

Tööpunaläpa Ordeniga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö

A R U A N N E

EPT Pärnu Rajoonikoondise sotsiaalse arengu plaani  
aluste väljatöötamine

1. Kandriosaakonna dokumentide analüüs
2. Ankeetküsitluse tulemuste analüüs
3. Ettevõtte sotsiaalse arengu plaani  
alused aastateks 1974-1980

Täidetud lepingu järgi A-2118

Teema nr.

Teadusala prorektor  
farm. kand., dots.

..... J. Tarmoorg/

Teadusliku Uurimistöö  
sektori juhataja,  
majandustead. kand.

..... /E. Kaitse/

Teema juhendaja:  
filosoofiateadri  
opetaja

..... /P. Kenkmann/

Tartu 1973



SISUKORD

lk.

1. Sissejuhatus . . . . .	
2. Töötajaskonna sotsiaalne ja professionaal-kvalifikatsioonilise struktuuri muutumine . . . . .	
3. Töötajate isiksust iseloomustavad näitajad . . . . .	49
4. Töötingimused . . . . .	104
5. Elatustaseme tõstmine ja elatingimuste parandamine . . . . .	139
6. Mikrokliima . . . . .	170
7. Ettevõtte informatsioonisüsteem . . . . .	215
8. Töötajate kommunistlik kasvatus . . . . .	257
9. Vaba aja sisustamine . . . . .	290
10. Kehakultuur ja sport . . . . .	340
11. Tööjõu liikumist põhjustavad asjaolud . . . . .	375
12. Kokkuvõte . . . . .	384
13. Lisa : protsentidega ankeet.	



### S i s s e j u h a t u s

-Alates 1972. aastast uuris INU Kommunistliku Kasvatuse Laboratoorium lepingulise töö korras sotsiaalse elu probleeme EPT Pärnu Rajoonikoondises. Töö eesmärgiks oli anda koondisele sotsiaalse arengu plaani koostamiseks alused, mis haaraksid eneses järgmised osad: töötajaskonna üldise loomustus, sotsiaalse ja professionaal-kvalifikatsioonilise struktuuri olukord ja muutumine, töötajate isiksust iseloomustavad näitajad, töötin-  
gimised, elatustaseme tõstmine ja olmetingimused, ettevõtte-  
sisene mikrokliima, ettevõtte informatsioonisüsteem, töötajate kommunistlik kasvatus, vaba aja sisustamine, kehakultuuri ja spordialase tegevuse ja tööjõu voolavust põhjustavad näisad.

Sotsialism on ühiskonna ajaloo etapiks, kus inimene jõuab ühiskondlike suhete ja ühiskonna arengu teadliku juhtimiseni. Nüüdisaja majanduse ja tehnika kiire areng on toonud kaasa vajaduse koostada ettevõtte kollektiivi sotsiaalse arengu plaan, näha ette ja suunata selles toimuvaid muutusi. Vastavalt tootmise mehhaniseerimise taseme tõusule, onavad järjest suuremat kaalu faktorid, nagu suhtumine tööesse, töödistsipliin, tööaja kasutamisse, isiklike ja kollektiivsete huvide vastastikusse mõjusse jne.

Olulist tähelepanu tuleb pöörata ka ettevõtte sfäärile, mis ei ole vahetult seotud tootmisega. Eduka tootmistegevuse tagamiseks tuleb planeerida töötajate vaba aega ja korraldada sellele sisustamist, parandada olmetingimusi jne.

Sotsiaalse arengu planeerimine võimaldab kujundada ja suunata ettevõttesisesid sotsiaalseid suhteid, võttes aluseks



töötaja isiksuse arengu.

Sotsiaalse arengu planeerimise objektiks aga selle kollektiivi töö ja tegevuse materiaalsed ning sotsiaalsed tingimused.

Sotsiaalse arengu planeerimise olemus seisneb selles, et vastavalt tootmise arendamise ja täiustamise plaanidele määrata kindlaks üritused ja abinõud, mille elluviimine aitab suurendada töövõimlikkust, mehhaniseerida ja automatiseerida tootmisprotsessi ning täiustada selle tehnoloogiat, parandada töötingimusi ja tootmiskultuuri, täiustada töö ja juhtimise organiseerimise süsteemi, arendada igakülgset töötaja isiksust ja kujundada kommunistlikku töösuhetumist, parandada ja luua võimalusi töötajate töövälise aja sisustamiseks.

Kõik need üritused ja abinõud on mõeldud töötajate ja nende perekonnaliikmete vajaduste paremaks rahuldamiseks ning elujärje parandamiseks.

Kollektiivi sotsiaalse arengu plaaniga on omavahel seotud majanduslike, tehniliste, organisatsiooniliste ja sotsiaalsete ürituste põhjendatud ning materiaalselt tagatud programm.

See haarab ettevõtte kollektiivi elu kõik küljed nii tootmisfääris kui ka töövälises sfääris.

Ettevõtte kollektiivis toimivatele sotsiaalsetele protsessidele tuleb läheneda teaduslikult, s.o. uurida ja analüüsida neid erinevatelt aspektidelt ning toetudes tegelikule olukorrale, kavandada vastav ürituste ja abinõude plaan, mis võimaldab juhtida sotsiaalseid protsesse teatud kindlas suunas.

Kuna ettevõtte sotsiaalse arengu plaani koostamisele eelneb töötajate ja nende vajaduste tundmaõppimine, siis läbiviidud



5

uurimuse ja ettevõtte tegelike võimaluste põhjal kavandatakse  
üritused ja abinõud, mis peavad kindlustama ettevõtte sotsiaalse  
arengu.

Lähteinformatsiooni saamiseks viidi läbi kaardidokumentide  
analüüs ja ankeetküsitlus. Neile lisaks kogusime andmeid ka  
statistilistest aruannetest ja teistest dokumentidest. Andmete  
saamiseks ettevõtte elust-olust kasutasime ka vastlust.

Kogatud materjali alusel koostati ettevõtte sotsiaalse arengu  
plaani alused. Aluste põhjal tuleb koostada ettevõtte sotsiaalse  
arengu plaan, mille realiseerimine peaks aitama tõsta  
tootmise efektiivsust, tagama kollektiivi stabiilsuse ning  
tõstma töötajate tööalast ja ühiskondlikku aktiivsust ning vastatustunnet, ühtlasi aitama töötajate heaolu ja kultuuritaseme  
tõusule.



5

EFT PÄRNU RAJONIKOONDISE TÖÖTÄJAKOHA SOTSIAALNE  
JA PROFESIONAAL-KVALIFIKATSIOONILINE STRUKTUUR  
NING SELLE MUUTUMINE

Käesolevas EFT Pärnu Rajonikoondise sotsiaalse arengu plaani osas on antud ülevalde kollektiivi sotsiaalsest struktuurist, üldharidusest ning kvalifikatsioonist, nendevahelisest sõltuvusest, veeeldatud üld- ja erialaste teadniste täiendamist. Sellega on püütud välja selgitada töötajate teadniste tasot näüdisseega tootmise ja tehnika progressi tingimustes ning sotsiaalses ning professionaalkvalifikatsioonilises struktuuris toimuvaid ning toimuvaks muutusi.

Analüüsis tootuti ettevõtte olemasolevale dokumentaalmaterjalile (isikiikud kesksurve-vaatlused, aruanded tööliste, insener-tehniliste ja teiste töötajate väljõppe ning kvalifikatsioonitõstmise kohta) ning töötajate arvama ja hinnanguid <sup>h</sup>kojastuvalle ennetuskäsitluse andmetele.

Dokumentide ning ennetuskäsitluse tulemuste interjeteerimine kajastub tabelite, diagramide ning graafikutena. Analüüsilisel kasutati mitmeid statistilisi meetodeid. Koguni tunnuseid on isoleerustatud suhtarvude keermistega. Seoste väljatoonimiseks on kasutatud korrelatsioonikordajaid.



Koondise töötajaskonna sotsiaalsest koostisest annab ülevaate järgnev koostise sotsiaalse struktuuri analüüs, kus käsitleme lühemalt ka kollektiivi üldhariduslikku taset ning muutusi selles.

RPT Pärnu Rajoonikoondises töötab 1973.a. seisuga 855 inimest, neist mehi 700, naisi 155. (Ankeetküsitlus hõlmas 428 meest, 111 naist). Seega, naistöötajaid on Koondises 18 % kogu töötajaskonnast.

Taoline sooline struktuur tuleneb sellest, et pea kõik erialad (v.a. kaubandustöötaja, teenistaja ja insener-tehniline personal) nõuavad valdavalt meestööjõudu.

Analüüsist selgubki, et naisi töötab kõige enam teenistajatena, moodustades viimaste üldarvust 53 %, kaubandustöötajatenas ( 70 %) (vt. diagramm 1). Insener-tehnilises personalis on naiste ja meeste arvuline suhe 1 : 4.

Üldse ei tööta naisi Koondises ehitustöölise, lakkseppade, elektrikute ja betoneerijatenas (ankeetküsitluse andmete järgi).

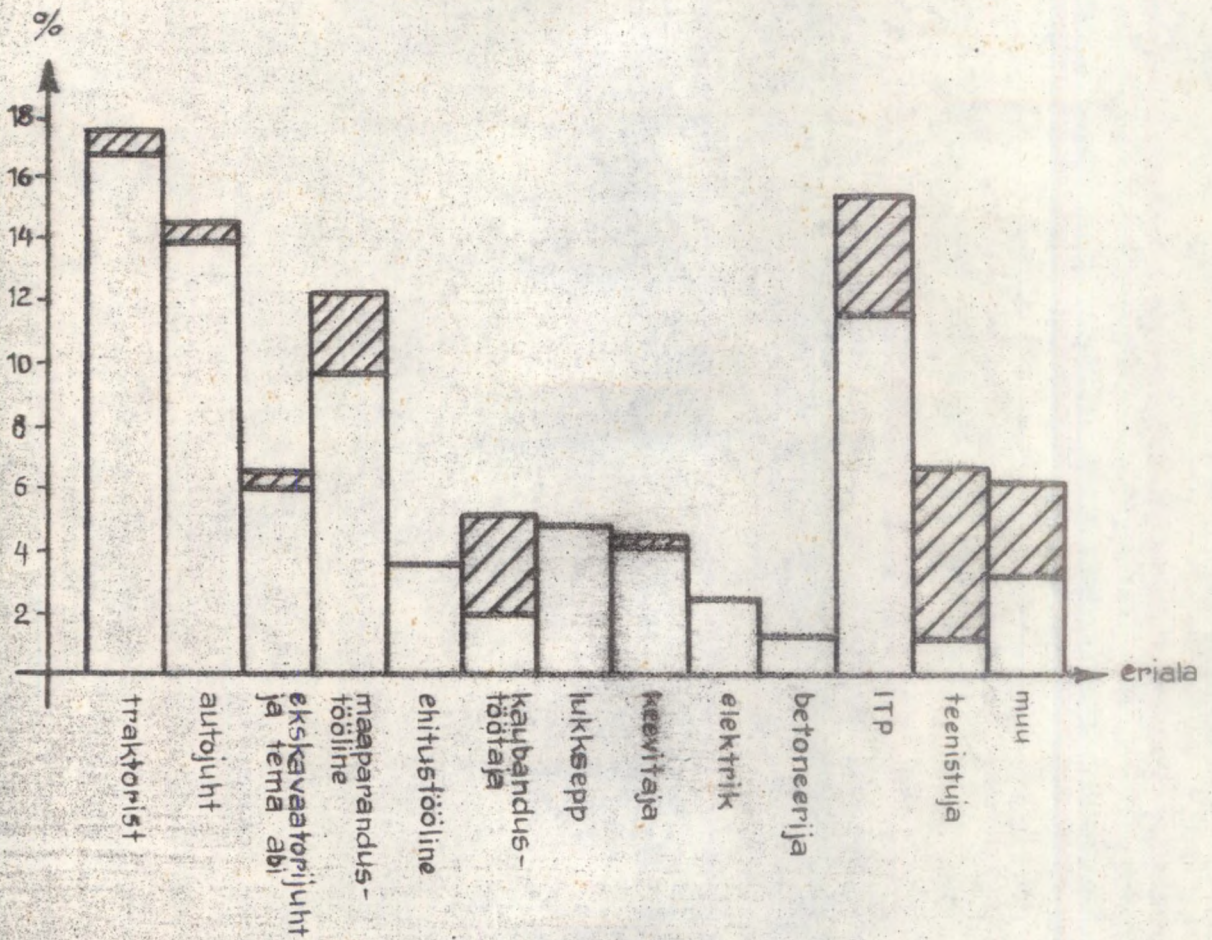
Vaadeldes soolist struktuuri tootmislohkude järgi ilmneb, et naisi töötab kõigis tootmisüksustes v.a. Kilingi-Nõme remonditöökoda, kuid see on ka kõige väiksemarvulise koostriega üksus. Kõige enam töötab naisi Kaubandusjaoskonnas (61,4 % sinna koondunud töötajate arvust). Veel I ja II kooperandusjaoskonnas ning Automejandis. Kuid viimastinimetatute töötab ka suhteliselt enam inimesi ülejäänud tootmislohkudega võrreldes.



Järelikult on naistööjõud Koondise suuremas osalises osas enam-vähem ühtlaselt jaotunud.



Diagramm 1

## Nais- ja meestööjõu jaotumine erialade järgi



-  - vastaval erialal töötavate naiste protsent kogu töötajaskonnast
-  - vastaval erialal töötavate meeste protsent kogu töötajaskonnast



Viimastel aastatel toimunud muutused Koondise kollektiivi soolises struktuuris viitavad meeste arvu kasvule. Nii on meestest 1-2 a.-se stažiga 12,2 %, naistest 11,7 % (vastavalt meeste ja naiste üldarvust). Alla 1 a. on Koondises töötanud meestest ja naistest vastavalt 11,7 ja 9,0 %. Selline tendents on ilmselt vajalik, arvestades meestööjõu tähtsust. Koondise sotsiaalse elu korraldamisel seab ta aga teatud probleeme.

MT Pärnu Rajoonikoondise töötajate keskmiseks vanuseks on 39 a. (ankeedi järgi 38 a.). 18. aastaseid ja nooremaid töötab Koondises vaid 10 %. Kuuekümnendalise aastase jõudnuid on umbes sama palju. Noored, alla 30.-ed töötajad moodustavad 28 % kogu töötajaskonnast, 30-45.a. vanused 50 % (vt. graafik 1).

Saage tuleb kollektiivi sotsiaalse elu korraldamisel arvestada eelkõige keskealiste (30-45 a.) töötajatega.

Alla 30.a. vanuseid noori töötab kõigil erislaadil.

Suhteliselt enam on Koondises noori traktoriste, autojuhte, keevitajaid, elektrikke ja betoneerijaid (neil on ka kõige väiksem tööstus Koondises. Nii on alla 4 a. Koondises töötanud 38 % traktoristidest, 47 % autojuhtidest).

Keskealisi inimesi on enam teenistujate ning inseneritehnilise personali sees. Üle 50 a. vanuseid aga meaparandustöödel, ehitustöödel, oksaevastoritel.

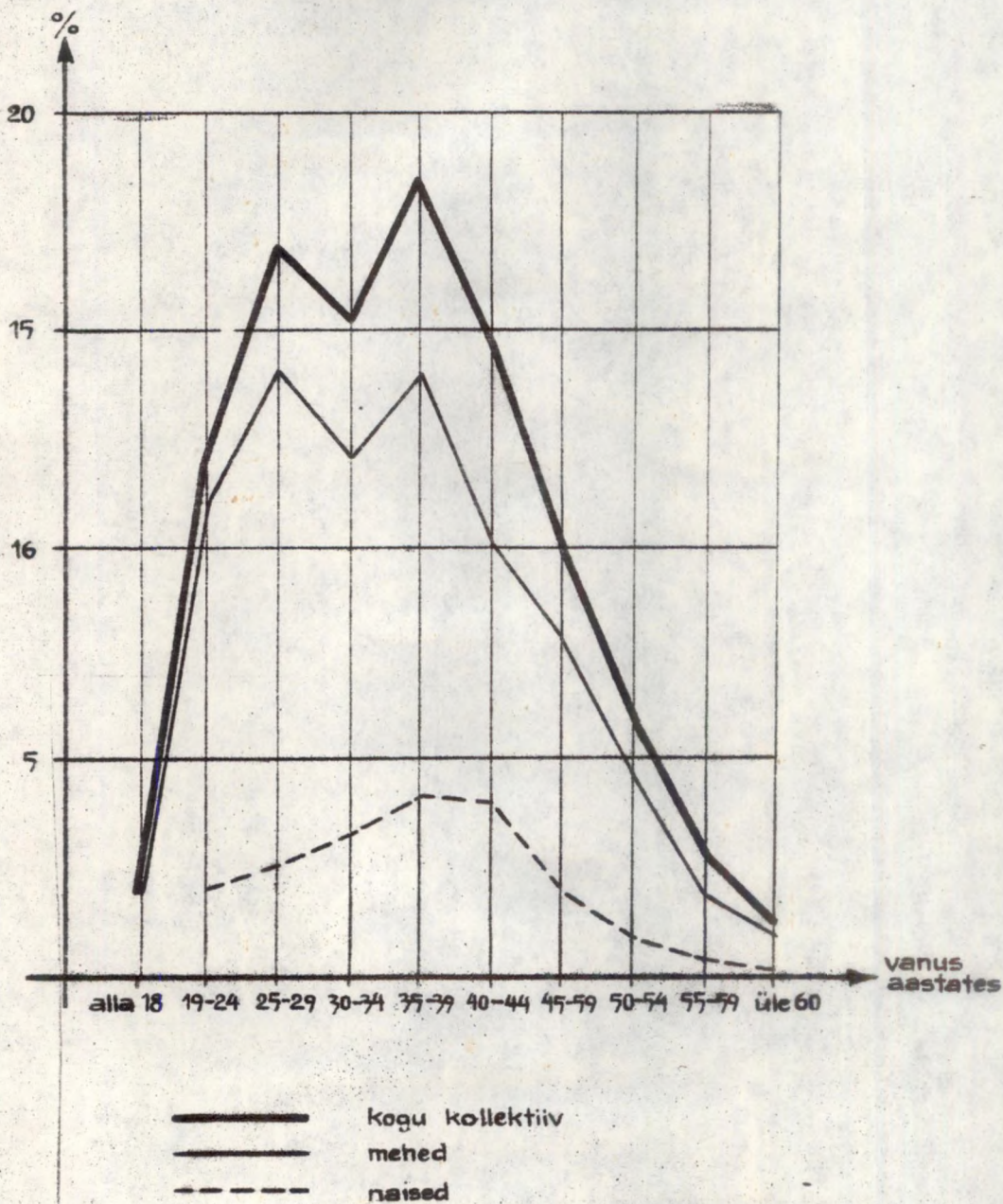
Üksikute tootmisliikide vanuseline pilt on järgmine.

Kõige noorem koedriks on Pärnu-Jaagupi remonditöökoja ning I ja II meaparandusjaoskond, kuhu on koondunud kõige



Graafik 1

Kollektiivi vanuseline struktuur





14

enam 18 a. ning nooremaid töötajaid. Järgnevad Kilingi-Nõmme remonditöökoda, Automajand, Pärnu-Jaagupi osakond, Loomakasvatusefarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise osakond ja Ehitus- ja kapitaalremondiosakond.

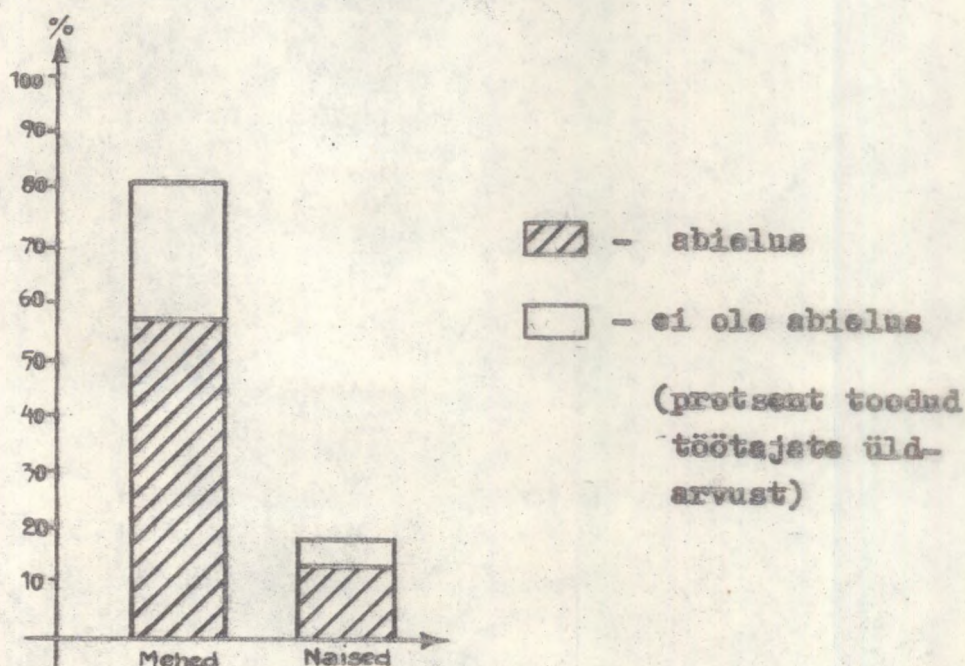
Vanema kaadriga tootmisliulideks (töötajate keskmise vanusega üle 40 a.) on III mäparanuse jaoskond, IV turbatootmise jaoskond. Järgnevad kaubandusjaoskond, Audru remonditöökoda ning administratsioon.

Edaspidised muutused kollektiivi vanuselises struktuuris peaksid toimuma kollektiivi noorenemise suunas, kuna 1-2 a. töötamisajaga inimestest koondises on 60 % alla 30 a. vanuseid. Vanust silmas pidades näeme aga, et põhikaader, kellel on ees ka veel küllalt pikk tööperiood, kuulub keskikka.

Üheks kollektiivi iseloomustavaks tunnuseks on tema liikmete perekonnaseis.

Diagramm 2

Koondise töötajaskonna perekonnaseis





70 % EPT Pärna Rajoonikoondise töötajast on abielus. Vanuselist koosseisu arvestades on see protsent täiesti normaalne. Abielus mitte olijate osad on naistel suhteliselt suurem.

Abielus olijate arv on erinevates tootmisühikutes erinev, jättes vastavalt tootmisühikute vanuselisele piirile. Nii on Pärna-Jaagupi raionitööstuskohas töötajast vaid 50 % abielus. II meesperanduse jaoskonnas on abielus inimeste arv 66 %, Pärna-Jaagupi oskonnas 65, Antonsjendis 66 %.

Suurem on abielus olevate töötajate arv III meesperanduse jaoskonnas - 75 %, kaubandusjaoskonnas 77 %. Autoraionitööstuskohas ja administratsioonil hulgas aga vastavalt 82 ja 83 %.

Järelikult tuleb Koondise juhtkonnal ning ühiskondlikel organisatsioonidel töötajate vaba aja-, puhke-, elu-olus-tingimuste jne. korraldamisel arvestada eelkõige abieluinimestega. Noorte ja vallaaliste töötajate kindistamiseks kollektiivi saab aga hea vahendiks võimevõtte loomine perekonna loomiseks ja normaalseks perekonnaeluks.

Töötajate keskmiseks tööstuslike Koondises on 5,6 a. vanuse järgi. Dokumentide analüüsist tuleb 4,2 a. Kõhitas hõlmas enam naistöötajaid. Aga nende keskmine tööstuslike Koondises on suurem meeste vastuvõet näitsjast.

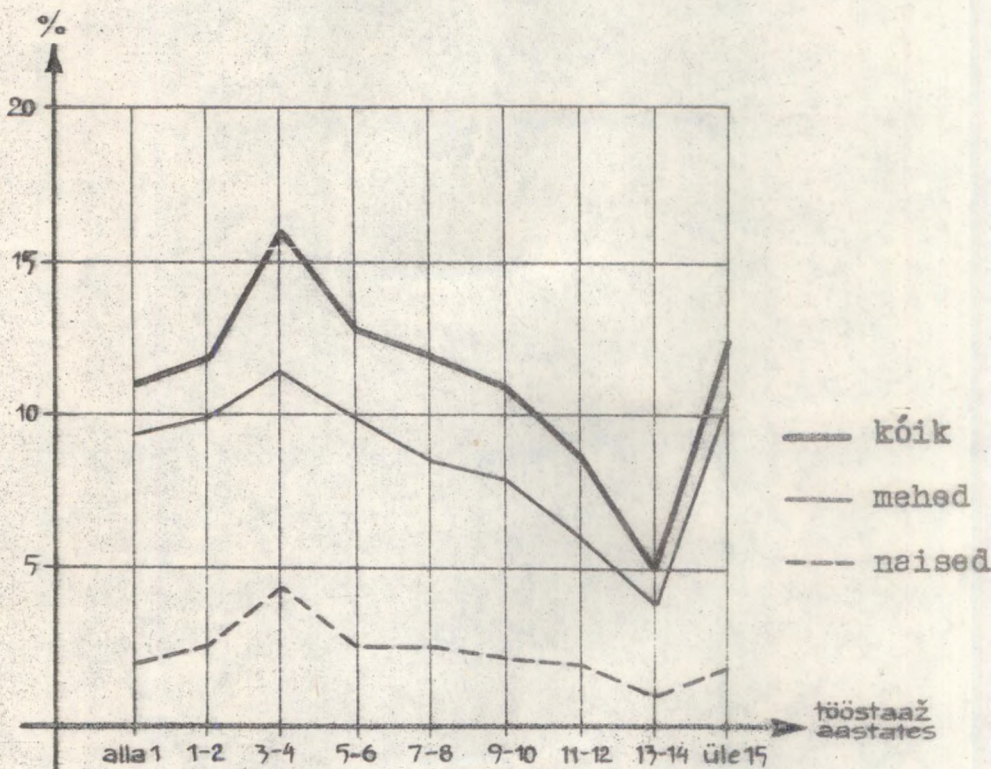
Diagrammist nr.3 nähtub, et kõige arvukam stažigrupp on 3-4 a. tööstuslike Koondises (16,3 % töötajast), kõige väiksem - 13-14 a.-ga (4,3 %).

Alle 15 a.-ga töötajate inimesi on 12,8 %, alle 1 a. - 11,1 %.



Diagramm 3

Tööstaaž koondises



Tabelist 5 on näha, et traktoristidest on Koondises töötanud alla 4 a. 38 %, autojuhtidest 47 % ja käsitsi maa-  
 parandustöölised 51 %. Järelikult on need kõige mobiil-  
 sem kontingent töötajaskonnast. Seevastu ekskavaatorijuhti-  
 dest ning nende abidest on pooled Koondises töötanud 9-10  
 ning üle 15 a. Kas on see juhus või erinevad ekskavaatoril  
 töötaja töö- ning palgatingimused autojuhtide, traktoristide,



meesperandustööliste osadest?

Ka lühikese, ehitustöölised, teenistajad ning in-  
žener-tehniline personal on püsivalt osa kaadrist. 1/4 kõi-  
gist nimetatud eriolude töötajast on koondises töötanud  
10-12 aastat.

Vandeldes töötatakse üksikute tootmisüksuste järgi,  
ilmselt et kõige stabiilses kollektiivis tootmisüksusteks  
on Turbetootmisüksus ja Ehitus- ja Kapitaalremondi  
üksus (keskmine staž 9-10 a.). Kõige väiksem keskmine  
töötamiseaeg (3-4 a.) on Pärnu-Jaagupi osakonda kuuluvaid  
töötajaid. Alla 1 a.-se stažiga inimesi on kõige enam  
(17 % kõigest 1 a.-se stažiga töötajast) Automajandis.  
Kui Automajandile lisame II ja III meesperandusüksused  
ning kaubandusüksused sama tootmisüksused, millestesse  
on koondunud pooled koondises töötavast alla 1 a.-se töö-  
ajaga 11 inimestest.

Keskmine (5,6 a.) stažiga kollektiivi liikmeid on  
enam II meesperandusüksuses (22 % 5-6 a. stažiga tööta-  
jast). Sinna kuulub ka 1/4 koondise veteranidest, kel töö-  
aastaid üle 15.

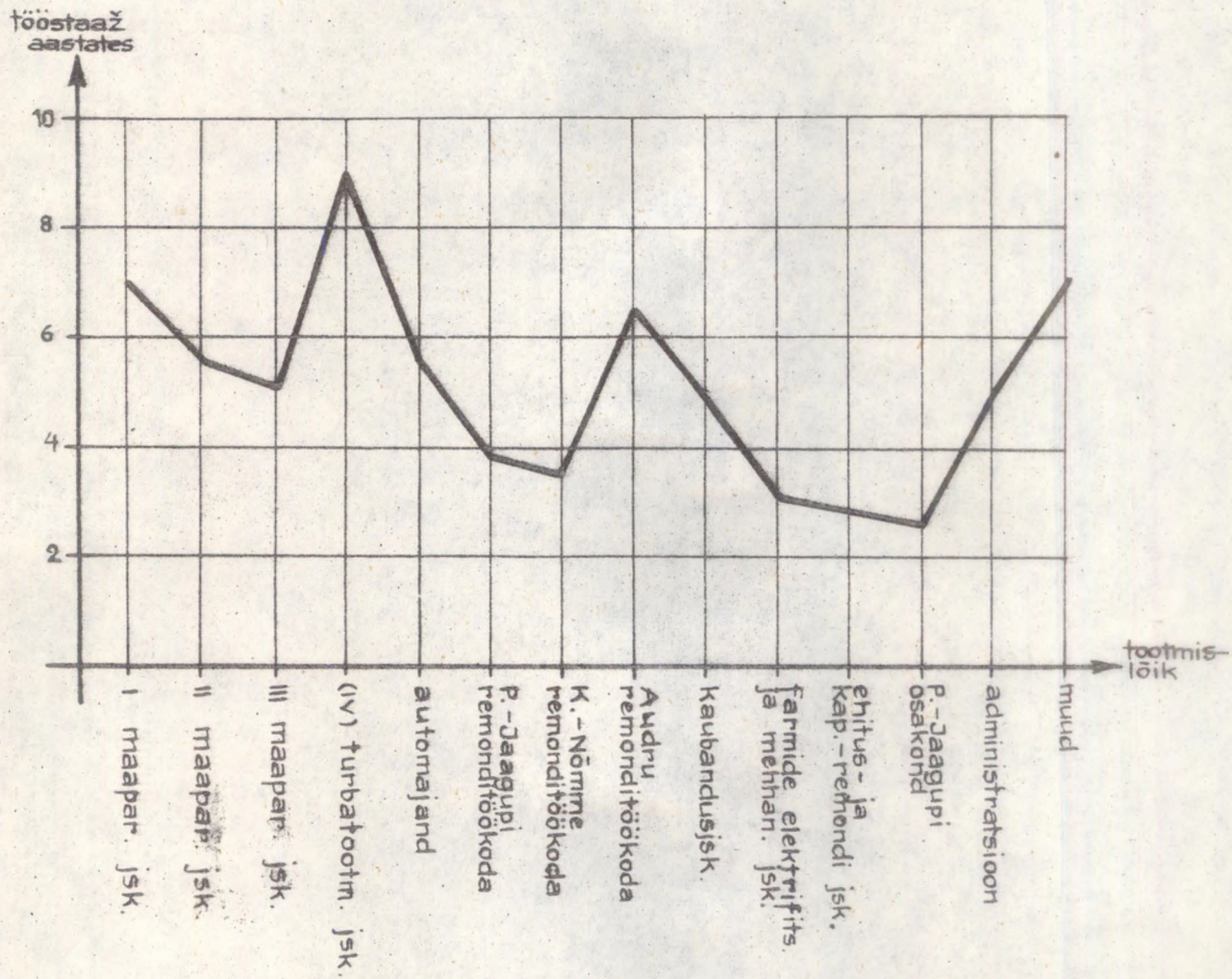
Olukord, kus uustulnukad on koondunud enamasti teatud  
tootmisüksustesse, peaks mõnevõrra hõlbustama tööd, mida tu-  
leb teha nende liitmisel koondisega ja nende elaprobleemide  
lahendamisel. Sama kaib veteranide kohta.

Töötajate ning töötajate vanuse vahelisest seosest  
tuleneb sotsiaalsete - mida vana inimene, seda rohkem on ta  
ka koondises töötanud (19-25 a.-d noored moodustavad kõigest



Graafik 2

Töötajate keskmine tööstaaž tootmisloikude järgi



alla 1 a.-se tööstaažiga töötajaist 47 % (vt. tabel 6).

30-35 a.-seid on kõikides staažigruppides, alates 5-6 a. kuni 11-12 a.-ni - 1/4.

55 ja 60 a.-d moodustavad veidi üle poole neist töötajaist, kel tööaastaid Koondises üle 15.

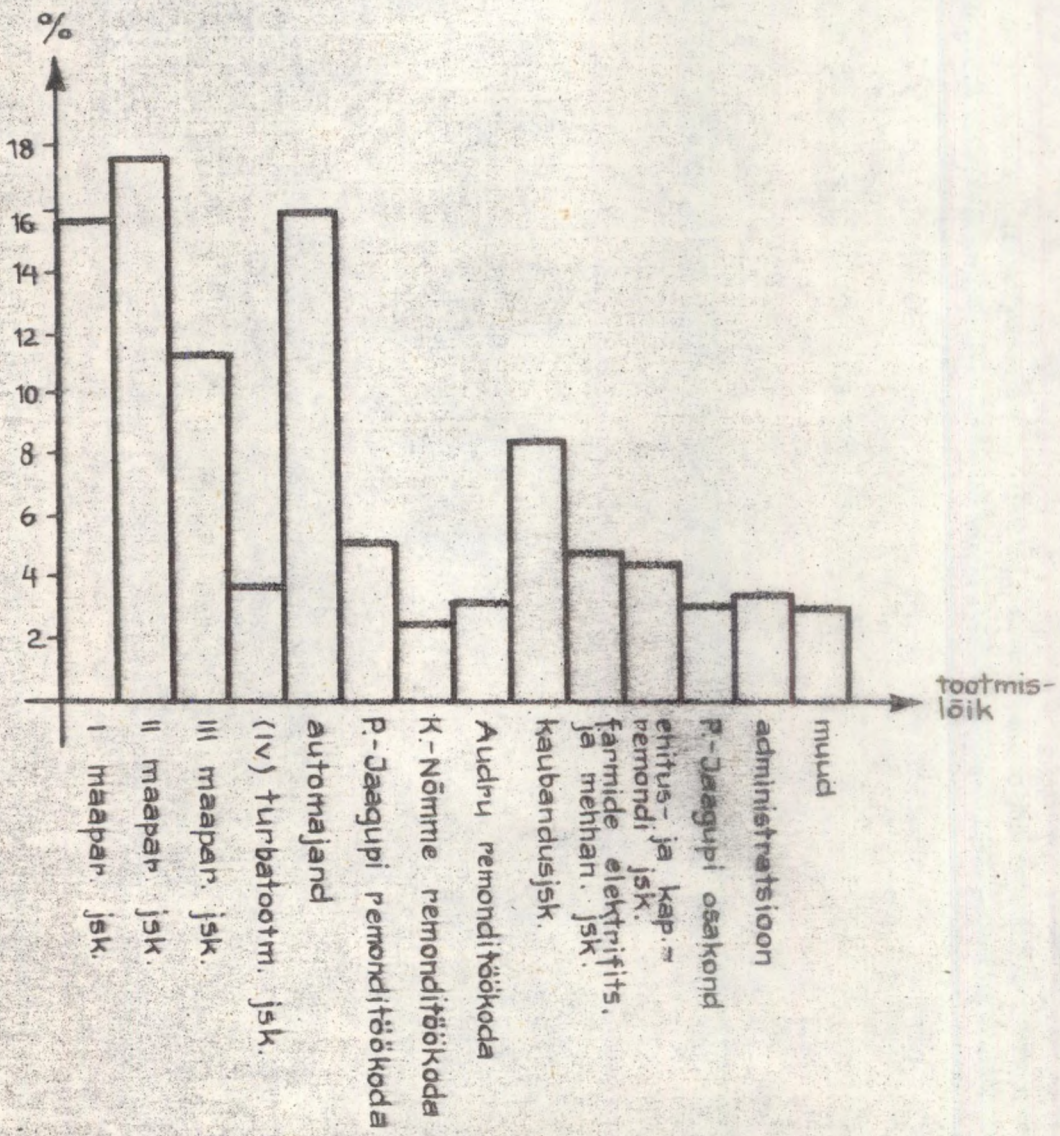


Järelikult on olemas küllalt suur põhikaader, kellest saab ja tuleb lähtuda sotsiaalse elu juhtimisel.

