki heterogeenne süsteem, koosnedes erineva profiiliga allasutustest, mis omakorda hõlmavad mitmesuguseid tootmisharusid. Sellest tulenevalt ka vajadus mitmekesise kaadri järele.

Edasise analüüsi ja võrdluse hõlbustamiseks on otstarbekas allasutused jaotada kolme gruppi:

- 1) rajoonikoondised ja osakonnad,
- 2) tehased,
- 3) muud asutused.

Kõige suurema grupi moodustavad kahtlemata rajoonikoondised ja osakonnad 13,5 tuh. töötajaga, hõlmates rohkem kui 4/5 kogu koondise töötajaskonnast.

TÖÖTAJATE ARV

ALLASUTUSTES. Järgnevalt toome töötajate arvud allasutustes kolme grupi lõikes, mis võimaldavad edasist materjali paremini interpreteerida, samuti hinnata allasutuse osatähtsust EPT süsteemis.

A. Rajoonikoondised ja osakonnad.

1. Elva osakond	-	483
2. Haapsalu rajoonikoondis	-	585
3. Harju rajoonikoondis	-	499
4. Hiiumaa osakond	-	260
5. Jõgeva rajoonikoondis	-	641

6. Kadrina osakond	-	185
7. Keila osakond	-	497
8. Kingissepa rajoonikoondis	-	540
9. Kohtla-Järve rajoonikoondis	-	538
10. Kose osakond	-	581
11. Märjamaa osakond	-	708
12. Nuia osakond	-	653
13. Paide rajoonikoondis	-	867
14. Põltsamaa osakond	-	439
15. Põlva rajoonikoondis	-	514
16. Pärnu rajoonikoondis	-	855
17. Rakvere rajoonikoondis	-	515
18. Rapla rajoonikoondis	-	611
19. Tamsalu osakond	-	303
20. Valga rajoonikoondis	-	736
21. Viljandi rajoonikoondis	-	890
22. Võru rajoonikoondis	-	686
23. Väike-Maarja osakond	-	368
24. Vändra osakond	-	564

Rajoonikoondiste ja osakondade seas on töötajate üldarvu poolest suurimaks ettevõtteks Viljandi rajoonikoondis (ühtlasi suurim allasutus EPT-s), kus töötajate arv 1972.a. 1. oktoobri seisuga lähenes 900-le. Rohkem kui 800 töötajat on veel Paide ja Pärnu rajoonikoondises. Kõige väiksemad on Kadrina ja Hiiumaa osakonnad.

B. Tehased

1. Tartu Katse-Remonditehas	-	785
2. Kuusalu Remonditehas	-	241
3. Raasiku Katse-Remonditehas	-	196

EPT süsteemi kuuluvast kolmest tehasest võib Tartu Katse-Remonditehasst lugeda vabariigi mastaabis keskmise suurusega ettevõtteks, teisi aga väike-ettevõteteks.

C. Muud asutused

1. Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	-	160
2. Kontor "Põllumajanduskomplekt"	-	125

3. Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	- 93
4. Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	- 38
5. Vabariiklik Baas	- 274
6. Keskus	- 213.

Sellesse gruppi kuuluvad vähese töötajate arvuga (alla 300) asutused. Suurimad on Vabariiklik Baas ja keskus üle 200 töötajaga; 100 ja 200 töötaja vahemikus on Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn ja kontor "Põllumajanduskomplekt", alla 100 töötajaga aga on Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus.

Analüüsil ilmnevate nähtuste paremaks hindamiseks peame vajalikuks juhtida tähelepanu asjaolule, et ettevõtte töötajaskonna formeerimine, selle struktuuri kujunemine ei sõltu ainuüksi ettevõttest endast. Küllaltki suurt tähtsust etendab ka ettevõtte majandusgeograafiline asend. Sõltub ju sellest tööjõu värbamise võimalus (töövõimelises eas oleva rahvastiku iseloom antud areaalis, tööjõu osas konkureerivate ettevõtete ja asutuste olemasolu, teistest piirkondadest tööjõu värbamise võimalus jm.).

Esimesse gruppi kuuluksid need asutused ja ettevõtted, mis paiknevad Tallinnas või selle tagamaal, sest hea transpordiühenduse tõttu oleks selle areaali rahvastikul võimalus ka Tallinna ettevõtetes ja asutustes tööl käia.

Nimetatud gruppi kuuluvad EPT allasutused peavad konkureerima Tallinna piirkonna arvukate asutuste ja ettevõtete, mis töötavad suure tööjõu defitsiidi tingimustes.

Tallinna mõjupiirkonda jäävad asutused ja ettevõtted oleksid järgmised:

1. Keskus.
2. Vabariiklik Baas.
3. Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo.
4. Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus.
5. Kontor "Põllumajanduskomplekt".
6. Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn.

7. Kuusalu Remonditehas.
8. Raasiku Katse-Remonditehas.
9. Harju rajoonikoondis.
10. Kose osakond.
11. Keila osakond.

Seega küllaltki suur osa (peaaegu 1/5) koondise kaadrist tuleb formeerida tööjõu areaalis, kus on suur tööliste defitsiit, eriti vähekvalifitseeritud tööjõu osas. Seejuures ei ole koondise mitmetel allasutustel võimalik oma tööjõudu Tallinnast hankida (asuvad Tallinna tagamaal), küll aga formeerivad nende vahetust ümbrusest oma kaadrit paljud teised Tallinnas asuvad ettevõtted ja asutused. Samal ajal aga võimaldab geograafiline asend sellesse gruppi kuuluvatel allasutustel formeerida enamkvalifitseeritud kaadrit, sest töötaval elanikkonnal on antud piirkonnas kõrgem haridustase ja ka kvalifitseeritud kaadrit on siin rohkem kui Eesti NSV teistes piirkondades.

Koondise allasutuste omapära arvestades võib järeldada, et kõige halvemas olukorras on vahetult materiaalse tootmisega seotud allasutused. Kvalifitseeritumat tööjõudu tarvivad allasutused on aga eelisolukorras.

Teise grupi moodustavad linnades paiknevad ettevõtted, mis konkureerivad tööjõu osas oluliselt linna teiste asutuste ja ettevõtetega, kuid hoopis vähemal määral kui Tallinnas asuvad ettevõtted. Siia kuuluvad järgmised ettevõtted:

1. Tartu Katse-Remonditehas.
2. Võru rajoonikoondis.
3. Viljandi rajoonikoondis.
4. Kohtla-Järve rajoonikoondis.
5. Rakvere rajoonikoondis.

Selles grupis on hõivatud 22 % koondise töötajaskonnast.

Kui Tartu tingimused on lähedased Tallinna omadele, siis teistes linnades nii teravat tööjõu defitsiiti ei esine. Et elanikkonna nii üld- kui ka erihariduslik tase on ligilähedane vabariigi keskmisele, siis koondise allasutused, mis formeerivad tööjõudu antud piirkonnas, on kõige soodsamas olukorras.

Kolmanda grupi moodustavad väikelinnades ja alevites paiknevad rajoonikoondised ja osakonnad, kusjuures EPT on antud areaali domineerivaks ettevõtteks. Seetõttu on ta kaadri valikul mõnevõrra sõltumatus olukorras kui eelmiste gruppide ettevõtted. Samal ajal aga on tööjõu areaali lokaliseeritus seotud ka elanikkonna tagasihoidliku üld- ja eriharidusliku tasemega.

Kõige rohkem EPT allasutusi kuulubki kolmandasse gruppi, moodustades 3/5 töötajate üldarvust.

Need ettevõtted oleksid järgmised:

1. Elva osakond.
2. Põlva rajoonikoondis.
3. Valga rajoonikoondis.
4. Märjamaa osakond.
5. Rapla rajoonikoondis.
6. Nuia osakond.
7. Pärnu rajoonikoondis.
8. Kadrina osakond.
9. Vändra osakond.
10. Väike-Maarja osakond.
11. Rakvere rajoonikoondis.
12. Haapsalu rajoonikoondis.
13. Tamsalu osakond.
14. Põltsamaa osakond.
15. Jõgeva rajoonikoondis.
16. Paide rajoonikoondis.
17. Kingissepa rajoonikoondis.
18. Hiiumaa osakond.

Eeltoodud liigitus on küll mõnevõrra tinglik, kuid võimaldab edasise analüüsi käigus arvestada, kas kõikumised mingi näitaja osas allasutuste lõikes on objektiivset laadi või sõltuvad antud allasutuse juhtkonnast.

SUGU. Koondises töötab 12 262 meest ja 3377 naist. Naiste osatähtsus on seega 21,6 %. Sooliselt struktuurilt erineb koondise töötajaskond oluliselt vabariigi rahvamajanduses kasutatavast tööjõust, kuna viimases on naiste osatähtsus 53 % (põllumajanduses 47 %). Kollektiivi selline maskuliinne iseloom on tingitud eelkõige rajoonikoondiste ja osakondade töö iseloomust, kus füüsiliselt raske töö seab ranged piirid naistööjõu kasutamisele. Naisi on suhteliselt rohkem rakendatud tehastes ja koondise teistes asutustes.

Niisugune küllaltki ühekülgne kollektiivi iseloom tingib suuri eripärasid kaadripoliitikas ja sotsiaalse elu juhtimises. Tuleb arvestada mehe positsiooniga ühiskonnas ja perekonnas (ametialane perspektiiv, perekonnapea kohustused jm.), tema orientatsiooniga. Sotsioloogilised uurimused on näidanud, et meeste orientatsioon erineb oluliselt naiste omast. Sellega on seletatavad ka mõned järgneva analüüsi käigus ilmnevad nähtused.

Kuna paljudes piirkondades on EPT põhiliseks, sealhulgas peamiselt meestööjõudu tarbivaks ettevõtteks, siis on tööjõu hankimisel probleemiks naiste rakendamine. Raskused tekivad esmajoonel seal, kus vastukaaluks puuduvad naistööjõudu tarbivad ettevõtted. Seepärast oleks perspektiivse kaadripoliitika seisukohalt otstarbekas teatud piirkondades arendada neid tootmisharusid, kus leiaksid rakendust naised. Uurimused näitavad, et mõlema abikaasa töötamine ühes ja samas ettevõttes stabiliseerib kaadrit. Ehkki koondise praegune tootmisstruktuur on pikaajalise arengu tulemus ning kardinaalseid muudatusi on selles raske teostada, võib eeltoodud seisukoht siiski osaliselt arvestamist leida.

Asume nüüd allasutuste soolise struktuuri iseloomustamisele (vt. LISA tabel 1).

Rajoonikoondistes ja osakondades on naisi reeglina vähem kui veerand kogu töötajaskonnast. Erandi moodustab Harju rajoonikoondis, kus naised moodustavad 1/3 kollektiivist.

Rohkem kui viiendiku töötajaskonnast moodustavad naised veel Hiiumaa ja Tamsalu osakonnas, Paide, Rakvere ja Viljan-

di rajoonikoondises. Kõige vähem on naisi Elva ja Põltsamaa osakonnas ning Valga rajoonikoondises - vähem kui 0-15 %.

Märksa rohkem on naisi tehastes - Tartu KRT-s ja Raasiku KRT-s 30 %, Kuusalu Remonditehases peaaegu 2/5.

Muudest asutustest moodustavad naised üle poole kollektiivist. Töö- ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses, Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos ning Keskuses.

Soolise struktuuri erinevused allasutustes on tingitud eelkõige tootmisharude struktuurist. Nii on Harju rajoonikoondises töötavate naiste suur protsent tingitud rajooni töö eripärast - maaparanduse puudumisest. Naisi on tööl suhteliselt palju neis rajoonikoondistes ja osakondades, kus on kaubabaasid ja lasteaiad.

Nagu oodata võiski, on põhilistes tootmisharudes (töökoda, maaparandus, farmid, automajand) rõhuv ülekaal meesttööjõul, kuna naised on aga rakendamist leidnud peamiselt abistavates tootmisloikudes.

Võttes vaatluse alla erinevate tootmisloikude soolise struktuuri (tabel 1.1.) näeme, et naistööjõudu (rohkem kui pool kollektiivist) rakendatakse põhiliselt lasteaedades, naftabaasis, vahetusfondides, kaubanduses, elamu-kommunaalmajanduses ja grupis "muud" (enamasti administratsioon).

Absoluutarvude põhjal töötab naisi kõige rohkem tehastes (töökodades) ja maaparanduses (turbatootmises) - kummaski 1/5 naiste üldarvust.

Lõpuks vaatleme ka naiste osatähtsust sotsiaalsete kategooriate (töölised, ITP, teenistujad) lõikes.

Tööliste hulgas on naiste osatähtsus kõige tagasihoidlikum - vaid 12 %. Insener-tehnilisest personalist moodustavad naised ühe viiendiku.

Seevastu on naiste osatähtsus teenistujate hulgas väga suur - 94 %.

Kõikidest naistest rohkem kui 2/5 töötab teenistujatena. Sellest tuleneb ka näiteks naiste tunduvalt madalam palk meestega võrreldes, nagu selgub kolmandas osas.

T a b e l 1.1.

Sooline struktuur tootmislõikudes

Jrk. nr.	Tootmislõik	Töötajate arv tootmislõigusI	Naiste osatähtsus %
1.	Tehas, töökoda.	3 274	21,0
2.	Maaparandus, turbatootmine	6 183	11,3
3.	Farmid	537	7,1
4.	Kaubandus	1 041	57,8
5.	Automajand	2 121	9,2
6.	Ehitus	835	16,3
7.	Naftabaas	24	70,8
8.	Vahetusfond	17	58,8
9.	Elamu-kommunaalmajandus	244	56,2
10.	Laboratoorium	40	50,0
11.	Katlamaja	58	36,2
12.	Raadioside	4	-
13.	Lasteaed	301	97,7
14.	Muud	959	54,4

Täidetava ametikoha järgi on ITP, teenistujad ja tööliised detailsemalt välja toodud käesoleva töö teises osas, kust võib lähemalt ka soolise struktuuri kohta andmeid leida.

VANUS. On loomulik, et iga asutus on hhvitatud kõige töövõimelisema kaadri komplekteerimisest ja kinnistamisest. Töövõimelisus aga tuleneb vahetult töötajate vanusest. Kõige üldisemalt võiks töövõime ja ea vahelist sõltuvust kujutada graafilise kõverana, kus vanuse kasvuga kaasneb esmalt töövõime tõus, seejärel teatud vanuse puhul saavutatakse maksimum, mis püsib mõne aja, siis järgneb töövõime langus vanuse suurenedes.

Parimat loomeiga on väga raske täpsemalt piiritleda, on see ju erinevate tööde puhul erinev. On elukutseid, kus

suurt tähtsust omavad mitte niivõrd erialane ettevalmistus kui pikaajaline töö ühes valdkonnas ja elukogemused (näiteks juhtivatel ametikohtadel). Spetsialist aga saavutab töövõime tõusu mõne aastaga pärast eriharidust andva õppeasutuse lõpetamist, kui ta oma töösse juba sisse on ehanud. Siinkohal olgu märgitud, et haridustee pikenemisega kasvab ka parima töövõime iga. Kui aastakümneid tagasi alustati teenistuskäiku väga sageli enne täisealiseks saamist, siis praeguse hariduspoliitika korral alustatakse iseseisvat tööd märksa hiljem (näiteks kõrgema haridusega spetsialist asub tööle mitte enne 23. eluaastat).

Kõige varem on töövõime maksimumi võimalik saavutada ilmselt vähekvalifitseeritud tööjõul (hariduse omandamisele kulutatakse vähem aega, töö suhteline lihtsus võimaldab tööoperatsioonides kiiremini vilumust omandada).

Ühe kollektiivi piiris on optimaalne ühendada vana kaadri kogemused ja noore perspektiivne võimekus.

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

Kõigepealt on tarvis omada kaadrist selge ülevaade: välja selgitada pensioniealisteks saajad, kes on potentsiaalsed koondisest lahkujad. Pensioniealiste puhul kerkib sageli üles küsimus tulusama töö leidmisest vahetult enne pensionile siirdumist.

Lahkuva kaadri prognoosimisel on pensionile siirdujate kõrval vaja arvestust pidada ka Nõukogude armeesse kutsutavate noorukite osas. Selle kontingendi lahkumine on koondisele valusaks küsimuseks, kuna siia kuuluvad enamasti äsja- sed kutsekoolide lõpetanud. Seepärast on tarvis sellele grupele pöörata erilist tähelepanu, taotlema nende noorte naasmist endisesse töökohta pärast armeeteenistuse lõppu.

Urimused on ammu näidanud, et kõige mobiilsema tööjõu moodustavad noored, kes vahetavad töökohti palju kergemini kui vanem kaader. See on ka mõistetav, sest selles eas tihti alles otsitakse oma kohta elus.

Kõige sagedamini lahkub noor ettevõttega kohanematuse või töö sobimatuse tõttu. Et ära hoida noore lahkumist koon- disest, kus valitud töö talle ei sobinud, tuleks võimaluste pii- rides lasta noorel vahetada töökohta samas ettevõttes. Noorte adapteerimiseks kollektiivi on aga tarvis nendega tegelda eriplaani alusel.

Vanust on tarvis arvestada veel töötajate stimuleerimi- sel. Erineva vanusega töötajaile on rakendatavad mõneti eri- nevad stiimulid. Millest on huvitatud näiteks noored abi- eluinimesed? Kindlasti korteri saamisest, lapse paigutami- sest lasteasutusse, ajaliselt sobivast tööst jms. Kaadri stabiliseerimisel etendavad nooremate töötajate puhul tun- duvalt olulisemat osa kui eakamate puhul töötaja perspek- tiiv ametiredelil ja vaba aja sisustamine.

Asume nüüd koondise töötajaskonna vanuselisele iseloo- mustamisele.

T a b e l 1.2.
Vanuseline struktuur

Vanus	Absoluut- arv	Osatähtsus %
Kuni 19 aastat	578	3,7
20-24 "	1826	11,7
25-29 "	2307	14,8
30-34 "	2672	17,1
35-39 "	2383	15,2
40-44 "	2200	14,1
45-49 "	1469	9,4
50-54 "	932	6,0
55-59 "	681	4,4
60 a. ja vanemad	590	3,8

Tabelist 1.2. nähtub, et kõige arvukam on 30-34 a. va- nusegrupp. Ligi pool töötajaskonnast jääb vanusevahemikku 25-39 a., mis iseenesest on hea näitaja, kuivõrd enamikel

elualadel saavutatakse selles eas parim töövõime. Alla 25-aastasi noori on 1/6 töötajate üldarvust. Üle 50 aastasi töötajaid on 1/7 töötajaskonnast.

Nagu võis eeldadagi, on koondises 20-40-aastasi inimesi protsentuaalselt mõnevõrra rohkem, kui on vastavate aastakäikude osatähtsus vabariigi elanikkonnas tervikuna. See tuleneb otseselt töö iseloomust koondises, sest töö on enam jõukohane noorematele meestele.

Et koondise allasutusi võrrelda vanuse alusel, selleks kasutame näitajana kollektiivi keskmist vanust (vt. LISA tabel 1). Seejuures võtame orientiiriks kogu koondise töötajaskonna keskmise vanuse, mis on 37,0 aastat. Kollektiivide täpsema vanuselise struktuuri võib aga leida iga allasutuse kohta käivas aruandes. Keskmine vanus kõigub allasutuste lõikes märgatavalt - 41,0 aastast kuni 32,5 aastani. Sellist kõikumist on raske seletada, ning see näitaja peaks vahetult seostuma töö iseloomuga ühes või teises asutuses.

Rajoonikoondistest ja osakondadest on kõige eakam kaader Keila osakonnas (40,5 aastat). Võib veel nimetada Põltsamaa osakonna kollektiivi vanusega 39,0 aastat; Paide rajoonikoondist, Kose ja Väike-Maarja osakondi, kus vastav näitaja on 38,0.

Noorimad kollektiivid on Põlva rajoonikoondises ja Kadrina osakonnas (keskmine vanus 35,0 aastat), samuti Kingisepa ja Kohtla-Järve rajoonikoondistes (35,5).

Tehaste gruppi kuuluvatest ettevõtetest on vanimaks Raasiku Katse-Remonditehase kollektiiv keskmise vanusega 39,5 aastat. Tartu Katse-Remonditehase ja Kuusalu Remonditehase töötajaskond on ühealised - 36,0 aastat.

Muude asutuste grupis on kõige vanem Vabariikliku Baasi kollektiiv - keskmine vanus 41,0 aastat. Ühtlasi on see kõige eakam kollektiiv kogu koondise piires. Eelmisele läheneb kontori "Põllumajanduskomplekt" keskuse töötajate keskmine vanus - 39,5 aastat.

Kõige noorem kollektiiv (ka koondises tervikuna) on Töö- ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses - keskmine

vanus 32,5 aastat. Noor on ka töötajaskond Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos (34,0 aastat).

Arvestades nende allasutuste suhteliselt noort iga on ka kollektiivide noorus täiesti loomulik, nagu ka väikene staaž ja muud vanusega seotud näitajad.

Järgnevalt vaatleme vanuselist struktuuri tootmisloikudes.

Tabeli 1.3. uurimisel võib täheldada, et tootmisloikude kollektiivid erinevad oma vanuseliselt struktuurilt üksteisest oluliselt. See on suures osas tingitud töö spetsiifisusest. Vanuselise struktuuri kõige olulisemad jooned vääri- vad meelespidamist, sest nad aitavad edaspidisel aruande jälgimisel toodud materjali paremini interpreteerida.

Kõigepealt esitame põhilised tootmisharud (töökoda, maaparandus, kaubandus, automajand), kus on üle tuhande töötaja. Noori on suhteliselt palju automajandis ja töökojas (tehas- tes). Eakaid töötajaid on rohkesti kaubanduses (viiendik kollektiivist üle 50 aasta vanad). Üle 50 aasta vanuseid töötajaid on küllaltki palju ka veel maaparanduses (turba- tootmises), kaks korda rohkem kui näiteks automajandis. Kõi- ge noorem kollektiiv ongi automajandis - keskmine vanus 34,5 aastat; kõige vanem aga kaubanduses - 39,5 aastat. Ka- he ülejäänud tootmisloigu (töökoda ja maaparandus) kaadri keskmine vanus jääb 37 aasta piiridesse.

Automajandi kaadri noor iga on osaliselt tingitud koon- distesse suunatud kutsekoolide kasvandike ümberorienteerumi- sest jõumasinajuhist autojuhiks. Seda kinnitab ka fakt, et igal kuuendal automajandi töötajal on kutseharidus. Kauba- baaside töö on jõukohane ka vanematele inimestele, sellest siis suhteliselt kõrge vanus nimetatud tootmisloigus.

Kõikides teistes eelpool käsitlemata jäänud tootmisloi- kudes on töötajaid alla 1000. Oma funktsioonilt võib nende tööd pidada abistavaks (v.a. farmid). Nende hulgast on noori töötajaid suhteliselt kõige rohkem lasteaias (1/5 kollek- tiivist alla 25 aasta vanad).

Tabel 1.3.

Vanuseline struktuur tootmisloikudes

Jrk. nr.	Tootmisloik	Töötajate üldarv	Alla 25 a.	25-29 a.	30-34 a.	35-39 a.	40-44 a.	45-49 a.	Üle 50 a.	Kokku
1.	Tehas, töökoda	3274	17,5	15,4	15,4	13,4	15,3	9,5	13,6	100,1
2.	Maaparandus, turbatootmine	6183	14,6	12,9	17,8	17,3	13,7	9,5	14,1	99,9
3.	Farmid	537	15,1	21,4	19,9	13,8	12,9	7,1	9,8	100,0
4.	Kaubandus	1041	13,7	12,0	14,4	12,5	13,7	12,3	21,4	100,0
5.	Automajand	2121	18,6	19,1	20,7	14,7	12,7	6,8	7,4	100,0
6.	Ehitus	835	12,2	15,6	15,0	13,2	14,1	11,1	18,8	100,0
7.	Naftabaas	24	-	16,7	-	16,7	35,3	-	35,3	100,0
8.	Vahetusfond	17	11,8	17,7	5,9	41,2	5,9	11,8	5,9	100,2
9.	Elamu-kommunaalmajandus	244	8,6	9,0	11,1	10,3	13,1	11,1	36,9	100,1
10.	Laboratoorium	40	15,0	25,0	25,0	7,5	10,0	7,5	10,0	100,0
11.	Katlamaja	58	3,4	8,6	12,1	22,4	6,9	6,9	39,6	99,9
12.	Raadioside	4	-	25,0	25,0	-	-	25,0	25,0	100,0
13.	Lasteaed	301	19,3	20,3	21,9	11,6	10,3	7,3	9,4	100,1
14.	Muud	959	12,1	12,7	14,0	17,0	18,0	11,6	14,7	100,1
Koondis kokku:		15 638	15,4	14,8	17,1	15,2	14,1	9,4	14,2	100,2

Eakaid töötajaid on aga rohkesti katlamajas, elamukommunaalmajanduses ja naftabaasis - rohkem kui 1/3 nimetatud tootmisloikude kaadrist on üle 50 aasta vanad. Ka keskmise vanuse järgi on need tootmisloigud kõige vanema kaadriga - keskmine vanus on suurem kui 43,5 aastat. Küllaltki vanad on ka töötajad grupis "muud" ja ehituses - keskmine vanus üle 38,5 aasta. Noorim kollektiiv on lasteaias (34,5 aastat). Teiseks noorema kaadriga tootmisloiguks on farmid, kus töö iseloom võimaldab rakendada eriharidusega noort kaadrit.

Vanuse ja soo vahelise seose uurimine näitab, et koonddises töötavad naised on meestest vanemad. Naiste keskmine vanus ületab meeste keskmise vanuse ühe aasta võrra. Koonddises töötavate naiste kõrgem vanus on täiesti loomulik nähtus, sest vabariigis tervikuna on eakamatel naistel suur osatähtsus.

Erinevusi meeste ja naiste vanuselises struktuuris kajastavad joonis 1.1. ja tabel 1.4.

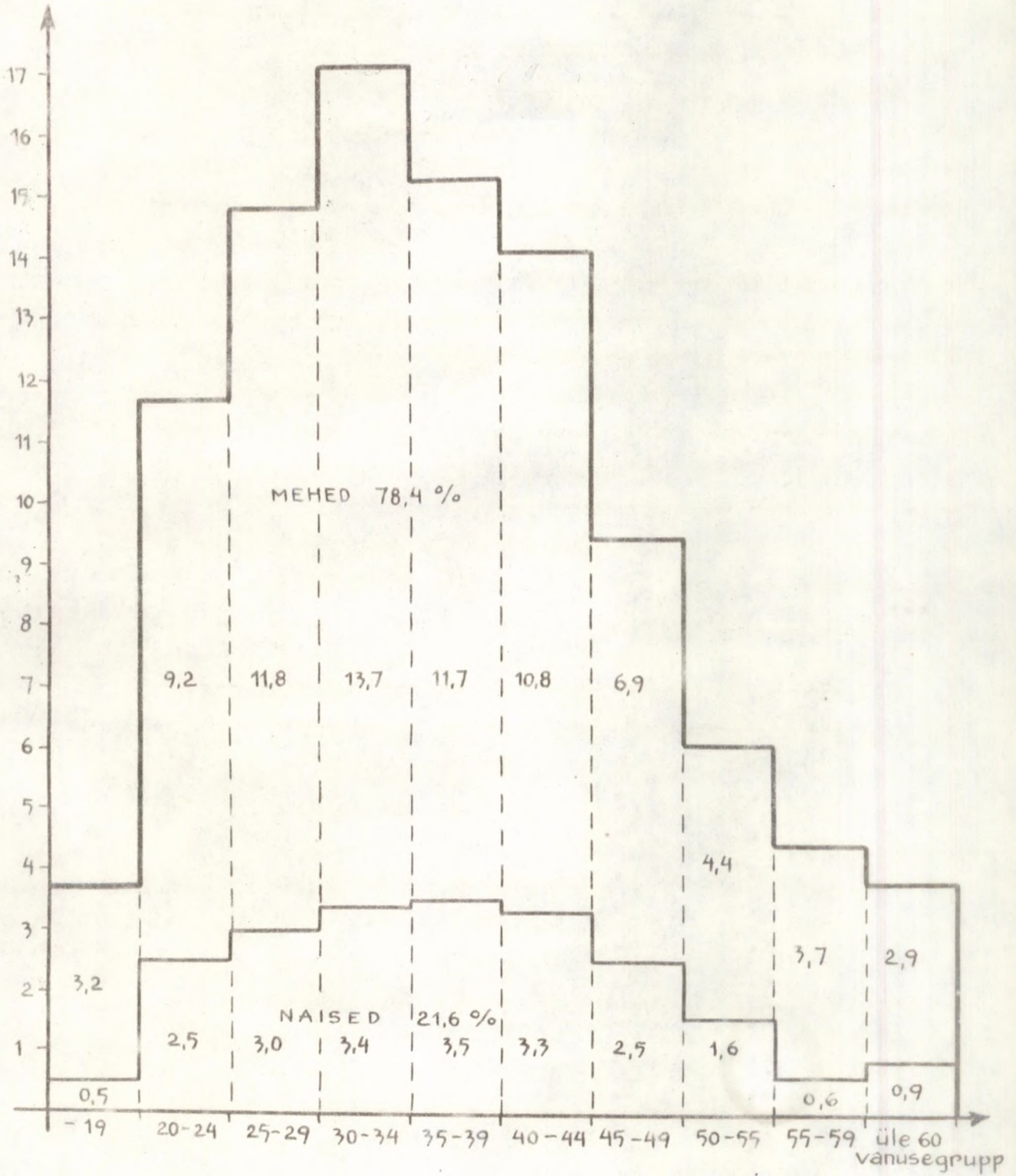
T a b e l 1.4.

