

INSENER-TEHNILISE PERSONALI

JAGUNEMINE. Insener-tehnilisi töötajaid on koondises kokku 2150 inimest. Kaadridokumentide analüüsimiseks jaotati nad sõltuvalt tööfunktsioonidest üheksasse gruppi. Tabelis 2.26. anname ülevaate ITP jagunemisest gruppide vahel.

Tabel 2.26.

ITP jagunemine

ITP grupid	Arv	Osatähtsus %
Kõrgema astme juhid	154	7,1
Keskastme juhid	292	13,6
Alama astme juhid tootmises	569	26,4
Mittetootlike osakondade juhatajad	154	7,1
Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid	22	1,0
Insenerid ja vaneminsenerid uue tehnika, elektrienergia juurutami- mise, kaadri kompl. ja väljaõppe ning ohutustehnika alal	107	5,0
Agronoomid, agrokeemikud, mikro- bioloogid	26	1,2
Insenerid ja vaneminsenerid keskuses ja tootmisloikudes	422	19,6
Tehnikud, mehhaanikud, energee- tikud	404	18,8
Kokku:	2150	99,8

Suurim osatähtsus on alama astme juhtidel tootmises, kes moodustavad pisut üle neljandiku ITP-st. Keskuse ja tootmisloikude insenere ja vaneminsenere on viiendik ja tehnikuid, mehhaanikuid, energeetikuid pisut alla

viiendiku kollektiivist. Seega ka insener-tehniline personal on koodise süsteemis hõivatud võrdlemisi ühetüübiliste töödega. See aga võimaldab perspektiivikalt läheneda nii kaadri formeerimisele kui ka kvalifikatsiooni tõstmisele.

Insener-tehnilise personali paigutusest tootmisloikude järgi kajastab tabel 2.27. Üks kolmandik on hõivatud maaparanduse ja turbatootmisega. Tehases, töökojas ja muudel aladel (põhiliselt administratsioon) on kummaski hõivatud peaaegu 1/5 ITP-st. Ülejäänud loikude osatähtsus on oluliselt väiksem.

Tehases ja töökojas on suure osatähtsusega insenerid ja juhid.

Maaparanduses ja turbatootmises on kõige enam alama astme juhte ja tehnikuid, mehhaanikuid, energeetikuid. Kaubanduses on rohkem mittetootlike osakondade juhatajaid. Kõigis ülejäänud tootmisloikudes pole üksikute gruppide erinevused nii suured.

Arvestades põllumajanduslikes keskeriõppeasutustes ja EPA-s õppijate soolist struktuuri võib eeldada, et vastupidiselt ENSV-le tervikuna on koondise insener-tehniline personal oma sooliselt koosseisult tugevalt maskuliinne.

Insener-tehnilise personali hulgas on 21,1% naisi, mis on pisut vähem kui kogu kollektiivis, kuid siiski tunduvalt rohkem kui tööliste hulgas. Tabelis 2.28 on toodud ITP sooline struktuur. Kõige suurem on naiste osatähtsus agronoomide, agrokeemikute ja mikrobioloogide hulgas. Järgmisel kohal on mittetootlike osa-

Tabel 2.27.

ITP jagunemine tootmisloikude järgi

ITP grupid	Tootmisloik	Tehas- toot- koda	Maap., turba- toot- mine	Far- mid	Kau- ban- dus	Auto- ma- jand	Ehi- tus	Elamu- kommu- naal- majan- dus	Labora- toorium	Naftabaas, vahetus- fond, katla- maja, raa- dioside, lasteaeed	Muud adm. jt.
Kõrgema astme juhid		9	22	4	11	6	7	-	-	-	95
Keskastme juhid		76	95	5	28	18	17	-	9	2	42
Alama astme juhid toot- mises		67	340	27	26	24	47	5	-	3	30
Mittetootlike osak. juhatajad		13	5	-	84	-	2	3	-	8	39
Ühiskondl. organisatsioo- nide palgalised juhid		2	-	-	-	-	1	1	-	-	18
Uue tehnika, elektritener- gia juurut. kaadrivalja- oppe ja kompl. ning ohu- tustehnika ins. ja v.ins.		23	8	4	4	1	2	1	20	-	44
Agronoomid, agrokeemi- kud, mikrobioloogid		2	1	-	20	1	-	-	2	-	-
Tehaste, töökodade, auto- majandite, ehituse, maap. ja turbatootmise ning keskuse ins. ja van.ins.		164	76	21	37	13	9	3	6	6	87
Tehnikud, mehaanikud, energeetikud		47	205	16	7	58	13	1	-	3	54
Kokku:		403	752	77	217	121	98	14	37	22	409
		18,8	35,0	3,6	10,1	5,6	4,6	0,7	1,7	0,9	19,0

kondade juhatajad ning ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid.

Arvuliselt on aga naisi kõige enam keskuse ja tootmisloikude inseneride ja vaneminseneride ametikohal - kokku 125. Ka mittetootlike osakondade juhatajatest on 99 naised. Väga tagasihoidlikult on naised esindatud kõrgema ja keskastme juhtide hulgas.

Tabel 2.28.

Insener-tehnilise personali sooline struktuur

Jrk. nr.	ITP grupp	Naised	Mehed	Kokku	Osatähtsus %
1.	Kõrgema astme juhid	7	147	154	5,2
2.	Keskastme juhid	11	281	292	3,8
3.	Alama astme juhid tootmises	62	507	569	10,9
4.	Mittetootlike osakondade juhatajad	99	55	154	64,3
5.	Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid	12	10	22	54,5
6.	Insenerid ja vaneminsenerid uue tehnika, elektrienergia juurutamise, kaadri väljapõppe ja ohustehnika alal	29	78	107	27,1
7.	Agronoomid, agrookeemikud, mikrobioloogid	18	8	26	69,3
8.	Insenerid ja vaneminsenerid keskuses ja tootmisloikudes	125	297	422	29,7
9.	Tehnikud, mehhaanikud, energeetikud	91	313	404	22,5
	Kokku:	454	1696	2150	
	Osatähtsus %	21,1	78,9	100,0	

INSENER-TEHNILISE

PERSONALI VANUS. Koondises on insener-tehnilist personali 13,7% kogu kollektiivist. Nende keskmine vanus on 37,5 aastat, s.o. nad on pool aastat töölistest vanemad. Rajoonikoondistest ja osakondadest on ITP-d kõige enam Hiiumaa osakonnas - 15,4% kogu kollektiivist, tehastest Raasikul - 14,3% . Noorim on insener-tehniline personal Kadrina osakonnas - keskmine vanus 32,5 aastat ja Valga rajoonikoondises - keskmiselt 35,0 aastane, tehastest aga Tartus - 34,5 aastane. Suhteliselt noor on ka Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuse insener-tehniline personal, vastavalt 32,5 ja 32,0 aastane.

Tabelis 2.29 on toodud ITP vanuseline struktuur gruppide lõikes.

Peaaegu pooled kogu ITP-st on 30-39 aasta vanuses. Suhteliselt vähe on alla 20 aastasi ning üle 60 aastasi inimesi ITP hulgas.

Kõige suurema keskmise vanusega - 42,0 aastat - on agronoomid, agrookeemikud, mikrobioloogid. Kõrgema astme juhid on keskmiselt 41,5 -aastased, mittetootlike osakondade juhatajad 41,0-aastased. Nooremad on ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid - keskmiselt 32,5-aastased. Uue tehnika, õppe- ja komplekteerimise ning ohutus- tehnika insenerid ja vaneminsenerid on keskmiselt 34,0 aastat vanad.

Vanuse järgi otsustades on valdav osa insener-tehnilisest personalist oma parimas töövõimelises eas, mistõttu peaks olema tagatud kogu koondise edukas

Insener-tehnilise personali üldine tööstaaž (%-des)

ITP grupid	Üldine tööstaaž	1-5 a.	6-10 a.	11-15 a.	16-20 a.	21-25 a.	26 ja enam aastat	Vastamata
Kõrgema astme juhid		3,2	7,1	25,3	27,3	18,2	17,5	1,3
Keskastme juhid		1,7	16,8	32,2	25,7	18,5	5,1	-
Alama astme juhid tootmises		8,4	19,2	29,4	20,6	15,8	6,3	0,4
Mittetootline osakondade juhatajad		5,2	18,2	28,6	21,4	16,2	10,4	-
Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid		36,4	22,7	13,6	4,6	13,6	9,1	-
Uue tehnika, elektrienergia juurutamise, kaabli väljaoppe ja komplekteerimise ning ohutustehnika insenerid ja vaneminsenerid		16,8	24,3	29,9	17,8	5,6	3,7	1,9
Agronoomid, agrokeemikud, mikrobioloogid		11,5	15,4	26,9	11,5	23,1	11,5	-
Tehaste, töökodade, automa- jandite, ehituse, turbatoot- mise, maaparanduse ja kesku- se insenerid ja vaneminsene- rid		14,5	23,2	25,1	17,5	11,6	7,3	0,7
Tehnikud, mehaanikud, ener- geetikud		13,1	20,8	24,0	19,8	14,8	7,4	-
Kokku:		9,7	19,3	27,4	20,6	15,0	7,6	0,4

juhtimine ning tootmistöö korraldamine.

Vanusega korreleerib otseselt ka ITP üldine tööstaaz. Insener-tehnilistest töötajatest on pisut üle viiendiku töötanud rohkem kui kakskümmend aastat. Suurima grupi moodustavad 11-15-aastase staažiga inimesed (tabel 2.30), mida tuleb täiesti loomulikuks pidada. ITP keskmine vanus on 37,5 aastat, s.t. et suurem osa insener-tehnilisest personalist asus tööle 22-25 aasta vanuses, s.o. pärast erihariduse omandamist. Väiksema kui 6-aastase staažiga on alla kümnendiku ITP-st. Kõige enam on sellise staažiga inimesi ühiskondlike organisatsioonide palgaliste juhtide ning uue tehnika, elektrienergia juurutamise, kaadri komplekteerimise ja väljaõppe - ning ohutustehnika inseneride ja vaneminseneride hulgas. Väga vähe on aga sellise staažiga keskastme juhte. Ka kõrgema astme juhtide hulgas on vähe 1-5-aastase staažiga inimesi, mis viitab sellele, et koondise tootmisjuhid on valdavas osas suurte töökogemustega inimesed.

Täpsema iseloomustuse ITP-st saab meie poolt esitatud aruandes ITP kvalifikatsioonitõstmise süsteemi kohta allasutustes.

TEENISTUJATE JAGUNEMINE. Teenistujaid on koondises 1682 inimest e. 10,7% kogu kollektiivist. Rajoonikoondiste ja osakondade kollektiivides on teenistujate osatähtsus kõige suurem Harju rajoonikoondises - 16,0%, kõige väiksem aga Väike-Maarja osakonnas - 4,3%. Tehastest on enam teenistujaid Kuusalus, kus nad moodustavad 16,6% kogu kollektiivist. Seega kõigub teenistujate osatähtsus allasutustes väga suurtes piirides, mida ühetüübiliste allasutuste osas on raske seletada.

Käesoleva analüüsi läbiviimisel jaotati ka teenistujad üheksasse gruppi, millest ülevaate loob tabel 2.31.

Tabel 2.31.

Teenistujate jagunemine

Teenistujate grupid	Arv	Osatähtsus %
Pearaamatupidajad, peaökonomistid	61	3,6
Raamatupidajad, ökonomistid, revidendid	350	20,8
Kaubatundjad	74	4,4
Kassa- ja kartoteegipidajad, arveametnikud	128	7,6
Masinakirjutajad, sekretärid	52	3,1
Kaadriinspektorid, inspektorid, juristid	41	2,5
Normeerijad, dišpetšerid, tehnikud, laborandid	146	8,7
Laohoidjad, agendid, ekspediitorid	365	21,7
Noorem teenindav personal, lasteaia-töötajad	465	27,7
	1682	100,1

Kolmeks kõige suurema osatähtsusega grupiks on noorem teenindav personal; laohoidjad, agendid, ekspediitorid ning raamatupidajad, ökonomistid, revidendid.

Oluliselt vähem on kaadriinspektoreid, inspektoreid ja juriste - vaid 2,5% kõigist teenistujaist. Seega on tegemist kindlate tööloikudega, kus kõige rohkem rakendatakse teenistujaid. Seega võib eeldada, et nimetatud asjaolu tingib teenistujate jagunemise tootmisloikude vahel, mida asumegi järgnevalt vaatlama.

Ootuspäraselt on teenistujaid kõige enam rakendavaks tootmisloiguks kaubanduses, kuhu kuulub peaaegu neljandik kõigist teenistujatest. Sellest pisut vähem on rakendatud muudel tootmisloikudes (põhiliselt administratsioon) . Lasteaias ning tehases töökojas on kummaski üle 10% teenistujatest, kõigis ülejäänud tootmisloikudes rakendatud teenistujate osatähtsus on väike (tabel 2.32).

Jälgides üksikutesse gruppidesse kuuluvate teenistujate jagunemist tootmisloikude vahel, näeme, et peaaegu kõigis gruppides domineerib üks tootmisloik. Vaid normeerijate, dispetšerite, tehnik-laborantide ja laborantide tööjõudu kasutatakse rohkem kolmes loigus - tehases, töökojas, maaparanduses, turbatootmises ning automajandis.

Kui tööliste ja insener-tehniliste töötajate hulgas domineerisid mehed, siis teenistujate ametikohtade täitmiseks kasutatakse põhiliselt naistööjõudu. Nii moodustavad naised 88,3% kõigist teenistujatest. (tabel 2. 33.). Suurim on naiste osatähtsus kassapidajate, kartoteegipidajate ja arveametnike hulgas, kus mehi peaaegu polegi. Vaid pearaamatupidajatena ja peaökonomistidena töötab märkimisväärne arv mehi.

Tabel 2.32.

Teenistujate jagunemine tootmisloikude järgi (% vastava grupi üldarvust)

Teenistujate grupid	Töökoda	Tehas, Maap., turba- tootmine	Farmide mehaniseerimine ja elektrif.	Kaubandus	Automaatjand	Ehitus	Elamu- kommunaal- maj.	Naftabaas, katlamaja, vahetus- fond, labora- torium, raadioside	Laste- aed, laste- päeva- kodu	Muud (ad- min. jt.)	Kokku arvuli- selt
Pearaamatupidajad, peaökono- mistid	6,6	1,6	-	4,9	1,6	3,3	-	-	-	82,0	61
Raamatupidajad, ökonomistid, revidendid	15,7	4,9	0,9	20,6	10,3	3,4	0,3	0,3	-	43,7	350
Kaubatundjad	1,3	5,4	1,3	79,4	1,3	1,3	-	1,3	-	8,1	74
Kassapidajad, kartoteegipida- jad, arveametnikud	9,4	5,5	-	55,0	2,3	0,8	-	-	2,3	24,2	128
Masinakirjutajad, sekretärid, stenograafistid	5,8	1,9	-	17,3	-	-	1,9	-	-	73,1	52
Kaadrinspektorid, inspekto- rid, juristid	9,8	4,9	-	-	-	2,4	-	-	-	82,9	41
Normeerijad, dišpetšerid, tehnikalaborandid, laborandid	32,2	20,6	1,4	2,1	30,1	0,7	2,1	1,4	-	9,6	146
Laohoidjad, agendid, ekspediitorid	11,2	23,2	1,1	52,1	2,2	1,4	0,3	3,3	0,3	4,9	365
Noorem teenindav personal (kütjad, koristajad, riide- hoidjad, sõiduautojuhid) lasteaiatöötajad jm.	10,5	1,5	0,4	2,4	2,2	0,4	6,5	1,5	60,9	13,8	465
Kokku arvuliselt	216	154	12	418	103	25	36	23	287	408	1682
Osatähtsus %	12,9	9,0	0,7	24,9	6,1	1,5	2,1	1,4	17,1	24,3	100,0

Arvuliselt on kõige enam naisi noorema teenindava personali ja lasteaiatöötajate hulgas. Järgnevad raamatupidajad, ökonomistid, revidendid ning laohoidjad, agendid ja ekspediiitorid. Kõik ülejäänud grupid on väiksemaarvulised ning nende analüüs ei oma mõtet.

Tabel 2.33.

Teenistujate sooline struktuur

Jrk. nr.	Teenistujate grupp	Naised	Mehed	Kokku	Naiste osatähtsus %
1.	Pearaamatupidajad ja peaökonomistid	43	18	61	70,5
2.	Raamatupidajad ja ökonomistid, revidendid	332	18	350	95,0
3.	Kaubatundjad	41	33	74	55,5
4.	Kassapidajad, kartoteegipidajad, arveametnikud	122	6	128	95,3
5.	Masinakirjutajad, sekretärid,	49	3	52	94,5
6.	Kaadriinspektorid, inspektorid, juristid	38	3	41	92,7
7.	Normeerijad, dispetšerid, tehnikud, laborandid	122	24	146	83,0
8.	Laohoidjad, agendid, ekspediiitorid	326	39	365	89,0
9.	Noorem teenindav personal, lasteaiatöötajad	412	53	465	88,6
Kokku:		1485	197	1682	100,1
		88,3	11,7	100,0	

Kogu koondise teenistujate keskmine vanus on 38,5 aastat - seega üldisest keskmisest kõrgem. Vanemad teenistujad on Elva osakonnas ja Vabariiklikus Baasis - keskmiselt 43,5-aastased. Noorimad on Põlva rajoonikoondise teenistujad - keskmiselt 33-aastased. Seega on keskmises vanuses kõikumine kümme ja pool aastat, mis on väga suur erisus.

Tabelis 2.34. on toodud teenistujate vanuseline struktuur. Selgub, et alla 20 aastasi teenistujaid on vaid 1,6%, mis on mõistetav, pidades silmas keskmist vanust. 55-aastasi ja vanemaid on peaaegu kümnendik kõigist teenistujatest. Arvestades seda, et valdav enamus teenistujatest on naised, jätkavad paljud pensioniealised teenistujad töötamist. Kõige enam on sellises vanuses töötajaid noorema teenindava personali, lasteaiatöötajate, laohoidjate, agentide ja ekspediitorite hulgas.

Suurima keskmise vanusega - 43,0 aastat on pearaamatupidajad ja peaökonomistid. Arvestades nende haridustaset (41% ei oma eriharidust), võivad nad hakata oluliselt pidurdama kaasaegsema arvestus- ja kontrollsüsteemi juurutamist. Samal ajal valmistatakse vabariigi õppeasutustes ette hulgaliselt vastava haridusega inimesi. Seega oleks juba praegu vajalik välja töötada kaadri väljavahetamise perspektiivplaan.

Järgmisel kohal 39,5 aastaga on noorem teenindav personal. Teistest nooremad on masinakirjutajad, sekretärid, stenografistid - keskmiselt 32,0 -aastased. Viimased näitajad on täiesti loomulikud ning ainuke kaadri stabiliseerimise reserv näib siin peituvat tehniliste täitjate haridustaseme tõstmises.

Tabel 2.34.

Teenistujate vanuseline struktuur

Teenistujate grupid	Vanusegrupp										Kokku arvuliselt
	+19 a.	20-24 a.	25-29 a.	30-34 a.	35-39 a.	40-44 a.	45-49 a.	50-54 a.	55-59 a.	60+ a.	
Pearaamatupidajad, peaõkonomistid	1,6	3,3	6,6	4,9	18,0	21,3	23,0	9,8	11,5	-	61
Raamatupidajad, ökonomistid, revidendid	0,3	7,7	12,9	13,1	17,7	18,3	20,9	6,3	1,1	1,7	350
Kaubatundjad	-	10,8	9,5	14,9	16,2	14,9	10,8	14,9	4,1	4,1	74
Kassapidajad, kartoteegipidajad, arveametnikud	2,3	21,9	20,3	13,3	11,7	12,5	10,9	4,7	0,8	1,6	128
Masinakirjutajad, sekretärid, stenograafistid	9,6	34,6	7,7	13,5	7,7	11,5	3,8	7,7	1,9	1,9	52
Kaadrinspektorid, inspektorid, juristid	-	14,6	9,8	9,8	14,6	24,4	17,1	9,8	-	-	41
Normeerijad, dišpetšerid, tehnik-laborandid, laborandid	0,7	11,6	18,5	17,1	15,7	15,1	13,7	5,5	2,1	-	146
Laohoidjad, agendid, ekspedii- torid	1,6	13,7	11,5	14,0	16,4	13,2	11,2	8,5	2,5	7,4	365
Noorem teenindav personal (kütjad, koristajad, riidehoidjad, sõiduauto- juhid), lasteaiatootajad jm.	2,2	12,5	14,2	16,3	10,5	10,8	9,3	4,5	6,0	13,8	465
Kokku arvuliselt	27	214	225	240	242	240	222	113	56	103	1682
Osatähtsus %	1,6	12,6	13,4	14,3	14,4	14,3	13,3	6,7	3,3	6,1	100,0

Tabel 2.35.

