

TÖÖPUNALIPU ORDENIGA TARTU RIIKLIK ÜLIKOOL



EKP Keskkomitee Kirjastuse sotsiaalse arengu planni
aluste koostamine aastaks 1981 - 1990

TÖÖJÕU LIIKUMISE PÕHJUSTE ANALÜÜS

II ETAPI ARUANNE

Täidetud lepingu T-008 järgi

Teadusliku uurimistöö osakonna
juhataja asetäitja füüs.-mat.kand. T.Kollo

Kommunistliku kasvatuselabori
juhataja, filosoofiakandidaat P.Kenkmann

Teema juhendaja, filosoofia-
kandidaat P.Kenkmann

Vastutav täitja Komm.kasv.
labori insener Ü.Keskilla

S I S U K O R D

	Sissejuhatus	2
I	Põhjuste analüüs, mis võivad tingida töötajate lahkumise EKP KK Kirjastuse trükikojast	7
II	EKP KK Kirjastuse trükikojast omal soovil lahkunud töötajate küsitluse tule- mused	20
	Kokkuvõte	32
	Lisa	36
	Venekeelne resüme	39

TÖÖJÕU LIIKUMISE PÕHJUSTE ANALÜÜS

SISSEJUHATUS

Tööjõud liigub ühiskonnas mitmesugustes suundades. Võimalik on töötajate siirdumine ühest rahvamajandusharust teise, ettevõttest ettevõttesse, märkimisväärne on ka ettevõttesisene ümberpaiknemine. Võime eristada mitmeid tööjõu liikumise vorme:

- 1) demograafiline liikumine (pensionile minek, surm, haigus, ajateenistusse kutsumine jne.);
- 2) sotsiaalne liikumine (maalt linna või vastupidi, õppima minek, edutamine ametiredelil, jne.);
- 3) majandusliku struktuuri muutustest ja tehnilisest progressist esilekutsutud liikumine (uute erialade teke, töötajate arvu muutumine erinevates tootmisloikudes jms.);
- 4) organiseerimata liikumine (lahkumine omal soovil, vallandamine töödistsipliini rikkumise tõttu jne. - kaadri voolavus).

Kolm esimest tööjõu liikumise vormi on paratamatud nähtused. Nad on planeeritavad ja prognoositavad, lähtudes elanikkonnakoosseisust; majandusharu, linna, ettevõtte jne. tootmistevõime muutustest.

Neljast tööjõu liikumise vormist on planeeritav ja ka sotsiaalselt aspektist on kaadri voolavus ettevõttele üldiselt ebasoovitav. Töötaja ja ettevõtte vahelise vahetuse alusel kait-

ledes kutsuvad kaadri voolavuse esile peamiselt :

- 1) töötaja rahulolematuse ettevõttega (töötingimustega, töö organiseerimisega, palgaga, suhetega, edutamisega jne.);
- 2) ettevõtte rahulolematuse töötajaga (madala kvalifikatsiooniga, vääritud käitumisega, halva töödistsipliiniga jne.).

Mõlemad põhjused selgitavad, miks ülal on kaadri voolavust iseloomustatud üldiselt ebasoovitavana. On ju töötaja minek töökohale, kus ta saab oma võimeid paremini realiseerida, samuti ettevõtte vabanemine mittesobivast töötajast positiivne. Nii töö enese, töökollektiivide kui ka töötajate isiksuse areng ei ole veel saavutanud taset, kus võiks seada sihi likvideerida täiesti kaadri voolavus kui tööjõu liikumise stiihiline vorm. Kaadri voolavusest on aga saanud meil tõsine probleem peaaegu igale ettevõttele, kuna praegustes maastaapides ning tööjõu defitsiidi tingimustes häirib voolavus tunduvalt tootmist ning üha enam ka kollektiivi sotsiaalset elu.

Tööjõu organiseerimata liikumise peamine komponent on töölt lahkumine omal soovil.

EKP KK Kirjastuse trükkikoja töötajate ankeedis oli esitatud kolm küsimust töötajate arvamuse väljaselgitamiseks töökohta vahetamise osas.

EKP KK Kirjastuse piires töökohta vahetada pidas täiesti võimalikuks 8,6 % küsitletulist, 17,6 % leidis selle võimaliku olevat, 73,8 % töötajaist ei kavatsenud vahetada töökohta ettevõttes.

Kirjastusest lahkuda, kuid jääda polügraafiatööstusse tööle peab täiesti võimalikuks kümnendik töötajaist, viiendik arvab selle võimaliku oluma, 70 % ei kavatsenud vahetada kohta polügraafiatööstuse piires.

Kõige rohkem on lahkumiskavatsustega neid töötajaid, kellel

on nõte lahkuda antud ettevõttest ja üldse polügraafiatööstusest : 17,1 % küsitletuist peab seda täiesti võimalikuks, 21,8% võimalikuks ja ainult 61,1 % töötajatest kavatses truuks jääda polügraafiatööstusele.

Olukord, kus rohkem kui iga kolmas (täpselt igast viiest kaks) trükkikojas töötaja on potentsiaalselt polügraafiatööstusest ja seega ka ettevõttest lahkuja, on kriitiline. Eriti teravneb olukord selle arvel, et ära kavatsesid minna nooremad töötajad : korrelatsioon äraminekukavatsuse ja vanuse vahel on $r = -0,24$. Keskmiselt iga neljas potentsiaalne lahkuja on noor, kellest trükkikoja kaadri perspektiive silmas pidades kõige enam puudust tuntakse. Olukorra kriitilisus suureneb veel selle arvel, et polügraafiatööstusest lahkumist peavad võimalikuks ligi pooled spetsiifiliselt trükitehnikust : 49 % ladujatest, kiljendajatest ja 40 % trükkijatest, 48 % brošeerijatest, masinalvõltsijatest ja köitjatest. Kuid ei lahku ainult töölisel lahkumist peavad võimalikuks täpselt pooled insener-spetsialistidest, vaneminsener-spetsialistidest, tehnik-tehnoloogidest, vanemdispetseritest, TKO kontrolöridest; 47 % kõrgema astme juhtidest, peaspetsialistidest, osakonnajuhatajatest jne. 50 % meistritest tahavad lahkuda EKP KK Kirjastusest ehkki peavad võimalikuks jääda polügraafiatööstusse. Polügraafiatööstusest tahavad lahkuda 44 % arvefinantspersonalist ja 42 % muudest ITP ja teenistujate esindajaist. Kõige drastilisem on olukord elektrikute eriala rühmas ($\bar{x} = 2,4$) : kümnest uuritust kuus peab lahkumist täiesti võimalikuks, veel kaks võimalikuks.

Tabel 1 annabki ülevaate EKP KK Kirjastuse trükkikoja töötajate kavatsuste kohta töökohta vahetamise suhtes. Keskmise hinnang (\bar{x}) kujuneb kolmest võimalikust : 1) lahkumine on täiesti võimalik ($x=3$), 2) lahkumine on võimalik ($x=2$), 3) ei kavatses lahkuda ($x=1$).

Tabel 1

EKP KK Kirjastuse trükikoja töötajate kavatsused
töökoha vahetamise suhtes

Jrk. nr.	Lahkumise põhjus Eriala	Tahan vahetada töökoha EKP KK Kirjastuse piires		Tahan vahetada töökoha polü- graafiatööstu- se piires		Tahan lahkuda polügraafia- tööstusest	
		\bar{x}	%	\bar{x}	%	\bar{x}	%
1.	Laduja, küljendaja	1,3	26,6	1,5	34,7	1,7	48,9
2.	Trükkija	1,3	23,5	1,6	38,3	1,6	40,0
3.	Vastuvõtja, pakkija	1,5	40,0	1,2	15,8	1,4	21,1
4.	Retušeeriija, kopeeriija	1,3	16,7	1,2	16,7	1,1	5,6
5.	Fotograaf, komplekteeriija	1,2	22,2	1,0	-	1,4	33,3
6.	Brošeeriija, masinalvoltija, kaanetus- masina juht, köitja	1,8	50,0	1,4	38,9	1,6	47,6
7.	Monteeriija, tehnik-monteeriija	1,0	-	1,0	-	1,3	16,7
8.	Seadistaja, treial, lukksepp, remon- dilukksepp, freesija, keevitaja jt.	1,2	24,3	1,3	28,6	1,6	29,0
9.	Elektrik, akutööline, elektrimontöör, elektrik-mähkija	1,1	11,1	1,8	75,0	2,4	80,0
10.	Abitööline, makulatuuripressija, trans- porttööline	1,3	25,0	1,3	25,0	2,5	75,0
11.	Ülejäänud töölised	1,2	20,0	1,2	20,0	1,3	20,0
12.	Kõrgema astme juhid, peaspetsialist, osakonnajuhatajad jt.	1,1	6,3	1,3	23,6	1,5	47,2
13.	Insener.spetsialist, vaneminsener- spetsialist, tehnik-tehnoloog, vanem- dispetser, TKO kontrolör	1,5	33,3	1,7	40,0	1,7	50,0
14.	Meister ja vanemeister	1,6	40,0	1,6	50,0	1,6	33,3
15.	Arve-finantspersonal	1,8	44,4	1,3	22,8	1,6	44,4
16.	Muud ITP ja teenistujate esindajad	1,4	36,4	1,3	25,0	1,5	42,1
	Üldine keskmine	1,3	26,2	1,4	29,7	1,6	38,9
	Mehed	1,2	20,7	1,5	36,3	1,6	44,4
	Naised	1,4	30,1	1,3	25,0	1,5	34,8

Potentsiaalsete lahkujate protsent on arvestatud kaht esimest vastuse varianti eelistanuteist.