Koondise töötajaskonna sotsiaalsed ning professionaal-kvalifikatsioonilist struktuuri vaadeldakse nii kogu kollektiivi ulatuses kui üksikute tootmisloikude järgi. Sellepärast on oluline teada, kuidas töötajad jagunevad tootmisüksustesse (vt. diagramm 4).

Diagramm 4

Töötajaskonna jagunemine tootmisloikudesse





EPT Pärnu Rajoonikoondise töötajate keskmine haridustase dokumentide järgi on 6 kl., ankeedi põhjal 8.

Keskmine haridustase erinevusi ankeedi ( 6 kl.) ning dokumentide analüüsi järgi ( 6 kl. ja selle selle) tuleneb sellest, et küsitlusega hõlmati suhteliselt enam naisi. Aga naiste hariduslikud näitejad on mõnevõrra erinevad meeste näitejast. Kui kuni 6 kl. ja 7 kl.-se haridusega mehi on pool üldarvust, siis naiste vastav näitaja ei ületa 36 %. See on keskkooli lõputunustust omavate naistöötajate suhteline arv 1/3 võrra suurem. meeste omast (vt. tabel 1). Tõelise erinevuse põhjused on selles, et naised töötavad kvalifitseeritumisel erialadel (kaubandustöötajate, teenistajate, insener-tehniliste töötajate), meestööjõud on leidnud rohkem rakendamist vähekvalifitseeritud füüsilisel tööil (trekteristide, maspandustööstuste, ehitustööstuste-ns jne. ...).

Tehnika ja tootmise areng seab töötajate teadmiste-le suud nõudmiseid. Kuid ilma täieliku keskhariduseta on teo aute teadmiste ja oskuste jaurde pessega suletud (Kui mitte just tüno, siis hõme kindlasti).

EPT Pärnu Rajoonikoondise töötajate hariduslik struk-tuur on järgmine - kuni 6 kl.haridusega töötajaid on 20,2% kollektiivi liikmete üldarvust, 7 kl. - 26,7 %, 8 kl. - 15,2 %, 9 ja rohkem - 105,5%, kesk- ja kekeriharidusega - 23 %, lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega - 4,3 % (vt. tabel 1 ja graafik 3).

Haridustase edasist tõusu Koondiseesse prognoosiks



juurdetainud keedri arvel pole ette naha. 1-2 a.-se sta-  
hige tsetajest on umbes pooltel haridust 6 ja 7 klassi.

Jarelikult tuleb haridustaset koondises tosta sel  
teel, et luuakse tsetajelle stiimulid, mis virgutaksid  
teadnisi taitendama - ning oppimisvõimelased, (Teadniste  
taitendamisest vt. lühemalt allpool) seda just eila 30 a. ve-  
nuste noorte osas, kes ei oms 8 kl. kooli lõputunnistust  
või kellel on lõpetamata kesk-, keskeri- või kõrgema haridus.  
Hariduse tõus on mitte ainult tsetviljakuse tõusis sliikse,  
vaid ka tsetajete isiksuse arendamise kui sotsiaalse pla-  
neerimise lõppeesmärgi poole liikumise oluline tegur.

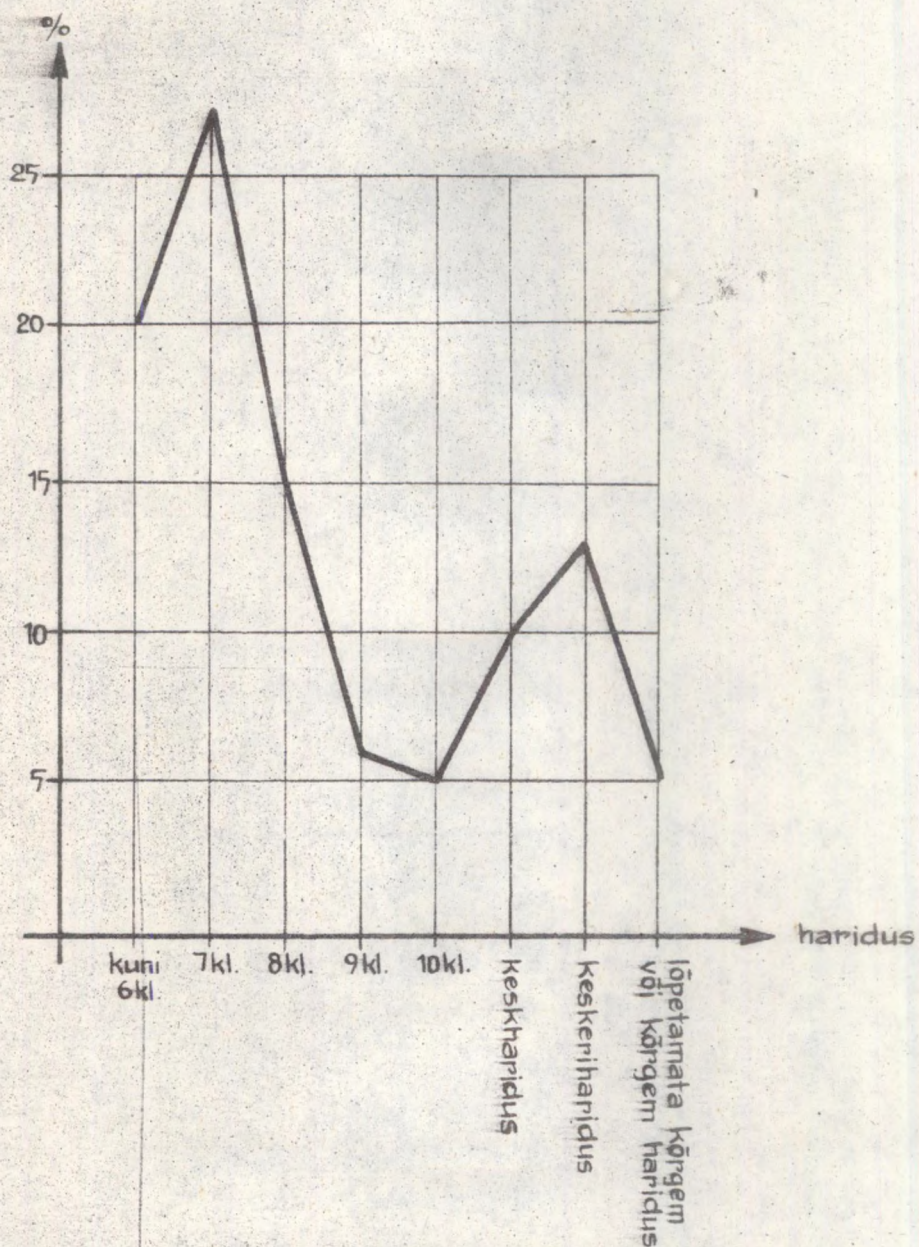
Monendil õpib kollektiivi liikseist 10 %. Uidheri-  
dualikke teadnisi õhta- ja kesgõppokeskkoolis taitendavad  
vaid mõned noored. Edeapidi pu pooltel tsetajest planeerit  
edasi õppida, aga praegust tegelikku õppijete arvu silmas  
pidedes tuleb kahelda selle planeerimise kindluses.

Uidhariduse ning vanuse vaheliseest seosest (tabel 2)  
ilmsel, et vanuse suurenedes kasvab ka nende tsetajete arv,  
kellel on haridust kuni 8 kl. Nii on 19-30 a. tsetajetest  
pooltel kuni 8 kl. haridus, 35-40 a. kuulub nimetatud hari-  
dusgruppi 66 %, kuajauure: 25 % neist on elgharidusega (ku-  
ni 6 kl.). 50-55 a. tsetajetest on juhe 82 % kuni 8 kl. kooli  
lõputunnistus, kuajauure: 62 % on elgharidusega. Kuid seest  
vanuse suurenemise ja hariduse vähenumise vahel sliiski tä-  
haldede ei see, kuivõrd kesk-, keskeri-, kõrgema- ja lõpete-  
mata kõrgema haridusega tsetajete osa on / 30-45 a. hulgas  
suhteliselt suurem kui ülejäänud vanusegruppides.



Graafik 3

## Kollektiivi haridustase





Algharidusega inimesi töötab traktoristidena, ekskavatorijuhitide ning nende abide ja käsitali masinavõrkude tööstajate (tabel 3) suhteliselt enam kui teistel erialadel, mille 8 kl. haridusega töötajaid on neist vastavalt 74, 79 ja 54 %. Ka laskreppide ja keevitajate haridustase pole kiire (keskmise 7 kl.). Seevastu 3/4-l elektrikuteest on kesk- või keskeriharidus.

Teoline erineva haridustasemega töötajate jaotumine erialade järgi tuleneb sellest, et tööd ise on erineva kvalifikatsiooniga, nõuavad erinevat määral üld- ja erialasid teadmisi. Masinavõrkude, traktori või ekskavatori rooli tege võib koondises veel teine tulla ka algharidusega inimese. Seevastu lehtidajale või elektrikale esitatakse suuremad nõuded üldhariduse osas.

Alla 30 a. noori töötab 40 % traktoristidena ja 20 % masinavõrkude tööstajateks. Arjaks, et noored vähekvalifikatsiooniga füüsilisole tööle tulevad on põhjustatud ilmselt sellest, et vähekvalifikatsiooniga tööl valitakse töötajate poodus ning noored, kel vaid hariduse minimum ning peamiselt keskmise või esimestel on võimalikult rohkesti teenida, tulevadki väikesi teadmisi nõudvale, ent teavale tööle. Koondise koostises on talles võimaluste piires kaaluda algharidusega ning ilma kutsealase väljõppeta noorte tööle võtmist, kuivõrd on teada, et enamus neist ilmselt ei kujune koondise põhikoostisiks.

Erineva haridustasemega töötajate jaotumist teotnis- loidades näitab tabel 4.



Kuivõrd juhtivale personaliile peaks keskharidus olema selleks minimaalne, mis võimaldab neil edukalt tööfunktsioone täita, võib arvata, et administratsiooni hulgas on enama haridustee kesk- ja kõrgele astmele jõudnud. Sellega ilmneb ka Koondise töötajate hariduse ning tootmis- lülide vaheliste sõltuvuste analüüsi. 72 % administratsiooni hulka kuuluvast töötajast on kesk-, keskeri- ja kõrget ning lõpetamata kõrget haridust.

Audru remonditöökoja, Pärnu-Jaagupi osakonna ning loomakasvatustehnika mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnal on töötajate keskmine haridustase 9 kl. Seevesta I ja II meesperendusjaoskonda on koondunud kõigist 6 kl.-se haridusega inimestest pooled. Viimati nimetatud tootmisliikudes töötab kõige enam neid, kelle hariduslikud näitajad on madalad.

Oles andnud ülevaate EPT Pärnu Rajoonikoondise kollektiivi võtmisselst struktuurist ning üldhariduslikust tasemest, saame lähemalt käsitleda töötajate kvalifikatsiooni, seda mõjutavaid faktoreid, kvalifikatsiooni tõstmise võimalusi.

Kvalifikatsiooni all mõistetakse tehnilist eriteadmist ja oskusi, teadkogenust ja harjumusi, võimaldamaks edukalt täita teatud kindlat kutse- või eriala.

Kvalifikatsiooni tõstmist rääkides peame silmas tehniliste eriteadmiste ja oskuste edasist täiendamist, kogemuste ja harjumuste süvendamist, mis võimaldavad keerukamate tööde tegemist. Kuid tehniliste teadmiste kõrval peab



kvalifikatsioonitõetmise k ligus sveroune töötaja üldhariduslik, positiivne ja kultuuriline silmaring.

Varemalt seotati kvalifikatsioon vaid tööüleannete täitmisega, millele edukas oli esseejoonele garanteeritud töötaja aastate jooksul omandatud kogemustega sooritatud lihtsaid empirilisi võtteid. Tulenes see kitsalt spetsialiseeritud tööjõust, kutsealade diferentseeritusest. Tööliised olid siis valdavalt operatsioonitööliised, kellele teadlaste tase medal. Tõetmise areng nõus, et praeguseks kvalifitseeritud tootmisprotsessis osaleja onaks ettekujutus tootmise tehnoloogiast ning töö organisatsioonist, eviks üldhariduslike teadlaste mahukat poegat. Seldat kinnitab sajalu, et neil funktsioneerib juhe ühne laialt kutsekeskkoelide süsteem. Enamik veel õpitevalet erisledest on loie profilliga. Seege peeb edaspidi kõrge kvalifikatsiooniga ühe onne seotuse kõrgele haridustasele, kuivõrd just see on kvalifikatsioonitõetuse perspektiivneis tee.

Kes ja kuidas sõltub keandise töötajete kvalifikatsioon üldharidusest?

Dokumentide järgi on keskmine kvalifikatsioonijärk I ja II.

Tabelis 7 on teoded hariduse ning kvalifikatsioonikategorias vaheline seos.

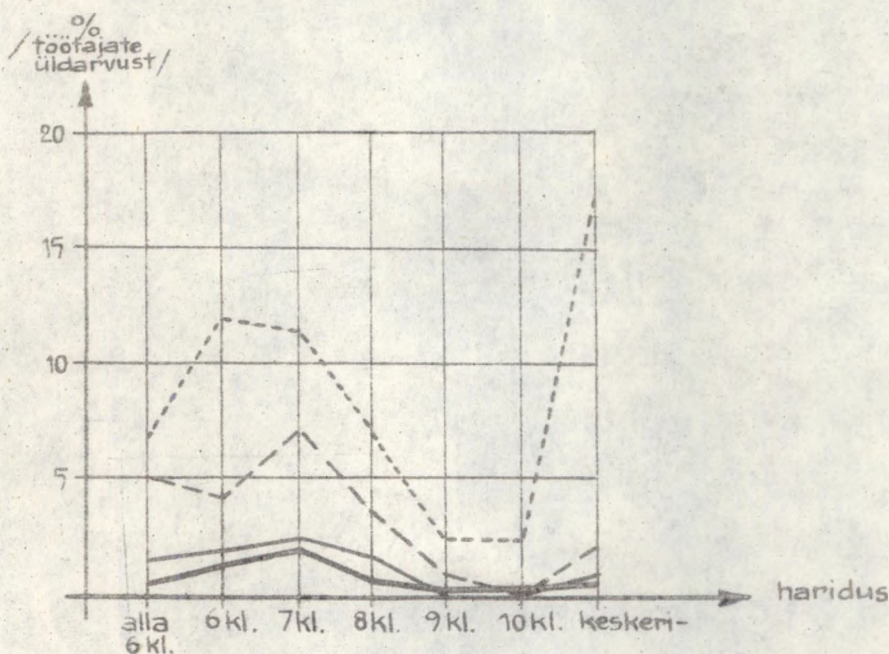
Kvalifitseeritust ei sõõdata kategorias ning liigiga neil töötajatel, kes teevad vahekvalifitseeritud füüsilist ning teenistajatena. tööd või töötavad insener-teenilise personalina. sverous vahekvalifitseeritud töö tegijatest on kuni 8 kl. haridusega - kõigist kuni 8 kl. haridusega töötajatest moodustavad nad



30 %. Insener-tehniline personal on valdavalt kesk-, kesk-eri ning lõpetamata kõrgema haridusega - 90 % lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega töötajatest on insener-tehnilise personali hulgast.

Graafik 4

Liigi ja hariduse sõltuvus



- liiki mitteomavate töötajate protsent kollektiivi liikmete üldarvust
- III liiki omavate töötajate protsent liikm.üldarvust
- II liiki " " " " "
- I liiki " " " " "



Järelikult on praeguses kvalifikatsiooniõpetamise süsteemis esmajoones ervestatud töötaja osatõega osandatud töökogemusi. See kinnitab vanuse ning kvalifikatsioonijärgu ja tööstashi ning kvalifikatsioonijärgu vastaku<sup>sti</sup> võime sõltuvus (vt. tabelid 8 ja 9).

Tabelist 9 tuleneb, et 50 a.-te töötajate hulgas on suhteliselt kõige enam VI kat. osanikke, 55 a.-te seas I liigi valdajaid.

Kuidas on erinevate erialade töötajad kvalifitseeritud, näitab tabel 10.

II kat. osavad töötajad jaotuvad enam-vähem võrdselt erialade lõikes.

III kat. osanikest on 33 % meesperendajad. Nad moodustavad ned ega IV ja V, VI kat.-ga töötajalist vastavalt 8,0; 7,4 ja 6,1 %.

IV kat.-ni jõudnud töötajalist on 35 % traktoristid.

Järelikult tuleb kvalifikatsiooni õpetamise võimaluste osas teistest enam tähelepanu osutada meesperenduses töötajale. See võiks ehk luua neile ka selgemat perspektiivi koondises töötamiseks. Nagu näitab töötajate väärtuste analüüs, on viimane esjoolu üsna oluline.

Kokkuvõttes võib öelda, et BPT firmu Eajoonikoondises töötab 75 % töötajalist eladeti, kus kvalifikatsiooniõpetust mõeldakse kategoorie ja liigiga. Seist I, II ja III kvalifikatsioonijärku osab 70,6 %. I kat. osanikud on kõik alla 30 a.-sed töötajad, II kat. rühma läheb neist 50 %. Neile noortele oleks tarvis just tähelepanu pöörata, et stimuleer-



riks kõrgemat kvalifikatsioonini soovutakse. Ankeedis aga kindluse poolest töötajad, et kvalifikatsioonist ei sõltu töötasu (vt. graafik 7). Eriti vajuvad tähelepanu alla 30. aastased töötajad ning maaspäranduses töötajad, kus vaid 15 % onub IV, V ja VI kategoorias (84 % Koondise töötajast peob palke tähtsaks, näeb selles peamist eesmärki) (vt. diagramm 5 ja 6).

Proegu on, nagu eespool märgitud, kõrgema kvalifikatsioonijärgu omistamisel arvestatud eeskätt kogemusi.

Üldiselt on teada, et sama kvalifikatsioonistase puhul on kõrgemat üheharidust omava töötaja töö viljakas ning kvaliteetsem. Vajaduse korral võimaldab ta kergemini ümber kvalifitseeruda jne.

Kaevana peaks hariduse osaksol. Kõrgema sellega tuleks leida õiged proportsioonid kogemuste ja hariduse vahel iga kvalifikatsioonijärgu jaoks. Sama peaks kvalifikatsioonitõetmise süsteem kindlustama nii alg- kui ka keskharidusega töötajate tööalase perspektiivi. See tähendaks ka koedri vooluvust.

Kuna olnevalt on vaadeldud Koondise töötajate üld- ning erisoleeid teadmisel, on siin lähemalt käsitleda ka teadniste täiendamise probleemi.

Töötaja teadmistest ja oskusest sõltuvad kõik tootmisnäitajad. Töötajad võivad üld- ja erisoleeid teadmisel täiendada ning uuendada nii ettevõttesiseses õppesüsteemis, kvalifikatsiooni tõetmise kurestel kui ka tootmisel katkestamiseta väljespool ettevõtet.

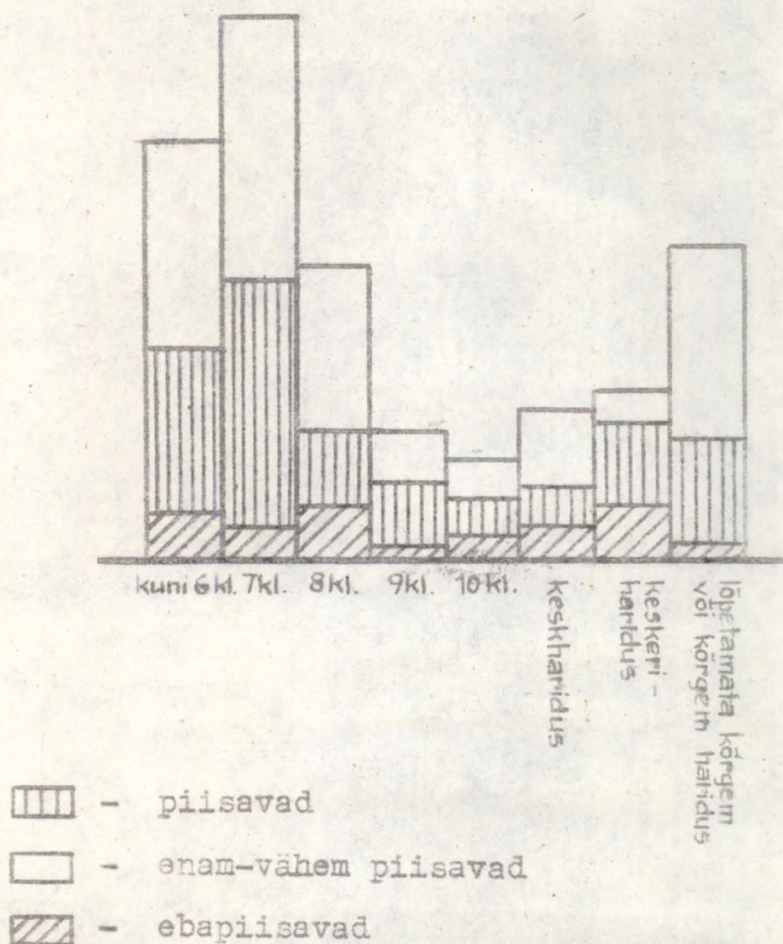


EPT Pärnu Rajoonikoondises läbiviidud ankeedi andmeil jätkab õpinguid 136 inimest (16 %). 20-30 a. noortest vaid mõned täiendavad teadmisi õhtu- ning kaupõppekeskkoolides. Põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutustes ning EPA-s õpivad enam 30-50 a.-d inimesed. Üle 50 a. töötajad käivad rahvaülikoolis, kursustel, keeltekoolis.

Võib-olla on vähese õppimise põhjus selles, et teadmised on piisavad tööülesannetega toime tulemiseks? 40 % töötajaist on tööpoolest taolisel arvamisel. Ent ülejäänute jaoks jääb teadmistest vajaka (seda nende endi hinnangu alusel!).

Diagramm 6

Teadmiste vastavus tööülesannetele





Ilmselt, et teadlaste suhtes on küllalt pretensioonikad 8 kl. ning alla 8 kl. horidusega töötajad. See rõhutab veelkord just nende töötajate õppimise suunamise vajadust (vt. diagramm 6).

Kui suurt kasu osad töötajate endi jaoks teadlastega rahulolematuse, näitab noov edasiõppida.

Pooled töötajast on tulevikuplaanisega paigutanud ka edasiõppimise kavatsuse. Neist 74 % on kindlalt otsustanud tulevikus õppimise asuda, 37 % kahtleb veel (vt. graafik 9). Huidugi ei saa, nagu ka osapool märgitakse, neid plaane kõigil väga tõalisteks lugeda. Pinnas vastevõks tööks on ego olemas. See viitab Koondiseisese õppeühteeni puudulikkusele ning veel sellele, et pole loodud küllaldaselt võimalusi teadlaste täiendamiseks väljapoole Koondist. Viimane asjaolu leiab kinnitamist faktist, et kuigi 3/4 töötajatest on viimase 3 a. jooksul teadmist täiendanud, on 75 % neist seda iseenesivõlt teinud. Koondiseisese õppeühteeni puudulikkusele viitab asjaolu, et viimase 3 a. jooksul on eri- ja üldhoriduaalsete teadlaste täiendamiseks Koondises korraldatud loengutel, kursustel ja seminaridel 60 % töötajatest. Ent vastanute sellele ja faktile, et kvalifikatsiooni tõstmise võimaluste üle Koondises ei kurdu 3/4 (60 %), et nende teadlaste ei vasta tööalastele (vt. graafikud 5, 6 ja 10).

Selleks, et parandada Koondiseisese õppeühteeni kvaliteeti tuleks jälgida, et kasutataks efektiivselt



õppevorme (kuraasid, loengud, seminarid - olenevalt töötajate üld- ning erialadest<sup>1</sup> teadmisest), vastavalt ettenähtud õppeajaga (tööliste väljaõpetamist ja kvalifikatsioonitõetmist vahetult teotmistõel reguleerib tööpõhinäärus 18.okt.-est 1968<sup>1</sup>) ning teoretillise õppuse mehaga.

Mis puutub õppimisvõimeluste loomiseesse, siis tegede õppimist õhtu- ning kaugõppekeskkoelis ke õpilastele ettenähtud soodustustest hinnipidamisega.

Kuid selleks, et töötaje hakkaks ende teadisi üldse täiendama, tuleb välja töötada ning ellu rakendada stimuleerimisvahendite mehhanism. Selkohige viis palik sõltuvusse kvalifikatsioonist (just I, II ja III meaparendusjooksanna, turbotootmise ning ehitus- ja kapitalrenovandi jooksanna töötajatel, kes moodustavad poole kõigist neist töötajast, kelle elukutsesväärtuste nõõdupunkt on palik), seejärel kõrgem kvalifikatsioonijärk haridusest.

Kvalifikatsioonitõetmise võimeluste parandamise ees (töötajate suunenine kvalifikatsioonitõetmise kuraasid, seminarid, loengute korraldamine jne...) tuleks eriti tähelepanu pöõrta II meaparendusjooksanna töötajatele, kelledest 30 % pole rehuil kvalifikatsioonitõetmise võimelustega ning töötajaille loomaksavatuaformide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jooksannest (27 % pole rehuil).

---

<sup>1</sup> vt. Tööõiguslikud aktid, Tln. 1969, lk.267.



## Kokkuvõtte

EPT Pärnu Hajoonikoondise sotsiaalsele koordile on-  
nevad ilmselt 35-40 a.-d noortestajad. Tulenevalt veldavalt  
noortestajõudu nõudvete tšõalade domineerimisest on noorte  
ja noorte arvuline suhe 1:7.

Kollektiivi hariduslikud näitajad ei ületa keskmis-  
tase 7 kl. Kuid tšõ Koondise on medala kvalifikatsiooniga  
ning seetõttu teeline elukord praegusel etapil põhjendatud.  
Algharidusega noortestajatele tuleks leida stimuleid, mis  
virgutaksid neid teadmisi täiendamise (kutseskoolis, Koondise-  
siseses õppesüsteemis või siis individuaalselt). Just  
noored on kõige ebastabiilsem kontingent keskmisest. Õppimi-  
ne peaks neid kollektiiviga ning võimaldada ka tšõüle-õppe-  
tege peremini teise talle.

Vajalikku tähelepanu tuleks osutada ka teoliste noor-  
te hariduse jätkamise probleemile, kel lõpetamata keskkool  
või keskeriharidus.

Koondise sisene teadmiste täiendamise süsteem on puu-  
dulik. Edaspidi tuleks täpselt välja selgitada, millised  
erivõimete teadmiste täiendamise vordid onnoet õigustevad  
ning millised tšõtejad noort oad võtma peetakid.



Kõrgema kvalifikatsiooniga osistajatel tuleb  
arvestada, et edaspidi peavad kogemused olema kooskõlas  
tehnistega

Töötajate üldharidusliku ning professionaal-kvali-  
fikatsioonilise taseme tõstmise on kollektiivi sotsiaalse  
olu korraldamise osas ülesandeid, mida tuleb lahendada  
hakkata juba tänas, kui tahame, et tänased n. töötajad oleksid  
parimad eilestest.



Tabel 1

## Kollektiivi hariduslik struktuur (7-dec)

Haridus	Kõik	Mehed	Naised
Kuni 6 kl.	20,2	<u>18,3<sup>x</sup></u> 23,1 <sup>xx</sup>	<u>1,9</u> 9,0
7 kl.	26,7	<u>21,5</u> 27,1	<u>5,2</u> 25,2
8 kl.	15,2	<u>12,8</u> 16,1	<u>2,4</u> 11,7
9 kl.	5,9	<u>3,9</u> 4,9	<u>2,0</u> 9,9
10 kl.	4,6	<u>3,1</u> 4,0	<u>1,5</u> 7,2
Keskharidus	10,2	<u>7,2</u> 9,1	<u>3,0</u> 14,4
Kõrgharidus	12,8	<u>9,3</u> 11,7	<u>3,5</u> 17,1
Lõpetamata kõr- gen ja kõrge haridus	4,3	<u>3,1</u> 4,0	<u>1,1</u> 5,4

x - vastava haridusega meeste arv kollektiivi liikmete  
üldarvust

xx - vastava haridusega meeste arv meeste üldarvust



Kollektiivi haridustase ning vanuse vaheline  
sõltuvus (8-ks)

Vanus	Haridus	Kuni 6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	kesk- harid.	kesk- haridus	lõpetanute kõrge ja kõrge haridus
Alles 18 a. ja 18 a.		<u>0,2<sup>32</sup></u> 0,9 <sup>32</sup>	<u>0,4</u> 1,8	<u>0,4</u> 2,4					
19-24 a.		<u>0,4</u> 1,8	<u>0,7</u> 2,8	<u>5,2</u> 34,2	<u>1,3</u> 21,9	<u>0,6</u> 12,0	<u>2,0</u> 20,0	<u>1,5</u> 11,6	<u>0,6</u> 13,3
25-29 a.		<u>0,9</u> 4,6	<u>5,2</u> 19,4	<u>3,0</u> 19,5	<u>1,5</u> 25,0	<u>1,1</u> 24,0	<u>2,8</u> 27,3	<u>2,4</u> 18,8	<u>0,6</u> 13,0
30-34 a.		<u>1,5</u> 7,3	<u>5,7</u> 21,5	<u>1,9</u> 12,2	<u>0,4</u> 6,3	<u>0,9</u> 20,0	<u>1,5</u> 14,5	<u>2,8</u> 21,7	<u>1,3</u> 30,4
35-39 a.		<u>0,6</u> 22,9	<u>7,0</u> 26,4	<u>1,5</u> 9,8	<u>0,6</u> 9,4	<u>0,9</u> 6,0	<u>1,6</u> 12,7	<u>2,6</u> 20,3	<u>0,7</u> 17,4
40-44 a.		<u>0,1</u> 20,2	<u>4,3</u> 16,0	<u>1,5</u> 9,8	<u>1,1</u> 10,8	<u>1,1</u> 20,0	<u>0,7</u> 7,3	<u>2,0</u> 15,9	<u>0,9</u> 21,7
45-49 a.		<u>3,3</u> 16,5	<u>1,9</u> 6,9	<u>1,3</u> 8,5	<u>0,6</u> 9,4	<u>0,6</u> 12,0	<u>1,1</u> 10,9	<u>0,7</u> 5,8	<u>0,2</u> 4,4
50-54 a.		<u>3,3</u> 16,5	<u>0,7</u> 2,8	<u>0,4</u> 2,4	<u>0,2</u> 3,9	-	<u>0,9</u> 3,6	<u>0,4</u> 2,9	



Tabel 2 (järg)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
55-59 a.	$\frac{0,2}{3,7}$	$\frac{0,2}{2,8}$	$\frac{0,2}{1,2}$	$\frac{0,2}{3,1}$		$\frac{0,2}{1,8}$	$\frac{0,2}{1,4}$	
60 ja üle selle	$\frac{1,1}{5,5}$	—	—	$\frac{0,2}{3,1}$		$\frac{0,2}{1,8}$	$\frac{0,2}{1,4}$	
Kokku :	20,2	26,7	15,2	5,9	4,6	10,2	12,8	4,3

x - vastava hariduse ja vanusega töötajate arv kollektiivi liikmete üldarvust (%-des)

xx - vastava hariduse ja vanusega töötajate arv vastavast haridusgrupist (%-des)



Erise ja hariduse vaheline seos (5-dec)

erise haridus	trak- to- riat	auto- juht	okas- vat. juht ja abi	noope- rend. tööl.	ehi- tuo- töö- line	kuu- ben- das- tööl.	luki- sepp	kee- vi- to- ja	elekt- rik	be- to- nee- rija	ITR	tee- nis- tu- jad	muu eri- ole	kokku
kuni 6 kl.	7,6	3,5	1,5	3,0	0,9	0,7	0,6	0,2			0,7		1,5	20,2
7 kl.	5,6	4,1	3,7	3,7	0,7	0,9	1,7	2,0		0,4	0,7	2,0	1,1	26,7
8 kl.	3,0	4,3	0,4	1,9	0,4	0,4	0,9	0,7	0,4	0,2	0,4	0,4	1,9	15,2
9 kl.	0,4	0,2	0,2	0,6	0,2	0,6	0,4	0,4		0,4	1,1	1,1	0,4	5,9
10 kl.	0,4	0,7		0,7	0,2	0,6	0,4	0,2	0,2		0,4	0,7	0,2	4,6
keskharidus	0,4	1,3	0,6	1,7	0,6	0,7	0,4	0,2	0,6	0,4	1,9	0,9	0,7	10,2
keskeriharid.	0,4	0,2	0,2	0,6	0,2	1,1	0,4	0,4	1,1		7,0	0,7	0,6	12,8
lõpetamata kõr- gen ja kõrgem haridus	0,4	0,2	0,2	0,6	0,2	1,1	0,4	0,4	1,1		7,0	0,7	0,6	12,8
Kokku :	17,6	14,3	6,5	12,2	3,3	5,0	4,6	4,3	2,2	1,3	15,6	6,5	6,3	



Kollektiivi hariduslik struktuur teetmiselõikude järgi (%-des)

teetmiselõik haridus	I neeperand.jak.	II neeperand.jak.	III neeperand.jak.	(IV) turbotootm. jak.	Autosajand	Pärnu-Jõeajupi remonditöökoja	Kalangi-Nõmme remonditöökoja	muud remonditöökojad	kaevanduseajakond	loomakasvat., fer- mide nõhken. ja elektrifitseer.	ehituse ja kaj- remondi osk.	Pärnu-Jõeajupi osk.	edumini.tretsiioon	majal	kokku
kuni															
6 kl.	22,0 <sup>x</sup>	22,9	13,6	4,6	16,5	1,8	1,8		6,4	1,8	5,5			2,8	20,2 <sup>xx</sup>
7 kl.	18,1	17,4	14,6	4,9	18,8	2,8	2,1	2,1	4,9	4,2	2,8	3,5	2,1	2,1	26,7
8 kl.	11,0	11,0	10,6	1,2	25,6	7,3	4,9	6,1	6,1	3,7	2,4	2,4	2,4	2,4	19,2
9 kl.	6,3	12,5	6,3	6,3	12,5	6,3		3,1	25,0	6,3	3,1	6,3		6,3	5,9
10 kl.	8,0	12,0	4,0	4,0	12,0	8,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	8,0	4,6
keekohv.	14,5	10,9	7,3	1,8	12,7	7,3	1,8	5,5	9,7	5,5	7,3	9,1	5,5	1,8	10,2
keekohvi- haridus	17,4	17,4	7,2	4,4	7,2	4,4	1,4	5,8	11,6	8,7	2,9	1,4	4,4	5,8	12,8
lõpete- metsa kor- gen ja kõrgem haridus	8,7	25,1			4,0	15,0				4,4	8,7	4,4	30,4		12,8
Kokku	15,7 <sup>xx</sup>	16,7	11,1	3,7	15,9	4,8	2,4	3,1	8,7	4,4	4,1	3,1	3,3	3,1	

x - vastava haridusega vastavaesse teetmiselõikilisse kuuluvate töötajate arv (%-des) vastava haridusgrupi töötajatest

xx - töötajate üldarvust (%-des)