Teenistujate üldine tööstaaž	1-5 a.	6-10 a.	11-15 a.	16-20 a.	21-25 a.	26 ja enam aastat	Vastamata
Teenistujate grupid							
Üldine tööstaaž							
Pearaamatupidajad, peaõkonomistid	9,8	4,9	8,2	18,0	39,4	19,7	-
Raamatupidajad, õkonomistid, revidendid	10,0	15,7	19,1	21,7	23,4	10,0	-
Kaubatundjad	9,5	18,9	23,0	18,9	17,6	10,8	1,3
Kassapidajad, kartoteegipidajad, arveametnikud	24,2	19,5	23,4	11,7	15,6	5,5	-
Masinakirjutajad, sekretärid, stenograafistid	36,5	17,3	21,2	13,5	7,7	3,8	-
Kaadriinspektorid, inspektorid, juristid	9,8	14,6	12,2	24,4	29,3	9,8	-
Normeerijad, dispetšerid, tehnik-laborandid, laborandid	11,0	22,6	25,3	19,2	17,8	3,4	0,7
Laohoidjad, agendid, ekspediitorid	14,5	22,7	24,4	17,0	14,3	7,1	-
Noorem teenindav personal (kütjad, koristajad, riidehoidjad, sõiduautojuhid) lasteaiatöötajad jm.	16,8	28,6	21,3	18,1	11,6	3,4	0,2
Kokku arvuliselt	249	361	360	307	287	115	3
Osatähtsus %	14,8	21,4	21,4	18,3	17,1	6,8	0,2

Nagu tabelist 2.35. selgub, on teenistujate jagunemine üksikute staažigruppide lõikes väga erinev. Võrdselt on teenistujaid 6-10-ja 11-15-aastases staažigrupis - kummaski pisut üle 1/5 kõigist teenistujaist. Üldiselt ilmnevad siin samad tendentsid, mis teenistujate vanuse juures ning selle näitaja detailsem analüüs ei oma erilist mõtet.

III. TÖÖTAJASKONNA ISELOOMUSTUS PALGA JÄRGI

Iga töötaja enamiku ainelistele ja vaimsetele vajadustele rahuldamine sõltub palgast. Seetõttu on palk alati töötajate tähelepanu keskpunktis. Rahva elatustaseme tõstmise programmis kuulub keskne koht palga suurendamisele ja palgakorralduse täiustamisele vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile.

Palk täidab mitut põhifunktsiooni. Esiteks korvab palk tööjõu taastootmise kulutusi. Palk on tööjõu taastootmise element. Teatud suurusega sissetulek on üks vajadustele rahuldamisest ja tarbimise struktuuri määravaid faktoreid.

Teiseks, palk peab stimuleerima tootmist. Palga suuruse määramisel peame enam arvestama, et individuaalse töö efektiivsus mõjutab üha enam ettevõtte kollektiivse töö lõpptulemusi. Palk peaks sõltuma nii individuaalse kui ka kollektiivse töö hulgast ja kvaliteedist ning oluliselt mõjutama töövõime tõusu.

Kolmandaks, palk on üks olulisemaid elatustaseme komponente. Palga vahendusel rahuldavad töötajad enamiku oma vajadustest.

Neljandaks, palk on üks tähtsamaid isemajandamise elemente. Seetõttu mõjutab palk vahetult isemajandamise põhimõtete elluviimist.

Viiendaks, palk iseloomustab ka töötaja sotsiaalset seisundit, olles ühiskonnapoolse tunnustuse väljendamisega üheks vormiks. Laiemalt tõlgendades on palgal sotsiaalpsühholoogiline efekt: töötaja võrdleb enda palka teiste töötajate omaga ja hindab sellest lähtudes palga suurust.

Seega on palk integraalne näitaja, mis sõltub väga erineva tasemega nähtustest. Laskumata allpool kõigisse neisse seostesse, püüaksime põhitähelepanu pöörata antud osas kollektiivse iseloomustamisele töö tasustamise alusel. On ilmne, et palgapoliitika erineb suuresti tootmisharude, kutsete ja koondise allasutuste lõikes, kuna arvesse tulevad väga erineval tasemel tegurid, mis mõjutavad palka.

Kõiki neid tegureid analüüsis arvestada ei ole võimalik ja seetõttu põhjalikum ja detailsem andmete interpreteerimine nõuab juba praktika tundmist. Seetõttu suudavad seda teha ka koondise juhid, kellele me püüame anda vaid tendentsid ja ilmnenu üldisemate seoste interpretatsiooni.

Analüüsi juures arvestati palga suurus erinevate tasu vormide (sealhulgas preemia) lõikes tervikuna kokku. Vastavad sissekanded tegid kaadriosakonna töötajad ja analüüsi käigus ilmnes, et andmed ei ole päris täpsed. Seetõttu esitatava materjali esinduslikkus on umbes 90 % ning sellest tingituna opereerime põhiliselt keskmiste näitajatega. Kõige olulisemaks näitajaks on keskmine sissetulek. Selle näitaja alusel on toodud kõik põhiaandmed.

Edasi on välja toodud kolm põhilist palgagruppi:

- 1) kõrgepalgalised (221 rubla ja rohkem);
- 2) keskmisepalgalised (141-220 rubla);
- 3) madalalpalgalised (kuni 140 rublani).

Taoline grupeerimine on tinglik ja kehtib vaid koondise sees. Üldkasutataval klassifikatsioonil ei ole koondise töötajate iseloomustamisel mõtet, kuivõrd valdav enamik oleks siis kõrgepalgalised. See tuleneb koondise töötajate märksa kõrgemast palgast kui vabariigi töötajate keskmine.

Lisaks sellele kasutame sissetuleku iseloomustamisel ka lineaarset seost iseloomustavat korrelatsioonikoefitsienti.

Antud osa jaguneb kaheks alaosaks. Esimeses iseloomustame töötajate sissetulekut töötajate kategooriate, tootmisloikude ja allasutuste lõikes. Siin peaksid ilmnema palgapoliitika seosed otseselt tootmisest tulenevate teguritega. Seejuures pakub erilist huvi palgakahvli erisus üksikute töötajate gruppide juures. (Palgakahvliks nimetatakse ulatust, mille piires palk kõigub). See näitab sissetuleku diferentseerituse astet. Juba ette võib öelda, et nendel tööaladel, kus on tegemist ametipalkadega, ei ole kõikumised suured, kus aga sissetulek sõltub otseselt töö hulgast ja kvaliteedist, on palgakahvel ulatuslikum.

Teises osas vaatleme tööjõu eripära ja sissetuleku vahelisi seoseid. Alustame soost, vanusest, üldisest tööstaazist ja tööstaazist ettevõttes. Kõige paremini iseloomustab sissetuleku sõltuvust neist näitajaist korrelatsioonikordaja. Seejuures on need tunnused omavahel seotud (näit. vanus toimib läbi üldise tööstaazi) ja ilmnenu seoste interpreteerimine on lihtsam võrdleva analüüsi abil.

Sama meetodi alusel vaatleme ka sissetuleku seost hariduse ja kvalifikatsiooniga. Arvestades tööjõu osatähtsuse kasvu tootmises, peaks siin ilmema kõige tugevamad lineaarsed seosed. Isegi seos sissetuleku ja ettevõttes töötatud aja vahel, mis näitab, kui võrd palka on kasutatud tööjõu stabiliseerimiseks, ei tohiks olla tugevam kui lineaarne seos palga ja kvalifikatsiooni vahel.

TÖÖTAJATE JAGUNEMINE

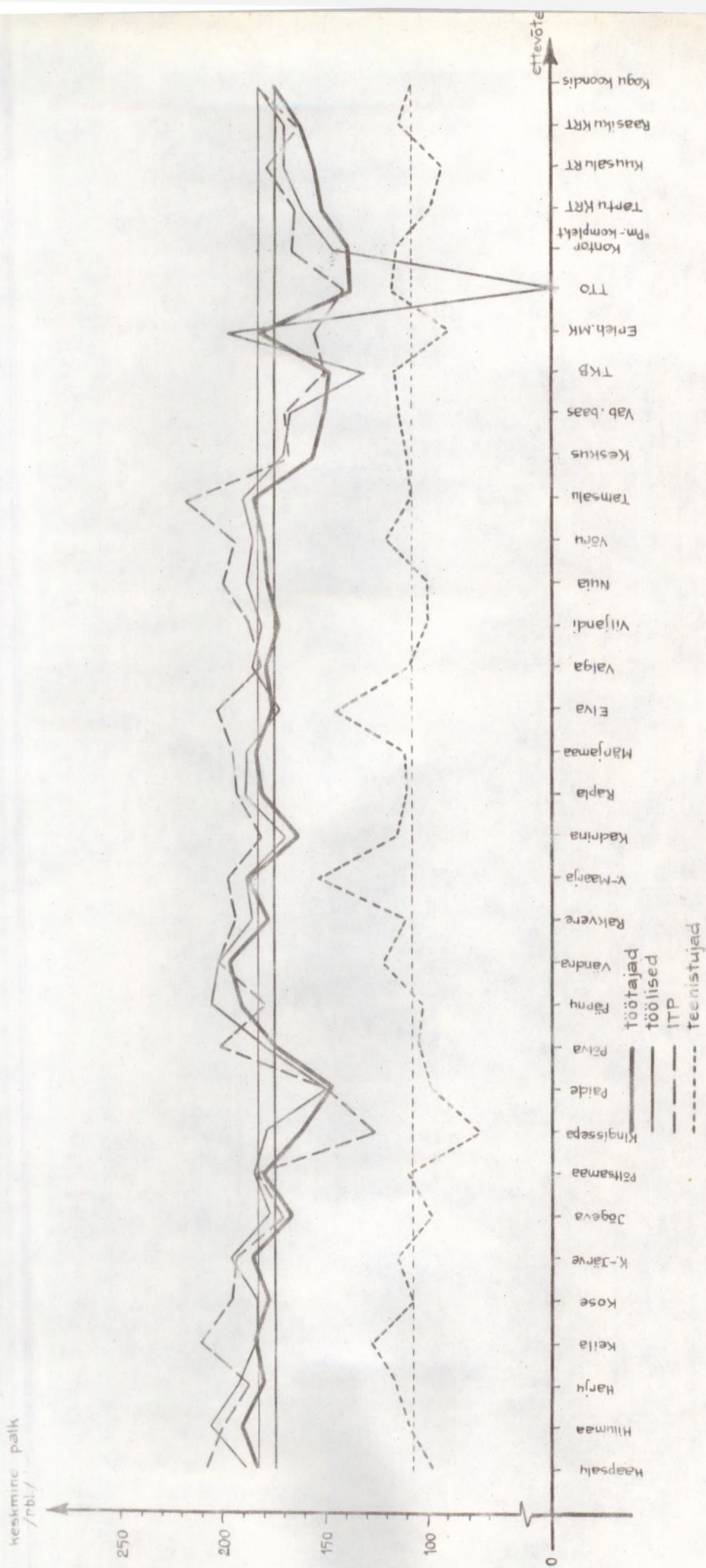
PALGAGRUPPIDESSE. Koondise töötajate keskmine kuupalk on 175 rubla, seega 30 rubla võrra suurem vabariigi töötajate keskmisest kuupalgast. Kõrvutades koondise töötajate keskmist palka vabariigi rahvamajandusharude töötajate palgaga, ilmneb, et ainult ehituse alal töötajatel on veel suurem keskmine kuupalk.

Koondise töötajate suhteliselt kõrge keskmine palk on tingitud tööde tasustamise poliitikast, mis võimaldab teatud aladel (näit. maaparanduses ja turbatootmises) maksta kõrgeid palku.

Allasutuste lõikes kõigub keskmine palk suures ulatuses - 197 ja 138 rubla vahel (vt. joonis 3.1. ja tabel 14 LISAS). Nendeks äärmuslikeks näideteks on Vändra osakond ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus. Õigem oleks palga erisusi vaadelda allasutuste 3 grupi siseselt.

Rajoonikoondiste ja osakondade grupis on kõige madalam palk Paide rajoonikoondises - 147 rbl. See on tervelt 14 rbl. väiksem järgmisest madala töötasuga ettevõttest -

Keskmine palk



- Kingissepa rajoonikoondisest.

Vändra osakonna kõrval on kõrged palgad (190 rbl. ja üle) veel Hiiumaa osakonnas ja Pärnu rajoonikoondises.

Tehaste osas on pilt palju ühtlasem, palk kõigub vaid 10 rbl. piires (152 rublast Tartu KRT-s 162 rublani Raasiku KRT-s).

EPT muude asutuste grupis erineb oma grupikaaslastest tunduvalt Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn, kus töötajatel on kõrge keskmine kuupalk - 182 rbl. Ülejäänud asutuste töötajad saavad kuus alla 160 rbl.

T a b e l 3.1.

Töötajate jagunemine palgagruppidesse

Palgagrupi suurus	Töötajate arv	% töötajate üldarvust
Kuni 60 rbl.	41	0,3
	262	1,7
61-80 "	873	5,6
81-100 "	1101	7,0
101-120 "	1277	8,2
<u>121-140 "</u>	<u>1576</u>	<u>10,1</u>
141-160 "	1778	11,4
161-180 "	1935	12,4
181-200 "	1584	10,1
<u>201-220 "</u>	<u>1420</u>	<u>9,1</u>
221-240 "	1048	6,7
241-260 "	796	5,1
261-280 "	600	3,8
281-300 "	441	2,8
Ule 300 "	909	5,8
Kokku:	15641	100,1

Tabelis 3.1. on koondise töötajad jaotatud palgagruppidesse intervalliga 20 rbl. Selgub, et meil on tegemist normaaljaotusega: maksimaalse suurusega on keskmine ehk 161-180-rublaline palgagrupp; sellest mõlemas suunas gruppide

suurus kahaneb ühtlaselt. Pool töötajaskonnast jääb 121-220-rublalisse vahemikku.

Palgakahvel koondises on ulatuslik: algab 60 rublast ning kaugeltki ei piirdu 300 rublaga, kuid mille ülempiiri kasutatud grupeerimise moodus ei võimalda kindlaks määrata. Selline suur amplituud näitab palga diferentseeritust koondises, mis avardab palgaga opereerimise võimalusi.

Vaatleme nüüd eraldi madala-, keskmise- ja kõrgepalgalisi töötajaid.

Madalalpalgaliste (alla 140 rbl.) grupis kasvab kuupalga tõusuga ka seda saavate töötajate osatähtsus. Suhteliselt tagasihoidlikult on koondises alla 80 rublalise kuupalgaga töötajaid.

Keskmisepalgalisel töötajad jaotuvad oma rühma palgagruppide vahel küllaltki ühtlaselt.

Kõrgepalgalistest töötajatest kuulub enamus selle rühma esimestesse palgagruppidesse. Palga suurenedes aga väheneb seda saavate inimeste arv. Viimase grupi arvukus tuleneb selle grupi piiritlematusest. Siia kuulub ligi veerand kõrgepalgalistest töötajatest.

Järgmisena käsitleme töölisi kui kõige arvukamalt esindatud töötajate kategooriat koondises. Tööliste keskmine palk on 183 rubla kuus, s.o. 8 rubla suurem kui töötajate keskmine kuupalk.

Allasutustes kõigub tööliste keskmine palk 130-206 rubla vahel (tabel 14. LISAS), s.o. tunduvalt suuremas ulatuses kui eelnevalt käsitletu (töötajate palk). Rajoonikoondistest ja osakondadest on kõrgeim palk Hiiumaal - 206 rubla, madalaim Paides - 149 rubla. Tehastes kõigub palk vaid 9 rubla piires.

Tööliste põhimass (54,6 %) koondub 121-220-rublase palgagruppide vahemikku, olles vastavuses töötajate jagunemisega palgagruppidesse. Suuremaarvuline on ootuspäraselt 161-180-rublase palgagrupp - 1/7 kõigist töölistest (tabel 3.2.).

Keskmi palga suurust silmas pidades on täiesti loomulik, et tööliste hulgas domineerivad keskmisepalgalisel.

Madala- ja kõrgepalgalisi töölisi on peaaegu võrdselt, mis viitab sellele, et koondise töolistel tuleb teha võrdselt nii vähem- kui ka enamtasuvat tööd, sest töölisi tasustatakse sõltuvalt töö iseloomust, tööviljakusest ja kvalifikatsioonist. Seda, kas kõrge kvalifikatsiooniga töölised saavad vähe kvalifitseeritud töolistest enam palka, peab näitama edasine palga ja kvalifikatsiooni seose uurimine.

T a b e l 3.2.
Töölise jagunemine palgagruppidesse

Palgagrupi suurus	Töölise arv	% töölise üldarvust
Kuni 60 rbl.	202	1,7
61-80 "	478	4,1
81-100 "	617	5,3
101-120 "	755	6,5
<u>121-140 "</u>	<u>1126</u>	<u>9,6</u>
141-160 "	1367	11,7
161-180 "	1569	13,4
181-200 "	1227	10,5
<u>201-220 "</u>	<u>1105</u>	<u>9,4</u>
221-240 "	835	7,1
241-260 "	658	5,6
261-280 "	509	4,3
281-300 "	397	3,4
<u>Üle 300 rbl.</u>	<u>865</u>	<u>7,4</u>
Kokku:	11710	100,0

Võrreldes kogu töötajaskonnaga, on töölise hulgas märksa vähem madalapalgalisi ja pisut rohkem kõrgepalgalisi. Oluline erinevus on aga üle 300 rublases palgagrupis.

Koondises on üldse 909 inimest, kelle keskmine palk ületab 300 rbl. piiri, ning neist 865 on töölised. Seega töölise hulgas on kõige kõrgema palga osatähtsus 7,4 %, samal ajal kui ITP-st vaid 1,9 % ja teenistujatest kõigest 0,1% teenib rohkem kui 300 rbl. Võib öelda, et analüüsitava grupp

on kujunenud peaaugjalikult tööliste arvel.

Erinevate erialade tööliste keskmine palk kõigub 125 rublast 207 rublani. Pingerida tööliste osas oleks järgmine:

1. Maaparanduse ja turbatootmise jõumasinate juhid -	- 207 rbl.;
2. Muud metallitöölised peale lukkseppade ja treialite	- 195 rbl.;
3. Autojuhid	- 191 rbl.;
4. Elektrikud	- 189 rbl.;
5. Lukksepad	- 179 rbl.;
6. Maaparandustöölised	- 178 rbl.;
7. Treialid	- 176 rbl.;
8. Elamu-kommunaalmajanduse jt. alade töölised	- 153 rbl.;
9. Kvalifitseerimata liht- ja abitöölised	- 125 rbl.

Küllalt homogeense grupi moodustavad lukksepad, maaparandustöölised ja treialid, kelle palk asub palgakahvli keskosas. Nende erialadega on tervelt kolmandik töölistest.

On huvitav, et kõikide kutsete gruppide puhul on esindatud nii 60-rublalised kui ka üle 300 rublalised kuupalgad. Selles vahemikus on palgakahvel võrdse ulatusega kõigi tööliste jaoks. Küll aga erinevad kutsed selle poolest, missugusesse palgakahvli ossa langeb töötajate enamik.

Nii asuvad enamus autojuhte kõrgepalgaliste leeris, kvalifitseerimata liht- ja abitöölised aga madalapalgaliste hulgas. Teiste erialade tööliste põhimass jääb keskmisesse palgagruppi (141-220 rbl.).

Insenertehniliste töötajate keskmine palk on 183 rubla kuus, mis on võrdne tööliste keskmise palgaga. Selles väljendub üks koondise omapära, sest üldise statistika andmetel oli 1970. aastal vabariigi insenertehniliste töötajate keskmine palk 41 rubla võrra suurem tööliste keskmisest palgast. Allasutustes kõigub palk ITP -1 125-218 rublani. Rajoonikoondistest ja osakondadest on suurima palgaga ITP Tamsalus, tehastest Kuusalus.

Kuna inseneritehnilistel töötajatel on kindlad ametipalgad, siis nad jaotuvad palgagruppide vahel tunduvalt ühtlasemalt kui töölised. Nende palga suurust mõjutab kõige enam koht tootmises ja saadav preemia. Tabelis 3.3. on toodud vaadeldava kategooria jagunemine palgagruppidesse.

T a b e l 3.3.

Palgagrupp	ITP arv	% ITP üldarvust
Kuni 60 rbl.	2	0,1
61-80 "	20	0,9
81-100 "	53	2,5
101-120 "	174	8,1
<u>121-140 "</u>	<u>226</u>	<u>10,5</u>
141-160 "	287	13,4
161-180 "	301	14,0
181-200 "	311	14,5
<u>201-220 "</u>	<u>281</u>	<u>13,1</u>
221-240 "	198	9,2
241-260 "	128	6,0
261-280 "	87	4,0
281-300 "	40	1,9
Üle 300 "	41	1,9
Kokku:	2149	100,1

Keskmisepalgaliste osatähtsus on ITP hulgas suurem kui ühegi teise töötajate kategooria puhul. Siia kuulub 55 % insener-tehnilisest personalist. Seejuures on keskmisepalgalised oma rühma sees jaotunud üsna ühtlaselt. Võrdselt on esindatud madala- ja kõrgepalgalised insener-tehnilised töötajad.

Kui töolistest kuulus kõige rohkem 161-180-rublasessa palgagruppi, siis inseneritehnilisi töötajaid on enam 181-200-rublasest palgagrupis. Ligi kaks kolmandikku inseneritehnilistest töötajatest jaguneb 121-220-rublasesse palgakahvlisse.

Madalapalgalistest insenertehnilistest töötajatest on enamuse 101-140-rublasel vahemikus.

Kõrgepalgalistest insenertehnilistest töötajatest kuulub enamuse 221-280-rublaselisse palgakahvlisse.

Palgagruppide suuruse kasvades insenertehniliste töötajate arv pidevalt suureneb 181-200-rublael palgagrupini, seejärel aga hakkab vähenema. Üle 300 rublael palgagrupis on suhteliselt vähe insenertehnilisi töötajaid, mis on ilmselt tingitud sellest, et ametikohti üle 300 rublael palgaga on väga vähe. Selline keskmine kuupalk on otseselt tingitud preemia suurusest.

Insenertehniliste töötajate grupi sees on palga diferentseeritus suurem kui töölistel. Ootuspäraselt on kõige kõrgema palgaga kõrgeima astme juhid - keskmiselt 245 rubl. kuus.