I PÕHJUSTE ANALÜÜS, MIS VÕIVAD TINGIDA TÖÖTAJATE LÄHKUMISE EKP KK KIRJASTUSE TRÜKIKOJAST.

1. Kõige enam põhjustab töötajate, eriti meeste, äärmiselt trüükikojast rahulolematust palgaga.

Palk ei rahulda ($\bar{x} = 2,1$) - see, on üheks peamiseks lahkumispõhjuseks 40,6 % töötajatest (meestest 45,7% ja naistest 35,8 %). Veel 28,9 % töötajast peavad seda küll mitte peamiseks, aga siiski kaalukaks põhjuseks. Need kaks gruppi kokku moodustavad peaaegu 3/4 mees- ja 2/3 naistöötajatest - nii suur on seega trüükikoja töötajaskonnas nende osakaal, kellel võimalik lahkumine seondub madala palgaga.

Vanusegruppide järgi (tabel 4) esitavad palgale suuremaid nõudmisi 20 - 24 aastased ($\bar{x} = 2,4$) ja 45 - 49 aastased ($\bar{x} = 2,5$). 25 - 44 aastastel on see lahkumispõhjus keskmisele lähedane, natuke madalam alla 20 aastastel ($\bar{x} = 1,8$) ja märksa ebaolulisem 50. aastastel töötajatel. Hinnangute niisuguse erinevuse seletus on järgmine. Alla 20 aastaste hulgas on vallaliste suhteline osakaal suur, seetõttu pole sellele grupile palga suuruse küsimus, jättes küll peamiseks lahkumispõhjuseks, nii terav kui järgmistel vanusegruppidel. Vastabiellunuid ja abiellumiskavatsustega noori on kõige enam 20 - 24 aastaste hulgas. Pensionieelikud aga tahavad kindlustada endale kõrgema pensioni ning plaanivad seega kõrgemapalgalistele kohtadele siirdumist.

Need töötajad, kellel on üks või mitu liseriala, hindavad

väikest palka tugevanaks lahkumotiiviks ($\bar{x} = 2,2$) kui need, kel on vaid üks spetsiaalsus ($\bar{x} = 2,0$).

Kvalifikatsioonist lähtudes (tabel 5) on rahulolamatust palgaga lahkumispõhjuseks ülekaalukalt kõrgemalt hinnatud ilma kategooriata töötajad ($\bar{x} = 2,6$). II kategooria töötajatel ($\bar{x} = 1,8$) pole madal palk põhiliseks lahkumisajendiks, teiste hinnangud lähenevad keskmisele.

Vaadeldes väikest palka võimaliku trükikojast üramineku põhjusena tootmisloikude kaupa (tabel 6), saame sisukama pildi, kes on need töötajad, kellel madal palk peamiseks lahkumispõhjuseks. Brošeerimisjaoskonna töötajatele ($\bar{x} = 2,4$) järgnevad selle hinnangu poolest administratsioon ja osakondade töötajad ($\bar{x} = 2,3$). Teised jaoskonnad on küll seda põhjust mõnevõrra madalamalt hinnanud, siiski jääb see peamiseks ofseti- ja renordineehhanika-tsehhis ja üheks kahest peamisest põhjustest kõrgetrükki- ja ladumistsehhis.

Erielist huvi peaks pakuma analüüserialade kaupa, mis hinnanguid palgale kõige enam diferentseerib. Ankeediküsimusele vastanutest peavad 100 % liselt väikest palka peamiseks lahkumispõhjuseks abitöölise rühma kuuluvad töötajad ($\bar{x} = 3,0$). Järgnevad insenerid-spetsialistid ($\bar{x} = 2,7$), arve-finantspersonal ($\bar{x} = 2,4$) ja muud ITP ja teenistujate esindajad ($\bar{x} = 2,3$); sama keskmine hinnanguga on veel fotograafid ja komplekteerijad, seadistajad ja lukksepad ($\bar{x} = 2,3$).

Palk pole peamiseks lahkumispõhjuseks meistritel ja ülejäinud töölistel ($\bar{x} = 1,8$), vastuvõtjatel-pakkijatel ($\bar{x} = 1,5$); hoopis mingiks lahkumispõhjuseks pole palgaküsimus monteerijatel ja tehnik-monteerijatel ($\bar{x} = 1,0$).

Tabel 2

Põhjused, mis võiksid tingida lahkumist EKP KK
Kirjastuse trükikojast (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Põhjus	Kõik \bar{x}	Mehed \bar{x}	Naised \bar{x}	F
1.	Palk ei rahilda	2,1	2,2	2,0	-0,1
2.	Töötingimused mõjuvad tervisele	1,7	1,6	1,9	0,19
3.	Puudub korteri saamise perspektiiv	1,6	1,6	1,6	-
4.	Vahetustega töö	1,4	1,4	1,4	-
5.	Lühike puhkus	1,4	1,3	1,4	0,1
6.	Raske füüsiline töö	1,3	1,2	1,5	0,24
7.	Öötöö	1,3	1,3	1,2	-0,1
8.	Töökoht on elukohast kaugel	1,2	1,2	1,2	-
9.	Konfliktid töökaaslastega	1,1	1,2	1,1	-0,1
10.	Lapsele pole lasteaial kohta	1,1	1,1	1,1	-

Tabel 3

Lahkumispõhjuse seos vanusegruppidega (\bar{x} alusel).

Jrk. nr.	Vanus Lahkumise Pohjus	Alla 20 a.	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle	\bar{x}
1.	Raske füüsiline töö	1,1	1,3	1,2	1,2	1,4	1,5	1,4	1,7	2,0	1,0	1,3
2.	Õütöö	1,0	1,3	1,4	1,3	1,2	1,4	1,2	1,0	1,5	1,0	1,3
3.	Töökoht on elukohast kaugel	1,1	1,3	1,1	1,3	1,2	1,4	1,2	1,2	1,0	1,0	1,2
4.	Puudub korteri saamise perspektiiv	1,2	2,0	1,7	1,6	1,3	1,6	1,8	1,2	2,0	2,0	1,6
5.	Lühike puhkus	1,3	1,5	1,5	1,5	1,3	1,4	1,3	1,0	1,0	1,0	1,4
6.	Palk ei rahulda	1,8	2,4	2,2	2,0	2,1	2,2	2,5	1,3	1,0	1,5	2,1
7.	Konfliktid töökaaslastega	1,1	1,1	1,0	1,2	1,1	1,3	1,4	1,0	1,0	1,0	1,1
8.	Töötingimused mõjuvad tervisele	1,2	1,8	1,5	1,7	1,8	1,9	2,1	2,0	2,0	1,0	1,7
9.	Puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteasutusse	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0	1,1
10.	Vahetustega töö	1,3	1,5	1,6	1,4	1,3	1,5	1,3	1,0	1,0	1,0	1,4

Lahkumispõhjuste seos töötajate kvalifikatsiooniga
(\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Kategooria Lahkumise põhjus	Ilma kategooriata	I	II	III	IV	V	VI	Üldine keskmine
1.	Raske füüsiline töö	1,4	1,3	1,6	1,3	1,4	1,3	1,4	1,4
2.	Üötöö	1,3	1,0	1,4	1,3	1,4	1,4	1,3	1,4
3.	Töökoht on elukohast kaugel	1,6	1,0	1,1	1,2	1,5	1,1	1,3	1,3
4.	Puudub korteri saamise perspektiiv	1,4	1,1	1,9	1,5	1,9	1,7	1,6	1,7
5.	Lühike puhkus	2,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,2	1,5	1,4
6.	Palk ei rahulda	2,6	2,0	1,8	2,2	2,0	1,9	2,1	2,1
7.	Konfliktid töökaaslastega	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1
8.	Töötingimused mõjuvad tervisele	1,3	1,3	1,7	1,8	1,6	2,1	1,8	1,8
9.	Puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteasutusse	1,0	1,0	1,2	1,2	1,1	1,1	1,2	1,1
10.	Vahetustega töö	1,3	1,3	1,4	1,6	1,5	1,6	1,5	1,5

Lahkumispõhjuste seos tootmisloiguga (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Töölt lahkumise põhjus	Tootmisloik	Admin. ja osakonnad	Kõrg-trükijsk.	Brošeerimisjsk.	Ofseti-tsehh	Ladumis-tsehh	Remondi-mehhaanika tsehh	Üldine keskmine \bar{x}
1.	Raske füüsiline töö		1,1	1,3	1,6	1,3	1,5	1,4	1,3
2.	Ületöö		1,0	1,2	1,0	1,4	1,3	1,3	1,3
3.	Töökoht on elukohast kaugel		1,2	1,2	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2
4.	Puudub korteri saamise perspektiiv		1,3	1,0	1,6	1,7	1,4	2,0	1,6
5.	Lühike puhkus		1,5	1,0	1,7	1,4	1,1	1,7	1,4
6.	Palk ei rahulda		2,3	2,0	2,4	2,0	2,1	2,1	2,1
7.	Konfliktid töökaaslastega		1,2	1,4	1,0	1,1	1,1	1,3	1,1
8.	Töötingimused mõjuvad tervisele		1,4	2,0	1,5	1,7	2,1	1,4	1,7
9.	Puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteasutusse		1,1	1,0	1,2	1,1	1,2	1,2	1,1
10.	Vahetustega töö		1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	1,2	1,4

Tabel 6

Lahkumispõhjuste seas töötajate erialaga (\bar{x} alusel).