## Kollektiivi liikmete t33tses koondises erialade j3rgi (3-ees)

eriala t33tses	trektorid	autoj3ht	oksa- voo- terij3ht, kelle sbl	k3sit3- meperand t33line	kaubandus t33toja	lukk3pp	k3evitoja	elektrik	beton- r3ja	I T P	teenist3- jed	administ.	muud	kokku
alla 1 a.	1,9	2,0	0,6	1,3	0,7	0,4	0,7	0,2	0,2	1,5	0,6	0,4	0,6	11,1
1-2 a.	1,9	2,6	0,2	2,4	0,7	0,7	0,4	0,2	0,2	1,3	0,6	0,2	0,7	12,0
3-4 a.	3,0	2,0	0,7	2,4	0,9	0,7	0,6	0,9	0,7	1,5	1,1	0,4	1,3	16,3
5-6 a.	2,0	2,2	0,2	2,6	0,7	0,4	0,9	0,4	0,2	2,2	0,4		0,4	12,8
7-8 a.	2,2	1,3	1,1	1,7	0,7	0,6	1,3	0,2		0,7	1,3	0,2	0,4	11,7
9-10 a.	2,2	0,7	1,5	1,1	0,2	0,6	0,2	0,2		1,7	0,9	0,4	0,9	10,6
11-12 a.	1,1	1,3	0,6	0,6	0,4	0,7				2,2	0,7	0,4	0,4	8,3
13-14 a.	0,9	0,7	0,2				0,2	0,2		0,7	0,4	0,6	0,4	4,3
üle 15 a.	2,2	1,3	1,5	0,2	0,6	0,6				3,7	0,6	0,9	1,3	12,8
K o k k u s	19,6	14,3	6,5	12,2	3,3	5,0	4,6	4,3	2,2	1,3	5,6	5,5	6,3	



Töösteski ja vanuse vaheline seos

vanus	alla 18	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle	kokku
alla 1 a.	$\frac{0,6^x}{5,0^{xx}}$	5,2	2,2	1,7	0,2	0,2	0,4	0,2			11,1
1-2 a.	$\frac{0,4}{3,1}$	46,7	20,0	15,0	1,7	6,7	3,3	1,7	0,2	0,2	12,0
3-4 a.	$\frac{2,8}{8,8}$	23,1	33,8	12,3	9,3	10,8	3,1	1,5	1,5	1,5	16,3
5-6 a.		17,1	29,0	18,2	17,1	11,4	5,7	3,4	1,1	1,1	12,8
7-8 a.		11,6	24,6	24,6	13,6	13,9	8,9	4,4		1,4	11,7
9-10 a.			2,0	2,6	3,0	1,9	0,7	0,7	0,4	0,2	11,7
11-12 a.			17,5	22,2	25,4	15,9	6,3	6,3	3,2	1,6	10,6
13-14 a.			1,1	1,3	3,7	2,8	0,9	0,7			10,6
alle 15 a.			10,5	12,3	35,1	26,3	6,8	7,0			8,3
			0,5	1,9	2,2	1,7	1,5	0,4		0,2	8,3
			6,7	22,2	26,7	20,0	17,8	4,4		2,2	4,3
			0,2	0,6	1,1	1,1	0,4	0,6	0,2	0,2	4,3
			4,4	13,0	26,1	26,1	8,7	13,0	4,4	4,4	12,8
			0,2	3,1	2,8	3,3	1,5	1,3	0,6	0,6	12,8
			1,4	24,6	21,7	26,1	11,6	10,2	4,4	4,4	
Kokku:	0,9	12,2	17,4	15,9	18,7	15,7	9,6	5,4	2,2	1,7	

x - vastava staadi ja vanusega töötajate arv (x-don) kollektiivi liikmete üldarvust  
 xx - vastava staadi ja vanusega töötajate arv vastava staadiga töötajate üldarvust



## Kvalifikatsioonikategorias sees horidurage (8-10)

Sihiduridus	Kõrgema kvalifikatsioonikategooria	Tehniline alol, kus pole kategeooriat	Õpilane	Kvalifikatsioonikategorias						Töötaja, kes täidab koonditöö juhtimise funktsioone	Töötaja, kes täidab vahetult töölist juhtimise funktsioone	Spetsialistid	Tehniline töötaja	Kokku
				I kategooria	II kategooria	III kategooria	IV kategooria	V kategooria	VI kategooria					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
õlle 6 kl.	$\frac{2,1}{15,6}$			$\frac{0,2}{0,5}$	$\frac{0,2}{0,5}$	$\frac{2,4}{4,5}$	$\frac{6,2}{33,0}$	$\frac{4,4}{22,0}$	$\frac{2,6}{12,0}$		$\frac{0,6}{2,8}$		20,2	
7 kl.	$\frac{3,3}{12,5}$			$\frac{0,9}{3,5}$	$\frac{2,2}{6,5}$	$\frac{9,6}{35,4}$	$\frac{4,6}{17,4}$	$\frac{3,3}{12,5}$	$\frac{0,4}{1,4}$		$\frac{0,7}{2,8}$	$\frac{0,7}{4,2}$	26,7	
8 kl.	$\frac{2,6}{17,1}$	$\frac{0,6}{3,7}$		$\frac{0,2}{1,2}$	$\frac{0,2}{2,9}$	$\frac{1,8}{7,5}$	$\frac{6,1}{40,2}$	$\frac{2,2}{14,6}$	$\frac{0,9}{6,1}$		$\frac{0,2}{1,2}$	$\frac{0,2}{2,4}$	15,2	
9 kl.	$\frac{1,5}{23,0}$				$\frac{0,2}{3,9}$	$\frac{0,2}{6,5}$	$\frac{1,2}{16,0}$	$\frac{0,2}{3,1}$	$\frac{0,2}{3,1}$		$\frac{0,2}{12,5}$	$\frac{0,2}{21,9}$	5,9	
10 kl.	$\frac{0,7}{16,0}$				$\frac{0,2}{4,9}$	$\frac{0,2}{8,9}$	$\frac{0,2}{16,0}$	$\frac{0,2}{12,0}$	$\frac{0,4}{8,0}$		$\frac{0,4}{8,0}$	$\frac{0,2}{4,0}$	4,9	
koostöökategeooria	$\frac{1,5}{14,5}$			$\frac{0,2}{1,0}$	$\frac{0,6}{3,5}$	$\frac{0,2}{9,1}$	$\frac{1,9}{16,2}$	$\frac{1,9}{12,7}$	$\frac{0,6}{5,9}$		$\frac{0,2}{7,3}$	$\frac{0,2}{9,1}$	10,2	
koostöökategeooria	$\frac{1,5}{14,6}$				$\frac{0,2}{1,0}$		$\frac{1,2}{10,2}$	$\frac{0,2}{1,4}$	$\frac{0,3}{7,2}$	$\frac{1,2}{13,0}$	$\frac{3,5}{27,1}$	$\frac{2,0}{20,1}$	12,8	



Tabel 7 (järg)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
lõpetamata hõrgen ja hõrgen ho- ridus							$\frac{0,2}{4,4}$		$\frac{0,2}{4,4}$	$\frac{1,3}{30,4}$	$\frac{1,1}{26,1}$	$\frac{1,5}{3,0}$		4,3
Kokku:	14,3	0,6	0,6	2,6	7,4	27,8	13,5	9,1	3,3	8,0	5,9	6,1		

x - vastava horidusega vastavat kategooriat omavate täitejate protsent täitejate üldarvust

xx - vastava horidusega vastavat kategooriat omavate täitejate arv vastavast horidusegrapiet



Kollektiivi liikmete kvalifikatsioon (kategorio, liik)  
 sõltuvus tšhetestist koondises ( 8-000 )

tšhetestist	alla 1 a.	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	üle 15 aasta
ei oone kat., liiki	11,6 18,2	9,1 10,5	7,3 8,2	7,0 7,1	8,1 6,8	4,8 4,3	2,5 2,7	2,5 2,3	4,7 4,0
õpilane	0,1								
I, II kat.	8,8	2,8	1,4	0,9	1,2	0,2	0,1		
I liiki	0,5	0,6	0,6	0,6	0,2	1,1	0,5	0,1	1,2
III kat.	2,5	2,8	1,4	1,4	1,3	0,6	0,5	0,2	0,1
II liiki	0,6	0,5	1,1	0,9	2,0	0,8	0,5	0,4	0,8
IV kat.	1,9	1,1	2,0	1,5	0,5	0,9	0,7	0,2	0,6
III liiki	6,5	5,7	2,8	3,3	2,7	0,7	0,6	0,2	0,7
V kat.	1,1	0,7	0,4	0,7	0,6	0,4	0,4	0,1	0,7
VI kat.		0,2	0,2	0,4	0,1		0,1		0,6

x - ülemine arv tähendab kategoriat  
 xx - ülemine arv tähendab liiki



Tõstajate vanus ning kvalifikatsioonide (kategooria, liik) (%)

vanus	kvalifi- katsiooni järe	pole katego- riat, liiki	õpilane	I, II kat. I liik	III kat. II liik	IV kat. III liik	V kat.	VI kat.
alla 18 a.	1,9 1,1			0,8		0,1 1,8		
19-24 a.	5,2 5,9	0,1		2,6	1,1 0,5	0,6 3,3	0,1	
25-29 a.	8,8 9,1			2,0 0,4	2,6 1,2	0,7 4,6	0,8	0,4
30-34 a.	10,1 9,6			2,0 0,8	1,3 1,5	1,4 4,1	0,9	0,4
35-39 a.	13,0 9,6			2,0 2,0	1,2 1,8	0,8 0,7	0,9	0,1
40-44 a.	8,0 11,1			1,8 0,7	1,4 1,1	2,5 1,6	0,6	0,4
45-49 a.	6,5 4,0			0,8 1,2	1,4 1,5	0,8 1,2	0,8	0,1
50-54 a.	2,0 4,1			1,3 0,1	0,5 0,5	1,1 0,7	0,4	0,2
55-59 a.	1,5 4,6			1,4 0,1	1,2	0,9 0,7	0,2	0,1
60 ja üle selle	0,8 2,5			0,8	0,2	0,5 0,1	0,2	

x - ülemine arv tähendab kategooriat  
 xx - alumine arv tähendab liiki



Kvalifikatsioonid ja eriala vaheline seos (2-ks)

eriala kvalifikatsioon	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	sooiku	brakterist	autojuht	hüdroveeto- viidjuht ja abi	sooparand- ustööline	shitustöö- line	seubendur- ööline	lukksepp	seevitaja	elektrik	betooneri- ööline	ITP	teonistu	muu
pole kat.	14,2	0,4			0,1	0,2	2,6	0,4		0,2		0,2	0,9	3,1
õpilane	0,0			0,2					0,2					0,2
I kat.	0,0				0,2			0,4						
II kat.	2,6	0,4		0,2	0,2	0,4			0,6	0,2	0,2			0,6
III kat.	7,4	1,2		0,4	2,4	0,7		0,6	0,6	0,2	0,7			0,6
IV kat.	27,8	9,8	5,6	3,0	2,2	1,3		1,3	2,2	0,6	0,4	0,2		1,3
V kat.	13,2	4,1	4,6	1,3	0,2	0,7		1,1	0,6	0,4				0,6
VI kat.	9,1	1,9	3,9	1,5	0,6			0,4	0,2	0,6		0,2		
töötaja, kes täi- deb keandise juhtim. funkts.	3,3						0,4					2,4	0,6	
töötaja, kes täi- deb vahetult tööliste juhti- mise funkts.	0,0				0,2		0,2	0,2				7,0	0,4	



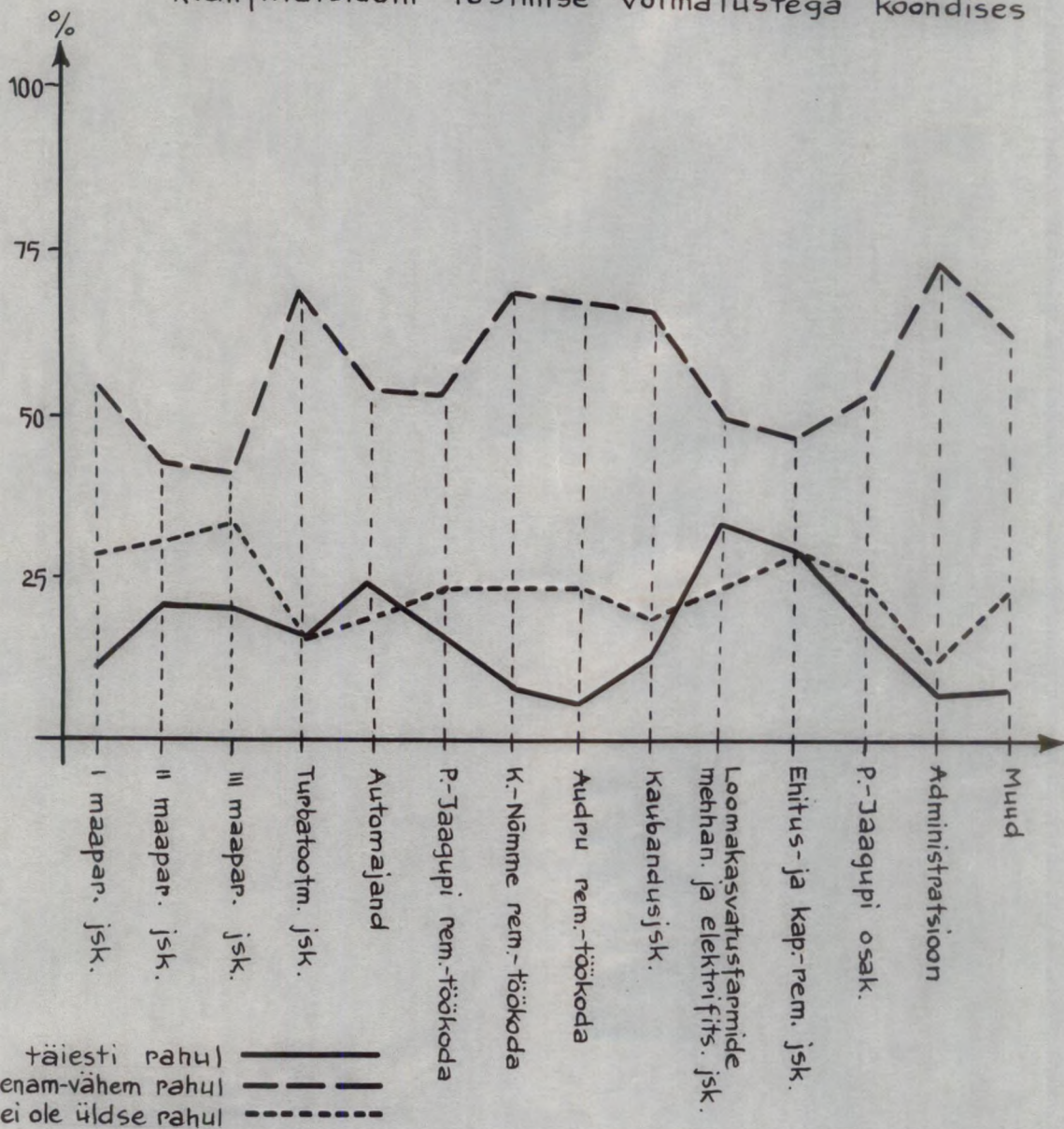
Tabel 10 (järg)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
spetsialist	5,9				0,2		0,4					4,8	0,6	
tehniline täitj.	6,1						1,3	0,2				0,7	3,9	
K o k k u :		17,6	14,3	6,9	12,2	3,3	5,0	4,6	4,3	2,2	1,3	15,6	6,5	6,3



Graafik 75

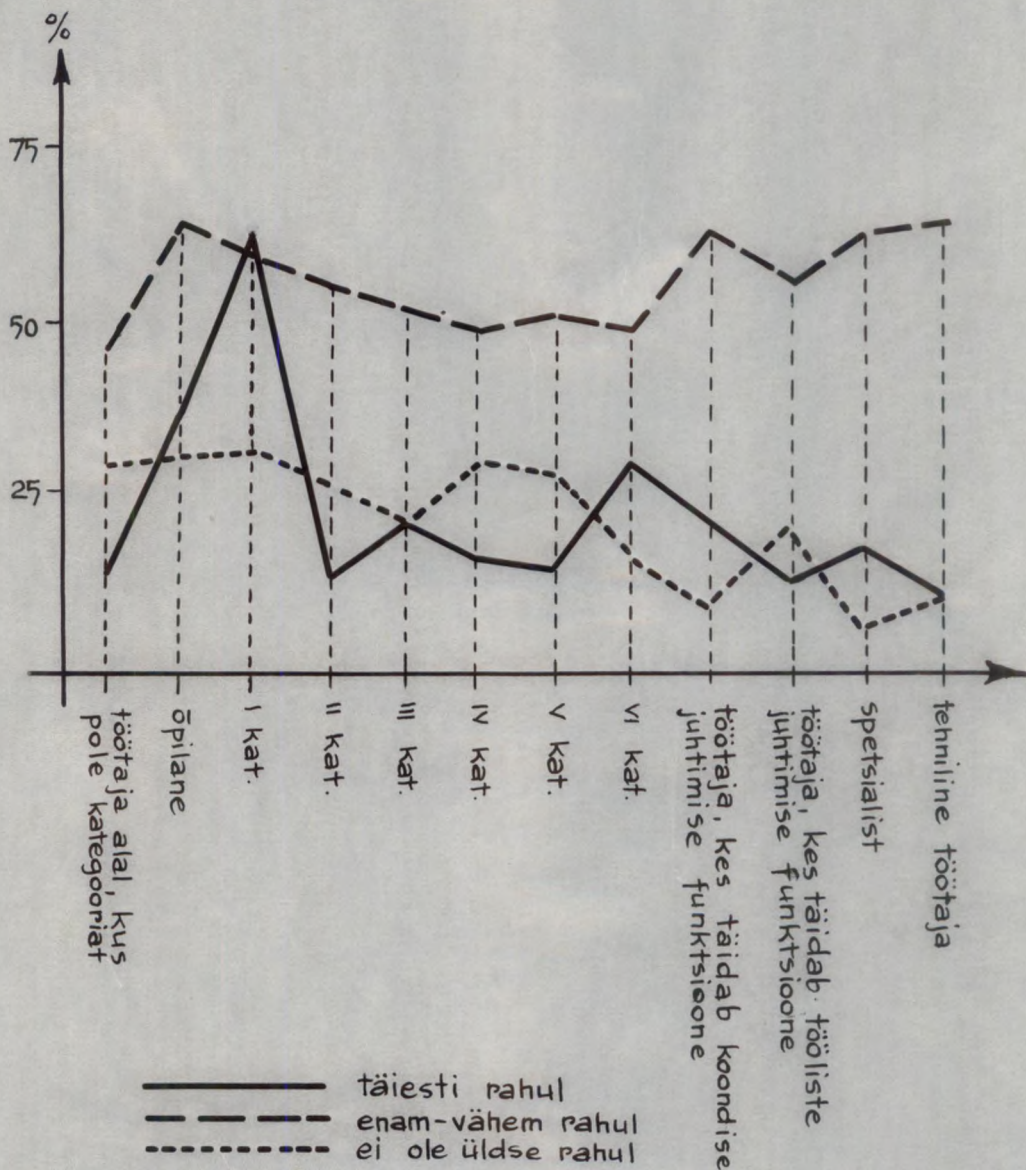
Erinevate tootmisloikude töötajate rahulolu kvalifikatsiooni tõstmise võimalustega koondises





Graafik 86

Erinevate kvalifikatsioonijärkudega töötajate rahulolu kvalifikatsiooni tõstmise võimalustega





Graafik 97

### Kvalifikatsioonijärgu ja töötasu vaheline sõltuvus

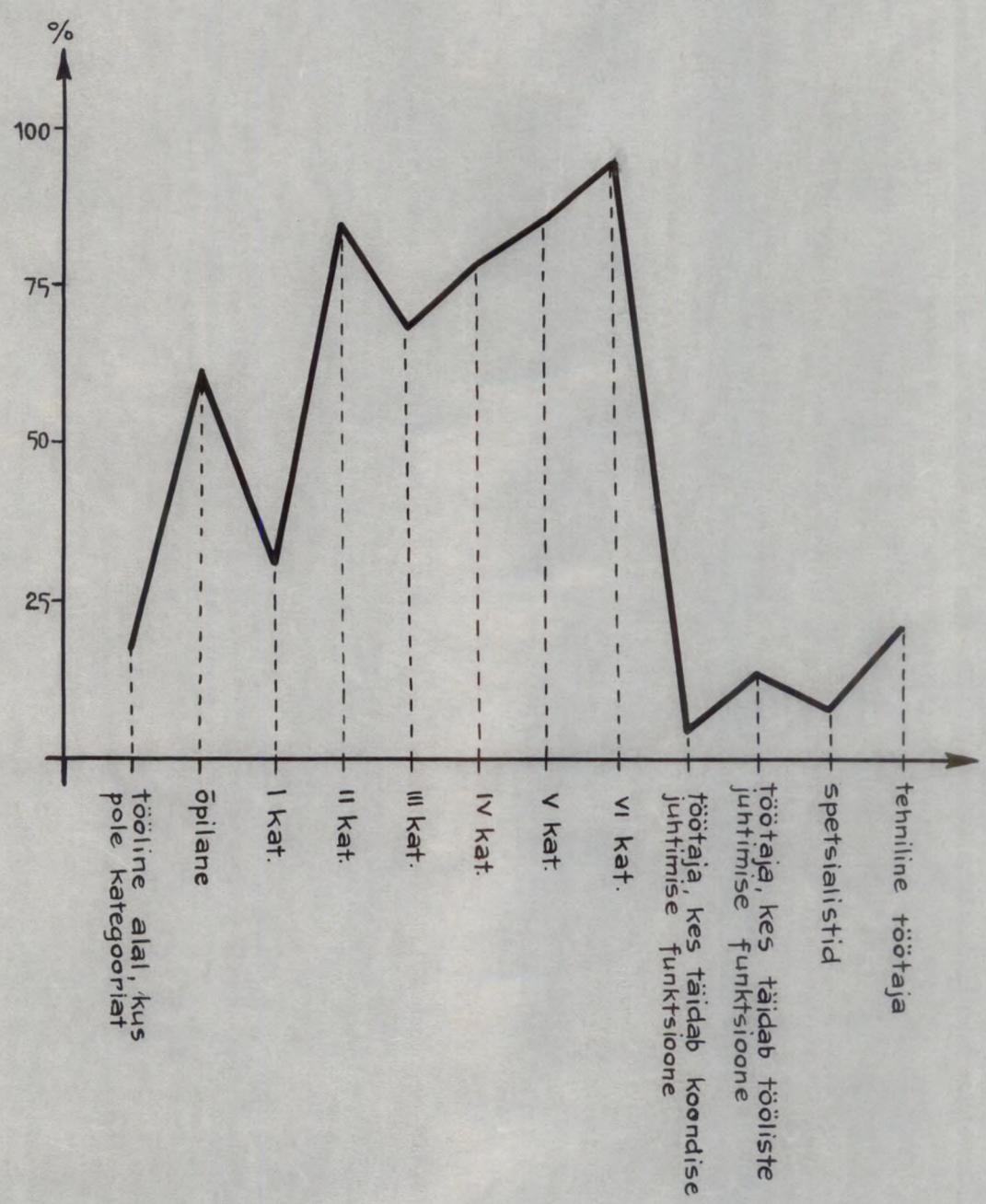
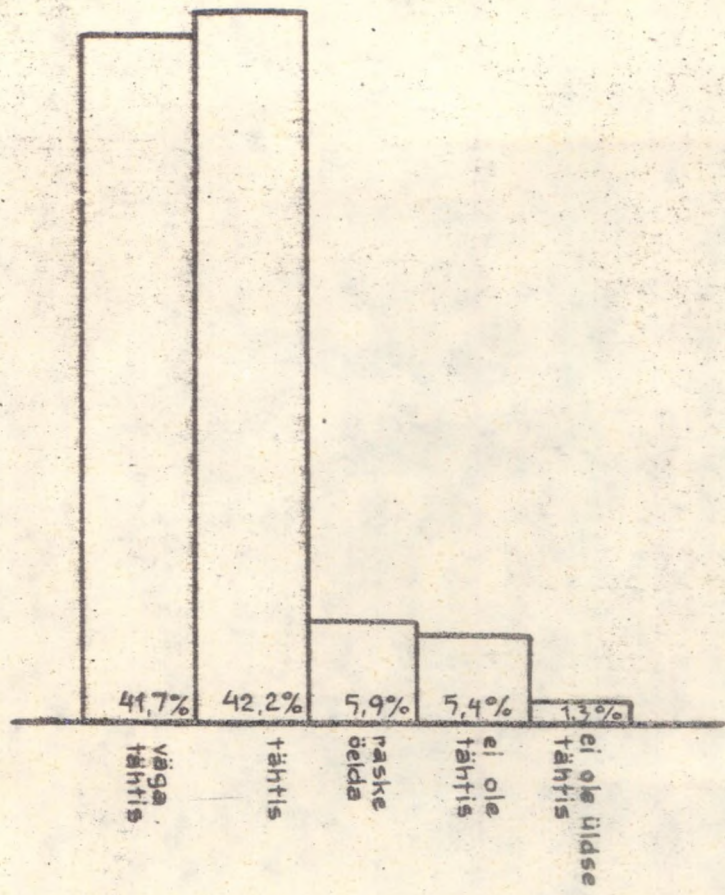




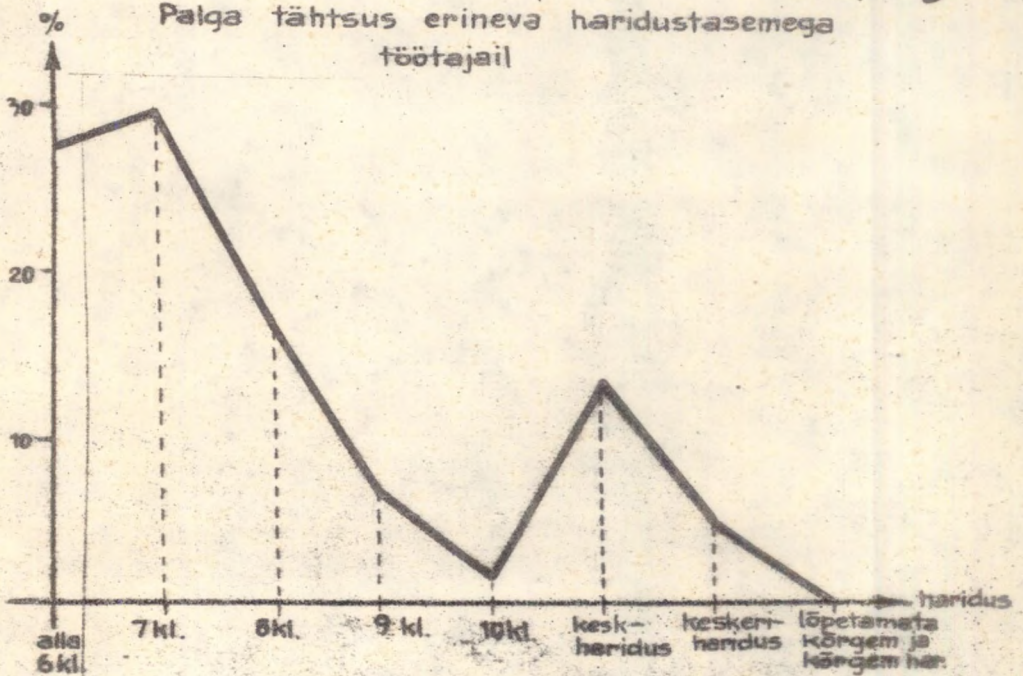
Diagramm 5

Palga tähtsus kollektiivi liikmetel



Graafik 8

Palga tähtsus erineva haridustasemega töötajail

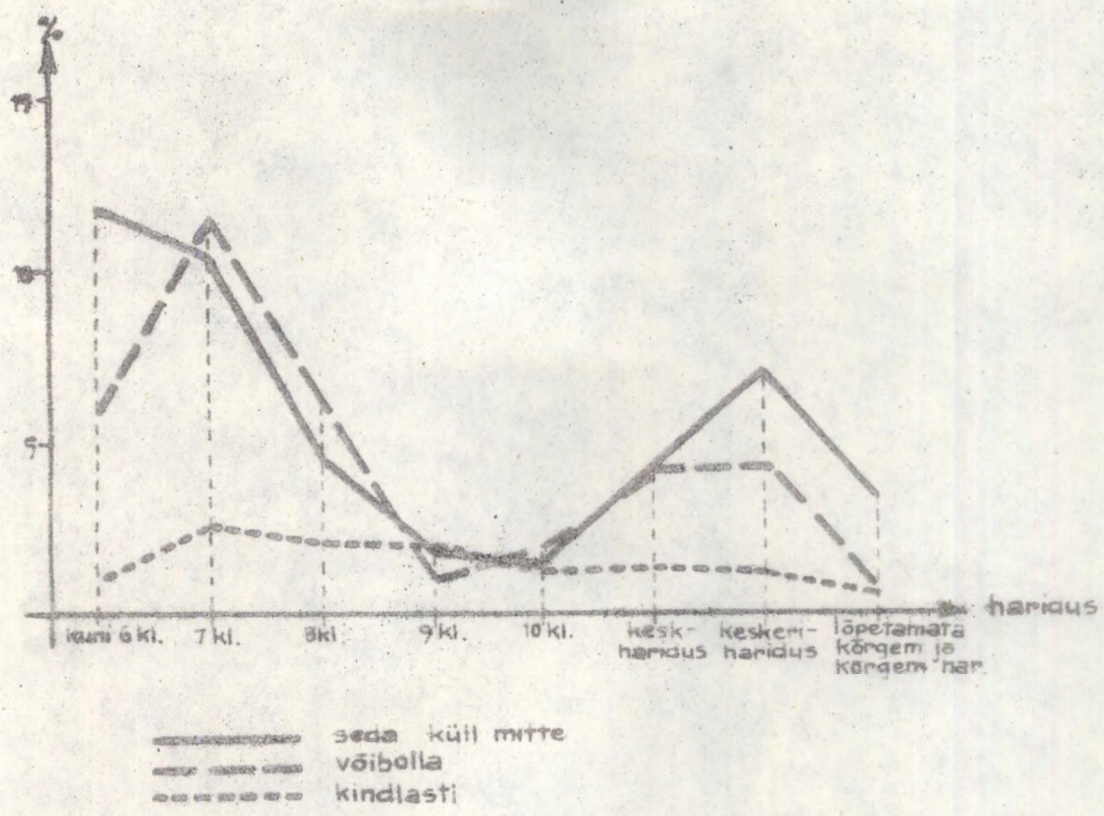


/ % erinevatest kutsetegevuse väärtustest /



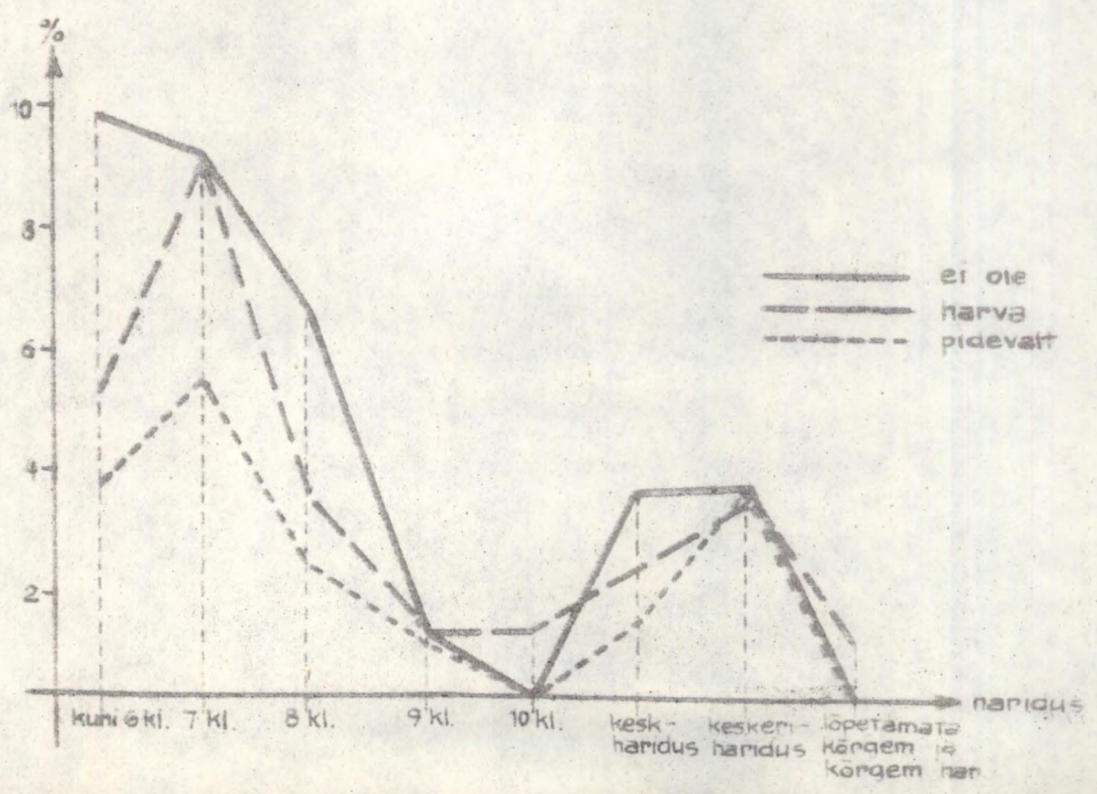
Graafik 9

Erineva haridustasemega töötajate soov edasi õppida



Graafik 10

Erineva haridustasemega töötajate osavõtt koondises korraldatud loengutest, kursustest ja seminaridest





TÖÖTAJATE ERIKHUSI ISKLOOJUSTAVAD

KAITAJAD

Inimese tegevus määratakse nii väliste faktorite kui ka tema sisetate kriteeriumide kaudu. Koondise see seisvate ülesannete realiseerimiseks jääb üksnes väliste kriteeriumide arvestamisest väheseks. Suuremal määral tuleb silmas pidades inimese initsiatiivi, mille oas kasvab sotsialistliku ühiskonna arenguga. Sellise koova aluseks on valikuvebedase suurenenine sotsialismi tingimustes.

Koondise edaksks tššks on vajalik tšštajate sotsiaalse oia juhtimine. Tänapäeval osutab see võimalikuks tšštajate sisetisi tegevuskriteeriume arvestades. Morealce sti ulcerimise või materialise hüvitotuse suurendamise teel võib kujundada tšštajate peremat tššse suhtemist, kuid sellel pole vajeliku tegejärke, kui ei teata, mida tšštajaskond tähtsaks peob, allist mõju avaldavad muud tegurid, näiteks perekonnolu, tššpõeva kestvus, rahalduu tššst jne. Seati võidakse korreldada palja häid üritusi, kuid need võivad tihti jääda soovitud soovetualiku tegejõrjete, kui ei arvestada motive, mis mõjutavad inimese tegevust.

Need motiivid iseloomustavad kollektiivi liikmeid kui isikuid. Järelilikult sitob tegevusmotiivide teadmine.



nõuetamine ja nende igapäevases töös arvestamine sibi-  
päranselt jahtida ning reguleerida töötajate käitumist.  
Ühtlasi võime nii loomaelele kui ka inimesele töötajate  
keskes ning nende keskes isiklike arengumisele. Viimane on  
sotsialistliku tootmisettevõtte tähtsaim sotsiaalne  
funktsioon.

