

Министерство высшего и среднего специального  
образования Эстонской ССР

ТАРТУСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ ОТЧЕТ  
по научно-исследовательской работе

Разработка основ планирования социального развития  
коллектива объединения "Эстсельхозтехника" СМ ЭССР

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА  
том II

Выполнена по договору с  
объединением "Эстсельхозтехника"

Тема № А-2069

№ гос. регистрации

Инв. №

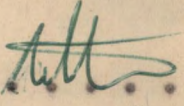
Проректор по научной работе  
к.э.н., доц.

..... / Х.Метса /

Заведующий научно-исследова-  
тельским сектором  
к.ф.-м.н., и.о. доц.

..... / М.Килли /

Руководитель темы  
к.филос.н., доц.

.....  ..... / М.Титма /

Тарту 1974

Eesti NSV Kõrgema ja Keskerihariduse  
Ministeerium

Töõpunalipu Ordeniga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö vaheetapi

A R U A N N E

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

ITP iseloomustus

II osa

Täidetud lepingu A-2069 järgi

Teadusala prorektor  
majandustead. kand., dots.

H.Metsa

Teadusliku Uurimistöö sektori  
juhataja:füüs.-mat. kand., dots. kt

M.Kilp

Teema juhendaja:  
filos. tead. kand., dots.

M.Titma

## VII. Ingenertehniliste töötajate ja teenistujate ametialane liikumine ettevõttes.

Ingenertehnilise töötaja ja teenistuja õigeaegne edutamine kõrgemale ametikohale on üks tähtsamaid stimuleid, mis loob tööalase perspektiivi ning soodustab töötaja tööalast arengut, tagab kaadri optimaalse paigutuse tootmises ja etendab seega tähtsat osa tootmiskollektiivi ees seisvate ülesannete lahendamisel. Seejuures tagab püsiva efekti vaid kindel kaadri edutamise süsteem, mitte aga stiihiline kaadri liikumine.

Nõukogude ühiskonnas on ametialase edasilikumise peamiseks faktoriteks töötaja kvalifikatsioon (ettevalmistustase) ja isiklikud võimed. Need faktorid etendavad otsustavat osa eelkõige ITP kui kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide grupi formeerumisel; nad annavad inseneridele teaduslik-tehnilise progressi tingimustes laiad võimalused edasiseks kasvuks.

Suure tähtsusega ettevõttele on ITP ja teenistujate koosseisu formeerimise ja edutamise küsimus. Mida vastutusrikkamalt sellesse suhtutakse, seda paremaid tulemusi ettevõtte töös võib oodata. Kuid ametialane edasilikumine pole tähtis mitte üksnes ettevõttele, vaid ka töötajale endale. Praegusel ajal ei vaja inimene mitte ainult tööd, vaid ta tahab ka teada, mis ootab teda homme, tahab teada edasist perspektiivi.

Kommunistliku töösse suhtumise üheks komponendiks on orienteeritus kutsutegevusele kui eneseväljenduse valdkonnale. Selline orienteeritus saab olla aga püsiv vaid siis, kui kutsutöös esineb edasise erialase kasvu võimalus. Põhiliseks professionaalse kasvu liigendamise süsteemiks on ametireedelid, ehkki ka ühe ameti piires on võimalik end erialaliselt areendada. Uurimused aga näitavad, et pikemaajaline töötamine ühel ametikohal viib enese kordamiseni ja hakkab oluliselt mõjutama ka töötaja orienteeritust kutsutegevusele. Ühtlasi on ametialane töus ka sotsiaalse tunnustuse väljen-

ducks. Edukas kutsetegevus leiab ühistondlikku tunnustust vastutusrühkade ja suuremat kompetentsust nõudvale ametiko- hale edutamise kaudu. Tegelik kaardipoliitika ametialase edu- tanise osas mõjutab oluliselt inseneritehnilise personali suhtumist oma tööesse. Seetõttu pööranegi järgnevas osas tä- helopana eelkõige töötajate suhtumisele senisesse kaardipoli- tiitikasse ja suhtumisele oma praegusesse ametipositsiooni.

Meie uurimuses käsitletakse ITP ja teenistujate ameti- alases edasiliikumises järgmisi aspekte:

1. Enesehinnang praegusele ametipositsioonile.
2. Hinnang ametialase töösuu võimalustele ettevõttes ja väljaspool ettevõtet.
3. ITP ametialast töösuu mõjutavate tegurite hindamine.

Kagu näore, põhineb kogu antud teema käsitus hinnangutel, s.t. töötaja subjektiivsel suhtumisel. Seda tuleb edasise järeldamisega meeles pidada.

Hinnanguid vaatluse sees töötaja soo, vanuse, hariduse, staabi, ametikohta jt. tunnustega. See on vajalik, kuna need tunnused mängivad küllaltki suurt rolli töötajate arvanuste kujunemisel. Vtane näiteks vanuse. Teatavasti on inimestel elu erinevatel perioodidel erinev ellusuhtumine ning nad käi- tuvad alati vastavalt oma eale. Kõigilt inseneritehnilistelt töötajatelt ja teenistajatelt, vaatamata nende vanusele, nõu- takse, et nad suhtuksid oma tööesse arvestusega ning täidak- sid oma kohustusi hea tahte ja rõõmuga. See nõue on täidetav ainult siis, kui ettevõtte kõrgem juhtkond tunneb neid eri- pärasusi, mis on omased vastavale töötajate rühmale ning ar- vestab nendega.

Seejuures on nihked töötajate suhtumises oma tööalasesse perspektiivi koondises saavutatavad mitte verbaalse, sõnali- se mõjutusega, vaid vastava praktilise tööga - edutamisega. Tokkinud hinnangud aga isolevustavad tegelikku olukorda sel- les osas.

### 7.1. Enesehinnang praegusele ametipositsioonile.

Selle lüügi küsitlus põhineb inseneritehniliste töötajate ja teenistajate vastustel küsimusele: "Milliseks loete oma praegust ametipositsiooni, arvestades senist olukorda ja edasiseid perspektiive?" Võimalik oli valida 4 vastusevariandi vahel, nende omavahelist jagunenist näitab tabel 7.1.

**T a b e l 7.1.**  
**Enesehinnang praegusele ametipositsioonile (Üldine ja soolises lõikes)**

Enesehinnang	% tööta- jate üld- arvust	% meeste üldar- vust	% naiste üldar- vust
Arvestan edaspidi olulise ametialase töusuga.	4,1	4,6	3,0
Arvestan edaspidi mõningase ametialase töusuga	26,3	31,6	23,5
Ametialane töus on võimalik, kuid saavutata rahuldab mind.	26,4	31,1	20,1
Olen rahul saavutatuga ega pea oluliseks edasist ametialast töusu	40,0	31,4	51,6
<b>Kokku</b>	<b>96,8</b>	<b>98,9</b>	<b>98,2</b>

Tabeli esimene veerg näitab, et 2/3 ITP-st ja teenistajatest on rahul saavutatuga ega pretendeeri ametialasele töusule. Seejuures küllalt suur osa neist (veerand küsitletute üldarvust) onab karjäärivõimalusi, ent nad ei ole ametialasele töusule orienteeritud. Ilmselt on nende eesmärgid olus teised, mille saavutamiseks praegusest ametikohest nähtavasti piisab. Ametialast edasiminekut peab silmas 1/3 küsitletutest, seejuures olulist töusu vaid 4 %. Seega kõige üldisemalt tuleb seentida ametialase töusa vähest kaalu inseneritehnilise personali jaoks. Nelikümne protsenti küsitletuist on aga otseselt huvitatud vaid olemasoleva staatuse säilitamisest. Sügavamalt on võimalik olukorda analüüsida aga juba lõikute

töötajate gruppide liikmes.

Millised töötajate grupid peavad karjääri oma elus tähtsaks ja millised mitte? Annanogi sellekohase iseloomustuse silmas pidades nii ametikohta ja teotmislõiku kui ka töötaja isikust (toma sugu, vanust, eriharidust, tsetaaki).

On selge, et rahulolu oma positsiooniga oleneb suuresti sellest, millisele ametikohale on jõutud (täpsemalt: vastavus soovitava ja tegeliku vahel). Teiselt mõeldes ametikoht ära ka töösuvõimalused. Üldreeglinn, mida kõrgemal ollakse, seda vähemaks jääb koondisesisene ametialase töusu tee.

Tabel 7.2. annabki erinevat funktsiooni täitvate ITF ja teenistujate enesehinnangud oma ametipositsioonile. Et lihtsustada tabelist ülevaate saamist, on kõrvuti protsentidega ära toodud ka vastaval ametikohal rakendatavate töötajate keskmine hinnang (viimases veerus). Keskmiiste kohta olgu öeldud järgmist. Kuna antud küsitlusele vastati neljastastmelise skaala järgi, siis keskmised võivad varieeruda 1,0-st 4,0-ni.

Käesoleval juhul tuleb keskmiste alusel enesehinnanguid võrreldes silmas pidades, et suurem keskmine näitab suuremat rahulolu oma ametipositsiooniga. Skaala keskpunkt on 2,5, sel juhul skaala kahe esimese astme vastused taaskaalustaksid kaht viinast.

Selgub, et ITF-et peavad ametialase edasiminekü perspektiive kõige enam silmas insenerid (tabelis 7.2. toodud ametikoha gruppidest 6.-8.). Siia kuuluvad spetsialistid kitsamal erialal (energeetikud, tehnoloogid, konstruktorid, ehitajad jt.); mingie valdkonnas üle-ettevõttele organisatsiooniga tegelevad insenerid (näit. uus tehnika ja elektrilenergia juurutamine; kaadriväljaõppe või ohutustehnika) ning turbateotmise ja masparanduse insenerid. Neist 2/5 arvestab edasise ametialase töusuga. See on ka täiesti loomulik, sest insenerid on alles oma ametialase töusu alguses ning onavad kõige enam väljavaateid tulevikkaks. Kõige suuremat rahulolu saavutata üle ilmutavad ühiskondlike organisatsioonide palgallised töötajad ja mittetöotlike osakondade juhid. Võib veel välja tuua, et tippjuhid arvestavad ametialase töusuga rohkem kui nende asetäitjad.

Tabel 7.2

Enesehinang prognoosile antipositatsioonile ametialaste jilgi  
(protsentides ja kesksete alusel)

Jrk. nr.	Ametikoht	Grupi suurus (in.)	Arvestatav olulise ametialaste tihedusega	Arvestatav üldine ametialaste tihedusega	Ametialaste tihedus on võimalik, kuid soovitatav raskendajad	On rahul soovitud ega pea olulise osa ametialast tihedust	Keskmine
1.	Tippjuhid	55	3,6	27,3	36,4	52,7	2,98
2.	Tippjuhtide assistendid	67	1,5	25,4	34,3	50,8	3,10
3.	Spetsialistide juhid	68	2,9	27,9	36,8	49,6	3,0
4.	Nõuetekohaste osakondade juhid	146	1,4	19,9	19,2	50,9	3,37
5.	Vahetus juhid	315	4,1	26,0	31,1	58,1	3,04
6.	Inženörid-epitsidoloogid	521	5,9	35,5	29,6	27,7	2,80
7.	Inženörid-organisatorid	60	5,0	36,3	29,0	50,0	2,61
8.	Turbatoorise ja masparanduse inženörid	47	6,4	34,0	27,7	29,8	2,63
9.	Ühiskondlike organisatsioonide palgalised töötajad	12	—	16,7	33,5	50,0	3,33
10.	Reumatoloogid jt.	216	2,8	22,7	20,6	52,3	3,24
11.	Reumatoloogid-ajajad jt.	27	—	46,1	18,5	29,6	2,61
12.	Arvameetnikud	24	8,3	29,2	12,5	50,0	3,04
13.	Võrgustööajajad	53	3,6	24,5	9,4	36,6	3,26

Tippjuhtide ametihitjatest 27 % ei piirduks prognoos ametipositsiooniga, vaid eelistaks veel töusta. Kuid ettevõtte-siseseks karjääriks on neil väljavaated napid (praktiliselt on võimalik töusta vaid allasutuse juhataja kohale). Nende töusutaotlus saab realiseeruda vaid väljaspool ettevõtet: kas koondisesisesse ümberpaigutamise või koondisest lahkumise teel.

Töenistujad on oma ametialase positsiooniga märksa enam rahul kui inseneritehnilised töötajad (v.a. sekretärid-asjaajajad). Meist rohkem kui pooled on saavutatuga täiesti rahul (90-70 %), ehkki töusuvõimalusi leiab olevat vähemalt 10-20 % vastavate gruppide töenistujatest. Kõige suuremat rahulolu ilmutavad varustustöötajad (isomeetrid, agendid, ekspediteerid) ja raamatupidajad. See on ka loomulik, sest nende tööalane töö on väljastatud ning tööle oodes on nad sellega juba arvestanud. Sekretäride, masinakirjutajate, asjaajajate jt. vastupidine seisukoht on tingitud nende töö ühekülg-susest ja väikesest tasuvusest, aga ka sellest, et nende koh-tede täitjad on suhteliselt noored ning loevad oma positsi-ooni ajutiseks. Loomulikult ei seodusta see nende tööalast tegevust.

Mõningad erinevused hinnangutes ilmnevad ka tootmiselõika-de vahel (vt. tabel 7.3). Ametialast töusu loodavad kõige enam tehases töötavad inseneritehnilised töötajad ja töenis-tujad (neist 44 % arvstab veel ametialast töusuga). Ilmselt on tehase tingimustes väljavaated kõrgema koha tootmiselõike suuremas kui rajoonikoondises ja osakonnas. Viimastes looda-vad töusta eelkõige farmide mehhaniseerimise ja elektrifit-seerimise ning ehitusjaoskonna töötajad.

Kõige tagasihoidlikum on karjääritaotlus administratsiooni hulgas, millest 3/4 on täiesti rahul saavutatuga. Üle poole administratiivpersonalist soovustavad mittetootlike osa-kondade juhid ja raamatupidajad (viimastega ühte gruppi kuu-luvad ka revisorid, kaubatundjad ja normeerijad); need aga on kõige suurema ametialase rahuloluga gruppideks, nagu eel-nevalt egi märgitud. Küllaltki suur rahulolu valitseb ka kuu-banduses ja meaparanduses ning turbotootmises rakendatavate



Tabel 7.3

Enneohirnatü proegusele anstipositatsioonile tootmisalusele järgi  
(5-ko ja kuuksiste alusel)

Jrk. nr.	Tootmisala	Arvestatav oluline anstipositatsioonide tase	Arvestatav anstipositatsioonide tase	Anstipositatsioonide tase on võimalik, kuid anstipositatsioonide tase	Oluline rahulolevate anstipositatsioonide tase	Kokku
1.	Teles	11,9	32,1	26,2	27,4	2,71
2.	Maaparandus, turbotootmine	3,3	24,3	30,7	41,2	3,10
3.	Enamike mehhaniseerimine ja elektrotehnika	3,7	32,1	32,1	28,4	2,89
4.	Autonoomne	3,2	25,5	26,6	43,6	3,12
5.	Autonoomne	1,7	36,2	21,6	40,5	3,00
6.	Rahvus	2,0	36,6	32,4	28,2	2,86
7.	Enamike	2,9	31,9	27,5	35,5	3,00
8.	Administratsioon	3,4	23,0	22,3	50,3	3,21

töötajate hulgas, ehkki neis teotriiskikudes on väljapaated tšusuks mäeti paromad kui administratiivtšül.

Vaatluse enesehinnangut ametipositsioonile ka seeses tšütaja isiksust iseloomustavate tunnustega, nagu sugu, vanus jne. Tabelist 7.1 nähtus, et ametialasest tšusust on mäikea rohkem huvitatud meesttšütajad. See on mäiesti ootuspärane tulemus, sest kutsutšül on mehe olus tšüta hoopis kaaluken koht kui naisel. Naised on rohkem orienteeritud kodu ja perekonnaga seotud tegevusele, mistöttu panevad vähem rõhku ametialasele karjäärile. Ka on naiste madalam hinnang praegusele ametipositsioonile tingitud sellest, et nad tšütavad ametikohtadel, kus tšusuvöimalused on suhteliselt tagasihoidlikud.