Jrk. nr.	Lahkumispõhjus Eriala	Raske füüsiline töö	Öötöö	Töökoht on elukohast kaugel	Puudub korteri saamise perspektiiv	Lühike puhkus	Palk ei rahulda	Konfliktid töökaaslastega	Töötin- gimused mõjuvad tervisele	Puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteasutusse	Vahetustega töö
1.	Laduja, küljendaja	1,6	1,4	1,3	1,4	1,2	2,1	1,1	2,2	1,2	2,0
2.	Trükkija	1,2	1,5	1,4	1,7	1,1	2,0	1,1	1,8	1,1	1,5
3.	Vastuvõtja, pakkija	1,6	1,6	1,0	1,8	1,2	1,5	1,2	1,7	1,1	1,4
4.	Retušeeriija, kopeeriija	1,4	1,1	1,1	1,9	1,6	2,1	1,0	1,6	1,1	1,4
5.	Fotograaf, komplekteeriija	1,3	1,0	1,0	1,3	1,7	2,3	1,0	2,7	1,0	1,3
6.	Brošeeriija, masinalvoltija, kaenetusmasina juht, köitja	1,8	1,0	1,1	1,6	1,8	2,2	1,0	1,6	1,2	1,3
7.	Seadistaja, treial, lukksepp, remondilukksepp, freesiija, keevitaja jt.	1,3	1,3	1,3	1,7	1,5	2,3	1,2	1,5	1,3	1,2
8.	Elektrik, akutööline, elektrimon- töör, elektrik-mähkiija	1,2	1,1	1,0	1,9	1,7	2,2	1,3	1,0	1,1	1,0
9.	Abitööline, makulatuuri- pressiija, transporttööline	1,3	1,0	1,3	1,0	2,0	3,0	1,3	1,3	1,0	1,0
10.	Ülejäänud töölised	1,3	1,3	1,4	1,8	1,9	1,8	1,2	1,8	1,2	1,4
11.	Kõrgema astme juht, peaspetsia- list, osakonnajuhatajad jt.	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,1	1,5	1,0	1,0
12.	Insener-spetsialist, vaneminsener- spetsialist, tehnik-tehnoloog, va- nemdispetšer, TKO kontrolör	1,0	1,0	1,1	1,5	1,1	2,7	1,4	1,5	1,3	1,0
13.	Meister ja vanemmeister	1,4	1,2	1,0	1,4	1,0	1,8	2,0	2,0	1,0	2,0
14.	Arve-finantspersonal	1,0	1,0	1,2	1,4	1,9	2,4	1,0	1,2	1,0	1,0
15.	Muud ITP ja teenistujate esinda- jad	1,2	1,2	1,4	1,5	1,5	2,3	1,2	1,4	1,1	1,2
	Üldine keskmine	1,3	1,3	1,2	1,6	1,4	2,1	1,1	1,7	1,1	1,4

2. Töötingimused mõjuvad tervisele ($\bar{x} = 1,7$) on hinnatud lahkumispõhjusena peamiseks 20,5 % töötajate poolt ning ka oluliseks põhjuseks veel 30,3 % poolt, seega on halvad töötingimused trükikojast lahkumise võimalike põhjuste hulgas teisel kohal. Naiste seas on rahulolematust töötingimustega suurem kui meestel: keskmine hinnang \bar{x} on meestel 1,6 ja naistel 1,9; töötingimused on peamine võimalik trükikojast lahkumise põhjus - meestest 13,2 %, naistest 27,7 %.

Oluline positiivne seos ($r = 0,20$) on sellel lahkumispõhjusel vanusega: vanemad töötajad lahkuvad tihemini just seda asjaolu arvestades, kuna nooremad on istuvad ebatervislikele töötingimustele trükikojast lahkumise võimaliku põhjusena märksa väiksemat kaalu. Murrang hinnanguis tuleb ligikaudu 45-nda eluaasta ümber. Kuna vanus ja kvalifikatsioon on trükikojas eriti tugevas positiivses korrelatsioonis, on ka loogiline, et kõrgema kategooriaga töölised, reeglina ealt vanemad, lahkuvad eeldatavalt tihemini samal põhjusel ($r = 0,18$).

Tootmisloikude kaupa on halvemad töötingimused kaalukam lahkumispõhjus ladumistsehhis ($\bar{x} = 2,1$) ja kõrgtrükijaoskonnas ($\bar{x} = 2,0$).

Kõige rahulolematumad töötingimuste mõjuga tervisele erialade lõikes on fotograafid ja komplekteerijad ($\bar{x} = 2,7$), monteerijad ($\bar{x} = 2,5$), ladujad ja küljendajad ($\bar{x} = 2,2$) ning meistrid ($\bar{x} = 2,0$). Töötingimustega on täiesti rahul elektrikute grupp ($\bar{x} = 1,0$), sellel põhjusel ei lahku tavaliselt ka arve-finantspersonal ega abitöölised.

Üksikasjalisemalt käsitleme sanitaarkügieeniliste töötingimuste mõju järgmises peatükis, kirjastusest lahkunutelt võetud intervjuu tulemusi analüüsis.

3. Tähtsusest kolmandaks võimalikuks lahkumispõhjuseks nimetasid töötajad korteri saamise perspektiivi puudumist ($\bar{x}=1,6$) 20,4 % töötajast peavad seda üheks peamistest lahkumispõhjusest.

Ankeedivastuste põhjal elab 15,1 % töötajast ühiselamus või eramajas üürnikutena; 10 % ametkondlikus või kommunaalmajas ühiskorteris. Alla 3 m² elamispinna perekonnaliikme kohta kasutab 6,4 %, 23,3 % töötajast 3,1 - 6 m². Järelikult on küllalt neid töötajaid, kelle olmetingimused vajavad parandamist.

Alla 20 aastased töötajad peavad korteri mittesaamise perspektiivi vähem kaalukaks lahkumispõhjuseks ($\bar{x} = 1,2$). Paljud neist elavad veel vanemate juures, ja üldse pole üksikul noorel elamispinna probleem nii aktuaalne. Korteri saamise perspektiivi tunne kaob ilmselt kõige kiiremini vastabiellunud noortel vanuses 20-24 aastat ($\bar{x} = 2,0$). Ka üle 25 - 34 aastani püsib korteri saamise vajadus seoses laste kasvamisega ($\bar{x} = 1,6$). Samuti on üle 50 aastastele korteriküsimus aktuaalsem (lapsed abielluvad, läheneb pensionile minek). Kui on niiha, et trükkikojas pole lootust korterit saada, lahkutakse siit ($\bar{x} = 2,0$).

Ankeedihinnanguid analüüsides näeme, et ilmselt ei kindlustata viimasel ajal korteritega remondi-mehhaanikatselli töölisi ($\bar{x} = 2,0$), samal ajal kõrgtrükkijaoskonnas on olukord vastupidine - sealt ei kavatseda lahkuda peamiselt korteri saamise perspektiivituse pärast ükski tööline ($\bar{x} = 1,0$). Erialade lõikes on raskemas olukorras monteerijad ($\bar{x} = 2,0$), retušeerijad, kopeerijad ja elektrikud ($\bar{x} = 1,9$).

Ankeedile vastanutest ei lahku ükski abitööline ega kõrgema astmejuht peamiselt korteri pärast kättesolevast töökohtast ($\bar{x} = 1,0$).

4. Vahetustega töö ($\bar{x} = 1,4$) on 31,1 % töötajale põhjuseks, mis võib ajendada vahetama töökohta. Vähem sobib vahetustega töö

20 - 29 aasta vanustele ($\bar{x} = 1,6$), üldse pole see probleemiks üle 50 aastastele ($\bar{x} = 1,0$).

Tootmisloikude kaupa on vahetustega töö kõige ebameeldivam ladumistsehhi töötajatele ($\bar{x} = 1,9$). Järgnevad ofsetitsehhi töölised ($\bar{x} = 1,4$). Teistes jaoskondades pole ^{see} lahkumist põhjustavaks teguriks. Arusaadavalt on vaadeldaval asjaolul kõige väiksem tähendus administratsioonis ja osakondades töötajale ($\bar{x} = 1,0$). Erialade kaupa on olukord analoogiline : vahetustega töö esineb tõsise lahkumispõhjusega ladujatel ja küljendajatel ning meistritel ($\bar{x} = 2,0$). Lahkumispõhjuseks pole see elektrikutel, abitöölistel, kõrgema astme juhtidel, insener-spetsialistidel ja arvefinantspersonalil ($\bar{x} = 1,0$).