Meeste ja naiste vanuseline struktuur

Vanus	Mehed	Naised
Kuni 19 aastat	4,1	2,2
20-24 "	11,7	11,4
25-29 "	15,1	13,7
30-34 "	17,5	15,7
35-39 "	15,0	16,2
40-44 "	13,7	15,3
45-49 "	8,9	11,4
50-54 "	5,6	7,2
55-59	4,7	2,9
60 a. ja vanemad	3,7	4,0
Kokku:	100,0	100,0

Kollektiivi soolis - vanuseline struktuur

üldarvust



Kui meestel on arvukaim vanusegrupp 30-34-aastased, siis naistel 35-39-aastased. Naisi on suhteliselt rohkem vanemates (üle 35 a.), mehi aga nooremates aastakäikudes.

Kõrvutades koondise töötajaskonna ja vabariigi elanikkonna soolis-vanuselist struktuuri, ilmneb, et kui meeste vanuseline struktuur on enam-vähem sarnane, siis naiste osas on koondis komplekteeritud vabariigi omast märksa noorema tööjõuga.

Järgnevalt võtame vaatluse alla ekstreemsed näitajad naiste ja meeste keskmises vanuses, allasutuste lõikes (LISA, tabel 1). Allasutustes kõigub keskmine vanus võrdlemisi suures ulatuses - naistel 32,0 aastast 44,5 aastani; meestel 33,0 aastast 41,5 aastani. Seega on naiste osas amplituud tervelt 6 aasta võrra suurem meestega võrreldes. Sellised olulised kõikumised keskmistes vanustes on paljuski tingitud töö iseloomu erinevustest, nagu alljärgnevast selgub.

Rajoonikoondistest ja osakondadest töötavad kõige eakamad naised Keila ja Põltsamaa osakonnas - keskmine vanus üle 40 aasta. Naistöötajate suhteliselt noore ea poolest paistavad silma Hiiumaa osakond ja Põlva rajoonikoondis - keskmine vanus alla 35 aasta.

Meeste keskmises vanuses juhivad samuti Keila ja Põltsamaa osakond (vastavalt 40,0 ja 38,5 aastat). Seega on nimetatud ettevõtetes ühtlaselt vanemad kollektiivid. Kõige nooremad mehed töötavad Kadrina osakonnas (34,5 aastat). Keskmise vanusega - 35,5 aastat on 6 ettevõtte kollektiivid (Harju, Kingissepa, Kohtla-Järve, Põlva, Rakvere, Märjamaa).

Kus on meeste ja naiste vanuseline erinevus kõige suurem? Selgub, et Hiiumaa, Tamsalu ja Kadrina osakonnas, esimeses koguni naiste kasuks (nad on meestest keskmiselt 2,5 aastat nooremad). Naised on meestest nooremad veel vaid kolmes ettevõttes: Kohtla-Järve, Jõgeva ja Põlva rajoonikoondises.

Tehastest sarnanevad Kuusalu Remonditehas ja Tartu Katse-Remonditehas teineteisega nii meeste kui naiste vanuse poolest. 2 aasta võrra on Raasiku Katse-Remonditehase naised eelmistest vanemad (keskmine vanus 39,5 aastat), mehed aga koguni 4,5 aasta võrra (keskmine vanus 40,0 aastat).

EPT muudes asutustes on vanuseline pilt kõige kirjum. Võib välja tuua väga noored kollektiivid, nagu seda on Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus ning Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo, kus nii mehed kui naised on koondise ülejäänud allasutustest märksa nooremad (keskmine vanus alla 35 aasta). Ilmselt on see tingitud nimetatud asutuste hiljutisest loomisest, mis võimaldas nende kaadrit komplekteerida noorest eriharidusega tööjõust. Seda kinnitab ka asjaolu, et neis asutustes on eriharidusega spetsialistidest pooled lõpetanud õppeasutuse viimase 7 aasta jooksul.

Vastupidine on olukord aga Vabariiklikus Baasis ja kontoris "Põllumajanduskomplekt", kus nii naiste kui meeste keskmine vanus on 40 aasta piirides. Et nende asutuste töö iseloom ei nõua eriharidust, siis on erihariduseta vanem kaader siin kergesti rakendust leidnud.

Muude asutuste gruppi jäävatel kollektiividel ei ole meeste ja naiste keskmises vanuses lahkumineku olulised. Silmatorkava erandi moodustab vaid Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kõlmon, kus töötab ainult 21 naist, kuid kelle keskmine vanus tuleb suur - 44,5 aastat (märksa kõrgem koondise kõikide ülejäänud kollektiivide naiste keskmisest vanusest). Sellest tulenevalt ka erakordselt suur erinevus meeste ja naiste vanuses - tervelt 8,5 aastat. Kuid töötajate väikese arvu tõttu on see faktor ebaoluline.

Lõpuks vaatleme käesolevas peatükis veel töötajate üldist tööstaaži, mis on vanusega väga tihedas seoses (korrellatsioonikordaja $r = 0,74$).

ÜLDINE

TÖÖSTAAŽ. Üldine tööstaaž iseloomustab tööjõudu kõige laiemas ulatuses, sest näitab ju inimese töötamise aeg kogemuste ja praktika olemasolu.

Tabelis 1.5. on toodud töötajate jagunemine üldise tööstaaži järgi, seda ka tootmisloikude kaupa. Võrdse intervalliga (5 aastat) gruppidest moodustavad suurima 11-15-aastase staažiga inimesed (peaaegu 1/4 kõikidest töötajatest). Seda võib lugeda keskseks grupiks. Üldine tööstaaž muutub keskmisest mõlemas suunas proportsionaalselt. Väikese grupi moodustavad üle 25 aastase üldise tööstaažiga töötajad, mis on ka loomulik, sest nii suure staažiga inimestest enamik on juba pensionile siirdunud.

Põhilistest tootmisloikudest on keskmine üldine tööstaaž ootuspäraselt suur kaubabaasis, väike aga automajandis. Abistavatest tootmisloikudest aga paistavad staažikuse poolest silma naftabaas, vahetusfond ja "muud". Väike staaž on aga lasteaiatöötajatel. Nagu me näeme, dubleerib tootmisloikude eristamine üldise tööstaaži järgi tootmisloikude iseloomustust vanuse järgi. Erandi moodustab elamu-kommunaalmajanduse personal, kelle kõrgemat vanust arvestades oleks loomulik oodata suuremat üldist tööstaaži. Seega on siin rakendust leidnud töötajad, kes oma teenistuskäigu jooksul pole omandanud kindlat kvalifikatsiooni.

T a b e l 1.5.

Tootmisloikude töötajate üldine tööstaaž
(% vastava tootmisloigu töötajate arvust)

Jrk. nr.	Üldine tööstaaž Tootmis- loik	1-5 a.	6-10 a.	11-15 a.	16-20 a.	21-25 a.	26 a. ja rohkem	Vasta- mata
1.	Tehas, töökoda	16,7	20,2	21,4	18,6	16,7	6,2	0,2
2.	Maaparandus, turbatootmine	15,6	20,1	23,5	20,7	15,1	4,8	0,1
3.	Farmide mahhaniseerimine ja elektrifitseerimine	13,2	24,4	25,0	17,9	15,5	4,1	-
4.	Kaubandus	13,9	18,3	23,9	17,5	17,2	9,0	0,2
5.	Automajand	15,8	25,3	23,4	18,5	13,3	3,6	0,2
6.	Ehitus (kapitaalremont)	12,2	21,0	22,2	21,4	16,3	6,8	0,1
7.	Naftabaas	4,2	16,7	16,7	33,3	16,7	12,5	-
8.	Vahetusfond	5,9	17,7	23,5	35,3	17,7	-	-
9.	Elamu-kommunaalmajandus	14,4	17,6	23,8	20,9	15,2	7,8	0,4
10.	Laboratoorium	20,0	22,5	25,0	12,5	10,0	5,0	5,0
11.	Katlamaja	6,9	19,0	15,5	29,3	20,7	8,6	-
12.	Raadioside	-	50,0	25,0	-	25,0	-	-
13.	Lasteaed	19,6	32,6	24,2	14,0	8,3	1,3	-
14.	Muud	14,3	17,3	20,4	21,1	18,6	7,8	0,5
	Kogu koondis	15,4	20,9	22,9	19,6	15,5	5,5	0,2

2. PEREKONNASEIS, RAHVUS JA PARTEILISUS.

Perekonnaseis iseloomustab töötajaid isikliku elu aspektist. Selle arvestamine omab tähtsust töötaja soovide ja vajaduste tundmaõppimise seisukohalt. Viimaste arvestamine kaadripoliitikas aga võimaldab rakendada abinõusid kaadri stabiliseerimiseks.

Perekonnaseisust, seda ka soolises lõikes, annab ülevaate tabel 1.6.

Tabel 1.6.

Jrk.	Perekonnaseis	Kõik	Mehed	Naised
1.	Vallaline	27,1	29,9	16,9
2.	Abielus	69,4	67,9	75,1
3.	Lahutatud	2,2	1,7	3,9
4.	Lesk	1,3	0,5	4,0

Selgub, et peaaegu 70% koondise töötajaskonnast on abielus.

Naiste hulgas on perekonnainimesi rohkem kui meeste hulgas (vabariigis tervikuna aga on vastupidi). Meeste hulgas on vallalisi peaaegu kaks korda rohkem kui naiste hulgas. See on tingitud sellest, et koondises on mehed naistest nooremad ja ka sellest, et mehed abielluvad hiljem kui naised.

Oluline on teada ka perekonnaseisu vanusegruppides. On ju noortel abielupaaridel märksa teisemad probleemid kui eakatel. Selle kohta käivad andmed on toodud tabelis 1.7.

Perekonnaseis vanusegruppide lõikes.

Perekonnaseis	-19a.	20- 24a.	25- 29a.	30- 34a.	35- 39a.	40- 44a.	45- 49a.	50- 54a.	55- 59a.	60a. ja üle selle
1. Vallaline	96,4	66,1	34,8	21,3	15,5	12,2	12,3	11,7	12,6	13,7
2. Abielus	3,5	33,1	63,8	76,5	81,5	82,6	82,2	83,6	80,0	72,2
3. Lahutatud või lesk	-	0,7	1,4	2,3	3,0	5,2	5,4	4,7	7,3	14,1

Näeme, et perekõnnainimeste osatähtsus suureneb vanuse kasvades, nagu loomulik oodata ongi. Maksimum saavutatakse 50-54-aastaste vanusegrupis, siit edasi aga abielusolijate protsent jälle väheneb, kuna selles eas on paljud juba le-seks jäänud. Vallaliste osatähtsus stabiliseerub 40-ndast eluaastast püsites 11-14% vahemikus.

Iseloomustada võib perekonnaseisu ka tootmislõikude alusel, seda on tehtud joonisel 1.2. Vallalisi on rohkem neis tootmislõikudes, kus on rakendust leidnud põhiliselt mees-tööjõud või kus on väga noor kaader. Nii on vallalisi roh-kesti laboratooriumis, maaparanduses ja automajandis. Abi-elus on kõige rohkem katlamaja, naftabaasi ja lasteaia töö-tajad.

Järgnevalt käsitleme r a h v u s t. Koondise töötajas-konnast on eestlasi 91,4%, venelasi 4,8% ja muude rahvuste esindajaid 3,8%. Seega on eesti rahvusest tööjõul koondises märgatavalt suurem osatähtsus kui vabariigi rahvamajanduses tervikuna.

Naiste ja meeste rahvuslikku struktuuri võrreldes võib öelda, et naiste hulgas on venelasi ja muude rahvuste esi-n-dajaid õige pisut rohkem.

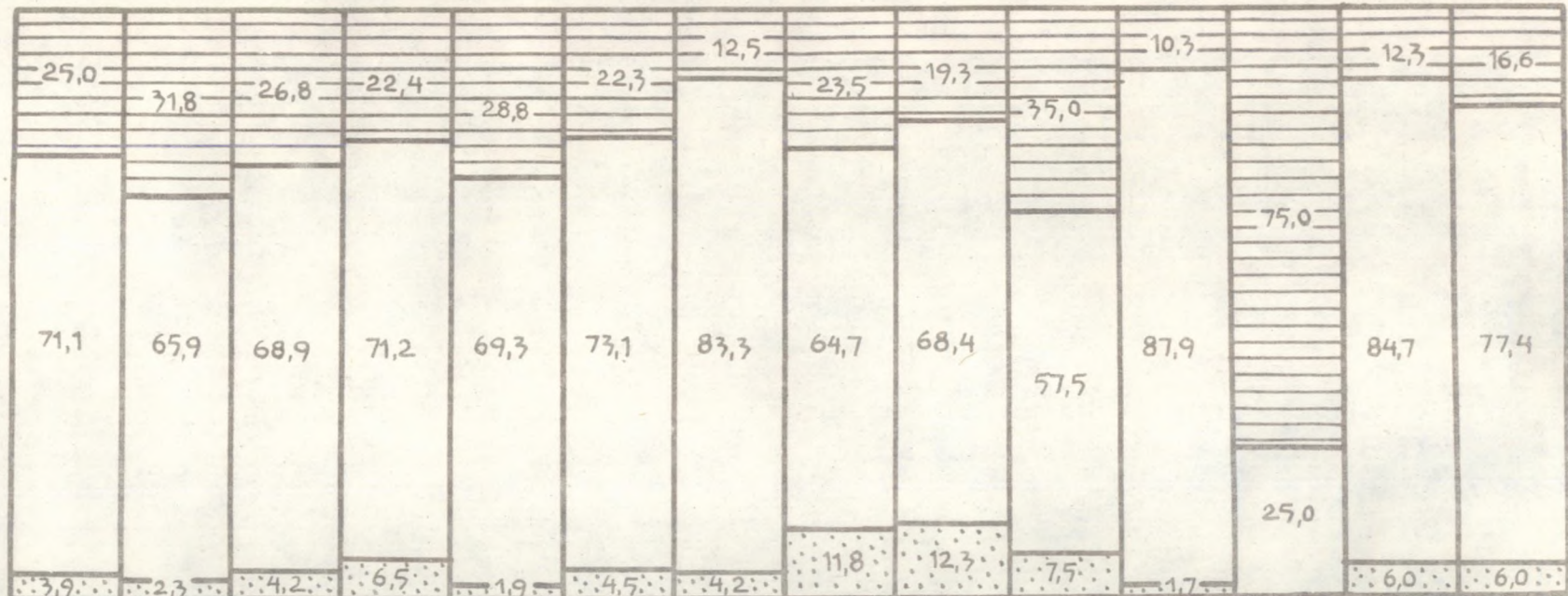
Tootmislõikude järgi võttes on põhilistes tootmisharu-des eestlasi rohkem automajandis, maaparanduses (turbatoot-mises) ja kaubanduses, samuti on eestlasi enam administrat-siooni hulgas.

Venelasi on rohkesti töökodades ja tehastes - nii suhte-liselt kui absoluutarvu poolest. Kolmandik venelaste üldar-vust töötabki tehastes ja töökodades.




Ka farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise ning ehitusjaoskondades on vene rahvusest tööjõudu suhteliselt rohkem.

Ehitustöötajaist iga kümnenda töötaja rahvuseks on mär-gitud "muu". Ilmselt on see tingitud saksa rahvusest töö-jõu värbamisest ehitustöödele, et katta defitsiiti ehitus-töölise osas.

Perekonnaseis tootmisloikudes
/ % vastava tootmisloigu töötajate üldarvust /



Tehas, Maapar, Farmid Kauband. Automaj. Ehitus Naftabaas Vahetusf. Elamu - Laborat. Katlamaja Raadio-Lasteaed Muud
töökoda turbatootm. kom-maj. side

-  Vallaline
-  Abielus
-  Lahutatud või lesk

P a r t e i l i s u s e all vaatleme ÜLKNÜ ja NLKP liikmeid. NLKP-sse ja ÜLKNÜ-sse hõivatute osatähtsus iseloomustab töötajaskonna poliitilist arengutaset.

Koondises on NLKP liikmeid ja liikmekandidaate 1067 (6,8%). 1467 ÜLKNÜ liiget moodustavad 9,4% kogu töötajaskonnast.

Tootmisloikude järgi on organiseerituse aste küllaltki erinev. NLKP liikmeid on kõige rohkem administratsiooni hulgas (17,9% tootmisloigu töötajate üldarvust).

Üle keskmise on parteilasi veel kaubanduses, töökojas (tehases) ning farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas.

ÜLKNÜ liikmeid on protsentuaalselt kõige enam lasteaias - 15,6%. Siinse noore kaadri hulgas on komsomoliealisi suhteliselt palju. Ka on administratsiooni hulgas ÜLKNÜ liikmete osatähtsus suurem teiste tootmisloikude omast. Arvestades administratsiooni küllaltki kõrget vanust, tuleb see panna töötajate teadlikkuse arvele. Üle 10% on kommunistlikke noori farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas, automajandis ja tehastes, töökodades. Üks väiksemaid näitajaid on kaubanduses, aga see on ka mõistetav, kuna siin on komsomoliealisi vähe.

3. HARIDUS.

Tänapäeva tootmise tingimustes on haridus üks kaalukamaid faktoreid tööülesannete edukal täitmisel. Selleks et tõsta üldist töö organiseeritust ja töökultuuri, on vajalik teatud üldhariduslik tase. Mida kõrgem see on, seda organiseeritum saab olla tootmine. Samal ajal üldharidustase otseselt ei mõjuta tööviljakust, küll aga kaudselt. Olenevalt tööde iseloomude erinevusest, on nõutav erinev erialane ettevalmistus, kvalifikatsioon. On töid, kus töötaja erialane ettevalmistus pole vajalik ning mis haritumaid töötajaid oma primitiivsusega ei rahulda (näit. käsitsi maaparandustöö). Nende tööde teostajailt pole mõtet kõrget haridustaset nõuda, kuna haritum kaader lahkuks neilt kohadelt. Nähtavasti on optimaalne üldhariduse ja erialase ettevalmistuse kindel vahekord, mis iga konkreetse töö puhul on erinev.

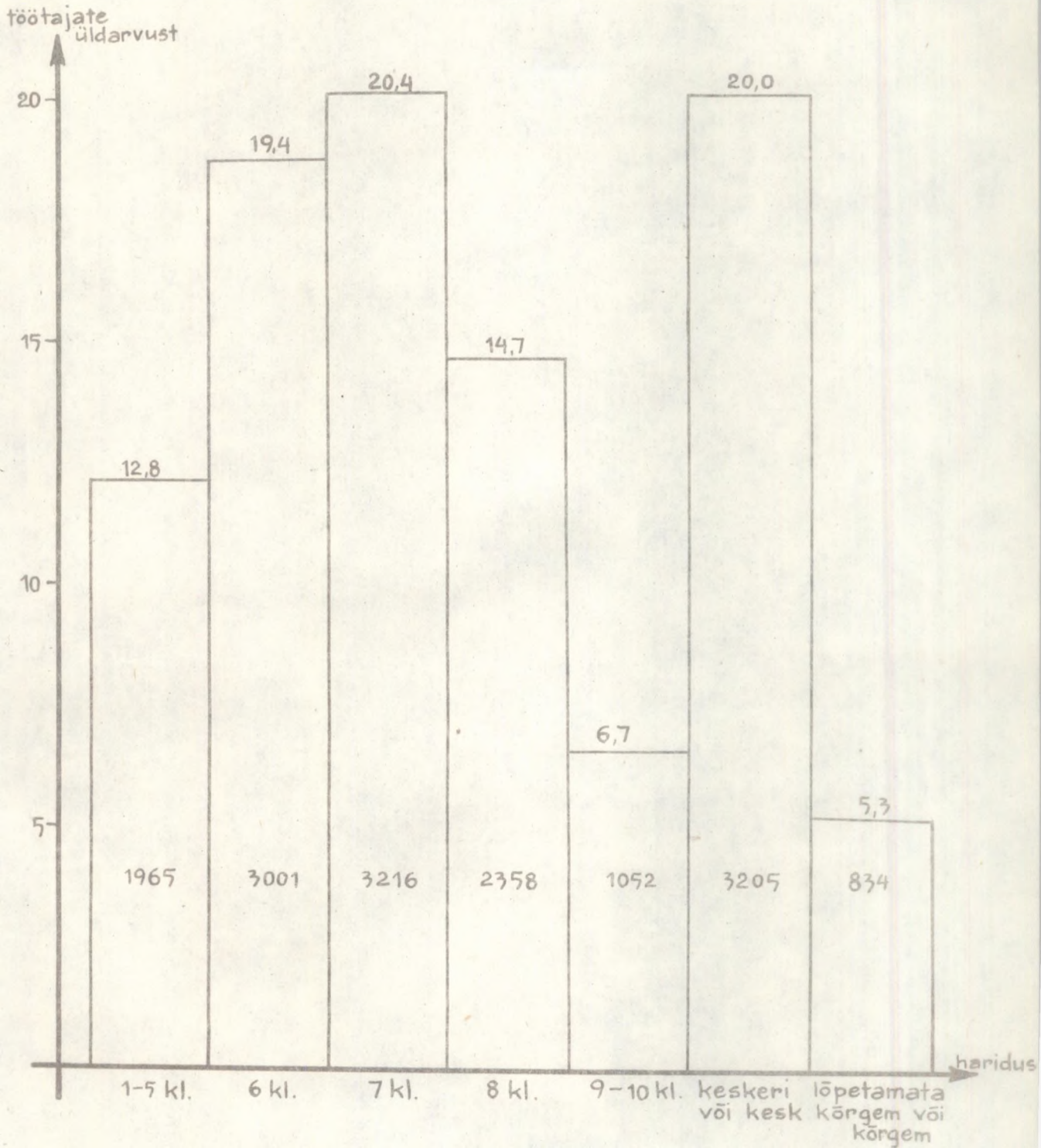
Me ei pea end kompetentseks seda vahekorda konkreetsete kutsete puhul hindama, küll aga püüame ära näidata töötajaid iseloomustavate tunnuste ja töö iseloomu vahelisi seoseid.

Kõige üldisemalt annab koondise töötajate hariduslikust jaotuvusest ülevaate joonis 1.3. Näeme, et rohkem kui 2/3 töötajaskonnast on alla 9 klassilise haridusega. Kui võtta võrdluseks kõrvale Eesti NSV töötava rahvastiku hariduslik struktuur, siis ilmneb, et kõrgema, keskeri- ja üldise keskhariduse osatähtsus on koondises märgatavalt väiksem.

Arvestades koondise tootmistegevuse küllaltki heterogeenset iseloomu, on hariduslik struktuur allasutuste lõikes üsna erinev. Allasutuste võrdlemisel on kõige mugavam kasutada näitajana kollektiivi keskmist haridustaset. Näitaja arvutamisel on klassid ja kursused võrdsustatud, seega näitab keskmine haridus sisuliselt kooliskäidud aastaid.

Kahjuks on kaheksas allüksuses (Jõgeva, Põltsamaa, Pärnu, Rakvere ja Valga rajoonikoondis, Elva osakond, Vabariiklik Baas, Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo) kaadri-

Hariduslik struktuur



osakonna töötajate poolt üldharidus (peamiselt kõrgem haridus) vääralt kodeeritud, mistõttu nende kohta keskmist haridust objektiivse näitajana kasutada ei saa.

Amplituud, mille vahel keskmine haridus allasutustes kõigub, on ulatuslik - 7,4 aastast 15,0 aastani (vt. tabel 6. lisas). Kõige ühtlasem on ta mõistagi rajoonikoondiste ja osakondade grupis. Kõige madalama haridusega on Keila osakonna töötajad - keskmine haridus 7,4 aastat. See on tingitud kaadri kõrgest vanusest (kõige vanema kollektiiviga allasutus). Eelmisele lähedane on ka Haapsalu ja Kingissepa rajoonikoondise töötajate haridus - 7,5 aastat. Kingissepa (samuti Hiiumaa) haridustaseme madalust võib osalt seletada ettevõtte isoleeritud (saarelise) asendiga. Kõige kõrgem on haridustase Harju rajoonikoondises - 9,0 aastat. Siin on kaalu vähemalt 4 põhjusel: kõigepealt - ettevõtte asend (asub Tallinna vahetus läheduses, kus rahvastiku üldine haridustase on üldse kõrgem); teiseks - kaadri suhteline noorus; kolmandaks - naiste suur osatähtsus (kolmandik kollektiivist), kuivõrd naiste haridustase reeglina on suhteliselt kõrgem; ja lõpuks - maaparanduse puudumine, mis võimaldaks madala haridusega tööjõudu kasutada.

Teiseks kõrge haridustasemega ettevõtteks on Kadrina osakond - keskmine haridustase 8,8 aastat. See on tingitud tootmise struktuurist, kus kõige rohkem töötajaid on hõivatud töökotta ning gruppi "muud". Viimasesse on hõivatud peale administratsiooni veel mingi meile tundmatu töötajate kategooria ning seda gruppi iseloomustab väga kõrge haridustase.

Tehaste gruppi jäävates ettevõtetes on haridustase märksa kõrgem rajoonikoondiste ja osakondade omast. Siin on oma mõju kindlasti ettevõtete paiknemisel suhteliselt kõrge haridustasemega tööjõu areaalil, samuti tootmise iseloomul.

EPT muudes asutustes, mille kohta keskmist haridust arvutada sai, on kõige kõrgem haridustase Töö- ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuse kollektiivil - tervelt 15 aastat. Ka Keskuse töötajad paistavad silma kõrge hariduse

poolest - 13,1 aastat. Seega on need keskused komplekteeritud tugeva kaadriga.

Kontori "Põllumajanduskomplekt" kollektiivil on haridustase - 9,1 a. ja Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnil - 8,2 aastat.

Nagu eelnevast võis märgata, põhjendati haridustaseme kõikumisi mitmel puhul ettevõtte asendiga. Antud peatüki esimeses allosas sai allasutused liigendatud tööjõu areaali järgi kolme gruppi:

- 1) Tallinna mõjupiirkonda jäävad ettevõtted ja asutused;
- 2) suuremates linnades asuvad ettevõtted;
- 3) väikelinnades ja alevites asuvad ettevõtted.