Tabelist 7.4 võime mäha, et ametialase edasiminekuga arvestavad rohkem nooremad tšütajad (korrelatsioonikoefitsient  $r = 0,37$ ). Eriti võib esile tuua alla 30 aasta vanuseid inoortehallisi tšütajaid ja teenistujaid, kellest rohkem kui pooled peavad ametialast edasiminekut enda jaoks vajalikuks ja võimalikuks. See on iseenesest positiivne mähtud. Need tšütajad on alles saavutamis oma tšüalaste võinete läge. Et karjäär omab noorte olus küllaltki kaaluken kohte, siis on heendises vaja luua süsteen, mis tagaks niisuguse orienteerituse ehillisise. Perspektiivide mittenägemine põhjustaks noore lahkumist ettevötteest. Saha resultandi võib noorte puhul anda ka võimaluste puudumise oma loominguiliste võinete rakondamiseks. Ametialane tšus ei too mitte iga kord kaasa loominguilise tšü võimalusi. Viimast aga peavad noored tšüs eriti tähtsaks. Nende kvalifikatsioon ja edasiarenemise võime tingib vajaduse omada tšüs loominguilisi momente, eneseteostusvöimalust, vastasel korral noore kvalifikatsioon amortiseerub ning ühtlasi raugub ka soov oma võimeid realiseerida. Kas aga vastajad on oma ametialase tšusu arvestamisel silmas pidanud esmajoones positsiooni ja prestiiži ühiskonnas või hoopis tšü siin muutust ning kollega kaasnevaid mähtusi? Elukatevöhtuuste vaatlemisel selgub, et tšü loominguilisust ja eneseteostuse võimalust tšü kaudu hinnatakse siiski kergemalt kui karjääri-vöimalust positsiooni ning prestiiži saavutamiseks. Viimane on küll eriti tähtis 20-29 aastastele noortele, kellest iga teine

Tabol 7.4

Ineschinang prognoole antipositiivsele vanusegruppide loikes  
(S-des)

Jsk. nr.	Vanusegrupp	Arvestan olulise ametialase tööuga	Arvestan mõningase ametialase tööuga	Ametialase tööga võinalik, kuid saavutada rahuldab mind	Olen rahul saavutatuga ega pea oluliseks edasist ametialast tööd	Kokku
1.	Kuni 20 aastat	10,5	42,1	31,6	5,3	99,5
2.	20-24 "	11,5	56,4	19,5	10,6	100,0
3.	25-29 "	8,6	49,5	21,0	24,0	99,1
4.	30-34 "	3,1	33,5	27,9	33,5	98,0
5.	35-39 "	1,8	21,9	34,5	40,9	98,9
6.	40-44 "	0,8	16,0	26,7	53,3	98,8
7.	45-49 "	2,0	8,6	26,3	61,6	98,7
8.	50-54 "	3,3	19,2	21,7	50,7	98,9
9.	55-59 "	3,7	7,4	29,6	59,3	100,0
10.	60 a. ja üle selle	—	12,5	6,3	75,0	93,8

Korrelatsioonikoefitsient  $r = 0,37$ .

peab ühistundliku tunnustase saavutamist enda jaoks oluliseks.

Võrre võrre võttes ka rahulolu saavutatuga ja jääb teostatavaks ka järgnevatel aastatel: nii on 80-90 % üle 45 aastastest töötajatest oma praeguse positsiooniga rahul ega püüagi enam tõusta. Edasiminekust loobumine algab siiski liiga vara: suurem ja 45-aastane töötaja aastate jooksul omendatud kogemustepagasit veel tulemusrikkalt rakendada. Või on need inimesed juba oma osakompetentsuse tasandile jõudnud? Suur osa neist on jõudnud ametireedeli keskpaigani. Nii kuulub ligi 70 % üle 45 aastastest töötajatest järgmiste ametikohtade gruppide koosseisu: mittetootlike osakondade juhid, vahetatud juhid, insenerid-spetsialistid, reamstatupidajad (revideerid jt.).

Enesehinnangu alusel on vähemalt 25 % üle 45 aastastest töötajatest reaalsed töösuutumatused olemas, kuid puudub soov edasiminekusse.

On ühine selge, et ametialase tõusu võimalused sõltuvad sellest, millist orjalast ettevalmistust töötaja on. Tabel 7.5 annabki vastajate hinnangu ametialasele positsioonile sõltuvalt eriharidusest. Ühine, et oma praeguse seisundiga on kõige enam rahul kutseharidusega töötajad: neist vähem kui 15 % tahaks ametialaselt tõusta. Kutseharidusega töötajaid on koondise IIF ja teenistujate hulgas siiski suhteliselt vähe - 4,5 %. Rahulolu järgi järgnevad mille eriharidust mitteomavad töötajad, kes moodustavad veerandi kogu IIF-ist ja teenistujatest. Seega lianeb otsene soov töötaja madala kvalifikatsiooni ja edasise ametialase tõusu soovi vahel.

Karjääri jätkata tahavad kõige enam kõrgema haridusega töötajad. See on ka tiiesti ootuspärane tulemus. Lubab ja nende kvalifikatsioon rekendust loida küllaltki kõrgetel ametikohtadel. Pealegi täidavad kõrgema haridusega töötajad veel küllalt sageli funktsioone, mis nende kvalifikatsiooniga võrreldes on liiga elementaarsed (1/6 kõrgema hariduse omanikest moodustab töötab ametikohtal, mis ei nõua üldse kõrget haridust).

Lõpetatud kõrgeimate koolide lõikes arvestatavad edasimine-

Table 7.5

Investment program for anti-infective drugs (7-tes ja kodmiste alusel)

Jah. nr.	Lõpetatud õppeaastus	Arvestan edaspidi olulise antiaabiootikumidega	Arvestan edaspidi määratletud antiaabiootikumidega	Antiaabiootikumide ennetamine, kuid ravitakse raskemini	Oluliseid ravivõtteid ennetamiseks oluliseid edaspidi antiaabiootikumidega	Kodmised
1.	Kodumõeld	2,6	13,2	13,2	71,1	3,93
2.	Linnamõeld		7,4	29,6	63,0	3,56
3.	Õpetusliku haldusega kodumõeld	4,2	30,9	23,4	32,9	2,06
4.	Õpetusliku haldusega kodumõeld	1,3	20,7	35,0	42,7	3,19
5.	Õpetusliku haldusega kodumõeld	5,9	21,6	29,1	43,6	3,11
6.	SPA	6,5	30,1	31,6	19,0	2,63
7.	SPB	7,2	44,3	20,9	18,6	2,59
8.	SPC, SPD	2,1	40,4	21,3	36,2	2,92
9.	Ennetamine antiseptilise õppeaastus	2,1	20,4	29,5	30,9	3,06
10.	Ennetamine antiseptilise õppeaastus	2,7	21,0	18,1	56,1	3,50

ka võimalustega kõige enam TPI kasvandikud (tabel 7.5). Kuid siin pole nähtavasti tegemist mitte niivõrd TPI-s osondatud kvalifikatsioonide eelistega, kuivõrd sellega, et TPI-st tulnud spetsialistid on vanuselt kõige nooremad (keskmine vanus 33 aastat, EPA-st tulnutel 35,9 ning TÄÜ-st ja TPeDi-st tulnutel 37,5 aastat).

Keskharidusega töötajate enesehinnang jõuab kespool nimetatud härmuste vahel. Õppeasutuste profiili silmas pidades on oma ametikohaga rohkem rahul põllumajandusliku eriharidusega töötajad. Tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutuste kasvandikud aga peavad kõige rohkem plaani ametialaseks töusuks. Suur osa neist töötab tehases, kus teatavasti oli edasiminekuga soov ja võimalus kõige suurem. Kokkuvõtlikult võime üelda, et mida kõrgemat kvalifikatsiooni omatakse, seda enam nähakse võimalust ja ka vajadust edasiminekuga.

Ametialaselt jõuavad tavaliselt edasi need inimesed, kelle võimed on üle keskpärase ja kes tihnu sellele arenevad igakülgsest. Üldjoontes kinnitab seda ka uuritava kontingendi lähem tundmaõppimine. Selgub, et need inženertehnilised töötajad ja teenistujad, kes peavad edasise ametialase töusa plaani, huvituvad ka õppimisest (korrelatsioonikordaja r õppimishuvi ja ametialasele positsioonile antud enesehinnangu vahel on 0,10). Seejuures on huvitav märkida, et karjääritaotlejad ei suhta erialaste teadmiste täiendamise erinevatesse vormidesse ühtmoodi. Nii hindavad nad madalalt loengute, seminaride ja lühiajaliste kursuste efektiivsust; tähtsaks aga peavad stažeerimist kõrgemate koollide ja teaduslike asutuste juures. Paljud neist täiendavad end iseseisvalt, põhiliselt erialase kirjanduse baasil. Tegemist on küllaltki iseseisvate ja suhteliselt kõrget kvalifikatsiooni omavate inimestega, keda juhuslikud kollektiivse enesetäiendamise vormid ei rahulda ning kes eelistavad süstemaatilist tööd kõrgemal tasemel.

Karjääritaotlejate hinnang oma teadmistele on märksa kõrgem kui neil, kes ametialast edasiminekut ei taotle (r = 0,20). Oma teadmisi praeguste tööülesannete täitmiseks

peavad nad kas tõesti piisavaks või enamvähem piisavaks. See on üsna loomulik: ebapiisavate teadmistega ja enesekriitilist meelt omav inimene ei loodaks niipea ametikõrgendust saada. Seejuures ei saa öelda, et rahulolu oma teadmistega põhjustaks nende inimeste väinset paigalseisu. Otse vastupidi: nad püüavad oma erialaste teadmiste taset tõsta. Kui võrrelda karjääritaotlejate lugemislauda rahulolijate omaga, siis näeme, et eainessed loevad tunduvalt sagedamini populaar-teaduslikke raamatuid ja tehnikaklassid ajakirju kui teised.

Seosed teiste tunnustega viitavad otseselt sellele, et orienteeritus ametialasele edutamisele soodustab ka professionaalset kasvu ning stimuleerib oma kvalifikatsiooni tõstmist.

Korrelatsioonikordaja alusel võime väita, et väga kindel seos on ametipositsioonile antud hinnangu ja tõeäärmisega (nii üldise, ettevõttes kui antud ametikohal) vahel. Kõige tugevam seos ilmneb eotuspäraselt üldise tõeäärmisega -  $r = 0,37$ , s.t. väiksema tõeäärmisega inimesed taotlevad rohkem ametialast edasiminekut, kuna aga stažikanad inimesed on saavutatuga rohkem rahul. See faktor mõjub ilmselt ka vanuse kaudu, mida kinnitab väga tugev korrelatiivne seos üldise tõeäärmisega ja vanuse vahel -  $r = 0,76$ . Korrelatsioonikordaja ametipositsioonile antud hinnangu ja ettevõttes tõeäärmisega vahel on juba mõneti väiksem -  $r = 0,27$ . Jällegi taotlevad väiksema tõeäärmisega inimesed edasiminekut rohkem. Sõltub veel küllaltki tihti sõltuvus vanusest (korrelatiivne seos vanuse ja ettevõttes tõeäärmisega vahel on  $0,53$ ).

Ametipositsioonile antud hinnangul on ka tihe seos stažiga oma ametikohal, ehkki eelmistest väiksem ( $r = 0,20$ ). Keskmiste kasutamise lubab teha järelduse, et ametialase edasiminekuga taotlus on pöördvõrdeline ametikohal tõeäärmisega ajaga. Nii on 60-st inseneritehnilisest tõeäärmisest, kes arvestavad olulise ametialase tõeäärmisega, pooled tõeäärmisega oma praegusel ametikohal vähem kui 2 aastat. Neist 416 tõeäärmisest aga, kes omavad mõningaid ametialase tõeäärmise loetusi, on pisut rohkem kui pooled tõeäärmisega oma ametikohal alla 4 aasta. Võib järeldada, et väiksema stažiga tõeäärmised on oma karjääritaotlus

enesekindlamad. Ühtlasi aga ka seda, et pikemaajaline ühele ametikohal töötamine halvab töötaja soovi olla ametialaselt edutatud ja ka professionaalselt kasvada.

Analoogilisi tendentse on täheldanud teisedki uurijad. Leningradis läbi viidud sotsioloogiline uurimus, mis hõlmas 6000 inseneri, näitas, et kõige mobiilsemad on noored diplomeeritud insenerid. Nende puhul on stabiilsus vanusega võrdelises sõltuvuses. Nii soovivad peaaegu pooled alla 30 aastastest diplomeeritud inseneridest vahetada töökohta. Insenerietasuga kuni 3 aastat on töökohta vahetamise soov kaks korda sagedasem kui kogunud spetsialistide hulgas staažiga 10-15 aastat. Motiividest on olulisemad töö iseloomu mittevastavus kvalifikatsioonile, töö ühekülgsus ning tingimuste pandumine teaduse ja tehnika arenguga kaasainekuks. Rahulolematust valitud erialaga on suhteliselt tagasihoidlik põhjus. Noorte puhul ta veel omab mingit kaalu, kuid vastavalt kogemuste kasvuga muutub ka töö huvipakkumaks (С.А.

Кугаль, О.М.Никандров, 1971/.

Kulgi ametialast edasiminekut taotlevad rohkem noored ja haritumad töötajad, ei saa ne võita, et nad moodustaksid perspektiivse juhtiva kaadri. Ühki meie ankeedis pandusid küsimused, mis lühemalt oleksid valgustanud IXP talovikuplaano, võime teiste autorite analoogilisele töölele toetudes võita, et administratiivne töö on noortele üldjuhul vastumeelne.

Uurimuses, mis käsitles TPI lõpetanud noori spetsialiste, ilmnes, et kõrgema astme juhi kohti noored ei ihalda. Kõige ebapopulaarsemad olid direktori ja koskasutuse juhataja kohad, milleni ükaki küsitletud noorest spetsialistist välja jõuda ei soovinud. Küsimusele, kas eelistatakse saada spetsialistiks või juhiks, olid autoriteetse juhi variandi poolt vaid 5,6 % küsitletutest. Sama selgus ka küsimusega, kus püüti inseneri eda definitsiooni välja selgitada. 70,7 % kogunist nõustus väitega, et "inseneri eda - see on olivonemine oma erialasse, inseneri kui spetsialisti kasv. Juhtimisega tegelemine soovistu killustab". Vaid 16,3 % küsitletutest leidis, et "inseneri eda - see on nimelt tema edutamine juh-



tivale kohale, kuna seal läheb tema teadmisi kõige enam tarvis". (H. Toimet, 1972).

Üldiselt omavad noore spetsialisti silmis prestiiži ametikohtad, kus valmib ja loovab töö osa Ületab organisatsioonilise töö; tööd tehnilises teenistuses või teadusasutustes eelistatakse vahetule tootmistegevusele.

Et Ülkirjeldatud tendents ei ole isoleerulik mitte ainult TPI lõpetanutele, seda näitavad ka samalaadsete uurimuste tulemused Poolas. Neaks spetsialistiks soovis saada 89 %, juhi ametikohta aga eelistas vaid 3 % noortest spetsialistidest (В.М. Маневич, Л.П. Сироткин, 1970/).

Kohtiv ametikohtade hierarhia nähtavasti ei oma noor-spetsialistidele stimuleerivat iseloomu. Seejärel on neile perspektiivi loomiseks hakatud kaaluma professionaalse hierarhia sisseviimist. Dünaamne edutamise süsteem on siin viidud paljudes USA kompaniides. Seda põhjendusega, et kaasaegne on teadus muutunud nii võimsaks tootlikuks jaks, et spetsialistide kasutamine administratiivsel tööl on viga. Et stimuleerida inseneritehnilisi töötajaid, ongi praktiseeritud spetsialistide professionaalset edutamist (Э.К. Хижный/).

Kõhinasole, mil määral on professionaalne edutamine rekondatav TPI süsteemis, on praegu vara vastata. Selnovalt vajaks see probleem asjatundjate poolt spetsiaalset uurimist. On aga selge, et praegune edutamine ei soodusta inseneritehnilise personali püsivat orienteeritust professionaalsele karjäärile. Kõik need vanuse ja tötstažidega viitavad selole, et parimas loomes olevad töötajad hakkavad ametialast edutamist pidama oma töös teisejärgliseks.

## 7.2. Hinnang ametialase töösu võimalustele ettevõttes ja väljaspool ettevõtet.

Esinevalt tegime kindlaks selle kontingendi suuruse ja iseloomused, kes orienteerus ametialasele töösuale, kuid millised on nende inimeste konkreetsed teed ja võimalused oma teotluste saavutamiseks? Ilmselt tuleks vaatluse alla võtta põhinõueteliseid kaks realiseerumisteed: üks, mis näitaks töötaja edasiliikumisevõimalust ettevõttes ja teine väljaspool ettevõtet. Ildbiivitud ankeet võimaldabki seda ning järgnevalt eseme nende võimaluste tutvustamiseks. Analüüsiks tulevad kaks ankeediküsimust: "Kas teil on oma ettevõttes (asutuses) ametialase töösu võimalus?" ja "Kas teil on ametialaseid perspektiive väljaspool ettevõtet?" Nendele küsimustele antud vastuste üldist joetavust illustreerib tabel 7.6.