5. Lühike puhkus ($\bar{x} = 1,4$) ei rahulda 31 % töötajast : meestest 27,5 ja naistest 34,4 %. Sellel lahkumispõhjusel on oluline negatiivne side vanusega ($r = -0,12$). Seega saame täheldada tendentsi, et lühike puhkus on kaalukam lahkumispõhjus noorematel töötajatel. 20 - 34 aastased hindavad seda lahkumispõhjuseks keskmise hinnanguga $\bar{x} = 1,5$; üle 50 aastastel pole see aga üldse probleemiks ($\bar{x} = 1,0$).

Tabeli andmed näitavad, et erialade kaupa hinnatakse lühikest puhkust trükkikojast lahkumise põhjuseks erinevalt, vahed töötajate eri gruppide hinnanguis on siin väga suured. Lühike puhkus on oluliselt teiseks lahkumispõhjuseks (kohe väikese palga järel) ilma kategooriata töötajatele ($\bar{x} = 2,3$). Suure kaalu omistavad lühikesele puhkusele lahkumispõhjuseks veel abitöölised ($\bar{x} = 2,0$) ja arve-finantspersonal ($\bar{x} = 1,9$). Kõrgema astme juhtidel, insener-spetsialistidel ja meistritel ei seondu trükkikojast lahkumine praktiliselt üldse puhkuse pikkusega ($\bar{x} = 1,0$). Sama kehtib ka ladujate, trükkijate ja vastuvõtjate kohta ($\bar{x} = 1,1$).

6. Raske füüsiline töö ($\bar{x} = 1,3$) põhjustab suuremat ettevõtetest lahkumist naiste seas ($r = 0,24$). 3,4 % meestest ja 14% naistest peavad seda peamiseks lahkumispõhjuseks. Oluline seos on ka vanusega ($r = 0,15$) : tööd peavad raskemaks vanemaealised. 50 -59 aastastel on ta kõrvuti töö ebatervislikkusega, üheks kahest peamisest lahkumispõhjusest ($\bar{x} = 1,9$) : võib ju ka füüsiliselt rasket tööd vaadelda ühe töötingimusena, mis mõjub ter-
visele.

Kõige vähem on töö füüsilise raskusega rahul brošeerijad, masinalvõltijad, kaanetusmasina juhid ja köitjad ($\bar{x} = 1,8$). Teis-
test erialadest raskem on selle hinnangu järgi ka ladujatel, kül-
jendajatel ja vastuvõtjatel, pakkiijatel ($\bar{x} = 1,6$), kellest 40 %
peavad rasket füüsilist tööd võimalikuks lahkumispõhjuseks.

7. Ütööd ($\bar{x} = 1,3$) peab viiendik trükkikoja töötajatest lah-
kumispõhjuseks. Probleemiks on see põhiliselt ainult nelja eri-
ala töötajate juures : vastuvõtjad-pakkiijad ($\bar{x} = 1,6$), trükkijad
ja monteeriijad ($\bar{x} = 1,5$) ning ladujad, küljendajad ($\bar{x} = 1,4$).
Vähe meeldib ütöö 55 - 59 aastastele ($\bar{x} = 1,5$).

8. Töökoht on elukohast kaugel ($\bar{x} = 1,2$).

Suure ajakuluga tööleminekul - tulekul pole rahul 18,8 %
töötajatest.

20 - 44 aasta vanustest töötajaist on töökoha kaugus elu-
kohast üheks peamiseks lahkumispõhjuseks, 21,0 % ankeedile vas-
tanuist, teistes vanusegruppides see peamise lahkumispõhjuse-
na ei esine.

Arvestatav töötlahkumise põhjus on see ilma kategooriata
($\bar{x} = 1,6$) töötajatele.

9. Konfliktid töökaaslastega ($\bar{x} = 1,1$) on teisejärguliseks
lahkumispõhjuseks 22-le (12,3 %) kõigest sellele ankeediküsimu-

sele vastanud töötajast, kahele vastanule koguni peamiseks lahkumispõhjuseks. Neist 24-st konflikte lahkumispõhjuseks niminust on 20 (87,1 %) 30 kuni 44 aasta vanused. Järelikult selles eas ollakse töökaaslaste suhtes tihemini kriitiliselt meelestatud. Töökaaslaste vaheline läbisaamine on mõneti aktuaalsemaks lahkumispõhjuseks kõrgrüütkijaoskonnas ($\bar{x} = 1,4$) ja remondi-mehaanikatsellis ($\bar{x} = 1,3$). Kõige üksmeelsem kollektiiv on vastamise momendil olnud brošeerimisjaoskonnas ($\bar{x} = 1,0$).

Erialade lõikes paistavad töökaaslastega konflikte enam läbi elavat insener-spetsialistid ($\bar{x} = 1,4$), samuti elektrikud ja abitöölised ($\bar{x} = 1,3$).

10. Puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteasutusse ($\bar{x} = 1,1$).

Osakeenult viimase võimaliku lahkumise põhjusena on see probleemiks vaid 22 inimesele (12,3 % vastanuist), ainult ühele peamiseks lahkumispõhjuseks. Probleem püsib alla 20 aastastest kuni 49 aasta vanuste lastevanemateni, teravam on olukord ootuspäraselt 20 - 24 aasta vanustel ($\bar{x} = 1,3$). Viel ladujal-küljendajal ning veel seadistajal ja luksepal on see probleem kaaspõhjuseks võimalikul ettevõtetest äraminekul, ühel insener-spetsialistil aga peamiseks äramineku põhjuseks.

Kokkuvõtteks nimetame veel, missugused töötajate rühmad ja millistel asjaoludel enam kavatsevad trükikojast lahkuda. Mehod võrreldes naistega omistavad suurimat kaalu rahulolematusele palgaga, üütööga ja mõnevõrra ka töökaaslastega. Meestest rohkem naisi aga lahkub sellepärast, et töötingimused mõjuvad tervele ja on raske füüsiline töö.

Nooremad töötajad kavatsevad trükikojast lahkumist üldse sagedamini kui vanad. Teistest vanusegruppidest suuremat kaalu omistavad noored naisugustele lahkumispõhjustele nagu lühike puh-

kus, väike palk, korteri saamise perspektiivitus ja vahetustega töö.

Rakamate töötajate lahkumist kutsuvad enam esile rahulolematuus raske füüsilise tööga, töötingimuste mõjuga tervisele ja korteri saamise perspektiivitus.

ITP ja teenistujad, eriti insener-spetsialistid, poevad trükkikojast lahkumise plaani põhiliselt madala palga pärast, arveametnikud ja muud ITP ja teenistujate esindajad nimetavad lahkumispõhjustena peale palga veel lühikest puhkust. Meistrid aga lahkuvad rohkem rahulolematuse pärast töötingimuste mõjuga tervisele ja vahetustega tööga.

Töölised on kõige rohkem võimalikke lahkujaid elektrikute ja abitöölise seas. Nad lahkuvad väikese palga, lühikese puhkuse, töökaaslastega mitteläbisaamise ja elektrikud veel korterisaamise perspektiivituse pärast. Palju tahab ettevõtetest lahkuda ka põhikutsesalade töölisi : ladujaid, kiljendajaid ja trükki-
jaid. Nad pole rahul peamiselt töötingimuste mõjuga tervisele, vahetustega- ja öötööga, sellega, et elukoht töökohast kaugel, ladujad ka raske füüsilise tööga. Brošeerijad lahkuvad lühikese puhkuse, raske füüsilise töö ja muidugi väikese palga pärast; fotograafid, komplekteerijad põhiliselt töötingimuste mõju pärast tervisele. Vastuvõtjad ja pakkijad ei näe lootustki saada korterit ega kergemat tööd, retušeerijatel puudub samuti korterisaamise perspektiiv.

II EKP KK KIRJASTUSE TRÜKIKOJAST OMAL SOOVIL LAHKUNUD TÖÖTAJATE KÜSITLUSE TULEMUSED.

Tööjõu organiseerimata liikumise olulisemaks vormiks on töölt lahkumine omal soovil. Ettevõttest lahkumist tingivate põhjuste väljaselgitamiseks intervjuerisime töötajaid, kes lahkusid EKP KK Kirjastuse trükikojast 1980. aasta jooksul. Uuritava kontingendi mootustavad üldistel alustel alatisele tööle võetud ja töötajast onest sõltunud põhjustel - omal soovil - lahkunud.