Üle 200 rubla saavad ka keskastme juhid. Teisi funktsioone täitvad insenertehnilised töötajad saavad enamasti 155-188 rubl. kuus. Madalaima palgaga on ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid - 116 rubl.

TEENISTUJATE JAGUNEMINE

PALGAGRUPPIDESSE.

Koondise teenistujate keskmine palk on 108 rubla kuus. See on tundubalt madalam insenertehniliste töötajate ja tööliste palgast. Teenistujate keskmine kuupalk on 67 rubl. võrra väiksem koondise töötajate keskmisest kuupalgast. 1970. a. ametliku statistika järgi oli vabariigi teenistujate keskmine palk vaid 14 rubl. võrra väiksem tööliste keskmisest palgast. Seega on koondises teravalt erinev situatsioon ja palgakahvel töölistel kardinaalselt erinev teenistujate omast.

Allasutustes kõigub teenistujate keskmine kuupalk 75 ja 153 rubla vahel, s.o. Kingissepa rajoonikoondises on teenistujate palk 2 korda väiksem kui Väike-Maarja osakonnas.

Keskmisest märksa kõrgemad on teenistujate palgad veel Elva, Vändra ja Keila osakonnas ning Võru rajoonikoondises. Keskmisest märksa madalamad on teenistujate palgad. Erihiitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis, Kuusalu KRT-s ja Jõgeva

rajoonikoondises. Kui osakondade puhul võivad sellised olulised kõrvalekaldumised keskmisest olla tingitud teenistujate üldisest vähesusest (väikese esinduslikkusega grupid), siis suurte ettevõtete puhul ilmselt ettevõtte tootmistulemustest.

Tabelis 3.4. on toodud teenistujate jagunemine palgagruppidesse.

T a b e l 3.4.
Teenistujate jagunemine palgagruppidesse

Palgagrupp	Teenistujate arv	% teenistujate üldarvust
Kuni 60 rubl.	59	3,5
61-80 "	368	21,9
81-100 "	423	25,2
101-120 "	343	20,4
<u>121-140 "</u>	<u>214</u>	<u>12,7</u>
141-160 "	114	6,8
161-180 "	63	3,8
181-200 "	38	2,3
<u>201-220 "</u>	<u>27</u>	<u>1,6</u>
221-240 "	14	0,8
241-260 "	8	0,5
261-280 "	2	0,1
281-300 "	4	0,2
Üle 300 "	2	0,1
Kokku:	1679	99,9

Teenistujatest on kõige suurem osatähtsus madalapalgalistel. See on seaduspärane, silmas pidades teenistujate madalaid ametipalku. Viimaseid mõjutab oluliselt ainult materiaalse ergutamise fondist makstava preemia suurus.

Suurem osa teenistujaid kuulub 61-160-rublasesse palgahvliisse. Suurim on teenistujate arv 81-100-rublales palgagrupis.

Madalapalgalistest teenistujatest jaguneb enamuse 61-120-rublase palgagruppide vahel.

Ligi pool keskmisepalgalistest teenistujatest kuulub 141-160 rublasesse palgagruppi.

Kõrgepalgalisi teenistujaid on vaid 1,7 % kõigist teenistujatest ning neist pooled saavad selle grupi madalamat palka, s.o. 141-160 rbl. kuus. Üle 300 rubla saab kuus vaid 2 teenistujat.

Teenistujate grupi sees on palgad oluliselt diferentseeritud. Nii on noorem teenindaval personalil kõige madalam keskmine kuupalk - 84 rbl., pearaamatupidajatel ja peaökonomitidel aga üle kahe korra suurem - 194 rbl. Pingerida oleks järgmine:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Pearaamatupidajad, peaökonomitid | - 194 rbl.; |
| 2. Kaubatundjad | - 141 rbl.; |
| 3. Dispetšerid, normeerijad, raamatupidajad, ökonomitid | - 125 rbl.; |
| 4. Kaadriinspektorid | - 123 rbl.; |
| 5. Sekretär-masinakirjutajad | - 99 rbl.; |
| 6. Laohoidjad, ekspediitorid | - 98 rbl.; |
| 7. Arveametnikud, kassa- ja kartoteegipidajad | - 93 rbl.; |
| 8. Noorem teenindav personal | - 84 rbl. |

Näeme, et teenistujatel on valida ametikohti põhiliselt kolmes palgavahemikus: kõrgelt tasutavad ametikohad (üle 140 rbl.), keskmiselt tasutavad ametikohad, madalalt tasutavad ametikohad (alla 100 rbl.).

Seejuures ametikoht ei määra üheselt saadava hüvituse suurust. Nii näiteks on pearaamatupidajate ja peaökonomitide palgakahvel väga ulatuslik - 100 rublast 300 rublani, ehkki arvukamaks grupiks osutub palgagrupp 201-220 rubla. Küllaltki homogeenne on aga noorem teenindav personal, kellest vaid üksikute palk ületab 140 rbl. piiri.

Eelnevast nägime, et teenistujate palk on teiste kategooriate töötajate palgast teravalt madalam. Sellise palga juures saab teenistujate ametikohti täita vaid naistööjõuga, kuna meestel on koondises valida tasuvamaid töid. Nii ongi 94 % teenistujatest naised.

Eelnev ülevaade näitas, et üldpilt palga osas on koondises küllaltki kirev. Palgad erinevad oluliselt nii allasutuste, töötajate sotsiaalsete kategooriate kui ka kutsete lõikes. Anname veel kokkuvõtliku iseloomustuse teenistujate, tööliste ja ITP palkade kujunemisest allasutustes.

Arvestades erinevate töötajate kategooriate (teenistujad, tööliselised, insener-tehnilised töötajad) kutsetöö kvalifitseerituse astet, oleks normaalne, et teenistujate palk on madalam tööliste omast, viimane aga omakorda insener-tehnilise personali palgast. Üleliidulises ulatuses see nii ongi. Koondis on ses suhtes mõneti erandlik nähtus, kuna siin on ITP ja tööliste palgad võrdsed. Seejuures esineb allasutusi, kus tööliste palk ületab märgatavalt ITP palga. Selliste ettevõtetenähtena võib nimetada Jõgeva, Kingissepa, Pärnu rajoonikoondist, Hiiumaa osakonda ja Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonni. Suurim on disproportsioon Kingissepa rajoonikoondises, kus tööliste palk ületab 54 rubla võrra insener-tehniliste töötajate palga.

Kõige madalama palgaga lüli koondises on teenistujad - nende palgakõver asub kõigis allasutustes kõige madalamal tasandil (vt. joonis 3.1.). Oma kujult järgib teenistujate palgakõver töötajate palgakõverat, s.t. üldise kõrge palgaga ettevõtetes on teenistujate palk ka suhteliselt kõrgem. Erandiks on Elva osakond, kus töötajate palk on võrdne koondise keskmisega, teenistujate palk aga ületab 37 rubla võrra koondise keskmist.

Palga diferentseeritud töötajate kategooriate (ITP, teenistujad, tööliselised) vahel on suur Haapsalu ja Põlva rajoonikoondises, Nuia ja Tamsalu osakonnas ning Kuusalu KRT-s; Väike aga Väike-Maarja, Kadrina ja Elva osakonnas ning Paide rajoonikoondises.

TOOTMISLÕIKUDE TÖÖTAJATE

JAGUNEMINE PALGAGRUPPIDESSE. Kaadridokumentide analüüsi läbiviimisel jaotati koondise töötajad 14 tootmisloiku. Tootmise iseloomust ja mahust lähtudes võib neid aga veel liigitada põhitootmise ja tootmist abistava-teenindava funktsiooni järgi, millest tulenevalt on üksikute tootmisloikude töötajate palk erinev.

Tabelis 3.5. on toodud tootmisloikude töötajate jagunemine palgagruppidesse.

Järgnevalt analüüsime lähemalt koondise tootmisloikude töötajate jagunemist palgagruppide vahel ja kõrvutame omavahel allasutuste tootmisloikude töötajate keskmisi kuupal-ku. Seda nii rajoonikoondiste ja osakondade, tehaste kui ka muude allasutuste lõikes. Need andmed on esitatud lisa tabelis 3.17. ^{ja jaoosel 3.2.} Allasutuste tootmisloikude töötajate keskmiste palkade võrdlemine võimaldab välja tuua ekstreemsed juhud ning annab võimaluse otsida põhjendusi palga suurusele ühes või teises tootmisloigus.

Töötajate keskmisest palgast nähtub võrdlemisi üldiselt, millist palka ühe või teise tootmisloigu töötajad saavad. Vaatamata oma üldisele iseloomule näitab keskmine palk, et ta võib olla mõjustatud reast teguritest, nagu sugu, vanus, üld- ja eriharidus, kvalifikatsioon jne.

Töökoda, tehas.

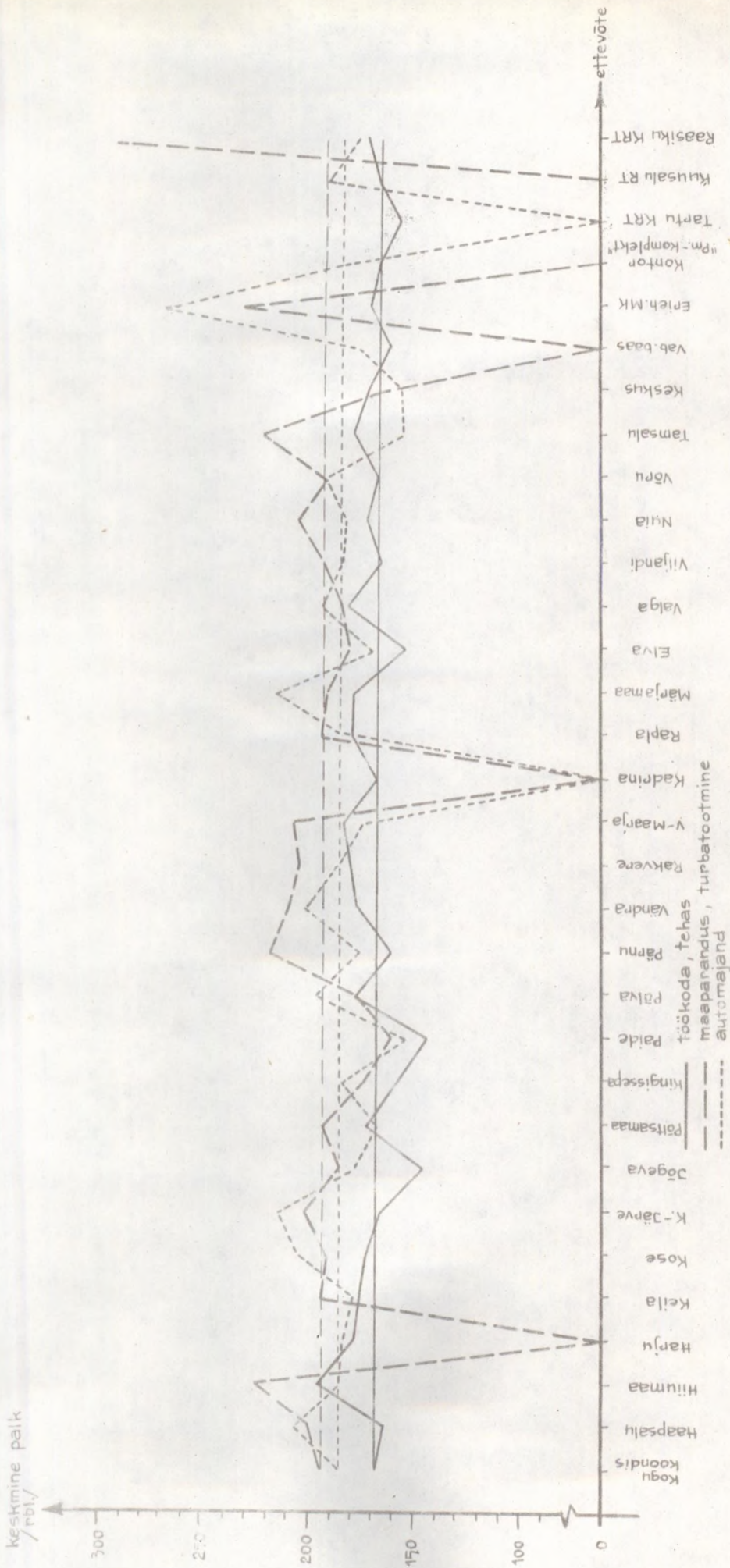
Töötajate keskmine palk on 166 rubla kuus, mis on 9 rubla võrra väiksem kogu koondise töötajate keskmisest palgast. Valdav osa töötajaid kuulub töökodadesse. Töö iseloom tingib siin vähe kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata tööjõu vajaduse. Tehastes töötab suhteliselt palju madala kvalifikatsiooniga naisi.

Pooled töötajad jaotuvad võrdlemisi ühtlaselt 141-220-rublasesse palgakahvlisse. Sellesse vahemikku jääb ka töötajate keskmine palk ja palgagrupp, kuhu kuulub kõige rohkem töötajaid.

T a b e l 3.5.
Tootmisloikude töötajate jagunemine palgagruppidesse

Palgagrupi suurus	Tootmisloigud													
	töö- koda, te- has	maapa- randus turba- toot- mine	far- mid	kau- ban- dus	auto- ma- jand	ehi- tus	nafta- baas	vahe- tus- fond	elamu- kommu- naal- majan- dus	la- bora- too- rium	kat- la- maja	raa- dio- side	laste- päeva- kodu	muud
Kuni 60 rbl.	57	89	2	12	15	12	-	1	22	-	-	36	16	
61-80 "	166	192	15	133	41	20	5	1	86	6	121	87		
81-100 "	237	263	9	214	104	44	2	4	31	7	93	93		
101-120 "	257	389	21	176	155	55	7	5	21	11	11	36	133	
121-140 "	351	502	28	147	258	96	4	3	26	14	16	1	10	120
141-160 "	420	617	70	115	293	137	1	1	17	5	8	-	3	90
161-180 "	485	796	50	87	254	142	2	-	19	7	5	2	1	85
181-200 "	426	599	53	72	217	112	-	2	15	2	3	1	82	
201-220 "	327	622	64	44	192	96	-	-	5	-	1	-	69	
221-240 "	231	520	42	15	143	46	1	-	-	-	-	-	50	
241-260 "	130	410	42	5	121	37	-	-	1	1	-	-	49	
261-280 "	86	340	28	5	99	17	-	-	-	-	-	-	25	
281-300 "	45	249	40	6	66	5	-	-	-	-	-	-	30	
Üle 300 "	47	582	73	8	156	13	-	-	-	-	-	-	29	
Kokku:	3265	6170	537	1039	2114	832	22	17	243	39	58	4	300	958
Keskmine palk:	166	193	209	128	184	169	115	115	105	137	128	165	82	158

Töötajate keskmine palk tootmisiläikudes



Kõrgepalgalistest töötajatest jääb enamus 221-280-rublasesse palgakahvlisse. See näitab, et küllaltki kitsasse palgavahemikku kuuluvad töötajad on kas kõrge kvalifikatsiooniga või siis teevad hästi tasustatavaid töid.

Enamiku rajoonikoondiste ja osakondade töökoja töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmislõigu üldisest töötajate keskmisest kuupalgast. Suurim on Hiiumaa osakonna töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 193 rublani. Väiksem on see näitaja Paide rajoonikoondises, kus töötajate keskmine kuupalk on vaid 142 rubla, s.o. 24 rubla võrra väiksem üldisest keskmisest. Viimasest oluliselt madalam on töötajate keskmine palk ka Jõgeva ja Elva rajoonikoondises, vastavalt 145 ja 153 rubla.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 51 rubla, mis on tootmise ühesuguse iseloomu juures väga suureks erisuseks.

Muudest allasutustest on keskuse töötajate keskmine kuupalk suurim, ulatudes 171 rublani. Selles grupis on väiksem Vabariikliku Baasi töötajate keskmine kuupalk - 161 rubla.

Tehastest on Kuusalu Remonditehase töötajate keskmine palk suurim ja Tartu Katse-Remonditehase oma väiksem. Nende kahe ettevõtte töötajate keskmine kuupalk erineb 13 rubla võrra.

Maaparandus-turbatootmine.

See tootmislõik on spetsiifiline koondisele, mistõttu siin töötab ka enam kui 1/3 kõigist koondise töötajatest.

Töötajate keskmine palk on 193 rubla kuus. Võrreldes kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga on see näitaja 18 rubla võrra suurem. Üldiselt on maaparanduse ja turbatootmise töötajate keskmine kuupalk tunduvalt suurem enamike tootmislõikude töötajate keskmisest kuupalgast. Põhjusks võib pidada töö iseloomu, mis nõuab suhteliselt rohkem kõrge kvalifikatsiooniga (eriti liigiga) töötajaid ning erinevalt teistest tootmisharudest ka suuremat töö intensiivsust suveperioodil. Kahtlemata määrab siin palga suuruse ka

töö raskus ja töötingimused. Rohkem kui kaks kolmandikku töötajatest on keskmise- ja kõrgepalgalised. Olgu märgitud, et see osa töötajatest, kes teenib üle 141 rubla kuus, jaguneb järgnevasse palgagruppidesse võrdlemisi ühtlaselt ja küllaltki suurte gruppidena.

Madalapalgalistest töötajatest jääb kaks kolmandikku 101-140-rublasesse palgakahvlisse, mis viitab vähe kvalifitseeritud tööjõu kasutamisele.

Kõrgepalgalistest töötajatest moodustavad suurima grupi need, kes teenivad üle 300 rubla kuus. Selle palgagrupi töötajate hulgas on ilmselt rohkesti neid, kelle palk on neli-viissada rubla kuus.

Üle 1/3 rajoonikoondiste ja osakondade maaparanduse ja turbatootmise töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmisloigu üldisest töötajate keskmisest kuupalgast. Suurim on Hiiumaa rajoonikoondise töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 224 rublani. Ainult 3 rubla võrra väiksem on keskmine kuupalk Tamsalu osakonna töötajatel. Tunduvalt väiksem on töötajate keskmine kuupalk Paide rajoonikoondises, ulatudes 159 rublani. See on 34 rubla võrra väiksem maaparanduse ja turbatootmise töötajate üldisest keskmisest palgast. Ainsa ettevõtteks on Paide rajoonikoondises nii madal keskmine palk. Järgmise, Kingissepa rajoonikoondise töötajate keskmine palk on 172 rubla kuus, s.o. 13 rubla võrra suurem kui eelmises. Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 65 rubla. Väiksem on keskuse töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 165 rublani, mis on põhjendatav kesk-asutuse osakonna töötajate kindla ametipalga suurusega.

Farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine.

Töötajate keskmine palk on 209 rubla kuus. See on tootmisloikudest kõrgeima töötajate keskmise kuupalgaga loik.

Kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga võrreldes on see näitaja 34 rubla võrra suurem. Tootmisloikudest on farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise alal töötajate keskmine kuupalk kõige suurem. Põhjus on ilmselt töö enda iseloomus.

Enamus töötajaid on keskmise- ja kõrgepalgalised. Esimestest jääb suurem osa äärmistesse palgagruppidesse, s.o. 141-160 ja 201-220-rublasesse palgagruppi. Kuigi töötajate keskmine kuupalk jääb 141-220 rublasesse palgakahvlisse, ei ole selles vahemikus palgagruppi, kuhu kuulub kõige rohkem töötajaid. Suurima grupi moodustavad need töötajad, kes teenivad üle 300 rubla kuus.

Kõrgepalgalistest töötajatest kuulub ligi pool üle 281 rublasesse palgakahvlisse.

Pooled rajoonikoondistest ja osakondadest tegelevad farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise alase tööga. See on üheks tasuvamaks tööks koondises. Kõrvutades nende rajoonikoondiste ja osakondade töötajate keskmisi kuupalku, kus on nii maaparandus ja turbatootmine kui ka farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine, ilmneb, et enamuses on viimaste keskmised palgad suuremad. Seega on see üheks asjaoluks, mis tingib erisuse allasutuste keskmises palgas.

Ühe kolmandiku rajoonikoondiste ja osakondade farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise töötajate keskmine kuupalk on tunduvalt suurem selle tootmisloigu üldisest töötajate keskmisest kuupalgast. Suurim on Pärnu rajoonikoondise töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 244 rublani. Tunduvalt väiksem on töötajate keskmine kuupalk Paide rajoonikoondises, ulatudes 151 rublani. See on 58 rubla võrra väiksem üldisest farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise töötajate keskmisest palgast.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 93 rubla ja tundub põhjendamatu, arvestades tööde ühetüübilisust.

Kaubandus.

Kaubandusel on täita tootmist abistav-teenindav funktsioon.

Töötajate keskmine palk on 128 rubla kuus. Võrreldes kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga, on see näitaja 47 rubla võrra väiksem. Suhteliselt madala keskmise palga

tingib kindel ametipalkade nomenklatuur ja palgakorraldus.

Töötajatest kuulub üle poole 61-160-rublasesse palgakahvlisse. Seetõttu on suurem osatähtsus madalapalgalistel.

Keskisepalgalistest töötajatest jääb kaks kolmandikku 141-180-rublasesse vahemikku.

Ühe kolmandiku rajoonikoondiste ja osakondade kaubanduse töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmisloigu üldisest töötajate keskmisest kuupalgast. Amplituudi ulatus on 7-42 subla. Suurim on Kadrina osakonna töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 170 rublani. Väiksem on töötajate keskmine kuupalk Kingissepa rajoonikoondises - vaid 93 rubla. See on 35 rubla võrra väiksem kaubanduses töötajate üldisest keskmisest palgast. Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 77 rubla.

Muudest allasutustest on keskuse töötajate keskmine kuupalk suurim, ulatudes 157 rublani. Väiksem on kontori "Põllumajanduskomplekt" töötajate keskmine kuupalk - 125 rubla.