T a b e l 7.6

Hinnang ametialasele perspektiivile ettevõttes ja väljaspool ettevõtet (%-des)

Hinnang	Ettevõttes	Väljaspool ettevõtet
On konkreetsed perspektiivid	1,4	6,2
Teatud võimalused on	44,4	56,6
Ei ole võimalusi	53,3	36,2
Kokku	99,1	99,0

Nõene, et konkreetsed ametialased perspektiivid on küllaltki vähestel töötajatel. Oma ettevõttes näeb vaid 1,4 % küsitletutest selget edasiminekuteed, väljaspool ettevõtet siiski rohkem - 6,2 %. Seega võib täheldada teatud vastuolu professionaalsele karjäärile orienteerumise ja selle realiseerimise võimaluste vahel (1/3 küsitletutest loodab edaspidises elus kindlasti saada ametikõrgendust). Selline ova-

kõla soovitu ja tegeliku elukorra vahel loob ebanormalse sikkonna, kuna töötaja ei näe reaalselt edasiarendamise teed antud süsteemi raames. Tal kas tuleb oma taotlused raha suuda ja loppida antud seisundiga, või otsida onampakkuvat tööd mõnes teises süsteemis. Et viimane tee on küllaltki reaalne, näitab kas või seegi, et märksa rohkem arvatakse ametialaseid perspektiive olevat väljaspool ettevõtet kui ettevõttes endas. Väljaspool ettevõtet ei loia endal perspektiivi olevat  $1/3$ , ettevõttes endas aga rohkem kui pool töötajaskonnast (tabel 7.6). Juba üksnes selline arvamus loob potentsiaalse veelavuse oha. Siinkohal võib märkida, et nendest inimestest, kes tõsiselt väljendasid soovi vahetada töökohta, jüdkaid pooled mõisasti samasse ettevõttesse, pooled aga eelistaksid ettevõtetest lahkuda ja leida rakendust mujal. Seejuures rõhuv enamus töökohta vahetada soovijalist seestab kohavahetuse just ameti vahetusega. Vähe tšenõeline oleks arvata, et inseneritehniline töötaja või teenistaja peab silmas praegusest madalamat ametikohta. Isegi kui aus töökoht on oma positsioonilt ligilõhedane praegusele, võime töökohta vahetust hinnata setsiaalsetks edasiliikumiseks, kuna ta vastab enam töötaja taotlustele ja eneseteostamise vajadusele.

Millised iseloomulikud tunnused on perspektiive omavatel (nii ettevõttesiseselt kui -väliselt) ja mitteomavatel töötajatel? Jürgnevalt anname lühiselseloomustuse järgniste tunnuste alusel: ametikoht, tootmisõik, sugu, vanus, tööstas, eriharidus.

Alustame ametikohast. Inseneritehnilisest personalist omavad vahetud juhid ja insenerid-spetsialistid kõige avaramaid perspektiive ettevõttes. Väljaspool ettevõtet silmas peetud võimaluste korral lisanduvad neile tootmisallüksuste juhid ja tippjuhtide asetäitjad (tabel 7.7). Seeja alama astme juhtidel ja spetsialistidel on edasiliikumist võimalik teostada ettevõttes, aga mitmetel teistel ametikohtadel olevatel töötajatel on kergemaks tõusuteeks ettevõtetest lahkumine. Millistel ametikohtadel on erinevus ettevõttesisesese ja

Tabel 7.7

Hinnang ametialase töasu võimalustele ettevõttes ja väljaspool ettevõtet  
ametikohtade järgi (7-ees)

Jrk. nr.	Ametikoht	Grupi suurus (in.)	Ettevõttes			Väljaspool ettevõtet		
			on konk- retsed perspek- tiivid	teatud võimalu- sed on	ei ole	on konk- retsed perspek- tiivid	teatud võimalu- sused on	ei ole
1.	Tippjuhid	55	—	41,8	58,2	9,1	60,0	30,9
2.	Tippjuhtide ase- tšitjad	67	—	26,4	70,1	1,5	70,1	28,4
3.	Töotaisallikauste juhid	66	2,9	39,7	57,4	10,3	69,1	20,6
4.	Kittetootlike ase- kondade juhid	146	2,1	30,3	63,7	2,1	52,1	44,5
5.	Vahetatud juhid	315	1,0	51,1	47,0	9,5	66,0	23,0
6.	Ingenerid-spetsia- listid	321	2,5	51,4	49,5	7,8	61,7	29,6
7.	Ingenerid-organi- saatorid	60	1,7	49,0	53,3	5,0	56,7	35,0
8.	Inseneriteaduse ja maaparanduse in- generid	47	2,1	40,4	51,1	12,6	48,9	36,2
9.	Ühiskondlike orga- niseeritööde pal- gallised töötajad	12	—	50,0	50,0	0,3	66,7	25,0
10.	Saaratapideajad jt.	216	1,4	37,5	60,2	1,9	40,7	56,9
11.	Sekretärid, aaja- ajajad	27	—	40,1	51,9	—	48,1	51,9
12.	Arvomeetnikud	24	—	20,8	79,2	4,2	33,3	62,5
13.	Varustustöötajad	53	—	52,8	45,3	7,5	41,5	47,2
14.	Muud	65	—	46,2	52,3	3,1	44,6	50,8

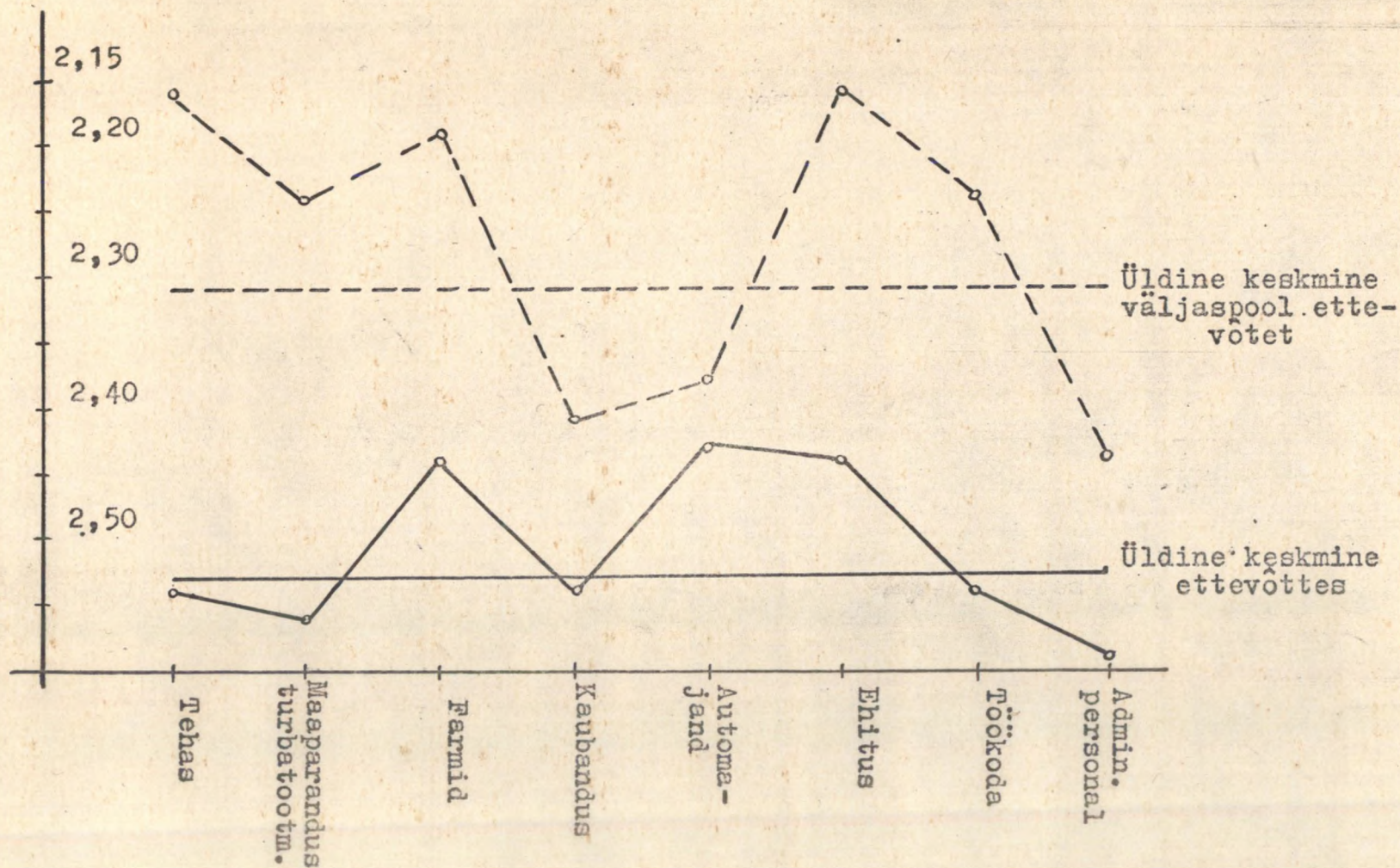
ettevõttevälise karjääri võimaluste vahel kõige suurem? Selgub, et tippjuhtide asetühtjatel, tootmisaliiklaste juhtidel ja vahetatel juhtidel on töusutee suhteliselt rohkem avatud teistes asutustes ja organisatsioonides. Seejuures näitab korrelatsioonianalüüs, et need kontingendid, kellel on perspektiivi ametialaseks töusuks koondises ja väljaspool seda, omavahel ei kattu. Töötajad, kes enda arvates omavad vähest perspektiivi koondises, arvavad selle leidnud olevat väljaspool koondist. Näiriv on seejuures asjaolu, et viimased on kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad, kui need, kellel on reaalsed perspektiivid koondises.

Ametialase töupu võimaluste osas on teenistujad märgatavalt halvenas olukorras kui ITP. Nii ettevõttesisegelt kui ettevõtet vahetades peavad end kõige perspektiivitumateks arveametnikud ja raamatupidajad. Eriliste lootusteta on teenistujad ametikõrgenduse saamise osas just oma ettevõttes, kus neil konkreetsed väljavaated puuduvad. Nende ametialane töus on võimalik vaid seoses profiili muutmisega liikumisel teisele tööle, kuna teenistujate ametikohtade nomenklatuur üldiselt ei näe ette ühe elukutses raames ametialast hierarhiat. Ümberkvalifitseerumist aga raskendab teenistujate suhteliselt madal hariduslik baas (pooltel puudub eriharidus).

Arveametnikel ja raamatupidajatel on väljavaated pisut paremad ettevõtet vahetades, varustustöötajatel aga samas ettevõttes. Sekretäridel, asjaajajatel jt. on võimalused mõlemal juhul võrdsed. Seda võiski oodata teenistujate kaadri ettevalmistust silmas pidades.

Tootmisliikide vahel ei ole erinevused hinnangutes ametialasele perspektiivile küll suured, kuid mõned momendid võib siingi välja tuua. Üldise keskmisega võrreldes on paremad võimalused karjääri tegemiseks ettevõtte raames farmide elektrifitseerimise ja mehhaniseerimise jaoskonnas; ehituses ja automehhanikas, kõige kasinamad aga administratiivpersonal hulgas (tabel 7.6 ja joonis 7.1). See seostub juhtide hinnanguga nende võimalustele, samuti teenistujate suure osakaaluga selles tootmisliigis. Väljaspool et-

HINNANG AMETIALASTELE PERSPEKTIIVIDELE TOOTMISLÕIKUDE KAUPA (KESKMISTE ALUSEL)\*



\* väiksem absoluutarv närgib suuremat ametialst perspektiivi

tevõtet peavad oma perspektiivi peamiseks ehituses ja tehas-  
ses rakendatud ITP ja teenistajad, kõige halvemaks aga jül-  
legi administratiivpersonal. Et administratiivpersonalil  
püsuvad võimalused ja ka soov edasiminekaks (väljendas kõi-  
ge suuremat rahulolu senise positsiooniga), siis on see osa  
kaadrist suhteliselt inertne oma positsiooni suhtes. Ettevõt-  
tesiseste ja -võliste võimaluste võrdlusest ilmneb, et kõi-  
ge kõrgemini loodavad ettevõtteid lahkumiseega ametialast töö-  
su saavutada tehase, masparanduse (turbatootmise) ja tüüke-  
ja tüütajad.

Tabel 7.8

Hinnang ametialastele perspektiividele tootmiselõikude  
kaupa (keskmiste alusel)

Jrk. nr.	Tootmiselõik	Ettevõttes	Väljaspool ettevõtet
1.	Tehas	2,54	2,16
2.	Masparandus, turbatootmine	2,56	2,24
3.	Farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine	2,44	2,19
4.	Kaubandus	2,54	2,41
5.	Automajand	2,43	2,38
6.	Ehitus (kapitaalremont)	2,44	2,16
7.	Tüükoda	2,54	2,24
8.	Administratiivpersonal	2,59	2,44
	Uudine keskmine	2,53	2,31

Hilisugune olukord viitab asjaolule, et koondise all-  
lides on nn. surnud punktid, millest alates edasine ameti-  
alane edutamine ei ole tagatud. Tüütaja kas otsib nüüd ise  
teid ametialaseks töösuks väljaspool koondist, või tema plüüd  
professionaalseks kasvaks väheneb ja ta lepib antud situat-  
siooniga. See aga halvab ilmselt küllaltki tähtsal positsi-  
oonil olevate juhtide töösuksuhtemist ning on tööseks prob-  
leemiks koondise süsteemis.

Naistöötajate ametialase edasiminekku võimalused on otsuspäraselt märksa väiksemad kui meestöötajatel. Eriti terav on vastula ettevõttevõimuste võimaluste hindamisel: kui meestest üks veerand ei näe mingit edasiminekuteed, siis naistest pooled ei leia töusuvõimalusi. Seega võib ettevõttest lahkumine ametialase töusu motiividel kõne alla tulla eelkõige meestöötajate puhul.

Selgelt ilmneb lineaarne seos ametialase perspektiivi ja vanuse vahel: vanuse kasvades kitsenevad võimalused (tabel 7.9). Piir, millest alates juba enam kui pooled vastavate vanusegruppide töötajatest ei näe perspektiivi, läbib antud ettevõtte puhul 30-34 aastaste vanusegrupi. Ettevõttevõimuste võimaluste puhul aga sellist momenti ei tekigi (isegi kõige vanematest töötajatest vähemalt pooled leiaksid soovikohase rakenduse teistes asutustes-ettevõtetes. See on väga häiriv uurimistulemus, sest 30-34 aastane on alles parimasse loomeikka jõudev kaader ning peaks olema küllalt üheselt orienteeritud professionaalsele tööle. Paraku aga ilmneb, et koondises ahenevad perspektiivid tunduvalt varem kui väljaspool. See viitab otseselt kindla edutamispoliitika puudumisele.

Noored leiavad, et "nende ees on lahti kõik uksed". See võib osaliselt tingitud olla kõrgest enesehinnangust ("mul on piisavalt võimeid keerukama töö tegemiseks"), aga ka elukogemuste nappusest, mistõttu ettekujutused kalduvad illusioonidesse. Töötanud mõnda aega ettevõttes ning tutvunud selle ametikohtade süsteemiga, hakatakse oma võimalusi reaalsemalt hindama, lootus ettevõttes ametialast karjääri teha väheneb vanusega kiiresti, kuid lootus töusta väljaspool ettevõtet püsib suhteliselt muutumatuna kuni 35. eluaastani.

Korrelatsioonikordaja alusel võib väita, et ettevõttesiseste perspektiivide hinnangutel on oluline seos tööstas-  
liga. Kõige tugevam seos on üldise tööstasiga ( $r = 0,18$ ), mõnevõrra nõrgem ettevõttes töötatud ajaga ( $r = 0,15$ ) ning kõige nõrgem ametialase staažiga. Mida suurem on üldine staaž, seda kriitilisemalt hinnatakse perspektiive. Ette-



Tabel 7.9

Arstiõnuste perspektiivide hindamine sõltuvalt vanusest  
(3-koos)

Jrk. nr.	Vanusegrupp	Vanusegrupi suurus (in.)	Ettevõtte			Väljaspool ettevõtet		
			On konkreet- sed pers- pektiivid	Teatud võimalu- sed on	M ole	On konkreet- sed perspek- tiivid	Teatud võimalu- sõnna	M ole
1.	Kuni 20 aastat	19	5,3	52,6	36,8	5,3	36,8	52,6
2.	20-24 "	113	4,4	60,2	34,5	7,1	64,6	28,3
3.	25-29 "	233	1,3	55,8	41,2	10,3	56,2	32,6
4.	30-34 "	290	2,1	46,6	50,7	17,2	59,7	32,4
5.	35-39 "	274	1,1	39,8	58,8	5,5	58,4	35,0
6.	40-44 "	255	0,4	38,4	61,2	4,3	54,9	40,4
7.	45-49 "	152	-	35,5	63,2	2,6	52,0	44,7
8.	50-54 "	92	-	40,2	57,6	6,5	53,3	38,0
9.	55-59 "	27	-	29,6	70,4	3,7	51,9	44,4

võttevõimuste võimaluste hindamisel aga ükski seeläbi nimetatud staadi liik hinnangut ei näjuta. Seega võib arvata, et kompetentsus ettevõtte tundmise osas nägib hinnangus olulist rolli, iseloomustades koondise kaadripoliitikat ka negatiivselt. Ettevõttevõimuste perspektiivide sõltumatus tööstaadist väljendab ka rahulolematust kaadripoliitikaga. Mitte kõik, isegi enamik mitte ei saa loomulikult kasutada väljaspool ettevõtet olevaid perspektiive (kas või elukondlikel põhjustel), kuid selline hinnang näitab, et suhtumine oma tööesse on häiritud ning koondisega seavad neid töötajaid töövilised faktorid.