Kokku küsitleti nende kodudes ja uutel töökohtadel 40 töötajat, mis moodustab ligikaudu poole sel ajavahemikul omal soovil lahkunuist. Intervjuu hõlmas eri aastaegadel (kvartalites) lahkunuid. Juba küsitluse alguses selgus, vastavalt hüpoteesile, et ettevõttest äramineku põhjused on erinevail töötajail ühedased, korduma hakkasid sarnased hinnangud. See lubas kavakooselt piirduda väljavõttelise koguniga kõigist uurimisele võetud aastal lahkujast: intervjuusid korraldati niikaua, kuni täpilsed lahkumispõhjused olid selgunud ja täiendavad intervjuud enam oluliselt uusi põhjusi välja ei toonud. Seejuures võeti siht lahkunute kontingendi põhirühmade esindatusele küsitletute seas, s.t. taotleti, et küsitletud oleks eri aastaegadel lahkunuid, linna eri rajoonides elavaid, trükikojas

eri ajavahemikul töötanud, põhilisi kutsealasid esindavaid jne. töötajaid. Eesmärgiks ei seatud, et küsitletute grupi koosseis (näit. soo, vanuse järgi) oleks sama, mis kogu lahkunute kontingendil. Vastavad näitajad oli võimalik kindlaks teha kaadridokumentidest, põhihuvi oli küsitlemisel aga erinevate lahkumismotiivide leidmine, mida muude meetoditega uurida poleks saanud.

1980 aasta jooksul lahkus trükkikojast omal soovil 85 inimest, kaadrivoolavus kogu kollektiivist moodustas 18,8 %. Lahkunute koosseisust 47 % moodustasid mehed ja 53 % naised. Meeste seas oli tööjõu liikumine suurem 22 %, naistest lahkus aasta jooksul omal soovil 17 %. Tabelist 7 näeme, et kõige rohkem lahkuvad trükkikojast noori kuni 29 aasta vanuseni. Nemad moodustavad lahkujate koguarvust 53 % (kogu kollektiivis on kuni 29 aasta vanuseid töötajaid 30 %).

Tabel 7

EKP KK Kirjastuse trükkikoja kogu kollektiivi ja lahkunute soolisvanuseline struktuur.

Tunnus	Kogu kaader %	Lahkunud	Intervjueeritud lahkunuid
Kokku	452 = 100 %	85 = 100 %	40 = 100 %
Sugu M	40,5%	47,1%	55 %
N	59,5%	52,9%	45 %
Vanus kuni 20 a.	3,8%	12,9%	7,5 %
20 - 24	10,4%	20,0%	5,0 %
25 - 29	15,7%	20,0%	20,0 %
30 - 34	17,0%	5,9%	15,0 %
35 - 39	12,8%	7,1%	12,5 %
40 - 44	13,1%	12,9%	17,5 %
45 - 49	8,0%	2,4%	5,0 %
50 - 54	8,9%	3,5%	7,5 %
55 - 59	2,9%	3,5%	-
60 ja üle	7,5%	12,9%	10,0 %

Kõigist lahkujatest on mõnevõrra rohkem noori naistöötajaid - -51,1 kõigist ära läinud naistöötajast on kuni 29 aastat vanad, meestel on see protsent 42,5. Palju lahkub ka 40 - 44 ja üle 60 aasta vanuseid töötajaid.

Alustame nüüd trükkikojast lahkunud töötajate käsitluse tulemuste vaatlust.

Tööstaaz ettevõttes näitab ära, kas kaader on püsiv või on tegemist suure tööjõu voolavusega. On loomulik, et kõige arvukam on ettevõtte püsikaader. Trükkikojas on 46,6 % töötajast üle 7 aastase staažiga. Nende hulgast on ka arvuliselt kõige rohkem lahkujaid küsitletud - 14 (35 %), kellest rohkem oli naisi (44,4 % kõigist küsitletud naistest).

Tabel 8

Kollektiivi ja intervjueeritute struktuur
trükkikojas töötatud aja järgi.

Staaž, ettevõttes	Kogu kollektiiv	Küsitletud lahkunuid					
		Kõik		Mehed		Naised	
		n	%	n	%	n	%
Vähem kui 2 a.	20,1 %	11	27,5%	10	45,5%	1	5,6%
2 - 3 aastat	10,1 %	7	17,5%	2	9,1%	5	27,3%
4 - 5 aastat	10,7 %	5	12,5%	3	13,6%	2	11,1%
6 - 7 aastat	12,4 %	3	7,5%	1	4,5%	2	11,1%
8 ja rohkem aastat	46,6 %	14	35,0%	6	27,3%	8	44,4%
Kokku	100 %	40	100 %	22	100 %	18	100 %

Arvukuselt järgmine (20,1 %) on vähem kui 2 aastase staažiga töötajate grupp. Sellest grupist on lahkujate arv suurim, seda eriti meestöötajate seas. 45,5 % küsitletud meestest omas staaži alla 2 aasta. Nad esindavad seega töötajaid, kellel mingil

põhjused jääb pooleni adapteerumine trükikoja kollektiivis.

Omaval soovil trükikojast lahkunute (kõnetletute) hulgas oli kõige rohkem kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid - 15 (37,5 %) omasid 5 - 6 kategooriat.

Tabel 9

Intervjueeritud lahkunud töötajate jagunemine
kvalifikatsiooni järgi.

Jrk. nr.	Kategooria	Kõik		Mehed		Naised	
		n	%	n	%	n	%
1.	Ilma	11	27,5	3	13,6	8	44,4
2.	I	3	7,5	2	9,1	1	15,6
3.	II	2	5,0	-	-	2	11,1
4.	III	5	12,5	4	18,2	1	5,6
5.	IV	4	10,0	3	13,6	1	5,6
6.	V	5	12,5	-	-	5	27,8
7.	VI	10	25,0	10	45,4	-	-

Haridus. Kirjastuse trükikojas on valdavalt kesk- või kesk-eriharidusega töötajad - kogu kollektiivist 64,4 %. Ka interv-
jueeritud lahkunute hulgas oli neid üle poole (52,5 %). Kõnet-
letud omaval soovil lahkunute hulgas oli rohkemasti ka kõrghariduse-
ga töötajaid - 5 (12,5 %). Kõrg- ja keskharidusega lahkujate
hulgas põhilise osa moodustasid mehed - 77,3 % kõigist kõnetle-
tud meestest, naistel oli vastav protsent vaid 50 %.

Tabel 10

Intervjueeritud struktuur hariduse järgi

Jrk. nr.	Haridus	Kõik		Mehed		Naised	
		n	%	n	%	n	%
1.	6 klassi	3	7,5	1	4,5	2	11,1
2.	7 klassi	4	10,0	-	-	4	22,2
3.	8 klassi	4	10,0	2	9,1	2	11,1
4.	9 klassi	2	5,0	2	9,1	-	-
5.	10-11 kl. keskeri	29	52,5	21	59,1	8	44,4
6.	Kõrgharidus	6	12,5	5	18,2	1	5,6

Eriala omendamise viisi järgi on kogu kollektiivis kõige rohkem neid, kes eriala on omandanud individuaalse väljaõppe korras (68,3 %). Ka küsitletud lahkujate valdav enamus (80 %) oli nende hulgast. Kutsekoolis eriala omandanud ja keskeriharidusega töötajaid oli kogu töötajaskonnas ning omal soovil lahkunute seas ligikaudu võrdsel määral.

Tabel 11

Intervjueeritute struktuur eriala omendamise viisi järgi

Jrk. nr.	Eriala omendamise viis	Kogu kollektiiv %	Küsitletud lahkujad					
			Kõik		Mehed		Naised	
			n	%	n	%	n	%
1.	Individuaalne väljaõpe	68,3	32	80,0	19	86,4	13	72,2
2.	Kutsekool	17,1	6	15,0	3	13,6	3	16,6
3.	Keskeriõppeasutus	6,8	2	5,0	-	-	2	11,1
4.	Kõrgkool	7,8	-	-	-	-	-	-

Kõrgkoolis eriala omandanud küsitletud kontingendi hulgas ei olnud. Eeldatavalt on kõrgharidusega spetsialistide olukord kollektiivis kui ka lahkunismotiivid tööliste omast erinevad ning vajaksid omaette uurimist.

Erialade järgi oli intervjueeritute hulgas kõige rohkem trükkijaid, ladujaid, küljondajaid : kokku kolmandik ehk 14 töolist. Et trükkijatest valdav enamus on mehed, on loomulik, et nad ka lahkujate hulgas domineerivad - 7-et 6. Ladujate-küljondajate amet on rohkem naiste päralt, kuid küsitletute hulgas tuli sellelt erialalt ka mehi - naised 4 ja mehi 3. Seadistajate, treialite, lukkseppade eriala on "puhtalt" meeste päralt, seega ei saa ka nendelt erialadelt olla lahkujate hulgas ühtegi naist.