Kui inimese omased vajadused on rahuldatud, näire-  
takse tema käitumine vaba valiku tingimustes suurelt osalt  
väärtustega. Väärtused kujutavad endast indiviidi, sotsia-  
alse grupi jne. tegevuse elemente, mis on indiviidi, sotsia-  
alse grupi jne. tegevuse reguleerivateks ning väljendavateks  
tegelikkuse nähtusteks vastavalt indiviidi, sotsiaalse gru-  
pi jne. vajadustele, eesmärkidele, huvidele. Väärtused  
omandatakse inimese poolt tema enda elutegevuse protsessis  
ühiselt vaimset ja motorilist kultuurist.  
See omandamine on teatud mõttes inimese teistest tun-  
nustest: sugu, vanus, haridus jne. Sest talle tuleb voodel-  
dada isiklike väärtusüsteemi märgitud nähtustega seoses,  
nagu seda allpool tehaksegi. Väärtused moodustavad isik-  
like struktuuris teatud terviku, mõjutavad üksteist (näi-  
teks on motoriline hüvitus kui kutsetöö ühe väärtusi  
epineva tähenduse perekonnale või siis meelelahutustele  
orienditud inimestele).

Väärtused kui inimese käitumise reguleerivad tai-  
davad põhiliselt kaht funktsiooni:

1. Väärtused integreerivad inimese tead ühise-  
võttes sotsiaalsesse keskkonda.

Tänu väärtustele kujuneb inimesel sotsiaalselt



vestuvõetav hõlvatusine. Isikuse kujunenise kaigus onenda-  
takse niisugused hõlvatusine e<sup>e</sup>telonid, mis võimaldavad edu-  
kalt kinni pidada noist versidest, mis kehtivad ühiskonnas.

2. Väärtused onved selektsereivet, suunavet funktsi-  
ooni. Ühe või teise hõlvatusinevariandi eelistanine sõltub  
ooga osuti väärtustest. Väärtused on niisugis valikukri-  
teeriumiks ning sisoldavad endas eesmärki, mida tahetakse  
saavutada.

Väärtuskujutlusi on inimesel palju, nende kaudu  
avaldub tema maailmvaade. Arvestades uurimise eesmärki,  
võtame vastlase eile eelkõige Koondise töötajate väärtus-  
kujutlused, mis on seotud kutsetegevusegy: eluorientatsi-  
oonid ja elukatsväärtused.

Kesetades Koondise töötajate ankeetküsitluseel sa-  
dad andmeid, analüüsitakse allpool noid kaht töötajate  
isikusei iseloomustavet tunnust. Mõlel jahal antakse  
kõigepoolt ülevaade antud väärtuskujutluste sisust ja mõt-  
misi tehnikast. Seejärel vedeldatakse nende esinemist Koon-  
dise töötajatel seostatuna soo, vanuse, perekonnakoisa ja  
haridusegy. Uuritud väärtuskujutlused seostatatakse ka oga-  
vohel ning teiste töötajaid iseloomustavate subjektiivsete  
tunnustega. Kõneoleva ülevaate lõpul on lühidalt iseloomu-  
tatud Koondise onanlevinud eriolude esindajatele iseloomu-  
likke väärtuskujutlusi, mis olaks kokkuvõtteks isikuse  
tunnuste väljaseelgitamiseks.



### A. HIIORIENATSIIONID

Isiksus formeerub tegevuses, mille kaudu ta end avaldeb. Objektiivselt jagunob inis/tegevus mitmesse ala-  
 liiki, millel pole võrdselt tähtsust isikuse kujunemises  
 ega seegi ka ühiskondlike suhete teostamiseks terviku-  
 na. Tegevusvaldkondi põhjalikult rühmitamete margise vaid,  
 et klassifitseerimise võimalusi on mitmeid. Antud juhul  
 võtame liigitamise aluseks indiviidist kui tegevuse sub-  
 jektist lähtuva klassifikatsiooni.

Indiviidi tähtsaimaks tegevusalaks, mille kaudu  
 teostatakse põhilised suhted ühiskonda kui tervikuga on  
töö. Sotsiaalsel tingimustes on töö inimese olemis-  
 se aluseks - sellest talenob tema koht elus. Kui võrd tööst  
 võtab osa inimene kui tervik - oma mõistuse, tahte, emoti-  
 onidega - on tal keevne koht ka inimisikuse kujunemisel.  
 Konkreetse töö tähendus inimesele, tema mõju isikuse kuje-  
 nemisele sõltub aga mitmesugustest teguritest, nagu töö  
 iseloom, tingimused, antud töö tähendus ühiskonnale jne.

Töö kõrval onab inimese ja ühiskonna suhetes tähts-  
 koha ühiskondlik tegevus. Töötajate ühiskondlik aktiivsus  
 võib avaldada väga mitmesugustes vormides ja erinevaid te-  
 sesetel. Erinev on ka töötajate tegeliku osavõtu ulatus  
 sellest valdkonnast.



Suhtlemine on igasuguse inimtegevuse komponendiks.

Ta esineb mitmes funktsioonis: ühelt poolt vahendina teiste inimtegevuse vormidele (näiteks tööle, poliitilisele tegevusele jne.), teisest küljest aga võib ta olla iseseisva eesmärgiga: inimene suhtleb teise inimesega ja tunneb sellest rahuldust, sõltumata vormist, milles see toimub. Seega saab eraldada suhtlemist kui inimtegevuse tähtsat eriliiki.

Tähtse koha inimtegevuses onab tavaliselt perekonnaglu. Armastus, perekonna loomine, abiolu, laste kasvatamine ja palju muud mahub tegevussfääri, mida kujundavaks algeks on perekond.

Vaba aja põhilised tegevused on seotud tööjõu taastamise, vaimsete huvide rahuldamise, keeskultuuri, meelelahutuse jms-ga. Tähtsal kohal on vabal ajal ka tegutsimine oma huvialal, mis võib sisult olla vägagi erinev. Kõik nimetatud jõudeaja veetmise vormid esinevad inimtegevuses mitte ühesugusel tasemel, vaid omavad eri inimestele erinevaid tähendusi. Näiteks on tegelemine lemmikharrastuse ehk hobiga ühel juhul seotud vajadusega teha loomingulist tööd, mida igapäevane kutsetöö alati ei võimalda. Mõni teine inimene tegeleb mingi harrastusega aga eelkõige seepärast, et see võimaldab tal suhelda teiste omaealiste ja sarnaste huvidega inimestega. Igal juhul on inimene ise selleks algeks, kes kujundab oma vaba aja tegevust ning võib oma vaba tahte kohaselt eelistada üht või teist vaba aja veetmise vormi. Sotsialistliku ühiskonna areng laiendab veelgi meie ühiskon-



na liikmete valikuvebedust. Ühe või teise tegevusvaldkonna eelistamiseks etendavad tähtselt osa väärtuslikest aruannetest erinevate inimestevahelise valdkondade kohta, mille alusel inimene eelistab ühtesid valdkondi teistele (selekteeriv funktsioon). Tegelemine mingis valdkonnas kujundab oskuste väärtuselisi aruannetuid. Lõpptöökuvõtteks kujuneb orientatsioon teatud inimestevahelise valdkonnale. Mingi tegevussfäär arendab inimesele enamjärgulise tähtsuse: tegevussfääri selles sfääris tunneb inimene kõige enam rahuldust. Väärtuskujutluste teatud suunetus, mis kutsub esile mingi tegevussfääri eelistamiseks moodustabki väärtusorientatsiooni. Arvestades sellise orientatsiooni osa inimese elus (ta suunab inimest teatud inimestevahelise valdkonnale), nimetame seda olnorientatsiooniks.

Lähtudes ülaltoodud inimestevahelise põhivaldkondade liigitusest, eristame järgmisi oluorientatsioone :

- kutsetegevusele;
- ühiskondlikule tegevusele;
- perekonnaselule;
- suhtlemisele väikeses (mitteformaalses) grupis;
- lennikharrestusele;
- maailma jälgimisele, kultuurihuvide rahuldumisele;
- vaheldusrikkale elule;
- meelelahutustele.

Kuidagi võib puhtspekulatiivselt eraldada veelgi oluorientatsioone, kuid teadud järeled ikkagi põhilisteks. Nagu näitab meie uurimistöö, on need tööpoolset te kõige sagedenini esinevad.



Koondise töötegevuse eluorientatsioonide käsitlese  
voidi teises järjekorras, nimelt vastavalt nende esinemise  
sagedusele.

Töötajate eluorientatsioonide kindlaksmääramine toi-  
mus ankeedis kahe küsimuse abil. Ühes neist paluti märkida,  
kui tähtsaks peetakse oma elus üht või teist tegevusvald-  
konda. Vastused sellele küsimusele moodustavad töötajate  
orientatsioonide näitaja protsentides intensiivsuskala jär-  
gi: kui suur osa vastanuist pides mingit tegevusvaldkonda  
"väge tähtsaks", "tähtsaks", "vähe tähtsaks" või kelle  
 jaoks see valdkond "ei osandunud tähtsast". Selle liigenduse  
 vastase variant "raske öelda". Näespidi toome ära töötaja-  
 te orientatsioonide järgnevalt: "tähtis", "ei ole tähtis",  
 "raske öelda". Esimene näitaja kajatab endast ankeedis  
 "väge tähtis" ja "tähtis" vastanute, teine "vähe tähtis"  
 ja "ei ole tähtis" vastanute protsendi käsitletute üldar-  
 vust. Teine ankeediküsimus nõudis ühe tegevusvaldkonna val-  
 jevalikut ja äärmärkimist, mida vastaja pides üllaloletu-  
 test kõige tähtsamaks. Vastused sellele küsimusele - nime-  
 tuse valikkalaks - näitavad, mitu protsenti töötajatest  
 võib lugeda orientatsiooniks mingile tegevusvaldkonnale.

Seemid orientatsioonide ning töötajaid iseloomusta-  
vate objektivaate tunnuste vahel kirjeldane allpool prot-  
sentide kaudu. Näiteks märgime, et mingit tegevusvaldkonda  
 peab tähtsaks 12 % meestest ja 26 % naestest jne. Need näi-  
 tajad võimaldavad selkõige hinnata, millisele töötajaskonna  
 osale on see või teine väärtus iseloomulik ja kui levinud



entud väärtushinnang koostise töötajate seas üldse on.

Väärtushinnangute omavahelisi seoseid isoleerimata-  
ved kõige paremini korrelatsioonipõhised. Korrelatsioon  
on selline seos kahe tunnuse (enkeedie kehole hüsiatole  
entud vastuse vahel) vahel, mille puhul ühe tunnuse muut-  
mine on mingil määral seotud teise tunnuse muutmisega.  
Korrelatsiooni väljenduse kinnend *murruga*, mille suurus  
võib ulatuda + 1,000-ot (täielik ühtlanguine, positiivne  
korrelatsioon) 0,000-ai (igatsuguse seose puudumine) ja  
0,000-ot - -1,000-ai (ühe tunnuse muutmine vastab teise  
tunnuse muutmisega vastupidises suunas, negatiivne korre-  
latsioon). Korrelatiivset seost peame oluliseks, kui te  
näitate on vähemalt 0,15 - siis võime rääkida juba mingist  
olulisest seosest kahe tunnuse vahel, mitte enam juhusli-  
kust kokkulangemisest.

Korrelatiivsete seoste väljatoomine võimaldab pare-  
mini avada analüüsivate väärtushinnangute sisu - näitaks  
selgitada, milliste hinnangutega katsetõõle on seotud ühe  
või teine töötajastomas levinud väärtusorientatsioon.  
Korrelatiivsete seoste alusel võib ka teatud määral hanna-  
ta, milliseid muutusi töötajate väärtusmõistetes kutsuvad  
esile ettevõtte teostatavad ettevalmistatud muutused. Näitaks  
leisne, et on olone positiivne korrelatsioon meelelahutus-  
tote orientatsioon ja kultuurihuvi vahel. Sellest võime  
järeleada, et kultuurihuvi realiseerimine koodides loc-  
davate võimaluste kanda peaks meelelahutusele orienteer-  
itud selle orientatsiooni rahuldumisele ühiskondlikult  
enam vastavõetaves vormis.



1. ORIENTAALIOON PEREKONNALS on üheks levinumaks eluorientatsiooniks üldse. Kodanlikus ühiskonnas, kus tšed iseloomustab tema võrreldes tšedajest, on see põhiline eluorientatsioon. Perekonnale orientatsioon võib olla seotud erinevate väärtustega: abikaasade vaheline armastus, emotsionaalne elu, endis jändvõestamine järeitulisteks jne.

a) Perekonnelale on koondilise orientatsioonid kõige rohkem tšedajaid. Pesege pooled (47,9 %) vastannist pidasid perekonda teodud valdkondadest endis jaoks kõige tähtsaks. Tähtsaks pidas perekonnala 83,7 %, noist väge tähtsaks 55,8 %, mis on üldse kõige kõrgem näitaja sello küsimuse puhul. Reid, kes perekonnale üldse tähtsust ei omista, on vaid 5,7 %.

Ule pooled naistest (59,5 %) ning veidi vähem kui pooled meestest (43,9 %) pidas perekonnala tähtsainaks valdkonnaks. Tähtsaks pidas seda üldse 69,2 % naistest ning 82,2 % meestest. Arvestavasti on selline hinnangute jagunemine teotud määril seotud ka ühiskonnas levinud arusaamaga, et naine peab kodu talitama.

Orientatsioon perekonnale suureneb vanuse kesvedes. Hinnangute kasv võib valja tuua kui üldise tendentsi. Kui alla 18 ja 18-estestest ei pea keegi perekonnala tähtsaks, siis 19-24-estestest on see tähtis juba enam kui 2/3-le (69,7 %). 40-44-estestest peab perekonnala tähtsaks juba pesege igouks (94,1 %); 55-60-estestest ja vanemestest aga juba kõik (100,0 %).



Perekonnala on seega tähtis enamusele töötajatest, eriti aga vanematele töötajatele, kellele rahulik ja habsne kodu esendab tihti teisi eluveldkondi. Loomulikult on perekonnala orienteeritud eelkõige abieluinimesed - 88,2 % kõigist perekonnala foorienteerunust. Siiski on nende seas, kes peavad perekonda kõige tähtsamaks, ka niisuguseid töötajaid, kes pole abielus (11,4 %). Neil esotub niisugune orientatsioon osaliselt perekonnaga, kelle juures elatakse (kas siis laste või vanemate omaga), aga ka alles loodava oma perekonnaga. Vasteldes perekonnala orienteerituse ja haridustaseme vahelist seost, näeme, et kõige rohkem on perekonnala orienteeritud kuni 6-klassilise haridusega töötajaid (kelle seas on enamus eesnimetatud inimesed) ning kõige vähem lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega töötajaid - inimesi, kelle tegevussfäär on kindlasti kõige laiem. Esimestest peab perekonnala tähtsaks 90,8 %, teistest - 69,6 %. Ülejäänud seas on jootuvus enam-vähem ühtlane.

Orientatsioon perekonnala seostub tihedalt orientatsiooniga armastusele (korrelatsiooninäitaja 0,359), mis on ka mõistetav, sest pole ju perekonda abikasade vahelise armastuse. Orientatsioon perekonnala seostub ka orientatsiooniga kutsetegevusele (0,217). Edasise kutsealase tegevuse ootab kaasa õnnelikule perekonnala ning vastupidiselt hästi loobuv isiklik elu on tihti ootake kutsetegevuse stimuleeriks.

Eluorientatsioon perekonnala seostub tihedalt mitmete elukutsesväärtustega. Tõsi väärtustena hinnatakse selle



kontingendi poolt kõige enam eneseväljendusega seotud väärtusi: eneseteostust (0,241) ja eneseväljendust (0,204). Ühtlasi ervestatakse olulisel määral autoritaarset hävitust tehtava töö eest. Healitsus perekonna eest kujundab ühoks olukorrale enam esitatuks näudeks vajaduse tagada rahulik ja kindel tulevik (0,214).

Kuue võimalusega selle või teise orientatsiooni realiseerimiseks on suuremad just vaba valiku tingimustes, vastlase allpool iga orientatsiooni puhul võidi lähemalt, millised hinnangud annavad vastava orientatsiooniga töötajad mitmesugustele vaba aja tegevusele.

Üritustest, mida koordineeritakse organisatsioonide vaba aja tegevuseks, soovivad perekonnale orienteeritud töötajad ees võtta enam niisugustest, kuhu seab talle koos perekonnaga: peaaegu iga neljas (23,6 %) soovib sellistest üritustest elati ees võtta, veel võidi rühken kuni neljandik (28,3 %) enamikul juhtudel. Peetakse silmas samuti väljastite marja- ja seonemise jt. ettevõtmisi.

Puhkust eelistavad selle orientatsiooni esindajad veele enamasti kodus: iga kolmas soovib seda kindlasti, ligi pooled (46,5 %) ei anna midagi sellise võimaluse vastu. Teise puhkuse teatmise vormis eelistatakse turismireisi: kindlasti soovib seda 39,8 %. Puhkuseplaanid on samuti enamikul juhtudel seostatud sooviga olla koos perekonnaga.

b) Vastlase koos orientatsiooniga perekonnale ka orientatsiooni arvestusele. Nagu ülalpool juba märgitud, on need kaks orientatsiooni eesult üsna lähedased. Arvestust peavad kõige tähtsamaks 5,4 % vastanajast. Tähtis on



see 69,6 %, kucjuures noist üle poole peavad seda väga tähtsaks. Seda, et armastus ei ole noile tähtis, närgib 8,9 %.

Meestest peab armastust kõige tähtsamaks 4,7 %, noistest 8,1 %. Siiski on armastus 65,4 % meestest tähtis, noistest aga 80,4 %-le. Tähtis ei ole nimetatud valdkond umbes kimmendikule meestest ning vaid 0,9 %-le noistest. Armastust peavad tähtsaks 77,9 % 30-34-aastastest töötajatest. See on kõrgeim näiteja. Kõige madalam näiteja on vanuselisel töötajatel (55-59 a.) - 38,4 %. 16,7 % noist närgib, et sellele küsimusele on raske vastata. Ülejäänud vanusegruppide sees on jaotumus enam-vähem ühtlane. Armastust peab kõige tähtsamaks peaaegu iga kümnes (9,2 %) noist, kes ei ole abiellus ning 3,9 % abielluinimestest. Ankeeditulemuste analüüs näitab, et haridustase seda orientatsiooni olulisel määral ei mõjuta. Kõige enam on armastuse tähtsaks peidajaid keskharidusega töötajate hulgas (78,2 %) ning kõige vähem lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega spetsialistide sees (64,2 %).

Toistest eluorientatsioonidest seostub orientatsioon armastusele poole perekonnale kui üldiselt orientatsioon (0,359) veel kultuurihuvide rahuldamisega (0,356). Naisugune seos näitab selle kontingendi puhul üldse suuremat vajadust emotsionaalsete tervete rahuldamisega järele.

Elukateväärtustest taustae aga veelgi enam kui perekonnale orientatsioon puhul esile võimalus kindlustada rahulik ja kindel tulevik (0,347), milleks sooviteks hästi teenida. Armastusega seostub naisugune väärtus ilmselt soovina heolitseda armastatud inimese cest. Gueti püütakse



rehaldust leida ka tõset endast eneseteostuse näol (0,225).

Vastusi sellele orientatsioonile mõjutas ilmselt asjaolu, et see töötajad seostas armastuse juba automaatselt perekonnasoluga. (Seepärast on seda kõige tähtsamaks pidamate protsent nii väike. Perekonnasolu hinnati antud juhul kui üldisemat).

Inimesed, kes märgivad, et armastus on nende elus suure tähtsuse, soovivad väga osse võtta koondise poolt organiseeritud puhkeõhtutest. Ligi pooled neist soovivad seda siiski, 1/10 enamikul juhul. Samuti rõhutatakse vajadust korraldada üritusi, kuhu peaks tulla koos perekonnaga ning väljasõite marja- ja seenemetsas, aga ka tubasoid kohti- ja seeneõhtuid väikesena seltskonnaga. Puhkust soovivad need inimesed veeta rohkem kodus (ilmselt juba abioluinimesed): ligi 1/3 soovib seda kindlasti, üle poolte oleks ka selle võimalusega rahul. Puhkekoda eelistab peaaegu iga neljas. (44,8 % suhtub sellesse võimalusse samuti pooldavalt). Asutuse puhkuseaja peab puhkuse võetava kohaks kindlasti sobivaks 10,3 % ning arvustab sellega 31,7 %. Alamaie või cuvilale valib kõige meelsemini puhkuse paigaks 1/5 ning oleks ka sellega rahul pool kõneeluse orientatsioonil väljendajatest. Tähtsaks peavad sellesse kontingenti kuulujad ka eeskuratsiooni puhkuse ajal. Puhkuseplaneerimise pidades arvustatakse väga paljusid võimalusi: puhkust peetakse veeta võimalikult mitmekülgselt (olla koos perekonnaga, kodust elu korraldada, aga samas ka tulla vaheldust igapäevasesse ellu, tegelda loomikharrestustega, nautida mugavat elu).

Kuus perekond ja armastus on orientatsioonidena olu-



lised enamusole töötajatenest, siis seisabki Koondise ees üks kollektiivi kujundamise ühe põhitööna selle orientatsiooni realiseerimiseks võimaluste loomine. Nagu näitavad selle orientatsiooniga seotud elukutsesuhetused, on need antud orientatsioon positiivse tähenduse ka kutsesõõ aspektist.

Koondise teotmissefääri arendamisel tuleb perekonnole orienteeritust silmas pidada. Peale töötasu ja kindla tööleese perspektiivi on need tähtsust töötaja kaugust kodust jta. tegurid, mis vahetult tööga seotud tegurite kõrval on need olulist kohta rehalolu kujundamisel tööga.

Sotsiaal-kultuuriliste ürituste korraldamisel peab sid eelkõige koondise põhikoodri poolt heod suhtumist leidma need, millest saab üks võtta koos perekondadega. Noorte perspektiiviga töötajate sidumist koondisega võimaldavad üritused, mis loovad velleliste üks enen võimalusi elukotselise loidamiseks.

2. ORIENTATSIOON KUTSETEGUVUSELE on üheks levimaks neno ühiskonnas. Kutsetegovus esineb sel juhul inimsole subjektiiivselt enen tähtsana ning moodustab isikuse eneseväljenduse sfääri. Kutsetegovus pole sel juhul lihtsalt porotomatu kohustus, vaid tegovus, mis annab elus peamise rehalduse. Eneseväljenduseks loob võimaluse vaid üks kutsesõõ. Algorienteeritud töö reeglina solliet võimalust teveliselt ei loo, siiski on üks ühiskonna liikmeid sunnitud tegelema ka solliet tööga. Nii on näistetav, et kutsesõõ ei ole kõigile inimestele tähtsana elusfääriks.



Eel igapäevane töö oma iseloomu tõttu ei saa pekkuda tegijale rehvuldaat, on ta vahendite allikaks, mis võimaldavad realliseerida teisi orientatsioonid. Arvestades koondises tehtava töö sisu ja tingimusi, on siingi sellise olukorra esinemine mõistetav.

Orientatsioon kutsetegevusele on leviku poolest koondise töötegevuskonnas perekonna järel teisel kohal. Kutsetegevust peab eluorientatsioonidest kõige tähtsaks 10,2 % vastanulist. Tähtsaks pides kutsetegevust veidi üle 3/4 (75,7 %), sealhulgas väga tähtsaks 29,4 %. Kutsetegevust ei pidanud tähtsaks vaid 7,6 %. Võime järeldada, et orienteeritus kutsetegevusele ei ole mingile väikesele rühmale omene nähtus, vaid koondises üldiselt laialdaselt levinud.

Kutsetegevusele orienteeritusele avaldab mõju töötajate vanus: te on vahem tähtis noorematele, tähtsam vanematele. Tööstushäga seelias seost ei avalda. Erinevus ega ilmneb seoses perekonnaseisuga. Kuna perekonnainimestest peavad paljud kõige tähtsaks perekonnaseisu, siis on nende orienteeritus valikutele järgi väiksem (7,1%) velleliste 16,4 % vastu.

Kutsetegevusele orienteerituse ja töötajate hariduse vahel olulist seost pole. Erinevus on kindlasti sisulist laadi, kuna kõrgema haridusega töötajate töö erineb mõeldama haridusestega töötajate omast, luues ilmselt suurema võimaluse tööt rehvuldaat tundmiseks, milleks ega ka seotud kõrgete nõudmistega tööle.



Orientatsioon kutsetegevusele seostub tihedalt orientatsiooniga ühiskondlikule tegevusele (0,382). Koostises on teatud hulk inimesi, kes peavad tähtsaks nii kutsealast kui ka ühiskondlikku aktiivsust. Oma töö tähtsaks pidamiseks ehitab keegi orienteeritus perekonnale (0,217) ning armastusele (0,272). Oluline elukutseväärtsuseks on eneseteostus (0,226) ja enesetäiendamise (0,240).

Kutsetegevuse tähtsaks pidajaid iseloomustab pidev soov arendada, milleks loob võimaluse kutsetegevus ise, ühiskondlik tegevus kui isikust arenev tegevus, aga ka sotsiaalsed sündmused jälgimine. Kutsetegevust tähtsaks pidajast soovivad ligi pooled (47,3 %) elati osa võtta loengutest ning õppustest oma tööalaste teadmiste täiendamisel, umbes iga neljas (25,5 %) sooviks seda teha ensaikel jahtudel, kuni iga viies (20,0 %) mõnikord.

Kutsetegevusele orienteeritud tegevus töötegete enesest iseloomustavad soodsad väga positiivsed näitejad. Nad soovivad töötegetaskonna osariindlikumaks oma nii töö kui sellest vabal ajal. Puhkusepilsonegi pidades arvatakse enam silma ringi leiendamise võimalust ja seda, et puhkus teeks vaheldust igapäevasesse elu.

Tervikuna leiab kutsetöö niivõrd oluline koht koostises töötegetaskonna väärtussüsteemis teha järelduse, et koostise põhikõder on sotsiaalselt arenenud ning peaks sahtuma siia ka positiivselt ettevõtte sotsiaalse elu korraldamiseks ettevõtetavolise samadesse. Viimast kinnitab tööle orienteerituse tihedus ühiskondliku aktiivsusega.



Joonis 1 selgitab orienteeritust kutsetegevusole erialade koosse.

3. ORIENTATSIOON SUHTLEMISELE NITSEERJAHALISE

(VAIKSE)GRUPIS. Vaikse grupp võib olla peamiseks eneseväljenduse sfääriks ja sotsiaalse tunnustuse allikaks. Sel alusel kujuneb orientatsioon suhtlemisele väikeses grupis. Konkreetne tegevus on antud orientatsiooni puhul teisejärguline, peamine on võimalus suhelda.

Kindlat sõprade ringi peab kõige tähtsaks 6,9 % vastanulist. Tähtsaks peab seda veidi üle 2/3 (69,7 %), vähe tähtsaks 26,9 %. Sõprade ringi ei pea tähtsaks 1/5 (19,5 %).

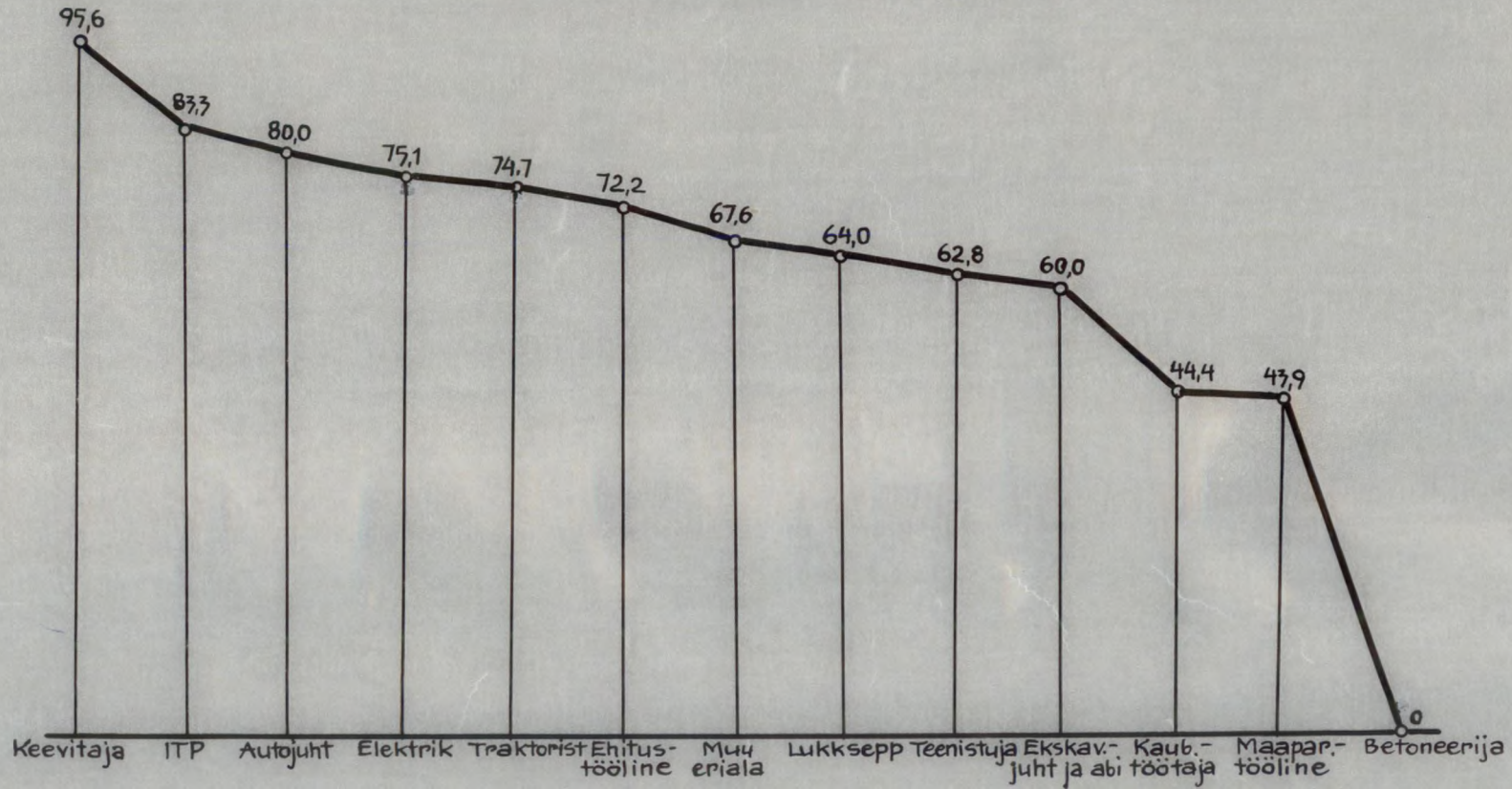
Sõprade ring onab suuremat tähtsust kõige noorematele (80,0 %) ja kõige vanematole töötajatele (77,8 %), kõige vähem 45-54 - aastastele. Abieluinimestest peab sõprade ringi kõige tähtsaks 6,0 %, vallaolistest 8,6 %. Erinevus viimatinimetatud kahe kontingendi vahel on sisulist loadi. eimastel seostub tihti see orientatsioon perekonnaga. Haridustasemest orientatsioon väikesele grupile olulisel määrel ei sõitu. Väiksem on seda tähtsaks pidamiste protsent kõige haritumate oses (52,2 %) ja kõrgem kõige madalama haridustasemega töötajatel (75,2 %). Ülejäänud haridusgruppide oses olulist vahet ei ole.

Orientatsioon sõprade ringile seostub kõige enam meelelahutuste tähtsaks pidamisega (0,367). Väikese grupi tähtsaks pidamulle liitub ühiskondliku tegevuse (sagasti suhtlemisega seotud!) hindamine (0,247). Sõprade rin-



Orienteeritus kutsetegevusele erialade kaupa  
/intensiivsuskala näitaja alusel /

loomis 1





gi oitaved koos hoide peale suhtlemist<sup>3</sup> ke harroetu-  
sed (0,274). Ka vaheldusrikkete elale (uused kohad, sul-  
jed, inimesed) omiste tokre suurt tähtsust (0,293).

Elukatsuväärtustest tõstetakse esile vajadust, et  
kutsesõõ peab leidma hindamist sõprade ja tuttavete poolt  
(0,287), peetakse tähtsaks, et töö võimaldaks rehulolu  
ja stabiilse tuleviku (0,332), kindlustaks positsiooni  
ja prestiiži ühiskonnas, millel tugineks sõprade ja tut-  
tavete positiivne hinnang (0,240).

Orientatsiooni sõprade ringile on seotud kõige enam  
sooviga osa võtta Keondise poolt organiseeritud ekskuri-<sup>5</sup>  
oonidest, väljeseütudest marja- ja seenesetse, habestest  
kohvi- või seeneõhtutest. Puhkust soovitakse enam veeta  
tarisairtsiaal või ekskursionil, seegi huvitsvaks poika-  
des koos sõpradega. Puhkusepaaside koostamisel peetakse  
tähtsaks soovi olla isekes<sup>ki</sup> 1 odusega, püüda hoolitseda  
oma füüsilise "vorni" eest.

Arvestades käsitletava orientatsiooni küllaltki  
tähtsat kohte töötajaskonna väärtuskujastluses, osutub  
vajalikuks süsteemi loomine mitteformaalseteks kontakti-  
doks. See väljenduks eelkõige nn. sotsiaal-kultuuriliste  
ürituste sähapärees korraldamises. Viimane võimaldaks  
suurendada töötajate rehulolu Keondisege, sidada neid enam  
ettevõtte ja kesetöötajetega, kollega majunevad tihedamad  
kontaktid ke töövahelises suhetes. Ettevõtte poolt organi-  
seeritavad mitteformaalse suhtlemise vormid vähendavad sa-  
nuti ebasoovitava suunitlusege sotsiaalsete gruppide mõju,  
eriti noortele töötajetele. Niisuguste ürituste ees eeld-



seks on kõneeluse orientatsiooni tugev seos orientatsiooniga meelelahutustele ja harrastustele.

Teistest tähtsam on suhtlemine mitteformaalsetes gruppides autojuhtidele. Märkimisväärib veel selle orientatsiooni suhteliselt suurem osakaal kaubandustöötajail, traktoristidel ja ekskavatorijuhtidel. Arvestades antud orientatsiooni tähtsust nn. masinameestele, tuleks kõnele ühisürituste korraldamine.

Kuna see valdkond ettevõtte sotsiaalses elus on suhteliselt vähem korraldatud ja koondise juhtkonnal pole tegelise kogemusi, oleks vajalik talle spetsiaalse ~~spetsiaalse~~ tähelepanu osutamine sotsiaalse arengu plaani koostamisel.

4. ORIENTATSIOON MAAILNA JÄLGIMISELE raadio, TV ja ajakirjanduse vahendusel. Niisuguse orientatsiooni puhul võib põhiliseks eesmärgiks peetada informatsiooni järele, aga ka selle osamise protsess (raadio kuulamine või TV seadete jälgimine). Kõige tähtsamaks peab maailma jälgimist 6,7 % koondise töötajatest. Meistöötajatest peavad seda tähtsaks 84,6 %. 1/3 (34,1 %) peab seljuures maailma jälgimist väga tähtsaks. Tähtsaks ei pea antud tegevusvaldkonda 7,3 % vastanuid.

Teistest voidi suurem on huvi maailma vastu 40-54-aastastel ning 19-25-aastastel. Horisontaalselt ja perekonnaselt huvi maailmasündmuste vastu ei ole ne. Horisontaalselt tingib aga kindlasti erinevate sündmuste mõistmisel ja informatsiooni allikate valikul. Niisuguse orientatsiooni



suurt levikut Koondises aitab selgitada üldse suur havi  
 imbritseva vastu. Massikommunikatsiooni vahendusel rahul-  
 dotakse ilmselt ka osa kultuurihuvist. Kõne sotsiline jälgimise  
 ja kultuurihuvi vahel on suur. Töötajatel on tekkinud  
 otsene vajadus sotsiaalses teinuvaga kursis olla ka seeses  
 ühiskondliku tegevusega (0,268).