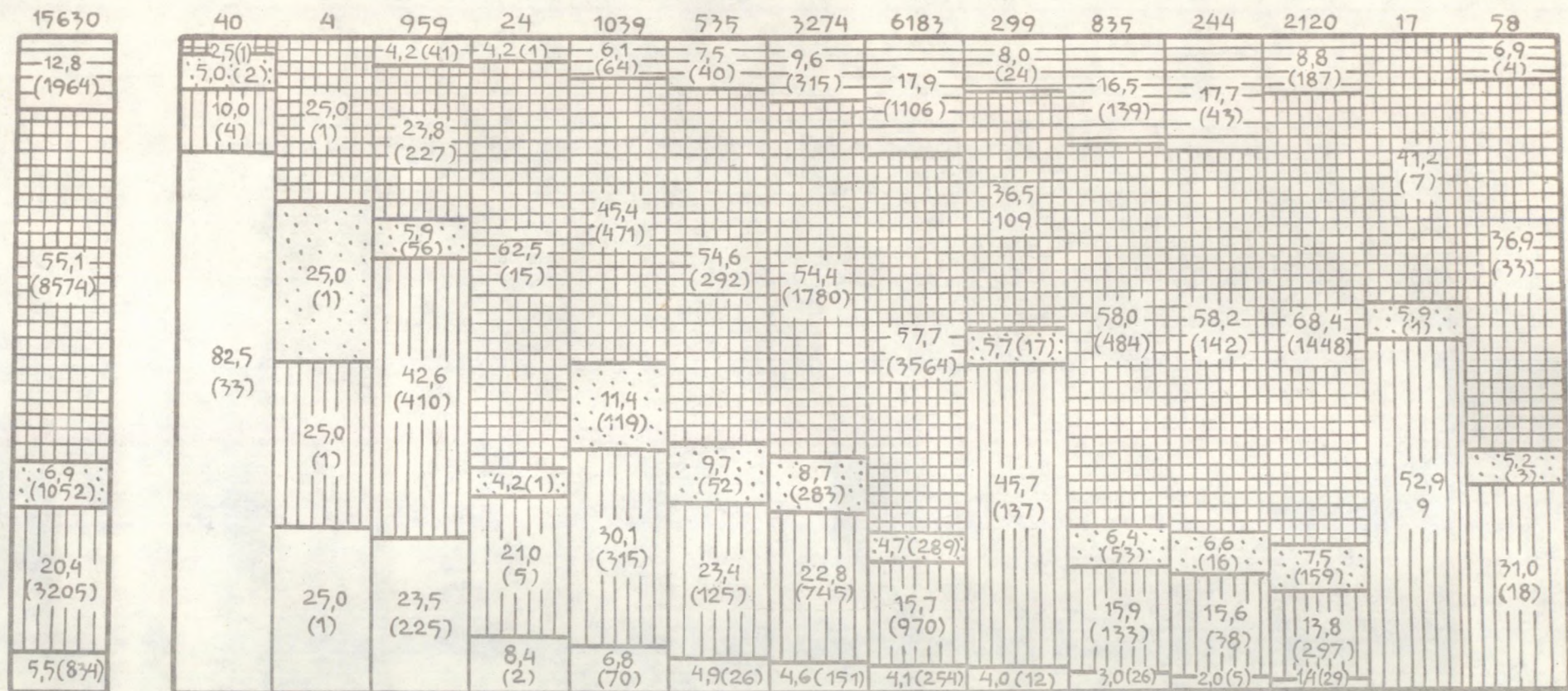
Kõrvutades seda haridustaseme näitajaga, ilmneb, et ettevõtte asendi ja töötajate haridustaseme vahel on oluline seos. Nii on kolmanda grupi ettevõtetel reeglina suhteliselt madal haridustase. Kõrgeim on haridustase muidugi Tallinna grupi asutustel ja ettevõtetel ja seda mitte ainult asutuse spetsiifilise iseloomu tõttu (näiteks Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonni kaadril on kõrgem haridustase kui enamikus rajoonikoondistes ja osakondades).

Nagu eelnevalt nägime on töötajate üldharidus allasutuste lõikes küllaltki erinev. Suures osas on seda tinginud ettevõtte tootmisharuline struktuur. Seepärast vaatleme nüüd lähemalt, milline on haridustase erinevates tootmisloikudes.

Töötajate jagunemine haridusgruppidesse (nii protsentides kui absoluutarvudes) tootmisloikude kaupa on toodud joonisel 1.4. Toomislõigud on järjestatud kõrgema hariduse osatähtsuse alusel.






Silmatorkavalt kõrge on haridustase laboratooriumi töötajatel (laboratooriumi all sisuliselt esineb Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus). Oodatult kõrge on haridus grupis "muud", kuhu alla on märgitud ettevõtete administratsioon ning Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo. 2/3-l selle grupi töötajaist on haridust rohkem kui 10 klassi. Põhilistest tootmisloikudest (maaparandus (turbatootmine), kaubandus, töökoda (tehas), automajand) on haridustase suhteliselt kõrgem kaubanduses, kus kirjatööga toimetulek nõuab teatavat üldhariduslikku baasi. See on ainuke toomislõik,

Hariduslik struktuur tootmisloikudes



Koondis

Laborat. Raadioside Muud Naftabaas Kaub. Farmid Töökoda Maapar. Lasteaed Ehitus Elamu-kom. Auto- Vahetus- Katla- maj. maj. fond maja

-  lõpetamata kõrgem ja kõrgem
-  Kesk- ja keskeri
-  9-10 klassi
-  6-8 klassi
-  1-5 klassi

kus pool töötajaskonnast on üle 8 klassilise haridusega.

Haridustasemelt järgmine on töökoda (tehased). Selle tootmisloigu töötajate haridustase edestab järgnevaid osalt seetõttu, et tehaste lülitamine sellesse gruppi tõstab tootmisloigu üldist näitajat. Rajoonikoondiste ja osakondade töökodades on kaadri madalam haridustase kui tehastes, seega ei ole allasutuse piires töökoja ja maaparanduse töötajate haridustaseme vahel nii suurt erinevust.

Maaparanduses ja turbatootmises on töötajate haridustase pisut kõrgem kui automajandis. 4/5 töötajaskonnast on siin keskharidusega. Antud tootmisloigu töötajaskonnast moodustavad üle 4/5 maaparandustöölised ja jõumasinate juhid, kelle kutsetöö ei sea hariduse osas kuigi kõrgeid nõudeid.

Maaparanduses ja turbatootmises on alla 6 klassilise haridusega töötajate osatähtsus suurem kui üheski teises tootmisloigus - 17,9%. Kõikidest alla 6 klassi haridusega inimestest töötavadki koondises pooled maaparanduses ja turbatootmises.

Lubamatult madal on haridustase automajandis, kus töötab suhteliselt noor õppimisealine kaader.

Ülejäänud tootmisloikudest paistab töötajate kõrge haridustaseme poolest silma farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond. 28,3% töötajaist on siin kesk- või kõrgema haridusega. Suhteliselt vähe on alla 6 klassilise haridusega kaadrit. Enamkvalifitseeritud töö antud tootmisloigus on tinginud ka harituma kaadri eelistamist.

Abistavate tootmisloikude seas on haridustaseme poolest eriline koht lasteaial. Siin omab pool töötajaskonnast kesk- või kõrgemat haridust. Küllaltki ilmne on siin noorte naiste suure osatähtsuse mõju.

Ühtviisi madalad on haridustasemed elamu- kommunaalmajanduse ja ehitusjaoskonna töötajail. 3/4 vastavate tootmisloikude kaadrist on alla 9 klassilise haridusega. Tingitud on see kõigepealt sellest, et siia on rakendatud koondise kõige eakam kaader, kellel puudub erialane väljaõpe. Nende tootmisloikude osas on tööjõu defitsiit üldisest suurem

ning seepärast on ettevõtte juhtkond tihti sunnitud tööle võtma juhuslikku kaadrit, kelle haridustaseme osas ei saa nõudeid seada.

Järgnevalt peatume hariduse seosel soo ja vanusega.

Korrelatsioonikoefitsient $r=0,17$ näitab, et naistel on märksa kõrgem haridustase kui meestel. Allasutuste lõikes on selles osas erandeks vaid keskus, tehased ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus. Erinevus naiste ja meeste haridustasemes on kõige teravam Vabariiklikus Baasis, Jõgeva ja Rakvere rajoonikoondises.

Haridusel on tugev seos vanusega - korrelatsioonikoefitsient $r=-0,26$, mis näitab, et vanuse kasvades haridus väheneb. Sõltuvus ei ole küll lineaarne, on vaid üldist tendentsi näitav.

Hariduslikku struktuuri vanusegruppide kaupa iseloomustab tabel 1.8.

Haridustase on kõrgeim vanusegrupis 25-29 aastat. Järgnevates vanusegruppides haridustase järk-järgult langeb.

Kõrgema ja lõpetamata kõrgema hariduse osatähtsus on suurim 35-39-aastaste töötajate hulgas (nii protsentuaalselt kui absoluutarvudelt). Arvatavasti on nähtuse põhjuseks asjaolu, et omal ajal koondise moodustamisel enamik kõrgemat haridust nõudvatest ametikohtadest komplekteeriti kõrgema kooli hiljutistest lõpetanutest, kes on koondisesse püsima jäänud (kõrgema haridusega töötajate tööstaaž ettevõttes on üldiselt suur).

Keskeri- ja üldise keskhariduse osatähtsus on suurim alla 30aastaste töötajate seas (27,5%).

Kõigist keskeri- ja keskharidusega kaadrist 2/3 on nooremad kui 35 aastat.

Alla 6 klassilise haridusega on kahekshdik töötajaskonnast, seejuures veerand on vanemad kui 50 aastat.

6-8-klassilise hariduse osas ei ole vanusest sõltuvaid eripärasid märgata (nimetatud hariduse osatähtsus kõigub vanusegruppides 51-63% vahel).

Hariduslik struktuur vanusegruppides.

Haridus	alla 25a.	25-29a.	30-34a.	35-39a.	40-44a.	45-49a.	üle 50 a.
1. Alla 6 klassi	3,1	4,1	11,5	16,8	17,7	12,5	23,0
2. 6 -8 klassi	57,5	52,8	52,5	51,1	55,7	62,6	54,7
3. 9 - 10 klassi	9,3	9,0	6,0	4,2	5,0	7,2	6,6
4. Keskeri- või keskharidus	27,5	27,5	22,7	19,0	15,6	14,9	13,4
5. Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus	2,6	6,6	7,2	8,9	6,1	2,7	2,3
K o k k u	100,0	100,0	99,9	100,0	100,1	99,9	100,0

ERIHARIDUS. Eriharidus määrab kõige vahetumalt ära kaadri kutsealase potentsiaali. Seetõttu on erihariduse käsitlesele antud töös pööratud suurt tähelepanu.

Eriharidus on liigitatud kutse-, keskeri- ja kõrgemaks hariduseks. Eriharidust omab 28,9% koondise töötajaskonnast (joonis 1.5.). Kõige rohkem on kutseharidusega kaadrit - iga teine eriharidusega töötaja on lõpetanud kutsekooli.

Tabel 1.9. annab ülevaate sellest, millistest õppeasutustest süsteem endale kaadrit on saanud. Kõige rohkem on koondises maakutsekoolide, seejärel põllumajandusliku kalalakuga keskeriõppeasutuste lõpetanud. Kui eelnevaile arvestada juurde veel EPA-st tulnud spetsialistid, siis näeme, et 3/5 eriharidusega kaadrist omab põllumajandusalast ettevalmistust.

Koondise allasutuste lõikes on erihariduse osatähtsus suuresti erinev, kõikudes 14,6 ja 73,5% (!) vahel (vt. lisa, tabel 2). Nendeks äärmuslikeks näideteks on Vabariiklik Baas ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus.

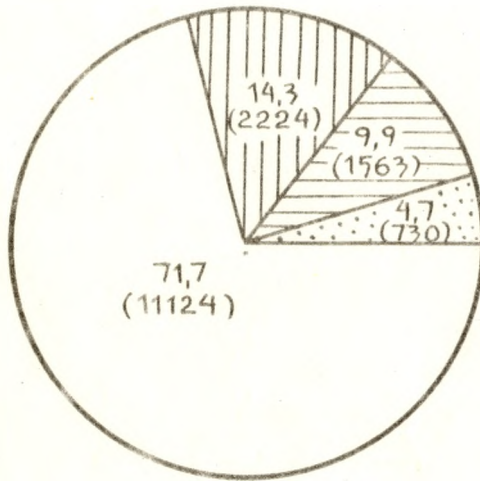
Rajoonikoondiste ja osakondade seas on pilt ühtlasem, kuid erineb oluliselt keskusest. Siin on kõikumine amplituudis 18,6-38,9%, kusjuures erihariduse kõige väiksema osatähtsusega on Keila osakond, kõige suuremaga aga Kadrina osakond. Viimases on see tingitud tootmise spetsiifilisusest, Keilas aga kaadri eakusest ning maaparanduse suurest osatähtsusest. Erihariduse osatähtsus on küllaltki suur veel Märjamaa osakonnas ja Valga rajoonikoondises. Tagasihoidlik on erihariduse osatähtsus Vändra osakonnas ja Viljandi rajoonikoondises. Seega ei ole see näitaja otseselt seotud antud piirkonna elanikkonna eriharidustasemega.





Tehastest on Tartu KRT-s ja Kuusalu KRT-s eriharidusega töötajaid 30%, Raasiku Remonditehases aga vähem - 23%.

Muude asutuste grupis on analüüsitav näitaja igas asutuses erinev. Terve koondise kõige väiksem erihariduse osatähtsus on Vabariiklikus Baasis ja kontoris "Põlluma-

Joonis 1.5.

Eriharidus
/ % töötajate üldarvust /



-  Ei oma eriharidust
-  Kutseharidus
-  Keskeriharidus
-  Kõrgem haridus

Tabel 1.9.

Eriharidus õppeasutuste järgi.

Õppeasutus	Absoluut- arv	Protsent töö- tajate üldarvust
1. Maakutsekoolid	1345	8,6
2. Linnakutsekoolid	871	5,6
3. Kutsekoolid väljaspool ENSV-d	8	0,1
4. Põllumajandusliku kal- lakuga keskeriõppeasutused	940	6,0
5. Tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutused	601	3,8
6. Keskeriõppeasutused väl- jaspool ENSV-d	22	0,1
7. EPA	415	2,7
8. TPI	161	1,0
9. TRÜ	71	0,5
10. Muud kõrgemad koolid ENSV-s	53	0,3
11. Kõrgemad koolid väljas- pool ENSV-d	30	0,2
k o k k u	4517	28,9

janduskomplekt" (15-17%). Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis omab eriharidust 1/3 töötajaskonnast, keskus ja Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos aga 2/3. Täiesti erilises seisus on Töö ja Juhumise Teadusliku Organiseerimise Keskus, kus vaid 26,5% töötajaist on ilma erihariduseta (kusjuures neist enamus alles õpib kõrgemas koolis).

Järgnevalt võrdleme allasutusi ka eri liiki erihariduse alusel. Kõigepealt käsitleme kutseharidust, mille osatähtsus koondises tervikuna on 14,3%.

Rajoonikoondiste ja osakondade arvestuses on kutseharidusega töötajaid kõige rohkem Märjamaal - veerand töötajaskonnast. Kutsekooli lõpetanud moodustavad rohkem kui viiendiku kollektiivist veel Hiiumaa ja Väike-Maarja osakonnas, Valga, Kingissepa, Võru ja Rapla rajoonikoondises. Kutseharidusega töötajaid on vähe Viljandi ja Harju rajoonikoondises, Vändra, Kose ja Keila osakonnas (alla 10%).

Tartu KRT-s ja Kuusalu KRT-s on kutseharidusega töötajaid 1/8 kollektiivist, Raasiku Remonditehases aga märksa vähem.

Muude asutuste grupis on kutseharidus enamesindatud Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis (18,8%).

Koondises tervikuna on igal kümnendal töötajal kesk-eriharidus. Rajoonikoondiste ja osakondade lõikes on keskerihariduse osatähtsus suurem Kadrina osakonnas, Võru ja Harju rajoonikoondises. Vähe on keskeriharidusega töötajaid aga Tamsalu, Elva ja Keila osakonnas.

Tehastes on keskerihariduse osatähtsus sarnane kutsehariduse osatähtsusega.

EPT muudest asutustest on Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo kollektiivist viiendikul, keskus 17,8%-1, kontoris "Põllumajanduskomplekt" on kümnendikul keskeriharidus, teistes vähem.

Kõrgema haridusega spetsialistide osatähtsus koondises on 4,7%. Rajoonikoondistest ja osakondadest on kõrgema haridusega kaadrit suhteliselt rohkem Kadrina, Elva

ja Tamsalu osakonnas ning Harju rajoonikoondises - üle koondise keskmise. Kõge tagasihoidlikumalt on kõrgema haridusega spetsiaalsete Märjamaa osakonnas - 1,5% e. 11 inimest. Kõrgema hariduse väikese osatähtsuse poolest võib veel nimetada Vändra osakonda, Kingissepa ja Haapsalu rajoonikoondisi. Siin on olemas seos antud koondiste territoriaalse asendiga.

Tehaste grupis on kõrgema haridusega kaadrit suhteliselt vähem Tartu KRT-s - 5,6%, teistes aga üle 6%.

Kõrgema hariduse suure osatähtsuse poolest torkab ootuspärselt silma Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuse kollektiiv. Kaadridokumentide analüüsi läbi viimise momendil oli 2/3-l töötajaist kõrgem haridus juba omandatud, mitmed aga alles õppisid kõrgemas koolis. Teiseks kõrgema hariduse poolest väljapaistvaks asutuseks on keskus, kus kõrgema haridusega on 44,7% töötajate üldarvust. Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos on iga kolmas töötaja kõrgema haridusega, ülejäänutes on kõrgemat haridust alla 10%. Üldiselt peaks aga kõigis neis kolmes asutuses kõrgema haridusega kaadri osakaal olema veelgi suurem, arvestades nende töö profiili.

Kuivõrd tööde spetsiifilisus määrab ära nõuded kaadrierialase ettevalmistuse osas, oleks mõttekas vaadelda eri liiki erihariduste osatähtsust erinevates tootmisloikudes. Kutse-, keskeri- ja kõrgema hariduse osatähtsust tootmisloikudes allasutuste järgi on toodud lisas (tabelid 2-4), kuid siinkohal me neid sügavamalt interpreteerima ei hakka. Toome vaid üldised tendentsid, mis tootmisharude võrdlusel ilmnevad ning vajaduse korral võib neid allasutustes ilmnevate erisuste tõlgendamisel rakendada.

Tootmisloikude kaupa on eriharidus toodud tabelis 1.10.

Põhilistest tootmisloikudest (töötajate arv üle 1000) on eriharidusega kaadrit suhteliselt kõige rohkem maaparanduses ja turbatootmises - 30%. Eelmisele lähedane on ka tehaste ja töökodade töötajate eriharidus. Automajandis on viiendikul ja kaubanduses kaheksandikul kollektiivist eriharidus.

Eriharidus tootmislõikudes.

Tootmislõik	Ei oma		Maakutse- kool		Linnakut- sekool		Põllumaj. keskeriõppe- asutus		Tööstuslik keskeriõp- peasutus		Kõrgem kool	
	abs. arv	%	abs. arv	%	abs. arv	%	abs. arv	%	abs. arv	%	abs. arv	%
1. Tehas, töökoda	2323	71,0	152	4,6	334	10,2	155	4,7	168	5,1	128	4,0
2. Maaparandus, turbatootmine	4353	70,4	854	13,8	193	3,1	467	7,5	83	1,3	230	3,7
3. Farmid	361	67,2	35	6,5	50	9,3	20	3,7	48	8,9	21	3,9
4. Kaubandus	821	78,9	26	2,5	23	2,2	59	5,7	54	5,2	54	5,3
5. Automajand	1602	75,5	212	10,0	141	6,6	91	4,3	53	2,5	22	2,4
6. Ehitus	658	78,8	28	3,3	66	7,9	19	2,3	40	4,8	23	2,7
7. Naftabaas	18	75,0	2	8,3	-	-	1	4,2	2	8,4	1	4,2
8. Vahetusfond	9	52,9	1	5,9	1	5,9	4	23,5	2	11,8	-	-
9. Elamu-kommunaalmaj.	209	85,7	7	2,9	11	4,5	6	2,5	7	2,9	4	1,6
10. Laboratoorium	5	12,5	-	-	-	-	1	2,5	1	2,5	33	82,5
11. Katlamaja	43	74,1	-	-	8	13,8	1	1,7	6	10,3	-	-
12. Raadioside	2	50,0	-	-	1	25,0	-	-	-	-	1	25,0
13. Lasteaed	241	80,1	2	0,7	9	3,0	10	3,3	29	9,6	9	2,9
14. Muud	477	49,7	26	2,7	34	3,5	106	11,1	107	11,2	204	21,4

Üks olulisemaid eriharidust tarvitavaid tootislõike on farmide elektrifitseerimise ja mehhaniseerimise jaoskond. Siin on igal kolmandal töötajal eriharidus.

Abistavatest tootislõikudest on erihariduse poolest paremas olukorras grupp "muud" (ettevõtete administratsioon ning Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo) - kus pooled töötajad on eriharidusega. Teistes tootislõikudes on erihariduse osatähtsus tagasihoidlik.

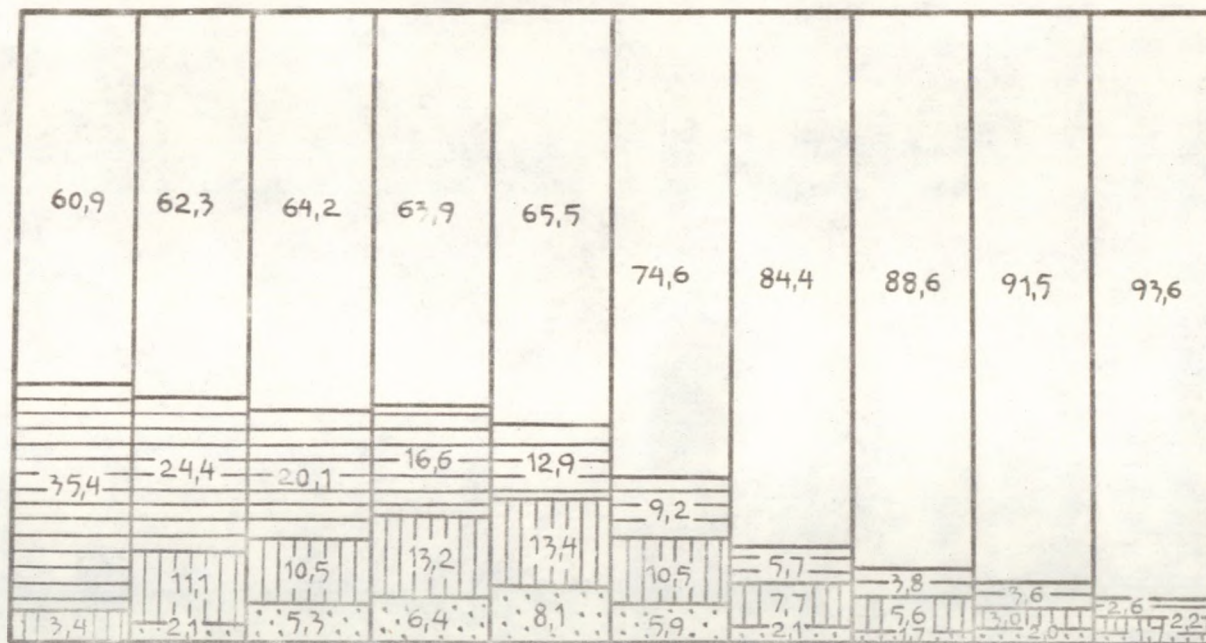
Kõrgema haridusega kaadrit on suhteliselt palju kaubanduses. Keskeriharidusega kaadri poolest on rikkad administratsioon, lasteaiad ning farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnad. Kutseharidusega tööjõud on koondunud automajandesse, maaparanduse ja turbatootmise jaoskondadesse ning tehastesse ja töökodadesse.

Eriharidusel on oluline seos vanusega. Selgub, et eriharidus on pöördvõrdeline vanusega - kõige rohkem on eriharidust alla 19 aastastel noortel (2/5), järgnevatel vanusegruppides aga erihariduse osatähtsus järk-järgult väheneb. Seda võib näha jooniselt 1.6. Kutseharidus domineerib noorte hulgas. Keskeri- ja kõrgem haridus valitsevad vanusevahemikus 30-39 aastat, mida võib igati loomulikuks nähtuseks pidada.

Erihariduse omandamise aasta ja sünniaasta vahel on oluline seos: korrelatsioonikoefitsient $r=0,77$, mis näitab, et eriharidus on omandatud noores eas.

Siinkohal on sobiv võimalus ära tuua erihariduse omandamine aastate lõikes (tabel 1.11.)

Eriharidus vanusegruppides
/ % vastava vanusegrupi töötajate üldarvust /



kuni 19a. 20-24a. 25-29a. 30-34a. 35-39a. 40-44a. 45-49a. 50-54a. 55-59a. üle 60a.

- Ei oma eriharidust
- Kutseharidus
- Keskeriharidus
- Kõrgem haridus

Tabel 1.11.

Erihariduse omandamise aeg.

Aasta	Üldarv	Osatähtsus %
1947.a. ja enne	249	5,4
1948 - 1949 a.	146	3,2
1950 - 1951 a.	184	4,0
1952 - 1953 a.	212	4,6
1954 - 1955 a.	303	6,6
1956 - 1957 a.	370	8,1
1958 - 1959 a.	376	8,2
1960 - 1961 a.	366	8,0
1962 - 1963 a.	387	8,5
1964 - 1965 a.	390	8,5
1966 - 1967 a.	466	10,2
1968 - 1969 a.	482	10,5
1970 - 1971 a.	383	8,4
1972 a.	265	5,8
k o k k u	4579	100,0

Näeme, et aasta-aastalt on eriharidusega spetsialistide arv kasvanud, mis on kooskõlas meie hariduspoliitikaga. Tabeli vaatlemisel võib kerge vaevaga välja tuua 3 gruppi: enne 1956. aastat, 1956-1965.a. ning peale 1965. aastat omandatud eriharidus. Kõige produktiivsemad on olnud viimased aastad. (1970-1971. a. madalseis võib tingitud olla kutseharidusega noorukite armeeteenistusse kutsumisest).

Eelnevalt seostati eriharidust vanusega, järgnevalt aga vaatleme, kuidas on omavahel seotud parteilisus ja eriharidus. Kõrvutades erihariduse omamist parteilisusega selgub, et eriharidusega töötajad kuuluvad NLKP-sse ja ÜLKNÜ-sse märksa sagedamini kui eriharidust mitteomavad töötajad. Kõige kõrgem on organiseerituse aste kõrgema, siis keskeri- ja lõpuks kutseharidusega töötajate hulgas. Eriti tugev on seos kõrgema hariduse ja NLKP-sse kuulumise vahel: kui eriharidust mitteomavatest töötajatest on NLKP liikmeid vaid 4,7 %, siis kõrgema haridusega spetsialistidest - veerand. Samuti on ÜLKNÜ liikmeid kaks korda sagedamini eriharidusega kui erihariduseta töötajate hulgas. Seega võime öelda, et erihariduse omandamisega kaasneb ka poliitilise teadlikkuse tõus.

Lõpuks peatume insener-tehnilise personali ja teenistujate erialasel ettevalmistusel.

Koondises tervikuna on ITP koosseisu arvatud 2150 töötajat. Analüüsi läbiviimise hõlbustamiseks jaotasime nad üheksasse gruppi, nagu näidatud tabelis l.12.

Kõrgeima astme juhtidest (koondiste ja valitsuste juhatajad, (tehaste direktorid) ning nende asetäitjad, peainsenerid) 2/3 on kõrgema haridusega; iga kümnes ei oma eriharidust.

Keskastme juhtide (keskuse osakonnajuhatajad ja nende asetäitjad, tootmisloikude juhatajad) seas on kõrgema hariduse osatähtsus 43,5 %. Seitsmendik on ilma erihariduseta.

Alama astme juhtidel (juhid tootmises) domineerib kesk-eriharidus (igal kolmandal selle grupi juhil).

T a b e l 1.12.