Automajand.

Töötajate keskmine palk on 184 rubla kuus. Võrreldes kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga, on see näitaja 9 rubla võrra suurem.

Suurimad töötajate grupid jäävad 101-260-rublasesse palgakahvlisse. Enamus töötajaid on keskmise- ja kõrgepalgalised. Suurim töötajate grupp on 141-160-rublates vahemikus.

Kõrgepalgalistest töötajatest moodustavad suurima grupi need töötajad, kes teenivad üle 300 rubla kuus.

Madalapalgalistest töötajatest jääb enamus 61-140-rublasesse palgakahvlisse. Need on töötajad, kes tegelevad automajandis teenindava tööga.

Ligi poolte rajoonikoondiste ja osakondade automajandi töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmisloigu üldisest töötajate keskmisest kuupalgast. Suurim on see Märjamaa osakonna töötajatel, ulatudes 214 rublani. Väiksem on töötajate keskmine kuupalk Paide rajoonikoondises ja Tamsalu

osakonnas - kuni 154 rubla. See on 30 rubla võrra väiksem üldisest automajandi töötajate keskmisest palgast.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 60 rubla.

Ehitus.

Töötajate keskmine palk on 169 rubla kuus. Võrreldes kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga on see näitaja 6 rubla võrra väiksem.

Enamus töötajaid on keskmisepalgalisel. Suurima grupi moodustavad need töötajad, kes kuuluvad 141-160-rublasesse palgagruppi. Töötajatest jääb kaks kolmandikku 121-220-rublasesse palgakahvlisse.

Poolte rajoonikoondiste ja osakondade ehituse töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmisloigu töötajate üldisest keskmisest kuupalgast. Amplituudi ulatus on 0-42 rubla. Suurim on Harju rajoonikoondise töötajate keskmine kuupalk, ulatudes 211 rublani. Väiksem on töötajate keskmine kuupalk Paide rajoonikoondises - kuni 143 rubla. See on 26 rubla võrra väiksem üldisest ehituse töötajate keskmisest palgast.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 68 rubla.

Muudest allasutustest on keskuse töötajate keskmine kuupalk suurim, ulatudes 188 rublani.

Elamu-kommunaalmajanduse töötajate keskmine palk on 105 rubla kuus. Võrreldes kogu koondise töötajate keskmise kuupalgaga, on see näitaja 70 rubla võrra väiksem.

Palgakahvel on üsna pikalt välja veninud, ulatudes 60-200 rublani. Suuremad töötajate grupid teenivad kuni 140 rubla kuus. Töötajatest on 324 madalapalgalisel. Suurima grupi moodustavad need töötajad, kes kuuluvad 61-80-rublasesse palgagruppi.

Üle poolte rajoonikoondiste ja osakondade elamu-kommu-naalmajanduse töötajate keskmine kuupalk on suurem selle tootmisloigu töötajate üldisest keskmisest kuupalgast.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe on 120 rubla.

Kuusalu Remonditehase töötajate keskmine kuupalk on 138 rubla, s.o. 62 rubla võrra suurem Raasiku Katse-Remonditehase töötajate keskmisest kuupalgast.

Lastepäevakodu (lasteaed).

Töötajate keskmine palk on 82 rubla kuus, mis on madalaim keskmine kuupalk. Kogu koondise töötajate keskmisest palgast on see 93 rubla väiksem.

Lasteaedade töötajate ametipalk on seoses erihariduse ja staažiga erialal. Meie kvalifikatsiooni alusel on peaaegu kõik töötajad madalapalgalised, 2/3 teenib 61-100 rubla kuus.

Vaid 13 rajoonikoondisel ja osakonnal on lasteaed (päevakodu). Keskmine kuupalk on suurim Hiiumaal - ulatudes 98 rublani. Väiksem on keskmine kuupalk Kose osakonnas ja Kingissepa rajoonikoondises, ulatudes 78 rublani.

Maksimaalse ja minimaalse keskmise kuupalga vahe lasteaediatöötajail on 20 rubla.

Tehastest on lastepäevakodu Tartu Katse-Remonditehasel ja Kuusalu Remonditehasel, ja siin on keskmine kuupalk lähedane minimaalsele (79 rubla).

Ülejäänud tootmisloikude analüüs ei oma mõtet, kuna nad on nii väikesearvulised.

Seega erinevad tootmisloikude keskmised palgad suuresti. See oli ka eeldatav. Üllatav on aga, et erinevates allasutustes samades tootmisloikudes on väga erinevad palgad. Olu-korra analüüsimiseks ja järelduste tegemiseks puudub meil alus, kuivõrd siin on vaja tunda juba töö spetsiifikat väga detailselt.

2. PALGA SEOS SOO, VANUSE, HARIDUSE JA KVALIFIKATSIOONI

JARGI.

Sissetuleku seosed töötajate isiksust iseloomustavate tunnustega võimaldavad välja tuua neid aluseid, millest lähtudes diferentseeritakse palka. Alustame analüüsi soost, kui kõige üldisemast tunnusest, mille alusel tööjõudu klassifitseeritakse. Nagu juba eelnevalt selgus, on koondis enam mees-tööjõudu tarbivaks ettevõtteks. Naisi on vaid pisut üle 1/5 kollektiivist. Töö tasustamisel ei arvestata töötajate soolisi erinevusi: ühesuguse töö eest saavad nii mehed kui ka naised võrdset palka. Nagu aga võib näha tabelist 3.6. on koondise meeste ja naiste osatähtsus üksikutes palgagruppides väga erinev: nii kuulub 3/4 naistest madalapalgaliste hulka, meestest aga ainult 1/5. Ilmneb veel üks omapärane tendents - vastavalt palgagrupi suurenemisega suureneb selles ka meeste osatähtsus, s.t. on olemas lineaarne seos palga ja soo vahel, mida kinnitab ka korrelatsioonianalüüs. Nii on 61 - 80 rubla teenivatest töötajatest 30% mehi, 281 - 300-rubla sees palgagrupis aga 98,2% (!). Meeste keskmine palk on 191 rubla kuus, naistel 116 - s.o. mehed teenivad keskmiselt 75 rubla kuus rohkem kui naised. See on igati loomulik, sest naistest peaaegu pooled kuuluvad teenistujate hulka, kellel on küllaltki madalad ametipalgad. Teatavasti on teenistujatel üldiselt kõige madalamad keskmised palgad koondises. Pealegi on naiste osatähtsus suurem põhitootmist abistavates lõikudes nagu kaubandus ja lastessutused. Kuigi naisi on arvuliselt kõige enam tehastes (töökodades) ja maaparanduses (turbatootmises), kuuluvad nad siin valdavalt kas kvalifitseerimata liht- ja abitöölise või käsitsi maaparandustöölise hulka - seega teevad põhiliselt vähemtasuvat tööd.

Palga ja soo vahelise seose uurimine näitas, et eksisteerib väga tugev lineaarne seos. Korrelatsioonikoefitsient $r = -0,46$ (s.o. naistega võrreldes saavad mehed enam palka). Allasutustes kõigub näitaja $-0,26$ ja $-0,68$ vahel (joonis 3.4. ja tabel 16 lisas).

Tabel 3.6.

Meeste ja naiste jagunemine palgagruppidesse

Palgagrupsuurus	Mehed			Naised		
	absoluut- arv	% mees- test	% palga- grupist	absoluut- arv	% nais- test	% palga- grupist
	28	0,2	-	12	0,4	-
Kuni 60 rbl.	120	1,0	45,8	142	4,2	54,2
61-80 "	262	2,1	30,0	611	18,1	70,0
81-100 "	403	3,3	36,6	698	20,7	63,4
101-120 "	674	5,5	52,8	603	17,9	47,2
121-140 "	1100	9,0	62,8	476	14,1	30,2
141-160 "	1456	11,9	81,9	321	9,5	18,1
161-180 "	1739	14,2	89,9	196	5,8	10,1
181-200 "	1460	11,9	92,2	124	3,7	7,8
201-220 "	1330	10,8	93,7	90	2,7	6,3
221-240 "	999	8,1	95,3	49	1,5	4,7
241-260 "	769	6,3	96,6	27	0,8	3,4
261-280 "	589	4,8	98,2	11	0,3	1,8
281-300 "	433	3,5	98,2	8	0,2	1,8
üle 300 "	900	7,3	99,0	9	0,3	1,0
Kokku:	12 262	99,9	-	3377	100,2	-

Rajoonikoondistest ja osakondadest on meeste palk nais-
tega võrreldes kõige suurem Paide rajoonikoondises, väiksem
Elva osakonnas. Tehastest on meestel suuremad teenimisvõima-
lused Kuusalus ja muudest allasutustest Töö ja Juhtimise
Teadusliku Organiseerimise Keskuses.

On pikema seletuseta selge, et paljude erialade inimes-
te töövõimele seab vanus kindlad piirid. Töövõimega on otse-
selt seotud tööviljakus, mis omakorda mõjutab palka. Kesk-
mise palga järgi otsustades on koondises enam palka saava-
teks 30-49 aasta vanuses töötajad. Kõige kõrgem keskmine
palk on 35-39-aastastel töötajatel.

Sellesse vahemikku kuulub ka protsentuaalselt kõige enam
töötajaid (15,2 %), mis tõendab, et kõrgeima keskmise pal-
gaga on kõige suurem grupp koondise töötajaid (2383 ini-
mest). Siinkohal olgu lisatud, et kõrgema hariduse osatäht-
sus selle vanusegrupi töötajate hulgas on kõige suurem.
Sellest aga lähemalt edaspidi.

Üksikute vanusegruppide töötajate jagunemisest palga-
gruppide vahel annab ülevaate tabel 3.7., kus on näidatud
ära nii erineva vanusega töötajate osatähtsus palgagrupis
kui ka jagunemine palgagruppide järgi.

Alla 20 aastasi töötajaid on koondises üldse kõige vä-
hem, ka nende keskmine palk on kõige väiksem - 114 rubla,
s.o. 61 rubla vähem kui töötajatel tervikuna; 3/4 nendest
on madalapalgalised, 1/5 teenib 81-100 rubla kuus. Edasi
suureneb keskmine palk kuni 35-39-aastaste vanusegrupini
ning hakkab seejärel langema.

Et noorem^{ad}, võrreldes vanemate töölistega, vähem teeni-
vad, on loomulik, kuna enamusele selles eas töötajatele on
koondis üheks esimestest töökohtadest ning puuduvad alles
töökogemused, vilumus ja ka kvalifikatsioon. Need omanda-
takse aastatega, saavutatakse oma töömeheteel lagi ja siis
hakkavad võimed füüsiliselt raskeks tööks kahanema. Erandi
moodustavad selles ahelas 55-59-aastased ja seda täiesti
mõistetavalt. On ju enamus selles eas töötajaist mehed, kel-
lel peatselt seisab ees pensionile siirdumine. Suurema pen-

Tabel 3.7.

Erinevate vanusegruppide töötajate jagunemine palgagruppidesse (%-des)

Palgagrupi suurus	Vanusegrupid									
	kuni 19 aastased	20-24 aastased	25-29 aastased	30-34 aastased	35-39 aastased	40-44 aastased	45-49 aastased	50-54 aastased	55-59 aastased	üle 60 aastased
Kuni 60 rbl.	8,3 18,3	2,5 17,2	0,8 7,3	1,3 13,0	0,7 6,5	0,7 5,7	1,4 7,6	0,8 2,7	2,5 6,5	6,8 15,3
61-80 "	18,0 11,9	8,0 16,7	4,4 11,7	3,6 10,9	3,1 8,4	3,9 9,7	4,3 7,2	5,8 6,2	6,6 5,2	18,0 12,1
81-100 "	20,8 10,9	11,5 19,1	7,2 15,1	5,8 14,1	4,7 10,3	5,0 10,0	5,7 7,6	7,2 6,1	4,6 2,8	7,6 4,1
101-120 "	15,4 7,0	11,6 16,6	7,3 13,2	6,1 12,8	7,4 13,9	6,9 11,8	7,3 8,4	9,9 7,2	6,5 3,4	12,5 5,8
121-140 "	12,8 4,7	13,1 15,2	11,1 16,2	8,6 14,7	9,0 13,6	8,9 12,4	10,6 9,8	8,0 4,8	9,4 4,1	12,0 4,5
141-160 "	9,0 2,9	13,4 13,8	12,7 16,5	10,3 15,5	9,5 12,7	10,0 12,3	11,8 9,7	15,0 7,9	11,7 4,5	12,7 4,2
161-180 "	6,6 2,0	12,7 11,9	13,4 15,9	13,3 18,3	12,0 14,8	11,9 13,5	13,2 10,0	12,2 5,9	11,7 4,1	11,2 3,4
181-200 "	1,7 0,6	9,2 10,6	11,9 17,3	11,3 19,1	11,6 17,4	11,0 15,3	8,5 7,9	9,8 5,7	9,1 3,9	5,8 2,1
201-220 "	2,6 1,1	5,8 7,5	9,3 15,1	11,2 21,1	10,1 17,0	9,5 14,6	10,1 10,5	10,2 6,7	9,7 4,7	4,1 1,7
221-240 "	1,2 0,7	4,4 7,6	7,0 15,4	7,3 18,7	8,3 18,8	9,1 19,0	6,5 9,2	5,4 4,8	7,3 4,8	2,0 1,2
241-260 "	1,2 0,9	2,2 5,2	4,5 13,1	6,5 21,7	5,7 17,0	6,9 19,0	5,4 10,1	4,7 5,5	7,6 6,5	1,5 1,1
261-280 "	1,0 1,0	2,1 6,3	3,5 13,5	3,7 16,7	4,9 19,3	5,2 19,2	4,6 11,3	3,3 5,2	4,3 4,8	2,7 2,7
281-300 "	0,4 0,5	1,2 4,8	2,6 13,6	3,5 21,1	3,3 17,9	3,7 18,6	2,7 9,1	3,1 6,6	3,7 5,7	1,7 2,3
Üle 300 "	0,5 0,3	1,8 3,6	4,0 10,2	7,4 21,9	9,5 24,9	7,3 17,7	7,6 12,2	4,3 4,4	5,1 3,9	1,4 0,9
Kokku:	99,5 -	99,5 -	99,7 -	99,9 -	99,8 -	100,0 -	99,7 -	99,7 -	99,8 -	100,0 -
Keskmine palk rbl.	114	149	174	186	190	188	182	172	179	135

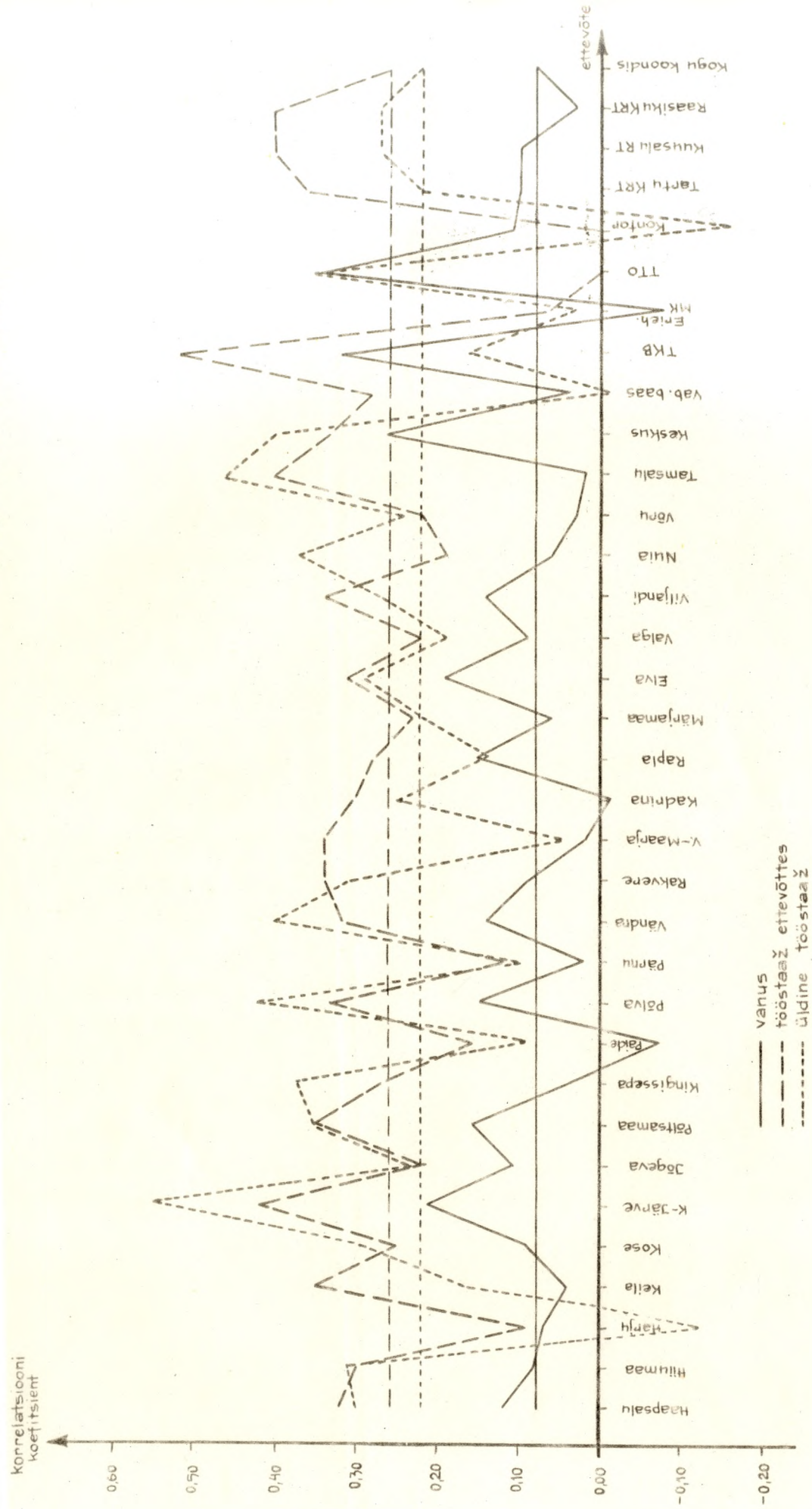
sioni väljateenimise nimel pingutatakse rohkem, millest loomulikult ka suurem keskmine palk. Niisugune palga kõver sõltuvalt vanusest tingib ka väikse lineaarse seose $r = 0,08$.

Vanusega otseses seoses olevateks näitajateks on üldine tööstaaž ja tööstaaž ettevõttes, mistõttu alljärgnevalt vaatleksimegi nende kolme näitaja seost palgaga. Neid seoseid näitavad korrelatsioonikoefitsiendid on kantud joonisele 3.3. ja toodud lisas, tabel 15. Näeme, et nendest kolmest näitajast on palk kõige vähem seotud vanusega, kuid sellele vaatamata esinevad allasutuste lõikes väga suured kõikumised. Madalaim näitaja - 0,07 on Paide rajoonikoondises, kõrgeim +0,34 Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses. Oluliselt mõjutab vanus palka ka keskus ja Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos. Rajoonikoondistest ja osakondadest on kõige kõrgem näitaja Kohtla-Järve rajoonikoondises ja Elva osakonnas. Seega nähtub, et kui koondises tervikuna ja enamikes allasutustes saavad vanemad inimesed enam palka, siis Paide rajoonikoondises, Kadrina osakonnas ja Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis on tendents vastupidine.

Vanusega otseses seoses olev üldine tööstaaž iseloomustab inimese töömehe teed, tema suhtumist töösse.

Üldise tööstaažiga on palk tunduvalt tugevamini seotud kui vanusega. Korrelatsiooninäitaja kogu koondise kohta on 0,22, kuid allasutuste lõikes on ekstreemsete näitajate vaheline kõikumine hoopis suurem kui eelmise seose puhul. Suurim näitaja on +0,55, väikseim - -0,16.

Rajoonikoondistest ja osakondadest on palk enam seotud üldise tööstaažiga Kohtla-Järve ja Põlva rajoonikoondises ning Tamsalu ja Vändra osakonnas. Muudest allasutustest määrab üldine tööstaaž oluliselt ära palga suuruse keskus ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses. Negatiivsed on näitajad Harju rajoonikoondises, kontoris "Põllumajanduskomplekt" ja Vabariiklikus Baasis, kus suurema staažiga inimesed teenivad vähem kui väikese staažiga.



Tingitud on see ilmselt ühelt poolt tööjõu areaali omapä-
rast, mis põhjustab suure kaadri voolavuse. Seetõttu on
kaadri komplekteerimisega ka raskusi ning tööle asuvad vä-
hese üldise staažiga vanemad mehed, kes ilmselt sageli ka
tõsisele töötegemisele eelistavad alkoholi pruukimist. Siis-
ki ei tohiks see kaader saada "pikemat rubla" kui tõsised
töömehed. Nagu näitas analüüs, on praegu mõnel pool olukord
nii. Tugevalt eelistatakse suure tööstaažiga töömehi tasu-
vamatele töödele ja kutsealadele Kohtla-Järve, Põlva ja
Kingissepa rajoonikoondises, Tamsalu, Nuia ja Vändra osakon-
nas. Seos üldise tööstaaži ja palga vahel on tugev ka kesku-
ses ning Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Kesku-
ses. See on seotud ka stabiilsema ja kvalifitseerituma kol-
lektiiviga, nagu näitas eelnev analüüs.