Oma näju hinnangule on ka töötaja eriharidusel. Üldise tendentsina võib välja tuua, et mida kõrgem on omandatud kvalifikatsioon, seda enam nähakse ka oma arenguvõimalusi. See kehtib nii ettevõttesiseste kui -väliste ametialaste perspektiivide hindamise kohta. Tabelis 7.10 on toodud töötajate hinnangute keskmised selle alusel, millise eriharidust andva õppeasutuse nad on lõpetanud. Näeme, et kõige paremad võimalused ametialaseks töusuks on kõrgete koolide lõpetanutel, neile järgnevad keskerihariduse osanikud ja kõige lõpuks kutsekoolide kasvandikud. Kõige madalamalt hinnavad oma perspektiive inimesed, kel puudub eriharidus (välise erandina ilmneb makutsekoolide lõpetanute mõnevõrra madalam hinnang ettevõttes avanevatele perspektiividele).

Huvitav on märkida, et suurimad erinevused ettevõttesisestele ja -välistele võimalustele antud hinnangute keskmiste vahel on kõrgete koolide ja põllumajandusliku kalalukuga keskeriõppeasutuste lõpetanute puhul. Tähendab, nimetatud kontingent leiab, et tal on ettevõtet vahetades võimalik kiiremini töusuteel edasi liikuda. Eriharidust mitteomavad töötajad on aga võrdselt madalaks hinnanud oma võimalusi nii antud ettevõtte raames kui mujal.

Antud teema lõpetuseks märgime, et neil töötajail, kel on ametialaseid perspektiive ettevõttes, on neid enamasti ka väljaspool ettevõtet ( $r = 0,20$ ). Samuti ilmneb tugev seos oma praegusele ametipositsioonile ning ettevõttes edasilükkumise võimalusele antud hinnangute vahel ( $r = 0,30$ ). Tähendab,

dab, inimesed, kes peavad karjääril oma elus tähtsaks, näevad perspektiive avaramalt kui need, keda karjäär ei huvita. Viimased on suhteliselt rohkem seavutatuga rahal. See-  
ga tervikuna koondise töötajad, kes on orienteeritud professionaalsele kasvule, leiavad olevat võimalusi ametialaseks tõusuks. See asjaolu aga ei vähenda eespool toodud negatiivseid momente koondise kaadripoliitikas.

T a b e l 7.10

Ametialastele perspektiividele antud hinnangu ja erihariduse sees (keskmiste alusel)

Jrk. nr.	Lõpetatud õppeasutus	Ettevõttes	Väljaspool ettevõtet
1.	Maakutsakool	2,63	2,45
2.	Linna kutsakool	2,59	2,37
3.	Põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutus	2,52	2,23
4.	Tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutus	2,47	2,26
5.	Humanitaarse kallakuga keskeriõppeasutus	2,44	2,29
6.	EPA	2,50	2,13
7.	TPI	2,47	2,21
8.	TRÜ, TPedI	2,45	2,07
9.	Ei ole õppinud eriharidust andvas õppeasutuses	2,59	2,53
	Uldine keskmine	2,53	2,51

### 7.3. ITP ametialast töusu mõjutavad tegurid

Järgnevalt analüüsime inženertehnoloogide töötajate ja teenistajate vastuseid küsimusele: "Millistest teguritest Teie arvates sõltub inženertehnoloogide töötajate ametialane töus ottevõttes (asutuses), kas Te töötate?". Seega põhineb antud probleemi küsitlus töötajate subjektiivsetel hinnangutel, Kõige üldisema pildi küsitletud teguritest ja vastuste jaotumisest annab tabel 7.11, kus tegurid on järjestatud hinnangu olulisuse alusel.

Näeme, et neie poolt esitatud 11 teguri hindamisel on arvanused erinevate tegurite kohta küllaltki suure kõikumisega (keskmised kõiguvad 1,45-st 2,93-ni).

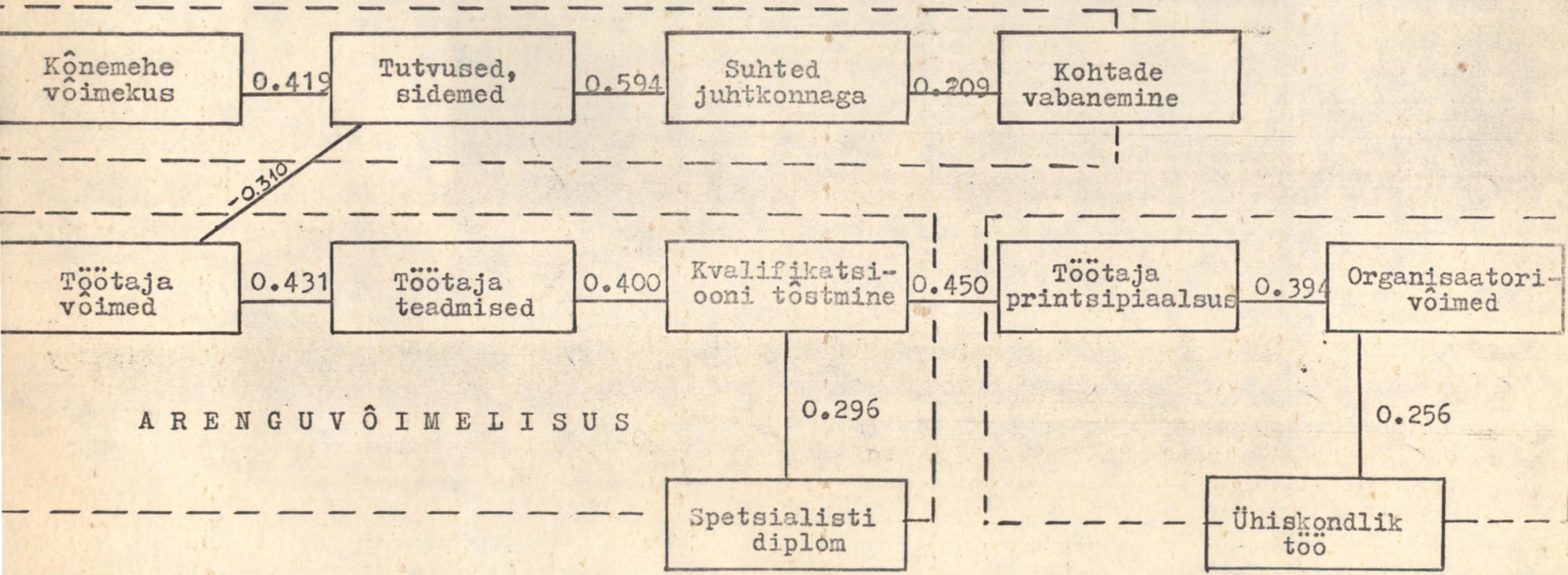
EPT töötajad leiavad, et nende töökohas sõltub ITP ametialane töus peamiselt töötaja võimetest (hinnangu keskmine on 1,45) ja teadmiste tasemest (1,70). Keskmise alusel on võrdse hinnangu saanud järgmised kaks tegurit: "spetsialisti diplomi olemasolu" ja "organisatorivõime" (2,03). Küllaltki olulisena arvatakse ametialasele töusule mõjuvat ka kvalifikatsioonitõstmise ning suhted juhtkonnaga. 53 % töötajast leiab, et ametialases edasiminekus etendab olulist osa vastavate kohtade vabanemine. Skala keskpunktiga langeb ühte tegurile "töötaja printsiipiaalsus" antud hinnangu keskmine (2,50), mis sisuliselt tähendab, et ühepalju on antud poolt ja vastu hääli. Viimast kolme tegurit - "ühiskondlikust tööst osavõtt", "töötaja tutvused, sidemed" ja "kõnemehe võimekus" - peetakse vähemolulisteks.

Kuna 11 teguri detailsem kirjeldamine koguni põhivõttes (sugu, vanus jne.) järgi läheks väga kirjuks (tehik materjali laialivalgumise eht), püüdsime moodustada teatud üldisemaid grappe. Siluuguna operatsioon sai võimalikuks tönu korrelatsioonigraafi koostamiseks, mis näitas, et omavaheliste seoste tugevase põhjal on võimalik välja eraldada kaks suuremat gruppi (joonis 7.2). Naimosse kuuluvad järgmised tegurid:

- a) kõnemehe võimekus,

ITP AMETIALAST TÕUSU MÕJUTAVATE TEGURITE KORRELATSIOONIGRAAF

SUHTLEMISOMDUSED



ARENGUVÕIMELISUS

Tabel 7.11

## ITP ametialast töusu mõjutavate tegurite hindamine

Jrk. nr.	Tegur	Peen- niselt	Suurel määral	Suhteli- selt väh	Si oma tühksust	Vasta- mata	Kosti- mine
1.	Töötaja võimed	53,8	34,8	8,2	1,2	2,0	1,43
2.	Töötaja teadmiste tase	27,4	55,0	13,7	1,4	2,4	1,76
3.	Spetsialistid diploma olomseisu	16,5	50,7	24,5	4,0	2,3	2,03
4.	Organisatsioonivõimed	23,1	55,3	16,9	2,0	2,7	2,03
5.	Kvalifikatsioonil töötamine	8,8	50,4	32,6	9,9	2,4	2,19
6.	Suhted juhtkonnaga	20,8	39,5	26,6	10,6	2,5	2,24
7.	Vastavate kohtade vo- banoniline	18,1	34,8	34,2	10,1	2,9	2,38
8.	Töötaja peintaipinais- sus	7,8	40,7	35,0	11,6	4,9	2,50
9.	Teisikonniliikust tööt osavõtt	3,2	30,2	50,0	13,7	3,0	2,66
10.	Töötaja tutvumad, si- demad	11,8	28,9	32,8	24,3	2,1	2,72
11.	Kõnemehe võimekus	5,1	23,3	42,9	26,0	2,6	2,93

- b) töötaja tutvused, sidemed,
- c) suhted juhtkonnaga.

Grupi tinglikuks nimetuseks andaine "suhtlemisomadused".  
Teine grupp koosneb neljast tegurist:

- a) töötaja võimed,
- b) töötaja teadmised
- c) kvalifikatsioonitõstmine,
- d) töötaja printsiipsaalsus.

Nimetagem seda gruppi "arenguvõimelisus".

Ülejäänud 4 tegurit (vastavate kohtede vabanemine, organisatsioonivõimed, ühiskondlik töö, spetsialisti diplomi olemasolu) on antud tegurite kompleksiga vähem seotud ega moodusta ka enamvähel ühtset gruppi.

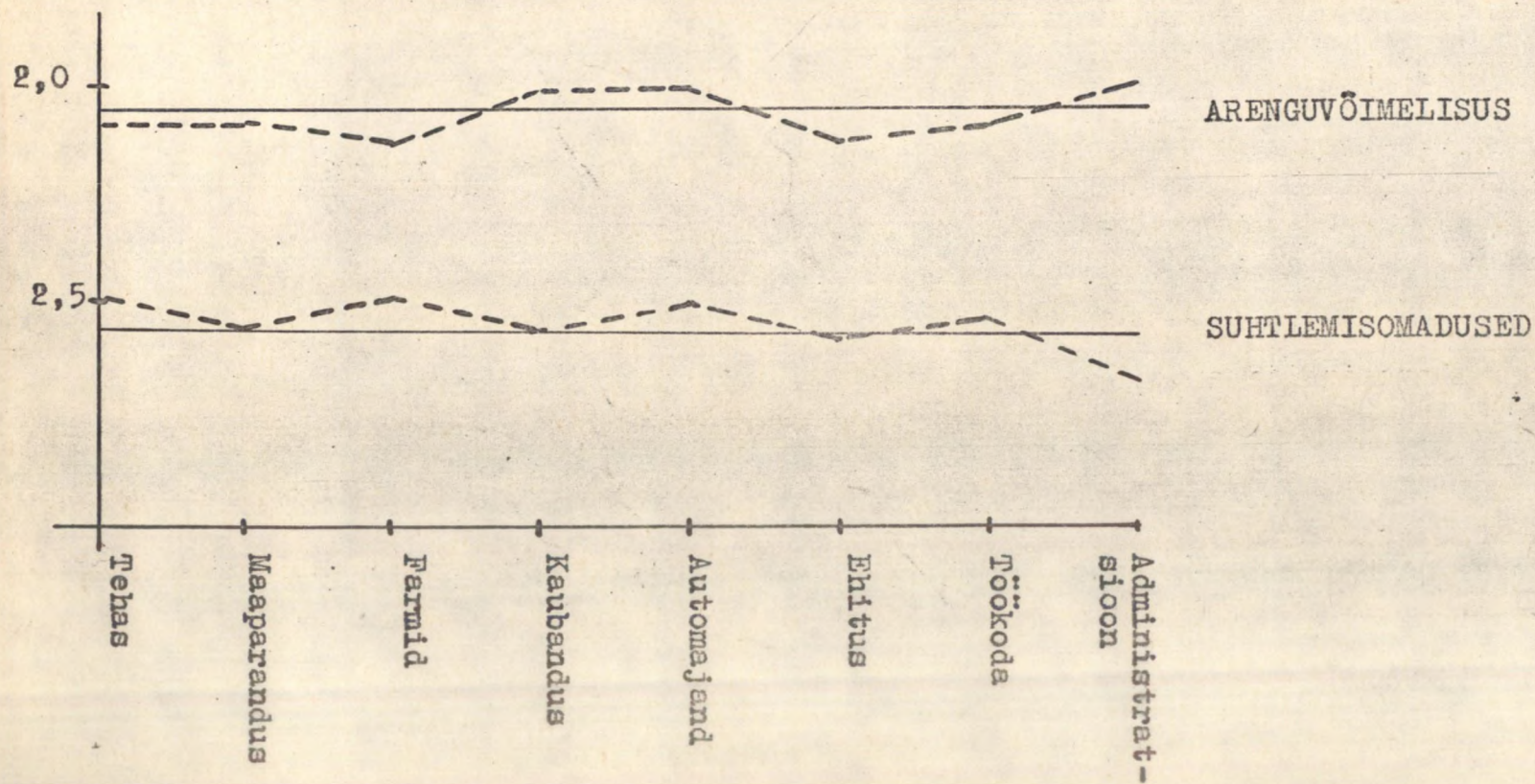
Eeldatav operatsioonitaksoogi põhiliselt 2 tegurite grupiga ("suhtlemisomadused" ja "arenguvõimelisus"), VÕlga oluliste kõrvalikaldumiste kerral leiavad märkimist ka ülejäänud tegurid.

Ametialast töösus mõjutavate tegurite vaatlemist alustame tootmiselõikude ja ametikoha järgi; esimest illustreerib joonis 7.3, teist tabel 7.12. Eeldame, et hinnatakse igaüks oma tootmiselõigu situatsiooni, kuna selles osas on töötajal kõige parem ülevaade.

Kõik tootmiselõigud ja ametikoha grupid on arenguvõimelisust hinnanud tähtsaks kui suhtlemisomadusi. Esimest peetakse eriti tähtsaks administratsiooni, automajandis ja kaubanduses. Kõrgete hinnangute andjatena paistavad silma teenistujad, kellel teatavasti puudub soov ja ootus ka perspektiiv ametialaseks edutamiseks. Nuvitav, miks peavad just teenistujad arenguvõimelisust nii oluliseks, samas aga püüavad enesetäiendamisele minimaalselt tähelepanu. Ootuspärast ei mängi aga tootmiselõigud olulist osa vastajate hinnangute diferentseerimisel. Tegelik kaadripoliitika toimub suurel määral allasutuste järgi, mitte aga tootmiselõikude kaupa.