Insener-tehnilise personali eriharidus

Jrk. nr.	ITP grupid	Üld- arv	Ei oma	Kutse- hari- dus	Kesk- eri- hari- dus	Kõrgem haridus
1.	Kõrgema astme juhid	154	15	4	33	102
2.	Keskastme juhid	292	42	11	112	127
3.	Alama astme juhid	569	174	33	237	125
4.	Mittetootlike osakondade juhatajad	154	116	6	21	11
5.	Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid	22	16	1	3	2
6.	Insenerid ja vaneminsenerid uue tehnika, elektrienergia juurutamise, kaadri väljaõppe ja ohutus- tehnika alal	107	16	3	37	51
7.	Agronoomid, agrookeemikud, mikrobioloogid	26	10	-	6	10
8.	Keskuse, tehaste, töökodade, automajandite, ehituse, turbatootmise ja maaparanduse insenerid ja vaneminsenerid	422	123	9	154	136
9.	Tehnikud, mehhaanikud, energeetikud	404	167	37	168	32
Kokku:		2150	679	104	771	596

3/4 mittetootlike osakondade juhatajatest (majandusjuhatajad, varustus-turustusosakondade, kaadriosakondade jne. juhatajad) ja ühiskondlike organisatsioonide juhtidest ei oma eriharidust. Ka nende üldhariduslik tase on suhteliselt tagasihoidlik. Ilmselt pööratakse selle kaadri formeerimisele vähe tähelepanu.

Uue tehnika võirelektrienergia juurutamise, kaadri väljaõppe ja ohutustehnika inseneridest on peaaegu pooled kõrgema haridusega.

Agronoomide, agrokeemikute ja mikrobioloogide grupis on kõrgema haridusega ja erihariduseta töötajad võrdselt esindatud.

Kaheksanda grupi inseneridest $2/3$ on keskeri- või kõrgema haridusega.

Keskeri- või kõrgemat haridust nõudvad tehnika, mehhaanika ja energeetika ametikohad on $2/5$ ulatuses täidetud erihariduseta kaadriga.

Nagu näitab tabel 1.13., on teenistujate kaader komplekteeritud põhiliselt eriharidust mitteomavast kaadrist - neid on $3/4$ teenistujate üldarvust. Kõrgema haridusega töötajaid on 5 %.

On selge, et teenistujate osas on koondis kõige vähem varustatud eriettevalmistust saanud kaadriga. See avaldab negatiivset mõju tootmise organiseerimisele, kuivõrd teenistujate funktsiooniks on juhtimise tehnilise külge tagamine. Siin on tõhus reserv töövõime tõstmiseks, kuna tööjõu defitsiiti nende töötajate osas ei ole. Seni aga ei ole sellele lülile küllaldast tähelepanu pööratud. Eriti on eriharidust vaja raamatupidamises ja kaadritöös.

T a b e l 1.13.

Teenistujate eriharidus

Jrk. nr.	Teenistujate grupid	Üld- arv	Ei oma	Kutse- hari- dus	Kesk- eri- haridus	Kõr- gem hari- dus
1.	Pearaamatupidajad ja peaökonomistid	61	25	2	21	13
2.	Raamatupidajad, öko- nomistid, revidendid	350	211	10	99	30
3.	Kaubatundjad	74	52	2	13	7
4.	Kassapidajad, karto- teegipidajad, arve- ametnikud	128	107	4	15	2
5.	Masinakirjutajad, sekretärid	52	41	2	9	-
6.	Kaadriinspektorid, inspektorid, juris- tid	41	31	5	-	5
7.	Normeerijad, dispet- šerid, laborandid	146	93	8	38	7
8.	Laohoidjad, agendid, ekspediitorid	365	294	26	37	8
9.	Noorem teenindav personal, lasteaia- töötajad	465	392	20	43	10
	Kokku:	1682	1246	79	275	82

Haridust käsitleva peatüki lõpetame koondise töötajate haridustaseme tõstmise küsimusega.

Tabelis 1.14. on toodud haridustee jätkajad grupeeritu-
na nende praeguse haridustaseme järgi ning näidatud iga
haridusgrupi edasiõppijate osatähtsused.

T a b e l 1.14
Haridustaseme tõstmine

Haridustase	Üldarv	Edasiõppi- jate arv	Osatähtsus haridusgrupis %
Alla 6 klassi	1965	5	0,3
6-8 klassi	2575	209	4,1
9-10 klassi	1052	107	10,0
Keskeri- ja keskharidus	3205	182	5,7
Lõpetamata kõr- gem haridus	114	50	44,2
Kokku:	14911	553	3,7

Koondise töötajate seas on edasiõppijate osatähtsus ääretult väike - vaid 3,7 % töötajate üldarvust on pidanud vajalikuks oma haridusteed jätkata. Seejuures ilmneb tendents, et haridust täiendama asuvad eelkõige need inimesed, kel juba mingi üldhariduslik baas on olemas. Nii on alla 6 klassilise haridusega töötajad täiesti rahul oma praeguse haridusega, ehkki neist veerand on nooremad kui 35 aastat ning võiksid oma poolelijäänud haridusteed jätkata. Ka 6-8-klassilise haridusega töötajate grupis on edasiõppijaid tagasihoidlikult. Ilmselt on ettevõttes situatsioon selline, et ei palk, kvalifikatsiooni omistamine, edutamine ega muu stimuleeri haridust täiendama.

Tööülesannete täitmine - lihtne füüsiline töö - aga ei ole küllaldane stiimul haridustaseme tõstmiseks. Subjektiivselt väärtuseks haridus aga neile töötajaile ei ole.

Pisut parem on olukord 9-10-klassilise haridusega töötajate osas, kus iga kümnes inimene on asunud keskhariduse omandamisele. See protsent võiks aga märksa suurem olla, kuna iga teine nimetatud haridusgruppi kuuluv töötaja on noorem kui 35 a.

Rõõmustavam on pilt kõrgema hariduse omandamise osas - peaaegu pooled kõrgemasse kooli sissesaanutest jätkavad õpinguid. Ilmneb selge seaduspärasus, mida suurem on töötajate haridus, seda enam nad end täiendavad.

Milliste õppeasutuste vahel need 553 edasiõppijat siis jaotuvad? Kõige rohkem on üldhariduslikus koolis õppijaid - 211; kõrgemas koolis õpib 170 inimest, sealhulgas EPA-s 99, TPI-s 31 ja TRÜ-s 18. 144 töötajat omandab keskeriharidust, neist 94 põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutuses. Ülejäänud 28 õpivad muudes, täpsemalt määratlemata jäänud õppeasutustes.

Erihariduse omandajatest 2/3 õpib põllumajandusliku kallakuga õppeasutuses. 170-st kõrgemas koolis õppijast 99 õpib EPA-s, kellest kasvab kaandisele perspektiivikas kaader. Võib aga arvata, et teistes kõrgemates koolides õppijatest osa lahkub kõrgema hariduse omandamisega koondisest. Seni on koondises vähe rakendust leidnud Tartu Riikliku Ülikooli ja Tallinna Pedagoogilise Instituudi lõpetajad, kuigi mitmete erialade (õigus, majandus, psühholoogia, pedagoogika) spetsialistid võiksid siin edukalt töötada. Kõrvuti koondise enda järelkasvuga võib rohkem taotleda TRÜ, TPedI ja TPI lõpetajate koondisesse suunamist.

Edasiõppijate jagunemist võib vaadelda ka tootmisloikude kaupa, nagu seda on tehtud tabelis 1.15. Suhteliselt kõige rohkem (jättes välja väikese arvulise naftabaasi) on haridustee jätkajaid farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas - 5,6 % selle tootmisloigu töötajate üldarvust. Meenutame, et nimetatud jaoskond on üldse üheks kõrgema haridustasemega tootmisloiguks koondises. Üle 5 % on edasiõppijaid ka tehastes ja töökodades. Kaubandustöötajate hulgas on edasiõppijaid 4,7 %. See-eest automajandis ja maaparanduses (turbatootmises), kus töötajate haridustase on niigi teistest madalam, on edasiõppijaid alla 3 %.

T a b e l 1.15

Edasiõppijate jagunemine tootmisloikude ja õppeasutuste järgi

Jrk. nr.)	Tootmisloik	Üldhari- duslikus koolis	Keskeriõp- peasutuses	Kõrgemas koolis	Muus õp- peasutu- ses	Kokku edasi- õppijaid	Edasiõppi- jate osa- tähtsus %
1.	Tehas, töökoda	66	38	56	6	166	5,1
2.	Maaparandus, turba- tootmine	55	46	50	5	156	2,5
3.	Farmid	10	10	9	1	30	5,6
4.	Kaubandus	29	8	11	1	49	4,7
5.	Automajand	24	19	11	3	57	2,7
6.	Ehitus	12	12	4	2	30	3,6
7.	Elamu-kommunaalmajan- dus	2	3	4	-	9	3,8
8.	Lasteaed	3	-	1	3	7	2,3
9.	Naftabaas	-	2	1	-	3	12,5
10.	Muud	10	6	23	7	46	4,8
Kokku:		211	144	170	28	553	3,7

Loomulik oleks eeldada, et sellised erinevused haridustaseme tõstmises on vahetult seotud tootmisloigu töötajate vanuselise struktuuriga. Kuid andmed seda ei kinnita. Nii on kõige noorema kaadriga tootmisloikudeks automajand ja lasteaed, aga edasiõppijate osatähtsus on siin teistest tootmisloikudest madalam. Kaubanduses, mis on küllaltki eakas kaader, on edasiõppijaid ootamatult rohkesti. Töötajate praeguse haridustaseme ja hariduse täiendamise vahel esineva disproportsiooni põhjust tuleb ilmselt otsida tootmisloikude töö erinevusest. On madala haridusega tööjõudu tarvitavaid tootmisloike, nagu maaparandus ja automajand, kus reservid töötajate haridustaseme tõstmiseks on suured, kuid puudub stiimul edasiõppimiseks. Samas on aga tootmisloike (näit. farmide, mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond), kus üldise kõrge haridustasemega kaasneb ka haridustee jätkajate suurem osatähtsus. Ühelt poolt etendab siin oma osa eelnevalt mainitud tendents (haridust küünivad väärtuseks pidama need, kel endal juba mingi tase olemas), teiselt poolt aga töö enda jõuded harituma kaadri järele.

4. ERIALA HARIDUSE JÄRGI

Tootmise iseloom tingib erialade struktuuri. Koondises, mille tootmisstruktuur on mitmekesine, vajatakse küllaltki erineva ettevalmistusega kaadrit.

Eriharidus on omandatud 28,9 %-l koondise töötajaskonnast. Nende jagunemist erialade järgi näitab tabel 1.16. Sõltivalt töö iseloomust koondises on valdavateks erialadeks mehhaniseerimine, mehhaanika ja maaparanduses - rohkem kui pooled eriharidusega töötajaist on nende erialade esindajad. Põllumajanduslikest erialadest on enamesindatud veel agronoomia.

Erialade struktuur allasutustes on antud lisas tabel 7.

T a b e l 1.16.

Erialade struktuur

Jrk. nr.	Eriala	Absoluutarv	Osatähtsus %
1.	Mehhaniseerimine	1207	27,4
2.	Mehhaanika	741	16,8
3.	Maaparandus, maakorraldus	455	10,0
4.	Raamatupidamine, majandus	276	6,3
5.	Agronoomia	268	6,1
6.	Ehitus, arhitektuur	188	4,3
7.	Elektrotehnika	147	3,3
8.	Pedagoogika	101	2,3
9.	Metsandus	40	0,9
10.	Energeetika	30	0,7
11.	Füüsika, matemaatika	20	0,5
12.	Õigus	13	0,3
13.	Muud erialad	923	21,1
	Kokku:	4409	100,0

Kui eeltoodud tabel andis ülevaate erialade struktuurist koondises, siis tabel 1.17. näitab kutse-, keskeri- ja kõrgema hariduse osatähtsust igas üksikus erialas.

T a b e l 1.17.
Erialad hariduse järgi

Jrk. nr.	Eriala	Kutseharidus	Keskeriharidus	Kõrgem haridus
1.	Mehhaniseerimine	62,8	23,5	13,5
2.	Mehhaanika	57,8	32,0	10,1
3.	Maaparandus, maa- korraldus	20,0	43,9	36,1
4.	Agronoomia	4,5	76,9	18,4
5.	Raamatupidamine, majandus	9,1	60,4	30,6
6.	Ehitus, arhitektuur	55,2	36,6	10,9
7.	Elektrotehnika	42,9	45,0	12,2
8.	Metsandus	17,5	45,0	37,5
9.	Energeetika	26,6	36,6	36,6

Näeme, et mehhanisaatorid, mehhaanikud ja ehitajad on põhiliselt kutseharidusega; raamatupidajad, ökonomistid ja agronoomid aga keskeriharidusega. Kõrgema haridusega spetsialiste on kõige rohkem metsanduse erialal, samuti maaparandajatest ja energeetikutest rohkem kui 1/3 omab kõrgemat haridust.

Huvitav on vaadata erialasid tootmisloikude kaupa; need on absoluutarvudes toodud tabelis 1.18.

Töökodades (tehastes) on valdavaks erialaks mehhaanika (9,6 % antud tootmisloigu töötajate üldarvust on selle erialaga); järgneb mehhaniseerimine (6,1 %).

Kümnendik turbatootmise ja maaparandusjaoskondade töötajaist on mehhanisaatorid, maaparandajaid on 6,0 %.

Farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskondades on sagedamini esinevateks erialadeks elektrotehnika (6,7 %) ja mehhaniseerimine (5,2 %).

T a b e l 1.18.

Erialad tootislõikudes (absoluutarvudes)

Jrk. nr.	Tootislõik	Ei oma	Agro- noo- mia	Raama- tupi- dami- ne	Maa- pa- ran- dus	Meh- hani- see- rimi- ne	Met- san- dus	Ma- jan- dus	Meh- haa- nika	Ehi- tus	Peda- goo- gika	Ener- gee- tika	Elekt- ro- teh- nika	Muud eri- alad	Kok- ku
1.	Tehas, töökoda	2345	29	30	12	201	5	5	314	34	12	9	47	231	3274
2.	Maaparandus, tur- batootmine	4453	123	31	370	675	26	2	173	31	13	3	14	269	6183
3.	Farmid	367	4	3	3	28	-	2	27	5	1	3	36	58	537
4.	Kaubandus	817	40	34	6	28	-	9	28	4	7	1	8	59	1041
5.	Automajand	1621	13	21	16	174	1	2	113	16	1	2	9	132	2121
6.	Ehitus	661	12	8	9	6	3	1	14	63	2	-	4	52	835
7.	Naftabaas	18	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3	24
8.	Vahetusfond	9	-	1	-	3	-	1	1	-	-	-	-	2	17
9.	Elamu-kommunaal- majandus	212	1	2	1	6	-	-	1	4	-	-	5	12	244
10.	Laboratoorium	5	1	3	-	1	-	5	4	-	1	1	2	17	40
11.	Katlamaja	46	1	1	-	-	-	-	2	3	-	1	-	4	58
12.	Raadioside	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4
13.	Lasteaed	198	2	2	1	-	-	-	1	1	46	-	-	50	301
14.	Muud	475	41	86	37	85	5	25	63	27	18	10	20	67	959
	Kokku:	11229	268	222	455	1207	40	54	741	188	101	30	147	956	15638

Kaubanduses domineerivad agronoomia (3,8 %), raamatupidamine (ökonoomika) (3,3 %) ja majandus (2,7 %).

Automajandeis on kõige rohkem mehhanisaatoreid (8,2 %) ja mehhaanikuid (5,3 %).

Ehituses on ehituserialaga 7,5 % töötajaist.

Lasteaiatöötajaist on 15,3 % pedagooge.

Administratsiooni hulgas on rohkesti raamatupidajaid (ökonomiste) (9,0 %), mehhanisaatoreid (8,9 %) ja mehhaanikuid (6,6 %).

Maaparandajad ja maakorraldajad (81,3 % vastava erialaga töötajate üldarvust), metsamehed (65,0 %), mehhanisaatorid (55,9 %) ja agronoomid (45,9 %) on koondunud maaparanduse ja turbatootmise jaoskondadesse.

Mehhaanikutest 42,4 % ja elektrotehnikutest 32,0 % töötab töökodades (tehastes).

33,3 % energeetikutest ja 38,7 % raamatupidajatest on arvatud administratsiooni hulka.

Kolmandik ehitajatest töötab ehitusjaoskondades.

45,5 % pedagoogide töökohad on lasteaias.

Seostades eriala ja vanust, selgub, et kõige nooremad on mehhanisaatorid, mehhaanikud, elektrotehnikud ja ehitajad (keskmine vanus alla 32,5 a.). Üle poolte mehhanisaatoritest ja mehhaanikutest on nooremad kui 30 aastased. Kõige vanemad on agronoomid, raamatupidajad (ökonomistid) ja metsamehed (keskmine vanus üle 38 a.).

5. AMETIKOHA VASTAVUS ERIALALE

Huvi peaks pakkuma ka küsimus, kuidas on haridusjärgne eriala ja ametikoht omavahel vastavuses. Ettevõtete kaadrialatöötajail paluti ametikoha vastavust erialale kodeerida järgmiselt:

I. Kõrgema haridusega spetsialistide puhul:

- 1) töötab ametikohal, mis nõuab omandatud kõrgemat haridust (näit. diplomeeritud insener töötab inseneri ametikohal);
- 2) töötab ametikohal, mis ei nõua omandatud kõrgemat haridust;
- 3) töötab ametikohal, mis ei nõua üldse kõrgemat haridust.

II. Keskeriharidusega töötajate puhul:

- 1) töötab ametikohal, mis nõuab omandatud keskeriharidust;
- 2) töötab ametikohal, mis ei nõua omandatud keskeriharidust, kuid nõuab mõnda teist keskeriharidust;
- 3) töötab ametikohal, mis tegelikult nõuab kõrgemat haridust;
- 4) töötab ametikohal, mis ei nõua üldse keskeriharidust.

III. Kutseharidusega töötajate puhul:

- 1) töötab omandatud erialal;
- 2) töötab lähedasel erialal;
- 3) töötab ametikohal, mis ei nõua omandatud eriala.

IV. Omaette rühma moodustavad nn. praktikud, s.t. kelle haridus ei vasta ametikohale.

Kuid kahjuks pole kodeerimisjuhendit päris õigesti mõistetud vähemalt pooltes allüksustes, ega ole ka kaadrialatöötajad selgituste saamiseks meie poole pöördunud. Seepä-

rast saame ametikoha vastavust erialale iseloomustada vaid kõige üldisemalt. Võimaluste piirides anname ka seosed vanuse, erihariduse, eriala, ametikoha ja tootmisloiguga.

Ametikoha ja eriala vastavuse käsitlust alustame kõrgemast haridusest.

KÕRGEM HARIDUS. Kõrgema haridusega inimestest töötab 3/4 omandatud erialal. Ülejäänud töötavad võrdselt ametikohtadel, kus omandatud kõrgemat haridust ei vajata ja ametikohtadel, kus kõrgemat haridust üldse ei vajata.

Kõige täpsemini vastab ametikoht erialale EPA ja TPI lõpetanutel - 4/5 nende õppeasutuste kasvandikest töötab omandatud erialal.

Kõrgemat haridust mittenoudvaid ametikohti täidavad kõige sagedamini maaparanduse, pedagoogika ja agronoomia eriala lõpetanud.

Iga teine kõrgema kooli lõpetanu, kes teeb kõrgemat haridust mittevajavat tööd, on rakendamist leidnud maaparanduses või turbatootmises.

Kõrgema haridusega töötajate puhul ei sõltu ametikoha ja eriala vastavus vanusest.

KESKERIHARIDUS. Pooled keskeriharidusega töötajaist töötavad omandatud erialal. Veerandil on ametikohad, kus keskeriharidust üldse ei vajata, kaheksandikul kõrgema kooli diplomit eeldavad ametikohad, ülejäänud töötavad ametikohtadel, kus nõutakse keskeriharidust mõnel teisel erialal, mitte aga sellel, mis omandatud.

Põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutuste lõpetanute ametikohad vastavad erialale pisut paremini kui tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutuste lõpetanutel.

Kõige täpsemini vastavad erialale maaparandajate ametikohad - neist 3/4 töötab omandatud erialal. Kõige harvem töötavad oma erialal agronoomia erialaga inimesed.

Tootmisloikude järgi võttes täidetakse kõrgemat haridust eeldavaid ametikohti tehnikumilõpetanutelega kõige enam töökodades ja tehastes. Sisuliselt tähendab see, et nad töötavad kõrgematel ametikohtadel, kui tegelik haridus lubab.

Kõige halvemini on keskeriharidusega kaader paigutatud automajandis - iga teine töötab ametikohal, kus keskeriharidus pole üldse vajalik.

Ka keskerihariduse puhul ametikoha ja eriala vastavus pole vanusega seotud.

KUTSEHARIDUS. Kutseharidusega töötajaist pooled töötavad ametikohtadel, mis nõuavad omandatud eriala, veerand lähedast eriala nõudvatel ametikohtadel ja veerand ametikohtadel, kus kutseharidus pole vajalik.

Omandatud erialal töötab 3/5 maakutsekoolide ja 2/5 linnakutsekoolide lõpetanutest. Iga kolmas linnakutsekooli lõpetanu töötab kutseharidust mittenõudval ametikohal.

Kõige rohkem on oma erialale truuks jäänud mehhanisatorid ja mehhaanikud, kõige vähem aga ehitajad.

Kutsekoolide lõpetanutest pooled töötavad maaparanduses ja veerand tehastes ning töökodades. Neis tootmisloikudes vastab ka ametikoht erialale kõige enam.

Kutsehariduse puhul ilmneb siiski seos vanusega. Omandatud erialadel töötavad kõige sagedamini noored (üle poolte on alla 30 aasta vanad); vanemad on juba siirdunud teistele töökohtadele.

PRAKTIKUD. Praktikuteks loetakse inimesi, kes töötavad eriharidust nõudvaid ametikohtadel ilma seda omamata. Teadmised ja oskused, mida nende ametikoht nõuab, on nad omandanud praktilise töö käigus.

Koondises on praktikuteks märgitud 1993 inimest. Need on enamasti eakamad töötajad. Praktikutest ligi pooled töötavad tehastes ja töökodades.

* * *

Töötajaskonna üldiseloomustuse lõpetama ülevaatega töötajate lastest. Olulisem on ettevõtte juhtkonnal teada eelkooliealiste ja kooliealiste laste arvu, mis võimaldaks kavandada lasteasutuste rajamist ja lasteürituste läbiviimist. Laste olemasolu seab töötaja erilisse seisusse selle poolest, et muutub ühe perekonnaliikme kohta tuleva sissetuleku suurus, muutuvad nõuded töökoha osas (ajaliselt kindlapiirilise töö, lapse lasteasutusse paigutamise võimalus).

Kooliealisi lapsi on 5374-l töötajal, s.o. 34,3 %-l. Neist enamused (58,8 %) omab ühte, kolmandik kahte last. Neli ja rohkema lapsega on vaid 1,2 % kooliealiste lastega töötajate arvust. Võib öelda, et üldse on koondise töötajatel vähemalt 8000 kooliealist last (osa võib olla kaadridokumentides fikseerimata jäänud).

Eelkooliealisi lapsi on 4715-l töötajal, s.o. 30,2-%. Seejuures valdavas enamuses (3/4 eelkooliealiste lastega töötajate arvust) on ühelapselised perekonnad. Järgnevad kahelapselised perekonnad. Kolm last on 112-s perekonnas ning neli ja rohkem last vaid 12-s perekonnas. Eelkooliealisi lapsi on kokku vähemalt 6100.

Vaatleme nüüd laste arvu seost soo, vanuse, üldhariduse ja palgaga.

Koondises tervikuna on lapsi rohkem naistöötajatel ($r=0,14$) See kehtib kõigi rajoonikoondiste, osakondade (v.a. Kadrina) ja tehaste kohta.

Loomulik on oodata ka seost laste arvu ja vanuse vahel ($r=0,30$). Eriti tugevad seosed ilmnevad Hiiumaa osakonnas ($r=0,45$) ja Rakvere rajoonikoondises ($r=0,47$).

Üldhariduse ja laste arvu vahel on seos nõrk. Üldine tendents on selline, et hariduse kasvuga väheneb laste arv. Koondise piires on taoline nähtus jälgitav Haapsalu, Pärnu, Rakvere rajoonikoondises ja Vändra osakonnas. Vastupidist seost aga ei ilmnenu üheski allasutuses.

Võib öelda, et materiaalselt on lastega perekonnad suhteliselt hästi kindlustatud. Nii ei ilmnenu üheski allasutuses, et lasteta töötajate palk oleks kõrgem lastega töötajate omast. Lisas tabelis 6 võib leida eelkooliealiste laste arvu allasutustes.

II. TÖÖTAJATE RAKENDATUST JA KVALIFIKATSIOONI ISELOOMUSTAVAD ÜLDNÄITAJAD

Antud osas esitame töötajate potentsiaalseid võimalusi iseloomustavad tunnused, mida oli võimalik analüüsida kaadridokumentide alusel. Need näitajad on grupeeritud nelja rühma.

Esialgu anname töötajate detailsema rakendatuse tootmisloikude ja kategooriate järgi. See võimaldab kaadrit hinnata tootmisloikude alusel vastavalt koondisesisesele juhtimissüsteemile. Töötajate täpsem jaotamine kategooriate alusel annab ülevaate tööjõu konkreetsest vajadusest erialade lõikes.

Teises peatükis analüüsime töötajate tööstaaži. Selle näitaja alusel on ühtlasi võimalik teha järeldusi kaadri voolavuse kohta. Seetõttu püüame tööstaaži koondises analüüsida seoses kõigi võimalike muude näitajatega, kuivõrd kaadri stabiliseerimine on eduka tootmistegevuse tagamise üks tähtsamaid ülesandeid.

Selleks iseloomustame tööstaaži tootmisloikude ja töötajate kategooriate alusel, mis annab võimaluse võrrelda erinevate tootmisharude kaadri stabiliseerumist. Edasi iseloomustame tööstaaži (kaadri stabiilsuse) seost töötajate tööalaseid võimeid iseloomustavate näitajatega. Need andmed võimaldavad teha järeldusi tootmise kindlustatusest enamkvalifitseeritud kaadriga.

Kolmandas peatükis analüüsime tööliste kvalifikatsiooni. Selle alusel on võimalik teha järeldusi nii

töölise kvalifikatsiooni kui ka kvalifikatsiooni tõstmisest allasutustes. Kvalifikatsioon sõltub nii töö iseloomust (teatud tööoperatsioonide teostamiseks ei ole üldse kõrgemat kvalifikatsiooni tarvis) kui ka kaadri ettevalmistusest ning lõpuks sõltub töölise kvalifikatsioon ka kvalifikatsioonitõstmise süsteemist. On ju kvalifikatsiooni tõstmine enamikele töölistele põhiliseks erialase tõusu vormiks. Seega kvalifikatsiooni tõstmise süsteem peaks tagama töölise huvitatuse professionaalse meisterlikkuse täiustamiseks. Seejuures erineb oluliselt töölise kvalifikatsioon erinevates tootmisharudes.

Antud peatükis kasutame rohkem ka korrelatsioonianalüüsi, mille abil toome välja põhilised faktorid, mis mõjutavad töölise kvalifikatsiooni.

Viimases osas toome ära töötajate iseloomustuse kategooriate järgi. Töölise, ITP ja teenistujate näitajad erinevad oluliselt üksteisest, nagu ilmnes eelnevast analüüsist. Ühtlasi on aga koondise seisukohalt oluline need näitajad grupeerida vastavalt kollektiivi jagunemisele kategooriate järgi. Aluseks on seejuures erinevate tootmisloikude töötajate jagunemine kategooriatesse.

1. TÖÖTAJATE JAGUNEMINE

TÖÖTAJATE JAGUNEMINE

TOOTMISLÕIKUDE JÄRGI. Töötajate jagunemine tootmisloikude järgi näitab tegelikku tööjõu paigutust tootmises, aga samuti üksikute tootmisloikude töötajate osatähtsust kogu kollektiivist.