Tabel 12

Küsitletud töötajate jagunemine eriala järgi

Jrk. nr.	Eriala	Kõik		Mehed		Naised	
		n	%	n	%	n	%
1.	Trükkijad	7	17,5	6	27,3	1	5,6
2.	Ladujad, küljondajad	7	17,5	3	13,6	4	22,2
3.	Seadistajad, treialid, lukksepad	4	10,0	4	18,2	-	-
4.	Abitöölised	6	15,0	2	9,1	4	22,2
5.	Vastuvõtjad-pakkijad	3	7,5	1	4,5	2	11,1
6.	Elektrikud	2	5,0	2	9,1	-	-
7.	Kõrgema astme juhid	2	5,0	1	4,5	1	5,6
8.	Korrektorid	2	5,0	-	-	2	11,1
9.	Autojuhid	2	5,0	2	9,1	-	-
10.	Raamatupidajad	1	2,5	-	-	1	5,6
11.	Laajuhataja	1	2,5	-	-	1	5,6
12.	Keemik	1	2,5	-	-	1	5,6
13.	Brošeerija	1	2,5	-	-	1	5,6
14.	Õpilane	1	2,5	1	4,5	-	-

Töötasu. Kaadridokumentide analüüsil jaotati töötajad töötasu järgi gruppidesse : kuni 100 rubla, 101-120 rbl., 121-140 rbl., 141-160 rbl. jne.. Töötajad, kelle palk moodustas 100 rubla ja vähem, loeme siinkohal madala palgalisteks, 101-160 rubla keskmisepalgalisteks ja 161 ning enam rubla teenivad töötajad kõrgepalgalisteks.

Ehkki madalapalgalisi töötajaid on trükkikojas teiste palgagruppidega võrreldes vähe, on lahkujate hulgas neid suhteliselt rohkesti. Eriti ei lepi madala palgaga mehed. Neid on kogu kollektiivis vähe, lahkunute hulgas on see protsent aga ühesuguselt

kõrge - 27 %.

Kuna palk näib olevat konkreetsetest lahkumismotiividest üks olulisemaid ja ka kergemini kindlakstehtavaid, toome siinkohal ära omal soovil lahkunute küsitluses saadud hinnangud palgale ja teistele lahkumismotiividele palga suurusgruppide kaupa. See peaks andma vastuse küsimusele, kas ja kellele on palk määrav töökoha vahetuse motiiv.

Tabel 13

Töötajate jagunemine palgagruppidesse

Jrk. nr.	Palk	Lahkunud						Kogu kollektiiv
		Kõik		Mehed		Naised		
		n	%	n	%	n	%	
1.	Kuni 100	11	27,5	6	27,3	5	27,8	15,3
2.	101 - 120	4	10,0	2	9,1	2	11,1	7,5
3.	121-140	6	15,0	1	4,5	5	27,8	13,0
4.	141 - 160	3	7,5	1	4,5	2	11,1	13,8
5.	161 - 180	5	12,5	3	13,6	2	11,1	14,7
6.	181 - 200	5	12,5	4	18,2	1	5,6	14,4
7.	201 - 220	3	7,5	2	9,1	1	5,6	7,8
8.	221 - 250	2	5,0	2	9,1	-	-	7,2

Enamus väikesepalgalisi mehi toob keskseks lahkumispõhjuseks väikese palga, madalapalgalised naised aga lahkuvad enamikus kas tervist kahjustava töö, halva tervise või lapse pärast, siis alles järgneb mõnel nooremal naisel lahkumispõhjuseks väike palk. Keskpalgalised mehed lahkuvad kas väikese palga või halva tervise pärast (tervist kahjustav töö). Keskpalgalistel naistel on lahkumispõhjused kõige mitmekesisemad: kolmel väike palk, veel kolm määrab ära töö halva organiseerimine, kahel on

halb tervis, kaks pole rahul vahetustega tööga või tööga laupäeval-pühapäeval. Kõrgpalgalised naised pole rahul töötingimuste mõjuga tervisele. Kõrgpalgalised mehed pole aga 4 juhul rahul oma palgaga, samapalju on neid, kes pole rahul ülemuste tööga töö organiseerimisel. 2-le kõrget palka saanud meestöötajale ei meeldinud vahetustega töö ning veel kaks ei soovi edaspidi selliste töötingimustega tervist rikkuda.

Seega ei ole palk omaette määrav lahkumispõhjus, vaid ta esineb (peale madalapalgaliste meeste) koos teiste asjaoludega. Viimastest on sagedasemad ebatervislikud töötingimused ning töö ebasobiv organiseerimine.

Järgnevalt anname täpsema ülevaate omal soovil lahkunute küsitluses saadud hinnanguist töötamisele EKP KK Kirjastuse trükkikojas ning sealt üremineku asjaoludele.

I n f o r m a t s i o o n i selle kohta, et EKP KK Kirjastuse trükkikojas on võimalik saada töökohta, said intervjuueeritud omal ajal peamiselt sõprade ja tuttavate kiist (14 juhtu), kes enamasti töötasid ise trükkikojas. Et nomencliinformatsioon oli ilmselt neil küllalt täpne, paistavad sõpradelt-tuttavatelt informatsiooni saanud silma selle poolt, et nendest enamik töötas ettevõttes suhteliselt pikka aega : üle 3-4 aasta. Muidugi ei saanud see informatsioon olla täpne prognoos tuleviku suhtes, ja olukord, mis 3-4 (kuni 8) aastat tagasi oli rahuldav, on nüüd muutunud ebarahuldavaks (onnekõike palk); sellost siis lahkumised. 8 inimest said töökohta võimalusest teada ajalehekuulutuste kaudu, eriti "Õhtulehest". 5 neist töötas ettevõttes kuni üks aasta, siis jõuti pettuda palgas (küsitletute hinnangu järgi lubati ajalehekuulutuse peale töötamisvõimalusi uurima tulnutele palka rohkem, kui nad tegelikult saama hakkasid), kvalifikatsioonitõstmisvõimalustes (töötades olevat selgunud, et madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu on ka vaja, ei oldagi

eriti kõrgemal pool alati selle tõstmisest huvitatud); korteri-
asjade lahendamises (olevat lubatud korter, tegelikult lootus
tunduvalt väiksem).

Infoallikaks oli veel ühel juhul tšübüroo; küüdi ka ise
töö juures kohta küsidas ja selle kohta teateid hankimas. Vii-
maste hulgas on nii pikka kui lühikest aega ettevõttes töötanud,
mõnevõrra rohkem siiski neid, kes said hea ülevaate tööst ja ei
pettunud esialgu.

Intervjuu käigus saime teada t r ü k i k o t t a t u l e
k u p õ h j u s i. Üheks tähtsamaks motiiviks töökoha valikul
oli võimalus saada korter. Seitsmest küsitletust, kellel see
oli töökoha valikul tähtis, lahkus samal põhjusel (ei saanud
korteri) vaid 2 töötajat, teistel olid lahkumispõhjused teist-
sugused. Näiteks paar inimest ei seadnud teadlikult eesmärgiks
kauem töötada, kui korter käes; teised, kes tööletulekul teiste-
le aspektidele erilist tähelepanu ei osutanud, leidsid pärast
korteri kättesaamist, et palk on väike ja ülemused ei oska tööd
organiseerida ning, et töö kahjustab tervist.

Teiseks põhjuseks tööletulekul sellesse ettevõttesse oli
ajalehe kaudu kuulutatud suhteliselt head teenimisvõimalused.
Kes selle peale tööle läksid, on töölt lahkunute hulgas kõik
pettunud, eriti pärast poole, kui mitme kvartali preemia jäi
järjest saamata. Sellest tulenevalt polnud nad rahul ka juhtkon-
naga, kes ei osanud õigesti organiseerida tööd ega n.ö. "teha
preemiaid".

Kolmandaks loodeti äsjaavalminud trüükikojast häid töötingi-
musi, kõigepealt puhast ja kergest tööd. Ka nende hulgas, kes sel-
le peale "välja läksid" oli pettunuid palju. Leiti, et töö on
füüsiliselt raske, tööruumides on vänged nitrovärvi, atsetooni
ja petrooleumi lõhnad, esineb tõmbetuult. Uue tehnikaga oldi
üldiselt rahul.

Edasi vaatleme trükkikojast töölt lahkumise põhjusi.

Tabel 14

Intervjuueeritute struktuur EKP KK Kirjastuse trükkikojast lahkumise põhjuste järgi

Jrk. nr.	Lahkumise põhjus	Kõik		Mehed		Naised	
		arv	%	arv	%	arv	%
1.	Väike palk	15	37,5	10	45,5	5	27,8
2.	Töötingimuste nõju tervisele	12	30,0	5	22,7	7	38,9
3.	Rahulolematus ja konfliktid juhtkonnaga	10	25,0	5	22,7	5	27,8
4.	Vahetustega ja üütöö	5	12,5	2	9,1	3	16,7
5.	Pole korteri saamise perspektiivi	2	5,0	1	4,5	1	5,6
6.	Väikese lapse hoidmine	2	5,0	1	4,5	1	5,6
7.	Töö ei huvita	2	5,0	2	9,1	-	-
8.	Puhkuse aeg ei rahulda	1	2,5	1	4,5	-	-

Nagu näeme tabelist 14, on 37 inimest 40-st määranud enda peamiseks lahkumispõhjuseks ühe järgnevalt kolmest põhjustest:

- 1) Väike palk
- 2) töötingimuste nõju tervisele
- 3) rahulolematus või konfliktid juhtkonnaga.