Soolistest erinevustest ametialase töösus tegurite hindamisel võib nimetada järgmist. Kui suhtlemisomadusi hindavad mehed ja naised ühtselt, siis arenguvõimelisust peavad

PÕHILISTE ITP AMETIALASE TÕUSU TEGURITE HINDAMINE  
TOOTMISLÕIKUKES





ITP ametialast töusu mõjutavate tegurite hindamine ametikohtade lõikes  
(keskmiste alusel)

Jrk. nr.	Ametikoht Tegur	Uldine keskmine	Tippjuhjad	Tippjuhtide asetäitjad	Tootmisallikauste juhid	Mitte-tootlike osakondade juhid	Vahetud juhid	Ingeneerid-spetsialistid	Ingeneerid-organisatorid	Turbatootmise ja meaparanduse insenerid	Ühiskondlike organisatsioonide palgalised juhid
1.	Arenguvõime- lus	2,09	2,15	1,97	2,16	1,99	2,17	2,15	2,00	2,29	1,90
2.	Suhtlemisoma- dused	2,64	2,53	2,96	2,68	2,77	2,64	2,61	2,67	2,38	3,09
3.	Spetsialisti diplomi ole- masolu	2,14	2,26	2,34	2,19	2,09	2,19	2,16	2,15	2,30	2,17
4.	Organisatori- võimed	1,98	1,89	1,79	2,00	1,96	1,92	2,10	1,97	1,91	1,46
5.	Vastavate koh- tade vabanemine	2,37	2,32	2,54	2,15	2,38	2,38	2,35	2,33	2,20	2,55
6.	Ühiskondlikust tööst osavõtt	2,77	2,94	2,97	2,65	2,76	2,84	2,83	2,71	2,78	3,10

Tabel 7.12

Turbatoot- mise ja maaparandu- se insene- rid	Ühiskondli- ke organi- satsioonide palgalised junid	Sekretä- ri- ja ajajad	Reamtu- pidajad jt.	Arvo- amet- nikud	Varas- tus- tüsta- jad
2,29	1,90	2,01	1,95	1,89	1,87
2,38	3,09	2,62	2,61	2,63	2,59
2,30	2,17	2,04	1,79	2,00	2,14
1,91	1,46	1,99	2,17	2,04	1,92
2,20	2,55	2,39	2,36	2,50	2,74
2,78	3,10	2,99	2,63	2,90	2,98

naistõttajad märgatavalt olulisemaks kui meestõttajad (tabel 7.13). Ka spetsialisti diplomi olemasolu ja Ühiskondlik tÕS onavad naiste silmis suuremat kaalu. Seega nii nagu teostajate puhul, kes enamikus ongi naised, võime rÕhkida ka siin soovitudest kõrvalt, mitte aga nende hinnangutest, kes moodustavad perspektiivse juhtiva kaadri.

T a b e l 7.13

Soelised erinevused ametialast tÕusu mõjutavate tegurite hindamisel (keskmiste alusel)

Jrk. nr.	Tegur	Mehed	Naised
1.	Arenguvõimelisus	2,15	1,99
2.	Suhtlemisomadused	2,64	2,63
3.	Spetsialisti diplomi olemasolu	2,22	2,03
4.	Vastavate kohtade vabanemine	2,37	2,36
5.	Organisaatorivõimed	1,93	2,03
6.	Ühiskondlik tÕS	2,63	2,68

Vanus hinnanguid oluliselt ei mõjuta, selgib tendentsid siin ei ilms (tabel 7.14). Võiks vaid välja tuua järgmist:

a) arenguvõimelisest hindavad ühtlaselt madalalt 25-29 aasta vanused tÕttajad. Nooremad ja vanemad aga peavad seda faktorit olulisemaks;

b) diplomi olemasolu peavad tähtsaks noored ning üle 50 aasta vanused tÕttajad, mis on ka mõistetav (üle 50 aasta vanustel tÕttajatel paudub paljudel diplom, noored aga hindavad selle osa üle);

c) vastavate kohtade vabanemise puhul on alla 40 aastaste inimeste hinnang kõrgem üldisest keskmisest (s.t. loevad nimetatud tegurit olulisemaks). Mõttavasti on see kõige tähtsam vanuseline erisus ja näitab kõige paremas loones kaadri rahulelematust oma professionaalse perspektiiviga;

d) Ühiskondlikku tÕSd peavad tähtsaks noored.

Seoses ülddemograafiliste tunnustega (sugu, vanus, tÕS-

Tabel 7.14

ITP ametialast töusa mõjutavate tegurite hindamine vanusegruppide lõikes  
(keskmiste alusel)

Jrk. nr.	Tegur	Vidim keskmise	Kuni 20 a.	20-24 a.	25-29 a.	30-34 a.	35-39 a.	40-44 a.	45-49 a.	50-55 a.
1.	Arenguvõimalisus	2,08	2,07	2,05	2,14	2,14	2,13	2,03	2,00	1,97
2.	Suhtlemisomadused	2,64	2,49	2,65	2,58	2,54	2,66	2,76	2,70	2,65
3.	Spetsialisti diplomi olemasolu	2,15	1,61	2,09	2,11	2,18	2,19	2,17	2,13	2,06
4.	Vastavate kohtade vabanemine	2,50	2,55	2,23	2,16	2,34	2,57	2,47	2,60	2,47
5.	Organisatorivõime	1,97	1,94	2,03	2,00	2,01	1,96	1,96	1,98	1,91
6.	Ühiskondlik t38	2,76	2,53	2,63	2,76	2,76	2,67	2,60	2,79	2,75

otand) osutusid nõrgaks. Ootamatult ilmnusid aga sagedaselt hoopis selliste faktoritega, mida eelnevalt (töö hõlgeteetiliselt staadiumis) ette näha ei osanud. Nii võib välja tuua ITF ametialast töosu nõjutavate tegurite siset hinnangutega mikrokliinale; ITF tegelikku kvalifikatsiooni iseloomustavatele kriteeriumidele; samuti siset juhi iseloomustusega; kollektiivse hindaja allub.

Ametikohtade loikes on edutamise alustena nähtud küllalt erinevaid asjaolusid, ilmuvad selged erinevad hinnangutes (tabel 17.15).

Õigepoolset juhtide kategooriat. Siin on määratletud küllalt kohtade vabanemise arvestamisel edutamise alustena. Silmas pidades ka teisi hinnanguid tuleb lugeda entud vastust just selle näitajaks, et vastav juht ei näe enda edasist töosu ilma koha vabanemiseta. Kuigi on võimalik ka selline olukord, et juhil endal on raskusi noorema kaadri edutamisega, sest puuduvad vabad kohad. Teiseks oleks võiks erisuseks on spetsialisti diplomi medal hindamine kaadri edutamise alustena, ilmselt osutab diplom praktikas küllaltki sageli ebapiisavaks spetsialisti kvalifikatsiooni hindamisel ja kaadripoliitika teostajad koondises ei omista diplomile erilist tähtsust. Samal ajal on aga praktikud (s.t. põhiliselt teenistujate grupp) leidnud diplomi olemasolu olevat kaadripoliitika teostamise aluseks (sila võib olla tegemist ühelt poolt rahulolematusega, sest oma võimalused on piiratud diplomi püüdnud tõtta, teisalt aga loodetakse veel omendada diplom ja parandada oma ametialase töosu võimalusi).

Kaadripoliitika teostaja seisukohalt on hinnanguid andnud ilmselt tippjuhtide asutajad (nende hinnangutega ühtivad ka mittetöötlike osakondade juhtide arvamused). Selle järgi on kaadripoliitika teostamise aluseks töötaja arenguvõimalisuus (võimed, teadmiste tase ja organisatsioonivõimed). Samal ajal on nad tunduvalt alla kehtinud hinnanud spetsialisti diplomi olemasolu, mis on väga negatiivne uurimistulemus. Spetsialisti diplomi vähene tähtsus kaadripoliitikas väljendub ka koondise kõige suurema inseneride grupi - me-

IIP ametialast töösu nõjutavate tegurite hindamine ametikohtade järgi  
 ("peamiselt"<sup>1</sup> % vastava grupi vastajate hldarvust)

Jrk. nr.	Ametikoht Tegur	Tipp-juhid	Tipp-juhtide osotajad	Ühis-kondlike organi-satsioonide pal-galised töötajad	Töötis-ailük-suste juhid	Kütte-tootli-ke osa-kondade juhid	Vahetatud juhid	Insene-rid-spetsia-listid	Insene-rid-or-ganisaatorid	Maaparanduse ja turvatootmise insenerid	Sekretä-rid-ajajad	Haanatu-pidajad
1.	Töötaja võimed	56,4	68,7	58,3	58,8	61,6	51,8	47,0	55,0	42,6	55,6	48,1
2.	Spetsialisti diplomi olemasolu	10,9	3,0	16,7	13,2	19,9	17,5	16,5	20,0	12,0	26,9	25,9
3.	Vastavate koh-tade vabane-mine	25,5	10,5	8,3	25,0	14,4	18,7	20,9	18,3	25,5	14,8	14,8
4.	Kõnemehe või-mekus	1,8	-	8,3	5,9	2,7	7,9	4,7	1,7	4,3	6,0	-
5.	Töötaja tead-miste tase	23,6	22,4	41,7	17,7	32,9	24,8	24,0	46,7	8,5	31,9	29,6
6.	Töötaja tutvus-ed, sidemed	12,7	3,0	-	13,2	8,9	14,0	12,8	10,0	8,5	13,4	11,1
7.	Ühiskondlikust tööst osavõtt	1,8	-	-	1,5	2,7	3,2	1,9	1,7	4,3	6,5	-
8.	Organisaatori-võimed	27,3	31,3	50,0	20,6	22,6	25,1	16,2	23,3	27,7	24,1	14,8
9.	Suhted juht-konnaga	12,7	7,5	16,7	20,6	13,0	21,0	21,8	21,7	31,9	25,5	22,2
10.	Kvalifikatsioon-i tõstmine	3,6	7,5	8,3	1,5	6,9	6,0	8,1	10,0	2,1	13,0	18,9
11.	Töötaja print-sipiaalsus	7,3	11,9	16,7	2,9	10,3	6,0	5,6	5,0	2,1	8,3	7,4

<sup>1</sup> Vt. lisa ankeedi küsimust nr. 31.

Tabel 7.15

Sekretä- riid-esja- ajajad	Reanatu- pidajad	Arve- ametni- kud	Varustus- tööajad	Üldine
59,6	46,1	54,2	64,2	53,8
26,9	25,9	20,6	22,6	18,5
14,8	14,8	25,0	11,3	18,1
6,0	-	-	9,4	5,1
31,9	29,6	41,7	37,7	27,4
13,4	11,1	12,9	7,9	11,8
6,5	-	4,2	5,7	3,2
24,1	14,8	25,0	32,1	23,1
25,5	22,2	20,6	22,6	20,8
13,0	16,5	20,8	28,3	8,6
8,5	7,4	12,5	22,6	7,8

paranduse ja turbatootmise inseneride hinnangutes. Nemed on aga rahulolematud niisuguse olukorraga. Kujunenud olukord on ebareoveitav, sest masparanduse ja turbatootmise insenerid moodustavad koondise ITP ühe noerima ning potentsiaalselt kõige edutatavamast töötajate grupi.

Vahetute juhtide hinnanguis väljendub ühelt poolt nende endi poolt teostatav kaadripoliitika, teiselt poolt aga ka juba nende oma perspektiivid koondises. Seepärast on nende vastuseid ka küllalt raske üheselt interpreteerida.

Inseneride suhtumises edutamise alustesse on küllaltki palju ühist. Kõige kriitilisemalt on hinnatud olemasolevat edutamisesüsteemi masparanduses ja turbatootmises töötavad insenerid. Nende hinnangutele lähedased on inseneride-spetsialistide omad. Inseneride-organisatsioonide hinnangud on lähedased juhtide hinnangutele. Masparanduse ja turbatootmise insenerid leiavad, et eriti vähe arvestatakse teadmisi (vaid 8,5 % leiab need olevat põhinsuure hulgas), s.o. 18,9 % vähem ITP ja teenistujate hõlvatavusest, samuti võimeid, kvalifikatsiooni tugevust, töötaja printsiipsust ning diplomaati. Teistest tunduvalt rohkem leiavad nad kaadripoliitika alusks olevat suhtoid juhtkonnaga ja vastavate kohtade vabanemist. On ilmselt, et selline omapära kaadripoliitika hindamisel ei soodusta nende püüda professionaalsele kasvule ja tegelikku situatsiooni ei saa lugeda optimaalseks. Moodustab ju see inseneride kategooria potentsiaalselt kaadri reservi. Mitte nii negatiivselt, aga siiski masparandusinseneridele lähedastel hindavatel edutamise poliitikat koondises insenerid-spetsialistid, kelle hulgas on samuti küllaltki palju noort diplomaatitud kaadrit.

Inseneride-organisatsioonide hinnanguid mõjutab oluliselt asjaolu, et nende seas on kolmandik vanemasajalisi praktikuid, ning siit ka nende kõrgem hinnang teadmistele, diplomile; s.t. niisugustele faktoritele, mida nad ise ei oma.

Ühiskondlike organisatsioonide palgaliste töötajate hinnangutes ilmneb selgelt nende tööajaga omapära ja arvamus on antud kaadripoliitika teostaja seisukohtadelt.

Teenistujate erinevate ametigruppide hinnang ilmneb non-



de töölalasest positsioonist. Ilma kvalifikatsioonil olulise tähtsusega pole neil koondises edutamiseks perspektiive. Siit ka kõrgendatud hinnang kvalifikatsiooni tähtsusele kui edutamise alusele, spetsialisti diplomile, teadnistele. Ülejäänud hinnangute erisused ei peka aga nii suurt huvi, et neid siinkohal detailsemalt analüüsida. Beltoodu on väga tähtis seetõttu, et teenistujate kõrge hinnang arenguvõimalisusele tõstab tunduvalt antud faktorite hinnangu liidist tasot.

Tervikuna näeme, et ametikoht diferentseerib kõige olulisemalt vastajate hinnanguid. Ühelt poolt antakse see hinnang põhiliselt kaadripoliitika teostaja seisukohalt, teiselt poolt aga lähtudes oma ametialasest perspektiivist ja võimalustest. Seega diferentseerib hinnangu andja positsioon oluliselt suhtumist teostatavasse kaadripoliitikasse.

Sama ajal esineb aga olulisi külpeid koostamisest. Kriitika ilmsel on see juhtkonnaga suhete olemasolu hindamisel, mida viiendaik koondise inseneritehnilisest personalist peab peamiseks edutamisel. Seega on koondise all-lüüdes küllaltki erinev olukord. Ilmselt on teatud allasutustes edutamisel määravaks suhted juhtkonnaga. Sama tuleb võtta ka kohtade vabanemise kui edutamise aluse kohta. Ka siin on hinnang küllaltki pealtnäha ja viiendaik kollektiivis peab seda väga oluliseks edutamise aluseks. Mõlemad nimetatud faktorid on aga edutamise võrdsed alused. Ühtlasi ilmneb, et need mõlemad kaadri edutamise alused on omavahel seotud. See viitab asjaolule, et nendes allasutustes, kus edutamisel on oluline juhtkonna suhtumine alluvatesse, on edutamise tee põhiliselt seotud kohtade vabanemisega, ja vastupidi, kus suhted ei ole edutamisel määravad, seal ei ole edutamine seotud ka kohtade vabanemisega. Seega on aktiivne kaadripoliitika seotud mitte "oma meeste" poliitikaga, vaid juhi arenguvõimalisusega.

Analüüsides seoseid erinevate edutamise kriteeriumide vahel, näeme väga tugevaid seoseid üksikute indikaatorite vahel, mis näitab, et hinnangute omavaheline seos on väga

suur. Seega on kujunenud küllalt püsiv, kindel suhtumine kaadri edutamise poliitikasse, ühtlasi on selge erinevus allasutuste vahel. Ühtedes toimub kaadri edutamine lihtsades juhtkonnas "ema nooste" poliitikast ning vabaneva koht täitmise kaudu. Erandiks koondise allasutustes on aga kujunenud kaadripoliitika, mis baseerub töötajate arenguvõimelisusel. Arenguvõimelisuse kesksusteks näitajateks on töötajate võimed, teadmised ja kvalifikatsioonid. Oluline on seejuures, et professionaalne kvalifikatsioon (s.o. diploma) ei ole siin määrav.

Põhjalikumalt võimaldab interpreteerida ametialase edutamise kriteeriume viimaste seostamine (vastajate arvates) ITP tegeliku kvalifikatsioonid iseloomustavate teguritega. Käsitlusega selgitati välja töötajate suhtumine järgmistesse kvalifikatsioonid iseloomustavatesse näitajatesse:

- ametikoht, mis eelduspäraselt peaks kõige enam iseloomustama tegelikku kvalifikatsiooni, vastajad aga omistasid sellele näitajale kõige vähem tähtsust;
- isiklikud võimed, mida kvalifikatsiooni aluseks pidas kolm neljendikku töötajast;
- küsimused, millele omistatakse enamuse töötajate poolt kõrge hinnang kvalifikatsiooni näitajana;
- haridus kui kvalifikatsiooni institutsionaliseeritud näitaja on väheosa osa inimeste ja teenistajate arvates oluline näitaja;
- spetsialiseerimis- ja organiseerimispeetus kui kvalifikatsiooni üks konkreetne külg saab küllalt kõrge hinnangu osaliseks;
- ratsionaliseerimis- ja leiutustegevus saab kvalifikatsiooni iseloomustava tegurina tegasihoidliku hinnangu.

On ilmne, et juba kvalifikatsiooni iseloomustavate näitajate hinnangus väljendub suhtumine edutamispoliitikasse. Ametikoha väike kvalifikatsiooni iseloomustav jõud väljendab liidist negatiivset suhtumist olemasolevasse olukorda, kus ametikoht vastajate arvates ei ole kuigeltki täidetud võimekaina kaadriga.