Kaadridokumentide analüüsi läbiviimiseks jaotati kogu koondise kollektiiv 14 tootmisloiguks (tehas, töökoda; maaparandus, turbatootmine; farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine; kaubandus; automajand; ehitus, kapitalremont; naftabaas; vahetusfond; elamu-kommunaalmajandus; laboratoorium; katlamaja; raadioside; lasteaiad, lastepäevakodu ja muud, s.o. kõik ülejäänud).

Tabelis 2.1. on toodud kogu kollektiivi jagunemine nimetatud tootmisloikude vahel.

Peaaegu 2/5 kollektiivist on hõivatud maaparanduses ja turbatootmises. Tehastes ja töökodades töötab 1/5 ning automajandites pisut alla 1/6 kollektiivist. Ülejäänud tootmisloikudes on vaid 26 % töötajaskonnast. Seega väljendub selgesti kaks põhilist tootmisharu - maaparandus, turbatootmine ning põllumajandustehnika remont, mis hõivavad enamuse töötajaskonnast ning määravad ära ka koondise tootmisprofiili.

Rajoonikoondistest ja osakondadest, kus tegeldakse maaparanduse ja turbatootmisega, on selle osatähtsus kõige suurem Keila ja Vändra osakonnas - vastavalt 67,4 % ja 62,8 % kogu kollektiivist. Väikseim on osatähtsus Rakvere rajoonikoondises - 33,8 % (LISA, tabel 9).

Töökodade osatähtsuselt on esimesel kohal Kadrina osakond, järgnevad Kose osakond ja Harju rajoonikoondis vastavalt 51,3 %, 27,5 % ja 24,4 %-ga.

Farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimisega tegelevad vaid 12 rajoonikoondist ja osakonda. Suurima osatähtsusega on see Harju rajoonikoondises - 27,7 %, Väike-Maarja

osakonnas on 11,1 %. Ülejäänud ettevõtetes on nimetatud alal töötajaid alla 1/10 kollektiivist.

T a b e l 2.1.
Kollektiivi jagunemine tootmisloikude järgi

Jrk. nr.	Tootmisloik	Töötajate üldarv	Osatähtsus %-des
1.	Tehas, töökoda	3274	20,9
2.	Maaparandus, turbatootmine	6183	39,5
3.	Farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine	537	3,4
4.	Kaubandus	1041	6,7
5.	Automajand	2121	13,6
6.	Ehitus (kapitaalremont)	835	5,3
7.	Naftabaas	24	0,2
8.	Vahetusfond	17	0,1
9.	Elamu-kommunaalmajandus	244	1,6
10.	Laboratoorium	40	0,3
11.	Katlamaja	58	0,4
12.	Raadioside	4	...
13.	Lasteaed (lastepäevakodu)	301	1,9
14.	Muud (administratsioon jt.)	959	6,1
	Vastamata	3	...
Kokku:		15 641	100,0

Kaubandus on põhiliseks tootmisharuks kontoris "Põllumajanduskomplekt" ja Vabariiklikus baasis, sõltuvalt sellest on viimases ka peaaegu 1/3 kollektiivist hõivatud automajandis. Rajoonikoondistest ja osakondadest on automajandi osatähtsus suurim Rakvere rajoonikoondises - 26,2 %.

Ülejäänud tootmisloigud (kui nad allasutuses üldse esinevad) on valdavalt põhitootmist abistava iseloomuga ning suhteliselt tagasihoidliku osatähtsusega. On ilmne, et tootmisstruktuur ühes või teises allasutuses mõjutab oluliselt ka tööjõu teisi karakteristikuid, mida käsitletakse

edaspidi. Kõige üldisemalt määrab tootmisprofiil töötajate jagunemise kategooriatesse, sest ühes või teises tootmisharus on küllaltki individuaalne töö kvalifitseerituse aste.

TÖÖTAJATE JAGUNEMINE

KATEGOORIADE JÄRGI. Kategooriate järgi jagunevad töötajad kolme suurde gruppi - töölised, teenistujad ja insener-tehnilised töötajad. Joonisele 2.1. on kantud kollektiivi jagunemine nimetatud gruppide vahel. Suurima grupi - pea-aegu 3/4 kogu kollektiivist - moodustavad töölised. Insener-tehnilisi töötajaid ja teenistujaid on pisut üle 1/10. Võrdlusena olgu siinkohal märgitud, et vabariigi tööstuses oli 1971. a. töölisi 82,3 %, teenistujaid 5,4 % ja 12,3 % insener-tehnilisi töötajaid. Seega on koondise kollektiivis oluliselt rohkem teenistujaid, kelle arvel siis ka vähem töölisi. Ilmselt oleks otstarbekas analüüsida selle eripära sügavamalt tagapõhja. Siin võib olla küllaltki oluline kaadri reserv.

Allettevõtetest on tööliste osatähtsus kõige suurem osakondades. Rajoonikoondistes ja teistes ettevõtetes on töölisi vähem. Teistest enam on töölisi Keila osakonnas - 83,7 %, rajoonikoondistest Valgas - 80,0 %.

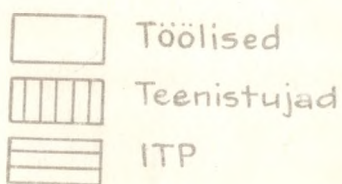
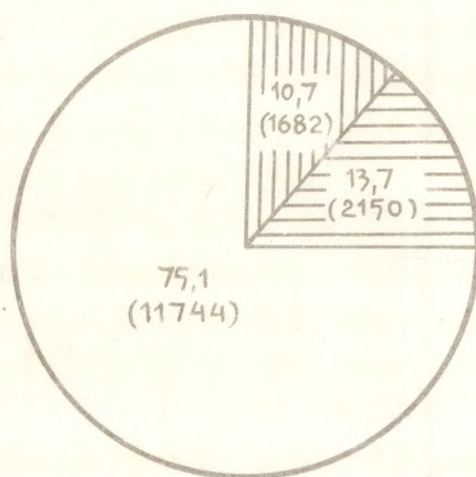
Teenistujaid on rajoonikoondistest ja osakondadest rohkem Harju rajoonikoondises, tehastest Kuusalus ning ülejäänud ettevõtetest Vabariiklikus baasis.

Insener-tehniliste töötajate osatähtsus rajoonikoondistes ja osakondades ning tehastes kõigub 15,4 % ja 8,8 % vahel. Suurim on see näitaja Hiiumaa osakonnas, tehastest Raasikul ning muudest allasutustest Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses. (LISA, tabel 1.)

Neid töötajate rakendatuses ilmnevaid erisusi on raske interpreteerida, tundmata tootmisest tulenevaid põhjusi. Samal ajal on ühetüübiliste ettevõtete puhul eelduseks aga oluliste erisuste puudumine töötajate kategooriate osas. Eriti peaks see nii olema teenistujate osas rajoonikoondistes ja osakondades.

Joonis 2.1.

Töötajate jagunemine
/% üldarvust /



Detailsemalt töötajate töökohti me siinkohal ei analüüsi, kuivõrd need oluliselt erinevad üksikute töötajate kategooriate lõikes. Seepärast käsitletakse neid antud osa lõpus.

2. TÖÖTAJATE TÖÖSTAAŽ ETTEVÖTTES

Koondise kaadri komplekteerimise seisukohalt oluliseks näitajaks tuleb pidada töötajate tööstaaži antud ettevõttes, mis iseloomustab töötaja teenistuskäiku, aga näitab ka kaadri kujunemist koondises tervikuna ning allasutustes. Suure osa töötajate vähene ettevõttes töötamise aeg viitab otseselt suurele kaadri voolavusele. See aga häirib tootmistööd, sest uue töötaja kohanemine ettevõttega (asutusega) ei nõua mitte üksnes aega, vaid ka täiendavat tööd. Ka on uue töötaja tööviljakus madalam nende töötajate tööviljakusest, kes on ettevõttes kauem töötanud. Seejuures tuleb märkida, et töökohtade vahetatavus, sealhulgas ka kaadri voolavus on viimasel aastakümnel oluliselt suurenenud ja seda eriti madalama kvalifikatsiooniga töötajate ja noorte seas.

Et tööjõuareaali omapära avaldab siin kindlasti mõju, peaksid näitajad allasutuste lõikes suuresti erinema.

Koondise töötajate keskmine tööstaaž ettevõttes on 5,6 aastat. Suurim keskmine näitaja on 7,4 a., väikseim 4,2 a., s.o. Hiiumaa osakonna töötajad on ettevõttes töötanud keskmiselt 3,2 aastat kauem kui Harju rajoonikoondise töötajad. Rajoonikoondistest ja osakondadest ongi kõrgem keskmine näitaja Hiiumaal. Kingissepa rajoonikoondise ja Raasiku KRT-e kollektiiv on ettevõttes töötanud keskmiselt 7,2 aastat.

Kui Hiiumaa ja Kingissepa näitajale avaldab ilmselt mõju tööjõu lokaliseeritus, siis Raasiku tehase töötajate suhteliselt kõrge keskmine staaž on mõnevõrra üllatav.

Keskmine tööstaaž ettevõttes ei anna aga täit ettekujutust töötajate jagunemisest ettevõttes töötatud aja

järgi. Kuigi keskmised näitajad on suhteliselt suured, on ometi oluline osa töötajaskonnast väikese staažiga. Samal ajal on küllaltki suur osatähtsus ka suure staažiga inimestel. Seega on ühelt poolt tegemist suhteliselt suurearvulise stabiliseerunud kollektiivi tuumikuga, teisalt aga kiiresti vahetuva osaga. Taoline olukord võib otseselt olla tingitud töö omapärasest (näit. töö sesoonne iseloom, raske füüsiline töö jne.) või seotud kindlate allasutustega.

Erialase kirjanduse andmeil loetakse adapteerunuks kollektiivi seda osa, kes on töötanud antud ettevõttes vähemalt viis aastat.

Koondise "Eesti Põllumajandustehnika" kollektiiv jaguneb ettevõttes töötatud aja järgi alljärgnevalt:

Staaž ettevõttes	Kuni 2 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10 ja enam aastat	Vastamata
Osatähtsus töötajate üldarvust	29,1	18,4	14,1	9,5	9,6	18,5	0,8

6 ja enam aastat on koondises töötanud peaaegu 2/5 kollektiivist. Neist ligi 1/5 on töötanud kümme ja enam aastat ning praktiliselt ei lahku enam koondisest. Neid võib lugeda koondise raudvaraks. Seevastu on aga alla 2 aastase staažiga peaaegu 1/3 kollektiivist ning peaaegu pooled (47,5 %) on koondises töötanud alla nelja aasta. See näitab, et vähema kui kahe aasta jooksul vahetub peaaegu 1/3 ja vähema kui 4 aasta jooksul peaaegu pool kogu koondise kollektiivist. Püüdmata analüüsida sellise voolavuse negatiivset mõju kogu tootmistegevusele, näitab see kaadri alal töötajate suurt töömahtu. Peale jooksvate täienduste tuleb 3 aasta jooksul uuendada peaaegu pool kogu kartoteegist.

Seejuures tuleb arvestada, et alla 2 aastase staažiga töötajatest olulise osa moodustab tööjõud, mis ei stabiliseeru, ehk teisiti öeldes - osadel töökohtadel ei püsi kaa-

der ja seega kaadri voolamine võib väga intensiivselt toimuda suhteliselt piiratud töölõigus. Näit. Tartu KRT-s vahetusid transporttöölised aasta jooksul 1,5 korda. Seda asjaolu tuleb andmete interpreteerimisel arvestada.

Allasutuste lõikes esinevad küllaltki suured erinevused. Jättes vaatluse alt välja vastmoodustatud asutused, kus valdav enamus on väikese staažiga, on alla kahe aastase staažiga töötajate osatähtsuse kõikumine 8,0 %-st keskuseni kuni 41,2 %-ni Vabariiklikus Baasis (tabel 13. LISAS). Rajoonikoondistest ja osakondadest on sellise staažiga inimesi kõige enam Harju rajoonikoondises, tehastest Kuusalus. Suur voolavus on siin tingitud ilmselt Tallinna tööjõuareaali omapärast. Väiksemad näitajad on Hiiumaa osakonnas ja Paide rajoonikoondises, tehastest Raasikul. Arvestades koondise vanuselist struktuuri ja kollektiivi arvulist stabiilsust viimastel aastatel, tuleb nendes näitajates näha eelkõige kaadri voolamist, mitte aga tootmisest vm. teguritest tulenevat loomulikku töökohta vahetamist. Kriitiliseks on just kolmas ja neljas tööaasta ettevõttes.

Tööstaaž ettevõttes on seotud üldise tööstaažiga ja vanusega. Korrelatsioonikoefitsient üldise tööstaažiga on 0,46 ja vanusega 0,39. Siit järeldus, et vanemad ja suuremate töökogemustega inimesed kalduvad harvemini vahetama töökohti kui nooremad. Tähenndab, need kes tööle tulid ja adapteerusid, need enam nii kergesti töökohta ei vaheta. Ühtlasi määrab väiksem vanus otseselt ära koondises töötamise aja. Need seosed olid eeldatavad ja viitavad vaid sellele, et materiaalse tootmise sfääris ei ole koondise süsteem mingiks erandiks. Võib-olla vaid asjaolu, et seos üldise tööstaažiga ei erine oluliselt seosest vanusega, mis viitab sellele, et üldine tööstaaž iseseisva faktorina omab väikest tähtsust.

Kaadri formeerimine on otseselt seotud tootmise iseloomuga ja seetõttu vaatleme esialgu tööstaaži seost tootmislõikudega.

Kaadri püsivust üksikute tootmislõikude järgi iseloomustab tootmislõikude töötajate tööstaaž. Töötajate keskmine ettevõttes töötamise aeg tootmislõikude järgi on toodud joonisel 2.2. Suurima keskmise staažiga on muude (põhiliselt administratsioon) alade töötajad, kelle keskmine ettevõttes töötamise aeg on 6,8 aastat. See on ka loomulik, kuna siin on kvalifitseeritum tööjõud. Järgnevad tehases ja töökojas töötajad 6,0 aastaga ning automajandis töötajad 5,8 aastaga. Maaparanduses, turbatootmises, kaubanduses, vahetusfondis ja raadiosides töötajate keskmine staaž on võrdne ettevõtte keskmisega (5,6 aastat). Elamu-kommu-naalmajanduse alal töötajate keskmine on 5,0 aastat, farmides - 4,6, katlamajas 4,4, ehituses 4,0, lasteaias 3,7 ja laboratooriumis 1,4 aastat.

Seega töötajate püsivam kaader on seotud põllumajandus-tehnika remondiga. See on mõnevõrra üllatav, kuivõrd ter-
vikuna on sellel alal kaadri voolavus kõige suurem ja kaad-
rit stabiliseerida kõige raskem. Sama võib öelda ka auto-
majandi kohta.

Olulisi erinevusi esineb tootmislõikude töötajate keskmises ettevõttes töötatud ajas allettevõtete kaupa. Nii on rajoonikoondiste ja osakondade töökodades töötaja-
te kõrgeim keskmine staaž 10,6 aastat Kingissepas, samal ajal aga Jõgeval on see vaid 4,0 aastat. Maaparanduses ja turbatootmises on üldised keskmised pisut väiksemad ning seetõttu seal ka nii suuri hälbeid ei esine. Kõrgeim näi-
taja on Hiiumaa osakonnas - 8,0 aastat, madalaim Valga ra-
joonikoondises - 4,4 aastat. Põhiliste tootmislõikude töö-
tajate keskmine tööstaaž ettevõttes allasutuste kaupa on toodud lisas, tabel 11.

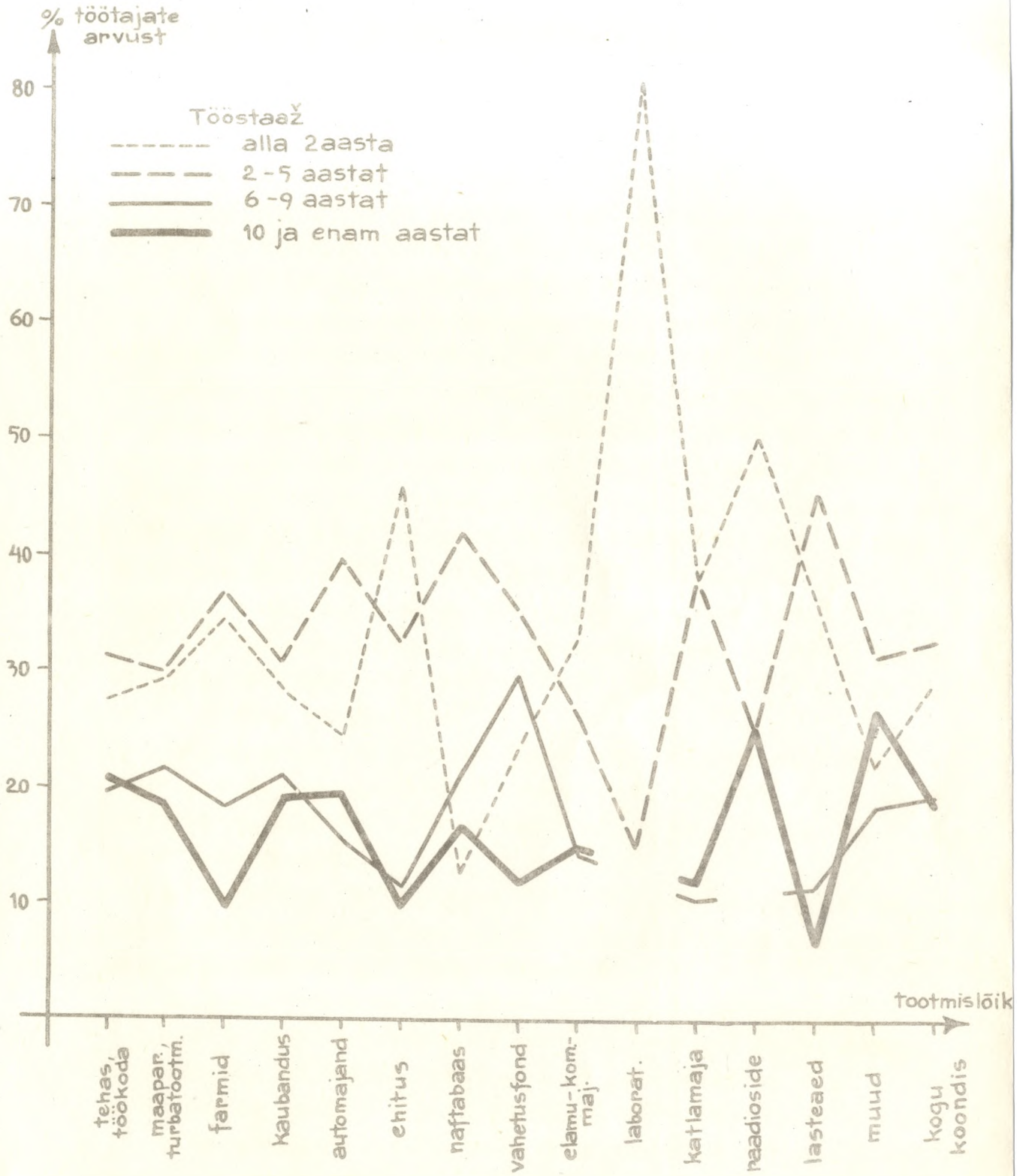
Toodud erisused on vaid osaliselt seletatavad tööjõu-
areaali omapäraga ja peaksid põhiliselt tulenema allasu-
tuse juhtkonna vastavatest jõupingutustest, ühtlasi ka

Joonis 2.4

Keskmine tööstaaz ettevõttes tootmisloikude kaupa



Tootmisloikude töötajate tööstaaž ettevõttes



asendi individuaalsest omapärasest.

Täpsema ettekujutuse kaadri voolavusest tootmisharude järgi annab tabel 2.2. ja joonis 2.3., kus on toodud erineva staažiga töötajate osatähtsus üksikutes tootmisloikudes.

Kuna keskmine ettevõttes töötamise aeg oli kõige suurem muude alade ning tehaste ja töökodade ja automajandite töötajatel, on ka loomulik, et nende hulgas on kõige rohkem 10-aastase ja suurema staažiga inimesi (vastavalt 26,8 %, 20,8 % ja 19,5 %), mis annab tunnistust sellest, et need loigud on varustatud püsivama kaadriga kui teised. Ka viitab sellele alla kahe aastase staažiga töötajate suhteliselt väiksem osatähtsus nendes loikudes.

Siinkohal olgu võrdluseks toodud olulisemate tootmisloikude töötajate jagunemine tööstaaži järgi allasutustes (tabel 10. LISAS). Rajoonikoondistest ja osakondadest on töökodades 10- ja enama-aastase staažiga töötajaid Hiiumaa osakonnas 58,0 %; Paide rajoonikoondises on aga sellise staažiga inimesi vaid 1/10 kogu töökoja kollektiivist. Alla kahe aastase staažiga töötajaid on kõige enam Jõgeva rajoonikoondise töökojas - peaaegu pooled. Ka Elva osakonnas ning Viljandi rajoonikoondise töökojas on sellise staažiga inimesi palju.

Maaparandus ja turbatootmine on püsivama kaadriga varustatud Hiiumaa ja Tamsalu osakonnas ning Viljandi rajoonikoondises. Enam on liikuvamat kaadrit aga Rakvere ja Rapla rajoonikoondistes.

Autojuhtidest vahetavad töökohti harvem Kingissepa ja Kohtla-Järve rajoonikoondiste omad, liikuvamad on nad Rapla rajoonikoondises ja Elva osakonnas.

Selles arutluses esineb subjektiivne moment, sest ilmselt pole tootmisharud kõikides rajoonikoondistes loodud üheaegselt, mistõttu osaliselt on seletatav ka suur kõikumine 10- ja enama-aastase staažiga töötajate osatähtsuses.

Ootuspäraselt on kõige suurem voolavus ehituse (kapitaalremondi) osakondades ja kollektiivi stabiliseerida on siin

Tabel 2.2.

Tootmisloikude töötajate tööstaaz ettevõttes (% vastava tootmisloigu töötajate arvust)

Tootmis- loik	Tehas- töö- koda	Maa- paran- dus, tur- ba- toot- mine	Far- mid	Kau- ban- dus	Auto- ma- jand	Ehi- tus (kap. re- mont)	Naf- ta- baas	Vahe- tus- fond	Elamu- kommu- naal- ma- jan- dus	Labo- ra- toor- ium	Katla- maja	Raa- dio- side	Laste- aed, laste- päeva- kodu	Muud	Kogu koon- dis
1 aasta	27,5	29,3	34,6	28,1	24,5	45,7	12,5	23,5	32,8	80,0	37,9	50,0	36,5	21,8	29,1
2-3 a.	17,7	17,0	21,8	17,5	23,9	15,6	29,2	23,5	23,0	10,0	22,4	25,0	26,6	14,9	18,4
4-5 a.	13,6	12,9	14,9	13,4	15,9	16,9	12,5	11,8	13,1	5,0	15,5	-	18,6	16,3	14,1
6-7 a.	10,2	10,3	10,1	8,9	8,4	6,8	4,2	17,7	9,0	-	5,2	-	6,6	9,1	9,5
8-9 a.	9,4	11,5	8,0	12,1	7,1	4,7	16,7	11,8	5,3	-	5,2	-	5,0	9,4	9,6
10-11 a.	6,1	6,3	3,0	11,0	5,8	4,3	16,7	-	4,5	-	3,4	-	3,7	9,4	6,4
12-13 a.	6,3	6,3	1,9	3,7	5,1	2,8	-	5,9	3,7	-	3,4	-	2,0	5,3	5,4
14-15 a.	2,3	2,5	1,7	1,9	3,2	0,5	-	-	2,9	-	-	-	0,3	3,4	2,4
16 ja enam aastat	6,1	3,2	3,0	2,4	5,4	2,2	-	5,9	3,7	-	5,2	25,0	0,7	8,7	4,3
Vastamata	0,6	0,6	1,1	1,1	0,6	0,6	8,3	-	2,1	5,0	1,7	-	-	1,8	0,8

väga raske. Adapteerunud on vaid 1/5 ehituse alal töötajatest.

Vähese tähtsusega on lasteasutuste kaadri vahetuvus, kuivõrd see ei ohusta põhitootmist. Üldse on abitootmisloikudes kaadri voolavus suur, mis tõendab, et sellele kaadrile pööratakse vähem tähelepanu.

Peale tootmisloigu iseloomustab töötajat ka konkreetne töö, mida tuleb täita. Alustame analüüsi töölistest, kes on koondise kollektiivis kõige suurema osatähtsusega. Seetõttu nende ettevõttes töötamise aeg määrab kõige enam ära kaadri voolavuse. Uhtlasi on töölisel kõige liikuvaks töötajate kategooriaks.

Töölisel on töötanud ettevõttes keskmiselt 5,3 aastat, s.o. 0,3 aastat vähem kui kõik töötajad kokku. Rajoonikoondistest ja osakondadest on suurima staažiga Hiiumaa osakonna töölisel, kes on ettevõttes töötanud keskmiselt 9,0 aastat. Kingissepa rajoonikoondise tööliste keskmine staaž ettevõttes on 7,1 aastat.

Tehastest on suurima staažiga Raasiku Katse-remonditehase töölisel, kelle keskmine ettevõttes töötamise aeg on 7,2 aastat. Kahe esimese puhul ilmneb selgesti ettevõtete territoriaalse isoleerituse mõju. Töökohtade arvu piiratus saartel avaldab positiivset mõju kaadri stabiliseerumisele ning vähendab oluliselt kaadri voolavust. Seletada ei oska aga Raasiku tehase tööliste suurt keskmist tööstaaži, sest temaga peaaegu võrdsetes tingimustes (territoriaalses mõttes) asuvas Kuusalu Remonditehases on keskmine staaž tunduvalt väiksem (vt. tabel 8 LISAS).

Väiksema keskmise staažiga on Harju rajoonikoondise töölisel, kes on ettevõttes keskmiselt töötanud vaid 3,6 aastat. Selle väikese näitaja peamiseks põhjuseks on ilmselt vahetus läheduses asuv Tallinn, kus paljude erialadega tööliste osas valitseb tööjõu defitsiit. Teistes tööjõuareaalides on töökohtade nõudmine ja pakkumine rohkem tasakaalus, mistõttu ka voolavus on väiksem.

Erialade järgi on koondise süsteemis suurima keskmise staažiga maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid - 6,6 aastaga, järgnevad lukksepääd - 5,9, treialid - 5,8 ja muud metallitöölised ning autojuhid - 5,6 aastaga. Elamu-kommunaalmajanduse jt. alade tööliste keskmine staaž ettevõttes on 4,8 aastat. Kõikide teiste erialadega tööliste keskmine ettevõttes töötamise aeg on 4,2 aastat.

Üldse on 31,4 % alla kahe aastase ja 16,8 % kümneaastase ja suurema staažiga töölisi (tabel 2.3.). Võrdlusena olgu märgitud, et kogu koondise kollektiivist oli selliseid töötajaid vastavalt 29,1 ja 18,5 %, mis viitab insener-tehnilise ja teenistujate kaadri suuremale stabiilsusele. Nagu juba eespool märgitud, on lukksepääd ja maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid kõige suurema keskmise staažiga, siis on täiesti ootuspäraselt nende hulgas ka kõige rohkem 10- ja enama-aastase staažiga inimesi.

Väikese staažiga töölisi on kõige enam maaparandustööliste ning muude kvalifitseerimata abi- ja lihttöölisete hulgas - pisut üle 2/5. Kõige vähem on sellise staažiga inimesi autojuhtide hulgas - vaid 1/4. Samal ajal on nende seas vaid 1/3 üle 6 aastase staažiga inimesi. Seega on autojuhtide kaader raskesti stabiliseeritav ja siin ei saa täheldada püsiva kaadri kujunemist teatud aastate järele, küll aga ei esine siin märkimisväärselt jooksikuid ja võib järeldada, et see pole töökoht, kuhu ei ole võimalik saada püsivat kaadrit.