Kolmest näitajast kõige olulisemalt mõjutab palka töö-
staaž ettevõttes, mida tuleb igati positiivseks nähtuseks
pidada. Kasutatakse ju sellisel juhul palka kui kaadri sta-
biliseerimise üht olulisemat tegurit. Korrelatsioonikordaja
kogu koondise kohta on 0,26. Üksikute allasutuste lõikes ei
ole nii suuri erinevusi kui üldise tööstaaži puhul. Korrelat-
sioonikoefitsient kõigub siin 0,07 ja 0,52 vahel.

Maksimaalne näitaja on Tehnoloogia ja Konstrueerimise
Büroos, $r = 0,52$. Rajoonikoondistest ja osakondadest on
kõrgemad näitajad Kohtla-Järvel, Tamsalus, Viljandis, Põlt-
samaal, Keilas.

Seega need allasutused teostavad väga selget poliitikat:
püsiv kaader on eelisolukorras töö tasustamisel. Oluline on
siin märkida, et tööjõuareaali omapära ei mängi siin rolli.
Eriti selgelt ilmneb see tehaste juures, kus seos tööstaaži
vahel ettevõttes ja palga vahel on oluliselt tugevam kui
teiste näitajatega. Nii on see ka Väike-Maarja, Keila osa-
konnas, Rapla rajoonikoondises, Vabariiklikus Baasis ning
Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroos. See näitab, et nen-
des allasutustes määrab palga tööstaaž ettevõttes. Et aga
tööstaaž ettevõttes määras oluliselt ära töötajate kvalifi-
katsiooni, viitab see ka kvalifikatsiooni ja palga vahelise
seose olemasolule, mille käsitlemisele ka järgnevalt asume.

Analüüsi tulemusena selgus, et liigiga töölistel on suurem palk kui kategooriaga töölistel. Nii on liigiga tööliste keskmine palk 202 rbl., kategooriaga töölistel 178 rubla ja kvalifitseerimata töölistel 152 rbl. Seega näitavad juba keskmised palgad, et koondises on tööliste töötasu viidud sõltuvusse kvalifikatsioonist.

Liigiga tööliste keskmine palk on oluliselt suurem kõigi tööliste keskmisest palgast, mis teatavasti on 183 rbl. Veelgi suurem on erinevus liigiga juhtide keskmises palgas: III liigi juhid teenivad 180 rbl., II liigi juhid 216 rbl. ja I liigi juhid 240 rbl. kuus. Erinevus keskmises palgas on seega 60 rubla, mis peaks liigiga töölistel oma kvalifikatsiooni tõstmisel oluliseks stimulaatoriks olema.

Kategooriaga tööliste keskmine palk on madalam kui liigiga töölistel - 178 rubla. Erinevus üksikute kategooriatega tööliste keskmises palgas on 56 rubla, kusjuures kõrgeimat keskmist palka ei saa mitte VI kategooriaga töölised, vaid hoopis V kategooriaga töölised, kelle palk on 200 rubla, seega 40 rubla väiksem kui I liigi juhtidel. See annab mõningast tunnistust sellest, et üksikute liikidega ja kategooriatega tööliste töö tasustamine pole võrdsustatud. Kui liigiga tööliste puhul on erinevus palgas ilmne, siis kategooriaga tööliste osas on olulisem erinevus vaid I-II ja III kategooria ning III ja IV kategooriaga tööliste palkade vahel, kus kõrgema kategooriaga töölise keskmine palk on 18 rubla võrra suurem madalama kategooriaga töölise omast. Küsitav on aga, kas IV ja V kategooria 8-rublaline erinevus palgas (pealegi kui ta on ainus stiimul) aitab oluliselt kvalifikatsiooni tõstmisele kaasa.

VI kategooriaga tööliste palk on aga 6 rubla võrra väiksem V kategooriat omavate tööliste palgast. Üheks põhjuseks võib siin olla see, et valdava enamuse VI kategooriaga töolistest moodustavad igat liiki metallitöölised pluss elektrikud, keda suures osas valmistatakse ette kutsekoolides.

Samal ajal mõnel erialal on viies kategooria paremini tasustatav kui neil erialadel. See võib mõjustada ka kesk-

misi. Ilmne on aga see, et kategooriate süsteem stimuleerib vähem kvalifikatsiooni tõstma kui liigid.

Kvalifikatsiooni ja palga vahelise seose olemasolu näitab ka korrelatsioonianalüüs. Liigi ja palga vahel on üldine korrelatsioonikordaja 0,36. Allasutustes kõigub r +0,61 ja -0,42 vahel, nagu selgub ka jooniselt 3.4.

Rajoonikoondistest ja osakondadest diferentseeritakse sissetulekut kõige enam olenevalt liigist. Kohtla-Järve ja Põlva rajoonikoondises ning Põltsamaa ja Märjamaa osakonnas. Teistega võrreldes on seos väga nõrk Harju rajoonikoondises, Kadrinas koguni negatiivne. Suuresti kõigub see näitaja ülejäänud allasutuste lõikes: Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büros $r = 0,98$, Raasiku tehases aga -0,42. Siinkohal olgu aga lisatud, et neis asutustes on liigiga töölisi üldse vähe, mistõttu igal inimesel on suur osatähtsus ning mõjutab oluliselt seost.

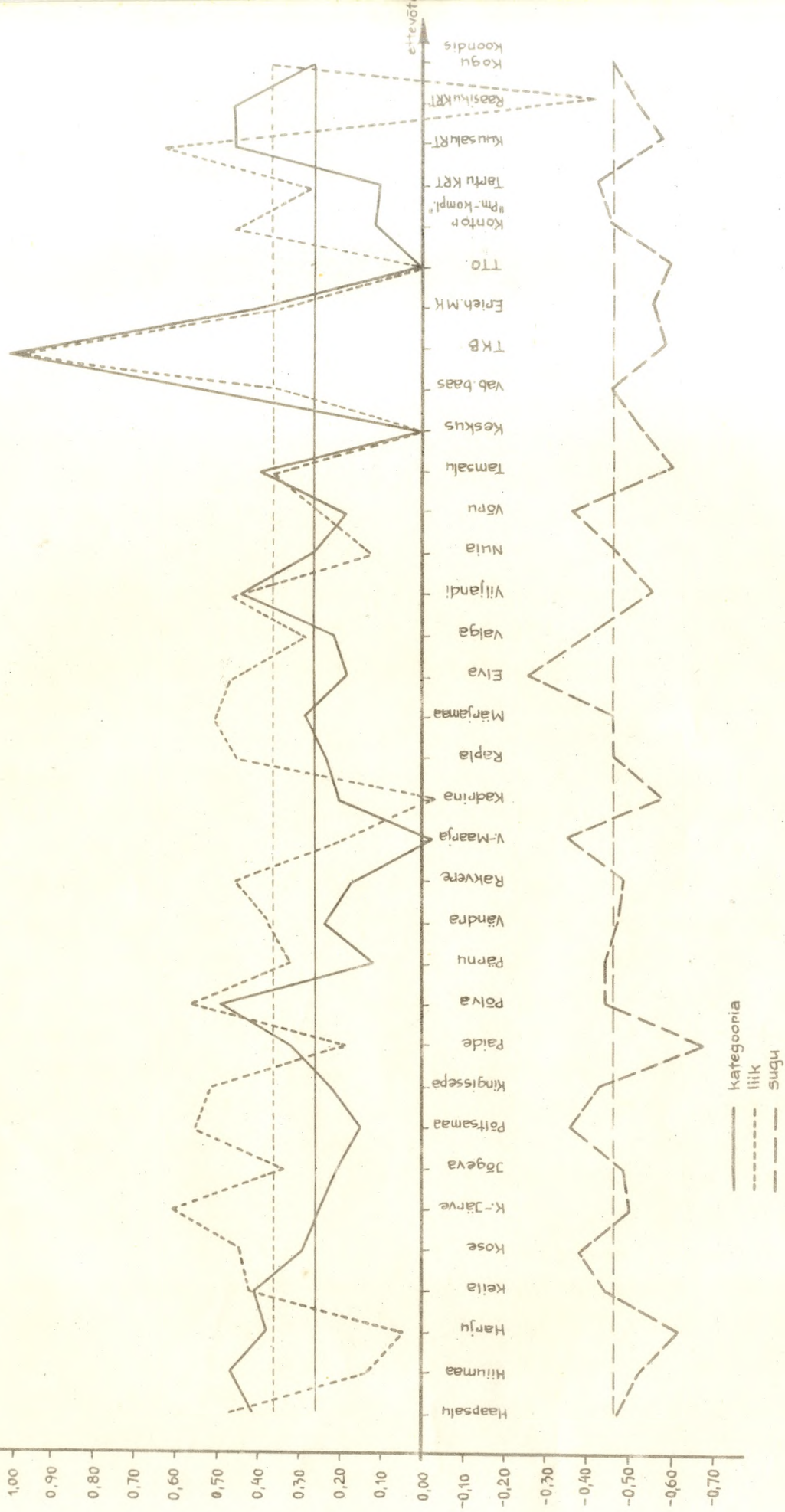
Kategooriaga on palga seos küll pisut nõrgem kui liigiga, ent kõikumine on siingi väga suur, ulatudes 1,00 kuni -0,02. Olulisemalt sõltub palk kategooriast Põlva, Viljandi ja Haapsalu rajoonikoondises ja Hiiumaa osakonnas. Väike-Maarja osakonnas on seos vastassuunaline, kuid tema väärtus on väga väike, mistõttu ta näitab pigem seose puudumist.

Tehastesse koondub oluline osa kategooriaga töolistest. Korrelatsioonikordaja näitab, et Kuusalus ja Raasikul on palk viidud vastavusse kategooriaga ($r = 0,45$ mõlemas tehases), kuid Tartus on seos hoopis nõrgem, $r = 0,10$ (joonis 3.4., tabel 16 lisas), mis viitab sellele, et Tartu KRT-s sõltub palk väga vähe kvalifikatsioonist.

Seega eelpooltoodut kokku võttes võib öelda, et üldiselt on koondise süsteemis palk ja kvalifikatsioon viidud sõltuvusse, kuigi üksikutes allasutustes esineb kõikumisi. Seejuures selgelt diferentseeritakse sissetulekut sõltuvalt kvalifikatsioonist Tehnoloogia ja Konstrueerimisbüroos, Kuusalu Remonditehases, Keila ja Tamsalu osakonnas, Põlva ja Viljandi rajoonikoondises. Jõuvankrite juhtide sissetulek on kvalifikatsioonist enam viidud sõltuvusse rajoonikoondistes ja osakondades, kuna tööliste kvalifikatsioonile pööratakse

lõõtjate palga seos kategooria, liigi ja sooga

Korrelatsiooni
koefitsient



enam tähelepanu tehastes.

Järgnevalt käsitleme palga seost haridusega.

Meie praeguse palgapoliitika juures töötajate hüvitamine ei sõltu otseselt nende haridustasemest, küll aga peaks ilmema kaudne seos. Nagu korrelatsioonimaatriks näitab, puudub kogu koondise ulatuses seos üldhariduse ja palga vahel. Küll on aga lineaarne seos täheldatav üksikutes allasutustes. Erihitustööde Mehhaniseeritud Kolonnis, Kohtla-Järve ja Kingissepa rajoonikoondises on madala haridusega töötajate teenistus hoopis suurem haritumate töötajate omast. Vastupidine tendents ilmneb vaid Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskuses ja Paide rajoonikoondises.

Haridusgruppide järgi võttes on koondises kõige madalama palgaga lõpetamata kõrgema haridusega töötajad. Ilmselt on nad õpingute jätkamise nimel valinud endale vähemintensiivsed (ja seega ka vähem tasutavad) töökohad. Kõige kõrgemad palgad on kõrgema haridusega töötajatel. Seega spetsialistid on koondises kõige paremini tasustatavaks töötajate grupiks hariduse lõikes. Mittetäieliku keskharidusega töötajate palk on väiksem alla 9 klassilise haridusega töötajate omast. Nii et koos lõpetamata kõrgema haridusega töötajatega on nad hõivatud kõige vähem tasumatel töödel. Siit ka loogiline järeldus: üheksandast klassist kuni kõrgema hariduseni ei ole otsese palga tõusu näol stiimulit hariduse tõstmiseks. Ometi on just siin praegu põhiline õppijate grupp. See seletub sellega, et niisuguse haridusega töötaja mõistab paljudel juhtudel, et perspektiivis omandab ta kvalifikatsiooni, mis võimaldab teha hästi tasutatavat sisukat tööd.

Eriharidusega töötajate hulgas teenivad suhteliselt enam põllumajandusliku eriharidusega töötajad. Nii on EPA lõpetanute keskmine kuupalk 202 rbl., maakutsekoolide lõpetanutel 193 rbl. ja põllumajanduslike keskeriõppeasutuste lõpetanutel 183 rbl. Tööstuslike erialade spetsialistid teenivad 20 rbl. vähem kui sama haridusastmega (kutse- või keskeriharidus), aga põllumajandusliku erihariduse omandanud inimesed.

TPI lõpetanute keskmine kuutöötasu on 177 rbl., TRÜ ja muude kõrgemate koolide lõpetanutel aga 150 rbl. (s.o. 52 rbl. madalam kui EPA lõpetanutel).

Need erisused on otseses seoses vastavate tootmisharude keskmiste palkadega, kus on hõivatud ühes või teises koolis erihariduse saanud töötajad.

K O K K U V Õ T E

Kaadridokumentide analüüs näitas, et Koondise töötajaskonna iseärasused tulenevad mitmesugustest teguritest, millest olulisemad on töö iseloom ettevõttes, teatud areaalis kasutada olevad tööjõuressursid ja teised tööjõu tarbijad antud piirkonnas.

Nii peavad Tallinnas ja selle tagamaal paiknevad allasutused konkureerima Tallinna piirkonna arvukate asutuste ja ettevõtetega, mis töötavad suure tööjõu defitsiidi tingimustes. See-eest on selle areaali elanikkonnal kõrgem haridustase ning erihariduse osatähtsus suurem kui Eesti NSV teistes piirkondades.

See peegeldub ka koondise allasutuste hariduslikus struktuuris ja kvalifitseeritud kaadri suhteliselt suures osatähtsuses.

Väiksemas konkurentsi õhkkonnas töötavad teistes linnades (Tartu, Võru, Viljandi, Kohtla-Järve, Rakvere) paiknevad ettevõtted. Elanikkonna üld- ja erihariduslik tase on neis areaalides ligilähedane vabariigi keskmisele. Selles piirkonnas asuvaid allasutusi võib pidada kõige soodsamas olukorras olevaiks.

Kõige enam EPT allasutusi aga paikneb väikelinnades ja alevites, olles oma areaali tähtsamaks ettevõtteks. Kuigi neil on kaadri osas konkurents suhteliselt väike, peavad nad tööjõu komplekteerima tagasihoidliku üld- ja eriharidusliku tasemega elanikkonnast.

Nii mõnegi uurimuses ilmnenu nähtuse põhjusi võib seostada ettevõtte asendiga. Siit ka väga suured erisused allasutuste lõikes eranditult kõigi näitajate osas. Teisalt ilmneb aga selgelt ka erinev olukord kaadri kujundamisel allasutuste lõikes. Lähtudes sellest annaksimegi kokkuvõtte.

Töötajate kategooriate lõikesõn koondise tööjõud küllalt eripalgeline:

1) insener-tehnilist personali on koondises 2150 inimest, kelledest ei oma eriharidust 31,5%. Enamik eriharidust omavast personalist on keskeriharidusega. Arvestades ITP osakaalu tööjõus 13,7%, võib öelda, et see näitaja lähematel aastatel vaevalt suureneb. Seega muudatused saavad põhiliselt toimuda olemasoleva kaadri kvalifikatsiooni tõstmise või siis väljavahetamise kaudu. Analüüs näitab, et selleks on olemas suured reservid. Olemasolev kaader on küllalt noor ning seega arenemisvõimeline. Samal ajal on enamusel võimalus omandada kõrgemat haridust.

Ka tingimused kvalifikatsiooni tõstmiseks on soodsad, kuivõrd ITP voolavus on väike. See näitab, et allasutustel ei ole raskusi antud kaadri formeerimisega. Enamikus tööjõu areaalides võivad allasutused valida ITP-d ning seega on olemas võimalus moraalselt amortiseerunud ettevalmistusega töötajaid välja vahetada. Suletud tööjõu areaalides võib pigem karta, et osa töötajaid püüab säilitada enda kohti, vaatamata sellele, et nad ei suuda tööülesandeid edukalt täita (võib tekkida nn. vastastikune käendus).

Kõige nõrgemaks lüliks ITP seas on abistavate lõikude kaader, mis teravalt jääb maha põhitootmises hõivatud spetsialistidest. Siin on vajalik uue eriharidusega ja võimeka kaadri formeerimine. Enam tuleks taotleda TRÜ-st ja TPI-st majanduse, psühholoogia, õigusteaduskonna ja ka teiste alade lõpetajate suunamist koondisse.

Töölisi on koondises 11744. See on kõige liikuvam kaader ning selgelt on näha, et mõningatel aladel ei õnnestu stabiliseerida tööjõudu. Põhiküsimuseks on siin kaadri voolavuse vähendamine, eriti lihtsa füüsilise ja abitöö osas. Ka aladel, kus rakendatakse kategooriate süsteemi, on raskusi kaadri stabiliseerimisega. Ilmneb, et kategooriate süsteem töötab nõrgalt nii tööalase perspektiivi, kaadri stabiliseerimise, kui ka tasustamise seisukohalt. Siin tuleks ilmselt taotleda senisest suuremat tööjõu diferentseerimist kategooriate alusel. Arvestada tuleks

koondises töötamise aega ja haridust kategooriate omistamisel ning kategooriaid töö tasustamisel.

Samal ajal on jõuvankri juhtide puhul näha selget kaadripoliitikat. Siin on ka olemas stabiilne kaader, kelle tööalane perspektiiv ja töö tasustamine on viidud sõltuvusse kvalifikatsioonist. Siin peaks edaspidine poliitika seisnema just kaadrile veelgi suuremate nõuete esitamises, et ei tekiks seisakut. Arvestades, et selle kaadri töö on koondises kõige paremini tasustatav, peaks olema ka tingimused taolise poliitika teostamiseks olemas.

Seejuures võiks juurutada ametiredeli, kus noor, kes tuleb koondisesse tööle, alustab lihtsast füüsilisest- ja abitööst. Teatud aastate möödudes aga suunatakse ta õppima ning saab jõuvankri juhiks ning edasi tõstab juba oma liiki. Tootmise arengu seisukohalt kujuneb pidurdavaks enamiku tööliste madal üldine haridustase. Selle tõstmine on väga raske ja võimalik vaid siis, kui tööalane perspektiiv ja töö tasustamine viiakse sõltuvusse haridusest.

Teenistujad moodustavad 10,7% koondise kollektiivist ning on küllalt püsiv kaader. See on tingitud sellest, et siin on hõivatud põhiliselt naistööjõud, kelle võimalused töö saamiseks enamikes tööjõuareaalides on piiratud. Ühtlasi on see kaader ka tunduvalt vanem koondise teistes lülides hõivatud kaadrist. Seejuures 1682 teenistujast tervelt 1246 ei oma mingit eriharidust. Tootmise seisukohalt on see koondise kõige nõrgem lüli. Teenistujatel on täita tootmise organisatsioonilise väga oluline funktsioon. Nad peavad kindlustama juhtimise ja organisatsioonilise töö tehnilise täitmise. Omamata mingit eriettevalmistust, toetudes üksnes praktikale, on seda väga raske teostada. Võtame näiteks kasvõi raamatupidamises, kus eriettevalmistust omandada on küllalt lihtne. Koondises aga töötab väga vähe vastava eriettevalmistusega kaadrit. Selline kaader ei ole võimeline juurutama uut arvestussüsteemi ja ka arvestustehnikat, millele tuleks kindlasti üle minna lähemas tulevikus.

Tingimused uue võimekama kaadri formeerimiseks on olemas, kuivõrd enamikus kohtades, kus asuvad allasutused on olemas

naistööjõu reserv ja seega võimalused kvalifitseeritud kaadri saamiseks.

Tootmisloikude alusel on tööjõudu iseloomustada tunduvalt raskem, sest enamike erisuste interpreteerimine nõuab vastaava tootmisloigu spetsiifika tundmist. Seetõttu piirdume vaid üldiste järeldustega.

- Maaparanduses ja turbatootmises on hõivatud 6183 töötajat. Ligi 90% ulatuses on siin tegemist meestööjõuga. Põhiliselt on näitajad siin ligilähedased koondise keskmisele ja kvalifikatsioonis esinevaid kõikumisi raske interpreteerida, tundmata lähemalt tootmist ennast. Töö tasustamine on maaparanduses kõrgem koondise keskmisest, mis on ka loomulik arvestades töö iseloomu.

Siin ilmnevad tendentsid on suuresti erinevad allasutuste loikes ning neil peatume allasutusi iseloomustades.

- Tehastes ja töökodades on hõivatud 3274 töötajat, kelle seas domineerivad töölisel. Siin on olemas raskusi kaadri stabiliseerimisega ning tööjõu kvalifikatsioon on tagasihoidlik arvestades tehaste asukohta.

Töötasu on siin märksa madalam koondise keskmisest ning selle sõltuvus kvalifikatsioonist vähene. Siin on olemas eelkõige reservid kvalifikatsioonisüsteemi täiustamiseks ja ka tehaste sisese ametiredeli kujundamiseks, mis oluliselt stabiliseeriks noort kaadrit. Siin ilmneb ka kõige teravamalt kutsekooli lõpetajate töökohalt lahkumine armeesse siirdumise näol.

ITP uue kvalifitseeritud kaadri saamise allikana võiks tõusta ka TPI osatähtsus.