Analüüside korrelatsioonimatrikaid (lisa tabel 19) võib järeledada, et kõige vähem on suhtlemisvõime seotud kvalifikatsioonilisele iseloomustavate teguritega. Sama kehtib ka edutamisel ebaoluliste tegurite (vabad kohad, kõnemehe võimekus) kohta. Väid ühe näitaja puhul ilmneb küllalt selge seos hinnangute vahel: ratsionaliseerimis- ja lojutustegevuse hinnang on otseselt seotud sotsiaalsete sidemetega kui karjääripoliitika hinnangu alusega. Siin on ilmselge, et enampärase grafi moodustab osa töötajaid, kes nihilistlikult suhtuvad nii ratsionaliseerimis- ja lojutustegevusse kui ka edutamise poliitikasse, mille alusena näevad kõnemehe võimekust ( $r = -0,36$ ), tutvusi ja sidemeid ( $r = -0,23$ ), suhteid juhtkonnaga ( $r = -0,16$ ).

Tunduvalt tihedamad seosed on aga arenguvõimekuse ja kvalifikatsioonilisele iseloomustavate tegurite vahel. Tugevaimad on seejuures seosed kvalifikatsioonilisele töötamise ja organisatsioonivõimekuse kui edutamise aluse ja kvalifikatsioonilisele iseloomustavate näitajate vahel. Seega on vastajad seostanud need edutamise alused kvalifikatsioonilisele kõige enam iseloomustavate näitajatega. See on valedamalt poliitiline alus, millele saab rajada tegeliku konstruktiivse kaadripoliitika.

Arvestades sidemeid ja tutvuse suurt osatähtsust kaadripoliitikas, pakub suurt huvi viimaste seos mikrokliinaga. Just mikrokliima mõjutab oluliselt tegelikku kaadripoliitikat ja see peaks kajastuma ka hinnangutes, mida küsitlusest on andnud.

Võga selgelt mõjutab töötajate hinnanguid ITP ametialasele töösuu teguritele hindaja oma läbisaamine klemnustega. Kui töötajal on kujunenud normaalsed suhted klemnustega, siis ta näeb ametialasele töösuu teguritega oma ottevõttes selkõige töötaja printsiipsuhtust ( $r = 0,21$ ), võimeid ( $r = 0,21$ ), teadmisi ( $r = 0,20$ ), kvalifikatsioonilist töötamist ( $r = 0,17$ ) (tabel 19 lises). Need 4 tegurit moodustasid osapooll kirjeldatud grafi tingimustega "arenguvõimekuse". Võib veel lisada küllaltki mainimisväärselt seost organisatsioonivõimekusega ( $r = 0,16$ ) ja spetsialisti diplomi olemasolu-

ga ( $r = 0,10$ ). Lühidalt üeldes: vastaja suhted Ülemustega põhjustavad Ülemuste poolse edutamispoliitika heakskiidu, kuna leitakse, et ettevõttes edutatakse eelkõige arenguvõimelisemaid inimesi. Vastupidine on aga olukord, kui vastaja suhted Ülemustega on halvad, siis kaanab ka kõigi eeltoodud edutamisealuste hinnang. Samal ajal korreleeruvad hinnangud suhetele Ülemustega negatiivselt sidemetega kui tähtsa faktoriga edutamispoliitikas. Nida positiivsemalt hinnatakse suhteid juhtkonnaga, seda väiksemat osatähtsust omistatakse sidemetele kaadripoliitikas. Samuti on negatiivne seos käesoleva võimukuse hindamise ja suhetele Ülemustega antava hinnangu vahel. Väga olulised on selles valguses seosed mikrokliima teistele komponentidele antavate hinnangute ja suhtlemisomadustele antavate hinnangute vahel. Ilmneb, et kõigil juhtudel on olemas negatiivne korrelatsioon ja ühel juhul on negatiivne seos suhetele juhtkonnaga. See-ega on ühed ja need vastajad andnud ühesugused hinnangud mikrokliima erinevatele tasanditele ja otsisotsustele suhetele.

Tähendab, mikrokliima positiivsem hindamine on seotud otsisotsuste suhete kui kaadripoliitika aluse negatiivsema hinnanguga. Seejuures on niisugune seos kõige tugevam just hinnangutega suhetele Ülemustega.

Et Ülemustel on nii tähtis osa töötajate arvamuste kujunemisele, siis vajaks lähemat selgitamist, kuidas just mõjutavad juhi iseloomajooned ja omadused tema alluva hinnanguid IEP ametialase töösuu teguritele.

Vahetu juhi iseloomustamiseks kasutati 10 tunnusest omavad ametialase töösuu teguritega olulisi seoseid ( $r > |0,1|$ ) kõige enam 6 tunnust, millest üks on seotud 8, kaks 7 ja kaks 6 teguriga (tabel 7.16).

Kõige enam mõib töötaja hinnangute kujunemisele mõjuvat juhi töödistsipliinile allumine. Kui Ülemus on distsiplineritud, siis on tema alluvad näinud ametialase töösuu põhjasona eelkõige arenguvõimelisust, aga suhtlemisomaduste osa edutamises eitanud ja vastupidi. Ülemuse distsiplineerimatus tõstab suhtlemisomaduste osa ja vähendab arengu-

Tabel 7.16

ITP ametialase t3usu tegurite ja vahetat juhti iseloomustavate tunnuste vahelised korrelatiivsed seoses ( $r > | 0,1 |$ ).

Jrk. nr.	Juhti iseloomustav tunnus	T33staja v3inid	R3nneabe v3inokus	Soodniuste tase	Suhvused, sidoned	Organi- satoriv3inid	Suhted juht-konnaga	Kvalifi- katsioonit33tundus	Printai- pial- nus
1.	Huvi t33 vastu	0,158		0,155	-0,164	0,111	-0,111	0,105	0,139
2.	T33diteotipliinile allumise	0,144	-0,160	0,102	-0,198	0,104	-0,149	0,170	0,173
3.	Huvi allavate isit-liku elu vastu	0,107		0,128	-0,118		-0,134	0,165	0,175
4.	T33alaseid teadmised, oskused, kogemused	0,143	-0,102	0,121	-0,159				
5.	Lai silmaring	0,122		0,119	-0,152		-0,151		0,103
6.	V3iljendussuhus, v33- misv33ime	0,134		0,139	-0,141		-0,140	0,121	0,149
7.	Santioimisuhus				-0,151		-0,136	0,101	0,103
8.	Otsustavv33ine	0,171		0,176	-0,139	0,146	-0,111	0,166	0,146
9.	Oskus p33stitada ees- miste, j33stada t33id jao.	0,171		0,172	-0,204	0,136	-0,167	0,200	0,201
10.	Politiiline teadlikkus				-0,132				

võimelisuse koala edutamispoliitikas.

Teiseks suuremaks mõjutejaks on juhi oskus püstitada eesmärke ja jaotada tööd. Selle tunnuse puhul ilmuvad ühed tugevamad seosed kogu monendil vaadeldava tunnuste kompleksi osas (kõiki korrelatsioonikordajaid on suuremad kui |0,2|). Oskuslik eesmärkide seadmine ja õiglase töö jaotamine on positiivselt seotud edutamise tegurist selkõige kvalifikatsiooni tasetriga ( $r = 0,20$ ) ja printsipaalsusega ( $r = 0,20$ ), negatiivselt aga tutvaste ja sidemete olemasoluga ( $r = -0,20$ ) ning suhtega juhtkonnaga ( $r = -0,17$ ).

Järgmiste mõjuvate juhi omadustena figureerivad otsustusvõime ja huvitatus töö sisust. Sellise juhi alluvad peavad edutamise alaseks töötaja võimeid ja teadmisi ning printsiipaalsust, eitavad aga järeloogi tutvaste ja sidemete ning juhtkonnaga heade suhete vajalikkust.

Juhi tähtsamate tunnuste hulka kuuluvad veel huvi alluvate elu ja tegevuse vastu vabal ajal ning väljenduseoskus (veonnisvõime jae.). Kumbki tunnustest on seotud kune ametialase töösu teguriga ning seejuures ühtede ja teise teguritega. Nimetatud tunnustega juhi alluvad mõivad edutamise alaseks töötaja arenguvõimelisust.

Võib veel ära märkida, et kahe ametialase töösu tegurit (spetsialisti diplomi olemasolu ja vastavate kohtade vabemine) ei andnud juhi isoleerimustasoga olulisi korrelatiivseid seoseid.

Tabeli 7.16 kaudu võime järeldada, et mida positiivsem on vahetu juht, seda õiglasemaks hindavad alluvad edutamispoliitikat ettevõttes (ametialase töus mõltab töötaja isiklikest omadustest). Näeme ka, et kõrvalised (väljad) ametialase töusu tegurid, nagu "tutvused, sidemed" ja "suhted juhtkonnaga" on andnud eranditult negatiivseid korrelatiivseid seoseid.

Lõpuks jääb ametialase töusu tegurite käsitlemisel vaadelda veel seest antud peatüki alguses käsitletud enesehinnanguga ametialasele positsioonile. Ilmneb väga huvipakkuv tulemus. Ametialasele edasiminekule rohkem lootvad töötajad on edutamise alaseks oma ettevõttes näinud mitte

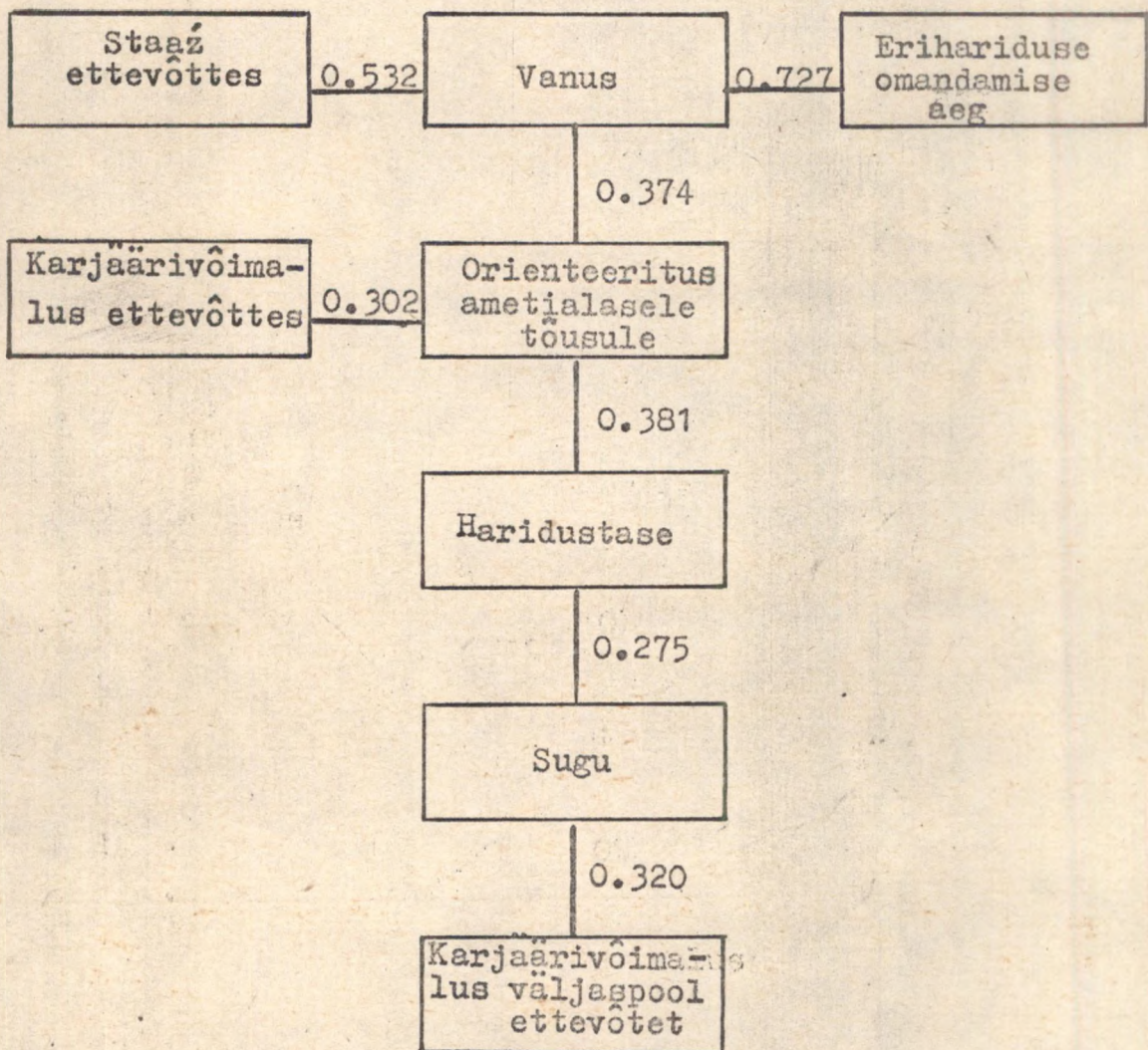
töötajast endast tulenevaid, vaid hoopis sotsiaalseid sidemeid: suhteid juhtkonnaga ( $r = 0,18$ ), vastavate kohtade vabanemist ( $r = 0,17$ ), tutvuste ja sidemete olemasolu ( $r = 0,17$ ), kõnemehe võimekust ( $r = 0,15$ ). Mitavad aga töötaja võimete ( $r = -0,12$ ), teadmiste ( $r = -0,10$ ) ja kvalifikatsiooni tasetise ( $r = -0,10$ ) tühisust.

Elisugust seost võib interpreteerida küllalt üheselt. Karjääril mittetöötajad leiavad sotsiaalsed sidemed olevat vähem tähtsad edutamisele, kuna aga karjäärile orienteeritud inimesed otseselt tegelikke tegureid. Huvitav on seejuures korrelatiivsete seoste tugevuse pingerida. Karjääril teotlenine on kõige tihedamalt seotud suhetega klanastega, edasi kohtade vabanemisega, sidemetega ning kõnemehe võimekusega. Võib järeldada, et karjäärile orienteerunutel on küllalt ühene orientatsioon sotsiaalsele väärtusele, mitte aga ühe tegeliku kvalifikatsiooni tasetisele. Väär on seejuures tõlgendada seda resultanti (arvestades, et tegemist on eelkõige noore haritud kooliga) kui nende väärtuselist orienteeritust. Üigen on tõlgendada ilmselud seost kui tegeliku edutamispoliitika väljendust.

Seda järeldust kinnitab ka kõige üldisem korrelatsioonigramm teguritest, mis seostuvad IEP ja teenistujate ametialase edasiliikumisega (joonis 7.4). Arvestada tuleb, et graaf ei sisalda olulistest tunnustest vaid ametikohta (eelnevalt teame aga, et teenistujad ja juhid annavad kõigile faktoritele positiivsema, inimesid aga negatiivsema hinnangu), teotmisajaku (nagu analüüs näitas, suuri erinevusi teotmisajakude vahel ei olnud) ja allakutusi. Allakutuste loikes polnud võimalik analüüsiti teostada, kuid kõik saadud uurimistulemused hinnitavad, et viimaste ulatuses on hinnangute varieeruvus küllalt suur.

Orienteeritus ametialasele töusule on kõige tihedamalt seotud haridustasemega. Mida kõrgem on haridustase, seda enam perspektiivile loetakse endal olevat. Haridus seostub otseselt vanusega. Vanuse kasvades väheneb orienteeritus ametialasele töusule. Vanuse kaudu toimib ka töötavad ettevõttes ja erihariduse omandamise aeg. Erihariduse omor-

KORRELATSIOONIGRAAF TEGURITEST, MIS SEOSTUVAD ITP JA  
TEENISTUJATE AMETIALASE EDASILIIKUMISEGA





tisocorunine ning staali kasv vähendavad oluliselt orienteeritust ametialasele töusule.

Teisalt on orienteeritus seotud karjäärivõimalustega, mis on väga oluliseks uurimistulemuseks. Seejuures on oluline ka see, et koondiseislane karjäär seotub karjäärile orienteeritusega märksa rohkem kui koondisevõllane karjäär. Eritaks, luues konkreetse edutamissüsteemi koondises andas, on võimalik oluliselt mõjustada inženertehniliste töötajate orienteeritust ametialasele töusule. Teiseks, on olemas eeldused selleks, kuidas koondiseislane karjäär on seostatavam koondisevõllisest karjäärist. Viimane on seotud hariduse ja seega, s.t. võimalused koondisevõlliseks karjääriks on suuremad haritud noortöötajatel.

Samal ajal mõitas aga uurimus, et ametialase töusu taotlemine võib võrdluseks noorelt. See tendents ilmneb juba 30. eluaastast alates. Seega parimas loomeaas kaob püüd erialasele enesotändendamisole, mille loomulikku komponendiks on ametialane töus.