Elukutsesväärtustest leiavad esiletõstatmist selkõige  
 eneseteostus (0,220), preetiik ja positiivne ühiskonnas  
 (0,230), rahuliku ja kindla tulevikku teotlus (0,225). Orien-  
 tatsiooni maailmasündmuste jälgimisele kinnitab soov osa  
 võtta Koondises organiseeritavatest mitmesugustest loengu-  
 test (22,2 % tahuvad seda slotsi, 1/3 - enamikul juhtudel).  
 Puhkust soovitakse võtta kõige enam turismireisil, ekakur-  
 sioonil või kodus. Puhkuseplaani tohes arvestatakse saja-  
 olu, et see peaks aitama avardada silmaringi (40 % peab  
 silmas põhiliselt seda, et see palju on neid, kes arvesta-  
 vad sellist vajadust).

Orientatsioon maailma jälgimiseks on oluliseks tööte-  
 jete teadmiste täiendamisele suunatud õritustele, eralt ka  
 kultuuriõritustele. Vastavate õrituste planeerimisel peaks  
 otsime rohkem vahendeid neist osavõtjatel endi aktiveerimiseks.  
 See on tähtis just seetõttu, et sama orientatsiooni  
 rahuldamise vahendiks on ka massikommunikatsiooni, mis  
 lood aga võrdlemisi vähe võimalusi oma kasutajate aktiiv-  
 suks. Kõnealune tegevusvaldkond on teiste elukutsede  
 esindajast tähtsam kirjitatud meesperandajatele.



5. ORIENTATSIOONI VAHELDUSRIIKALE ELULE. Niisuguse eluorientatsiooniga inimesed otsivad elus vaheldust. Nad on liikuvad, seltsivad kiiresti, püüavad võimalikult rohkem uut teada saada. Kui elus vahelduse leidmine peamiseks onnseväljenduse ja -vahelduse allikaks, kujunebki orientatsioon vaheldusriikale elule.

Vaheldusriikast elu pides kõige tähtsamaks vaidkonnaks 3,7 % vastanutest. Seege selle orientatsioonilisele looledest levikust koondises rääkida ei saa. Võrreldes teiste uuritud eluveldkondadega on tõeatejaid, kes seda tähtsaks peavad, märgatavalt vähem: peesega ainult 1/3 (30,2 %), kellest väga tähtsaks hindas seda onkerde vaid 1/3 (9,6%) üldorvust. Vaheldusriikast elu peab tähtsaks aga rohkem inimesi (46,9 %), üldse ei omista sellele tähtsust 19,1 %.

Vanemad tõeatejad hindavad niisugust elu vähem kui nooremad. Kõige noorematest peab seda tähtsaks 50,0 % kõige vanemate 11,1 % vastu. Horidatsioonest see orientatsioon, nagu rida teisigi, elulisel määral ei sõltu. Rohkem on seda tähtsaks pidejaid kõrgemelt haritud tõeatejate seas.

Teistest orientatsioonidest on sees kõige suurem meelelahutusega (0,348), ka sõprade ringiga (0,293). Orientatsioon perekonnale vastandub orientatsioonile vaheldusriikale elule (-0,126). Inaus perekonnale orienteeritud elistab vaheldusriikale elule perekonnafähri.

Orientatsioon vaheldusriikale elule tmb võrreldes teiste orientatsioonidega kõige nõrgemid seoseid elukutse-



väärtustega. Teiste seas küübib esile vaid soov soovutada positsiooni ja prestiiži ühiskonnas (0,168). Ilmselt püütakse ante tutvaste abil sellist prestiiži hoida või soovutada, teisalt on prestiižiga elukutse heaks eelduseks olnud mitmekesisus.

Koondise poolt organiseeritud ekskursioonidest soovitsakse meeliselt osa võtta: 20,0 % teeks seda oleti, 45,0 % enamikel juhtudel. Suur havi on tööelaste teadmis- te täiendamise vastu (oleti 30,0 %, enamikel juhtudel 20,0 %).

Puhkuse veetmist kodus peetakse küll või elikuks, kuid mitte põhiliseks. Domineerivaks on puhkus, mis võimaldaks liikuda erinevaid paiguts. Puhkuseplaneerimise pidades arvestatakse vaheldust, püütakse hoolitseda oma füüsilise vormi eest, aga ühtlasi peab puhkus pakuma ka lõdvestust meelelahutuste näol.

Kuigi veadelise orientatsiooni domineerib väikesel osal töötajast, on vestev eluvaldkond noorematele töötajatele üsnagi tähtis. Kuivõrd pauduvad selle orientatsiooni positiivsed seosed otsimeelset kõige elulisemate elukutseväärtustega, tuleks püüda noori sellelt mõnevõrra läbier orienteerida. (Automatsest toimab see perekonna loomisel). Arvestades positiivseid korrelatsioone meelelahutustega ja sõprade ringiga, on üheks teeks noorte harrastamine sotsiaal-kultuurilistesse üritustesse, kus loidaks võimalusi kujundada neid vastutustunnet ja positiivseid tundeid.



6. ORIENTAALIOON LEHMIKHARRASTUSTELE. Kõrvuti kutse-  
 tõega on inimestel mitmesuguseid harrastusi (kollektio-  
 neerimine, sport, kunstiline isetegevus, tehnika jms.), mis  
 võivad subjektiivselt inimesele väga tähtsaks kujuneda.

Lehmikharrastus (hobi) on kõige tähtsane tegevus-  
 veldkonnana juurdunud 3,3 % vastanetest. Tähtsaks peab har-  
 rastusi 59,1 %, neist väga tähtsaks üle 1/3 (17,3 %). Har-  
 rastustele ome olus ei onista mingit tähtsust kasuendik kü-  
 sitletuist (16,4 %). Vahen peab hobi tähtsaks 50-54 aas-  
 tate tõeetajete kontingent, paljed noist on märkinud, et  
 sellele küsi usole on raske vastata. Kõige noorenetest  
 tõeetajetest on harrastus (paljudel juhtudel iluselt sport)  
 tähtis 80,0 %-le. Tõeetajed, kes ei ole abielus, närgivad  
 onen kui abieluinimesed lehmikharrastusi kõige tähtsana  
 (vastavalt 2,6 % ja 5,3 %). Orienteeritus lehmikharrastus-  
 tele tõuseb koos haridustaseme kasvuga. Kõige madalam on  
 see kõige väiksema, suurin kõige kõrgema haridustasemega  
 tõeetajatel. Ülejäänute onas on närgatav see haridustaseme  
 tõusuga väike, kuid pidev havi keev harrastuste vastu.

Harrastusi tähtsaks pidevaid tõeetajaid ei isoleonus-  
 te osmikul juhtudel onette nokitsemine, vaid peevad täht-  
 sets ke sõprede ringi (0,274) ja ühiskondlikku tegevust  
 (0,283). Orienteeritsooni harrastusele kujundab üldine kul-  
 tuurihuvi (0,264).

Elukutsesväärtustest seestub hobi üldise tendentsi-  
 ga onesetsootusele (luus ja olla originaalne - 0,255).

Lehmikharrastustest on domineerivaks sport: mitse-



augustest kehakultuuri- ja spordilüritustest, mida Koondises korraldatakse, soovitakse usinalt osa võtta. Puhkust eelistab 1/3 harrestuselo orienteerumist võtta kindlasti laagris, kokkutulekul ning 44,4 % arvustab seda võimalust. Puhkuseplaanse koostades peetakse silmas võimalust tegelda kehakultuuriga, tuua vaheldust igapäevasesse ellu, tegelda ka sel ajal lennikharrestustega, õppida, ennast täiendada.

Toodud analüüs näitab, et lennikharrestused onavad Koondise töötajate seas teatud kindle kohe, alles tahtsused noorematele, vallaalistele ja kõrgemalt haritud töötajale. Nagu näitavad toodud korrelatiivsed seosed, on harrestustega tegelenine seotud üldiselt positiivsete väärtustega ning väärab seega edendamist.

Broldi vajab harrestustest tähelepanu sport ja kehakultuur kui kõige levinum, töötajate erinevaid kontingentide hõreav. Teised harrestused on omased teatud väikesemetele gruppidele. Nende arendamine oleks Koondises loodava sotsiaal-kultuuriliste ürituste süsteemi üks põhiosa, mille raames teatud eriharrestustest huvitatud tpeksid saaks võimalused oma initsiatiivi näitamiseks.

7. ORIENTAATSIKKE ÜHISKONDLIKULISE TEGEVUSLISE on noie ühiskonnas märkimisväärse tähtsusega. Ühiskondliku tegevuse osa suurenemisele vastavalt kujunob antud tegevus subjektiivselt enam tähtsamaks, alles ühtlasi reholduce osamise allikaks.

Ühiskondlikku tegevust peab kõige tähtsamaks 1,9 % vastenulist. Tähtis on ühiskondlik tegevus umbes poolele



töötajaskonnast (50,9 %), neist hindab seda väga 8,5 %, tähtsaks ei pea umbes iga neljas (25,7 %). Ühiskondliku tegevuse tähtsaks pidamine ei seostu oluliselt soo, vanuse, perekonnaseisuga ega haridustasemega.

Orientatsioon ühiskondlikule tegevusele seostub kõige enam kutsetegevuse tähtsaks pidamisega (0,382). Seega avaldab siin veel kord, et töötajad, kes on ühiskondlikult aktiivsed, peavad ühtlasi oluliseks oma kutsetööd. Ühiskondlik aktiivsus seostub üldise aktiivsusega. Lemmikharustused (0,283), maailma jälgimine (0,268) ning suhtlemine sõprade ringis (0,247) on sellele kontingendile samuti olulised.

Elukatsereväärtustest on käsitletaval kontingendil tähtsaim ühiskonna tunnustus (0,284). Palju on siin ka töötajaid, kes peavad tähtsaks töusa ametireedelil. Ametialane edasiliikumine seostub nende töötajate ettekujutuses arvestataval määral kutsetegevusega, olulisemaks peetakse aga ühiskondlikku aktiivsust. Puhkust soovib 40,0 % veeta kodus, mis on isegi kõrgem näiteks kui perekonnale orienteeritudel. Teise puhkuse veetamise vormina nähtakse võimalust veeta see sanatooriumis. Ilmselt on pingerikas kutsetegevus ning ühiskondlik töö vaevendused, nii et mõeldakse tõsiselt tervise parandamiseks. Kõllep teeb aktiivne ühiskonnatöö ka rohkem võimalusi saada tussikuid jne. või siis aitab kaasa informeeritusele puhkamisvõimalustest.

Koondise töötajate soovitu laienemine ühiskondlikust elust on sotsiaalse arengu oluline ülesanne. Aktiivne ühiskonnatöö soovitt teeb kaasa positiivsete töövoortaste ku-



junemise, kuid võimaldab ka töötajate nende või te rekomen-  
damist ja arengut, millele kutsetöö rekonduevõimalusi võib-  
olla ei anna.

Ühoks soovaks ühiskonnatööst rahulduse suurendami-  
söl on selle ühiskondliku tähtsuse näitamine ja eriti teh-  
tud töö eest esiletõstatamine (tevaliselt domineerib angeli  
kriitika tegematejätmist ja ettotulevate vigade eest). See-  
mel ajal ei või laue võimalusi korjerismiks. Ühoks võime-  
likuks soovaks seob kujuneda veel ühiskonnatööst aktivistide  
stimuleerimine nende vaba aja kaudu.

Kõnealuse valdkonnas juhtimisel on vaja ühendada and-  
med töötajate orinoteeritusest ühiskondlikule tööle andmete-  
ga ühiskondlike organisatsioonide prestiiži, töötajate in-  
formeerituse jne. kohta.

8. OLIMPTATIIOON NISLELAHUTUSTELE esineb mitmes  
võrudes , millest osale on iseloomalik hedonistlik ten-  
dents (püüe leida kõiges rõnu ja neudingut) - see võib ka  
soovada sotsiaalselt ebareovitavate mõ'tuotoni. Poohtul,  
resteranides, tantsuõhtutel käimine jne. võib muutuda nää-  
reavaks rahulduse allikaks ning selle alusel kujuneda vilje-  
taks elu noutimiseks.

Meelelahutusi peob kõige tähtsamaks 1,3 % vastanu-  
test. Tähtis on meelelahutus 40,2 %-le töötajatest, kellest  
küll vaid 11,3 % peob seda väga tähtsaks. Meelelahutustele ei  
onista tähtsust 41,7 % vastanulist.

Meelelahutustele on orienteeritud tundevalt enam  
võllalised töö ajal. Üldtendentenaine võib esitada, et mees-



test peab meelelahutusi tähtsaks suure protsent kui noistest, nooremad tšestajad rohkem kui vanused, väiksema haridusega rohkem kui kõrgema haridusega. Meelelahutusi tähtsaks pidavate tšestajete põhinooli moodustavad nooremad vähese haridusega vallalised noesttšestajad.

Eluorientatsioonidest seostub meelelahutus vaheldusrikkete eluga (0,348) ning sõprade ringiga (0,369), aga ka kultuurihuvide rahuldamisega (0,280).

Elukutsesväärtustest hinnatakse enam tšest puhtust ja kergust (0,289), aga ka ühiskonna tunnustust (0,249).

Meelelahutused seostuvad seega üldse sooviga mugavalt ning vaheldusrikkalt elada, silmas peetakse välist tunnustust. Koondise üritustest hinnatakse enam tšestri- ja kontsertide ühiskülastust, ekskursioone, väljerebite marjete seeneemotee ning üritusi, kuhu saab tulla koos pereka- naga. Väheseluse korral osalistevad need tšestajad ka puhete mugavalt: kas puhkekodus, kodus või mujal maal tuttavete juures. Puhkeplaanse koostades võetakse arvesse meelelahu- tust, viibimist looduse rüpes.

Arvestades meelelahutuslike ürituste tähtsust suu- rele osale koondise tšestajast (kuigi etse kollele vald- konnale orienteeritus on väike), eelkõige noorematele ja vallalistele, tuleb meelelahutuse organiseerimist koondise kontrolli all pidada sotsiaalse ~~elu~~ elujuhtimise täht- saks lüüks. Meelelahutuse suunamine sotsiaalselt vastu- võetavasse suunas on suuhulgas võimalik noorte heaerimise- ga kultuuritšestile, seenti kogu koondise poolt organiseeri- tavete sotsiaal-kultuuriliste ürituste kompleksil kaudu.



Viimaste tähtsusele viitab satud orientatsiooni sees orientatsiooniga sõprade ringis.

Orientatsiooni realiseerimisvõimaluste loomise kõrval on teravilik selle ümberkujundamine niivõrd, kuivõrd te võib omandada ebaspõlvitava sign (vt. hianangud elakutseväärtustele!). Üheks sooviks oleks siin noortõtteajate avalik esiletõstmine kutsetööde seavutata cest - see loeks selkõige noorte õtteajate ümber ebaspõlvitava sisuga neelelehutasi nitteseodustava psühholoogilise atmosfääri. Olulisel kohal on kõik ebainõud noortõlliste lülitaniseks koondise ellu, nende üldhariduse tõstamiseks jne., mille efektiivsust tõestab nende kindlisse süsteemi viimine.

9. ORIENTATSIOONI KULTUURIHUVIDE RAHULDAMISELE. Nii-

auguse orientatsiooni puhul osutub subjektiivselt tähtsaks osotajaks selle elu üks osa: iluse neutinine ning mõistmine. Navi võib sealjuures piirduda lihtsalt teiste (kultuuri- loojate) tööde ja selle resultaatidest huvitamisega, kuid võib ka kujuneda soov ise midagi teeliet teha, osaleda kunstilises isetegevuses.

Kultuurihuvide rahuldamist peab kõige tähtsamaks 7,1 % kõigist vastanajat. Tähtsaks peab kultuurihuvi aias- ki 72,6 %, kellest vaid 13,6 % väge tähtsaks. Tähtsaks ei pes seda 13,7 %.

Üldpsotajoloogilistest tunnustest seestab orientee- ritus kultuurihuvide rahuldamisele vaid haridustasemege. Kõige väiksema haridusege õtteajatest peab kultuurihuvi tähtsaks 60,5 %; kõige kõrgema haridusege spotajalistidest



- 95 % Kultuurihuvi soovib tihedalt üldise huviga seotud teinud vastu (0,400) ning loomikharroostustega (0,264). Sellele kontingendile on ühtlasi enam üldine eneseteostatus, see arvestuse tähtsaks pidamisega (0,316). Elukatsuväärtustest tähtsaks enam enile eneseteostust (0,277), enerevülijendust (0,218) ning enesetäiendust (0,218).

Need töötajad soovustavad praktiliselt sinis rühmas, kes on täiendavalt huvitatud ka isetegevusringide tööst : 1/3 (33,3 %) soovib sellest asi osi võtta. Teatri ja kontserdi ühiskõlastusi ning poeõhtuid märgitakse samuti väga vajalikeks. Neid töötajaid huvitab kõik, mis neid arendaks: loengud, ühiskondlik tegevus, kehakultuur ja sport. Puhkust ootatakse kõige enam nõus võetud turismireisid, puhkodus, ekskursioonid. Eriti peetakse allase turismireisi, kusjuures 2/3 märgib, et nad eelistavad seda kindlasti ning ülejäänud võtavad seda arvesse. Puhkeplasside koostamisel on põhiliseks soov laiendada silmaringi.

Toodud analüüsi järel tuleb, et kultuurihuvide alusel tuleb koostada töötajaskonnas eraldada kaks gruppi. Ühed - nähtavasti üle poole töötajast - tunnevad mõningat huvi kultuuri vastu, on valmis teostada kultuuritegevustest passiivselt osa võtta jne. Passiivnegi kultuuritegevuse jaoks elus selle huvi süvenemisele, samuti töötajate eneseteostuse seeliku arengule. Viimase eneseteostust töötajate vahele arengus ei või kuidagi alahinnata. Teiselt poolt on oluline väiksem grupp töötajaid, kelle kultuurihuvi on aktiivne ning kelle haridustase ja võime seeliku üldis on suureks sellise huvi realiseerimisele. Sende



pubal võib rääkida kultuurihuvist kui teatud harrastusest, millele talub leida keht sotsiaal-kultuuriliste ürituste süsteemis.

Tabelis <sup>1</sup> on üldiselt esitatud töötajate orien- teeritus erinevatele valdkondadele (vt. lk. 95): nii sel- le järgi, mida peeti kõige tähtsamaks (valikaks) kui ka selle järgi, millist tähtsust töötajate elus toodud vald- konnad üles omaksid. Sama tabel näitab ühtlasi orientee- ritud jagunemist sooliselt. ~~Jaanisid ja juunisid käsitlevad ori- entatsioonide ja töötajate vahuse vahelist seost inter- viiuseksaals näitaja järgi.~~

Koondises läbiviidud ankeedi tulemustest selgub, et töötajate käitumist reguleerivad suuremad väärtuste gru- pid, sest toodud orientatsioonid on omavahel tihedalt seo- tud ning iseloomustavad kompleksaalselt töötajate isiksust.

Eluorientatsioonide jaotuvuse kohta Koondises ei saa me välja tuua olulisi suuri üldtendents (näiteks, et mingile eluvaldkonnale oleksid valdavas enamikus orientee- ritud vaid keskeelised mees-töötajad, kes on abielus ja töö- tevad trektoristidena). Niisugune olukord raskendab seadud uurimismaterjali kasutamist. Toodud protsendid ning korre- latsioonid võimaldavad siiski organiseerida tööd ning üri- tusi arvestades teatud tendentside oluliselu orientat- sioonide jaotumise.



B. ELUKUTSEVAÄRTUSED. Keske koht inimse teadlikus elus kuulub tööle, seepärast moodustavad määrava osa indiviidi väärtussüsteemis kutsetegevusega seotud väärtused. Rahulolu kutsetöös on suur tähtsus ning puudusi selles valdkonnas ei suuda tavaliselt kompenseerida õnnestumised teistel eluseladel. Olukorras, kus praktiliselt kõik kutsealad võimaldavad osanete eluajaduste rahuldumist ning samasegselt on olemas võimalused töötada paljudel kutsealadel, on töötaja enda väärtused olulised, mis olulisel määral sunnivad tema tegevust antud elusfääris. Seda arvestades auritigi koondise töötajate elukutseväärtsusi. Elukutseväärtsusteks nimetatakse väärtusi, mis esinevad ühiskonna liikmete käitumise regulaatoritena kutsetegevuses. Neis peegeldub töö tegelik ja konkreetne (elukutsete) tähtsus ühiskonnale. Meie ühiskonnas seostub enamus elukutsetele esitavaid väärtusi spetsiifiliste ettekujutustega nendest kutsetest. Spetsiifilised väärtused baseeruvad osakorda üldiselt väärtuste kompleksidel, mis määravad töösuhtumise üldse.

Need üldised väärtused on järgmised :

1. Elukutseväärtsused, mis on seotud eneseväljendamisega kutsealase tegevuse sfääris.

Arenenud sotsialistlikus ühiskonnas muutub töö üha enam isikuse eneseväljenduse sfääriks ning osendab ka vastava tähenduse. Seda arvestades märgime, et niisugusel ju-



hul esineb kutsetegevus ise hinnangu kriteeriumina. Eneseväljendamine kutsetegevuses muutub väärtuseks ning elukutsed hinnatakse sellest lähtudes. Suhtumist elukutsesse kujundavad sel juhul niisugused kutsetegevuse aspektid, nagu töö loov iseloom (töö resultist või loominguline moment töö lõigus), oma võimete rakendatavus töös, töö selline iseloom, mis võimaldab arendada töö tegijat.

Nimetatud kutsetegevuse aspektid reguleerivad inimese käitumist töösfääris diferentsiaalselt ning konkreetselt. Töös nähakse neist tulenevalt kõige enam järgivate väärtuste avaldamist:

a) enestäiendamine erialaseks tööks. Kutsetegevus võib isikust arendada erinevatest aspektidest. Hinnang lähtub entud juhul just ühest neist aspektidest - töötaja areng selle töö tegemiseks;

b) eneseostatus kutsetegevuses. Oma jõu ja võimete taunetamine on üheks võimalikuks käitumise reguleatoriks töö sfääris. See kriteerium individualiseerib suhtumist elukutsesse, kuna pehjad elukutsed nõuavad edukaks tegevuseks omapärest võimete "ansambli";

c) eneseväljendus kutsetegevuses. Eneseväljenduse all võib mõista kitsamas mõttes ainult tööd või produkti. Tavalliselt seostataksegi eneseväljendus töö produktiga, tegelikult on see rohkem seotud siiski kutsetegevuse endaga. Töö loomingulisus ning seega ka eneseväljendus töös kui väärtus kujundab loomingulist suhtumist töösse.



2. Elukutseväärtsused, mis baseeruvad töö välisel hüvitamisel.

Paljud elukutsed, mis ei nõua ega võimalda loomingu-  
list lähenemist ning peaksid selles osas ka töölisele vähe,  
on ühiskonnale tänapäeval vajalikud. Sellise töö eest tasu-  
takse tegijale üldiselt rohkem ning temal hinnatakse eel-  
kõige seda tasu. Hüvitus - ükskõik milline on sejuures töö  
sisu ja iseloom - võib esineda mitmel kujul. Elukutseväärtsu-  
sed, mis seostuvad välise hüvitusega, on järgmised :

a) materiline hüvitus tehtud töö eest, mis on in-  
nese eksisteerimise olus ühiskonnas; materilist hüvitust  
kui elukutseväärtsust võidakse vaadelda kui elamiseks vaja-  
likku olust, ega ka kui töö põhilist mott, eesmärki, mille  
nimel tööd tehakse;

b) tunnustus töö eest on hüvituse üks kõige enam le-  
vinud vorm. Sellise tunnustuse allikaks võivad olla : ühis-  
kond tervikuna, kaastöötajad, sõbrad ja tuttavad, ettevõtte  
juhtkond jne. Tunnustus võib esineda mitmesugustes vormides  
(suusõnaliselt, trükitult jne.). Suur on tunnustuse varian-  
tide arv ka sisuliselt (tänu, au, kuulsus jne.). Keskonna  
tunnustusel on tähtis koht mitte ainult inimese kutsetegevu-  
ses, vaid ka mõju tõttu suure tegevusele;

c) tõus ametireedelil (professionaalne karjäär). Edu  
erilisesse töös seostub võimalusega tõusta ametireedelil. Nii-  
sugune edu võib esineda stimuleeriva faktorina. Karjääri  
võib hinnata erinevatelt positsioonidelt. Puhtalt egoistlik-  
ku püüt ametikõrgendusele nimetatakse karjäärismiks. Püüt



ametialaseks tõusuks, mis toob kaasa võimete ja oskuste kasulikkuse ning igakülgsema rahuldumise, tuleb aga hinnata.

3. Muud välised faktorid, millest tulenevad kutsetöö väärtushinnangud:

a) kutsetöö ühiskondlik tähendus on tegur, mis avaldab selkõige antud elukutse prestiiži: ühed kutsed on ühiskonnas kõrgemalt hinnatud kui teised;

b) töötamise eesmärgiks võib olla teada rahulik ja kindel tulevik. Meie ühiskonnas võimaldab seda ühtlasi sotsiaalkindlustuse süsteem. Ometi on loomulik töötaja püüd töötamise ajal end tulevikuks kindlustada. Ühtlasi võib selle väärtuse domineerimine töö hindamisel viia negatiivsete ilminguteni.

4. Töö iseloom, mida inimesed hindavad väärtusena.

a) töö suhtus ja füüsilise kergus on elukutse paljudest külgedest üks, mis sagedasini hindamist leiab. Hinnangu aluseks võivad olla mitmesugused objektiivsed tegurid: vanus, terviselik seisund jts. Kuid on ka inimesi, kes teisi väärtusi arvestamata hindavad elukutset ainult töö iseloomu järgi;

b) tööleiva kindlus ja vastuvõetavad ajalised piirid on samuti töö iseloomuga seotud väärtus, mis paljudel juhtudel määrab suhtumise sellesse.

Töötajate väärtushinnangud selgitame elukutseväärtuste negu eluorientatsioonidegi puhul vastuste kaudu kahele küsimusele. Esimene küsimus võimaldas seada intensiivsus-



skala järgi vastuseid hinnangute kohta ülalkirjeldatud elukutsevärtustele ning tulemused on rühmitatud täpselt samuti kui eluorientatsioonide vastava küsimuse puhul. Teine küsimus selgitab, millist elukutsevärtust peeti kõige tähtsaks (vastuste jagunemine valikskala järgi).

Koondise töötajate elukutsevärtused on esitatud tabelis 2. Edaspidi käsitleme neid vastavalt nende tähtsusele töötajate jaoks. Näitajad, mida seejäures kasutame, on analoogilised eluorientatsioonide puhul toodutega.



1. MATERIAALNE HÜVITUS. Head palke pides kõige tähtsaks kutse juures umbes 1/4 (24,8 %) töötajatest. 83,9%-le oli te tähtis, sellest osakorda väga tähtis 41,7 %-le. töötajate üldarvust. Seda, et palk pole tähtis, märkis 6,7 % töötajatest. Palk on elukutse hindamisel kõige tähtsam 26,9 %-le meestest ja 17,1 %-le naistest. Mehed ilmselt tunnevad end enam prakoonapeede ja -ülalpidajatenä. (Sellinge suhtumine on leialt levinud ka ühiskondlikus arvamuses). Tähtis on hea palk 83,7 %-le meestest ja 84,7 %-le naistest; tähtis ei ole vastavalt 1,6 %-le meestest; ent naiste seas niisuguseid, kes palke pole hinnanud, ei olnudki. Palk muutub vähem tähtsaks sees vanuse kasvuga (kõige noorematest peab palke tähtsaks 100,0 %, kõige vanematest - 2/3 (66,6 %)). Heridustaseme tõusuga esitatakse elukutsele mitmekesisemaid nõudmisi, mis on seotud vajadusega leida rahuldust tööst endast, mitte aga puhtalt selle eest saadavast materiaalsest hüvitusest. Nõudmised hea palga suhtes on tihedalt seotud sooviga kindlustada endale rahalik ja kindel tulevik (0,341). Neid, kes soovivad head palke, hindavad väga ka kitsama keskkonna tunnustust (0,307) - ilmselt on nende sõprade hinnangutes raha samuti tähtsal kohel.

Kagu näeme, on materiaalne hüvitus töö hindamise kri- teeriumidest olulisel kohel koondise töötajate kõigil kate- georistel, eriti nooremstel ja vähemä heridusega töötajail. Arvestades tehtava töö iseloomu ja tingimusi, on just selle väärtuse niisugune esiletõus üldiselt ootuspärane ja põhjendatud.



Väljereolgitatud seosed materiaalse hüvituse ja teiste tööväärtuste vahel viivad oletusele, et ainult palga kaudu stimuleerimine ei loo keondises enam eeldusi positiivse suhtumise kujunmisele oma töösse ja ettevõttesse. Ka kitsas keskkonna tunnustusega leitud tugev positiivne korrelatsioon viitab vajadusele arendada töötajatel teisi, enam töö sisuga seotud elukutseväärtusi - see peab aga toimuma osialgu väljastpoolt töötajate endi väikesi grappe.

2. ENESEVALJENDUS. Rahulolu töö tulemustest pidas kõige tähtsamaks umbes 1/5 (19,4 %) küsitletuist. Tähtis on see nõue 80,2 %-le, neist väga tähtis umbes kolmandikule küsitletute üldervust (36,7 %). Tähtsaks ei pidanud tööst seadavat rahuldust 3,3 %. Eneseväljendus on elukutseväärtuste seost tähtsam naistele, neist pidas seda kõige tähtsamaks 20,7 % (meeste osas on sama näitaja 18,9 %). Tähtis on eneseväljendus 83,2 %-le naistest ja 79,2 %-le meestest, tähtis ei ole vastavalt 2,7 % ja 3,5 %. Kuna mehed on - ja see väljendus, nagu nägime eespool, ka väärtushinnangutes - põhilised palgategenijad, siis osutavad naised mõnevõrra rohkem tähelepanu töö sisuga seotud väärtustele. Eneseväljendust tähtsaks pidanute osa suureneb asuti seoses haridustaseme tõusuga. Eneseväljendus seostub teiste progressiivsete elukutseväärtustega, nagu eneseteostus (0,460), soov luua ja olla originaalne (0,346) ning enesetäiendamise (0,296).

Eneseväljenduse oluline koht töötajate väärtushinnangus on kindlasti positiivne. Tegur, mis aitab selle osatähtsust tõsta, on töötajate haridustaseme tõus. Kuivõrd



eneseväljendus on seotud selkõige rahuloluga töö tulemuste üle, võiks töötajate väärtushinnanguid poitiivses suunas mõjutada senisest parem informatsioon nii Koondise, selle allüksuse kui ka töötaja enda poolt saavutatud töötulemustest (informeerituse probleemi käsitletakse käesolevas alustes on vee eraldi).

3. ENESETEOSTUS. Sees, et kutsutöö peaks aitama täielikumalt rekondada töötaja oskusi ja energiat, pidas kõige tähtsaks 70,9 %, s.o. umbes iga kümnes vastanu. Tähtis oli eneseteostus 75,7 %-le, neist väga tähtis 27,8 %-le. Tähtsaks ei pea eneseteostust 6,1 %. Kõnealust väärtust tähtsaks pidanud töötajad leiavad, et eneseteostus on aluseks eneseväljendusele (0,460), võimaldab luua ja olla originaalne (0,371) ning tegeb enamikul juhtudel võimaluse enesetäiendamiseks (0,397). Eneseteostuse tähtsaks pidamine suureneb vanuse tõusuga.

Enesetäiendamise seos eneseteostusega näitab veel kord haridustaseme tõstmise kui töötajate väärtuste ümberkujundamise tee tähtsust. Võib ka oletada, et leidub töötajaid, kes tööteevad nende või ete rekondamist mittenoeldvaid ette. Nende väljeseelgitamine on võimalik näitoks pideva kaudri koostööga analüüsi kaudu, mille eelduseks on kutseskirjelduste koostamine, milles fikseeritakse töötajatele vastavad nõudmised.



4. TAGADA RAHULIK JA KINDEL TULEVIK on elukutsesäär-  
tusena kõige tähtsam 8,1 %-le. Tähtsaks peab teda umbes 3/4  
(73,0 %), neist väga tähtsaks 30,4 %. Tähtis ei ole naisugu-  
ne kutsetööle esitsetav nõue 9,8 %-le. Kindel tulevik taga-  
takse elukutsesega, mis leiab hindamist ühiskonna poolt (0,434),  
ta aluseks on suurel määral hoo teonistus (0,341). Rahulik  
tulevik on vastajate arvates perspektiivsem ajaliseelt kind-  
late piiridega töö puhul (0,341) ning see on rohkem väärtu-  
seks vanematele väiksema haridustasemele abieluinimestele.

Enese stabiilse tuleviku tunnetamine on Koondise töö-  
tajate väärtushinnangus olulisel kohal. Seda seletab asja-  
olu, et töötajate põhiosa on abieluinimesed ning mitte väga  
noored. Oma tuleviku sidumine Koondisega seostub paljus koon-  
dise enda perspektiivi nägemisega, seda eriti praegu, kui  
koondise arengus on teatud üleminekuperiood. Seega on ka koad-  
ri stabiliseerimisel küllaltki olulise koha koondise ning  
eri tööalade perspektiivide selgitamine. Tugev seos töö  
ühiskondliku hindamisega viitab võimalusele suurendada põhi-  
koadri rahulolu tööga töötasu tõstmise kõrval ka teatud mo-  
realse sti ulcerimise vevnide kaudu.

5. ENESETÄIENDAMINE kutsetöös on kõige tähtsamaks  
kriteeriumiks elukutse hindamisel 5,4 %-le töötajast. Täht-  
saks peab seda 72,5 %, sealhulgas väga tähtsaks 24,3 %. Täht-  
saks ei pea enesetäiendamist 7,0 %. Meestest pides seda kõi-  
ge tähtsamaks 4,7 %, naistest 8,1 %, tähtsaks vastavalt  
71,0 % ja 80,2 %, mittetähtsaks 7,9 % ja 3,6 %.

Enesetäiendamise võimalusi leitakse enam naisuguses  
kutsetöös, mis võimaldeb eneseteostust (0,397) ja uus loo-



mist (0,294). Töö, mis peaks selle tegijale rahuldust, on ühtlasi nende töötajete arvates ka arendav (0,296). Oluliselt peavad enesetäiendamist vägagi erineva perekonnaseisu, vanuse ja haridustasemelega töötajad. Kutseolade kaupa vaadeldes näeme, et see elukutsesääratus on tähtsamal kohal inseneritehnilise personali, autojuhtide, lukkseppade, kaubandustöötajate ja ekskavatorijuhtide hinnanguis.

6. KITSEMISE KESKKONNA TUNNUSTEST (kui minu sõbrad ja tuttavad hindavad minu tööd kõrgelt, võin minagi sellega rahul olla) lähtus 5,2 % käsitletud töötajetest. Tähtis on niisuguse tunnustus 62,8 %-le, kellest väga tähtis 18,7 %-le. Sõprade ja tuttavate arvamus ei hinda 4,1 %. Meeste ja naiste hinnangud siin väga ei erine, tähtsam on sõprade hinnang väiksema haridusega töötajale.

Kitseme keskkonna tunnustus baseerub suurel määral ühiskonna tunnustusel (0,353), ega ka konkreetset tööga seotud teguritel, nagu töö puhtus ja füüsiline kergus (0,306).

Et kitsen keskkond elukutses hindaks, peetakse tähtsaks, et too võimaldaks rahuliku ja kindla tuleviku (0,326), mille aluseks on vastav polk (0,307).