Raskemaks teeb tööjõu stabiliseerimise ja kaadri kvalifikatsiooni tõstmise suhteliselt madal palk 166rubla. Arvestada tuleb seejuures, et tegemist on kõige raskema tööloiguga - tehnika remondiga ning siin peaks töö tasustamine olema tunduvalt kõrgem vabariigi keskmisest. Raske on stabiliseerida selles loigus kaadrit, kui rasketöötuses sama töötasu juures on võimalik töötada tunduvalt paremates tingimustes. Just siit tuleb otsida ka Tartu KRT-s ja Tallinna areaali allasutustes suurema tööjõu voolavuse põhjuseid.

- Automajandites on hõivatud 2121 töötajat. Kaader on siin tunduvalt noorem kui mujal ja vähem püsivam. Samal ajal kvalifitseeritud kaadri osatähtsus on siin ootuspäraselt suurim koondises - 88 % tööjõust. Kaadri kinnistamise probleemi aitaks nähtavasti osaliselt lahendada maaparanduse jõuvankrite juhtidega ühise ametiredeli kujundamine, mis looks laiemat töölase perspektiivi.

Põhiliseks probleemiks on kaadri kinnistamine just vähemtasuvatele töödele. Seda näitab töötajate tuumiku olemasolu, kes töötab 5 ja enamgi aastat koondises. Vaheldub kaader aga kindlas ulatuses, s.t. teatud töökohtadel. Teiseks võimaluseks oleks neil töökohtadel töötingimuste ja tasustamise parandamine. Praegune olukord, kus palgakahvel on suur ja seega stiimul kvalifikatsiooni tõstmiseks nagu olemas, ei soodusta kaadri stabiliseerimist, kuivõrd püsiv kaader on hõivanud kohad ja noor töötaja leiab töölase perspektiivi enne teistest asutustest.

- Kaubanduses on hõivatud 1041 töötajat, kusjuures neist ligikaudu pooled on naised. Siin on kõige püsivam kaader, vaatamata kõige madalamale keskmisele palgale. Ühtlasi on siin koondise kõige vanemad töötajad, kes ei oma eriharidust ega ka kvalifikatsiooni. Samal ajal on neil suhteliselt kõrge üldhariduslik tase ja siin on rohkesti ka edasi õppivaid töötajaid.

Ka siin peaks olema reserve tööjõu kvalifikatsiooni tõstmiseks, ning kaadrile senisest veelgi suuremate nõuete esitamiseks.

- Ehituses on hõivatud 835 töötajat, ning siin ilmnevad tendentsid, mis on üldse omased ehitustöölisele. Selle kaadri stabiliseerimisega on suuri raskusi ning viimase eriettevalmistus on madal. Ilmselt lokaalsed abinõud siin ei aita. Raskeks teeb olukorra see, et siin tuleb konkureerida vabariigi kõige kõrgema töö tasustamise süsteemiga - KEK-iga. Töötasu on koondise ehitajatel ligilähedane vabariigi ehitustöölise keskmisele (169 rbl.).

- Farmide mehhaniseerimises hõivatud kaadri moodustavad noored kõige enam eriharidust omavad ja ka edasi õppivad töötajad. Samal ajal on siin tööjõu voolavus küllalt suur. See-

juures on siin ka koondise kõrgeim keskmine palk 209 rbl. Tundmata töö enda spetsiifikat on raske seletada neid küllaltki vastuolulisi jooni antud kaadri juures.

Allasutuste lõikes on suuri erinevusi kaadris ja neid saab üksikasjalikult võrdlevalt näha lisas toodud tabelitest. Lähemalt on aga võimalik omapära täpsustada iga allasutuse kohta koostatud materjalis. Siinkohal tahaks tuua vaid mõningad iseloomulikumat ekstreemsed näitajad. Loomulik on, et paljude allasutuste osas neid ei esine ja seetõttu me neil ka ei peatu. See ei tähenda, et nendes allasutustes ei oleks positiivseid näitajaid kaadri osas, vaid näitab ainult kaadripoliitikas järskude erisuste puudumist. Alustaksime positiivsetest näidetest.

Tamsalu osakonnas ilmneb selgelt ettevõttes kauem töötanud kvalifitseeritud ja eriharidusega kaadri eelistamine töötasustamisel. Ühtlasi mõjutab tööstaaž ettevõttes ka kvalifikatsiooni omistamist. See poliitika on kandnud ka vilja püsiva kõrge üld- ja eriharidusliku tasemega kaadri näol. Ühtlasi on siin ka ITP palk kõrgeim koondises. Arvestades Tamsalu tootmise omapära, on see küllalt tõsise ITP juhtimistegevuse tagajärg.

Maaparandusega tegelevatest allasutustest on Viljandis palga- ja kaadri kujundamise poliitika kõige progressiivsem. See on taganud ka suhteliselt püsiva kõrge haridustasemega kaadri. Eriti on see nii jõuvankrite juhtide juures, kelle liik sõltub tööstaažist ja palk liigist.

Jõuvankri juhtide suhtes teostab sama poliitikat edukalt ka Kohtla-Järve rajoonikoondis. Samal ajal aga kategooriate osas on olukord vastupidine ja seetõttu ka üldine kaadri voolavus suur just nende erialade arvel.

Oma üldistelt näitajatelt on tugev ka Pärnu rajoonikoondis, kus on tugev ITP, kes on formeerinud suhteliselt stabiilse kollektiivi.

Omapärane on olukord kolmandas suurimas rajoonikoondises - Paides. Koondise ulatuses kõige väiksemale palgale vaatamata on siin kõige püsivam kaader.

Omanäoline on ka Keila osakonna eakas, vähese üld- ja eriharidusega suhteliselt püsiv kollektiiv. Seejuures noorematel on kõrgem kvalifikatsioon suhteliselt arvuka kvalifikatsiooni omava kaadri seas. Nähtavasti on eakamat meestööjõudu Keilas rohkesti. ITP ja teenistujad on siin hästi taustatud.

Põltsamaa osakond on samuti eakas. Palga kaudu stabiliseeritakse siin kollektiivi ning kvalifikatsiooni kasutatakse siin kollektiivi stabiliseerimisel.

Vändra osakonnas on kõrgeim töötajate keskmine palk koondises üldse. Kvalifikatsiooni omavat kaadrit on siin palju, kuna eriharidusega kaadrit väga vähe. Ilmselt tuleneb kõrge palk headest tootmisnäitajatest. Seda aga kollektiivi stabiliseerimiseks ei kasutata.

Positiivselt tuleks välja tuua veel Kadrina, kus kaadripoliitika tulemusena on kujunenud väga kõrge haridustasemega (nii üldise kui ka eriharidusega) kaader. Samal ajal on palk siin tagasihoidlik. Seega palgatõus ei edesta töö viljakuse kasvu, ning selle kaudu ei ole stabiliseeritud kaader.

Tehastest on stabiilse eaka kaadriga Raasiku. Selle tagab oskuslik kvalifikatsiooni omistamise ja palga poliitika.

Küll aga tekkib taoline kahtlus Elva osakonna andmete analüüsi tulemusena. Suure voolavuse juures on siin suhteliselt kõrge kvalifikatsiooniga kaader, kelledest ITP-le ja teenistujatele makstakse koondise ühte kõrgemat palka. See kollektiiv on ka kõige maskuliinsem koondises.

Selgelt negatiivselt torkavad allasutuste seas silma järgmised allasutused:

Harju rajoonikoondise kollektiiv on väga ebapüsiv ja koosneb kolmandiku ulatuses naistööjõust. Seejuures naiste ja meeste palgavahe on väga suur. Naised on rakendatud lihtsale füüsilisele ja abitööle, kuhu lihtsalt ei suudeta värvata meestööjõudu. Samal ajal ei stimuleerita töötasuga ettevõttes töötamist, ega ka kvalifikatsiooni omistamisega ei püüta kinnistada kaadrit.

Suure kaadri voolavusega paistab silma ka Vabariiklik Baas, kus töötab eakas vähekvalifitseeritud ja ka vähe hari-

tud kaader. Seejuures olulist seost baasis töötamise kvalifikatsiooni ja töö tasustamisega ei ole. Ühtlasi on siin väike keskmine palk, mis tuleneb töö iseloomust.

Väga negatiivselt paistab silma ka Väike-Maarja osakond, kus töötajate suure palga juures on kaader üks vähem stabiilsemaid. Seejuures töö tasustamine ei ole peaaegu sõltuvuses kvalifikatsioonist, viimane pole seotud ka ettevõttes töötamise ajaga. Kaadri analüüsi alusel võib tõstatada hüpoteesi, et siin püütakse "pika rublaga" hoida kinni kaadrit. Üllatav on seejuures teenistujate kõrge palk.

Tehastest on suure voolavusega Kuusalu, kuid siin püütakse kvalifikatsiooni omistamise ja töö tasustamise kaudu stabiliseerida kaadrit, kuigi see võiks toimuda intensiivsemalt. Halvem on olukord Jõgeva rajoonikoondises, kus suure voolavuse juures ei ole eriti märgata sihipärast tegevust kaadri stabiliseerimisel. Siin on ka ITP ja teenistujate töötasu suhteliselt väike.

Samuti on väikese palgaga Kingissepa rajoonikoondis, kus on eriti nõrk ITP ja teenistujate kaader.

Need oleksid mõningad olulisemad ekstreemsed näitajad allasutuste lõikes. Täpsemalt aga on võimalik neid erisusi interpreteerida allasutuste materjalide kaudu.

Käesolev aruanne on vaid olemasoleva kaadri dokumentatsiooni analüüsi tulemus.

Arvestades kaadri dokumentatsiooni mitte eriti suurt informatiivsust ja osaliselt ka korrastamatust, ei saa teha selle põhjal ulatuslikumaid järeldusi. On võimalik vaid anda ülevaade koondise kollektiivi iseloomustavatest põhinäitajatest. Seetõttu püüdsime piirduda ka üldistustes vaid selgepiirilisel ilmnevate tendentsidega. Loomulikult on koondise enda juhtkonnal, omades ülevaadet praktilisest tootmistegevusest, võimalik neid materjale põhjalikumalt interpreteerida. Ühtlasi loodame koondise juhtkonna abile ka kaadriosakonna töö tõhustamist puudutava materjalide ettevalmistamisel.

L I S A D

T a b e l 1.

Allasutuste kollektiivide üldnäitajad

Jrk. nr.	Allasutus	Töötajate üld- arv	Naiste osa- täht- sus	Kollektiivi jagune- mine			Keskmine vanus aastates					
				töö- lisi %	teenis- tujaid %	ITP %	Üldi- ne	mees- te	nais- te	töö- liste	teenis- tujate	ITP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Elva	483	12,0	82,6	5,8	11,8	37,5	37,5	39,0	37,5	43,5	37,0
2.	Haapsalu	585	20,9	78,3	9,2	12,5	36,5	36,5	36,5	36,5	38,0	37,0
3.	Harju	499	31,9	73,1	16,0	10,8	36,5	35,5	37,5	36,0	37,0	39,5
4.	Hiumaa	260	23,8	69,2	14,6	15,4	36,0	37,0	34,5	36,0	34,0	38,0
5.	Jõgeva	641	19,5	75,0	13,3	12,0	36,5	37,0	36,0	37,0	37,0	36,0
6.	Kadrina	185	20,5	77,8	10,8	11,3	35,0	34,5	37,0	35,0	36,0	32,5
7.	Keila	497	15,1	83,7	5,9	10,7	40,5	40,0	41,5	40,5	38,0	39,5
8.	Kingissepa	540	17,2	75,9	10,4	13,5	35,5	35,5	37,0	35,0	37,5	39,5
9.	Kohtla-Järve	538	19,5	75,7	11,4	13,4	35,5	35,5	35,0	35,0	35,5	36,5
10.	Kose	581	20,3	78,5	12,4	8,8	38,0	38,0	39,0	38,0	39,0	38,5
11.	Märjamaa	708	20,6	81,9	8,0	9,9	36,0	35,5	36,5	35,5	36,0	37,0
12.	Nuia	653	19,8	77,2	12,2	10,6	37,0	37,0	37,5	36,5	39,0	38,0
13.	Paide	867	21,3	79,0	9,5	11,4	38,0	37,5	39,5	37,5	39,0	37,0
14.	Põltsamaa	439	14,4	81,8	5,9	12,5	39,0	38,5	40,5	39,0	39,0	38,5
15.	Põlva	514	19,6	76,1	10,3	13,6	35,0	35,5	35,0	35,0	33,0	38,0
16.	Pärnu	855	18,1	74,9	7,5	12,2	37,5	37,5	38,0	37,0	39,5	38,5
17.	Rakvere	515	21,8	76,1	11,1	12,6	36,0	35,5	37,5	35,0	40,0	38,5
18.	Rapla	611	19,6	75,6	11,1	13,9	37,5	37,5	37,5	37,0	36,5	39,5
19.	Tamsalu	303	25,7	78,5	9,6	11,9	36,5	36,0	38,5	36,5	35,5	38,5
20.	Valga	736	13,3	80,0	9,0	11,4	36,5	36,5	37,0	36,5	39,5	35,0
21.	Viljandi	890	23,0	76,4	12,6	10,9	37,0	37,5	37,0	37,0	37,0	38,0
22.	Võru	686	19,7	78,1	9,5	12,4	36,5	36,5	38,0	36,0	40,0	36,5
23.	Väike-Maarja	368	16,6	81,5	4,3	14,1	38,0	38,0	39,0	38,5	40,0	36,0
24.	Vändra	564	17,2	83,3	5,9	10,8	37,0	36,5	38,5	37,0	37,0	36,0
25.	Kuusalu	241	38,2	63,9	16,6	10,0	36,0	35,0	37,0	36,5	38,0	34,5

A R R L
T a b e l l a.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
26.	Raasiku	196	31,3	72,5	13,3	14,3	39,5	40,0	39,5	40,0	40,0	37,0
27.	Tartu Katse- Remonditehas	785	29,2	72,6	14,9	12,5	36,0	35,5	37,5	35,0	39,0	37,5
28.	Vabariiklik b baas	274	33,2	50,4	35,0	14,2	41,0	41,5	41,0	38,0	43,5	46,0
29.	Eriehitustööde Mehhaniseeri- tud Kolonn	160	13,1	76,9	10,6	13,1	37,0	36,0	44,5	36,5	42,0	35,5
30.	Töö ja Juhti- mise teadusli- ku Organisee- rimise Keskus	38	52,6	-	7,9	92,1	32,5	33,0	32,0	-	-	32,0
31.	Kontor "Põl- lumajandus- komplekt"	125	45,6	52,8	31,2	16,0	39,5	39,5	40,0	38,5	41,5	40,5
32.	Tehnoloogia ja Konstruee- rimise Büroo	93	57,0	8,6	3,2	88,2	34,0	34,5	33,0	42,5	40,5	32,5
33.	Keskus	213	52,1	0,5	22,5	77,0	39,5	40,0	39,0	37,5	42,5	39,5
34.	Kogu koondis	15641	21,6	75,1	10,7	13,7	37,0	37,0	38,0	37,0	38,5	37,5

T a b e l 2.

Eriharidus allasutustes

Jrk. nr.		Ei oma	Kutseharidus	Keskeriharidus	Kõrgem haridus
	<u>Rajoonikoondised ja osakonnad</u>				
1.	Elva	74,1	13,1	7,2	5,5
2.	Haapsalu	68,9	17,7	12,1	2,3
3.	Harju	72,1	8,6	13,6	5,6
4.	Hiumaa	64,6	24,2	8,1	3,1
5.	Jõgeva	75,0	13,1	8,6	3,3
6.	Kadrina	61,1	16,3	14,6	8,1
7.	Keila	81,7	7,8	7,2	3,2
8.	Kingissepa	67,1	21,3	9,4	2,2
9.	Kohtla-Järve	69,5	18,2	9,5	2,7
10.	Kose	77,6	7,7	11,1	3,5
11.	Märjamaa	63,4	25,7	9,0	1,5
12.	Nuia	71,1	14,8	10,5	3,7
13.	Paide	73,7	11,8	10,7	3,8
14.	Põltsamaa	70,4	17,5	7,3	4,8
15.	Põlva	70,8	16,1	8,9	4,1
16.	Pärnu	88,0	0,6 ¹	8,6	2,8
17.	Rakvere	78,4	10,5	8,1	2,9
18.	Rapla	66,3	21,4	8,7	3,7
19.	Tamsalu	64,4	23,7	6,7	5,2
20.	Valga	61,3	23,9	10,6	4,2
21.	Viljandi	79,0	6,7	11,7	2,7
22.	Võru	64,1	20,1	12,7	2,8
23.	Väike-Maarja	65,2	20,5	10,6	3,8
24.	Vändra	81,4	7,6	8,9	2,2

¹ Ilmselt puudulikult antud.

T a b e l 2a.

Jrk. nr.		Ei oma	Kutseharidus	Keskeriharidus	Kõrgem haridus
	<u>Tehased</u>				
25.	Kuusalu Remonditehas	69,3	13,3	11,2	6,2
26.	Raasiku Katse-Remonditehas	77,0	7,1	9,7	6,1
27.	Tartu Katse-Remonditehas	70,1	12,1	12,2	5,6
	<u>Muud asutused</u>				
28.	Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	66,3	18,8	8,2	6,8
29.	Kontor "Põllumajanduskomplekt"	82,4	-	10,3	7,2
30.	Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	37,6	5,4	20,4	31,6
31.	Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	5,3	26,5	7,9	65,5
32.	Vabariiklik Baas	84,3	7,7	4,0	4,0
33.	Keskus	34,6	2,9	17,8	44,7
	Kogu koondis	71,7	14,3	9,9	4,7

T a b e l 3.

Kutseharidus põhilistes tootmisloikudes allasutuste kaupa
(%-des allasutuse tootmisloigu töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töö- koda	Maapa- randus, turba- toot- mine	Kau- ban- dus	Auto- majand	Ehitus
1.	Elva	20,8	12,7	-	17,5	6,3
2.	Haapsalu	23,0	16,7	10,2	27,5	21,4
3.	Harju	10,7	9,4	4,4	10,6	18,8
4.	Hiiumaa	31,6	30,4	11,8	28,9	-
5.	Jõgeva	17,7	15,2	1,9	12,1	10,3
6.	Kadrina	17,9	-	-	-	23,3
7.	Keila	8,8	7,5	-	10,7	5,6
8.	Kingissepa	21,8	25,8	2,9	19,5	23,6
9.	Kohtla-järve	15,3	29,0	7,5	10,4	11,2
10.	Kose	9,4	7,6	-	9,1	10,6
11.	Märjamaa	28,2	26,0	8,3	34,4	23,2
12.	Nuia	15,1	16,9	11,1	19,5	3,1
13.	Paide	11,5	16,6	1,6	8,2	7,8
14.	Põltsamaa	21,2	18,1	-	23,0	-
15.	Põlva	16,7	17,5	10,7	18,8	-
16.	Pärnu	andmed puuduvad				
17.	Rakvere	10,4	16,1	1,8	10,1	13,1
18.	Rapla	11,7	20,7	12,0	34,6	17,7
19.	Ramsalu	24,5	32,3	-	20,0	5,3
20.	Valga	27,1	26,5	16,0	24,5	11,8
21.	Viljandi	9,2	6,4	-	9,5	-
22.	Võru	15,5	25,2	5,1	6,3	-
23.	Väike-Maarja	24,6	34,6	16,7	41,8	13,4
24.	Vändra	10,0	8,7	-	5,0	3,7
25.	Kuusalu Remondi- tehas	14,7	-	-	-	5,9
26.	Raasiku Katse- Remonditehas	11,2	-	-	-	-
27.	Tartu KRT	12,7	-	-	-	-
28.	Eriehitustööde Meh- haniseeritud Kolonn	-	-	-	-	18,8
29.	Kontor "Põllumajan- duskomplekt"	-	-	-	-	-
30.	Vabariiklik Baas	40,0	-	3,1	8,2	-
31.	Keskus	6,3	11,1	2,1	-	-
	Koondis	14,9	16,9	4,7	16,6	11,2

T a b e l 4

Keskriharidus põhilistes tootmisloikudes allasutuste
kaupa

(%-des allasutuse tootmisloigu töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töö- koda	Maapa- randus, turba- toot- mine	Kau- ban- dus	Auto- majand	Ehitus
1.	Elva	8,4	4,3	-	2,5	6,3
2.	Haapsalu	9,5	11,9	18,0	5,5	21,4
3.	Harju	9,8	-	18,3	14,1	18,8
4.	Hiumaa	10,6	8,4	11,8	5,2	-
5.	Jõgeva	6,6	8,8	7,4	5,5	7,7
6.	Kadrina	11,6	-	-	-	-
7.	Keila	3,5	7,8	-	3,0	5,6
8.	Kingissepa	10,9	10,1	11,4	2,4	-
9.	Kohtla-Järve	18,0	8,5	7,5	5,4	-
10.	Kose	11,9	8,3	25,0	14,6	10,5
11.	Märjamaa	8,5	9,5	16,7	5,0	-
12.	Nuia	11,8	9,5	22,2	8,0	9,4
13.	Paide	13,5	11,4	9,6	13,1	3,9
14.	Põltsamaa	3,0	7,0	28,6	8,2	11,1
15.	Põlva	14,3	7,4	12,8	5,0	5,6
16.	Pärnu	5,7	10,8	15,0	2,4	3,8
17.	Rakvere	10,5	2,3	5,4	2,9	-
18.	Rapla	10,0	7,9	7,1	9,9	2,9
19.	Tamsalu	12,2	7,4	-	2,2	5,3
20.	Valga	7,9	8,7	18,8	8,9	14,7
21.	Viljandi	11,1	12,5	11,0	7,4	2,6
22.	Võru	14,7	10,2	13,8	12,5	5,3
23.	Väike-Maarja	11,6	8,5	16,7	10,9	6,7
24.	Vändra	14,2	10,1	12,5	5,0	3,7
25.	Kuusalu	10,0	-	-	-	5,9
26.	Raasiku	4,0	-	-	-	-
27.	Tartu Katse- Remonditehas	11,0	-	-	-	-

T a b e l 4a.