Ka ametialase töusu tegurites toimub oluline nihe: arenguvõimalisuse asemel esistatakse üha suuremat tähelepanu sotsiaalsetele kontaktidele. Niisuguse subjektiivse suhtumise peegeldab objektiivset olukorda. Loomulikku edutamise aluseks on praktikas tekkiv mulje, mis on alati subjektiivse värviaga (juhi vastevälja satub esä töötajaid kindlatel juhtudel, kes ilmuvad teatud omadused, nagu näiteks esinamine koosolekul). Seetõttu on sotsiaalne võratus paratamatult tegelikus kaadripoliitikas olulist kohta. Praktikas püütakse luua teatud objektiivset alust subjektiivse mulje ja intuitsiooni järgi tegutsesise ületamiseks.

Freega on põhikriteeriumiks siin kaadriarvestusloht. See sisaldab küll töötaja formaalsed andmed (vanus, haridus, parteilisus jao.) ning senise teenistuskäigu, jätab aga vastamata väga paljudele tähtsatele küsimustele, millega tuleb edutamisel tingimata arvestada (näiteks juhilt nõutakse erialast arenguvõimalisust, poliitilist küpsust, uus tunnustamise võimet, oskust luua vastastikuse mõistmise ja seostöö ühikonda, organisatorivõimeid jao.). Mõistagi ei

anna kaadriarvestusleht vastast küsimusele, kas kandidaat vastab esitatud nõuetele või mitte. Kaadriarvestusleht võib põhjustada ühekülgselt taunivat suhtumist mitmeid tšükohti vahetanud tšütajasse. Tähtilugu aga on sellised isikud erudeeritud spetsialistid kui need, kes on aastaid ühel ja samal kohal tšütanud.

Mõnedes ettevõtetes isegi stimuleeritakse ITP järkjärgulist üleminekut teist laadi ametikohtadele. See annab võimaluse laiendada tšütaja silmaringi, rikastada auge kogemustega ning võimaldab neida varuks ettevalmistatud kandidaatide juhaks, kui ootamatult tuleb tähta vabaks jäänud kohti (surm, pensionile minek, kõrgemale kohale edutamise jne.). Selline praktika on ühe väljastpeevõimalus, seejuures palju spetsiifilise ja sihipärase kui akadeemilise väljastpeevõimaluse ning ühtlasi ka tšütajate ja ettevõtte huvidele rohkem vastav (Starobinski, 1973).

Väljastpeevõimaluste majandusmõõde, sotsialistliku tšükohtkangelaane J.V. Paramonov kirjutab oma raamatus "Ühine teed" pikemaajalise samal juhtival kohal tšütamise ebaotstarbekusest: "Sa harjud olemasolevate puudustega ega miska neid enam, hakkad ülehindama oma seavutusi ning arvustad vähem kollektiivi arvust - teiste sõnadega: tekib habloense tšükoht. Tšükohta vahetusest on tšütajale suur kasu. Sa puudutad lähedalt kokku auge inimestega, sina jaoks auge vaadatega asjadele, juhtimisele ja tšükohtkorraldamisele, omandad uusi kogemusi. Sa näd teravamalt ja märke vigu, millega sina on harjutud ja mida ei märke, ning kõrvaldad need. Keeruliste probleemide korral teatud juba olemistes tšükohtades omandatud kogemustele."

USA-s ollakse antud küsimuses samal seisukohal. Arvatakse, et üht ja sama inimest ei saa kauaks kõrgemale ametikohale jätta, kinnitavad ameeriklased, et inimene kulutab juhtival kohal kiiresti ära oma energiarvarud, kaotab algatusvõime ja muutub dogmaatikuks. Tema tšükohtstiiliga harjutakse ja see vähendab ta mõjujõudu. Mis aga peamine: ollas pikka aega juhtival kohal, muutub inimene palju, kaotab

kaotab sageli oma perinat omadused ega rikkasta juhtimist  
unto tühusate meetodite ning stiiliga (H. Saoljakov, 1970).

Kandri liikumine on loomulik nähtus. Seejuures tuleb  
eristada stiihilist, juhtkonnale pealesurutud liikumist  
(kandri lahkumine; vabade kohtade tekkinine jne.) ning  
kindlat, süsteemipärasest liikumist. Koondise struktuuri ar-  
vestades on viimane insonertehnilise personali arenguvõi-  
melisuse skilitamiseks hädavajalik. Tüüpiline situatsioon  
noore, kõrgema haridusega spetsialisti jaoks on koondise  
all-lüüsis ühena kiirelt lase saavutamine (näiteks osakonnas  
või rajoonikoondises); edasine kasv sõltab aga keha vaba-  
nemist. Siit ka noore spetsialisti võrdlemisi varane ümber-  
orienteerumine. Samal ajal on aga koondises võimalik sisse  
viiä allasutustevahelisi barjüüre murdev kindel edutamise  
süsteem kindlate kriteeriumide alusel.

### VIII. Elatustase ja elne.

Uurinused on näidanud, et töötajate elitamine tööajalis ei olene üheses töö keskkonnast, töö elitamisest ega tütasse suhtumisest, vaid ka elatustingimustest. Pundalikult organiseeritud elne võib eluliselt takistada edukat töötamist. Samal ajal aga poegeldab elne küllalt suurel määral töötaja elulaadi. Teatud osonelise keskkond viitab inimese huvidole ja kalduvustele.

Küsimus elatustase ei ole elne uurimine ennette eesmärgiks, vaid seda püüti teha üheses niivõrd, niivõrd koostis võiks arvestada ITP stimulatsioonil teatud prioriteetide vajaduste rahuldatus astet ja töötajate vajaduste suundumust. Seetõttu võeti vastluse alla küsitluse ja nende perekonnaliikmete varustatus elanispinnaga. On pikema aja, et elatustingimused on elnekeskkonna organiseerimisel üheks elulisest teguriks. Edasi analüüsiti osonelise keskkonda, et määrata kindlaks see tase, millest alates ITP vajadused on rahuldatus ning millised on edasised kavatsused. Põhjuselt peatatakse ka perekonna sissetulekute kulutamisel. Sellises järjekorras esimesegi seadud materjali analüüsime.

#### e.1. Töötajate varustatus elanispinnaga.

Töötajate elanispinnaga kindlustamiseks on suur osa ottevõtetel. Iga aastaga suureneb asutuste-ottevõtete elanispinna fond. Väikelinnades on riikliku elanispinna fond tagasihoidlik, seepärast jääb koostise töötajate elanispinnaga varustamine ja elatustingimuste parandamine allasutatute endi mureks. Üldiselt on seda ka küllaltki edukalt tehtud. Seejuures ei tehiks aga elatustingimuste parandamine rajuneda eesmärgiks ennette, vaid see peaks olema suunatud teatavategevuse parandamiseks.

Kõige üldisemalt iseloomustab töötajate elatustingimusi keskmise varustatus elanispinnaga (m<sup>2</sup> inimese kohta). Elukogude liidus on praegu kehtestatud elanispinna normiks

9 m<sup>2</sup> inimesse kohta. Ankeedivastuste järgi on koondise inseneritehniliste töötajate ja teenistujate keskmine varustatus elanispinnaga kontivast normist pisut kõrgem, nimelt 9,1 m<sup>2</sup> inimesse kohta, jüüdes aga maha vabariigi linnaelanike keskmisest näitajast, mis 1971. aastal oli 9,3 m<sup>2</sup> (J. Lutsar, 1973); Olukorda võiks üldiselt heaks pidada, kuid kandideokumentide analüüsi andmetel on vaid 39 % koondise töötajalist linnaelanikut. Ülejäänud aga elavad kas maal või alevikes, kus on elanispinda ühe elaniku kohta üldiselt rohkem. Nii selgubki, et 3,0 % koondise inseneritehnilistest töötajatel ja teenistujatel on elanispinda ühe elaniku kohta alla 3 m<sup>2</sup>, 13,6 %-l 3,1-6,0 m<sup>2</sup> ja 31,3 %-l 6,1-9,0 m<sup>2</sup>, seega peaaegu poolel on elanispinda alla normi ja vähem kui koondises keskmiselt. 27,8 %-l on elanispinda 9,1-12 m<sup>2</sup> ja 23,1 %-l rohkem kui 12 m<sup>2</sup> inimesse kohta.

Teadud ülevaate korteritingimustest annab ka perekonna hõlmatuses olevate tubade arv. 3,0 %-l inseneritehnilistel töötajatel ja teenistujatel puudub omaette tuba, s.t. nende või nende perekonna hõlmatuses ei ole ühtegi omaette tuba. 13,6 %-l on aga kasutada vaid üks tuba. Pisut enamal kui kolmandikul on kaks ja peaaegu kolmandikul kolm tuba. 12,5 %-l vastanuteist on neli ja rohkem tuba.

Peaaegu kolm neljandikku inseneritehnilisi töötajaid ja teenistujaid elavad omaette (70,2 %), ülejäänud elavad kas vanemate (nii enda kui ka abikaasa) juures või siis koos tükkaslastega. Elanispinna suurus on kõige tihedamini seotud tubade arvuga ( $r = 0,47$ ). Eluolulandmed näitavad, et need, kellel perekonnaliikme kohta on pinda vähem kui 3 m<sup>2</sup>, on täpselt niiisama palju kui need, kelle hõlmatuses pole ühtegi omaette tuba (küsimus "Mitu tuba on Teie või Teie perekonna hõlmatuses?"). Need on tõenäoliselt allüürnikena ja ühiselanutes koos tükkaslastega elavad inimesed, kellel keskmine vanus on suhteliselt suur, nimelt 24,5 aastat, kusjuures pooled neist on juba üle 25 aasta vanad.

Nagu üldiselt võib arvata, on ka meie uurimuse andmetel abielluinimestel pinda ühe perekonnaliikme kohta vähem kui

vallalistel. Üldise on keskmise erinevus küll väike, kuid üksikutes gruppides on vallaliste ja abieluinimeste suhe suuresti kõikum. Vallaliste osatähtsus on kõige väiksem nende hulgas, kellel on pinda 6,1 - 9 m<sup>2</sup> inimese kohta.

Vastanust oli abieluinimesi 82,2 %, vallalisi 17,5 %.

Oleks veel mõeldav, et vallalistel inimestel puudub omaette tuba, kuid andmed näitavad, et 40 % neidest, kellel puudub omaette elamispiind, on abieluinimesed. Meist, kes kasutavad vaid ühte tuba, on üle poole abieluinimesed. Kokku on küsitletutest 10 % neid, kelle elamistingimusi tuleb pidada eriti halbedeks. Minimaalselt peaks perekonna kasutada olema kaks tuba.

Et elamistingimustel on teatud mõju ka tütulemustele, vaatleksime lähemalt, millised on erinevatel ametikohtadel töötajate elamistingimused. Keskmise elamispiinna suurus ühe inimese kohta kõigub 10,2 m<sup>2</sup>, tippjuhtidel kuni 6,4 m<sup>2</sup> inseneridel-spetsialistidel (tabel 8.1). Nagu võib keskmise elamispiinna suuruse järgi juba otsustada, on teistest halvemas olukorras insenerid-spetsialistid. Nendest on ka kõige suuremal osal elamispiinda perekonnaliikme kohta alla 3 m<sup>2</sup>. (Võib eeldada, et elamistingimuste parandamise korral nad vahetavad kogu tüükohta.)

Sõnken kui 3 m<sup>2</sup> elamispiinda inimese kohta on kõigil tippjuhtide ametikohtadel, maaparanduse ja turbatootmise inseneridel, ühiskondlike organisatsioonide palgalistel töötajatel ja arvestajatel, tabeli-, kassa- ja kartoteegipidajatel. Vastanuta sellele, et viimaste hulgas pole selliseid inimesi, kellel pinda alla 3 m<sup>2</sup>, on nende keskmine elamispiinna suurus (6,7 m<sup>2</sup> inimese kohta) inseneride-spetsialistide kõrval kõige väiksem.

Elamispiinna suurus tootmisliikide järgi kõigub 6,1 - 9,6 m<sup>2</sup> inimese kohta (tabel 8.2). Paromini on varustatud administratiiv- ja kaubandustöötajad. Teistest vähen ja alla kohtiva normi on pinda tehases ning farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoks rakendatud töötajatel. Seejuures on kolmandikul tehase inimestest kas ühe tuba või

Tabel 5.1

Inženertehniliste töötajate ja teenistujate keskmine varustatus elanispinnaga ( $m^2$  inimese kohta) ametikohtade järgi.

Jrk. nr.	Ametikoht	Keskmine elanispinna suurus 1 inimese kohta $m^2$
1.	Tippjuhid	10,2
2.	Tippjuhtide asetäitjad	9,9
3.	Töotmisallkatsuste juhid	9,6
4.	Niitotootlike osakondade juhid	9,6
5.	Vahetus juhid	9,0
6.	Inženerid-spetsialistid	8,4
7.	Inženerid-organisatsioonid	9,6
8.	Turbatootmise ja meaparanduse inženerid	9,9
9.	Ühiskondlike organisatsioonide palgeline töötajad	9,6
10.	Kaamatupidajad jt.	9,3
11.	Sekretärid, asjaajajad jt.	8,7
12.	Arveametnikud jt.	8,7
13.	Varustustöötajad	9,0
14.	Kaud	9,0

Tabel 5.2

Peamiste töotmisüksikute inženertehniliste töötajate ja teenistujate keskmine varustatus elanispinnaga.

Jrk. nr.	Töotmisüksik	Keskmine elanispinna suurus 1 inimese kohta $m^2$
1.	Tehas	8,1
2.	Meaparandus, turbatootmine	9,0
3.	Parnide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine	8,7
4.	Kaubandus	9,6
5.	Automajand	9,0
6.	Ehitus	9,3
7.	Administratsioon	9,6
8.	TÜÜkoda	9,0

puudub omaste elanispind üldse. Kuigi kaubandustöötajad on keskmiselt kõige suurema elanispinnaga, on mõndestki viiendikul kasutada vaid üks tuba või pole odagi. See on tingitud ilmselt sellest, et kaubanduses rakendatud inženertehnoloogilistest töötajatest ja teenistujatest on kõige suuremal osal individuaalolamud. Üldse on individuaalolamu osas 14,4 %-l koondise inženertehnoloogilistest töötajatest ja teenistujatest, kooperatiivkorter aga vaid 3,1 %-l. Seega on 1/5 kätikletud kontingendist end ise kindlastanud elanispinnaga aga vaja seda koondiselt. Teistest rühk on kaubandustöötajate kõrval individuaalolamuid veel ohitses rakendatud töötajail. Kooperatiivkorteroid on rühk ondsle ohitsanud maaparanduse ja turdateotmise ning farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas töötajad.

Andmed allseutaste kohta näitavad, et mõndeks ettevõtteks, kus ankoteeritatest vähemalt vccrandil on vaid üks tuba või seegi puudub, on Tartu KMT, Põlva rajoonikoondis, Elva osakond, Infomatsiooni Arvutuskeskus, kontor "Tõllunajanduskomplekt" ja Tehnoloogia ja Konstrueerimise Büroo. Mõnde ettevõtte juhtkonnal, aga ka vabariikliku koondise juhtkonnal taluks tõsisemalt tegutseda oma spetsialistide kaadri elanistingimuste parandamise suunas.

Uurides elanispinna suuruse seoseid teiste näitajatega selgub, et on olemas ooldatav seos vanusega, s.t. vanemate inimeste ktsutuses on suhteliselt suurem pind kui noorematel. Nooremad inimesed olavad koos alacalistest lastega, mistõttu keskmine elanispinna suurus ongi madalam. Veel on pinnasuurus seotud üldise, ettevõttes ja erialal töötamise ajaga. Kui osinone seos toimib läbi vanuse, siis kaks viimast näitavad, et parimate elanistingimuste loomisega ponnakse alus ka püsivemale spetsialistide kaadrile. Peale selle selgub, et need inženertehnoloogilised töötajad ja teenistujad, kes on parimini varustatud elanispinnaga, on rühk rahal ka oma ametipositsiooniga, kusjuures seos nende näitajate vahel on 0,121. Nagu VII peatükist selgus, on aga oma ametipositsiooniga rühk rahal vanemad inimesed. Tõhondab, ka see seos toimib läbi vanuse.



Valdavalt onal spetsialistidest on oma igapäevaste töö-  
 klesannetega edukaks teinetaolaks vaja täiendada teadmisi  
 iseeneselt või edasi õppida. Kõnaste karakteristide tõttu  
 tavaliselt loobutakse. Kõik uurimus otsust seest karakteristi-  
 ginuste ja edasiõppimise vahel ei andnud, küll aga näitas,  
 et neil, kes ei õpi edasi kodustel põhjustel, on saadavini  
 ka vähem elamispinna kui neil, keda kodused tingimused ei  
 takista edasi õppimast.