Väike palk on peamiseks lahkumispõhjuseks peaaegu pooltel intervjuueeritud meestest ja üle veerandi naistel. Üle poolte sellel põhjusel lahkunutest oli alla 3 aastane tööstaažiga. Nagu on selgunud intervjuudest, seostavad lahkunud töötajad väikest palka põhiliselt preemiast ilmajäämisega, mis omakorda on seotud töö halva organiseerimisega. Viimasest tulenevad rahulolematus

ja konfliktid juhtkonnaga. Nii on need kolm lahkumispõhjust, mis käsitletute poolt kõige sagedamini esile tõsteti, omavahel põhjuslikult seotud.

Töötingimused trükikojas on lahkunud naistöötajatel kõige sagedamini esitatud lahkumispõhjuseks, meeste väikese palga järel teisel kohal. Peamiselt on probleem aktuaalne vanematel töötajatel (12-st selle põhjuse esiplaanile seadmist 8 olid üle 40 aastased). Intervjuu kaudu uurita ka seda, missugused konkreetsed töötingimuste komponendid lahkumispõhjustes olulised olid. Üksiktingimuste loetelu noortel ja vanematel töötajatel eriti ei esinenud.

Üksiktingimustest esikohal nimetatutest oli õhu saastatus mitmesuguste haisudega ja brošeerimisjaoskonnas ka tolmuga. Nimetati nitrovärvi-, atsetooni-, petrooli-, ja kemikaalide haisusid, mis tekitavad peavalu ja mõjuvad kahjustavalt silmadele. Õhu saastatust saab vähendada, tuulutades tööruume. See aga tekitab tuuletõmbuse, mille mõned trükikojast lahkunud on samuti ebasoodsaks asjaoliks ja lahkumispõhjuseks märkinud. Lahkumispõhjusteks on veel määrarikas töö, pingeline silmade töö ja raske füüsiline töö, mida heidetakse ette vahetutele ülemustele ja juhtkonnale. Mitteküllaldast organiseerimisvõimet ja saamatust nimetatakse kõige tihemini. Sellest leitakse tulenevat teised puudujäägid. Kuna ei saa korralikult plaane täidetud, jäävad ära preemiad ja nii on reaalpalk väike. Viimasest tuleb suur tööjõu voolavus, oskajaid inimesi jääb tööle vähe. Tööd hästi tundvaid töötajaid läheb seega raskeks ja nad lahkuvad omakorda. Selle põhjuste ahela kõrval anti omal soovil lahkunute intervjuudes veel mitmesuguseid, sageli emotsionaalse värvinguga hinnanguid juhtkonna tegevusele. Need hinnangud toodi tavaliselt üksikute käsitletute poolt ning ei peegelda igalüks eraldi suurema hulga tööta-

jate seisukohti. Siiski peaksid need hinnangud kogumina iseloomustama trükikoja töötajate seas ettetulevaid suhtumisi.

Nii on osa lahkujatest leidnud, et nende töötamise ajal läks kõik EKP KK Kirjastuse trükikojas allamäge just organiseerimatusesse töttu : polnud peremeest, kes oleks otsustanud ja asjad paika pannud . Ülemustele heideti veel ette, et nad ei täitnud lubadusi ; ei olnud tähelepanu vanade töötajate vastu (ei tähistatud tööjuubelit); heideti ette vahetute ülemuste subjektiivsust (juhitudel on omad lemmikud), mõnda töötajat ei rahuldanud trükikojas kujunenud edutamise süsteem. Ei vaja täiendavat selctust, et rahulolematuus ülemuse tegevusega viib tihti konfliktini alluval ülemuse vahel.

Vahetustega töö, laupäeval ja pühapäeval töötamine ning töötöö ei meeldi korrektoritele ja ladujatele - küljendajatele, kes on kõrge kategooriaga ja reeglina ka kõrge haridustasemega - - kas kõrg- või keskharidusega.

Ülejäänud põhjusi nimetasid vaid üksikud töötajad : töö ei huvita, pole korteri saamise perspektiivi, väikest last on vaja hoida, ei rahulda puhkuse saamise aeg.

KOKKUVÕTE.

Küesolevas aruandes esitatud uurimistulemused puudutavad üht kesksemat probleemi iga kollektiivi arengus - kaadri stabiliseerimist. Tööjõu voolavus on mitmetahuline probleem. Sellega kaasneb lisaks otsesele kahjule, mida tööjõu voolavus tekitab, tootmisplaanide täitmisele, kaükaudne kahju. Viimane seisneb kollektiivi sotsiaalse arengu pidurdamises. Küsimus on kõigepealt juba selles, et tööjõu puuduses ollakse sunnitud rakendama madalama kvalifikatsiooniga ja haridusega töötajaid, kelle tõesesuhetunisele, ühiskondlikule aktiivsusele jne. ei saa esitada kuigi kõrgeid nõudeid.

Uuritud perioodil omal soovil trükkikojast lahkunud töötajate koosseisu võrdlus kogu kollektiivi koosseisuga näitab, et lahkunute seas on suhteliselt suurem osa kõrgema haridustasemega ja kõrgema kvalifikatsiooniga kuid väiksema staažiga töötajatel, kes kuuluvad noorte või keskealiste hulka. Nende näitajate järgi on tegemist perspektiivse kaadriga, kes saaks kaasa minna tootmise ja sotsiaalse arenguga ning võiks trükkikojas pikka aega töötada. See muudab tööjõu voolavuse probleemi veel teravamaks. Tuleb märkida, et niisuguse - perspektiivse - kaadri lahkumine omal soovil ja lühiajalise töötamise järel selgeks ka teises sama metoodika järgi uuritud kollektiivis - Tartu H. Heidemanni nim. trükkikojas.

Küsitlus võimaldas kindlaks teha sagdasemad põhjused trükkikojast töölt lahkumiseks. Olulisemateks osutusid neist kolm: töötasu, tööstingimused ja juhtkonna tegevuses töötajate arvates

esinevad ebakohad. Need asjaolud on lahkumispõhjusteks erinevatele töötajatele erineval viisil, väärivad aga võrdselt suurt tähelepanu.

Töötasu kaadri voolavuse põhjusena käsitledes nähakse tavaliselt kõige lihtsamat - et palk on väike. Nagu näitasid meie küsitlusandmed, on seesugune motiiv valdav ainult madalapalgalistel. Töötajail, kes said trükikojas keskmist või kõrget palka, oli töötasu lahkumismotiiviks teistest aspektidest. Nii selgus, et üks probleem on väiksem palk võrreldes sellega, mida oodati, ja mida oli lubatud - küsitletute sõnade järgi - töölevõtmisel. Tagantjärele on raske kindlaks teha, kes ja mida tööletulijatele lubas ning kas tööletulijad sellest õigesti aru said. Vajadus uutele töötajatele kõiki tingimusi senisest selgemini teatavaks teha on ilme. Ettevõtte informatsioonisüsteem spetsiaalse elu juhtimise osana on suunatud kollektiivi sisse. On aga võimalik kasutada väljakujundatavaid infovahendeid ka kutseorientatsiooniks ning tööletulekust huvitatule informeerimiseks.

Palga väiksuse ning oodatud ja tegelikult saadud töötasu vahekorra kõrval on palgaprobleemi kolmas aspekt selle vastavus töötingimustele - viimased on trükikojas sageli ebasoovitavad (füüsiliselt raske töö, ühtöö, vahetustega töö). See tähendab palgale antava hinnangu seost töötingimustega.

Neljäs aspekt on töötasu suuruse väljakujunemine, täpselt preemia saamine. Praegu tavaliseks saanud palgakorralduse juures on preemia faktiliselt palgalisaks, mille saamine ei seondu enam üleplaanilise tööpanusega, vaid mida eriti töölisel käsitlevad lahutamatu osana töötasust, mille vahendusel palk tõuseb normaalsele tasemele. Enamasti on ka premeerimisekord niisugune, et töölisel võivad sellise palgalisaga reaalselt arvestada. Sama lubatakse tööletulijalegi. Kui aga preemia mingil põhjusel saamata

jääb, loetakse see juhtkonna süüks. Nii kujuneb lahkumispõhjuks juhtkonna suutmatus preemiat igal juhul tagada. Näeme palgaprobleemi seost hinnanguga juhtkonnale.

Teine olulisem lahkumismotiiv on töötingimused. Trükikojast lahkunute hinnangutes peegeldub kõigepealt see objektiivne olukord, milles tuleb töötada EKP KK Kirjastuse trükikoja töötajail. Ühelt poolt on tegemist uue kaasaegse trükikäitise, mis on varustatud uuema tehnikaga kui paljud teised polügraafiatööstuse ettevõtted. Viimane asjaolu mõjutab, nagu näitavad ka uuringud õppivate noorte seas, soodsalt tööleasumisplaane : uues ettevõttes loodetakse (küllap ka leitakse) paremaid töötingimusi, kui vanemates trükikäitistes.