7. YÖNÄLIS LIIHA JA OLLA ORIGINALNE on kõige olulisem 3,5 %-le vastanutest. Tähtis on sama nõue umbes pooltele (51,5 %), neist väga tähtis vaid 13,3 %-le. Tähtsaks ei pea seda 14,1 %. Noistest peab loominguulist momentti kõige tähtsaks 7,2 %, meeste vast 2,6 %. Kõneolust tegurit tähtsaks pidanud vastavalt 61,3 % ja 49,0 %, mittetähtsaks 12,3 % ja 13,3 %. Ülejäänud isiksuse karakteristikuteest selle elukutses-



väärtuse hindamine olulisel määral ei sõltu.

Tugevad on selle elukutsesväärtuse seosed teiste kutsetöö sisule antavate hinnangutega: eneseteostuse (0,371), eneseväljenduse (0,346) ja enesetäiendamisega (0,284). Just tõe loominguks küljele orienteeritud töötajad peavad tähtsaks ka professionaalset karjääri (0,264). Ilmselt on kujutus kõrgemast ametikoolest seostunud suuremate võimalustega loominguks tööks.

Loomingu koht töötajate hinnanguis kajastab seda objektiivset olukorda, mis on kujunenud ühiskondliku tööjõutuse praegusel arengutasemel. Ilmselt on ka loomises palju selliseid olusid, millel töötamine ei võimalda töötajal tunnetada seda kui millegi uut loomist. Seega on tähtis nii võimaluste olemine loominguvajaduse kompenseerimiseks vabalt aja sfääris kui tehtava töö ja selle tulemuste ühiskondliku tähtsuse äraspidamine.

8. AJALISELT KINDLAD PIIRID on kõige tähtsamaks nõudeks samuti 3,5 %-le, tähtis 58,5 %-le, väge tähtis 22,2 %-le. See nõue ei ole tähtis vaid 18,9 %-le küsitletuist. Naistest on see nõue kõige tähtsam 4,5 %-le, meestest 3,3 %-le. Tähtis on selline nõue 75,1 %-le naistest ja 54,9 %-le meestest, tähtis pole see 12,6 %-le naistest ja 24,3 %-le meestest. Naistele on kindlal kellaajal algav ja lõppov töö tähtsam, sest oma osa nõuab perekonna eest hoolitsemise.

Ajaliselt kindlate piiride tähtsaks pidamine seostub ka teiste tööttingimuste tähtsaks pidamisega (puhas ja füüsiliselt kerge töö 0,349).



Töötajad on eelnevalt tähtsamatel naistöö-  
 jatele. Töö kindled ajapiirid seostuvad neil eelkõige ajaga,  
 mis faktiliselt kulub tööks, hõlmates ka aja tööle minnes  
 ja töölt tules. Arvestades selle teguri tähtsust koondises,  
 mille territorium on keemis ulatuslik, vajaksid lähemat  
 analüüsimist tööajate tööühikute määramist. Oluline on  
 selle orientatsiooni reorganiseerimise aspektist olukorrale  
 igakülgne areng.

9. ÜHISKONNA TUNNUSTUS. Seda, et kutsetegevus kind-  
 lusteks positsiooni ja peostiki ühiskonnas, eriti ei nõu-  
 te. Kõige tähtsamaks peab ühiskonna tunnustust vaid 30%,  
 tähtsaks 39,4 % (väga tähtsaks vaid 9,6 %), mittetähtsaks  
 aga 24,6 %. Üle neljandiku vastanuid ei suutnudki siin  
 oma arvamust kirja panna. Naistest peab ühiskonna tunnus-  
 tust kõige tähtsamaks 2,7 %, meestest vähen - 1,9 %. Seda  
 tööväärtust peab üldse tähtsaks aga rohkem mehi : vasta-  
 valt 40,9 % ja 34,2 %. Mitteoluliseks peab ühiskonna tunnus-  
 tust 22,9 % meestest ja 37,5 % naistest. See vahe seletub  
 meeste ja naiste pealühike üldise erinevusega: mehed lei-  
 ved vajaliku tunnustuse kergemini vahetust ümbrusest, ku-  
 na aga mehed vajavad enam laiemat keskkonda tunnustust.

Seoses on kõige suuremad rahuliku ja kindla tulevi-  
 ku teotluse (0,434) ja kitsama keskkonna tunnustusega (0,353).

Nagu eespool nägime, on ühiskonna tunnustusega seo-  
 tud mitmed teised olukorrale väärtused. Seetõttu tundub ole-  
 vat otstarbekas sellise tööajate stimuleerimise süsteemi  
 väljarendamine, mis enam tugineks just antud väärtusele.



10. KUUSIKUUS KUURUS JA PÄEVALINE KERGUS on tähtsain nõue 1,5 % töötajatest. Tähtis on see 43,7 %, väga tähtis 16,3 %, mittetähtis 39,7 % jaoks. Tugevama see ilmneb teise töötajainimise iseloomustava näitajaga : ajalisel kindled piirid (0,349). Need töötajad, kes füüsilisel reket ja musta tööd teha ei soovi, hindavad siiski head palga (0,289). Naistöötajad peavad seda väärtust tähtsamaks (seostub ilmselt sugudevaheliste füüsiliste erinevustega üldse). Kõige tähtsamaks peab seda väärtust 2,7 % naistest ja 1,2 % meestest, tähtsaks vastavalt 47,7 % ja 42,8 %, mittetähtsaks 41,4 % ja 38,1 %. Kõrgema haridustasemega töötajad esitavad puhkuse ja kerguse suhtes tunduvalt suuremaid nõudmisi kui madalama haridustasemega töötajad.

11. PROFESSIONAALNE KARJÄÄR leidis elukutsuväärtuse-na kõige vähen hindemist. Kõige tähtsam oli see vaid 1,1 % le, tähtis veidi enam kui igale viiendale (21,2 %), väga tähtis seejaures umbes igale kahekümnendele töötajale (5,6 %). Seda, et professionaalne karjäär ei ole nende jaoks tähtsust, märkivad ligi pooled (47,6 %). Sama palju oli neidki, kes vastusest sellele küsimusele kõrvale hoidsid, märkides, et on reket vastata (31,9 %). Ilmselt seostub paljude töötajate väärtuselistes aruandesades professionaalne karjääri taotlus karjerismiga kui meie ühiskonnas üldiselt taunitava nähtusega.

Meestest pidas ametialast tõuca kõige tähtsamaks 1,2%, naistest 0,9 %; tähtsaks peeti järgmiselt : mehed 18,9 %, naised 28,8 %, mittetähtsaks: 49,3 % ja 41,4 %.



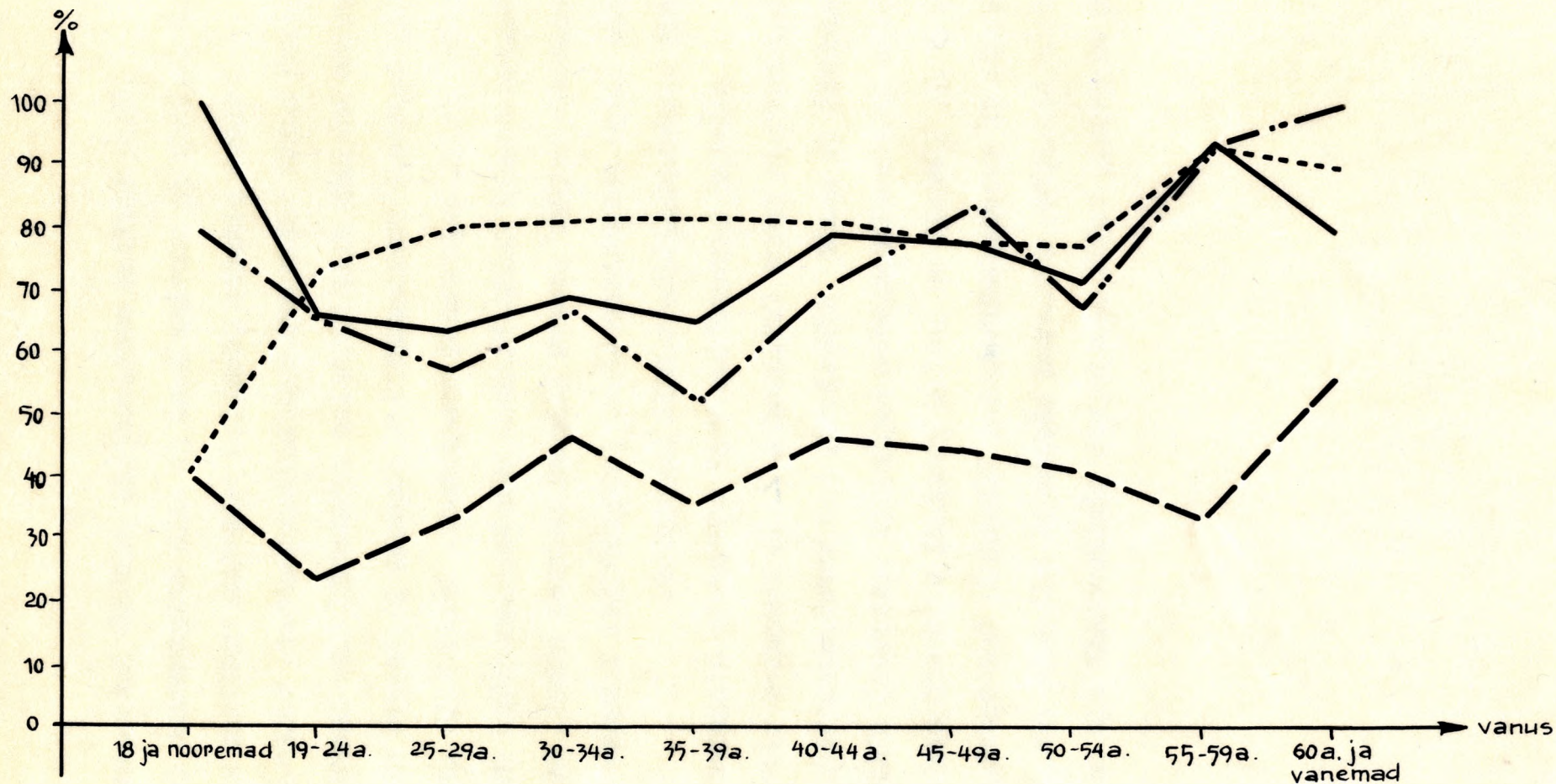
Tõusu teotlus ametireedelil seostub ühiskonna tunnuse-  
tuse (0,260) ja sooviga luua ja olla originaalne (0,260).

Silmas pidades rahuliku tuleviku teotluse kallaltki  
olulist kohte töötajate väärtushinnatustes, võiks professiona-  
aalne karjäär olla Koondise juhtkonna käes heovaks, et  
selle teotluse realseerimist suunata ja tugove ning sta-  
biilse koedri kujunemist eeldustada. Eriti käib see erihä-  
ridusega koedri kohta. Viimase väärtushinnangutes on profes-  
sionaalne karjäär praegu liigagi madalal kohal. Selkõige  
neile selge ametielse tõusu perspektiivi loomine oleks  
seegi kaedripoliitika tähtis komponent.

Seitane kokkuvõtte veel töötajate olukatsuväärtused  
vanuserühmade kaupa (vt. joonis 2 ). Koondise töötajate põ-  
hikoedrit ja nende töötajate, kes kavatsavad töökohta ve-  
hetada väärtushinnangutes esinevaid erinevusi näitab joo-  
nis 3 ). Ilmselt on teatud joonisel esinevad erinevused  
aluseks ka kaedriveolavusele. Töötajad, kes kavatsavad ve-  
hetada töökohta, hindavad kõrgemalt töö enda iseloomuga soo-  
tud väärtusi, veidi madalamalt põhikoedritit aga ülejäänuid.

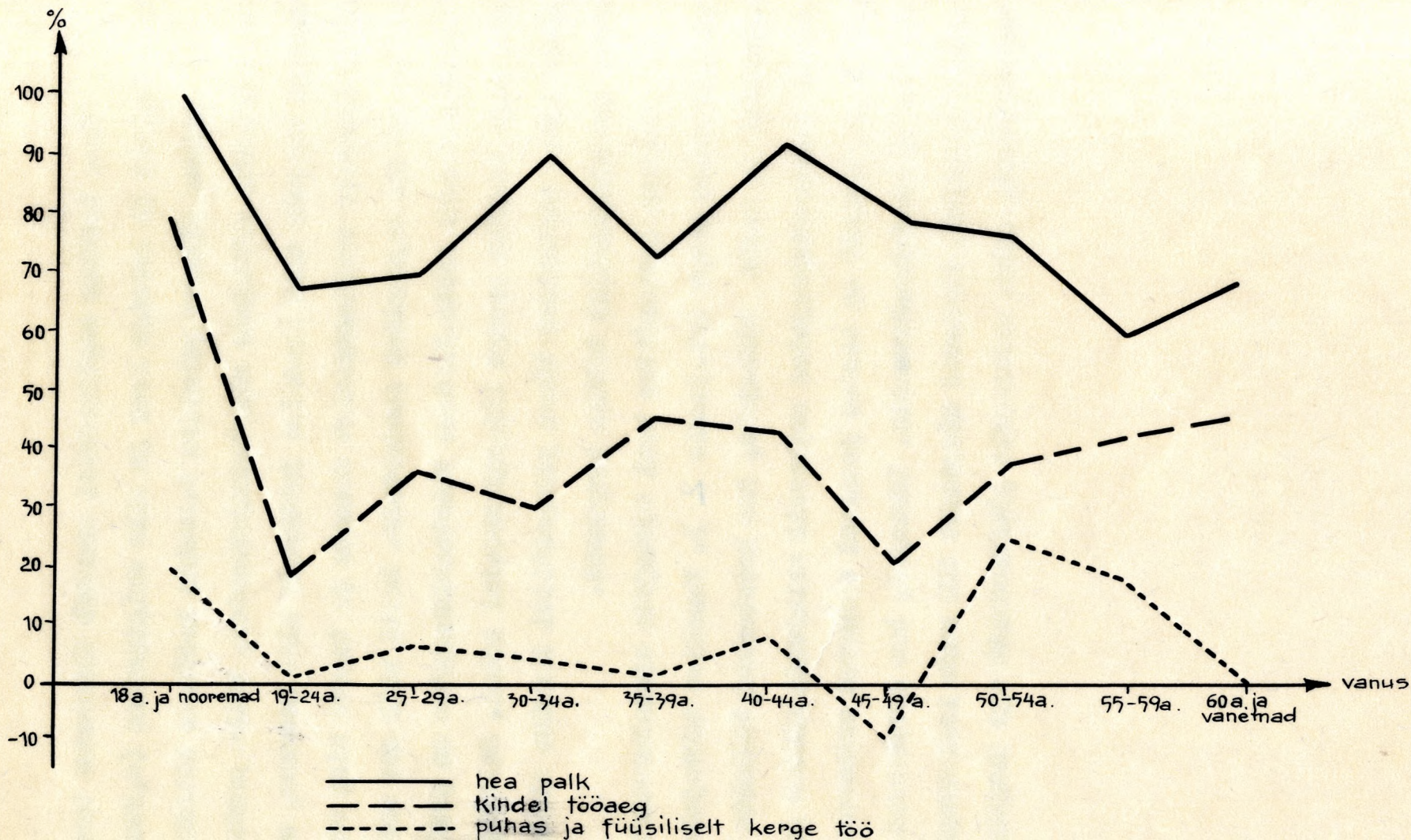


Elukutseväärtuste sõltuvus töötajate vanusest  
/intensiivsuskala näitaja järgi /

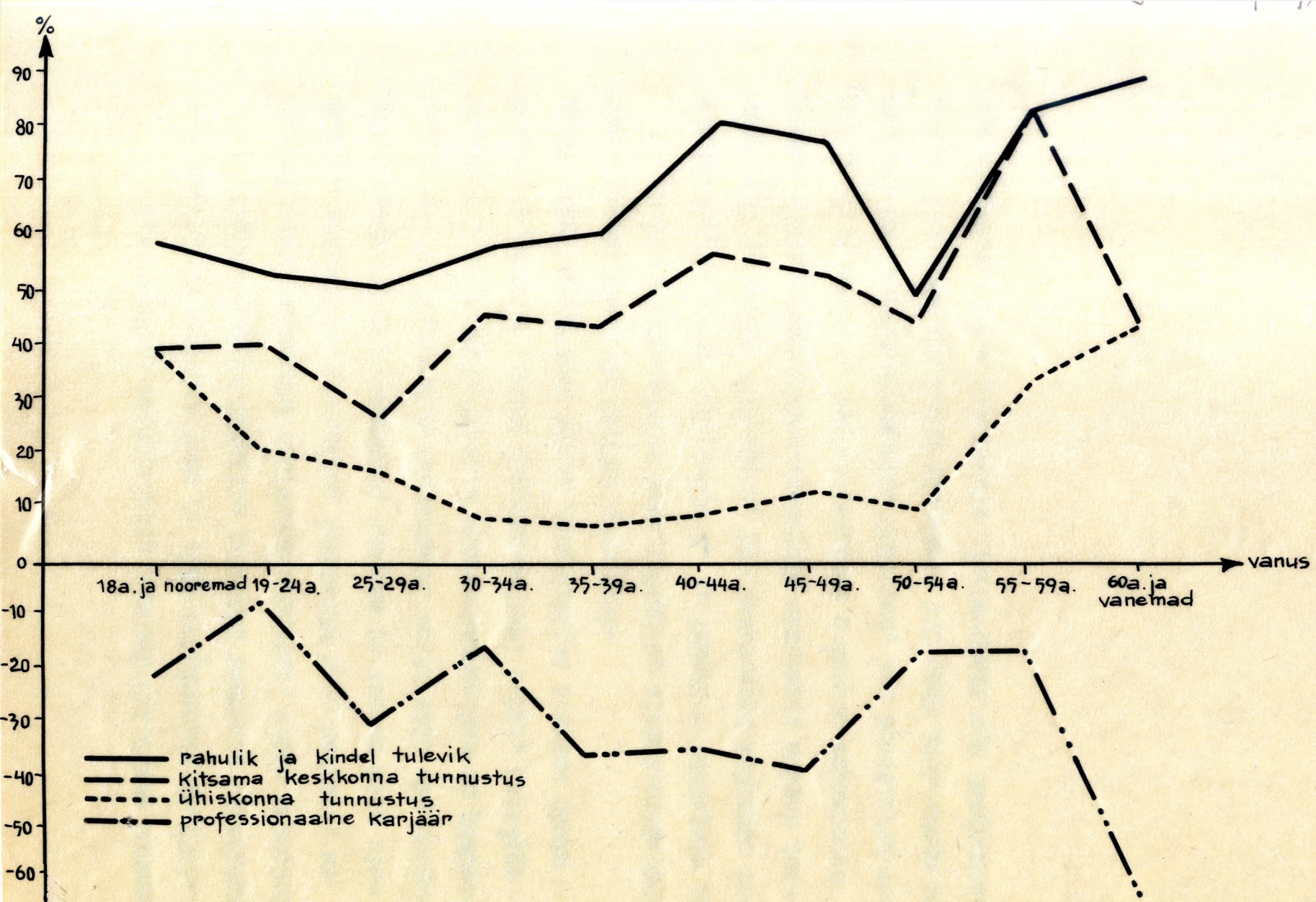


- eneseteostus
- - - luua ja olla originaalne
- ... eneseväljendus
- . - enesetäiendamine



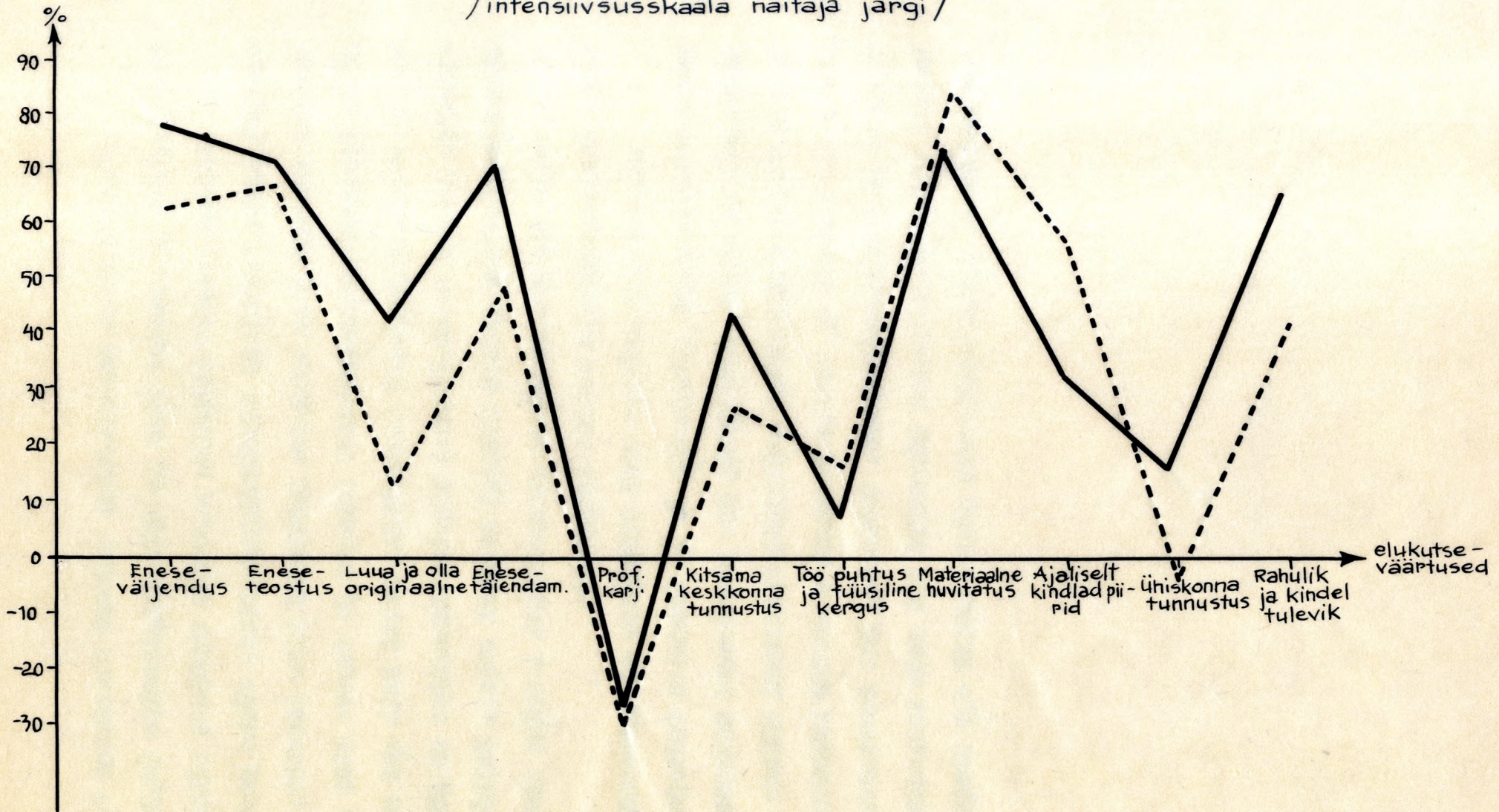








Elukutseväärtused ja kaadri voolavus  
/intensiivsusskaala näitaja järgi/



— töötajad, kes ei kavatse vahetada töökohta  
- - - töötajad, kes kindlasti kavatsevad vahetada töökohta



C. KOODIINEN KEHÄLVIEN D ERIALAISEL TÖÖTÄJÄTILALE  
ISÄLÖÖNIMILIEN SUUNTOAHTAATIOONID JA SUUNTOAHTA-  
VAARTUUSID

Eluorientaatioonid ja elukutseseväärtused seostetuna kõige enam levinud erialadega on esitatud tähtsuse järjekorras tabelites 3 ja 4 .

Eluorientaatioonid on toodud valikkooli järgi ning elukutseseväärtused intensiivsekskooli näitejo järgi. Põhjalikult analüüsivõime lisana võib, et tabelites peegeldab riide elukutseseväärtuste ja eluorientaatioonide levikut erialade kaupa ja veerg erialadele iseloomulikke väärtusi nende esinemise sageduse järgi. Erialade kaupa jagunemine näitab kutsesõõ kui regulaatori mõju väärtusehinnangutele. Koondise võimaldavad toodud andmed diferentsiaalsetult läheneda erinevate erialade töötajatele. Nii näitaks erinevad inženner-tehnilise personali elukutseseväärtused olulisel määral teiste erialade töötajate vastavatest näitajatest. Sende jaoks on esikohal kolm kutsesõõ nina väljendavat väärtust: eneseväljendus, eneseteostus ja enesetäiendamise. Materiaal-ne hävitus, mis esmikule on kõige tähtsam, seisab spetsialistidel neljandal kohal.

Huvipakkuv on samuti töötajate orientatsioon kutsesegevusele erialade lõikes, mis on kajundatud jonnisel . Nende eelkõige, et loominguks enam võimalust pakkuvate erialade puhul on orientatsioon kutsesõõle suurem.



Andsise kõige üldisema ülevaate koondise töötajate elorientatsioonide ja elukutsuväärtuste uurimisest. Nagu ülaltoodust nähtas, annab töötajate väärtuskujutluste tundmine võimaluse sügavamalt mõista töötajaskonna eri osade vaimset maailma, nende tööse - ning elisuhtumist. Võimalikuks saab ka täpsenalt planeerida sotsiaalsid töötajate käitumise suunasiks nende väärtuste mõjutamise kaudu.

Üksikajalitsensid järelduasi saime teha vaid kõige olulisemate, töötajaskonnas domineerivate väärtuskujutluste kohta. Väärtuste puhul, mis on omased vaid väikestele töötajate gruppidele, ei saa üksikajalitsensid põhjendatud järelduasi teha, kuna andmete statistilist usaldusväärsust mõjutavad tugevasti mitmesugused juhuslikud tegurid. Üheks sellistest on uuritavate väärtuste osandamine erineva sügavusega : mitte elsti ei ole antud väärtus osandatud nii, et te on tegelikult indiviidi käitumise reguleatoriks, vahel entsake enkoediktatsioonidele vastus lihtsalt üksikondlikus arvessees levinud suhtumise mõjul, mis pole täpses vastevuses inimese enda väärtussüsteemiga.

Üldiselt võib koondise põhikesdri väärtushinnanguid pidada üsnagi arenenuteks. See on heaks seiduseks edasiarendamiseks, aga ka positiivse suhtumise tekkeks ettevõtte sotsiaalse elu juhti iseks ettevõtetavate sbinõude suhtes.



ECONOMIC TOWNSHIP BUDGETARY STATEMENTS

Table 1

Classification	Väga tähtis		Tähtis		Ineke Gelda		Vähe tähtis		Siis tähtsust		1 + 2		4 + 5								
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II							
Kui tähtis on teile elus ...																					
1. ... viihivise kindlate sõprade ringis	26,9	26,7	26,7	42,8	44,1	43,7	10,7	9,0	10,8	10,7	9,0	10,8	6,9	4,5	6,1	69,7	70,2	69,3	19,2	19,5	17,5
2. ... perekaaslane	55,8	71,2	59,8	26,8	18,0	29,6	8,6	5,4	0,0	1,8	0	1,8	5,1	1,8	4,4	82,2	89,2	83,7	6,5	1,8	2,7
3. ... loomikharakterus	47,8	11,7	16,5	40,8	52,3	43,0	21,0	18,0	20,4	10,5	5,4	9,9	7,2	5,4	7,0	58,0	63,0	59,1	17,7	10,8	16,4
4. ... arvestus	32,9	41,4	34,6	32,5	45,0	35,0	21,0	8,1	18,8	2,8	0,9	2,8	7,9	0	6,5	65,4	86,4	69,5	10,7	0,9	8,9
5. ... ühiskondlik tegevus	7,7	12,6	8,2	43,0	55,0	45,8	20,5	14,4	19,8	15,3	6,3	13,9	9,3	5,4	9,1	50,5	67,6	53,9	25,7	11,7	23,0
6. ... kutsetegevus	31,8	21,5	29,4	45,0	48,7	46,8	10,8	17,1	11,7	4,7	3,6	4,9	3,0	2,7	3,0	77,1	70,3	75,7	7,7	6,3	7,6
7. ... vabandavõime ole (uus kodanikud, inimesed, miljed)	9,8	9,0	9,6	21,5	17,1	20,6	19,5	19,8	19,6	27,5	27,9	27,8	18,7	20,7	19,1	31,8	25,9	30,2	46,8	47,6	46,9
8. ... noolne jälgimine seadmis, TV ja ajakirjanduse vahendusel	34,1	32,4	33,2	48,6	59,6	50,0	6,1	2,7	5,8	5,8	0	4,8	3,5	0,9	3,0	82,7	92,0	86,5	8,9	0,9	7,3
9. ... lõbus ajaveetmine koolis, tege kodu, lõbustuspakkumised jne.	12,9	9,8	11,1	30,5	22,5	28,9	14,9	13,5	14,5	25,5	31,5	27,8	11,7	22,5	13,9	43,5	32,3	40,2	30,3	54,0	41,7
10. ... kultuurivõime rahaldamine	13,6	16,2	14,1	57,8	63,1	58,5	11,2	7,2	10,4	9,8	4,5	8,9	5,8	3,6	5,4	71,1	73,3	72,5	14,9	8,1	13,7



	A			B			Kõige tähtsam			
	4 + 5			6 - 7			I	II		
	I	II		I	II					
69,3	19,2	19,5	17,5	36,5	60,7	52,2	7,0	6,3	6,9	
83,7	6,5	1,8	5,7	75,6	87,4	78,0	43,9	59,5	47,0	
59,1	17,7	10,8	16,4	40,3	52,2	47,2	3,7	1,8	3,3	
69,5	10,7	0,9	8,9	54,7	85,5	60,7	4,7	8,1	5,4	
53,9	25,7	11,7	23,8	24,8	55,9	30,9	2,1	0,9	1,9	
75,7	7,7	6,3	7,6	69,4	64,0	63,1	10,7	7,2	10,2	
30,2	46,8	47,6	46,9	-15,0	-20,7	-16,7	4,2	1,8	3,7	
84,5	6,9	0,9	7,3	73,8	91,1	77,3	6,3	8,1	6,7	
40,2	30,3	54,0	41,7	5,2	-6,0	-1,5	1,4	0,9	1,3	
72,5	14,9	8,1	13,7	56,2	67,4	58,9	0,9	1,8	1,1	
							Vastavõte :	14,9	3,6	12,6



Koondise töötajate elukutsesäärtused

Elukutsesäärtused	1			2			3			4			5			
	Väga tähtis nõue			Tähtis nõue			Raske sõltua			Et ole tähtis nõue			Et ole üldse tähtis nõue			
S u g u	M	N		M	N		M	N		M	N		M	N		
Töö peaks ...																
1. ... andma rahulolu töö tulemustest	36,7	40,5	37,6	42,5	43,2	42,6	13,8	10,8	13,2	1,4	0,9	1,3	2,1	1,8	2,0	
2. ... tagama inimese ootuste ja energia rahendamisega	27,8	27,0	27,8	46,0	56,8	48,1	16,4	8,1	14,6	3,5	3,6	3,5	3,3	0	2,6	
3. ... andma võimaluse luua ja olla originaalne	13,3	13,5	13,3	35,7	47,8	38,2	33,2	21,6	30,9	9,1	11,7	9,6	4,2	0,9	3,5	
4. ... ise tegijate õpetamine ja arendamine	24,3	24,3	24,3	46,7	55,9	48,5	17,5	12,6	16,5	5,1	2,7	4,6	2,8	0,9	2,4	
5. ... võimaldada töös asetisvõimalusi	5,1	6,3	5,6	13,8	22,5	15,6	27,8	23,4	26,9	32,2	30,6	31,9	17,1	10,8	15,7	
6. ... olema selline, mis leiab hindamist ka sõprade ja tuttavate poolt	18,0	20,7	18,7	43,5	46,9	44,1	16,8	9,0	15,2	14,0	14,4	14,1	4,0	4,5	4,1	
7. ... olema puhes ja füüsiliselt kerge	17,1	13,5	16,3	25,7	34,2	27,4	15,9	5,4	13,7	25,9	34,2	27,6	12,2	7,2	11,1	
8. ... võimaldada hea palga	43,0	36,0	41,7	40,7	48,7	42,2	6,8	2,7	5,9	4,7	8,1	5,4	1,6	0	1,3	
9. ... olema ajaliselt kindlate piiridega	21,5	24,3	22,2	33,4	47,8	36,3	16,8	9,0	15,2	17,1	8,1	5,2	7,2	4,5	6,7	
10. ... kindlustada positsiooni ja prestiiži ühiskonnas	9,8	9,9	9,8	31,1	24,3	29,6	32,0	29,7	31,5	14,5	23,4	16,3	8,4	8,1	8,3	
11. ... tagada rahuliku ja kindla tuleviku	32,0	24,3	30,4	40,7	50,5	42,6	13,6	13,5	13,5	5,8	7,2	6,3	4,4	0	3,5	



Tabel 2

5			7			8			Kõige tähtsam nõue		
1 + 2			4 + 5			6 - 7			M	N	
M	N		M	N		M	N		M	N	
73,2	83,2	80,2	3,5	2,7	3,3	75,7	80,5	76,9	18,9	20,7	19,4
73,8	83,8	75,7	6,8	3,6	6,1	67,0	80,2	69,6	10,1	14,4	10,9
49,0	61,3	51,5	13,3	12,6	14,1	35,7	48,7	37,4	2,6	7,2	3,5
71,0	80,2	72,5	7,9	3,6	7,0	63,1	76,6	65,5	4,7	8,1	5,4
18,9	28,8	21,2	49,3	41,4	47,6	-30,4	-12,6	-26,4	1,2	0,9	1,1
61,5	67,6	62,8	18,0	18,9	18,2	41,5	48,7	44,6	5,4	4,5	5,2
42,8	47,7	43,7	38,1	41,4	38,7	3,7	6,3	5,0	1,2	2,7	1,5
83,7	84,7	83,9	6,3	8,1	6,7	77,4	76,6	77,2	26,9	17,1	24,8
54,9	75,1	58,5	24,3	12,6	19,9	30,6	62,5	50,0	3,3	4,5	3,5
40,9	34,2	39,4	22,9	31,5	24,6	18,0	2,7	31,4	1,9	2,7	2,0
72,7	74,8	73,0	10,2	7,2	9,8	62,5	67,6	70,2	8,2	8,1	8,1
Vastanata :									15,7	11,8	14,1



Tabel 3

Koondises enamlevinud elukutseväärteused erislaade lõikes

Kogu Koondis	Trektoristid	Ineener-tehniline personal	Autojuhid	Ennevaatorijuhid- ja abid	Teenistujad	Käsitsi masinaperandustöölised	Kaubandustöötajad	Lukkoeped
1. Materiaalne hüvitus 77,2	Materiaalne hüvitus 83,1	Enneväljendus 96,4	Materiaalne hüvitus 71,5	Materiaalne hüvitus 85,7	Materiaalne hüvitus 88,4	Materiaalne hüvitus 68,0	Materiaalne hüvitus 92,2	Enneeteostus (tagase oekuste ja energia rekendamine) 94,0
2. Enneväljendus 76,9	Enneväljendus 71,6	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 89,2	Enneväljendus 62,4	Rehulik ja kindel tulevik 74,2	Enneväljendus 79,5	Enneväljendus 62,1	Kitsena keskonnatunnustus 85,2	Enneväljendus 88,0
3. Rehulik ja kindel tulevik 70,2	Enneeteostus 63,1	Enneetäiendus 76,1	Rehulik ja kindel tulevik 62,4	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 65,6	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 75,9	Enneeteostus (laus ja oile originaalne) 56,0	Enneetäiendus 81,4	Enneetäiendus 80,0
4. Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 69,6	Rehulik ja kindel tulevik 58,8	Materiaalne hüvitus 67,9	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 58,5	Enneetäiendus 62,9	Enneetäiendus 68,4	Rehulik ja kindel tulevik 51,5	Enneväljendus 81,4	Materiaalne hüvitus 64,0
5. Enneetäiendus 65,5	Kitsena keskonnatunnustus 58,4	Rehulik ja kindel tulevik 51,5	Enneetäiendus 55,9	Enneväljendus 57,1	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 58,0	Rehulik ja kindel tulevik 65,6	Enneeteostus (oekuste ja energia rekendamine) 74,1	Rehulik ja kindel tulevik 54,0
6. Ajaliselt kindled piirid 50,0	Ajaliselt kindled piirid 52,0	Enneeteostus (laus ja oile originaalne) 49,9	Kitsena keskonnatunnustus 44,2	Ajaliselt kindled piirid 51,4	Enneeteostus (laus ja oile originaalne) 54,3	Kitsena keskonnatunnustus 40,9	Ajaliselt kindled piirid 62,9	Kitsena keskonnatunnustus 32,0



Tabel 4

## Koondise enalevinud eluorientatsioonid erialade lõikes

	Kogu Koondis	Trektoristid	Inventar-tehniline personal	Autojuhid	Käsitajad, masparandustöölised	Tööstustajad	Ekspeditsioonijuhid ja -abi	Kaubandustöötajad	Luakõrval
1.	Perekonnaelu 47,0	Perekonnaelu 37,9	Perekonnaelu 50,0	Perekonnaelu 36,4	Perekonnaelu 50,0	Perekonnaelu 60,0	Perekonnaelu 40,0	Perekonnaelu 51,9	Perekonnaelu 48,0
2.	Kutsetegevus 10,2	Sõprade ring 11,6	Kutsetegevus 20,2	Sõprade ring 36,4	Meeskonnajälgimine 16,7	Vaheldusriikas elu 8,6	Kutsetegevus 8,6	Sõprade ring 11,2	Kutsetegevus 16,0
3.	Sõprade ring 6,9	Kutsetegevus 10,5	Sõprade ring 7,1	Kutsetegevus 7,8	Kutsetegevus 7,6	Kutsetegevus 5,7	Meeskonnajälgimine 8,6	Kutsetegevus 7,4	Meeskonnajälgimine 8,0
4.	Meeskonnajälgimine 6,7	Meeskonnajälgimine 7,4	Vaheldusriikas elu 3,6	Vaheldusriikas elu 6,5	Arrestus 4,6	Meeskonnajälgimine 5,7	Lennikharrastus 5,7 Arrestus 5,7	Arrestus 7,4	Vaheldusriikas elu 8,0
5.	Arrestus 5,4	Arrestus 6,3	Lennikharrastus, Meeskonnajälgimine, Kultuurihuvide rahuldamine 2,4	Arrestus 5,2	Lennikharrastus 4,6	Arrestus 5,7	Sõprade ring 5,7	Meeskonnajälgimine, ühiskondlik tegevus 3,7	Lennikharrastus, Arrestus, Lõbus ajeveetamine 4,0



### TOOTINGI KUSK

Parimate tootinguaste loomine eeldusteb oluliselt nii ettevõtte majandusliku kui ka sotsiaalse elu arengut. Head tootinguastad võimaldavad toote kvaliteetsenalt, tööte tõhviljakust jne. Parimate tulemuste saavutamise tootmises lubab omakorda tunduvalt suuremat rehuldust oma tööst.