Töötajate kategooriate järgi on insener-tehnilise personali tööstaaž ootuspäraselt koondises kõige kõrgem - keskmiselt 7,0 aastat. Allasutustes kõigub ITP keskmine tööstaaž 9,4 ja 4,2 aasta vahel, s.t. erisus on 5,2 aastat, mida tuleb ITP puhul küllaltki suureks pidada. Teistest kauem on töötanud koondise vastavas allasutuses kõrgema astme juhid - keskmiselt 8,8 aastat. Järgnevad keskastme juhid 8,6 ja mittetootlike osakondade juhatajad 7,2

T a b e l 2.3.

Töölise tööstaaž ettevõttes (% vastava grupi töölise üldarvust)

Jrk. nr.	Tööstaaž ettevõttes Töölise grupid	Kuni 1 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 ja enam aastat	Vastamata
1.	Treialid	30,2	18,2	13,3	9,1	9,5	6,3	4,2	1,1	7,7	0,4
2.	Lukksepad	28,6	18,5	12,8	9,7	8,3	6,1	6,5	2,6	6,3	0,7
3.	Muud metallitöölised	28,4	18,6	14,9	10,4	9,6	5,1	5,1	1,9	5,7	0,2
4.	Autojuhid	25,0	24,5	15,5	8,2	6,7	5,8	5,1	3,0	5,6	0,5
5.	Maaparanduse, turba- tootmise jt. masi- nate juhid	26,2	16,1	12,9	11,0	12,4	6,5	6,8	2,9	4,8	0,4
6.	Maaparandustöölised	41,3	19,1	12,0	8,4	8,0	4,7	4,0	1,3	0,5	0,7
7.	Elamu-kommunaal- janduse jt. alade töölised	34,3	19,3	17,1	8,9	6,9	4,5	4,0	1,3	3,1	0,6
8.	Muud kvalifitseeri- mata abi- ja liht- töölised	41,7	20,1	12,1	7,8	7,8	4,9	3,0	1,0	1,2	0,5
9.	Elektrikud	25,3	23,1	19,3	9,3	3,4	1,7	2,5	2,1	2,5	0,8
	Kokku:	31,4	19,3	13,7	9,4	8,9	5,5	5,1	2,2	4,0	0,5

aastaga. Alama astme juhid tootmises on töötanud 7,0 a.; tehnikud, mehhaanikud, energeetikud - 7,1 a.; tootmisloikude ja keskuse insenerid ja vaneminsenerid - 5,9 a.; agronoomid, agrokeemikud, mikrobioloogid - 5,8 a. Uue tehnika, kaadri komplekteerimise ja väljaõppe, elektrienergia juurutamise ja ohutustehnika insenerid ja vaneminsenerid 4,5 ning ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid 3,2 aastat.

Allettevõtetest on kõige püsivam insener-tehniline personal Tamsalu osakonnas. Nende keskmine tööstaaž on 9,4 aastat (vt. tabel 11 LISAS). Tehastest on suurima keskmise staažiga Tartu insener-tehniline personal. Teistest oluliselt vähem on ettevõttes töötanud Harju rajoonikoondise ITP.

Nagu selgub tabelist 2.4., on üle 1/4 insener-tehnilisest personalist olnud ettevõttes 10 ja rohkem aastat, seevastu alla kahe aastase staažiga on pisut alla viiendiku kõigist insener-tehnilistest töötajatest. ITP gruppide lõikes on alla kahe aastase staažiga inimesi kõige vähem juhtide hulgas. See viitab nende vähesele voolavusele ning ilmselt ka sellele, et juhtivatele kohtadele edutatakse võimekaid inimesi oma ettevõtetest, mitte aga väljastpoolt. Kõrgema astme juhtide seas võib veidi kõrgem väikese staažiga töötajate osakaal olla tingitud edutamisest teistest allasutustest uude. Teiselt poolt on aga keskuse ja tootmisloikude ning uue tehnika, elektrienergia juurutamise, ohutustehnika ning kaadri väljaõppe ja komplekteerimise ala insenerid ja vaneminsenerid suhteliselt noored ja ka väikese staažiga, vaid neljandik neist on põhikaadriks.

Ühiskondlike organisatsioonide palgalistest juhtidest on pooled alla kahe aastase staažiga. Arvuliselt on neid üldse vaid 22 inimest, nii et nende suhteliselt madal keskmine staaž ei mõjuta oluliselt üldist ITP keskmist staaži. Küll aga paneb suur voolavus mõtlema nende töö efektiivsuse üle, sest sellistel ametikohtadel töötamine nõuab peale erialaste oskuste eelkõige head kollektiivi tundmist, mida lühikese aja jooksul pole võimalik kuidagi saavutada.

ITP tööstaaž ettevõttes

Tööstaaž ettevõttes	1 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 ja enam aastat	Vastamata
<u>ITP grupid</u>										
Kõrgema astme juhid	13,6	7,1	10,4	10,4	11,7	20,1	7,8	4,6	11,7	2,6
Keskastme juhid	9,3	6,9	16,1	13,4	16,4	12,0	11,3	5,5	8,6	0,7
Alama astme juhid tootmises	17,4	14,8	15,8	11,3	14,8	9,0	8,1	4,4	4,0	0,5
Mittetootlike osakondade juhatajad	12,3	16,2	13,6	17,5	12,3	12,3	7,8	3,2	3,9	0,7
Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid	50,0	18,2	13,6	-	9,1	-	4,6	-	-	4,6
Uue tehnika, elektrienergia juurutamise, kaadri väljaõppe ja komplekteerimise ning ohutustehnika insenerid ja vaneminsenerid	39,3	16,8	14,0	4,7	13,1	5,6	3,7	0,9	0,9	0,9
Agronoomid, agrokeemikud, mikrobioloogid	15,4	26,9	11,5	-	26,9	7,7	3,8	-	-	7,7
Tehaste, töökodade, automajandite, ehituse, turbatootmise, maaparanduse ja keskuse insenerid ja v.-insenerid	24,6	19,2	14,0	8,5	9,7	9,3	5,0	1,9	4,5	3,3
Tehnikud, mehaanikud, energeetikud	19,3	13,6	14,8	10,6	14,6	6,2	8,7	4,7	6,9	0,5
Kokku:	18,8	14,2	14,6	10,7	13,6	9,7	7,7	3,8	5,6	1,4

Kogu koondise 1682 teenistuja keskmine ettevõttes töötamise aeg on 5,9 aastat, s.o. 1,1 aastat vähem kui inser-ter-tehnilisel personalil, kuid 0,3 aastat suurem kui kõigil töötajatel ning 0,6 aastat rohkem kui töölistel. Teenistujate keskmise ettevõttes töötamise aja ekstreemsete näitajate hälve on veelgi suurem kui ITP puhul. Ta kõigub 8,4 ja 2,0 aasta vahel. Seega on vahe 6,4 aastat ITP 5,2 vastu. Rajoonikoondiste ja osakondade kollektiividest on teenistujad kauem töötanud Põltsamaa ja Elva osakonnas - keskmiselt 8,3 ja 8,4 aastat (tabel 11 LISAS), tehastest - Raasikul - 6,1 aastat.

Viiendik kõigist teenistujatest on oma ettevõttes töötanud 10 või enam aastat, pisut üle 1/4 on aga alla kahe aastase staažiga. Viimaseid on suhteliselt palju kasapidajate, kartoteegipidajate, arveametnike ning noorema teenindava personali hulgas (tabel 2.5.). Väiksem osatähtsus on aga kaadriinspektorite, inspektorite ja juristide hulgas, kelle keskmine ettevõttes töötamise aeg on ka kõige suurem - 9,4 aastat. Pearaamatupidajad ja peaökonomistid on ettevõttes olnud 8,2, kaubatundjad aga 7,6 aastat. Oluliselt väiksem keskmine tööstaaž ettevõttes on nooremal teenindaval personalil - 4,4 aastat, mis on ootuspärane.

Arvestades, et teenistujad on põhiliselt naised, võib tulemusi tervikuna interpreteerida ka ametiredeli aspektist. Ilmselt on naistööjõu jaoks koondises pearaamatupidaja ja kaadrite osakonna töötaja kohad kõige eelistatumad. Neil kohtadel tõuseb järsult püsiva kaadri osakaal. Arvestades aga, et antud kohtadel töötavad suhteliselt madala haridustasemega inimesed, ei saa sellist olukorda alati positiivseks pidada.

Teenistujate tööstaaž tervikuna näitab, et nende kaadri formeerimisele ei ole kõigis allasutustes eriti suurt tähelepanu pööratud, sest neil peaks olema märksa kõrgem keskmine tööstaaž ettevõttes. On ju enamuses piirkondades, kus koondise allasutused asuvad, väike vajadus naistööjõu järele, mis peaks oluliselt kaadrit stabiliseerima.

T a b e l 2.5.

Teenistujate tööstaaž ettevõttes

Tööstaaž ette- võttes	1 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 ja enam aastat	Vasta- mata
Teenis- tujate grupid										
Pearaamatupidajad, peaökonomistid	21,3	3,3	14,8	4,9	19,7	11,5	3,3	9,8	11,5	-
Raamatupidajad, öko- nomistid, revidendid	21,1	12,6	14,0	10,0	9,4	12,9	6,0	3,4	9,1	1,4
Kaubatundjad	20,3	12,2	8,1	9,5	20,3	5,4	6,8	5,4	9,5	2,7
Kassapidajad, karto- teegipidajad, arve- ametnikud	28,1	21,9	14,8	10,9	7,8	4,7	3,9	1,6	3,1	3,1
Masinakirjutajad, sekretärid, stenogra- fistid	26,9	21,2	17,3	9,6	7,7	7,7	3,8	-	1,9	3,8
Kaadriinspektorid, inspektorid, juristid	14,6	7,3	12,2	4,9	4,9	22,0	4,9	7,3	19,5	2,4
Normeerijad, dispetše- rid, tehnik-laborandid, laborandid	19,9	12,3	20,6	8,2	14,4	6,9	6,9	2,7	7,5	0,7
Laohoidjad, agendid, ekspediitorid	27,4	19,5	13,7	11,2	11,8	9,0	3,3	0,5	3,0	0,5
Noorem teenindav per- sonal (kütjad, korista- jad, riietehoidjad,) lasteaiatöötajad jm.	32,0	23,4	18,5	8,0	6,2	4,3	3,2	0,9	1,9	1,5
Kokku arvuliselt	436	295	263	156	169	138	74	37	90	24
Osatähtsus %	25,9	17,6	15,6	9,3	10,0	8,2	4,4	2,2	5,4	1,4

TÖÖTAJATE ERIHARIDUS

JA TÖÖSTAAŽ ETTEVÖTTES. Kaadri komplekteerimise seisukohalt lähtudes tuleb eriharidusega töötajate ettevõttes töötamise aega pidada üheks väga oluliseks näitajaks. On ju eriharidusega inimese tööks ettevalmistamisele kulutatud rohkesti aega ja vahendeid ning tema osa tootmise tagamisel on märksa olulisem kui kvalifitseerimata tööjõul.

Peaaegu 1/5 eriharidusega inimesi on töötanud ettevõttes 10 ja enam aastat (tabel 2.6.). Alla kahe aasta on töötanud 30,3 %. Siinkohal olgu lisatud, et ilma erihariduseta töötajaist on alla kahe aastase staažiga 28,7 %, mis näitab, et eriharidusega töötajad kalduvad enam vahetama töökohti kui erihariduseta töötajad. Seda ei saa aga alati tõlgendada kaadri voolamisena, sest osa vähese tööstaažiga inimesi on alles tööle suunatud. Põhiline erinevus eriharidusega ja erihariduseta töötajate jagunemisel tööstaaži järgi ongi alla kahe aastase staaži grupis.

Jälgides üksikute õppeasutuste lõpetanute jagunemist näeme, et kümneaastase ja suurema staažiga on kõige rohkem põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutuste ja EPA lõpetanuid - vastavalt 26,5 % ja 26,2 %.

Väikese staažiga on palju TRÜ ja TPI lõpetanuid. Võib arvata, et tegemist pole siin kaadri voolavusega, vaid sellega, et viimastel aastatel jätkub nende koolide lõpetanuid ka koondise süsteemi tööle suunata.

Valdav enamus eriharidusega kaadrist tuleb koondisesse kutsekoolidest ning keskeriõppeasutustest. Nende lõpetanute hulgas on ka suhteliselt kõige enam alla kahe aastase staažiga töötajaid. Ilmselt toimib siin lihtne protsess: koondisesse suunatud nooruk töötab aasta-paar ja siis kutsutakse armeesse aega teenima. Pärast ajateenistust pöördub koondisesse tagasi vaid väikene osa.

Seega vahetub teatud protsent kaadrist pidevalt ja eriharidusega töötajate osakaal koondises suureneb vähesemal määral, kui seda võiks eeldada suunamise alusel.

T a b e l 2.6.

Eriharidusega töötajate jagunemine ettevõttes
töötatud aja järgi

Kool	Maa- kutse- kool	Linna- kutse- kool	Põllu- majan- dusliku kalla- kuga keskeri- õppeasu- tus	Tööstus- lik kesk- eriõppe- asutus	EPA	TPI	TRÜ	Muu kõrgem kool ENSV-s	Kokku eri- hari- dusega	Ilma erihari- dusega
Staaž ette- võttes										
1 aasta	33,0	38,1	20,1	21,8	15,9	46,0	50,7	39,6	30,3	28,7
2-3 aastat	19,3	22,4	15,6	18,8	15,4	18,0	14,1	26,4	18,7	18,3
4-5 "	11,9	15,2	11,4	16,0	15,2	13,7	12,7	9,4	13,3	14,4
6-7 "	8,2	6,3	11,1	9,2	10,6	5,6	9,9	11,3	8,8	9,8
8-9 "	8,6	6,4	14,7	8,5	15,2	6,2	4,2	3,8	9,8	9,6
10 ja enam aastat	18,2	11,2	26,5	14,6	26,2	9,4	7,0	9,5	18,3	18,5
Vastamata	0,8	0,3	0,5	1,2	1,4	1,2	1,4	-	0,8	0,7
Kokku arvuliselt	1353	871	962	601	415	161	71	83	4517	11 124

Ilmselt on siin võimalik oluliselt stabiliseerida kaadrit, kui rakendada stiimuleid, mis tagaksid sõjaväkke lahkunud eriharidusega kaadri naasmise koondisesse.

Eriharidusega spetsialistid on ettevõttes töötanud keskmiselt 5,5 aastat. EPA lõpetanud on töötanud keskmiselt 7,0 a. ja põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutuste lõpetanud 6,8 aastat. Ülejäänud koolide lõpetanute koondises töötamise aeg on üldisest keskmisest väiksem.

Siin ilmneb tuntud tendents: põllumajandusliku kallakuga kvalifikatsioon ei ole üldreeglina nii laialt rakendatav, kui tööstusliku kallakuga või mõni muu kvalifikatsioon. Seetõttu on põllumajandusliku kvalifikatsiooniga kaader ka püsivam. Samal ajal on selge, et koondises on mitte ainult rakendatav, vaid ka vajalik mittepõllumajandusliku kallakuga (isegi humanitaarne) kaader. Silmas pidades mittepõllumajandusliku kvalifikatsiooniga spetsialistide töötingimusi teistes ettevõtetes, oleks koondises reaalne rakendada ka teise ettevalmistusega inimesi. Eriti puudutab see ITP ja teenistujaid. Just teenistujate kaader on kõige kõrgema ettevalmistusega.

ÜKSIKUTE ERIALADEGA

TÖÖTAJATE TÖÖSTAAŽ

ETTEVÕTTES.

Arvukamalt esindatud erialadeks on mehhaniseerimine, mehhaanika, maaparandus ja maakorraldus. Maaparandajaid ja maakorraldajaid tuleb koondise süsteemis pidada kõige püsivamaks kaadriks, kuivõrd nende keskmine ettevõttes töötamise aeg on suurim - 7,1 aastat. Arvestades nende hariduse iseloomu on see ka loomulik. Raamatupidajate, ökonomistide keskmine staaž on 6,8 a., agronoomidel - 6,4 aastat. Metsanduse ja õiguse erialaga inimesed on ettevõttes olnud keskmiselt 6,2 aastat.

Tabelist 2.7. selgub, et 10- ja enama aastase staažiga on suhteliselt palju maaparandajaid, maakorraldajaid ning raamatupidajaid ja ökonomiste. Samuti selgub ka, et

T a b e l 2.7.

Erineva erialaga töötajate tööstaaž ettevõttes

Eriala Staaž ettevõttes	Agro- noo- mia	Raama- matu- pida- mine	Maa- paran- dus	Met- san- dus	Meh- hani- see- ri- mine	Ma- jan- dus	Mehaa- nika	Ehi- tus, arhi- tek- tuur	Peda- goo- gika	Ener- gee- tika	Elekt- ro- teh- nika	Muud	Kokku
1 aasta	20,9	22,5	20,4	22,5	29,0	37,0	31,9	43,1	29,7	36,7	44,2	36,0	30,6
2-3 aastat	17,2	14,0	11,9	12,5	17,7	16,7	19,3	22,9	24,7	16,7	23,8	22,9	19,3
4-5 "	13,8	14,9	11,6	12,5	12,6	14,8	14,4	13,8	18,8	10,0	12,2	13,0	12,7
6-7 "	8,6	12,6	10,8	15,0	9,0	5,6	7,3	7,4	13,9	13,3	3,4	8,1	8,7
8-9 "	14,6	10,4	16,9	22,5	9,5	9,3	10,7	4,3	6,9	3,3	5,4	6,5	9,8
10 ja enam aastat	24,6	25,3	27,8	12,5	21,3	11,2	15,5	7,9	6,0	20,1	8,8	12,6	18,0
Vastamata	0,4	0,5	0,7	2,5	0,8	5,6	1,0	0,5	-	-	2,0	0,9	0,9
Kokku arvuliselt	268	222	455	40	1207	54	741	188	101	30	147	923	

alla kahe aastase staažiga töötajate osatähtsus on suur paljudel erialadel, nagu elektrotehnika, ehitus (arhitektuur) jm. Massilisemalt esindatud erialadest on väikese staažiga töötajate osatähtsus suurim mehhanisaatorite juures. Üksikute erialadega töötajate puhul esineb suuri kõikumisi, on ka arusaadav, sest kõik erialad pole omavahel võrreldavad. Mõnede erialade järgi on suurem nõudmine (ka defitsiit) kui teiste järgi. See on eelkõige tingitud sellest, et tänapäeval pole veel kõikide erialadega inimeste ettevalmistamine viidud kooskõlla vajadustega. Ühtlasi mõjutab oluliselt ka koondise allasutuste regionaalne asend.

TÖÖSTAAŽ ETTE-

VÖTTES JA SUGU. Koondise töötajate keskmine ettevõttes töötamise aeg on 5,6 aastat. Mehed on keskmisest, ja ka naistest, suurema staažiga, nad on ettevõttes olnud keskmiselt 5,7 aastat. Naiste keskmine staaž on 5,3 aastat. See on üllatav, kui võrd enamikes allasutuste asukohas on naistel töökoha valik märksa piiratum.

Ka valdavas allasutustes on meeste keskmine ettevõttes töötamise aeg suurem kui naistel (tabel 11. LISAS). Oluliselt suurem on aga naiste keskmine tööstaaž Harju rajoonikoondises, kus naised on töötanud 5,2 ja mehed 3,6 aastat. Suurem on naiste keskmine staaž veel Elva, Kadrina ja Kose osakonnas. Kõigil neil juhtudel on ilmselt tegemist meestööjõu defitsiidiga, kui võrd need allasutused asuvad tööjõu defitsiidiga areaalides. Meeste ja naiste keskmine staaž on võrdne Nuia, Põltsamaa ja Väike-Maarja osakonnas, Põlva ja Rakvere rajoonikoondises, Vabariiklikus Baasis, Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses ning kontoris "Põllumajanduskomplekt".

Meeste osatähtsus on oluliselt suurem just 10- ja enama-aastase staažiga inimestegrupis, mis viitab sellele, et põhikaadri hulgas on suhteliselt enam mehi (tabel 2.8.). Suur on meeste osatähtsus ka alla kahe aastase staažiga töötajate grupis. Sesoone iseloomuga töökohad täidetakse

T a b e l 2.8.

Meeste ja naiste jagunemine ettevõttes töötatud
aja järgi

Tööstaaž koondises Sugu	Kuni 1 a.	2-3	4-5	6-7	8-9	10 ja enam aastat	Vasta- mata	Kokku
Mehed	3603 29,4	2219 18,1	1681 13,7	1141 9,3	1172 9,6	2366 19,3	80 0,7	12 262 100,1
Naised	954 28,2	657 19,5	521 15,4	350 10,4	336 10,0	523 15,5	36 1,1	3377 100,1
Kokku	4557 29,1	2877 18,4	2202 14,1	1491 9,5	1508 9,6	2889 18,5	117 0,8	15 641 100,0

enamuses ilmselt meeste poolt, millest tulenevalt ka väikese staažiga meestöötajate suurem osatähtsus.

Kõigis ülejäänud staažigruppides on aga naisi suhteliselt enam kui mehi. Naiste puhul on tegemist "loomuliku" ehk pideva kaadri voolamisega, mis on märksa suurem kui meeste oma ning seetõttu on kollektiivi tuumikus meestöötajaid protsentuaalselt rohkem.

TÖÖSTAAŽ ETTEVÖTTES

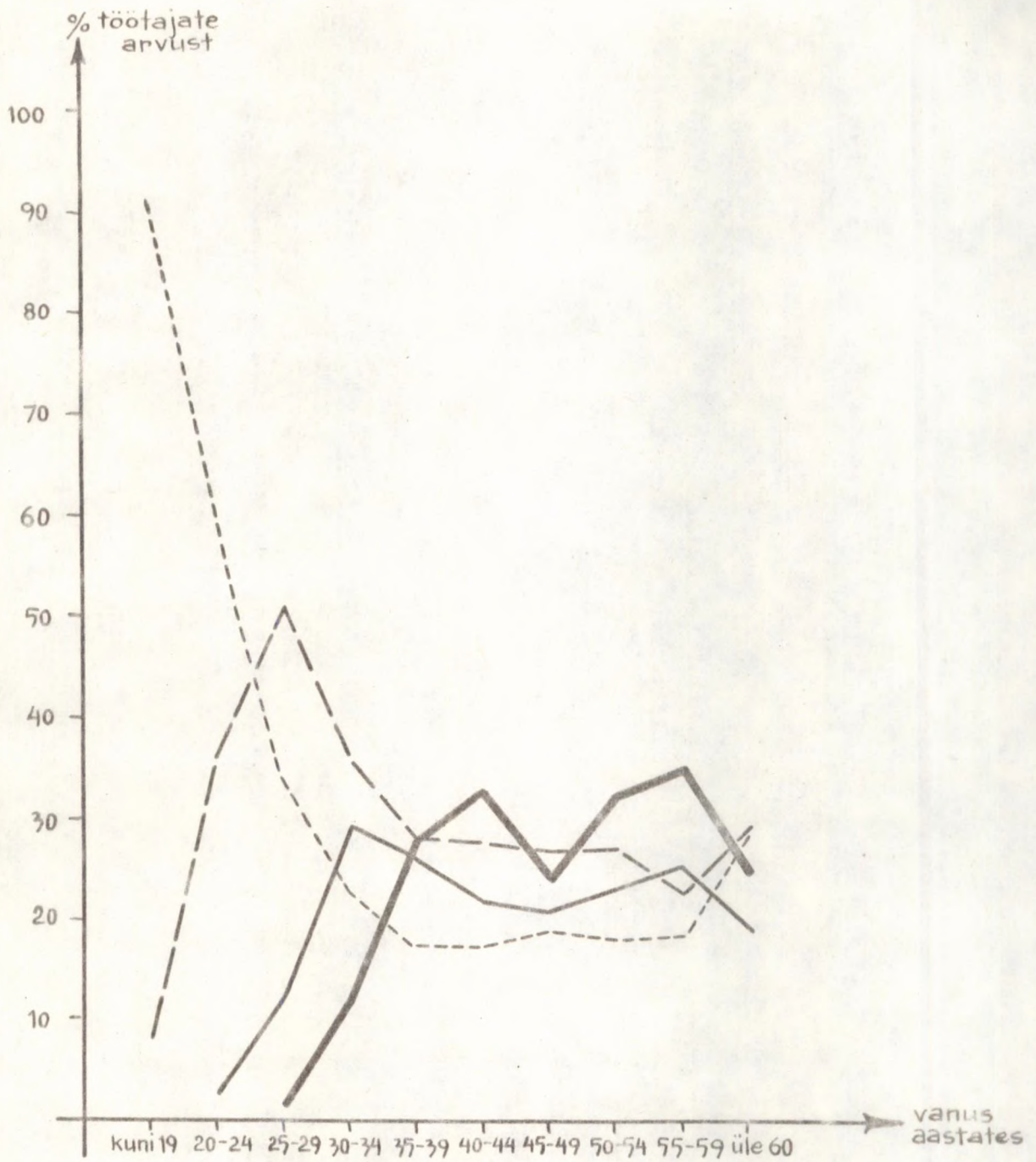
JA VANUS. Vanuse ja ettevõttes töötamise aja uurimine võimaldab välja selgitada, millises vanuses töötajad on suhteliselt püsivam kaader ning millises vanuses kaldutakse enam vahetama töökohti. Seejuures on eelnevalt juba teada, et noored vahetavad töökohti enam ja ka nende tööstaaž ei saa põhimõtteliselt olla nii suur nagu vanematel inimestel. Erineva vanusega töötajate jagunemist ettevõttes töötatud aja järgi tutvustab tabel 2.9. ja joonis 2.4.

Kuni 25 aastaste töötajate hulgas on tunduvas ülekaalus alla kahe aastase staažiga inimesed. Paljudel selles vanuses inimestel on ilmselt see ka alles esimeseks töökohaks. Ka 25-34-aastaste hulgas on veel suur osatähtsus väikese staažiga töötajatel, mis viitab kaadri voolavusele ja näitab sellises vanuses töötajate nõrka kohanemist ettevõttega. Edasi aga 35-59-aastaste hulgas stabiliseerub alla kahe aastase staažiga töötajate osatähtsus ja suureneb jälle 60-aastaste ja vanemate grupis peaaegu 1/3-ni (28,0 %). Seega tuleb koondises kõige püsivamaks pidada 35-39 aasta vanust kaadrit. Mõneti võib seda ka loomulikuks pidada, sest selleks ajaks on inimesed omandanud juba piisavalt töö- ja elukogemusi.

60-aastastest on üle 1/3 10 aastase ja suurema staažiga, alla 10 aasta on töötanud 2/3 ja neist peaaegu 1/3 alla kahe aasta. Arvata võib, et tegemist on siin pensionäridega, kes paremate teenimisvõimaluste pärast vahetavad sageli töökohti või asuvad lühemaks ajaks tööle.

Nagu eespool märgitud, on vanuse ja üldise tööstaaži vahel lineaarne seos. Selline seos kehtib ka vanuse ja ettevõttes töötatud aja vahel. Korrelatsioonikoefitsient $r=0,39$, s.t. vanuse kasvades suureneb antud ettevõttes töötamise aeg, ehk seda võib tõlgendada ka nii, et eakamad töötajad vahetavad harvemini töökohta kui noored.

Erineva vanusega töötajate tööstaaž ettevõttes



Tööstaaž

- alla 2 aasta
- - - - - 2-5 aastat
- 6-9 aastat
- 10 ja enam aastat

T a b e l 2.9.