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töö- koda	Maapa- randus, turba- toot- mine	Kau- ban- dus	Auto- majand	Ehitus
28.	Eriehitus- tööde Mehha- niseeritud Kolonn	-	-	-	-	7,4
29.	Kontor "Põl- lumajandus- komplekt"	11,1	-	5,4	11,1	22,2
30.	Vabariiklik Baas	6,7	-	0,8	4,7	33,3
31.	Keskus	12,6	7,4	21,3	12,5	40,0
	Koondis	10,1	8,8	11,3	6,7	7,2

T a b e l 5

Kõrgem haridus põhilistes tootmisloikudes allasutuste
kaupa
(%-des allasutuse tootmisloigu töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töö- koda	Maapa- randus, turba- toot- mine	Kau- ban- dus	Auto- majand	Ehi- tus
1.	Elva	2,1	4,0	-	2,5	-
2.	Haapsalu	2,7	2,3	2,6	-	-
3.	Harju	4,9	-	5,5	5,3	-
4.	Hiiumaa	5,3	3,1	-	-	-
5.	Jõgeva	2,2	3,1	7,5	0,9	-
6.	Kadrina	1,1	-	-	-	-
7.	Keila	1,8	3,3	-	-	-
8.	Kingissepa	-	2,6	-	-	5,9
9.	Kohtla-Järve	2,8	3,0	5,0	-	5,6
10.	Kose	2,4	4,8	-	-	-
11.	Märjamaa	1,3	1,4	-	1,0	-
12.	Nuia	4,6	4,4	-	0,9	3,1
13.	Paide	6,3	3,0	6,4	-	1,3
14.	Põltsamaa	7,6	4,2	-	-	-
15.	Põlva	2,4	5,2	2,1	1,0	-
16.	Pärnu	2,4	2,0	-	0,8	-
17.	Rakvere	2,1	1,7	1,8	-	-
18.	Rapla	-	3,8	4,8	-	-
19.	Tamsalu	-	8,1	-	-	-
20.	Valga	3,4	4,6	2,9	3,0	-
21.	Viljandi	3,4	3,9	-	-	-
22.	Võru	0,9	4,2	3,4	0,9	-
23.	Väike-Maarja	1,4	3,3	-	1,8	-
24.	Vändra	1,4	2,8	-	1,2	-
25.	Kuusalu	4,7	-	-	-	-
26.	Raasiku	2,4	-	-	-	-

T a b e l 5a

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töö- koda	Maapa- randus, turba- toot- mine	Kau- ban- dus	Auto- majand	Ehi- tus
27.	Tartu Katse- Remonditehas	6,0	-	-	-	-
28.	Eriehitustöö- de Mehhani- seeritud Kolonn	-	-	-	-	7,0
29.	Kontor "Põllu- majanduskomp- lekt"	-	-	2,6	11,1	11,1
30.	Vabariiklik Baas	-	-	4,0	1,2	33,3
31.	Keskus	66,4	63,0	48,8	32,5	33,4

T a b e l 6

Eelkooliealiste laste arv allasutustes

Ettevõte	Töötajate arv, kellel on eelkooliealised lapsed	Eelkooliealiste lastega töötajate osatähtsus	Lasteasutuse olemasolu
1	2	3	4
Häapsalu	176	30,0	+
Hiumaa	88	33,8	+
Harju	167	36,3	+
Keila	119	24,0	-
Kose	169	29,1	+
Kohtla-Järve	161	29,9	+
Jõgeva	203	31,6	+
Põltsamaa	124	28,3	-
Kingissepa	180	33,3	+
Paide	241	27,8	-
Põlva	177	34,5	+
Pärnu	241	28,2	-
Vändra	186	33,0	-
Rakvere	149	29,0	+
Väike-Maarja	101	27,4	-
Kadrina	83	44,9	-
Rapla	169	27,8	+
Märjamaa	208	29,4	+
Elva	121	25,0	-
Valga	169	23,1	-
Viljandi	279	31,3	+
Nuia	217	33,2	+
Võru	200	29,1	-
Tamsalu	107	35,4	+
Tartu KRT	264	33,7	+
Kuusalu RT	94	38,9	+
Raasiku KRT	57	29,0	-
Keskus	72	33,8	-
Vabariiklik Baas	51	18,6	-

1	2	3	4
Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	38	40,9	-
Erihitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	52	32,6	-
Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	17	44,7	-
Kontor "Põllumajanduskomplekt"	22	17,6	
Kogu koondis	4715	30,2	

T a b e l 7.

Erialade struktuur allasutustes

Jrk. nr.	Allasutus	Ei oma eriala	Mehhaniseerimine	Mehhanika	Maaparendus, maakorraldus	Raamatupidamine, majandus	Agro- noomia	Ehitus	Elektrotehnika, energeetika	Peda- googika	Muud erialad
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Elva	74,3	11,8	2,9	3,9	1,0	1,7	0,6	0,6	1,0	2,1
2.	Haapsalu	67,9	4,6	0,3	2,9	1,7	2,4	2,1	1,4	0,9	15,9
3.	Harju	70,9	1,0	7,2	0,2	2,4	1,6	2,8	4,8	1,4	7,6
4.	Hiumaa	62,7	19,2	6,9	2,3	1,2	1,2	0,4	0,4	2,3	3,5
5.	Jõgeva	75,0	2,8	0,5	3,0	1,3	1,1	0,9	0,5	0,5	14,4
6.	Kadrina	61,1	7,0	13,5	-	4,3	2,2	3,2	1,6	0,5	9,2
7.	Keila	81,9	1,8	7,2	2,8	1,2	2,2	0,2	0,2	-	2,4
8.	Kingissepa	66,5	8,0	0,4	6,5	0,9	0,4	2,0	0,4	0,6	14,5
9.	Kohtla-Järve	69,5	14,7	6,5	3,2	0,9	1,3	0,6	1,1	-	2,3
10.	Kose	77,6	7,4	2,4	3,8	1,2	0,9	1,9	0,5	0,9	3,4
11.	Märjamaa	62,4	17,2	4,4	2,8	1,6	1,7	2,3	1,4	0,7	5,5
12.	Nuia	69,2	10,6	5,7	2,0	1,7	2,0	1,1	0,8	1,7	5,7
13.	Paide	84,7	3,3	3,0	2,3	1,4	2,3	0,1	0,8	0,2	1,8
14.	Põltsamaa	70,6	16,4	2,5	3,4	1,1	1,8	0,9	0,9	-	2,3
15.	Põlva	70,8	15,2	5,1	2,5	1,4	2,0	-	0,8	1,0	1,4
16.	Pärnu	87,8	4,4	0,1	3,9	0,4	0,7	0,2	0,4	0,4	1,4
17.	Rakvere	78,2	6,8	1,4	6,2	2,3	1,0	1,0	0,6	0,4	2,1
18.	Rapla	65,6	10,3	8,8	3,4	1,8	1,5	2,1	1,2	1,0	4,3
19.	Tamsalu	83,8	4,6	0,7	4,6	0,3	0,3	0,7	0,3	1,7	3,0
20.	Valga	61,4	3,0	17,7	1,8	1,8	2,0	1,1	1,9	-	9,3
21.	Viljandi	78,0	2,6	0,9	1,8	1,8	2,5	0,8	1,2	0,2	10,2
22.	Võru	64,3	15,5	3,2	2,3	0,9	2,3	0,3	0,7	0,1	10,3
23.	Väike-Maarja	54,6	22,3	5,4	1,9	2,5	2,2	0,3	1,7	0,8	8,4
24.	Vändra	81,4	2,1	2,7	7,6	1,2	2,3	0,4	0,2	-	2,2
25.	Kuusalu Remonditehas	69,7	5,4	7,1	0,8	1,6	1,2	1,2	1,6	1,2	9,9
26.	Raasiku Katse-Remonditehas	77,5	1,5	4,1	0,5	1,0	3,1	0,5	5,6	1,0	5,1

A B M L
 Tabel 7a.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
27.	Tartu Katse- Remonditehas	70,1	4,7	12,5	0,1	1,4	0,8	1,3	1,6	0,6	7,0
28.	Eriehitustöö- de Mehhani- seeritud Kolonn	65,6	1,3	2,5	3,8	3,7	1,9	2,5	-	-	18,8
29.	Kontor "Põl- lumajandus- komplekt"	81,6	-	4,8	-	4,0	3,2	2,4	1,6	-	2,4
30.	Tehnoloogia ja Konstruee- rimise Büroo	35,5	8,6	6,5	6,5	5,4	3,2	14,0	2,2	8,6	9,7
31.	Töö ja Juhti- mise Teadusli- ku organisee- rimise Keskus	5,3	2,6	13,2	-	26,4	-	2,6	5,3	2,6	32,1
32.	Vabariiklik Baas	84,7	0,7	4,7	-	3,2	1,1	1,5	0,4	0,4	3,3
33.	Keskus	34,7	16,4	4,2	5,2	13,1	6,1	4,7	4,2	0,5	10,8

T a b e l 8.

Allasutuste üldnäitajad

Jrk. nr.	Allasutus	Kvali- fikatsioo- niga töötajad % ja üldi- ne	Keskmine haridus aastates			Korrellatsi- ooni koefit- sient r		Keskmine tööstaaž ettevõttes (aastates)					
			Töö- taja- te üldi- ne	kate- goo- riaga töö- lis- tel	liigi- ga töö- lis- tel	staaž ette- võt- tes ja kate- gooria	staaž ette- võt- tes ja liik	kõik töö- tajad	tööli- sed	tee- nis- tu- jad	ITP	kate- goo- riaga töö- lised	liigi- ga tööli- lised
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Elva	84,6	-	7,6	7,3	0,24	0,39	5,6	5,4	8,4	6,4	4,5	5,6
2.	Haapsalu	53,2	7,5	6,9	6,7	0,42	0,42	5,6	5,2	6,0	8,0	4,7	6,0
3.	Harju	63,0	9,0	8,0	8,0	0,15	0,36	4,2	3,6	5,8	5,0	3,4	5,6
4.	Hiiumaa	48,4	7,6	6,1	6,8	0,58	0,33	7,4	9,0	6,0	8,4	9,4	8,2
5.	Jõgeva	51,3	-	7,2	6,9	-	0,35	4,8	4,6	4,6	6,6	3,4	5,6
6.	Kadrina	76,7	8,8	7,9	8,1	0,34	0,14	5,2	4,8	7,0	6,6	4,6	7,2
7.	Keila	83,7	7,4	6,7	6,7	0,22	0,35	5,0	4,8	5,2	6,8	4,8	5,4
8.	Kingissepa	71,9	7,5	6,8	6,5	0,50	0,43	7,2	7,1	6,8	8,0	7,6	7,0
9.	Kohtla-Järve	59,4	8,0	7,5	7,0	0,19	0,50	5,4	5,0	6,2	7,8	4,4	6,4
10.	Kose	46,9	7,8	7,6	6,8	0,42	0,50	6,2	6,8	7,0	7,6	6,6	6,8
11.	Märjamaa	51,4	7,7	7,6	7,0	0,18	0,40	5,2	5,2	-	7,6	5,4	5,6
12.	Nuia	55,3	7,8	7,5	6,9	0,29	-	6,4	6,0	6,8	8,4	6,8	6,6
13.	Paide	51,2	7,9	7,0	7,0	0,13	0,39	6,0	5,6	7,0	7,6	5,2	6,0
14.	Põltsamaa	75,5	-	7,1	6,8	0,44	0,40	6,6	6,7	8,3	6,7	6,0	7,2
15.	Põlva	74,1	7,9	7,1	6,9	0,35	0,35	5,2	4,8	5,2	7,2	4,4	5,4
16.	Pärnu	77,9	-	7,4	6,8	0,44	0,40	6,2	5,8	7,6	8,4	5,2	6,5
17.	Rakvere	55,9	-	6,9	7,0	0,44	0,45	6,0	5,4	7,0	8,4	4,0	6,4
18.	Rapla	44,0	7,7	6,8	6,8	0,29	0,37	5,4	4,8	5,4	8,0	6,4	5,6
19.	Tamsalu	56,5	8,0	7,2	7,1	0,42	0,33	6,2	5,8	6,6	9,4	5,6	7,0
20.	Valga	63,2	-	7,6	7,3	0,33	0,22	4,6	4,2	4,7	5,2	4,1	4,3
21.	Viljandi	74,7	8,1	7,6	7,2	0,37	0,50	5,8	5,6	5,2	7,4	5,2	6,2
22.	Võru	81,4	7,7	7,3	6,8	0,21	0,14	5,8	5,2	6,6	8,2	5,4	5,6

Tabel 8a.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
23.	Väike-Maarja	56,8	7,8	7,3	7,0	0,16	0,18	5,2	5,0	7,8	5,8	4,8	6,2
24.	Vändra	80,8	7,6	7,0	7,0	0,35	0,39	5,2	4,8	6,8	6,6	4,6	5,6
25.	Kuusalu	71,4	8,3	7,5	7,1	0,31	0,16	5,4	5,8	4,8	4,7	5,7	7,2
26.	Raasiku	74,5	8,2	7,3	7,5	0,30	-	7,2	7,2	6,1	7,5	7,2	7,2
27.	Tartu Katse- Remonditehas	69,8	8,8	8,1	7,7	0,21	0,29	6,2	6,0	5,4	7,8	6,0	6,8
28.	Vabariiklik Baas	33,1	-	8,9	7,9	0,33	0,40	5,2	4,8	5,6	7,0	2,7	4,6
29.	Eriehitustöö- de Mehhani- seeritud Kolonn	76,8	8,2	7,3	7,6	-	-	-	-	-	-	-	-
30.	Töö ja Juhti- mise Teadus- liku Organi- seerimise keskus	-	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31.	Kontor "Põl- lumajandus- komplekt	20,0	9,1	8,2	8,0	-	-	-	-	-	-	-	-
32.	Tehnoloogia ja konstru- eerimise Büroo	8,7	-	-	-	-	-	4,0	2,5	2,0	4,2	-	-
33.	Keskus	-	13,1	-	-	-	-	6,8	11,5	6,8	6,8	-	-

T a b e l 9

Töötajaskonna jagunemine tootmisloikude vahel
(% allasutuse töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töökoda	Maaparandus, turbatootmine	Farmid	Kaubandus	Automajand	Ehitus	Naftabaas	Vahetusfond
1.	Elva	9,9	58,6	-	0,8	16,6	3,3	0,2	0,2
2.	Haapsalu	12,7	50,3	3,6	6,7	15,6	2,4	-	0,2
3.	Harju	24,4	-	27,7	18,6	11,4	3,2	-	-
4.	Hiumaa	7,3	50,8	2,3	6,5	14,6	3,8	-	0,8
5.	Jõgeva	14,0	41,0	7,5	8,4	16,9	6,1	-	0,3
6.	Kadrina	51,3	-	-	1,1	-	16,2	-	0,5
7.	Keila	11,5	67,4	-	1,0	13,3	3,6	-	-
8.	Kingissepa	10,2	49,4	5,7	6,5	15,2	3,1	-	0,4
9.	Kohtla-Järve	13,4	43,5	5,8	7,4	17,5	3,3	-	-
10.	Kose	27,5	49,9	-	0,7	9,5	3,3	0,2	-
11.	Kuusalu	62,2	-	-	0,4	2,1	7,1	-	-
12.	Märjamaa	21,6	50,6	-	1,7	14,0	6,1	-	-
13.	Nuia	23,3	41,7	-	1,4	17,3	4,9	0,3	0,2
14.	Paide	11,1	43,1	6,2	7,3	14,1	8,9	0,1	-
15.	Põltsamaa	15,0	59,2	-	1,6	13,9	4,1	-	-
16.	Põlva	8,2	44,6	6,0	9,2	19,6	3,5	-	-
17.	Pärnu	14,4	53,1	3,7	6,2	14,9	3,0	0,6	-
18.	Raasiku	63,8	0,5	-	-	6,6	6,6	-	-
19.	Rakvere	9,3	33,8	-	10,9	26,2	4,5	-	-
20.	Rapla	9,8	47,5	-	6,9	13,3	5,6	-	0,3
21.	Tamsalu	16,2	49,2	-	-	14,8	6,3	0,3	-
22.	Tartu Katse-Remonditehas	94,9	-	-	-	-	-	-	-
23.	Vabariiklik Baas	5,5	-	-	47,1	31,4	1,1	0,4	-

A B B I = 12
 T a b e l 9a.

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töökoda	Maaparandus, turbatootmine	Farmid	Kaubandus	Auto-majand	Ehitus	Naftabaas	Vahetusfond
24.	Valga	24,0	40,6	-	9,4	13,9	4,6	0,1	0,1
25.	Viljandi	23,3	40,2	7,4	7,2	10,7	4,3	0,1	0,3
26.	Võru	16,0	48,7	3,2	8,5	16,3	2,8	0,1	0,1
27.	Väike-Maarja	18,8	41,6	11,1	1,6	14,9	4,1	-	-
28.	Vändra	12,4	62,8	-	1,4	14,4	4,8	1,1	-
29.	Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	1,3	0,6	-	-	0,6	97,5	-	-
30.	Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	-	-	-	-	-	-	-	-
31.	Kontor "Põllumajanduskomplekt"	7,2	-	-	60,0	7,2	7,2	-	-
32.	Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	-	-	-	-	-	-	-	-
33.	Keskus	7,5	12,7	7,5	22,1	3,8	7,0	1,9	-

Töötajaskonna jagunemine tootmisloikude vahel
(% allasutuse töötajate üldarvust)

T a b e l 9b

Jrk. nr.	Allasutus	Elamu-kom- munaalma- jandus	Labora- toorium	Katla- maja	Raadio- side	Laste- aed	Muud	Vasta- mata
1.	Elva	0,6	-	-	0,2	-	9,5	-
2.	Haapsalu	2,1	-	-	-	3,1	3,6	-
3.	Harju	4,4	0,6	2,6	-	3,4	3,6	-
4.	Hiumaa	0,8	-	-	-	6,2	6,5	0,4
5.	Jõgeva	0,2	-	-	-	2,0	3,6	-
6.	Kadrina	2,2	-	0,5	-	-	28,1	-
7.	Keila	-	-	-	-	-	3,2	-
8.	Kingissepa	1,9	-	0,4	-	3,3	3,9	-
9.	Kohtla-Järve	2,8	-	-	-	3,3	2,8	0,2
10.	Kose	0,5	-	0,5	-	2,8	5,2	-
11.	Kuusalu	2,1	-	3,3	-	6,6	16,2	-
12.	Märjamaa	0,7	-	-	-	3,0	2,3	0,1
13.	Nuia	0,9	-	1,4	-	4,1	4,6	-
14.	Paide	5,6	-	1,3	0,1	-	2,2	-
15.	Põltsamaa	2,5	-	0,2	0,5	-	3,0	-
16.	Põlva	2,1	-	-	-	3,9	2,9	-
17.	Pärnu	0,6	-	0,1	-	-	3,4	-
18.	Raasiku	3,6	-	0,5	-	-	18,4	-
19.	Rakvere	1,0	-	-	-	1,8	12,6	-
20.	Rapla	2,6	-	-	-	3,0	11,1	-
21.	Tamsalu	4,0	-	0,3	-	4,3	4,6	-
22.	Tartu Katse-Remon- ditehas	-	-	0,1	-	4,2	0,8	-
23.	Vabariiklik Baas	2,2	1,5	1,5	-	-	9,5	-
24.	Valga	0,1	-	-	-	-	7,1	-
25.	Viljandi	1,2	-	-	-	3,1	2,1	-
26.	Võru	0,7	-	0,1	-	-	3,3	-
27.	Väike-Maarja	2,2	-	-	-	-	5,7	-
28.	Vändra	0,4	-	-	-	-	2,8	-

T a b e l 9c.