EFT Pärnu Rejoneerikoondis tegeleb põhiliselt aspe-randuse ja turbotootmisega ja seda iseloomustavad järgmised tootmise eripäradest talonevad erijooned:

- töö iseloomust tingitud hooajalisus mõnedes tootmisalades,
- tööobjektide leioliipolisus,
- ettevõtte allüksuste erinev tootmisprofiil ja olukord, kus ühes allüksuses on teiste suhtes teenindavateks,
- tootud hulge füüsiliselt raske käsitöö peretane-tu säilimine.

Kuna välitingimusi (ilmastik jne.) tööobjektidel parandada ei ole võimalik, siis tuleb tänuksada vastavate jacc-kondade varustamisest eelduste, tagavaradesse, materjalide ja nunga. Teiselt poolt seab ilmastikutingimuste mõju kompenseerida sellisel objektidel tootjatele vastuvõetavamate olme-tingimuste (toitlustamine, õhutamisevõimalused, teemindus jne.) loomise kaudu.



Teise kontingendi ettevõttes moodustavad tootjad ei-  
setõõdel (remondijaoskondades, kaubeladudes) ja ehitus-  
ning kapitalremondi ajal, loomsfarmide mehhaniseerimise ja  
elektrifitseerimise tõõdel.

Et selgitada suundi ja ülesandeid tõõtingimuste paran-  
damiseks, on oluline teada tõõtajate subjektiivset suhtumist  
tõõsse ja tõõd mõjutavatesse teguritesse. Sellele ongi pühon-  
detud käesolev osa. Helnevalt aga püüame selgitada, mida ku-  
jutavad endast põhilised tõõd mõjutavad tegurid ning millise-  
te analüüsivate tõõtajate gruppide suhtes on need mõjuvad.  
Põhilises osas käivad need tõõtingimused ja nende mõjud just  
ruumides tõõtajate kohta.

1. Tõõprotsessis mõjuvad tõõtajale sellised tootmis-  
keskkonna faktorid nagu ruumide interjööri, masinad, nende  
kujundus ja ka füüsiline atmosfäär (müra, vibratsioon, tem-  
peratuur jne.). Need tootmiskeskkonna faktorid kutsuvad  
olenevalt oma kvalitatiivsest ja kvantitatiivsest tundes-  
test esile erinevaid emotsioone, peõühilisi seisundeid, füü-  
silist ja peõühilist pinget.

Järelokult on tõõtingimuste parandamine ruumides  
ettvõtte administratsiooni ühe tähtsamid ülesandeid. Tõõ-  
tingimuste parandamine tagab tõõ tootlikkuse tõõsu, kaitsab  
tervist ning kindlustab kõrged tõõvõime ja normaalne tõõjõu  
teostootmise. Seodes tõõtingimused tõõtusettevõtetes on  
kogunihtliku tõõsõõ suhtumise eelduseks ja ja muudavad tõõ  
inimise e osamõõks vajaduseks.

Tõõtingimuste all mõõõõõ tõõ sanitaer-hügieenilisi



ja esteetilisi faktoreid nende omavahelises seoses, mis tingivad psühholoogilisi mõjutusi inimorganismile tööprotsessis. Töötingimused sõltuvad nii tootmise tüübist, tehnoloogilisest protsessist, töö iseloomust kui ka töö sanitaar-hügieenilisest ja esteetilisest tingimustest.

Kasutatavast tehnikast ja tehnoloogiast, töö tootmise organisatsioonist olenevad sellised töötingimuste psühholoogilised faktorid, nagu füüsiline ja neuropsühholoogiline koormus, tempo, rütm, tööpoos, töö ja puhkuse režiim jne. Tootmis keskkonna sanitaar-hügieenilised faktorid tingivad tööruumis teatud temperatuuri, niiskuse, tolm, auru ja gaasi vibratsioonid, ultraheli, atmosfääri rõhu, valguse jne.

Estetika seisukohast kujutavad töötingimused endast faktorite kogumit, mis tingivad tööstusinterjööri lahenduse. Siis kuuluvad ruumide arhitektuur, kujundus, tööpinkide, tööriistade ning töökohtade värvus.

Sanitaar-hügieeniliste ja esteetiliste faktorite eripäraks on see, et nad mõjavad kõigile töötajatele, kes viibivad (töötavad) selles tehhis või jaoskonnas. Seda tähtsat tingimust tuleb oluliselt arvestada töötingimuste parandamisel. Kui juba üksikud õigesti valitud sanitaar-hügieenilised faktorid võivad avaldada soodsat toimet inimese organismile ja ka tootmisahelajatele, siis nende faktorite õige kombinatsioon avaldab väga tugevat mõju inimese meeleolule, töötahtele ja töö resultaadile.



EPT Pärnu Rajoonikoondises uurisime töötejate hinnannguid tšsttingimuste 25 nõjuri suhtes.

Neid võib jaotada järgmistesse rühmedesse:

- 1) saniteer-hügieenilised tingimused tšstkohal või -ruumides,
- 2) tšstolne tingimused,
- 3) tšst organiseerimiseost sõltuvad tegurid.
- 4) tšst iseloomust tulenevad tegurid.

Vastluse olla kuuluvad järgmised tšsttingimuste nõjurid:

#### I Saniteer-hügieenilised tingimused:

- 1) temperatuur tšstruumis suvel ja talvel,
- 2) õhu saastatus tolmu või geasidoge,
- 3) ventilatsioon tšstruumis,
- 4) niire tugevus,
- 5) valgustus tšstkohal,
- 6) tuuletõmbus suvel ja talvel,
- 7) puhtus tšstkohal.

#### II Tšst olmetingimused:

- 1) toitlustamine tšstklas ja tšstobjektil,
- 2) pesemisvõimalused,
- 3) tualettruumide olukord,
- 4) riietusruumide olukord,
- 5) tšstkohe või -ruumi kujundus ja väljenõgonine,
- 6) sšstbimisvõimalus tšstobjektil,
- 7) transport tšstle ja tšstilt koju,
- 8) elukohe kaugus tšstkohast.



### III Töö organiseerimine:

- 1) tööruum,
- 2) ületundide tegemine,
- 3) materjalidega varustamine,
- 4) töövahendite ja seadmete kohalolek,
- 5) töö normeerimine.

### IV Töö iseloom:

- 1) füüsiline käsitsitöö,
- 2) töötamine masinatel.

Koondises tehtud uurimistöö eesmärgiks ei olnud dubleerida nende küsimuste lahendamist, mis kuuluvad ohutustehnika, TTO jt. valdkondadesse. Töö iseloomu ja tingimusi uuriti eelkõige nende mõju seisukohalt töötaja isiksusele jt. ettevõtte tegevuse sotsiaalsesse sfääri kuuluvatele nähtustele. Seetõttu on ka nende faktide mõõtmisel kasutatud töötajate hinnanguid, mis tehti kindlaks ankeedi kaudu.

Töötajate hinnangute alusel saime teha kindlaks nende rehvulolu töötingimuste ja nende mõjuritega. Kuna küsitlus ei võimalda selgitada iga konkreetse faktori negatiivseid ja positiivseid külgi eraldi, siis esitame need tervikuna, jättes tegurite negatiivsed küljed juba konkreetsetel juhtudel selgitada vastavatele spetsialistidele (ohutustehnika insenerid, TTO spetsialistid jms.).

Järgnevalt anname kokkuvõtte töötajate hinnangutest analüüsitud faktoritele nende ülalmainitud järjestuses.



Kõrvuti üldhinnanguga toome välja olulisemad erinevused tootmisüksuste ja erisade kaupa, samuti meeste ja naiste hinnangute erinevused. Märkime siin kohal, et töötajate hindamine ei sõltu enceedi andmeid sellistest töötajad iseloomustavatest üldotstarbelistest tunnustest, nagu vanus ja heridus. Toodud andmeid suhtumisel tuleb silmas pidada, et tegemist on subjektiivsete hinnangutega, mitte olukorra kindlaks tegemisega objektiivsete näitajate alusel. Kuivõrd tegemist on igas tootmisüksuses töötajad enamus hinnangute kokkuvõttega, võime nende alusel omegi saada olukorrast objektiivse pildi. Teiselt poolt aitab töötajad hinnang töötajatele, milles väljendub vastavate tegurite poolt avaldatav tegelik mõju, nende tegurite muutmist sageli paremini planeerida, kui objektiivne näitaja, millega ei seostu töötajad suhtumine antud tegurisse.

Kõigi eelnimetatud faktorite hindamisel võis vastaja kasutada järgmist joostest: "olen täiesti rehal", "olen rehal teatud määral", "ei oska öelda", "ei tule minu töö erveesse", "ei ole rehal" ja "ei ole üldse rehal".

Et töötajate parandamiseks on eelkõige vajalik töötajad häirivate tegurite väljeseelgitamine, siis selleks jälgime enneetmeterjelite interpretatsioonil põhiliselt mitte-rehalolu ja rehalolu suhet. Analüüsiks esitame just need faktorid töötajad hinnangute järgi, mis enamikku töötajad ei rehalda.

EFT Pärnu töötajad töötajate ja mõjurite hinnangu analüüsimisel toome kõigepealt üheikud faktorid eraldi. Kokku-



võelikut esitane tootmisloikude alatuses need faktorid, millele anti silmapaistvalt negatiivne hinnang. Pärast seda vastalduksse töötajate rahulolu tšütingiaustega veel eriseldede loikes.

## 2. 4. Sanitsar-hügieenilised tingimused

### Temperatuur tšüruugis suvel ja talvel. Tšütemine

kõrgendatud temperatuuriga ja niiskes õhus võib kees tana organismi termoreguleerimise häired ja sellega kaasneved hingamis-, südame-, vereringe jt. häired; Pihutatakse vee ja soolade <sup>lasakaalu</sup> ~~teehesolu~~. Kõrge temperatuur nõrgendab töötaja tšühelepanu ja seglustab tana vastureaktiivse väliliste ärritajatele ning teeb sellega kees võimeluse treenedeks. Temperatuuri, niiskuse jne. mõjul võib seglustada tšürüüü, koanede toodangu kvaliteet ja tšütootlikkus.

Suvisel temperatuuri tšüruugides on töötajate poolt rahuldavaks hinnatud (<sup>rahul</sup> ~~veer~~ ei ole 5,7 % e. 31 vastanud). Soolises, tootmisloikude ja eriseldede loikes olulisi erinevusi hinnangutes ei ole.

Vastupidiselt eelnevale on tšüruugide temperatuuri talvel hinnatud eberahuldavaks (16,5 % e. 100 töötajat peeb seda halvaks). See rahuldeb 170 töötajat, samal ajal kui 37,0 % küsitletuist ei oenanud sellele tegurile hinnangut anda. Kaistöötajed peevad seda eberahuldavaks kui nehed. Kõige rohkem pretensioonse Pärnu-Joegupi betoonit. ehhi töötajetel temperatuuri kohta on talvekuudel. Ka pooled administratiivse esindejäd ning setomejändi ja Pärnu-Joegupi remonditšükojse töötajäd annavad sellele faktorile eberahuldave



Tabel 1

Tööstingimused EPT Pärna Koondise tööstajate  
hinnangu põhjal

	Olen täies- ti ra- hul	Olen rahul- teetud mää- ral	Ei oska sel- da	Ei ole ra- hul	Ei ole üldse rahul	Vae- te- me- te
Elukohta kaugus töö- kohast	51,5	23,9	5,0	13,2	5,8	1,3
Töötamine vältitöödel	26,1	31,1	32,6	4,3	2,8	3,1
Töötamine tööruumis	15,9	32,8	27,4	12,6	7,0	4,3
Transport tööle ja töölt koju	36,1	25,6	24,1	7,6	3,9	2,8
Töö rütm kuu või kvartali algul	27,4	37,6	21,3	7,8	2,2	3,7
Töö rütm kuu või kvartali lõpul	23,3	34,4	21,9	13,0	3,7	3,7
Töö rütm nospereandus- tööde hooajal	20,2	23,8	35,6	7,6	3,3	3,5
Töö normeerimine	12,2	28,7	31,3	17,0	7,6	3,1
Töövahendite ja seadmete korrasolek	10,9	41,3	17,8	20,4	7,8	1,9
Motivatsiooni varus- tamine	7,2	30,4	20,9	27,2	11,8	2,4
Uletundide tegemine	12,0	28,4	29,1	18,7	6,3	3,1
Püüdlane käsitöö	13,0	24,1	45,0	10,4	3,5	4,1
Töötamine masinatel	24,6	27,8	38,5	3,0	2,4	3,7



hinnangu. Tööruumide temperatuuri tuleks lukkseppade ja keevitajate arvates parandada talvemuudel.

Õhu seestamine tolmaga või gaasidega. Ligi pooled (235 töötajat) pole andnud sellele faktorile hinnangut - ilmselt pole neil sellega kokkupuudet olnud. Antud mõjurit hinnanud töötajad peavad olukorda koonditsemise üldiselt negatiivseks, s.e. rohkem töötajaid peab olukorda ebarahuldavaks kui rahuldavaks. Mehed tunnevad õhu seestumist rohkem kui naistöötajad. Töötajate hinnangutest lähtudes tuleb kõigis remonditöökohtades ja Hirva-Jaagupi betoonitöökohtas võidelda õhu seestamise vastu tolmaga või gaasidega. Seda tegurit tunnevad ka lukkseppad, keevitajad ja elektrikud.

Õhu seestamine on otseselt seotud ventilatsiooniga olukorraga töötisruumides. Need töötajad, kes kurdavad õhu ülemäärase seestamise üle, pole rahul ka ventilatsiooniga olukorraga töötisruumides.

Müra tugevus. Üheks väliskeskkonna faktoriks, mis mõjutab tundavalt inimese tervist, on müra. Selle teguri koormus kasvab iga päevaga, sest tehnika täiustub pidevalt, suurendades seadete võimsust ja nende töötamise kiirust. Müra avaldab väga tõelist mõju inimese tervisele ja tema tervisele, tekitab otseselt töötajate närvisüsteemi. Sellepärast on eriti oluline võitlus müra vastu. Pole alust uskuda, et inimene, kes töötab kõrarikkes töökohas palju aastaid, on sellega harjunud. Müraga pole võimalik harjuda. Kui inimene ei pane seda hiljemalt otseselt tähele, siis närvisüsteemile mõjub ta kõige suurem kahju.



Tabel 2

Koondine tšestsejeto hinnangud tšestingimuste  
mõjuritele

	Olen tšestse- ti ra- hul	Olen rahul tee- tud määril	Ei oska öel- ds	Ei ole ra- hul	Ei ole öel- se rahul	Vasta- mets
Temperatuur tšestruu- nis suvel	23,1	15,4	42,6	3,7	2,0	12,2
Temperatuur tšestruu- nis talvel	13,5	16,1	37,0	13,7	4,8	12,8
Õhu reostatus talma või gassidega	8,5	11,1	43,5	15,6	8,0	13,3
Ventilatsioon tšes- ruunis	9,6	13,5	38,9	17,2	7,4	13,3
Müra tugevus	10,2	11,1	43,9	13,2	8,0	13,7
Valgustus tšestkohal	16,3	21,5	36,1	8,0	4,8	13,3
Tuuletõmbus tšestruu- nides suvel	14,5	13,9	48,5	5,4	3,9	13,9
Tuuletõmbus tšestruu- nides talvel	12,0	13,5	44,4	9,1	7,8	13,2
Ruhtus tšestkohal	12,8	23,1	36,8	9,6	4,4	13,2



Tabel 3

Koondise töötejate hinnangud tööolme  
tingimustele

	Töö- täi re- hul	Töö- tud nää- rol raba	Mi- gaks õelds	Mi- ole re- hul	Mi ole üldre- kohul	Töö- temo- te
Toitlustamine eesklaas	10,0	22,4	41,9	13,3	11,5	0,9
Toitlustamine tööob- jektidel	3,3	17,8	48,0	16,3	12,4	2,2
Mieturuum	9,8	25,8	38,0	17,8	7,2	4,5
Peenisevõimalus	14,6	30,2	22,8	22,4	8,5	1,5
Tualettruum	18,0	32,8	23,9	14,8	9,3	1,3
Töökoha välisilme	15,6	41,3	27,2	9,6	4,3	2,0
Tööruumi kajendus	11,3	33,1	36,5	11,7	5,4	2,0
Õhuniisutamise töö- objektid	5,2	22,8	57,8	8,3	3,3	2,6



Kaigi müra kohta annavad hinnangu veidi vähesel hulgal enketeeritud töötajad (229), on need mõjurit taunivate ja heaks kiitvate töötajate hulk võrdne (174 inimest ei ole müraga ruumides rahul). Meestöötajad taunivad müra rohkem kui naised. See on arusaadav, kuna meeste töökohtades on enam aeglasemalt arenevaid müraerohkete operatsioonidega. Remonditöökohtade töötajate arvates on nende tööruumides lubamatult suur müra. Sellega ühinevad ka betoonitöökohtade töötajad, kellest ligi pooled (47,1 %) peavad olukorda tööruumides halvaks.

Eriolude läikes ei ole müraohutusega rahul eriti lukksepad (48 %) ja keevitajad (52,2 %).

Seoses aude võimeaste seadmete arendamisega tuleb juhtkonnal tunda müra ka nende müra suunutamise vastu. Töötajatele, kes töötavad sellistes tingimustes, tuleb kindlustada individuaalsed kaitsevahendid.

Valgustus töökohtadel. Kõrgis töötajate seas kuulub oluline osa nägemisele. Nägemisvõimeaste riiki kuuluva inimese välisnägemine 80-90 % informatsioon. Sellepärast mõjub ebaselge valgustus suuresti töötajate nägemisvõimele; juba lühiajaline töö järel kaotab töötaja nägemisvõime esialgse tase. Värvide ja nende pooltootude eraldamise tase langeb oluliselt mitte ainult valguse tugevusest, vaid valguse spektraalsest koostisest.

Valgustus on üldiselt hinnatud positiivselt, s.o. ainult 12,8 % töötajatest ei ole sellega töökohtadel rahul.



Neised poevad valgustust pereini korraldaks kui sched.  
Erinevate tootmisalade osas on t stajate hinnangud erinevad.

2/5 P rnu-Jaagupi betoonitsehhi ja 46,2 % Kilingi-  
N me remondit stkojate t stajatest ei pea valgustustingimusi nende t stkohtedel rahuldavaks. Erinevate l ikes kellelgi toistest tunduvalt suuremaid pretensioone ei erine.

Nega n itab praktika, nurisetakse teveliselt valgustuse  le k ige v hem (p itakse leida vigu enda helves n gemiisv inas), vastanata sellele, et paljudes t stkohtades j tab valgustust soovida. Sellep rast on vaja teostades pidevat kontrolli valgustustingimuste  le t struumides.

Tuulet mbus arvul ja talvel on seotud nii temperatuuriga t struumis kui ka ventilatsiooniga. Arvul tuulet mbus t stajaid, nende endi hinnangute p hjal, ei sega. Talviast tuulet mbust peetakse  ldiselt negatiivseks. Kritis t nivad seda meest stajad.  le poole P rnu-Jaagupi betoonitsehhi t stajatest peab seda t stingimuste n jurit eberahuldavaks. Negatiivse hinnangu on andnud ka keevitajad ja lukkseped.

Ruhtsa t stkohtal. T stajatest enamus on puhtusega t stkohtal rahul. Seda faktorit hindavad k ige rohkem eberahuldavaks betoonitsehhi t stajad, kellest 35,3 % t nivad puhtust t stkohtal. Erinevate l ikes h iribki see k ige rohkem betoneerijaid (71,4 %).  ldiselt on ega neised k ncoluse teguri hindamisel n ndlikumad kui meest stajad.



B. Tööolne tingimusel. Selle all me mõtleme riietusruumi, tualettraumi, pesemisruumi, söögikohta (sööklas) jt. töösse vahetult seotud olulistel iseloomuga ruumide olemsela ning seisundit.

Riietusruumidest elustab töötaja tööpäeva, sellest olenob tihti ka tema psüühiline laeng tööks. Näpene, tameda värviga, rasuvolt mõjav riietehoid ei mõju seedeselt töötaja tööstahtele.

Tualett- ja pesemisruumid ei ole kõrvalised ning vahetähtsad. Nende korrasolekule ei tule mitte pühenduda viimases järjekorras, vaid esmajärjekorras, sest nad on need tööstingimuste hulgas üsna olulist kohta.

Toitlustamine sööklas ja söökohtadel. Toitlustamine kohalikus sööklas puudutab põhiliselt neid töötajaid, kes ei tööte välisobjektidel. Sellepärast pole selle kohta üle 40 % vastajatest hinnangut andnud. 1/3 töötajatest peab toitlustust korras olevaks, aga 1/4 hindab seda vastupidiselt. Meeste ja naiste hinnangud jagunevad selliselt, et naistel peavad toitlustamist paremini lohendotaks kui meest-töötajad.

Üle poolte Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajad (59,9 %) peavad olukorda sööklas eberahuldovaks. Ka 2/5 Andru remonditöökoja töötajatest loeb toitlustamisel eberahuldovaks. Erilade löikes mingit erilist lohkaminekut hinnangutes pole, s.o. ei ole erilaseid, kus töötajad olehid eriti rahul loetud.



Toitlustamiskole tšebjektidel andsid hinnangu põhiliselt need tšestajad, kes tšestavad välitingimustes. Need pidadesid neid olusid täiesti eberahaldoveks. Üle poole tšestajatest I (58,9 %), III (58,3 %) ja IV (55,0 %) jaoskonnas tunnivad toitlustamist väliebjektidel. Ke erisade lõikes ei jaa enamik tšestajaid sellega rahule. Trektoristid (54,7 % e. 52 tšestajat), ekskavatorijuhid ja nende abid (62,8 % e. 21), samuti häidid meesperandustõid tegevad tšestlised (51,5% e. 34) leiavad, et toitlustamist tuleks paremini organiseerida.

Peenisevõimelused tähendavad vastavate ruumide ja seadmete olemasolu. Olulised on need selkõige remonditšestkedes, aga ke teiste allüksuste juures, tšestajad, andes peenisevõimelustele hinnangut, peavad neid üldiselt rahaldoveks. Ke pole olulisi erinevusi meeste ja naiste hinnangutes.

Kuid tootmisalulise lõikes hindavad pooled ehitus- ja kapitalremondijaoskonna tšestajatest peenisevõimelusi tšestkokes eberahaldoveks. Audru remonditšestkoja tšestajatest 35,3% kurdevad peenisevõimeluste üle, samal ajal on nendege rahul meespeelja tšestajid. Erisade lõikes on selle kohta kõige rohkem pretensioonid betoneerijatel (42,9 % ei ole rahul) ja kevitajatel (38,8 %).

Tšaletraanngide olukorde hinnatakse tšestajate poolt üldiselt positiiviselt, s.o. 50,8 % peavad seda rahaldoveks; tunnivad aga 24,1 % küid ustele vastanud tšestajad. Ligi 1/3 naistest ja meespeelja meestest pidadesid seda tšesttingimust



oberhuldevaks. Üle poole Andra renonditöökoja (58 %) ja kaubandusajeeskonna (52,3 % e.23) töötajad ei olnud rehal tulettraumide olukorraga nende tootmiselulis. Nulk betoonitsehhi töötajaid annab tulettraumidele ebarehuldeva ja rehuldeva hinnangu. Erisolede löikes on kõige rohkem pretonsioone kaubandustöötajatel (54,1 %) ja betoneerijatel (71,4 %).

Riietusruumide olukorra kohta pole kõigil töötajatel (nende töö iseloomu arvestades) võimalik vastust anda. 2/5 anteedile vastanud töötajatest ei ole seda tegurit hinnanud. Kaigi riietusruumide olukord on töötajate poolt rohkem positiivseks hinnatud (39 % hindavad heaks ja 25 % heivaks), tundub, et kõik võimalused pole siin veel ära kasutatud. Seda kinnitab hinnangute detailsem analüüs.

Mehed on riietusruumidega rohkem rehal kui naised. Automejandi töötajatest poe b olukorda ebarehuldevaks 36,1%. Väikead erinevused (negatiivsete hinnangute keske) töötajate hinnangutes on negatiivsete ja positiivsete vahel Andra ehitus- ja kaubitsrenonditöökojas ning betoonitsehhi töötajatel. Ligi 3/4 betoneerijatest ei ole rehal riietusruumide olukorraga.

Interiöör. Tööruumi interiöör evoldab tunduvalt mõju töötaja psühholoole ja töövõimele. Ruumi värvitoonid, mööblite ja tööriistade värv, seuti ruumi suurus - kõik see on siin oluline. Suurt ja kõledat, seuti väikest ja kuumat ruumi on võimalik muuta värvide abil mugavemaks, töötajaid vähem häirivaks.



Tööruumi kujundus ja välisilm on töötajate poolt üldiselt positiivselt hinnatud. Naised ja nohed hindavad tööruumi kujundust ja välisilmet enamasti üheksakuuselt. Kuid Pärnu-Jaagupi betoonitsehhi (47,1 %) ja Audru remonditöökoja (58,8 %) 6 töötajad peavad interjööri ebarehuldevaks. Selline on ka rohkem kui poolte betoneerijate (57,7 %) arvamus.

Töökohe välisilmega on töötajad rohkem rahul kui tööruumi interjööriga, kuigi ka siin 1/5 vastanutest ei pea seda heaks.

Meeste ja naiste hinnangute vahel olulist erinevust ei ole. Hitterahulolu töökohe välisilmega väljendavad ainult betoneerijad (57,2 % ei ole rahul).

Sõbimisvõimetus tööobjektil on töötajate poolt, kes seda vaevasid, üldiselt positiivselt hinnatud. Seege enamik töötajaid suhtub tööobjektile sõbimisvõimetusesse hästi. Erinevusi jaoskondade ja erioleda loikes selles suhtes ei esine.

Kõrge koostis töökohast on erinevates tootmisloikes erinev ja vastavalt sellele on ka töötajate hinnangud erinevad.

Kõige negatiivsem hinnang on andnud II jaoskonna töötajad. Üldiselt on kõnealune tegur aga positiivsete hinnangute osaliseks saanud.

Kõige ja töökohe vahelise kaudusega on seotud tööle ja koju sõiduks vajalik transport. Tegelikult hindasid need tootmisloolid, mis olid kodus ja töökohe vaheliseks vahel (Audru, administratsioon jt.) transporti <sup>olukorda</sup> ~~olemas~~ kõige halvemaks.



Peale nende nurisevad transpordi korralduse üle veel tur-  
betootmise jaoskonnad ja kaubandusjaoskond.

Tööstajate vastustest selgub, et elukohta kaugemale  
töökohast pööratakse teinejärgulist tähelepanu ja selle  
tõttu lahkuvad vähesed tööstajad koondisest.

C. Töö ORGANISEERIMINE.

Töörütm on tihedalt seotud töötempoga. Töörütmil all  
määratakse üksikuteks tööoperatsioonideks mahutatud aega ja  
pouss nende vahel. Töörütmil rikkumine kutsub esile pinge  
inimese keelnärvisüsteemis, kuna tekib vajadus uuesti tees-  
tede võrra muundatud rütm. Uue töörütmil muundamine on aga  
küllaltki "närvesõvaks" tööks. Sellepärast on lihtsam  
säilitada endist, aiassejaurdanud töörütmil. Töörütmil annab või-  
maluse lüua täpsete liigutuste süsteemi, mis kindlustab töö-  
operatsioonide elementide ühesuguse ajalise sooritamise.  
Sellepärast ongi vajalik säilitada ühesugune töörütmil pöö-  
vode, nädalste, kuude ja aastate jaoks.

Arheedile vastajad tõid esile töörütmil kolm kompo-  
nen/ti:

- töörütmil kuu ja kvartali algul
- " " " " " 16pul
- " " " " " meesoperandustööde hooajal.

Töörütmil kuu ja kvartali algul on koondise tööstajate  
te poolt küllaltki positiivseolt hinnatud. Kuid kõige roh-  
kem on see vastundidustatud administratsioonil tööstajatel.  
33,3 % nendest peab seda ebakorraliseks.



Koolisi ja eriolulisi erinevusi tšüürütni hindamisel kuu või kvartali olgul ei esine.

Tšüürütni kuu või kvartali lõpul on osuti peetud üldiselt rahuldavaks, s.o. Ülekaalus on rahuleolekut väljendavad hinnangud. Kuid seda hinnatakse mõnevõrra madalamalt kui eelnevat. Erinevust seost tšüütajate arvamusel selles suhtes ühtivad. Tšüürütniga kuu (kvartali) lõpul ei ole rahul edainistretsiocni esindajad (negatiivseid hinnanguid 38,9 % tšüütajatest, positiivseid - 22,2 %) ja Kilingi-Nõmme reconditšüükoda (positiivseid - 46,2 %, negatiivseid - 38,5 %). Eriliseliselt suuri kõikumisi ei ole.

Tšüürütni naspereandšüüde hooajal on kõige eberahuldavamaid just III jaoskonna tšüütajatel (36,7 % peob negatiivseks) nende hinnagutes. Ülejäänud kolme jaoskonna tšüütajate hinnangud on enam-vähem sarnased ja ka positiivsemad.

Ületundide tegemine mõjab tšüütajatele väga halvasti ja põhjustab nende ilmsel rahulolematuse. Eriti teunivad seda III jaoskonna tšüütajad, kellest rohkem kui pooled (53,4 %) ei ole sellega rahul. Ületundide tegemine ei meeldi ka I jaoskonnas (40,6 %) ja Kilingi-Nõmme reconditšüükoja tšüütajatele (ainult 15,4 % peob positiivseks, 38,5 % - negatiivseks). Sellest on tüdinanud ka trektoristid, kellest enamusel endisil 56,8 % ei teha teha ületunde.

Materialidoga varustamine ja tšüüvehendite ning seadmete korrasolek on üheks kõige negatiivsemalt hinnatud teguriks.

Tšüüvehendite ja seadmete korrasolek on automajandi



(51,2 % töötajatest hindab negatiivselt), Pärnu-Jaagupi (49,5 %) ning ehitus- ja korporendi- ja osakonna (58,8 %) töötajatest on rahulolematud.

Autojuhid (55,6 %), lukksepad (52,0 %), keevitajad (47 %) ja betoonerijad arvavad, et töövahendid ja tööaeg pole üldiselt korras.

Materjalidega varustamisega ei ole rahul enam keegi töötajast.

Samadel erisidel (betoonerijate osusel on ainult elektrikud) on ka pretensioon materjalidega varustamisega.

Töö normeerimist on töötajad üldiselt väga negatiivselt hinnanud. Enamus töötajaid ei ole selle faktoriga üldsegi rahul. Eriti torkab silma Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajate tugev negatiivne hinnang (61,5 % ei ole rahul töö normeerimisega). Rohkem kui pooled töötajad ei ole ka II, III jaoskonnas ja autotööstuse töötajad üldse rahul. Kõige positiivsemalt on hinnatud seda faktorit Andru remonditöökoja töötajad (76,5 % peavad heaks).

Töö normeerimine tekitab rahulolematust autojuhtide, ekeev-sterijahitide, meesparenduses mehhaniseerivate tööde tegijate, samuti ka lukkseppade hulgas.

D. Töö ühiskond.

Ühiskondlikud ei ole üldiselt negatiivselt hinnatud nende poolt, kes seda teevad. Ilmselt kompenseerivad need tegurid tehtava ühiskondliku riskuse ja ühekülgsuse. See aga ei tähenda, et administratsioon ei peaks tegema



vastavaid pingutusi selle tšelliigi ootähtsuse edasiseks vähendamiseks.

Tööstamine masinatel hõlmab tšelli nii masinarendusmasinatel kui ka autotranspordis. See on tööstajate poolt loodud üldiselt vastuvõetavaks. See annab suure oletuseks, et käsitööstuse vähendamine mehhaniseerimise eesmärgiga teel loeb tööstajate positiivset suhtumist, võimaldab suurendada üldist rahulolu oma tšelliga.

### 3. KOKKUVÕTTES.

Erinevates tootmiselühtides on tööstajate hinnangud erinevatele tšelli- ja olustingimustele erinevad.

Järgnevalt esitame ülevaate mitterahuldavatest tšellistingimustest ja nende mõjuritest tootmiselühtide koostajate, tšelli välise need uuritud tegurid, millele eelkõige silmapaistvalt negatiivne hinnang.

I masinarendusjaoskonnas tööstajad ei ole rahul tootmiselühtide tšelliobjektidel. Neile ei meeldi ka ületundide tegemine.

II masinarendusjaoskonnas tööstajatele ei meeldi tootmiselühtide tšelliobjektidel. Nad ei ole rahul ka tšelli normeerimisega. Selle jaoskonnas tööstajate arvates on nende elukoht ja tšelli koht teinud teinud väga kehvad.