Erineva vanusega töötajate jagunemine tööstaži järgi antud ettevõttes (%-des)

Staaž ette- võttes	Kuni 1 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 a. ja enam	Vasta- mata	Kokku arvuli- selt
Vanus											
Kuni 19 aastat	90,8	8,1	0,2	-	-	-	-	-	-	0,7	578
20-24 "	60,2	29,4	6,7	2,4	0,1	-	-	-	-	1,2	1826
25-29 "	34,1	28,9	22,3	8,4	4,1	1,3	0,3	-	-	0,7	2307
30-34 "	22,5	18,6	17,5	15,4	13,3	6,8	3,0	1,4	0,6	0,9	2672
35-39 "	17,8	14,1	13,9	11,9	14,2	9,0	10,0	4,2	4,2	0,7	2383
40-44 "	17,7	13,9	13,8	9,7	12,1	9,8	9,1	4,5	9,0	0,6	2200
45-49 "	18,9	14,0	12,2	9,6	11,3	9,5	9,1	3,7	11,2	0,5	1469
50-54 "	17,9	12,8	13,7	9,7	13,2	10,3	7,8	4,6	9,6	0,4	932
55-59 "	18,2	11,5	10,6	9,4	15,1	10,6	10,9	3,8	9,1	0,9	681
60 a. ja üle	28,0	14,6	13,7	8,5	10,0	7,8	7,1	2,2	7,5	0,7	590
Vastamata	-	33,3	33,3	-	-	-	-	-	-	33,3	3
Kokku arvuli- selt	4557	2877	2202	1491	1508	996	846	373	674	117	15 641

3. KVALIFIKATSIOON

Kvalifikatsioon näitab kaadri erialaste teadmiste ja oskuste taset. Loomulikult on see seotud vaid nende erialadega, kus rakendatakse kategooriaid ja liike. Seega eristatakse tootmises kvalifikatsiooni järgi vaid töölisi, mistõttu alljärgnevalt vaatlemegi seda töötajate kategooriat.

Üldiselt peab kvalifikatsioon näitama töölise kvalifitseeritust ja olema tööalase perspektiivi loomise allikaks. Pole loomulik, et kõik töölised oleksid I liigi ja VI kategooriaga. Tehtava töö iseloom määrab ära kvalifikatsiooni, sellepärast väljendab kvalifikatsioon nii töö iseloomu kui ka teostatavat kaadripoliitikat.

Mingit kvalifikatsiooni omavad töölised moodustavad kogu koondise "Eesti Põllumajandustehnika" kollektiivist 63,0 %. Rajoonikoondiste ja osakondade kollektiividest on kvalifitseeritud kaadrit kõige enam Elva ja Keila osakondades 84,6 % ja 83,7 % kogu kollektiivist, kõige vähem Raplas - 44,0 %. Tehastest on kõige enam kvalifikatsiooniajärke omav Raasiku - 74,5 %-le kollektiivist on omistatud kvalifikatsioon (tabel 8. lisas).

Õpilasi ja madala kvalifikatsiooniga (I - II kategooria) töölisi on 11,1 %. Keskmise kvalifikatsiooniga (III liik, III-IV kategooria) töölisi on ootuspäraselt kõige enam - 30,8 %. Kõrge kvalifikatsioon (II - I liik, V - VI kategooria) on omistatud 21,1 %-le kogu kollektiivist.

Kvalifikatsioonisüsteemis jaotatakse erialad kahte suurde rühma - liike ja kategooriaid rakendatavateks erialadeks.

Esmalt vaatleksime liike omavaid. Liigiga töölisi on ettevõttes 4487 inimest, kelle jagunemine omistatud liigi järgi on toodud tabelis 2.10.

Tabel 2.10

TÖÖLISTE LIIK

Töölise grupid	Liik			kokku arvu- liselt
	III liik	II liik	I liik	
Lukksepad	4	3	1	8
Muud metallitöölised	3	1	-	4
Autojuhid	840	588	435	1863
Maaparanduse, turbatootmise jt. masinate juhid	1475	689	410	2574
Maaparandustöölised	8	6	2	16
Elamu- kommunaalmajanduse jt. alade töölised	5	1	3	9
Muud kvalifitseerimata liht- ja abitöölised	1	-	-	1
Vastamata	1	5	6	12
Kokku arvuliselt	2337	1293	857	4487
Osatähtsus	52,0	28,9	19,1	100,0

Põhilise osa liigiga töolistest moodustavad autojuhid ning maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid. See et ka teiste erialade hulgas on liigiga inimesi, näitab, et osal töolistel on ilmselt nii liik kui ka kategooria või ei tööta nad sellel erialal, millel on kvalifikatsioon. Selline nähtus võib esineda näiteks juhilubade äravõtmise korral.

Kõigist liigiga töolistest üle poolte on III liigiga (52,0 %). II liigiga on 28,9 % ja I liigiga 19,1 %. See vastab ka tegelikule kaadripoliitikale, sest I ja II liigi-

Töölise grupid	Liik	Õpilane	I - II kateg.	III kateg.	IV kateg.	V kateg.	VI kateg.	Kokku arvuliselt	Osa-tähtsus %
Treialid		9	82	56	50	56	25	278	5,2
Lukksepad		23	279	387	298	206	110	1303	24,3
Muud metallitöölised		20	178	159	232	182	56	827	15,4
Autojuhid		-	-	1	4	6	9	20	0,4
Maaparanduse, turbatootmise jt. masinate juhid		6	33	33	12	158	13	255	4,8
Maaparandustöölised		41	642	237	203	32	19	1174	22,0
Elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölised		10	160	249	275	112	25	831	15,5
Muud kvalifitseerimata abi- ja lihttöölised		3	195	74	51	21	3	347	6,5
Elektrikud		3	13	44	66	47	42	215	4,1
Vastamata		2	25	24	26	12	8	97	1,8
Kokku arvuliselt		117	1607	1264	1217	832	310	5347	100,0
Osatähtsus		2,2	30,0	23,7	22,8	15,5	5,8	-	-

ga juhid võivad töötada ka bussijuhtidena. Koondisesisesed reservid liigi tõstmiseks on kindlasti olemas.

Kategooriaga töölisi on märksa enam kui liigiga - 5347. Nende jagunemisest annab ülevaate tabel 2.11. Kõikidest kategooriaga töolistest on õpilasi ja madala (I -II) kategooriaga peaaegu 1/3 (32,2 %). Kõrge (V-VI) kategooriaga töölisi on pisut üle 1/5 (21,3 %).

Ligi pooled kategooriaga töolistest töötavad lukksepadena ja maaparandustöölisena (46,3 %). Ootuspäraselt jaotuvad kategooriaga töölised ühtlasemalt ülejäänud erialade vahel. Enam on neid hõivatud veel metallitöölisena ja elamukommunaalmajanduse töötajatena.

Nagu tabelitest 2.10 ja 2.11 selgub, on 313 töölisele omistatud nii liik kui ka kategooria.

Suuresti erineb aga esinevate tööliste gruppide kvalifikatsioon. Jättes kõrvale väikearvulise autojuhtide grupi, näeme, et kõrgeima kvalifikatsiooniga on maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid, kelle seas domineerivad kõrgema kvalifikatsiooniga (V - VI kategooria) töötajad. Neljanda ja kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad domineerivad ka muude metallitöölise seas. Neile lähedase kvalifikatsiooniga on ka lukksepad ja treialid.

Tunduvalt madalama kvalifikatsiooniga on aga maaparandustöölised ja elamu-kommunaalmajanduse töötajad. Raske on hinnata taolist erinevust nimetatud erialade vahel. On ilmselge, et nendel aladel on suured võimalused kategooria tõstmiseks. Seega on nendel aladel kindel tööalane perspektiiv kvalifikatsiooni tõstmise näol.

Kvalifitseerimata liht- ja abitöödel ei ole ilmselt otstarbekas kasutada kvalifitseeritud tööjõudu ja normaalne oleks siin rakendada noort kaadrit, kes kvalifikatsiooniga ei oma ja osaliselt ka vanemat, kes ei ole enam võimeline füüsiliselt rasket tööd tegema.

Allasutustes on erineva kvalifikatsiooniga tööliste osatähtsus tervikuna kui ka erialade lõikes suuresti erinev. Ülevaadet neist erisustest saab allasutuste materjali-dest. Siinkohal neid erisusi interpreteerida ei ole võimalik, kuna uurijad ei ole kursis iga allasutuse tootmise eripäraga ja abstraktne võrdlus ei oma mõtet.

Kvalifikatsioon ja tootmisloik

Sõltuvalt töö iseloomust ning tootmisharude osatähtsusest kogu kollektiivis, tuleb igati loomulikuks pidada, et kvalifitseeritud tööliste põhimass koondub kolme tootmisloiku - tehasesse, töökotta, maaparandusse, turbatootmisse ja automajandisse, nagu tabelitest 2.12 ja 2.13 on näha.

Olulisemaks näitajaks tuleb pidada aga ühe või teise tootmisloigu varustatust erineva kvalifikatsiooniga kaadriga. Tabelites 2.14 ja 2.15 on toodud põhiliste tootmisloikude töötajate jagunemine kategooria ja liigi järgi. Kõrge kategooriaga tööjõudu on kõige enam tehastes ja töökodades ning farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise alal. Nendes loikudes on ka kategooriaga töötajate osatähtsus kogu kollektiivist suurim. Seejuures kaadri voolumus oli farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise alal kõige suurem. Siin on ilmselt tegemist mingi tootmisest tuleneva teguriga, mis ei võimalda stabiliseerida antud loigus vajalikku kvalifitseeritud kaadrit.

Tabel 2.12

KATEGOORIAGA TÖÖTAJATE JAGUNEMINE TOOTMISLÕIKUDE VAHEL (%-des)

Kategooria Tootmisloik	Õpilane	I-II kateg.	III kateg.	IV kateg.	V kateg.	VI kateg.
Tehas, töökoda	49,6	40,8	47,6	43,8	47,7	60,6
Maaparandus, turbatootmine	40,2	42,4	22,9	19,6	23,7	8,7
Farmide mehanis. ja elektrif.	1,7	2,6	10,6	10,6	10,5	8,4
Kaubandus	-	1,3	1,2	1,4	1,6	1,9
Automajand	0,9	1,8	1,0	1,2	1,8	4,5
Ehitus	6,0	6,7	12,9	18,7	10,6	8,1
Naftabaas	-	0,2	0,1	0,4	-	0,3
Vahetusfond	-	-	0,1	0,1	-	0,3
Elamu-kommunaalmajandus	0,9	2,5	1,1	1,6	1,8	3,9
Laboratoorium	-	-	-	-	0,1	-
Katlamaja	-	0,4	0,5	1,2	0,6	1,0
Raadioside	-	-	-	0,1	-	0,3
Lasteaed-lastepäevakodu	0,9	-	-	-	-	-
Muud (ad.min. jne.)		1,2	2,1	1,3	1,7	1,9
Kokku	100,2	99,9	100,1	100,0	100,1	99,9

Tabel 2.13

LIIGIGA TÖÖTAJATE JAGUNEMINE
TOOTMISLÕIKUDE VAHEL (%-des)

Liik \ Tootmisloik	III liik	II liik	I liik
Tehas, töökoda	1,4	1,2	0,7
Maaparandus, turbatootmine	63,1	53,8	47,8
Farmide mehaniseerimine ja elektrif.	0,3	0,5	-
Kaubandus	0,6	0,2	0,2
Automajand	33,9	42,9	49,4
Ehitus	0,4	0,6	0,7
Naftabaas	-	0,1	-
Elamu-kommunaalmajandus	0,1	0,1	-
Muud (administratsioon jm.)	0,1	0,5	1,2
Vastamata	-	0,1	-
Kokku	99,9	100,0	100,0

Tabel 2.14

PÕHILISTE TOOTMISLÕIKUDE TÖÖTAJATE
JAGUNEMINE LIIGI JÄRGI (%-des)

Liik \ Tootmisloik	III	II	I	Liigitus
Tehas, töökoda	1,0	0,5	0,2	98,4
Maaparandus, turbat.	23,9	11,3	6,6	58,3
Farmid	1,5	1,1	-	97,4
Automajand	37,4	26,2	19,9	16,5
Ehitus	1,2	1,0	0,7	97,1

Tabel 2.15

PÕHILISTE TOOMISLÕIKUDE TÖÖTAJATE JAGUNEMINE
KATEGOORIADE JÄRGI (%-des)

Kategooria Tootmisloik	Õpilane	I - II	III	IV	V	VI	Kategooriata
Tehas, töökoda	1,8	20,0	18,4	16,3	12,1	5,7	25,7
Maaparandus, turbat.	0,8	11,0	4,7	3,9	3,2	0,4	76,2
Farmid	0,4	7,8	25,0	24,0	16,2	4,8	21,8
Automajand	-	1,4	0,6	0,7	0,7	0,7	95,5
Ehitus	0,8	12,9	19,5	27,3	10,5	3,0	25,9

Maaparanduses ja turbatootmises on kõrge kvalifikatsiooniga kaadrit märksa vähem, nii kõrgema liigi kui ka kategooria omajate näol. Samal ajal on siin hõivatud ka kõige enam koondise töölisi. Kvalifikatsioonitõstmine on siin ainus mõeldav erialase kasvu perspektiiv. Olemasolevat olukorda, tundmata dünaamikat, on raske hinnata. Ilmselt on aga avalik kindlate kriteeriumite alusel korraldatud kvalifikatsiooni tõstmise süsteem kaadrile perspektiivi loomisel siin erakordselt tähtis.

Tehastes ja töökodades on kõrgema kategooriaga tööliste osatähtsus arvestades tööliste tööstaazi suhteliselt väike ja madala kategooriaga töötajate osakaal suur. Ka siin kerkib tööliste jaoks üles tööalase perspektiivi probleem.

Liigiga töötajate põhimass koondub põhiliselt vaid automajandisse ning maaparandusse ja turbatootmisse, kusjuures I liigi juhte on ootuspäraselt automajandis tunduvalt rohkem kui maaparanduses. Üldiselt on aga madala kvalifikatsiooniga töötajaid kõigis lõikudes enam kui kõrge kvalifikatsiooniga, mis näitab, et koondises on vaatamata pidevalt kasvavale haridustasemele kvalifitseerimata või madalalt kvalifitseeritud kaadri vajadus tunduvalt suurem kui kõrgesti kvalifitseeritud kaadri vajadus.

Samal ajal võib aga kõrgema kvalifikatsiooni tagasihoidlik osatähtsus olla tingitud sellest, et sellealane töö ei ole küllalt hästi korraldatud või omistatakse kategooriaid liialt rangete kriteeriumide alusel.

Põhjendatumate järelduste tegemiseks analüüsimise kva-

lififikatsiooni seost teiste töötajaid iseloomustavate tunnustega.

Ootuspäraselt on kvalifikatsioon seotud vanusega, kuid seostihedus on märksa väiksem kui üldise tööstaaziga (0,29 \rightarrow 0,34 liigi ja 0,15 \rightarrow 0,25 kategooria puhul). See näitab otseselt, et koondises on hõivatud küllalt palju eakamaid töötajaid, kes ei ole oma töömehepõlve vältel omandanud kindlat kvalifikatsiooni. Eriti selgelt ilmneb see neil erialadel, kus rakendatakse kategooriaid. Vanus korrudeerub märksa enam kvalifikatsiooniga vaid siis, kui omandati eelnevalt eriharidus (0,45 liik ja 0,22 kategooria). Seejuures on üldse suurim seos eriharidusega neil aladel, kus omistatakse liike. Siin mõjutab eelnev eriharidus otseselt edasist liigi tõstmist. Seega toimub vanuse faktor kvalifikatsiooni tõstmisel, kuid seejuures arvestatakse töölise eriharidust ja tööstaazi. Seejuures on erinevates asutustes olukord küllalt erinev.

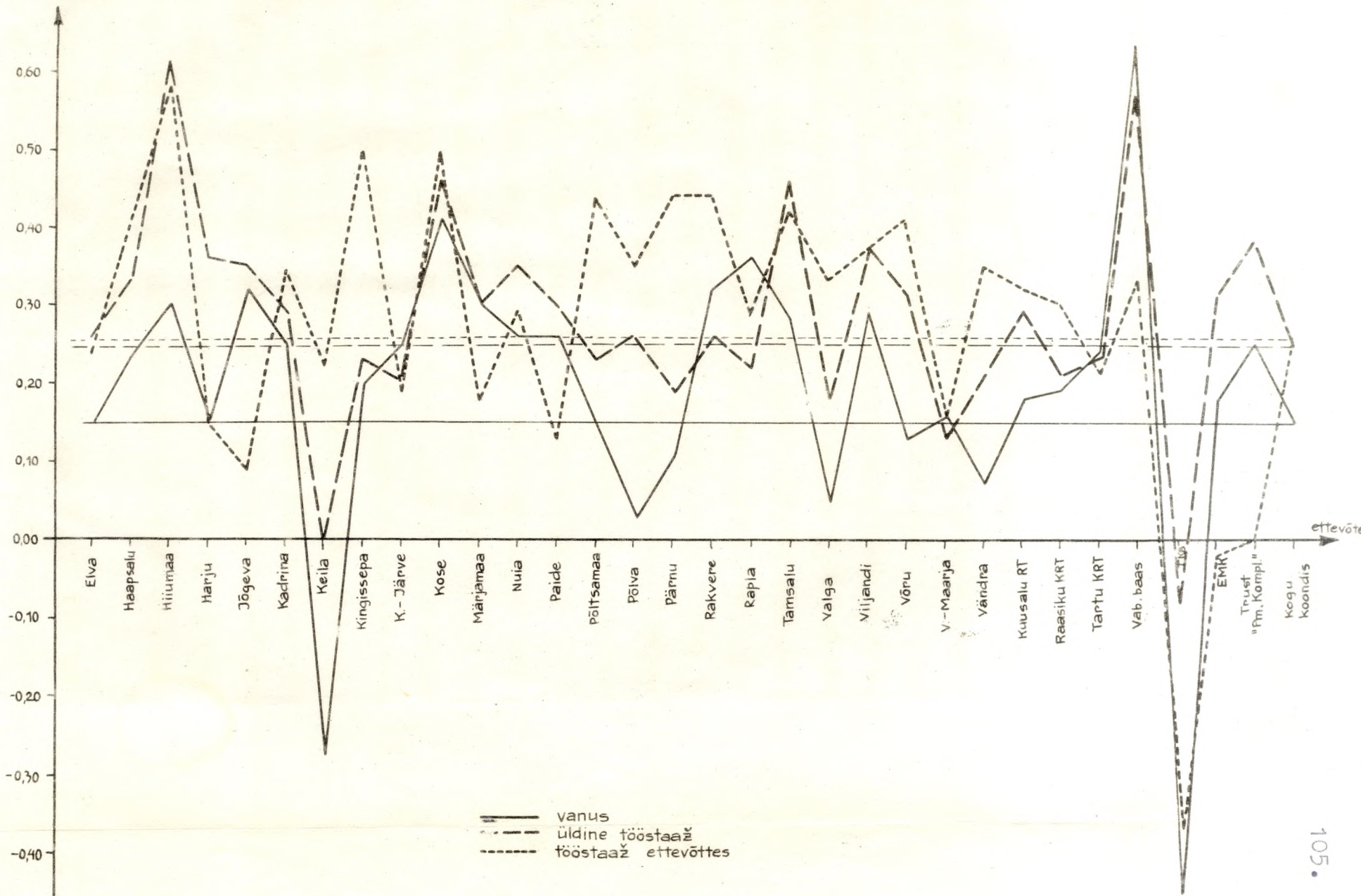
Korrelatsioonianalüüs näitab, et kvalifikatsioon on otseses seoses sooga erialadel, kus rakendatakse kategooriaid (s.t. seal, kus on hõivatud enam ka naistööjõudu ja viimane on võrreldav meesttööjõuga). Antud seost ei saa interpreteerida lihtsustatult, s.t. et naistele ei omistata kõrgemat kvalifikatsiooni, vaid ilmselt on naistöölisi enam rakendatud vähemat kvalifikatsiooni nõudvate erialadel.

Allasutuste lõikes on küllalt suuri erinevusi nagu selgub joonistelt 2.5 ja 2.6.

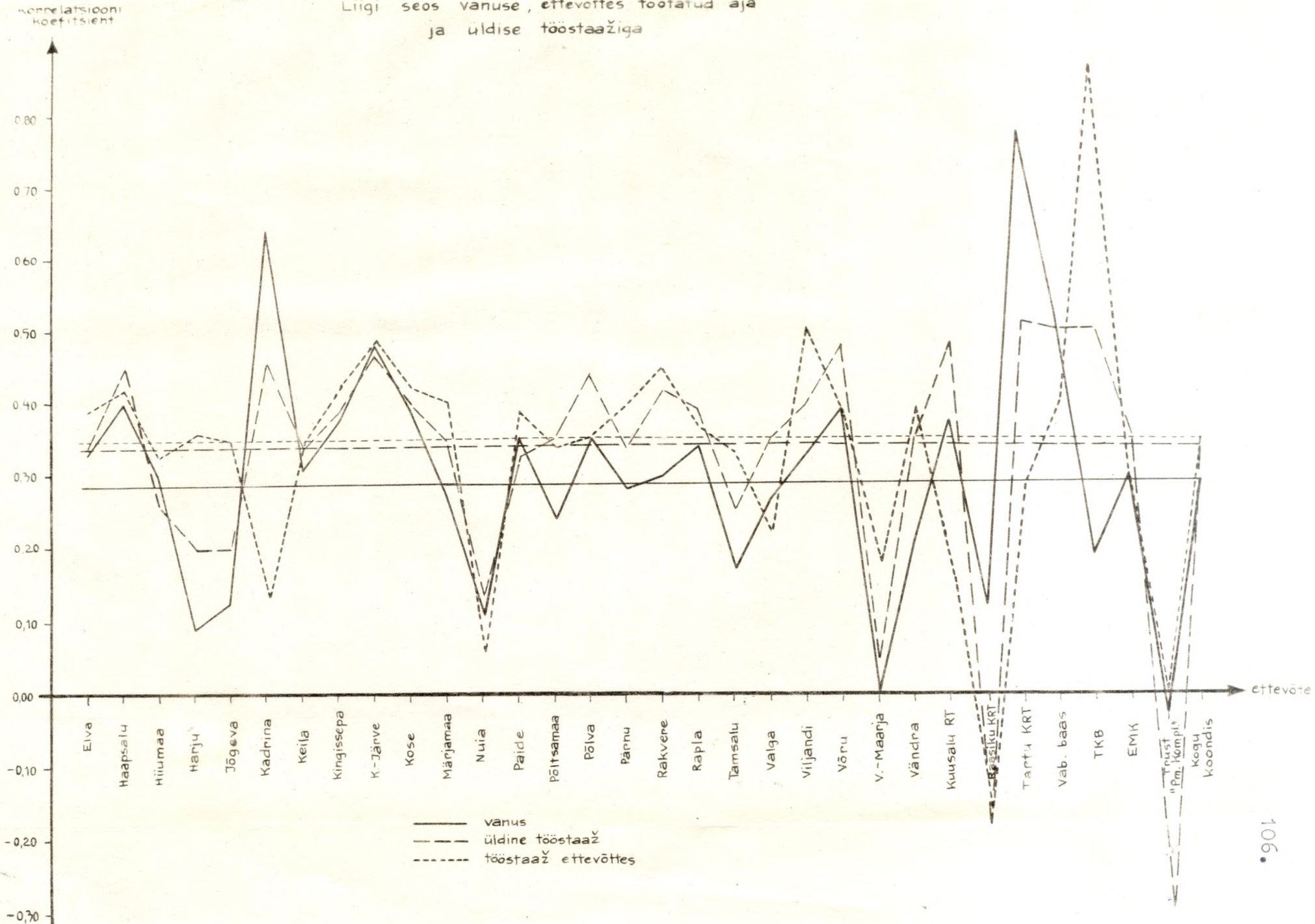
Vaadeldes jooniseid, näeme, et erinevused allasutuste vahel on drastilised ja kvalifikatsiooni seosed vanuse,

Kategooria seos vanuse, ettevõttes töötatud aja ja üldise tööstaažiga

Korrelatsiooni
koefitsient



Liigi seos vanuse, ettevõttes töötatud aja
ja üldise tööstaažiga



üldise tööstaazi ja koondises töötamise ajaga isegi vastassuunalised.

Nii kõigub vanuse seos kategooriaga $-0,45 \rightarrow +0,63$ ja liigiga $-0,03 \rightarrow 0,77$. Tuletame meelde, et $r=1$ puhul määrab üks tunnus otseselt ära teise muutumise. Joonistelt nähtub, et tegemist on väga tugevate seostega, mis mõningatel juhtudel on täiesti harukordsed. Seega on koondises allasutusi, kus vanus praktiliselt määrab ära kvalifikatsiooni.

Veelgi tugevam on seos üldise tööstaazi ja kvalifikatsiooni vahel. Seejuures on seos enamikel puhkudel tihedam kui vanusega, mis näitab, et tõsised töömehed omandavad kõrgema kvalifikatsiooni kui need, kes töösse kergemalt suhtuvad. Seejuures vanuse kõrgemat seost üldise tööstaaziga kui kvalifikatsiooniga saab seletada ka sellega, et koondises on märkimisväärne grupp vanemaealisi töölisi, kellel on madal kvalifikatsioon.

Üldise tööstaazi seos kategooriaga kõigub $-0,08$ kuni $+0,62$ ja liigiga $-0,30$ kuni $+0,51$. Seega liigi juures ilmneb tugevalt seose vastandlikkus.

Veelgi enam informatsiooni pakub kvalifikatsiooni seos tööstaaziga koondises, mis liigi puhul on $-0,17$ kuni $+0,87$ ja kategooria puhul $-0,37$ kuni $+0,58$. Seose tihedus näitab, et tööliste kvalifikatsioon kasvab konkreetses asutuses töötades. Koondises töötamise aja ja kvalifikatsiooni vahelise seose võrdlemine kvalifikatsiooni ja üldise tööstaazi vahelise seosega võimaldab teha järeldusi selle kohta, kui võrd arvestatakse ettevõttes töötatud aega kvalifikatsiooni omistamisel.

Allasutustes mõjutab vanus kategooriat kõige enam Rakvere ja Rapla rajoonikoondises, Kose ja Tamsalu osakonnas, Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis ja Vabariiklikus Baasis.

Kahes asutuses - Keila osakonnas ja Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos on aga täiesti ootamatu seos - mida noorem töötaja, seda kõrgem kategooria. Seejuures on vaid Vabariiklikus Baasis kõige suurem lineaarne seos kvalifikatsiooni ja vanuse vahel.

Ülejäänud koondise allasutustes mõjutab kvalifikatsiooni rohkem üldine tööstaaz. Seejuures on vanemat ja vähekvalifitseeritud kaadrit enam Harju, Kingissepa ja Põlva rajoonikoondistes ning Keila, Hiiumaa ja Põltsamaa osakondades.

Kahtlemata huvitab koondist kõige enam kvalifikatsiooni seos tööstaaziga ettevõttes, s.t. kui oluliselt kasvatakse kaadrit kohapeal. Kõige tihedam seos kategooria ja ettevõttes töötatud aja vahel on Hiiumaa (siin on see võrdne üldise tööstaazi vahelise seosega ning seletatav tööjõu lokaliseeritusega), Kose ja Põltsamaa osakondades ning Kingissepa, Pärnu, Rakvere ja Võru rajoonikoondistes.

Väga oluliselt arvestatakse kategooria omistamisel ettevõttes töötamise kestust Kadrina, Keila, Põltsamaa ja Vändra osakondades ning Kingissepa, Põlva, Pärnu, Rakvere ja Valga rajoonikoondistes. Samal ajal Harju ja Jõgeva rajoonikoondistes, Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis ja kontoris "Põllumajanduskomplekt" ei mängi see kategooria omistamisel mingit rolli. Kõik viimati nimetatud asutused, v.a. Jõgeva, kuuluvad Tallinna tööjõu areaali ning selline

olukord on mõneti seletatav seal valitseva tööjõu defitsiidiga.

Erialadel, kus omistatakse liike, ei ole näitajate erisused ühe allasutuse sees nii tugevalt erinevad ja tööliste vähese arvu tõttu reas allasutustes raskemini interpreteeritavad. Seetõttu toome välja ka üksikud seosed. Näiteks Tartu KRT puhul on seosed interpreteeritavad ja on täiesti ilmne, et tehasel on raskusi antud kaadri formeerimisega ning mingit kaadri kvalifikatsiooni olulist kasvu tehases ei toimu. Tehase töötajate kvalifikatsiooni määrab otseselt ära nende vanus. Samal ajal TKB-s töötab vaid kolm autojuhti ja nende näitajaid pole mõtet interpreteerida. Kaadri kvalifikatsiooni tõstmisel arvestatakse koondises töötamist enam Märjamaa, Tammsalu ja Väike-Maarja osakondades ning Viljandi ja Harju rajooni koondistes ning Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büros. Praegu üldse ei arvestata aga koondises töötamise aega Raasiku KRT-s ning Kadrina ja Nuia osakondades.