Jrk. nr.	Allasutus	Elamu-kom- munaalma- jandus	Labora- toorium	Katla- maja	Raadio- side	Laste- aed	Muud	Vasta- mata
29.	Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	-	-	-	-	-	-	-
30.	Töö ja Juhtimise Teadusliku Orga- niseerimise Keskus	-	86,8	-	-	-	13,2	-
31.	Kontor "Põllu- majanduskomplekt"	0,8	-	-	-	-	17,6	-
32.	Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	-	-	-	-	-	100,0	-
33.	Keskus	3,3	-	0,5	-	-	33,8	-

T a b e l 10

Põhiliste tootmisharude töötajate tööstaaž ettevõttes (%-des)

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töökoda				Maaparandus, turbatootmine				Automajand			
		kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam	kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam	kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam
1.	Elva	41,7	29,2	10,5	16,7	35,7	20,5	20,2	18,3	31,3	31,3	12,6	22,6
2.	Haapsalu	33,8	36,5	13,6	16,2	26,5	33,7	20,7	19,1	18,7	48,4	13,2	19,8
3.	Harju	44,3	28,7	13,2	12,3	-	-	-	-	19,3	45,6	21,0	12,4
4.	Hiumaa	15,8	10,5	15,8	58,0	8,3	37,2	21,2	33,3	21,1	42,1	21,0	15,8
5.	Jõgeva	47,8	27,7	11,1	12,1	30,8	25,5	23,5	19,4	24,1	50,0	13,9	12,1
6.	Kadrina	28,4	40,0	20,0	10,6	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Keila	31,6	33,4	35,1	-	28,4	24,4	46,3	-	18,2	50,0	31,8	-
8.	Kingissepa	14,5	14,6	12,7	58,1	30,0	23,6	18,7	27,7	20,7	34,1	15,9	29,3
9.	Kohtla-Järve	31,9	27,8	25,0	15,2	38,5	30,0	14,5	17,1	28,7	28,7	7,4	35,0
10.	Kose	26,3	26,9	19,4	27,5	23,8	37,3	20,0	18,9	12,7	35,5	14,6	27,3
11.	Märjamaa	20,3	45,8	18,3	15,1	31,6	39,9	21,0	17,7	21,2	44,4	16,2	16,1
12.	Nuia	19,1	31,6	25,6	23,1	25,4	33,5	18,4	16,9	18,6	40,7	18,6	22,2
13.	Paide	25,0	48,9	16,7	9,5	20,6	32,6	26,2	20,3	20,5	45,9	14,8	18,9
14.	Põltsamaa	22,7	34,9	13,7	28,8	25,0	30,8	20,7	23,4	29,5	21,3	24,6	24,5
15.	Põlva	28,6	42,8	9,6	19,1	33,6	32,3	13,9	20,2	28,7	36,6	12,8	21,8
16.	Pärnu	30,1	23,5	21,1	25,2	26,7	28,0	26,0	18,4	22,0	40,2	18,1	19,7
17.	Rakvere	27,1	25,0	10,5	37,5	41,4	27,0	15,5	16,1	22,2	33,3	22,2	22,1
18.	Rapla	21,7	28,4	15,0	35,0	42,4	28,2	14,1	15,1	37,0	39,5	7,4	16,0
19.	Tamsalu	34,7	26,5	10,2	28,6	23,5	21,5	25,5	28,9	28,9	51,1	11,1	8,8
20.	Valga rajooni- koondis	34,5	40,1	12,4	11,3	33,4	37,8	20,1	8,0	21,6	49,1	12,8	15,7
21.	Viljandi	36,2	29,0	14,0	20,2	24,9	26,5	19,6	28,6	21,1	43,1	14,7	21,0
22.	Võru	16,4	33,7	24,6	24,6	29,9	33,6	20,1	15,3	23,2	37,5	18,8	20,6
23.	Väike-Maarja	27,5	31,9	21,7	15,9	30,1	32,0	19,0	17,7	25,5	25,4	18,2	23,6
24.	Vändra	30,0	30,0	18,6	21,4	33,6	33,4	21,5	11,6	24,7	48,2	9,9	17,3
25.	Kuusalu	31,3	32,7	14,6	21,4	-	-	-	-	-	20,0	-	60,0
26.	Raasiku	12,8	25,6	23,2	38,4	-	-	-	-	23,1	30,8	7,7	38,5

Tabel 10a.

Jrk. nr.	Allasutus	Tehas, töökoda				Maaparandus, turbatootmine				Automajand			
		kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam	kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam	kuni 2 a.	2-5 a.	6-9 a.	10 ja enam
27.	Tartu Katse- remonditehas	23,1	29,0	27,5	19,8	-	-	-	-	-	-	-	-
28.	Vabariiklik Baas	66,7	26,7	-	6,7	-	-	-	-	45,3	30,3	8,2	15,2
29.	Eriehitustöö- de Mehhani- seeritud Kolonn	-	50,0	-	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-
30.	Kontor "Põl- lumajandus- komplekt"	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-
31.	Keskus	-	31,3	12,6	50,0	11,1	18,5	33,3	22,2	12,5	50,0	25,5	12,5
32.	Kogu koondis	27,5	31,3	19,6	20,8	29,3	29,9	21,8	18,3	24,5	39,8	15,5	19,5

A B P I
 T a b e l 11.

Allasutuste üldnäitajad

Jrk. nr.	Allasutus	Naiste keskmi- ne töö- staaž ette- võttes	Meeste keskmi- ne töö- staaž ette- võttes	Põhiliste tootmisloikude töötajate keskmine tööstaaž ettevõttes					
				tehas, töö- koda	maapa- randus, turba- toot- mine	farmid	kauban- dus	auto- majand	ehitus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Elva	6,0	5,6	5,0	5,4	-	7,0	5,8	2,6
2.	Haapsalu	5,2	5,8	5,4	5,6	5,6	7,0	5,6	2,6
3.	Harju	5,2	3,6	4,4	-	3,0	4,8	5,6	2,5
4.	Hiiumaa	5,8	8,0	10,4	8,0	7,0	7,4	5,6	5,6
5.	Jõgeva	4,3	5,0	4,0	5,8	3,4	4,4	4,6	3,6
6.	Kadrina	5,4	5,2	4,8	-	-	9,0	-	3,4
7.	Keila	4,6	5,0	4,6	5,2	-	6,6	4,6	3,2
8.	Kingissepa	6,0	7,4	10,6	6,6	9,2	7,4	7,0	6,6
9.	Kohtla-Järve	5,4	5,5	5,6	4,8	3,6	5,6	7,4	4,8
10.	Kose	6,6	6,0	6,6	5,8	-	12,0	6,6	4,0
11.	Kuusalu	4,8	5,8	5,4	-	-	3,0	11,5	3,9
12.	Märjamaa	4,8	5,6	5,4	5,4	-	4,4	5,8	5,4
13.	Nuia	6,4	6,4	6,6	6,0	-	8,2	6,4	7,2
14.	Paide	5,6	6,0	4,8	6,4	6,0	7,2	5,8	5,4
15.	Põltsamaa	6,6	6,6	7,2	6,4	-	5,0	6,4	4,8
16.	Põlva	5,2	5,2	5,0	5,0	6,0	6,2	5,2	3,2
17.	Pärnu	5,8	6,2	6,6	6,2	5,0	5,6	5,8	7,2
18.	Raasiku	7,0	7,2	8,0	5,0	-	-	6,8	3,2
19.	Rakvere	6,0	6,0	7,2	5,0	-	5,2	6,4	1,6
20.	Rapla	5,0	5,4	7,8	4,8	-	7,6	4,6	5,0
21.	Tamsalu	5,2	6,6	6,2	7,0	-	-	4,4	4,6
22.	Tartu	5,8	6,4	6,4	-	-	-	-	-
23.	Vabariiklik Baas	5,2	5,2	2,6	-	-	6,2	4,6	1,6
24.	Valga	4,2	4,6	4,4	4,4	-	4,6	5,2	3,8

Tabel 11a.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Viljandi		5,2	6,0	5,2	6,6	3,6	6,0	5,8	6,2
26. Võru		5,2	6,0	7,0	5,2	5,6	6,0	5,8	5,8
27. Väike-Maarja		5,2	5,2	5,2	5,2	4,8	5,6	6,0	2,4
28. Vändra		5,0	5,2	5,8	5,0	-	5,4	5,2	5,8
29. Eriehitustööde Mehhaniseeri- tud Kolonn		1,0	1,3	11,0	9,0	-	-	15,0	1,0
30. Töö ja Juhtimi- se Teadusliku Organiseerimi- se Keskus		1,0	1,0	-	-	-	-	-	-
31. Kontor "Põllu- majanduskomp- lekt"		1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
32. Tehnoloogia ja Konstrueerimi- se Büroo		3,4	5,0	-	-	-	-	-	-
33. Keskus		6,6	7,0	8,0	7,0	5,2	7,4	5,0	7,6

T a b e l 12.

Jrk. nr.	Allasutus	Korrelatsioonikoefitsient			
		Üldine tööstaaž x liik	Staaž ettevõt- tes x liik	Üldine tööstaaž x kategoo- ria	Staaž ettevõt- tes x kategoo- ria
1.	Elva	0,34	0,39	0,26	0,24
2.	Haapsalu	0,45	0,22	0,33	0,20
3.	Harju	0,20	0,36	0,36	0,15
4.	Hiumaa	0,26	0,33	0,62	0,58
5.	Jõgeva	0,20	0,35	0,35	0,09
6.	Kadrina	0,46	0,14	0,29	0,34
7.	Keila	0,34	0,35	-	0,22
8.	Kingissepa	0,39	0,43	0,23	0,50
9.	Kohtla-Järve	0,47	0,50	0,20	0,19
10.	Kose	0,40	0,42	0,46	0,50
11.	Märjamaa	0,35	0,40	0,30	0,18
12.	Nuia	0,14	0,06	0,35	0,29
13.	Paide	0,33	0,39	0,30	0,13
14.	Põltsamaa	0,35	0,34	0,23	0,44
15.	Põlva	0,44	0,35	0,26	0,35
16.	Pärnu	0,34	0,40	0,19	0,42
17.	Rakvere	0,42	0,45	0,26	0,44
18.	Rapla	0,39	0,37	0,22	0,29
19.	Tamsalu	0,25	0,33	0,46	0,42
20.	Valga	0,35	0,22	0,18	0,33
21.	Viljandi	0,40	0,50	0,37	0,37
22.	Võru	0,49	0,37	0,31	0,41
23.	Väike-Maarja	0,05	0,18	0,13	0,16
24.	Vändra	0,35	0,39	0,21	0,35
25.	Kuusalu	0,48	0,16	0,29	0,32
26.	Raasiku	-0,18	-0,17	0,21	0,30
27.	Tartu Katse- Remonditehas	0,50	0,29	0,23	0,21

T a b e l 12a.

Jrk. nr.	Allasutus	Korrelatsioonikoefitsient			
		Üldine töö- staaž x liik	Staaž ette- võttes x liik	Üldine töö- staaž x kate- gooria	Staaž ette- võttes x kate- gooria
28.	Vabariiklik Baas	0,50	0,40	0,57	0,33
29.	Eriehitustööde Mehhaniseeri- tud Kolonn	0,35	0,31	0,31	-
30.	Töö ja Juhtimi- se Teadusliku Organiseerimi- se Keskus	-	-	-	-
31.	Kontor "Põllu- majandus- komplekt"	-	-	0,38	-
32.	Tehnoloogia ja Konstrueerimi- se Büroo	0,50	0,87	-0,08	-0,37
33.	Keskus	-	-	-	-
34.	Kogu koondis	0,34	0,35	0,25	0,26

Tabel 13

Allasutuste töötajate jagunemine ettevôttes töötatud aja järgi.

Ettevôte	Staaž Alla 2a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10 ja enam a.	Vasta- mata
1. Elva	33,3	15,3	9,3	10,2	7,9	19,9	4,1
2. Haapsalu	25,5	22,6	14,5	8,7	10,3	18,5	-
3. Harju	39,9	21,7	13,8	7,2	8,2	8,0	1,2
4. Hiiumaa	13,1	19,6	16,2	10,0	13,8	27,3	-
5. Jõgeva	34,2	23,4	9,5	9,1	8,9	14,2	0,8
6. Kadrina	26,5	25,4	15,7	10,8	7,0	14,0	0,5
7. Keila	27,0	17,1	13,3	9,5	32,6	-	0,6
8. Kingissepa	24,8	15,2	11,1	8,9	28,9	31,1	-
9. K - Järve	32,7	20,1	11,7	9,1	6,7	19,7	-
10. Kose	23,1	18,9	16,2	9,0	10,0	22,9	-
11. Märjamaa	26,8	19,1	18,9	11,7	6,2	16,6	0,7
12. Nuia	21,9	19,9	14,4	11,5	8,6	23,5	0,5
13. Paide	19,4	17,9	21,9	11,3	11,8	17,6	0,1
14. Põltsamaa	25,3	15,3	14,1	10,9	9,1	25,4	-
15. Põlva	29,4	23,9	11,9	7,4	8,4	18,9	0,2
16. Pärnu	25,9	16,7	12,6	11,9	11,7	20,8	0,4
17. Rakvere	31,8	16,5	12,4	8,2	8,9	22,1	-
18. Rapla	35,5	19,0	13,3	6,2	7,5	18,5	-
19. Tamsalu	27,7	14,8	14,8	11,2	5,9	25,2	0,3
20. Valga	30,8	25,0	16,9	9,1	6,7	10,5	1,1
21. Viljandi	28,0	17,3	15,3	7,2	9,8	22,0	0,5
22. Võru	24,1	19,7	15,2	13,8	7,3	18,7	1,2
23. V-Maarja	31,3	15,2	14,9	10,1	8,4	17,1	3,0
24. Vändra	29,8	18,1	17,9	10,3	9,2	14,2	0,5
25. Kuusalu	32,0	20,7	13,7	3,7	8,7	20,7	0,4

Tabel 13a

1	2	3	4	5	6	7	8
26. Raasiku	18,9	12,8	14,8	9,7	10,2	33,7	-
27. Tartu KRT	25,9	14,9	13,3	12,2	13,9	19,3	0,5
28. Vabariiklik Baas	41,2	15,7	10,9	5,1	4,4	21,9	0,7
29. Tehnol. ja Konstr. Büroo	34,4	25,8	12,9	16,1	4,3	5,5	1,1
30. Eriehitus M. K.	97,6	-	0,6	-	0,6	1,2	-
31. Keskus	8,0	19,7	10,3	10,3	13,1	27,3	11,3

Tabel 14.

	Keskmine palk (rbl.-des)			
	töötajate	tööliste	ins.-tehn. töötajate	teenistujate
Haapsalu	183	189	208	98
Hiiumaa	190	206	200	109
Harju	180	193	187	115
Keila	185	183	211	127
Kose	178	183	195	108
Kohtla-Järve	186	196	195	115
Jõgeva	166	177	170	99
Põltsamaa	180	185	183	110
Kingissepa	161	179	125	75
Paide	147	149	148	99
Põlva	175	180	201	104
Pärnu	191	205	178	103
Vändra	197	202	202	123
Rakvere	178	185	193	111
Väike-Maarja	188	188	197	153
Kadrina	164	168	181	116
Rapla	181	189	193	111
Märjamaa	184	189	195	112
Elva	175	173	203	145
Valga	179	186	181	110
Viljandi	173	181	186	101
Nuia	178	188	199	101
Võru	180	185	194	121
Tamsalu	185	190	218	109

	Keskmine palk (rbl.-des)			
	töötajate	tööliste	ins.-tehn. töötajate	teenistujate
Partu Katse-Remonditehas	152	161	165	99
Kuusalu Remonditehas	156	170	179	94
Baasiku Katse-Remonditehas	162	170	164	114
Keskus	155	170	168	111
Vabariiklik Baas	150	168	170	115
Tehnoloogia ja Konstruktsioonide uurimise Büroo	148	130	151	117
Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	182	198	156	90
Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	138	-	140	117
Kontor "Põllumajanduskomplekt"	140	146	167	115
Kogu koondis	175	183	183	108

Tabel 15

KORRELATSIOONIKOEFITSENDID.

	palk x vanus	palk x üldine tööstaaž	palk x tööstaaž ettevõttes
Haapsalu	0,12	0,30	0,32
Hiumaa	0,08	0,31	0,30
Harju	0,07	-0,12	0,09
Keila	0,04	0,17	0,35
Kose	0,09	0,30	0,25
Kohtla-Järve	0,21	0,55	0,42
Jõgeva	0,11	0,24	0,22
Põltsamaa	0,16	0,35	0,35
Kingissepa	0,04	0,37	0,27
Paide	-0,07	0,09	0,16
Põlva	0,15	0,42	0,33
Pärnu	0,02	0,10	0,12
Vändra	0,14	0,40	0,32
Rakvere	0,09	0,31	0,34
Väike-Maarja	0,02	0,05	0,34
Kadrina	-0,01	0,25	0,30
Rapla	0,15	0,14	0,28
Märjamaa	0,06	0,22	0,23
Elva	0,19	0,29	0,31
Valga	0,09	0,19	0,22
Viljandi	0,14	0,27	0,34
Nuia	0,06	0,37	0,19
Võru	0,03	0,24	0,22
Tamsalu	0,02	0,46	0,40
Tartu Katse-Remondite- has	0,10	0,22	0,36
Kuusalu Remonditehas	0,10	0,27	0,40
Raasiku Katse-Remondite- had	0,03	0,27	0,40
Keskus	0,26	0,40	0,33
Vabariiklik Baas	0,04	-0,01	0,28

Tabel 15^a

	1	2	3
Eriehitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	-0,08	0,03	0,07
Töö ja Juhtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	0,34	0,35	*
Kontor "Põllumajanduskomplekt"	0,11	-0,16	*
Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo	0,32	0,16	0,52
Kogu koondis	0,08	0,22	0,26

Tabel 16

KORRELATSIOONIKOEFITSENDID.

	palk x sugu	palk x liik	palk x kat.
Haapsalu	-0,47	0,47	0,42
Hiumaa	-0,52	0,14	0,47
Harju	-0,61	0,05	0,38
Keila	-0,44	0,42	0,41
Kose	-0,38	0,44	0,29
Kohtla-Järve	-0,50	0,61	0,25
Jõgeva	-0,48	0,34	0,21
Põltsamaa	-0,36	0,55	0,15
Kingissepa	-0,43	0,51	0,22
Paide	-0,68	0,19	0,32
Põlva	-0,44	0,56	0,49
Pärnu	-0,44	0,32	0,12
Vändra	-0,47	0,37	0,24
Rakvere	-0,48	0,45	0,17
Väike-Maarja	-0,35	0,20	-0,02
Kadrina	-0,58	-0,03	0,20
Rapla	-0,46	0,45	0,23
Märjamaa	-0,46	0,50	0,28
Elva	-0,26	0,46	0,18
Valga	-0,41	0,28	0,21
Viljandi	-0,55	0,46	0,44
Nuia	-0,47	0,12	0,26
Võru	-0,36	0,24	0,18
Tamsalu	-0,60	0,36	0,39
Tartu Katse-Remonditehas	-0,43	0,27	0,10
Kuusalu Remonditehas	-0,58	0,62	0,45
Raasiku Katse-Remonditehas	-0,51	-0,42	0,45
Keskus	-0,53	*	*
Vabariiklik Baas	-0,46	0,35	0,55
Tehnol. ja Konstr. Büroo	-0,59	0,98	1,00

Tabel 16^a

	1	2	3
Erihitustööde Mehhaniseeritud Kolonn	-0,56	0,35	0,40
Töö ja Jühtimise Teadusliku Organiseerimise Keskus	-0,60	*	*
Kontor "Põllumajanduskomplekt"	-0,46	0,45	-0,11
Kogu koondis	-0,46	0,36	0,26

Tabel 17.

Tootmisloikude töötajate keskmine palk.

Ettevõte	Keskmine palk (rbl.-des)							
	tööko- jas	maapa- randuses turbat.	farmis	kauban- duses	automa- jandis	ehitu- ses	nafta- baasis	vahetus- fondis
Haapsalu	162	199	200	132	205	154	-	90
Hiiumaa	193	224	170	126	184	144	-	130
Harju	177	-	237	127	182	211	-	-
Keila	175	192	-	118	178	154	-	-
Kose	172	190	-	145	203	164	70	-
Kohtla-Järve	166	200	237	135	213	163	-	-
Jõgeva	145	184	179	121	177	166	-	80
Põltsamaa	172	192	-	107	167	166	-	-
Kingissepa	157	172	198	93	182	174	-	90
Paide	142	159	151	109	154	143	70	-
Põlva	178	177	238	150	196	148	-	-
Pärnu	160	217	244	113	175	161	85	-
Vändra	175	209	-	95	200	178	127	-
Rakvere	179	203	-	118	185	159	-	-
Väike-Maarja	182	206	207	113	173	175	-	-
Kadrina	167	-	-	170	-	176	-	90
Rapla	178	192	-	135	182	187	-	150
Märjamaa	178	190	-	101	214	166	-	-
Elva	153	179	-	97	168	169	110	130
Valga	180	182	-	144	192	175	90	150
Viljandi	164	191	205	118	183	162	-	130
nuia	171	203	-	117	181	174	110	90
Võru	167	190	204	138	190	171	110	110
Tamsalu	178	221	-	-	154	168	110	-
Keskus	171	165	154	157	155	188	165	-
Vabariiklik Baas	161	-	-	136	176	150	-	-
Erneh. Meh. Kolonn	170	230	-	-	270	181	-	-
Kontor "Põllum.kompp"	166	-	-	125	183	157	-	-
Kogu koondis	166	193	209	128	184	169	115	115

Tabel 17a

Tootmisloikude töötajate keskmine palk.

	Keskmine palk (rbl.-des)					laste- aias	mujal
	elamu-ja kom. maj.	labora- tooriumis	katlama- jas	raadio- sides			
Haapsalu	118	-	-	-	72	160	
Hiiumaa	70	-	-	-	98	154	
Harju	125	157	155	-	90	170	
Keila	-	-	-	-	-	150	
Kose	110	-	123	-	78	136	
Kohtla-Järve	106	-	-	-	81	177	
Jõgeva	190	-	-	-	79	139	
Põltsamaa	115	-	130	180	-	139	
Kingissepa	126	-	90	-	78	111	
Paide	106	-	121	130	-	148	
Põlva	74	-	-	-	81	185	
Pärnu	94	-	130	-	-	145	
Vändra	80	-	-	-	-	146	
Rakvere	86	-	-	-	81	173	
Väike-Maarja	95	-	-	-	-	132	
Kadrina	120	-	130	-	-	158	
Rapla	124	-	-	-	82	202	
Märjamaa	82	-	-	-	95	146	
Elva	110	-	-	170	-	195	
Valga	110	-	-	-	-	186	
Viljandi	75	-	-	-	85	153	
nua	130	-	119	-	81	125	
Võru	138	-	130	-	-	149	
Tamsalu	75	-	70	-	-	166	
Keskus	93	-	70	-	-	151	
Vabariiklik Baas	70	130	115	-	-	152	
Erieh. Meh. Kolonn	-	-	-	-	-	-	
Kontor "Põllumaj.kompl."	190	-	-	-	-	151	
Kogu koondis	105	137	128	165	82	158	