III masinarendusjaoskonnas tööstajad taunivad eelkõige tšelliühtide nii kuu- ja kvartali kui ka masinarendustšelli hooajal. Neile ei meeldi ületundide tegemine ja nende arvates ei ole korras tšelli normeerimine.



(IV) turvateotmise jaotkond. Töötajad peavad eberahuldavaks toitlustamist tööobjektidel. Teiste tööstingimastega võis nende arvates enam-vähem rahale jääda.

Automehhanika. Töötajad peavad eberahuldavaks temperatuuri tööruumides talvekuudel. Nende arvates jätevad ka riidetuba ruumid nende töökohtade peal soovida. Materjalide ja tegevussõidukite varustamine on üheks kitsaskohaks, eriti töövahendite ja seadmete korrasolek. Autojuhid ja teised automehhanika töötajad ei ole rahul normeerimisega.

Pärnu-Jaagu remonditöökoja töötajad ei pea rahuldavaks temperatuuri tööruumides talveperioodil. Nüüd tugevust tööruumides peavad nad ülemääraseks. Täiendavaks otsuseks töö pauside likvideerimisel on materjalidega varustatus ja seadmete nikkorrasolek.

Kilinski-Wõrre remonditöökoja. Nüüd on kõiki remonditöökoja töötajaid kimbavaks teguriks. Ka valgustuse probleem tööruumides on töötajate arvates pundulikul lahendamata. Toitlustamine töökojas ei ole siinsete töötajate arvates nõutaval tasemel ning tööruumide kuu ja kvartali lõpul jätab soovida. Töötajad ei ole rahul ületundide tegevusega. Oluliselt püüakse on ka materjalidega varustamine ja töövahendite ning seadmete pundulik korrasolek. Täiendavaks otsuseks nende töö organiseerimisel peavad töötajad töö normeerimist.



Andru remonditöökoja. Töötajad hindavad madalalt toitlustamist kohalikus sööklas ja neid ei rahulda peamisvõimalused, tuletõrvari ja riistetaruami olukord. Tunduvalt tuleks parandada tööruumide interjööri. Ka transport tööle ja koju ei ole nende töötajate arvates kõige paremini lahendatud.

Kaubandusjaoskonna ja loomakasvatustööstuste tehnikasektori ja elektrifitseerimise jaoskonna töötajad ei esita olulisi pretensioone nende faktorite suhtes, mida püüdnud läbiviidud enkeedis.

Kaubandusjaoskonna töötajad tunnevad muret ainult ainult transpordi pärast tööle ja tagasi.

Rühma- ja kapitalremondijaoskonna töötajate arvates on eberahuldavad peamisvõimalused, tuletõrvarid ja riistetaruamid. Nende arvates tuleks reguleerida tööruumide kuu ja kvartali lõpu. Oluliseks kitsakuseks on veel halb materjalidega varustamine ja töövahendite ning seadmete mittekorrastolek.

Päru-Jaagu betoonitööehhi töötajatel on üldse kõige rohkem pretensioone tööstusruumide suhtes. Neid häirib temperatuur ja tuletõrvari talvekuudel tööruumides. Ka õhu soojendamise ja niire probleem vajab lahendamist. Töötajate arvates tuleks parandada valgustustingimusi töötaruamides. Sellega peab kaasama ka töökoja puhtuse, tuletõrvaride ja riistetaruamite olukorra parandamine ning interjööri kaasajaks ja töötajatele vastuvõetavaks muutmise.



Administratsioonil ei ole tähtsustele ja nende mõjutele olulisi pretensioone. Nad pole rehal tšüüritai- ga nii kau või kvartali elgu kui ka lõpus. Peale selle häirib talvine temperatuur tšüüritades ja ja transpordi olukord tšüüritadele tulekul ja seelt lahkumisel.

Priselede lõikes esine tšüüritamisel veadeltes selli- se pildi.

Trektoristide arvates tuleb selkõige parandada toit- lustustingimusi tšüüritajatel, nad ei soovi teha ka ille- tunde. Nende arvates ei ole kõik korras nende tšüürit normeerimise- ga.

Autolihtide arvates on ebarahuldavad materjalidega varustamine ja tšüüritajate ning seadmete korrasolek. Nen- de arvates on ka tšüürit normeerimises puudujärke.

Eksploatoriidid ja nende abid arvavad, et toitlus- tamine tšüüritajatel pole rahuldavalt korraldatud. Ka tšüürit normeerimine tekib nende rahulolematust.

Eluolukorra parandustööd tegevad tšüüritajad ei ole re- hul toitlustusoludega ja tšüürit normeerimisega tšüüritajatel.

Lukkseppide ja keevitajad ei ole rehal temperatuuri- ga talvekuudel tšüüritades, õhu ülemäärane soojumisega ja ventilatsioonil olukorraga. Nende arvates tuleks vahen- dada müra. Materjalidega varustamine ja tšüüritajate kor- rasolek on üheks kõige negatiivsemalt tšüürit mõjutavaks te- guriks. Lukkseppide arvates pole vaja teha ületunde ning nad ei ole rehal ka tšüürit normeerimisega. Keevitajad rõhuta- vad, et nende peenisevõimelused ei vasta nende tšüürit in- tsele.



Käsitaj napparendustid tõusvad tšellised ei ole rahul tootlustusoludega ja tšš normeerimisega tššobjektidel.

Lukkseppid ja keevitajad ei ole rahul temperatuuriga ja tuuletõmbusega telvokundel tššruumides, õhu ülemäärases seestumisega ja ventilatsioonil olukorraga. Nende arvates tuleks vahendada süre. Materjalidega varustamine ja tššvahendite korrasolek on üheks kõige negatiivsemalt tššd mõjuvaks teguriks. Lukkseppede arvates pole vaja teha ületunde ning nad ei ole rahul ka tšš normeerimisega. Kevitajad rõhatsvad, et nende pesemisvõimalused ei vasta nende tšš iseloomule.

Elektrikud ei ole rahul õhu seestumisega ja peavad ventilatsioonil tššruumides mittetõhusaks.

Retoneerijatel on võrreldes teiste eriolude tšštejetega kõige rohkem pretensioon tšštingimuste mõjaritele. Puhtus tšškel, pesemisvõimalused, tuuletõmbuse ja riietruumide olukord tuleb suuta paremaks. Tššruumide interjööri tuleks ümber kujundada. Rahul ei ole nad ka tšškohtu välisilmega. Nende arvates varustatakse neid materjalidega halvasti ja pole tihti korras ka seadmed ning tššvahendid.

Ankeedist saadud andmed võineldavad hinnata ka seda, millised tšštingimused saavad praegu suhteliselt kõige negatiivsema hinnangu osaliseks.

Kõige rohkem tunniti tššritaj, tšš normeerijast, tššvahendite ja seadmete korrasolekut, ventilatsioonil olukorda ja süre tššvust ning tootlustusist tššobjektidel.



Nende tingimuste ja nõjariite parandamine oleks<sup>k</sup> otstarbekas erilise tähelepanu all võtta, et asovutada töötajate Eldine rahalolu tööttingimustega ja tööd iseloomustavate faktoritega. Pärast seda tuleb vaadelda üksikuid tootmisalüüsid ja erisusi ning parandada need kitsasko-  
had, mis selguvad just nende vastustest.

Tulevikus on vajalik koostada detailne plaan töötin-  
gimuste parandamiseks, kus objektiivse olukorra hindamise kõrval on arvestatud ka töötajate hinnanguid tööttingimuste-  
le ja nende nõjariitele.

Kuigi otseselt tööttingimused ilmalt ei põhjasta töö-  
tajate hulgalist lahkumist koondisest, toimivad nad koos  
teiste teguritega, mis pole kõige positiivsemalt lahenda-  
tud ja tingivad kaudselt töötajate lahkumist koondisest.  
Sellepärast on vaja pöörata töötajate töö- ja elutingimus-  
te parandamisele järjekindlalt tähelepanu.

Hinnangud tööttingimustele iseloomustavad mitte ainult  
neid endid, vaid kaudselt ka õhkkonda ühes või teises all-  
lülis. Nii ei ole usutav, et betoneerijate poolt antavad  
negatiivsed hinnangud nii paljudele teguritele seletuvad  
ainult nende töö eripäraga. Nad peavad olema seotud veel  
muudegi otsisotsiste teguritega.



203 Elutõbe haigus tõukohast

Sugu	Olen täiesti rahul		Tõetud mää- rel		Ei oska õelda		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absoluut- suv	%								
283										
Mehed	207	18,4	109	25,5	25	5,8	58	13,6	23	5,4
Naised	71	54,0	19	17,1	2	1,8	13	11,7	5	4,5

Tabel 5

Tõutamine valitöödel

Sugu	Olen täiesti rahul		Tõetud mää- rel		Ei oska õelda		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absoluut- suv	%								
Mehed	116	27,1	150	35,1	117	27,3	20	4,7	13	3,0
Naised	25	22,5	18	16,2	58	52,3	3	2,7	2	1,8



Tööstamine tööstus

S a g u	Olen täiesti rahul		Tõenäoliselt rahul		Ei olnud üldse rahul		Ei ole üldse rahul			
	Abso- luut- sõnu	%								
Mehed	60	14,0	137	32,0	123	28,7	56	13,1	34	7,9
Naised	26	23,4	39	35,1	25	22,5	12	10,8	4	3,6

Tabel 7

Transport tööle ja töölt koju

S u g u	Olen täiesti rahul		Tõenäoliselt rahul		Ei olnud üldse rahul		Ei ole üldse rahul			
	Abso- luut- sõnu	%								
Mehed	157	36,7	119	27,8	88	20,6	34	7,9	19	4,4
Naised	38	34,2	19	17,1	41	36,9	7	6,3	2	1,8



Tõrjutu kuu või kvartali algul

Sugu	Olen täiesti rahul		Teadud midagi		Ei oke Soles		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absoluut-	%								
Mehed	117	27,3	162	37,9	90	21,0	31	7,2	11	2,6
Naised	31	27,9	41	36,9	24	21,6	11	9,9	1	0,9

Tabel 9

Tõrjutu kuu või kvartali lõpul

Sugu	Olen täiesti rahul		Teadud midagi		Ei oke Soles		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absoluut-	%								
Mehed	100	23,4	151	35,3	89	20,8	54	12,6	18	4,2
Naised	26	23,4	35	31,5	28	25,2	16	14,4	2	1,8



Tõrgeta neopreendatõide hooajal

Sugu	Olen täiesti rahul		Tõstetud mää- rel		Ei olnud Sõlde		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absol- uut- suv	%								
Mehed	58	20,6	138	32,2	132	30,8	38	8,9	17	4,0
Naised	21	18,9	23	20,7	59	53,2	3	2,7	1	0,9

Tabel M

Tõõ normeerimine

Sugu	Olen täiesti rahul		Tõstetud mää- rel		Ei olnud Sõlde		Ei ole rahul		Ei ole üldse rahul	
	Absol- uut- suv	%								
Mehed	51	11,9	129	30,1	110	25,7	88	20,6	39	9,1
Naised	15	13,5	26	23,4	58	52,3	4	3,6	2	1,8



		H e e s		H a i n e	
		%	absoluut- arv	%	absoluut- arv
Tõstvehen- dite ja seadmete korras- olek	Olen täps- ti rahul	11,2	48	9,9	11
	Olen rah- ul teo- tud mää- rnl	44,6	191	27,9	31
	Ei olna tähta	9,4	40	50,5	56
	Ei ole rahul	24,8	106	3,6	4
	Ei ole üldse rahul	8,4	36	5,4	6
Motorjõude- ga varustu- mine		7,7	33	5,4	6
		31,5	135	26,1	29
		12,6	54	52,3	58
		31,8	136	9,9	11
Uletundide tegevine		12,9	55	9,0	10
		27,3	117	34,2	38
		26,9	115	36,9	41
Uletundide tegevine		20,1	86	13,5	15
		10,1	43	1,8	2
Füüsiline kõhivai- tus		13,6	58	10,8	12
		25,7	110	18,0	20
		40,7	174	61,3	68
		11,7	50	5,4	6
		4,2	18	0,9	1
Tõstmine mehinetal		27,9	119	12,6	14
		32,2	138	10,8	12
		30,1	129	70,3	78
		3,3	14	1,8	2
		3,0	13	-	-



Tabel 13

		Mees		Naine				Mees		Naine	
Temperatuur tootmis ruumil	Olen täiesti rahul					Teitlastamine kohalikus sööklas	Täiesti rahul	11,0	47	6,3	7
	Olen rahul teost- müürel						Teost. määrat rahul	20,6	88	29,7	33
	Ei oska öelda						Ei oska öelda	40,4	173	47,8	53
	Ei ole rahul						Ei ole rahul	14,9	64	7,2	8
	Ei ole üldse rahul						Ei ole üldse rahul	11,9	51	9,0	10
Temperatuur tootmis talvel		12,2	52	15,0	20	Teitlastamine tootjortil		3,7	16	1,8	2
		16,4	70	25,2	28			18,5	79	15,3	17
		40,2	172	29,2	38			42,8	183	68,5	76
		13,1	56	16,2	18			18,7	80	7,2	8
		5,1	22	3,6	4			13,8	59	6,3	7
Osu saastatus tolmu või gaasi- dega		6,8	29	15,3	17	Riietusruum		10,7	46	6,3	7
		10,3	44	14,4	16			27,3	117	18,9	21
		43,7	187	43,2	48			33,4	143	55,9	62
		16,6	71	10,8	12			18,9	81	13,5	15
		9,1	39	3,6	4			8,2	35	3,6	4
Ventilatsioon tootmis		7,7	33	17,1	19	Pesemisvõimalus		13,7	67	10,8	12
		13,3	57	14,4	16			31,3	134	23,1	28
		39,5	169	36,9	41			19,2	82	36,9	41
		17,1	73	17,1	19			22,9	98	20,7	23
		8,9	38	1,8	2			9,4	40	5,4	6
Suure tugevus		7,7	33	19,8	22	Tualettruum		19,4	83	12,6	14
		10,3	44	14,4	16			30,1	129	42,3	47
		44,4	190	42,3	47			25,0	107	19,8	22
		14,7	63	6,3	7			14,5	62	16,2	18
		8,9	38	4,5	5			9,4	40	9,0	10
Valgustus too- kohal		13,1	56	28,8	32	Töökoha välisilme		14,9	64	17,1	19
		19,9	85	27,9	31			40,7	174	44,1	49
		39,3	168	29,5	27			29,0	124	20,7	23
		8,4	36	2,4	6			9,1	39	11,7	13
		5,6	24	1,8	2			4,4	19	3,6	4
Tualettohus tootmis ruumil		11,0	47	27,0	30	Töörümi kujundus		10,3	44	14,4	16
		14,0	60	13,5	15			31,1	133	41,4	46
		31,6	211	36,9	41			39,0	167	27,0	30
		5,6	24	6,3	7			11,7	50	11,7	13
		3,5	15	5,4	6			5,4	23	5,4	6
Tualettohus tootmis talvel		8,8	37	25,2	28	Pesemisvõimalus tootjortil		6,1	26	1,8	2
		13,3	57	13,5	15			25,9	111	10,8	12
		47,0	201	35,1	39			51,4	220	82,0	91
		9,8	42	6,3	7			9,8	42	2,7	3
		2,9	12	2,2	3			4,0	17	0,9	1
Puhus töökojal		11,9	51	16,2	18						
		21,5	92	28,8	32						
		40,4	173	23,4	26						
		7,9	34	16,2	18						
		4,9	21	2,7	3						



		Trak- torid	Auto- juht	Motot- vaatorid	Käsitöö- tööline	Hitus- tööline	Kauba- dustoo- taja	Lah- tõpp	Koovi- taja	Elek- trik	Beto- neerija	Ins. tehn. person- al	Tennis- tujud	Kuu- oriat													
Elukoha kaugus tööstusest	Olen täiesti rahul	51,6	30	52,0	46	42,9	15	23,0	19	23,3	15	40,7	11	66,9	27	73,9	17	30,3	7	25,7	6	63,1	53	60,0	21	76,5	26
	Olen rahul teost. määril	33,7	32	25,4	16	22,9	6	23,3	13	5,6	1	29,6	8	24,0	6	17,4	4	16,7	2	-	1	19,0	16	28,6	16	14,7	5
	Hi ocha sõda	7,4	7	6,3	3	-	9,1	6	-	-	-	7,4	2	4,0	1	-	-	16,7	2	14,3	1	1,2	1	5,7	2	-	-
	Hi ole rahul	21,1	20	10,4	8	28,6	10	21,2	14	11,1	2	14,8	4	-	-	4,4	1	8,3	1	-	-	8,3	7	2,9	1	5,9	2
	Hi ole üldse rahul	5,3	5	5,2	4	5,7	2	10,6	7	-	-	3,7	1	4,0	1	4,4	1	-	-	-	-	7,1	6	-	-	2,9	1
Töötamine väli- töödel		33,7	32	11,7	9	31,4	11	48,5	32	22,2	4	7,4	2	16,0	4	25,1	6	33,3	4	-	-	31,0	26	5,7	2	25,3	8
		44,2	42	33,8	26	48,6	17	39,4	25	55,6	10	18,5	3	28,0	3	21,7	5	33,3	4	14,3	1	19,0	16	11,4	4	20,6	7
		11,6	11	45,3	35	8,6	3	6,1	4	22,2	4	44,4	12	36,0	5	39,1	9	33,3	4	25,7	6	41,7	35	30,0	28	47,1	16
		5,3	5	2,6	2	8,6	3	1,5	1	-	-	7,4	2	16,0	4	8,7	2	-	-	-	-	2,4	2	-	-	5,9	2
		2,1	2	2,6	2	2,9	1	4,6	3	-	-	11,1	3	4,0	1	4,4	1	-	-	-	-	1,2	1	-	-	2,9	1
Töötamine töö- ruumis		12,6	12	9,1	7	11,4	4	1,5	1	22,2	4	18,5	5	16,0	4	21,7	5	33,3	4	28,6	2	28,6	24	17,1	6	20,6	7
		33,8	34	33,8	26	28,0	7	4,6	3	44,4	8	48,1	13	48,0	12	50,4	7	33,3	4	37,1	4	29,8	23	63,7	25	32,4	11
		23,3	24	26,0	20	31,4	13	63,6	42	33,3	6	7,4	2	16,0	4	15,0	3	8,3	1	-	-	16,7	14	8,6	3	29,4	10
		16,8	16	16,9	13	11,4	4	7,6	5	-	-	14,8	4	12,0	3	21,7	5	16,7	2	-	-	13,1	11	5,7	2	6,8	3
		6,3	6	10,4	8	2,9	1	13,6	9	-	-	3,7	1	-	-	13,0	3	6,3	1	14,3	1	8,3	7	-	-	2,9	1
Transport tööle ja töölt koju		37,9	36	33,8	28	28,6	10	33,3	22	33,3	6	22,2	6	52,0	13	39,1	9	66,7	8	42,9	3	38,1	32	28,0	7	47,1	16
		42,1	40	15,6	12	48,6	17	47,0	31	16,7	3	25,9	7	12,0	3	21,7	5	8,3	1	14,3	1	13,1	11	14,3	5	5,9	2
		8,4	8	29,9	23	2,9	1	1,5	1	38,9	7	18,5	5	28,0	7	34,8	8	16,7	2	28,6	2	40,5	34	51,4	18	41,2	14
		7,4	7	9,1	7	17,1	6	9,1	6	11,1	2	14,8	4	-	-	-	-	8,3	1	-	-	4,8	4	11,4	4	-	-
		2,1	2	6,3	5	2,9	1	6,1	4	-	-	11,1	3	4,0	1	4,4	1	-	-	14,3	1	1,2	1	-	-	5,9	2
Töötamine kuu või kvartali algul		25,3	24	23,4	18	17,1	6	37,9	25	33,3	6	14,8	4	28,0	7	30,4	7	50,0	6	71,4	5	29,8	25	11,4	4	29,4	10
		42,1	40	36,4	28	48,6	17	24,2	16	44,4	8	55,6	15	24,0	6	30,4	7	25,0	3	-	-	45,2	38	45,7	16	26,5	9
		18,9	18	27,3	21	14,3	5	27,3	18	22,2	4	11,1	3	32,0	8	26,1	6	35,0	3	28,6	2	8,3	7	17,1	6	41,2	14
		7,4	7	5,2	4	8,6	3	3,0	2	-	-	11,1	3	18,0	3	13,0	3	-	-	-	-	11,9	10	20,0	7	-	-
		3,2	3	1,3	1	2,9	1	4,6	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,4	2	2,9	1	2,9	1
Töötamine kuu või kvartali lõpul		15,3	15	23,4	18	17,1	6	39,4	26	16,7	3	11,1	3	24,0	6	26,1	6	50,0	6	71,4	5	22,6	19	8,6	3	26,5	9
		48,0	36	32,3	25	42,9	15	22,2	14	44,4	8	55,6	15	28,0	7	34,8	8	25,0	3	-	-	34,5	29	40,0	14	29,4	10
		22,1	21	27,3	21	17,1	6	23,8	19	11,1	2	14,8	4	32,0	8	26,1	6	25,0	3	28,6	2	6,0	5	20,0	7	41,2	14
		9,5	9	10,4	8	14,3	5	3,9	2	27,8	5	11,1	3	12,0	3	13,0	3	-	-	-	-	28,6	24	22,9	8	-	-
		9,5	9	1,3	1	2,9	1	3,0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,0	5	2,9	1	2,9	1
Töötamine saaparan- dustööde hooajal		30,3	29	18,2	14	25,7	9	39,4	25	-	-	7,4	2	3,0	2	17,4	4	41,7	5	28,6	2	10,7	9	-	-	47,7	6
		42,1	40	23,4	18	42,9	15	48,5	32	11,1	2	11,1	3	12,0	3	34,8	8	-	-	14,3	1	31,0	26	20,0	7	17,7	6
		8,4	8	40,3	31	2,9	1	1,5	1	38,9	16	66,7	18	68,0	17	43,3	10	58,3	7	57,1	4	40,5	34	74,3	26	55,9	19
		9,5	9	7,8	6	25,7	9	4,6	3	-	-	-	-	4,0	1	-	-	-	-	-	-	11,9	10	-	-	8,8	3
		4,2	4	5,2	4	2,9	1	6,1	4	-	-	3,7	1	4,0	1	-	-	-	-	-	-	2,4	2	2,9	1	-	-
Töö normeerimine		13,7	13	5,2	4	11,4	4	12,1	8	2,8	5	7,4	2	16,0	4	21,7	5	50,0	6	14,3	1	9,5	8	-	-	17,7	6
		32,6	31	27,3	21	34,3	12	31,8	21	33,3	6	22,2	6	16,0	4	47,8	11	16,7	2	14,3	1	27,4	23	20,0	7	26,5	9
		17,9	17	29,9	23	11,4	4	18,8	12	27,8	5	51,9	14	36,0	9	17,4	4	33,3	4	42,9	3	38,1	32	77,1	27	44,1	15
		23,2	22	28,1	17	34,3	12	22,7	15	11,1	2	-	-	20,0	5	4,4	1	-	-	28,6	2	15,5	13	-	-	8,8	3
		11,6	11	10,4	8	8,6	3	12,1	8	-	-	7,4	2	8,0	2	4,4	1	-	-	-	-	6,0	5	-	-	2,9	1
Töövahendite ja sead- mete hooldus		17,9	17	6,3	5	20,6	7	15,2	10	5,6	1	3,7	1	20,0	5	13,0	3	8,3	1	-	-	7,1	6	2,9	1	5,9	2
		55,8	53	32,5	25	37,1	20	48,9	27	30,0	9	29,9	7	24,0	6	34,8	8	68,7	8	14,3	1	39,3	33	29,7	9	47,1	16
		8,4	8	2,6	2	8,6	3	15,2	10	11,1	2	59,6	15	-	-	4,4	1	-	-	14,3	1	31,0	26	62,9	22	17,7	6
		12,6	12	44,2	34	11,4	4	16,7	11	33,3	6	-	-	44,0	11	34,8	8	16,7	2	28,6	2	13,1	11	2,9	1	23,5	8
		4,2	4	11,7	9	2,9	1	12,1	8	-	-	7,4	2	8,0	2	13,0	3	8,3	1	42,9	3	7,1	6	2,9	1	2,9	1
Materjalidega varustamine		9,6	9	3,9	3	14,3	5	13,6	9	11,1	2	3,7	1	4,0	1	8,7	2	8,3	1	-	-	4,8	4	-	-	5,9	2
		40,0	38	15,2	14	43,7	16	43,9	29	27,8	5	25,9	7	24,0	6	34,8	8	33,3	4	71,4	5	22,6	19	22,9	8	29,4	10
		21,1	20	3,9	3	8,6	3	16,7	11	16,7	5	43,1	13	8,0	2	6,7	2	6,3	1	14,3	1	27,4	23	57,1	20	32,4	11



Uletundide tege-  
mine

9,3	5	15,6	12	14,5	5	22,7	15	11,1	2	3,7	1	20,0	5	13,0	3	16,7	2	-	10,7	9	-	17,7	6		
26,3	25	41,6	32	40,0	14	53,3	22	36,9	7	13,5	5	16,0	4	16,1	6	33,3	4	-	17,9	15	28,6	10	29,4	10	
11,6	11	18,2	14	11,4	4	15,2	10	36,9	7	51,9	14	28,0	7	52,2	12	50,0	6	100,0	7	39,3	33	51,4	18	41,2	14
37,9	36	10,4	6	25,7	9	15,2	10	5,6	1	14,8	4	24,0	6	0,7	2	-	-	-	22,6	19	11,4	4	5,9	2	
18,9	18	9,1	7	8,6	3	9,1	6	5,6	1	3,7	3	-	-	-	-	-	-	-	7,1	6	5,7	2	2,9	1	

Fuugiline käsit-  
situs

12,6	12	9,1	7	8,6	3	33,3	22	11,1	2	3,7	1	24,0	6	8,7	2	33,3	4	18,6	2	4,8	4	2,9	1	8,8	3
22,1	21	25,4	18	20,0	7	43,9	29	51,6	10	11,1	3	12,0	3	47,8	11	6,3	1	14,3	1	10,7	9	5,7	2	44,1	15
48,4	46	52,0	40	42,9	15	6,1	4	11,1	2	51,9	14	32,0	8	17,4	4	41,7	3	14,3	1	71,4	60	85,7	30	41,2	14
10,5	10	6,5	5	14,3	5	9,1	6	22,7	4	18,5	5	16,0	4	17,4	4	16,7	2	42,9	3	7,1	6	2,9	1	2,9	1
5,3	5	2,6	2	2,9	1	6,1	4	-	-	7,4	2	3,0	2	0,7	2	-	-	-	-	1,2	1	-	-	-	-

Töötamine  
masinatel

45,3	43	45,5	35	51,4	18	12,1	6	-	-	3,7	1	36,0	9	4,4	1	33,3	4	-	-	7,1	6	-	-	2,5	3
47,4	45	29,0	23	34,3	12	16,7	11	44,4	8	11,1	3	24,0	6	26,1	6	23,0	3	23,6	2	20,2	17	11,4	4	29,4	10
4,2	4	13,0	10	5,7	2	59,1	39	59,6	10	66,7	13	20,0	5	56,5	13	41,7	3	42,9	3	63,7	36	62,9	29	38,2	13
1,1	1	2,6	2	5,7	2	-	6	-	-	3,7	1	6,0	2	13,0	3	-	-	14,3	1	1,2	1	2,9	1	5,9	2
						9,1	6			3,7	1	4,0	1					14,3	1	1,2	1				



ELATUSTASEME TÕSTMINE JA OLMETINGIMUSTE PARANDAMINE.

Ettevõtte sotsiaalse arengu planeerimisel ühe olulise osa moodustavad ettevõtte töötajate elatustaseme tõstmine ja olme-tingimuste parandamine. Läbiviidud ankeetküsitlusega püüdsime saada vastused mitmetele töötajate elatustaset ja olmet hõlmavatele küsimustele, et hiljem oleks võimalik teha vastavad järeldused.

Elatustase on võrdlemisi keeruline sotsiaal-majanduslik kategooria, mida tuleb iseloomustada vastavate näitajate süsteemiga.

Vastava süsteemi moodustaksid:

1. Inimese ainelise ja elukondliku kindlustatuse näitajad (rehvatulu ning selle koosseisu kvaliitva tarbimisfondi suurus ja koostis, reaalpalka ja reaalitulu suurus, tarbimise maht ja struktuur, elamu- ja heolutingimused, kaubanduse ja ühiskondliku teitlustamise tase jne.).

2. Ühiskonna tõealased näitajad (elamikkonna tõehoive, tõepeeva pikkus, tõe intensiivsus, tõekeha, tõeõrnamide, elutustehnika ja tõealigieeni seisukord, sotsiaalkindlustuse tase jms.).

3. Inimese füüsiliste ja vaimsete võimete arendamise eelduste näitajad (eluga, liive, tervishoia ja kehakultuuri tase, hariduse omandamise võimalus kui vaimse arengu põhieeldus, kultuurivarade kättesaadavus rahvale, puhketingimused jms.).



Selnevalt nähtub, et elatustaset iseloomustavad inimeste konkreetsed majanduslikud ja sotsiaalsed tingimused komplekselt ning ei ole võimalik viia ühise nimetaja alla kõiki majanduslikke ja sotsiaalseid tegureid, mis elatustaset mõjutavad.

Kõige üldisemalt võiksime öelda, et inimeste elamise ja töötamise tingimused määravad lõppastmes nende elatustaseme.

Elatustaseme üldistamete näitajatenä kasutatakse rahvatulu kasvu ja elanikkonna reaaltulude suurenemist. Neis peegeldub kõige paremini töötajate elatustaseme tõus või langus.

Rahvatulu loetakse universaalsemaks elatustaset iseloomustavaks näitajaks. Seda seetõttu, et rahvatulu on inimeste aineliste ja vaimsete vajaduste rahuldamise ainseks allikaks. Rahvatulu on seotud tootmisprotsessiga ja ühiskondliku koguprodukti jaotamisega.

Taastootmisprotsess on ühiskonna eksisteerimise alus. See- ga ta väljendab ühelt poolt tootmist, jaotamist, vahetamist ja turbumist ühelt poolt aga hüvede, tööjõu ja tootmisvahete kompleksset taastootmist. Ühiskondlik taastootmine toimub nii materjalselises kui ka vaimses sfääris. Aineliste ja vaimsete hüvede taastootmine kujutab endast ühiskondliku taastootmise lahutamatu osa.

Teadud perioodi (tavaliselt aasta) jooksul loodud aineliste ja vaimsete hüvede hulk moodustab ühiskondliku koguprodukti. See jaotatakse enne inimeste vajaduste rahuldamist, s.e. tarbimist.

Kõigepealt jaguneb ühiskondliku koguprodukti väärtus kahte osaks: kulutatud tootmisvahendite väärtuseks ja uuesti loodud väärtuseks, s.e. rahvatulu.



Rahvatulu on ühiskondliku koguprodukti osa, milles sisal-  
 dub materjaalse tootmise sfääris töötavate inimeste tööga loo-  
 dud uus väärtus. Kaheksandal viisaastakul suurenes ENSV-s  
 rahvatulu ülemalt 44 %, ühe elniku kohta arvestatuna aga  
 37 %. Rahvatulu keskmine aastane kasvutempo oli 7,5 %. Käes-  
 oleval viisaastakul peab rahvatulu plaanikohaselt suurene-  
 ma 40 %.

Kaheksandal viisaastakul moodustasid tootmissfääri tööliis-  
 te ja teenistujate palk ning kolhoosnikute sissetulekud rahva-  
 tulust umbes 45 %. Ülejäänud osa (umbes 55 %) rahvatulust  
 kulutati tootmise laiendamiseks ja täiustamiseks ning ühis-  
 kondlike tarbimisfondide moodustamiseks ja täiendamiseks.

Seie ühiskonnas inimesed rahuldavad oma vajadusi peami-  
 selt palga ja ühiskondlike tarbimisfondide vahendusel. Seetõ-  
 tu kuulub neile kahele komponendile elatustaseme tõstmise  
 programmis keskne koht.

Palk on majanduskategeoria, millest sõltub töötajate ja  
 nende perekondade enamiku ainoliste ja vaimsete vajaduste ra-  
 haldamine.

Palgaga rahuldatakse umbes 3/4 oma vajadustest. Seega iga-  
 sugused muutused palga suurusel kajastavad tööliste ja teenis-  
 tujate ning nende perekonnaliikmete tarbimises.

Palgal on veel mitu põhifunktsiooni:

1. Palk on tööjõu taastootmise elementiks, korvates selle  
 kulutused. Palga eest peab saama oota sellisel hulgal elatus-  
 vahendeid, nii ainelist kui ka vaimseid hüvesid, mis asenda-  
 vad töötajate kulutatud energia, rahuldavad laste ülalpidat-  
 mise vajadused ja võimaldavad anda tööjõule nõutava kvalifikat-  
 siooni. Seega palk peab hõlvitama tööjõu taastootmisega soo-



tuud kulusid üldse.

2. Palk on tähtsain läbi tootmise stimuleerimise süsteemis. Ta peab stimuleerima tootmist. Kaasajal ühiskondliku tööjaotuse süvenemise tõttu peaks üha rohkem olema individuaalne töö üha enam kollektiivse tööga. Järelkult tööliste ja teenistujate individuaalse töö efektiivsus mõjutab ettevõtte kollektiivse töö lõpptulemust. Seetõttu sõltub palga suurus tööajate nii individuaalse kui ka kollektiivse töö hulgast ja kvaliteedist.

Kolmandaks on palk üks olulisemaid elatustaseme komponente.

Selle kaudu inimese elatustase on viidud vahetasse sõltuvusse tema osavõttust ühiskondlikust tööst. Palga kasv muutub sõltuvalt tootmise arengu tasemest ja ühiskondlike tootmissuhete täiustamisest.

Neljandaks on palk üks tähtsamaid isenajandamise elemente.

Palk mõjutab otseselt isenajandamise põhinõuete elluviimist. Sellest oleneb ka töödangu omahind. Viimane omakorda mõjutab rentaabliuse taset ettevõttes.

Tease, et palgefondi jaotamisel arvestatakse teatud töö.

Seega selle fondi suurus sõltub ettevõtte kogutöödangu plaanist. Tootmistöötajate palk koosneb põhi- ja täiendosast. Tööliste saavad põhipalka tariifide palgastandardite, teenistujad aga ametipalkade järgi. Palga põhiosa on garanteeritud, täiendosa on aga seotud rea eritingimustega, nagu ettevõtte kuu-, kvartali või aasta töötulemused, töötaja individuaalsed töösaavutused, ületamatus jne.

Eesti NSV-s ulatus 1972. a. tööliste ja teenistujate keskmine palk 145 rublani.



Lisaks üldriiklikele abinõudele, mis on kavandatud töötajate elatustaseme tõstmiseks, tuleb ka ettevõttes näha toimivaid muutusi nii töötajate palga kui ka ühiskondlikust tarbimisfondist seadavate teenuste, väljaskoste ja soodustuste osas.

Ettevõttes kujutab endast ühiskondlikku tarbimisfondi oma majandusliku seisuga poolest kasumi arvel moodustatav sotsiaalkultuuriliste ürituste ja elamuhitase fond. Mainitud fondi hüvesid saavad kasutada kõik ettevõtte töötajad.

Ankeedis märkisid töötajad oma palga suurusi järgmiselt (vt. tabel 1): näeme, et kõige enam töötajaid kuulub viiendasse palgagruppi, s.o. teenib kuus keskmiselt 121-140 rubla.<sup>1</sup> 101-120, 141-160 ja 161-180 rubla teenivate töötajate arv on vastavalt 15, 12,2 ja 11,6 protsenti kõigist töötajatest.

---

<sup>1</sup> Ankeedis märkisid töötajad oma keskmise palga, kus aluseks võeti summa, mida nad iga kuu kätte saavad (maksudeta).