Suured erinevused kvalifikatsiooni tõstmise poliitikas erinevates allasutustes on osaliselt tingitud tööjõuareallide eripärast, enamikus aga siiski ilmselt kohalikust juhtkonnast tulenevad.

Töötajate kvalifikatsioon näitab nende eri-tehniliste teadmiste ja oskuste olemasolu. Tuleb loomulikuks pidada, et suurema üldhariduse korral on vastavaid erialaseid teadmisi kergem omandada. Alljärgnevalt püüame vaadelda, milline on koondise kvalifitseeritud töötajate haridustase.

Kvalifikatsiooni ja hariduse vahelise sõltuvuse uuri-

mine näitas, et koondise süsteemis tervikuna ja enamikes allasutustes nimetatud näitajate vahel lineaarset seost ei eksisteeri, s.t. üldharidus ei määra töötaja kvalifikatsiooni. Seos eksisteeris vaid Väike-Maarja ja Vändra osakonna kategooriaga töötajate puhul. Ilmselt pööratakse seal kvalifikatsiooni omistamisel peale erialaste teadmiste, ka üldharidusele olulist tähelepanu.

Teiste allasutuste puhul ei saa siiski teha otseselt negatiivset järeldust, kui võrd vabariigi elanikkonna keskmise haridustase on tänavustel aastatel võrdlemisi kiiresti tõusnud. Seetõttu vanemad töölised on madalama keskmise haridustasemega kui noored. Siiski peaks haridus enam korreleeruma kvalifikatsiooniga, arvestades et viimase kümne aasta jooksul on üldhariduslik tase stabiliseerunud ja noortel tööle siirdumisel on olnud enam-vähem samasugune haridustase.

Detailsemalt on haridustaseme ja kvalifikatsiooni seos toodud tabelites 2.16 ja 2.17.

Õpilaste hulgas on vähe alla 6 klassi haridusega töölisi. Rohkem on aga 8 klassi ja kesk- või keskeriharidusega inimesi.

Tõenäoliselt on siin tegemist noorema kaadriga, kes õppis ajal, mil kehtis juba kohustuslik 8-klassiline või keskharidus. Suhteliselt suureks tuleb pidada alla 5 klassi haridusega tööliste osatähtsust kõigi kategooriate (v.a. VI) tööliste hulgas. Üldse on IV - VI kategooriaga tööliste hulgas vähese haridusega töölisi enam kui suurema haridusega. Vaid keskeriharidus tagab kõrgema kvalifikatsioonijärgu.

Tabel 2.16

KATEGOORIAGA TÖÖTAJATE HARIDUSTASE

Haridus Kategooria	1-4 kl.	5 kl.	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	Kesk- või kesk- erih.	Lõpeta- mata või lõpeta- tud kõrgem
Õpilane	3,4	1,7	18,8	16,2	27,3	6,0	2,6	23,9	-
I - II kategooria	9,2	4,6	22,7	23,1	18,2	4,8	2,4	14,2	0,8
III kategooria	9,7	5,9	18,4	20,5	20,2	5,4	3,3	16,2	0,6
IV kategooria	10,8	6,0	26,0	21,9	13,7	4,4	3,2	13,7	0,5
V kategooria	7,2	5,9	26,6	23,9	13,7	3,5	2,2	16,8	0,6
VI kategooria	2,9	3,5	25,2	17,4	13,9	9,0	1,9	23,9	1,5

LIIGIGA TÖÖTAJATE HARIDUSTASE

Liik \ Haridus	1-4 kl.	5 kl.	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	Kesk-, või kesk- erih.	Lõpetamata kõrgem või kõrgem h.
III liik	9,9	7,2	17,9	26,7	24,8	4,0	1,4	8,0	0,1
II liik	9,7	8,6	23,0	31,3	14,8	3,6	1,9	7,0	0,1
I liik	6,4	6,2	25,7	38,5	13,1	2,8	1,1	6,3	

Kategooriaga tööliste keskmine haridus on 7,4 klassi. Seejuures on õpilastel 8,1 klassi, I-II kategooriaga töölistel - 7,4 kl., III kategooriaga - 7,5 kl., IV kategooriaga - 7,2 kl., V kategooriaga 7,4 kl. ja VI kategooriaga 8,1 klassi. Seega on keskmine haridus praktiliselt sama suur I - V kategooriaga töölistel, pisut kõrgem aga vaid VI kategooriaga töölistel ja ka õpilastel. Kategooriaga tööliste keskmine haridus allasutustes kõigub 8,9 ja 6,1 aasta vahel. (tabel 8 lisas). Rajoonikoondiste ja osakondade kategooriaga töölistest on kõrgeim keskmine haridus Harju rajooni - koondise töölistel - 8,0 klassi, tehastest Tartu KRT - 8,1 klassi; madalaim aga Hiiumaa osakonnas - 6,1 klassi. Vabariikliku Baasi kategooriaga tööliste keskmine haridus on küll 8,9 klassi, kuid seal töötab ainult 15 kategooriaga inimest.

Ka liigiga töötajate hulgas on suhteliselt palju alla 5 klassi haridusega inimesi. Tunduvalt vähem kui kategooriaga töötajate hulgas on siin kesk- ja keskeriharidusega inimesi. Valdav osa liigiga töötajaist on 6-8 klassi haridusega. Liigiga töötajate keskmine haridus on 7,0 klassi: III liigiga juhtidel 7,1 klassi, II ja I liigiga - 6,9 klassi, s.t. liik ei sõltu haridustasemest. Allasutustes kõigub liigiga töötajate keskmine haridus 8,1 ja 6,5 klassi vahel, s.o. kõikumine on väiksem kui kategooriaga tööliste puhul. Rajoonikoondistest ja osakondadest on liigiga tööliste keskmine haridus kõrgeim Kadrina osakonnas, kõige väiksem aga Kingissepa rajoonikoondises - 6,5 klassi. Tehastes ja muudes allasutustes on liigiga töölisi suhteliselt vähe, mistõttu nende esitamine siin pole oluline.

KVALIFIKATSIOON JA TÖÖSTAAZ ETTEVÖTTES. Tabelis 2.18 on toodud kategooriaga tööliste jagunemine ettevõttes töötatud aja järgi. Näeme, et koos kategooria tõusuga kasvab üldiselt ka töötajate tööstaaz ettevõttes. Kategooriaga tööliste üldine keskmine staaz ettevõttes on 5,2 aastat. Õpilased on ettevõttes olnud 2,4, I-II kategooriaga töölised 3,8, III kategooriaga 4,6, IV kategooriaga 6,2, V kategooriaga 6,4 ja VI kategooriaga 7,0 aastat. Kui tööstaaz kasvutendentsi õpilasest IV kategooriani tuleb lugeda normaalseks, siis kasv IV - VI kategooriani on pisut vähene (0,8 aastat) ja näitab nõrka kohta kvalifikatsioonitõstmise poliitikas. Kõrgemat kategooriat peaks saama pikema ajavahemiku järel kui madalamaid ja nende omistamine peaks olema otseselt seotud ettevõttes töötamise ajaga.

Allettevõtetes kõigub kategooriaga tööliste keskmine staaz 2,7 ja 9,4 aasta vahel. Rajoonikoondistest ja osakondadest on keskmine kõrgeim Hiiumaa osakonnas - 9,4 aastat, tehastest Raasikul - 7,2 aastat (tabel 8 lisas)

Kategooria ja staazi vahel on lineaarne seos, korrelatsioonikoefitsient $r=0,26$. Allasutustes kõigub koefitsient 0,13 ja 0,58 vahel. Tugevam on seos Kingissepa rajoonikoondises ja Hiiumaa osakonnas. Seost ei täheldatud vaid Jõgeva rajoonikoondises (tabel 8. lisas).

Ka liigiga töötajate puhul suureneb koos liigi tõusuga tööstaaz ettevõttes. Nii on III liigiga juhtidest pisut üle 1/3 alla kahe aastase staaziga, I liigiga juhtidest on sellise staaziga inimesi aga alla 1/10 (tabel 2.19).

Liigiga töötajate keskmine tööstaaz koondises on 6,0 aastat. III liigiga juhid on ettevõttes töötanud keskmiselt

Tabel 2.18

KATEGOORIAGA TÖÖLISTE TÖÖSTAAZ ETTEVÖTTES (%-des)

Kategooria	Staaž ettevõttes	Vastamata	1 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 ja enam a.
			Õpilane	-	66,7	12,0	10,3	6,8	3,4	-	0,9
I-II kategooria	1,1	45,3	18,5	11,6	8,5	7,4	3,5	2,2	0,9	0,9	
III kategooria	0,5	33,8	22,3	13,8	9,2	8,2	4,9	4,5	1,2	1,7	
IV kategooria	0,6	22,1	17,2	18,3	10,6	9,7	7,5	6,9	2,5	4,7	
V kategooria	0,5	25,7	14,5	14,4	9,9	13,8	5,1	6,5	2,4	7,2	
VI kategooria	0,6	27,7	17,4	11,3	4,5	8,1	3,2	7,1	4,5	15,5	

Tabel 2.19.

LIIGIGA TÖÖLISTE TÖÖSTAAZ ETTEVÖTTES (%-des)

Liik	Staaaz ettevõttes	Vastamata	Staaaz ettevõttes								
			1 a.	2-3a.	4-5a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	16 ja enam a.
III liik		0,4	36,4	22,3	13,0	9,4	7,7	3,7	3,1	1,3	2,7
II liik		0,5	13,2	18,5	15,2	11,8	13,5	7,7	8,4	3,9	7,2
I liik		0,5	8,9	13,1	14,6	9,0	14,2	10,7	12,8	6,5	9,7

4,5 aastat, II liigiga juhid 7,2 aastat, I liigiga juhid 8,6 aastat. Kategooriaga töölistega võrreldes ilmneb siin tunduvalt olulisem seos. Allasutustes kõigub liigiga tööliste keskmine staaz ettevõttes 4,3 kuni 8,2 aastani. Rajoonikoondistest ja osakondadest on suurima keskmise ettevõttes töötamise ajaga Hiiumaa osakonna juhid - 8,2 aastat, väikseim Valga rajoonikoondises - 4,3 aastat.

Liigi ja staazi vaheline lineaarne seos on tunduvalt tugevam kui kategooria ja staazi vaheline seos, korrelatsioonikoefitsient $r=0,35$. Allasutustes kõigub liigi ja staazi vaheline korrelatsioonikoefitsient 0,14 kuni 0,50. Suurim on näitaja Kohtla-Järve ja Viljandi rajoonikoondistes ning Kose osakonnas - 0,50.

Korrelatsiooni kvalifikatsiooni ja ettevõttes töötatud aja vahel ei saa aga võtta iseseisva näitajana. Nii vanus kui ka üldine tööstaaz mõjutavad oluliselt ettevõttes töötamise aega ning seega ka seost kvalifikatsiooniga.

Teatavasti valitseb lineaarne seos üldise tööstaazi ja ettevõttes töötatud aja vahel. Seos eksisteerib ka kvalifikatsiooni ja üldise tööstaazi vahel nii nagu kvalifikatsiooni ja ettevõttes töötatud aja vahel. Kui korrelatsioonikoefitsient kvalifikatsiooni ja ettevõttes töötatud aja vahel on suurem kui üldise tööstaaziga, siis on ilmne, et ettevõtte valmistab ise endale ette kvalifitseeritud kaadrit ja arvestab kvalifikatsiooni omistamisel tööstaazi ettevõttes. Kui aga kvalifikatsiooni ja üldise tööstaazi vahel on tugevam seos, võib arvata, et enamus kvalifitseeritud kaadrist saadakse teistest asutustest. Kahjuks ei või seda tõsikindlalt väita, sest mõju avaldab siin ka töötajate vanus, millel on tugevaim seos üldise tööstaaziga. Seepärast väljendab

teatud määral kvalifikatsiooni ja üldise tööstaazi vaheline seos ka seda, et vanemad töölised on kõrgema kvalifikatsiooniga.

Lisa tabeli 12 põhjal võib öelda, et kvalifikatsiooniga töötajaid koolitavad endile enamuse rajoonikoondisi ja osakondi ise. Liigiga tööliste puhul ei saa seda väita Haapsalu, Kadrina, Nuia, Põltsamaa, Põlva, Rapla, Valga ja Võru kohta; kategooriaga tööliste puhul aga Haapsalu, Harju, Hiiumaa, K-Järve, Märjamaa, Nuia, Paide ja Tamsalu kohta.

Kvalifitseeritud kaadri koolitamine on paremini korraldatud Kingissepa ja Pärnu rajoonikoondistes.

Kvalifikatsioonianalüüs näitab, et koondise tööliste kvalifikatsioon on suhteliselt keskpärane. Seda tingib osaliselt tootmise iseloom, mis aga ei tohiks seada ette tõkeid kvalifikatsiooni tõusule. Sellele viitavad otseselt suured erinevused kaadri kvalifikatsioonis ühetüübiliste allasutuste lõikes.

Kvalifikatsioonialase töö reservidele viitavad otseselt faktorid, mis määravad ära kvalifikatsiooni tõusu. Kui välja arvata eriharidus, mis on kõige tihedamalt seotud vaid liigiga, on määravaks üldine tööstaaz, tööstaaz koondises ja varus. Samal ajal hariduse ja kvalifikatsiooni vahel seost ei ole. Ilmselt peaks olema tihedam seos kvalifikatsiooni ja hariduse vahel. See stimuleeriks eriti noort kaadrit tõstma oma haridustaset, mis tagaks üldise baasi laiendamist tööviljakuse kasvuks ja töö organiseerimise parandamiseks.

Kvalifikatsiooni suurem sõltuvus tööstaazist koondises aitaks oluliselt stabiliseerida kaadrit. Neis allasutustes,

kus see sõltuvus ilmneb, on ka kaadri voolavus väiksem. Loomulikult on tingimused allasutustes erinevad ning kvalifikatsioonipoliitika nõuab ka vastavat differentseerimist.

4. TÖÖTAJATE ISELOOMUSTUS KATEGOORIADE JÄRGI

Alustame töölistest kui kõige suurema arvulise kategooriast. Koondise süsteemis on rakendatud väga palju erineva kutsega töölisi. Kaadridokumentide analüüsi läbiviimise lihtsustamiseks on töölised töö spetsiifikast lähtudes grupeeritud üheksasse alagruppi järgmiselt:

treialid;

lukksepad;

muud metallitöölised;

autojuhid;

maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid;

maaparandustöölised;

elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölised;

muud kvalifitseerimata abi- ja lihttöölised;

elektrikud.

Töölisi on kokku 11.744. Suuremateks gruppideks on maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid, maaparandustöölised ja autojuhid (tabel 2.20).

Tabel 2.20.

Tööliste jagunemine

Tööliste grupid	Arv	Osatähtsus
1	2	3
Treialid	285	2,4
Lukksepad	1367	11,6
Muud metallitöölised	856	7,2
Autojuhid	1900	16,2
Maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid	2927	24,9
Maaparandustöölised	2275	19,4
Elamu-kommunaalmajanduse jt.		

1	2	3
alade töölised	1060	9,0
Muud kvalifitseerimata abi- ja lihttöölised	836	7,1
Elektrikud	238	2,0
Kokku:	11744	99,8

Seega moodustavad jõumasinate juhid üle 40% töolistest ja maaparandustöölised viiendiku. Kokku moodustavad need kaks kategooriat kaks kolmandikku kõigist töolistest. Järelikult võib kvalifikatsiooni tõstmisel opereerida võrdlemisi üldiste näitajatega, sest tööliste kontingent on suhteliselt homogeenne.

Erialade ühetüübilisus on seotud tööliste võrdlemisi ühese hõivatusega ka tootmisloikude järgi. Nagu eespool-
tuodust selgus, moodustavad tehases, töökojas, automajan-
dis, maaparanduses ja turbatootmises töötajad enamuse
kogu koondise kollektiivist. Sellepärast on ka suurem
osa töölisi hõivatud nimetatud tootmisloikudes. Nendes
kolmes lõigus töötab 83,2% kõigist töolistest. Ülejäänud
loikudesse kuulub seega vähem kui viiendik kõigist töö-
listest.

Maaparanduses ja turbatootmises töötab kõige enam
töölisi. Massilisemalt esindatud erialadeks on maa-
paranduse, turbatootmise jt. masinate juhid ning maa-
parandustöölised. Ülejäänud erialadega tööliste osatäht-
sus on siin väike. Peale autojuhtide, maaparandustööliste
ning maaparanduse, turbatootmise ja jõumasinate juhti-
de on aga tehastes ja töökodades arvukalt esindatud

Tabel 2.21.

Töölaliste jagunemine tootmisloikude järgi

Jrk. nr.	Töölaliste grupid	Tootmisloik	Tehas, töökoda	Maap., turba- tootmine	Farmid	Kaubandus	Auto- ma- jand	Ehi- tus	Elamu- kom. maj.	Naftabaas, vahetus- fond, katla- maja, raa- dioside, lasteaed	Muud
1.	Treialid		276	-	2	-	1	3	-	-	2
2.	Lukksepad		972	47	212	4	43	21	13	8	47
3.	Muud metallitöölised		681	34	75	-	4	51	3	2	6
4.	Autojuhid		44	30	6	19	1771	13	1	-	16
5.	Maap., turbatootm. jt. jõumasinate juhid		16	2824	10	24	19	29	2	-	2
6.	Maaparandustöölised		3	2270	-	1	-	-	-	1	-
7.	Elamu-kom. maj. jt. alade töölised		237	11	39	47	10	516	126	41	33
8.	Muud kvalifitseerimata abi- ja lihttöölised		290	54	12	285	44	78	37	14	22
9.	Elektrikud		101	3	92	9	2	3	11	4	13
	Kokku arvuliselt		2620	5273	448	389	1894	714	194	70	141
	Osatähtsus %-des		22,3	44,8	3,8	3,3	16,1	6,1	1,7	0,6	1,2

kõik ülejäänud grupid. Protsentuaalselt on rohkem lukkseppi ja muid metallitöölisi. Ka kvalifitseerimata liht- ja abitöölisi on suhteliselt palju. Seega on tehastes ja töökodades märksa keerukam komplekteerida kaadrit, organiseerida tootmist ja kvalifikatsiooni tõstmist. Sellist olukorda võiski eeldada, kuna tegemist on põhiliselt põllumajandustehnika remondiga.

Ülejäänud tootmisloikudes, nagu maaparanduses ja turbatootmiseski, domineerivad ühe erialaga töölised.

Hõivatuse järel on tähtsamateks tööjõu tunnusteks nende tootmidpotentsiaali iseloomustavad näitajad.

Üldisemaks neist on kahtlematult sugu. Kogu koondise kollektiivist oli naisi 21,6%. Töölistest moodustavad naised aga vaid 12,0%, mis näitab, et koondises on esindatud sellised tööliksutsed, kus põhiliselt rakendatakse meestööjõudu. Kõige suurem on naiste osatähtsus kvalifitseerimata abi- ja lihttöölise hulgas, kus peaaegu pooled kõigist on naised. Oluliseks tuleb pidada ka elamu-kommunaalmajanduse ja maaparandustöölise hulgas naiste osatähtsust. Arvuliselt kõige enam ongi naisi-maaparandustöölisi. Kõige vähem on naisi-autojuhte ning maaparanduse, turbatootmise ning teiste masinate juhte. Seega on naistöölised hõivatud väga kitsas lõigus ning enamikes tootmisloikudes on tegemist valdavalt maskuliinse tööjõuga.

Töö iseloom määrab ära ka tööliste vanuse.

Tööliste vanuselisest struktuurist annab ülevaate alljärgnev tabel 2.23.

Tabel 2.22.

Töölise sooline struktuur

Jrk. nr.	Töölise grupid	Naised	Mehed	Kokku	Naiste %
1.	Treialid	21	264	285	7,4
2.	Lukksepä	83	1284	1367	6,6
3.	Muud metallitöölised	102	754	856	11,9
4.	Autojuhid	43	1857	1900	2,3
5.	Maaparanduse, turba- tootmise jt. jõuma- sinäte juhid	38	2889	2927	1,5
6.	Maaparandustöö- lised	409	1866	2275	18,0
7.	Elamu-kommunaal- majanduse, ehituse jt. alade töölised	292	768	1060	27,6
8.	Muud kvalifitseeri- mata abi- ja liht- töölised	407	427	836	48,7
9.	Elektrikud	11	227	238	4,6
	Kokku:	1406	10338	11744	12,0
	Osatähtsus %	12,0	88,0	100,0	

Tabel 2.23.

Töölise vanuseline struktuur

Vanusegrupp	Absoluutarv	Osatähtsus %-des
+ 19 a.	541	4,6
20 - 24 a.	1456	13,3
25 - 29 a.	1751	14,2
30 - 34 a.	1967	16,8
35 - 39 a.	1690	14,4
40 - 44 a.	1590	13,5
45 - 49 a.	1051	8,9
50 - 54 a.	688	5,8
55 - 59 a.	556	4,7
60 + a.	452	3,8
Vastamata	3	-
Kokku:	11744	100,0

Nagu tabelist nähtub, domineerivad 30-44 aasta vanused töölised, kes moodustavad peaaegu kolm neljandikku töölistest. Alla 20 aastasi töölisi on 4,6 % ja 60-aastasi ning vanemaid 3,8%. Keskmine vanus töölistel on 37,0 aastat. All-ettevõtetest on töölised kõige vanemad Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos - 42,5 -aastased, aga seal on üldse vähe töölisi. Eakamad töölised rajoonikoondistes ja osakondades on Keila osakonnas - 40,5 -aastased, tehastest Raasikul - 40,0 -aastased. Kõige väiksem töölise keskmine vanus - 35 aastat - on Kingissepa, K.- Järve, Põlva ja Rakvere rajoonikoondises, Kadrina osakonnas ja Tartu KRT-s (tabel 1 lisas).

Kuni 20 aastasi noori on suhteliselt enam treialite, kvalifitseerimata liht- ja abitöölise ning maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate (v.a. autojuhid) jahtide hulgas. 60-aastasi ja vanemaid töölisi aga kvalifitseerimata liht- ja abitöölise, maaparandustöölise ning elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölise hulgas.

Treialite keskmine vanus on 32,5 aastat;

lukkseppadel - 35,5 aastat;

muudel metallitöölistel - 37,5 aastat;

autojuhtidel - 34,0 aastat;

maaparanduse, turbatootmise jt. masinate juhtidel - 34,5 aastat;

maaparandustöölistel - 40,5 aastat;

elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölistel - 40,0 aastat;

muudel kvalifitseerimata abi- ja lihttöölistel - 40,0 aastat;

elektrikutel - 33,5 aastat.

Noorimad on seega treialid ja elektrikud, teistest eakamad on maaparandustöölised.

Kuivõrd maaparandus on koondises üheks põhitootmis-
haruks, on see maaparandustöölise osas komplekteeritud
kõige eakama kaadriga. Küllaltki kõrge vanus on teiste
tootmisloikude kvalifitseerimata abi- ja lihttöölistel.
Töö iseloomu silmas pidades võib järgnevate aastate
jooksul kujuneda nende alade töölise kaadri komplek-
teerimine küllaltki raskeks probleemiks. Kuigi ka elamu-
kommunaalmajanduse töölise keskmine vanus on suhte-

Tabel 2.24.

Töölise vanuseline struktuur (%-des)

Jrk. nr.	Töölise grupid	+19 a.	20-24 a.	25-29 a.	30-34 a.	35-39 a.	40-44 a.	45-49 a.	50-54 a.	55-59 a.	60 a. ja vanemad	Kokku arvuliselt
1.	Treialid	8,8	20,0	14,7	21,8	9,1	13,3	6,3	2,8	1,4	1,8	285
2.	Lukksepad	5,1	14,8	17,5	15,0	12,8	13,9	7,8	6,3	3,9	2,8	1367
3.	Muud metallitöölised	1,5	9,0	16,4	17,2	16,4	17,1	10,9	5,5	3,7	2,4	856
4.	Autojuhid	2,3	17,2	19,7	20,3	14,9	12,8	6,5	3,6	1,8	0,9	1900
5.	Maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid	6,8	12,6	13,8	20,6	18,6	13,4	8,0	3,1	2,5	0,7	2927
6.	Maaparandustöölised	3,9	8,6	11,4	12,8	12,8	13,4	11,3	8,7	9,5	7,8	2275
7.	Elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölised	3,0	10,2	12,6	12,6	10,6	13,9	11,9	10,3	7,7	7,2	1060
8.	Muud kvalifitseerimata liht- ja abitöölised	7,5	10,1	10,8	10,9	12,1	12,8	9,6	8,4	6,6	11,4	836
9.	Elektrikud	2,9	15,1	28,6	21,0	8,4	10,1	5,5	4,6	2,5	1,3	238
	Kokku arvuliselt	541	1456	1751	1967	1690	1590	1051	688	556	452	3
	Osatähtsus %	4,6	13,3	14,2	16,8	14,4	13,5	8,9	5,8	4,7	3,8	-

liselt suur, on seal vanematele inimestele jõukohast tööd enam.

TÖÖLISTE ÜLDINE TÖÖSTAAŽ. Iga inimese teenistuskäiku iseloomustab oluliselt tema üldine tööstaaž, mis on kõige otsesemalt seotud vanusega. Seega pikem tööstaaž märgib ära ka üldjoontes töötaja vanuse.

Tabelis 2.25. on toodud tööliste jagunemine üldise tööstaaži järgi. Kõige enam töölisi on 11-15-aastase tööstaažiga. Alla 6 aastase staažiga on peaaegu kuueksik töölistest.

Kogu töötajaskonnaga võrreldes on töölisi suhteliselt rohkem kuni 15-aastase staaži- ning vähem suuremates staažigruppides.

Väikese staažiga töölisi on kõige enam treialite ja kvalifitseerimata liht- ja abitööliste hulgas. Silmas pidades tööliste keskmist vanust, mis treialitele oli vaid 32,5 aastat, on mõistetav, et nende hulgas väikese staažiga inimeste suur osatähtsus. Kvalifitseerimata liht- ja abitööliste keskmine vanus on aga 40 aastat, mis eeldaks juba pikema staažiga inimeste suuremat osatähtsust. Ilmselt asuvad nendel aladel tööle inimesed, kes seni pole töötanud või kelle üldine tööstaaž mingitel põhjustel on katkenud. On ju kõigist kvalifitseerimata abi- ja lihttöölistest peaaegu pooled naised.

Tabel 2.25.

Töölise üldine tööstaaz								
Töölise grupid	Üldine tööstaaz						Kokku- arvu- liselt	Osa- täht- sus %
	1-5 a.	6-10 a.	11-15 a.	16-20 a.	21- -25 a.	26+		
Treialid	22,5	22,8	21,1	14,4	14,4	4,9	285	2,4
Lukksepad	17,6	20,1	21,1	17,3	17,1	6,8	1367	11,6
Muud metallitöölised	9,5	19,7	22,0	23,4	18,9	6,2	856	7,3
Autojuhid	15,8	26,0	22,6	18,5	13,3	3,5	1900	16,2
Maaparanduse, turbatootmise jt. jõumasinate juhid	18,0	19,8	23,6	21,4	14,2	2,9	2927	25,0
Maaparandustöölised	15,6	20,4	21,3	20,2	15,9	6,5	2275	19,4
Elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölised	14,1	19,1	23,2	19,7	17,6	6,3	1060	9,0
Muud kvalifitseerimata abi- ja lihttöölised	21,1	18,7	21,1	18,2	15,8	5,2	836	7,1
Elektrikud	16,4	33,6	23,1	12,2	10,1	4,2	238	2,0
Kokku:	16,3	21,0	23,1	19,4	15,3	4,8	11744	100,0