Samas selgub, et on asjaolusid, mis muudavad töötingimused halvemaks. Ühed neist on trükikoja tootmisprofiilist tingitud : töö mitmes vahetuses ja öösel, mille poolest EKP KK Kirjastuse trükikoda on Tallinna teistest trükikodadest raskemas seisus. Edasi ei suudeta ka siin kõrvaldada polügraafiaettevõttele omaiseid tootmisprotsessist enesest tulenevaid ebasoovitavaid tegureid : töö füüsiline raskus, temperatuur, lõhnad jne. Veel avaldub töölt lahkunute hinnanguis töötingimustele seisukoht, et juhtkond ei ole suutnud korraldada tööd nii, nagu oleks võimalik antud ettevõtte küllaltki kaasaegse tehnika juures. Nii konkre-tiseerub ka töötingimuste osa tööjõu voolavuse põhjusena mitmeks konkreetseks lahendamist vajavaks probleemiks.

Kolmas suurem trükikojast lahkumist tingiv põhjuste kompleks on seotud juhtkonna tegevusega, täpsemalt sellesse suhtumisega. Puudustest, mida juhtkonna tegevuses nähakse, oli juba juttu palga ja töötingimuste osas.

Nende konkreetsete probleemide kõrval avaldub töötajate hinnanguis teatud üldine rahulolematus juhtide tegevusega, nende saamatuse, asjatundmatuse jne. taunimine. Küsitletud, kes niisu-

gusi hinnanguid andsid, ei suutnud intervjuu käigus oma küllalt härmuslike hinnanguid konkreetselt põhjendada. Niisugused hinnangud väärivad antud juhul tähelepanu mitte kui juhtkonna tegeliku töö kokkuvõtte, vaid kui juhtkonna töö peegeldus, arusaamine sellest, mis on töötajail kujunenud. Ilmselt tuleb trükikoja juhtivate töötajate ja tööliste lähendamisele, juhtide tegevuse ning selle võimaluste ja piiride selgitamisele tööliste seas senisest enam tähelepanu pöörata. Ka käesoleva lepingu teiste osade jaoks andmeid kogudes kohtasid uurijad sedalaadi eitavaid hinnanguid, mis antud küsimuse aktuaalsust veelgi rõhutab.

Toodut on võimalik kokku võtta järgmiste punktidena, mille kaupa oleks otstarbekas käsitleda tööjõu voolavuse põhjusi ja selle vähendamise teid sotsiaalse juhtimise raames :

1. Töötasu.
 - 1.1. Väikesepalgaliste töötasu.
 - 1.2. Premeerimise täiustamine.
2. Töötingimused.
 - 2.1. Ebatervislike töötingimuste vähendamine.
 - 2.2. EKP KK Kirjastuse trükikojale spetsiifiliste töötingimuste kompenseerimine.
3. Töö organiseerimine, juhtkonna tegevus.
 - 3.1. Töö organiseerimise ebakohtade väljaselgitamine ja kõrvaldamine.
 - 3.2. Juhtide ja tööliste suhtlemise tihendamine.
4. Töökaaslaste adapttsiooni alaste abinõude süsteemi loomine.
 - 4.1. Ettevõtte, selle töötingimuste ja töötasustamise tutvustamine uutele töötajatele ning Kirjastusse tööletulekust huvitatutele.
 - 4.2. Uutele töötajatele perspektiivide kujundamine (tööalane edasiliikumine, töötasu, enesetäiendusvõimalused, töötingimuste muutumine jne.).

Lisa

EKP KK KIRJASTUSEST OMAL SOOVIL LAHKUNUD
TÖÖTAJATE KÜSITLUSE KAVA

Tööjõu organiseerimata liikumise olulisemaks komponendiks ettevõttes on töölt lahkumine omal soovil. Ettevõttest lahkumist tingivate põhjuste väljaselgitamiseks intervjuerime töötajaid, kes on lahkunud ja lahkuvad EKP KK Kirjastusest 1980. aasta jooksul. Uuritava kontingendi moodustavad üldistel alustel alaliselt tööle võetud ja töötajast enesest sõltunud põhjustel lahkunud.

Varasematest küsitlustest on selgunud, et ettevõttest äramineku põhjused on töötajail tevaliselt lähedased, s.t. et lahkujate põhimassil esineb suhteliselt väike arv sagedasti korduvaid äraminekmotiive. See lubab piirduda väljavõttelise kogumiga kõigist uurimisele võetud aastai lahkujast: intervjuusid korraldatakse niikaua, kuni tüüpilised lahkumispõhjused on selgunud ja täiendavad intervjuud ilmselt enam uusi põhjusi välja ei tooks.

Intervjuud viiakse läbi kõigis kvartaleis lahkunutega, samuti hõlmatakse kõik need kutsealad, kust lahkumine on massiline. Intervjuud viiakse läbi EKP KK Kirjastusest omal soovil lahkunud töötajate kodudes või uutes töökohtades kirjastuse kaadri-osakonnast seadavate aadresside järgi (vajaduse korral küsitakse täiendavaid andmeid lahkunute endistelt töökaaslastelt). Andmete kogumine toimub vestluse vormis TRÜ Kommunistliku kasvatuslaboratooriumis koostatud küsimustiku alusel.

Intervjuerimisel kogutud andmed töödeldakse algandmestiku väikest mahtu arvestades käsitsi ja analüüs esitatakse eraldi arvudena.

Intervjuu EKP KK Kirjastusest 1980. aastal omal soovil lahkunud töötajatega sisaldab järgmised küsimused:

INTERVJUU TÖOLT LAHKUNUGA

1. Töölane iseloomustus
 - amet
 - kategooria
 - staaž ettevõttes
 - kuidas omandas elukutse
 - haridus
 - keskmine palk koos preemiaga
 - vanus
 - sugu
 - teenistuskäik enne EKP KK Kirjastust
2. Kust saite teada, et EKP KK Kirjastuses oleks võimalik tööle asuda?
3. Mis tõi Teid just EKP KK Kirjastusse tööle? Mis asjaolud tingisid otsuse selle kollektiivi kasuks?
4. Kuidas vastas ettekujutus kirjastusest tegelikkusele? Kas pettusite milleski? Mis osutus oodatust paremaks?
5. Kuidas rahaldas Teid ...
 - ... palk
 - ... töölase edasiliikumise perspektiiv (kõrgem palk, vastutavam ametikoht, kvalifikatsiooni tõstmise võimalused jne.)
 - ... suhted otsese ülemusega
 - ... suhted töökollektiivis
 - ... töötingimused ja töö organiseerimine
 - ... töötingimuste mõju tervisele
 - ... olme ja muu töövälisesse sfääri kuuluv

(mis nimetatud asjades kõige enam häiris? mis meeldis?)
6. Kas Teie teadmised, praktilised oskused ja kvalifikatsioon vastasid tegelikult tehtavale tööle?
7. Millel tekkis mõte lahkuda EKP KK Kirjastusest? Mille mõjul see tekkis?

7. Millal tekkis mõte lahkuda EKP KK Kirjastusest? Mille mõjul see tekkis?
8. Mida loete kõige olulisemateks põhjusteks, mis sundisid Teid seda sammu astuma?
9. Kas kavatsete sama tööd jätkata (jätkate) mõnes teises ettevõttes või vahetate (vahetasite) koos ettevõttega ka elukutset? Kui ja, siis mis põhjusel?
10. Kui Te uut töökohta valisite (valite), siis mis on (oli) kõige tähtsam asjaolu just selle ettevõtte valikul uue töökojana? (korterisaamine, palk, tööalane perspektiiv, vahetusteta töö, paremad töötingimused ja töö organiseerimine, olme vms.)
11. Kui uus töökoht on valitud, siis kust seite teada, et määritud asjaolud on seal Teile sobivad?
12. Millisesse ettevõttesse või asutusse kavatsete tööle minna (juba töötate)?

Резюме

На данном этапе работы анализировались причины текучести кадров в Типографии Издательства ЦК КПЭ, при этом рассматривались стихийная форма данного процесса, которая в настоящее время является на предприятии серьезной проблемой, ибо в существенной мере препятствует нормальному течению производства и социальной жизни коллектива.

Анализ проведен на основе данных анкетирования работников типографии, а также данных интервьюирования уволившихся с типографии работников. Результаты анкетного опроса позволяют утверждать, что около 40 % работников типографии планируют увольнение, которые вместе с тем вообще не намерены работать в полиграфической промышленности. Положение осложняется еще в связи с тем, что среди намеревающихся уволиться много молодых работников и специалистов.

Основной причиной увольнения указывается недовольство заработной платой. По причине низкой заработной платы увольняются преимущественно семейные люди, особенно мужчины. Однако низкая зарплата не всегда является самостоятельной, определяющей увольнение причиной, а выступает совместно с другими неудовлетворяющими работника обстоятельствами, в качестве которых более часто отмечаются неблагоприятные для здоровья условия труда и недостаточная организация работы. Из интервью уволившихся работников выяснилось, что низкая заработ-

ная плата выступает в качестве причины увольнения совместно с лишением премии в результате плохой организации работы. Последнее приводит к неудовлетворенности руководством и к конфликтам.

Неблагоприятные для здоровья условия работы: загрязненность воздуха, сквозняки, пыль в типографии выступает основной причиной увольнения женщин и одной из основных причин увольнения мужчин.

Те, кто уволились из-за конфликтов с начальством упрекают начальство в недостаточной способности организовать работу.

В заключении работы приводятся предлагаемые меры по улучшению положения.