Tööle esitatavate nõudmiste ja elamispinna suuruse vahel  
 üldiselt seoseid seoseid pole. Ainuana esineb seos  $r = 0,11$   
 elamispinna suuruse ja kuu palka nõude vahel, s.e. neile,  
 kellel vähem elamispinna, peab töö võimaldama suurema pal-  
 ga. Kas tähendab see seda, et halvenud elamistingimused tu-  
 leb korvata nende materjalide väärtustega, mille tekitab  
 töö eest saadav tasu? Teiselt poolt on aga omavahel seotud  
 elamispinna suurus ja keskmine palk ( $r = 0,12$ ). Kõrgem  
 keskmine palk on aga juhtudel, kes on ka paremini varusta-  
 tud elamispinna ning on loomulik, et tööle esitatavate  
 nõudmiste hulgas pole palgal nii suurt maalu. Seetõttu pole  
 ka alust arvata, et kõigi inseneritehniliste töötajate ja  
 teenistajate korraliku elamispinna varustatuse korral kas-  
 taks nende töö tasustamise probleem oma teravise.

## 3.2. Asjad.

Järgnevalt peatume koondise inseneritehniliste töötajate  
 ja teenistajate valduses olevatel asjadel. Asjade olemasolu  
 ja nende seotumise soovid näitavad ühelt poolt töötajate  
 orienteeritust, teiselt poolt aitavad aga selgitada teatud  
 töötajate kategooriate elatustaset. Mõningal määral võimal-  
 dab soovide tundmine määrata ka eeldatavaid niikõiki tarbimis-  
 struktuuri.

Et kõnelema töö reames püüdnud võimalus uurida kogu ini-  
 seerit hõlmitsevat asjade maailma, on vastiuse all vaid mõned  
 hinnaliikmed, pikema kasutamisaajaga esemed (asjad). Nii ei  
 saadaks neile poolt uuritab kogus vaid 17 erinevat nimetust.  
 Kõik selle oli ankeeditähtjale jõetud võimalus juurde li-

sada veel midagi, nende arvates väärtuslikke ja hinnalisi esemeid. Seda võimalust kasutati võrdlemise tagasihoidlikult. Seejuures moodustasid suurema osa juurdelistatutest vaidad.

Vastajatel paluti näidata, millised loetletud asjadest on neil juba olemas, milliseid soovitakse soetada lähemas ja kaugemas tulevikus ning milliseid üldse ei soovi omda.

Ankeedivastuste põhjal isoleerustavad soovitatud elustasest kõige rohkem raadio (radio), televiisor ja külmutuskapp. Järgnevad fotoaparaadid ja kinokamerad. Suur on ka isikliku raamatukogu omavate tüütajate esatõhusus.

Beltoodetest kallimad ning soetatud ilmselt ka väiksema levikuga on individuaalloomad, suvemajad, kooperatiivkorterid ning autod. Individuaalloomad on kesandikul, kooperatiivkorterid aga vaid 3 5-1 vastanuteist. Auto on praegu olemas pisut enamal kui neljandikul küsitlenuist.

Hooster- ja sõudepastide tagasihoidliku leviku võib kinda nende kasutamisevõimaluste piiratuse arvele (tabel 8.3).

Seega moodustavad asjade miinimumi raadio, televiisor ja külmutuskapp. Edasine asjade omanine ning nende omandamise soovid varieeruvad. Selleks et selgitada asjade omavahelist seotust, kasutamine korrelatsioonianalüüsi ja joonisel 8.1 on toodud ka korrelatsioonigraaf. Ootuspäraselt on omavahel tihedalt seotud televiisori, raadio omanine. See on ka kõige tihedam seos ( $r = 0,52$ ). Seejuures on raadio omanikkonna elementaarsem osa ning viimase seosed kõigi teiste esemetega seotud ka eeldatavad. Korrelatsioonimaatriks (lisa tabel 20) näitab aga, et raadio omanine on tihedamalt seotud raamatukogu, magnetofoni, fotoaparadi, sportdivanide ja muusikariistade omanisega. Seega on raadiolt seosed just esemetele, mis isoleerustavad noorte inimeste hobisid, eelkõige kultuuriharrastusi.

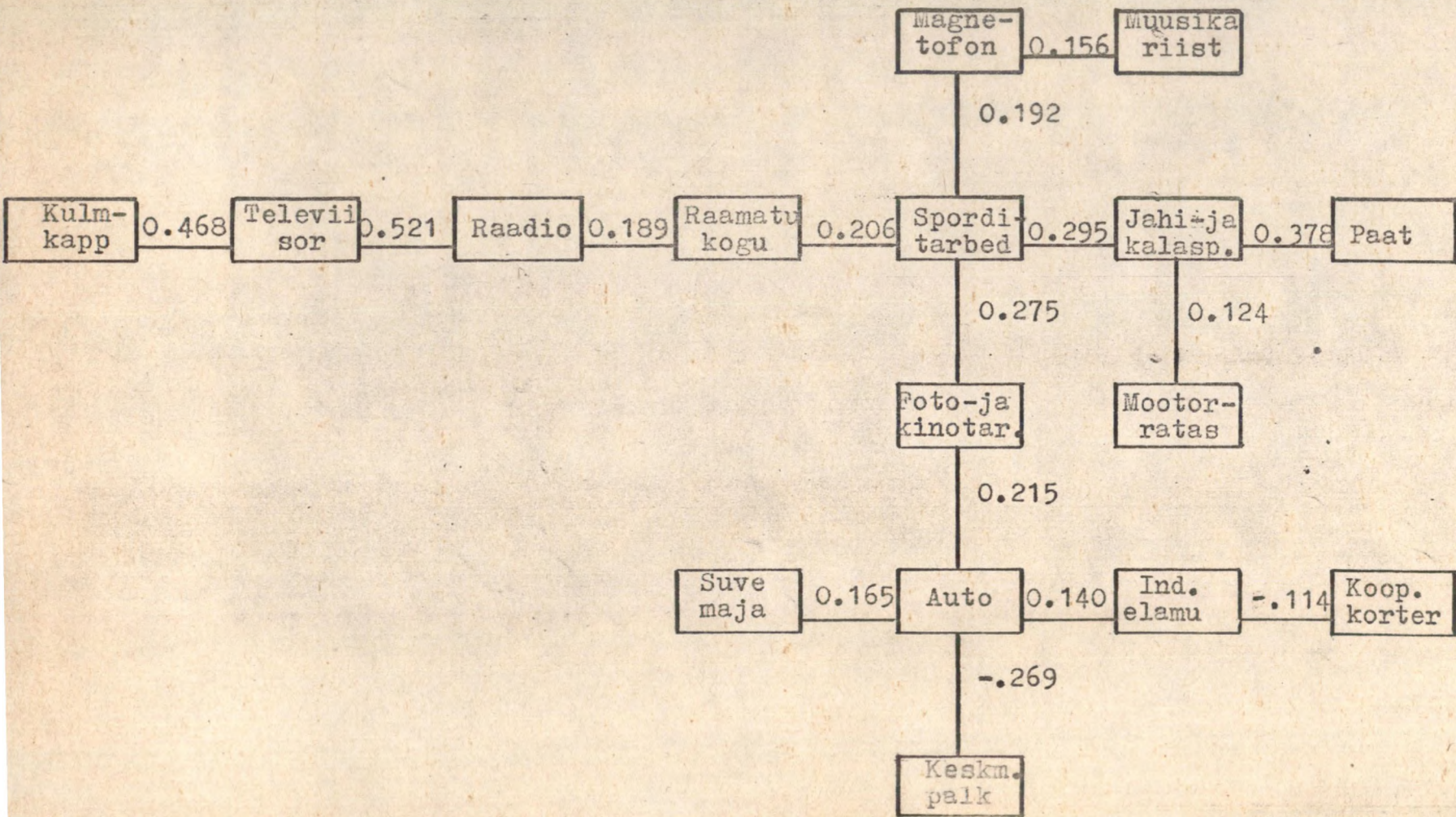
Teiseseisundiline on aga televiisori seoste suund. Külmutuskapi kõrval on siin auto ning kõik elamistingimusi ja perekonnali isoleerustavad näitajad. Elamistingimused on tugevasti seotud televiisori omanise ja omandamise sooviga. Samasugune seos on ka perekonnaseisuga ja laste arvuga. Ühendab, perekonna loomine, laste soetamine, normaalse elamistingimuste loomine tekitab ka vajaduse televiisori kui el-

Tabel 8.3

ITP ja teenistujate poolt antud vastased asjude  
olemasole ja nende seotamisest viige kohta (8 vastajate  
Hindarvust)

Asjad	On	Si ole, kuid ta- rahaksia kuretseda		Si soovi	Vasta- mata
		1 kuuks 2-3 aasta jooksul	kaugemas talvivi- kus		
Individuaal- elamu	16,4	3,3	19,0	99,4	1,9
Savonaja (saun- saavila)	6,7	7,4	30,5	92,5	2,0
Kooperatiiv- korter	3,1	3,0	5,1	64,9	3,9
Auto	29,9	18,5	37,9	15,8	2,0
Motorvatas, motoroller	17,2	1,5	1,0	77,2	3,2
Motor- või sõudepaat	3,8	2,7	15,3	75,7	4,0
Reasatukogu tšieedamine	44,1	30,8	10,9	10,1	4,1
Kliinatukapp	74,0	18,3	4,0	2,4	1,3
Televisoor	66,4	8,2	2,7	1,9	0,7
Raadio, radiola	92,0	4,7	0,5	1,9	0,9
Magnetofon	31,0	23,3	19,7	22,0	3,2
Fotoparaat, kinokaamera	54,5	9,5	9,1	24,9	2,0
Jahi- ja kala- sporditarbed	28,9	6,4	7,0	34,5	3,2
Spordivahendid, netkavarustus	37,6	23,5	13,9	22,2	2,0
Muusikariist	28,9	6,0	9,7	32,3	3,1
Kunstiesemed	24,8	11,8	26,2	33,1	4,1
Uus nööbel	29,0	33,9	30,0	4,9	2,2

OLEMASOLEVATE ASJADE KORRELTSIOONIGRAAF



Joonis 8.1

osakomponendi järele.

Omaste grupi n edustavad spordivahendid, jahi- ja kalasportitarbed, paat ja mootorratas. Arvestades, et suur osa hõivatletuist ei soovi üldse omandada neid esemeid, võib järeldada, et küllaltki kindel loikute ring on orienteeritud nimetatud esemetele. Seejuures sporditarbed, mis on olemas kolmandikul hõivatletuist, etendavad siin siduva faktori osa. Ühelt poolt on jahi- ja kalasportihuvi tekkinud varesena sporditegevuse baasil. Teiste näitajate alusel võime väita, et just keskealiste juhtide seas on need vaba aja tegevused levinud. Spordihuvi realiseerub hiljem nende tegevuste kaudu.

Järeldub, et ühiskondlikud organisatsioonid peaksid senisest rohkem vaba aega sisustama just jahi- ja kalasportiga. Kollektiivi liikmete huvi suunamine nende tegevustele on perspektiivne ja sotsiaalselt soovitatav.

Teiselt poolt tingib sporditarvete omandise noortele enam-vähem vaba aja sisustamine. Foto- ja kinotarvete, magnetofoni ja raamatukogu omandamine on seotud sporditarvete neelisesemeks olemisega. Seeja stimuleerib spordihuvi vaba aja rikkalikumat ja sotsiaalselt soovitatavat sisustamist.

Omaste indikaatorite grupi moodustavad individuaalloomad, suvemaja ja auto. Need esemed on otseselt seotud keskmise palgaga. Auto iseloomustab seejuures elatustaset, kus enamik elukeskkonna esemeid on juba olemas. Auto on olemas voerandil kogu kollektiivist. Selle töötajate grupi elukeskkond erineb oluliselt teiste omast. Hooglina on seejuures lehendatud elamispiirna küsimus. Auto omandamiselle järgneb suvila ehitamine, mis on kõigist elu komponentidest praeguse elatustaseme juures kõige raskemini kättesaadav. Suvila ja auto on ühtlasi nendeks esemeteks, mille omandamiselle suunatakse kogu oma aktiivsus. Samal ajal on individuaalloomu elukeskkonna olusena suhteliselt sõltumatu teistest esemetest, välja arvatud auto, kusjuures viimane peegeldab tunduvalt kõrgemat elustandardit kui individuaalloomu. Oluliselt tuleb pöörata ka seda, et individuaalloomu ehitamise soov kujuneb umbes viiendikul kollektiivist välja alles siis, kui suuremad elamistingimuste parandamise vahendid on ületatud. Esi-

algu loodetakse ilmselt koondisepoolsele abile. Arvatavasti seetõttu välistatakse ka kooperatiivkorterite ehitamise võimalust, mida koondise süsteemis üldse tagasihoidlikult kasutatakse ning millel siin ei tundu olevat ka perspektiive.

Urvides asjade omavahelisi seoseid korrelatsioonikordajate (r väärtus suurem 0,11), tekib silma, et valdavalt on seosed positiivsed, s.o. Ühe asja olemasolu korral kaasneb ka teiste asjade olemine. Negatiivseid seoseid, s.o. Ühe asja olemine välistab teise olemise, on vaid nina. Nii on individuaalsetele ja suvesaja (saun-suvila) ning individuaalsetele ja kooperatiivkorterite vahel negatiivne seos. Viimane on tühiselt loogiline seos, sest ei muretseda endale korraga maja ja kooperatiivkorterit, mis pealegi on ka seadusega vastuolus. Negatiivne seos on kooperatiivkorterite ja televiisori vahel. Tõenäoliselt toimib siin seos vanuse kaudu, sest rohkem oli kooperatiivkorteriteid noorematel inimestel, kellel aga seevastu oli vähem televiisoreid.

Kõige rohkem on teiste asjadega seotud auto ja fotokaamera, kinnikaamera (kummalgi kümne seost); 9 seost on raadio. Seega saab nende asjade olemasolu korral otsustada paljude teiste asjade olemasolu üle.

Edasi vaatamiseks lühidalt erinovaasi, mida teevad endaga kassa asjade omanike vanus, haridus ja teetavalik, kus nad töötaavad.

Järgides töötajate vanuse ja asjade olemasolu vahelist seost võime täheldada, et vanusega on seotud individuaalsetele, televiisori, kooperatiivkorterite, magnetofoni, sportivarustuse ja uue mööbli olemasolu. Neist kahel esimesel on korrelatiivne seos vanusega negatiivne, s.o. nimetatud asja esineb sagedamini vanematel inimestel. Ülejäänud asjade puhul on aga olukord vastupidine. Tabelis 6.4 on antud protsentuaalselt vanusegruppide järgi asjade olemasolu, ningit kindlat ühest tendentsi täheldada ei või. Nagu juba märgitud, oli individuaalsetele sagedamini vanematel inimestel. Kuigi tabelist nähtub, et peaaegu kolmandikul kuni 20 aastastel

Allpool loetletud esemeid omavate ITP ja teenistujate osatähtsus vanusegruppide lõikes  
(% vastavasse vanusegruppi kuuluvate ITP ja teenistujate üldarvust)

	+ 20 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.	Üldine
Individuaalelamu	31,6	11,5	8,6	7,2	9,5	23,1	32,2	34,8	37,0	37,5	16,4
Suvmaja (saun-suvila)	-	3,5	2,6	6,2	5,8	11,0	9,9	8,7	7,4	6,3	6,7
Kooperatiivkorter	10,5	3,5	4,7	3,1	2,9	2,0	1,3	2,2	3,7	6,3	3,1
Auto	5,3	11,5	11,6	21,0	38,3	35,3	34,2	27,2	14,8	25,0	25,9
✓ Mootorratas, motoroller	-	23,0	22,8	17,6	16,4	14,9	15,8	9,8	18,5	6,3	17,2
Mootor- või sõudepaat	5,3	1,8	2,1	3,8	4,7	6,3	3,3	1,1	3,7	-	3,8
Raamatukoguttäiendamine	31,6	32,7	39,5	40,3	50,7	44,7	43,4	59,8	51,9	50,0	44,1
Külmutuskapp	36,8	46,0	73,0	81,7	82,5	78,0	67,1	73,9	70,4	62,5	74,0
Televiisor	57,9	54,0	81,1	87,2	92,0	93,3	94,1	94,6	96,3	87,5	86,4
Raadio, radiola	78,9	77,9	89,3	92,4	94,9	95,7	96,7	94,6	92,6	93,8	92,0
Magnetofon	31,6	49,6	28,8	26,9	25,5	34,5	34,9	25,0	29,6	43,8	31,0
Fotoaparaat, kinokaamera	42,1	51,3	57,5	53,8	54,0	57,6	50,7	53,3	55,6	68,8	54,5
Jahi- ja kalasportitarbed	15,8	29,2	31,8	30,0	28,1	33,7	27,6	13,0	27,0	12,5	28,9
✓ Spordivahendid, matkavarustus	36,8	40,7	42,9	37,9	33,2	42,4	28,9	35,9	33,3	31,3	37,6
Muusikariist	31,6	31,0	25,3	22,4	29,9	34,9	30,9	31,5	29,6	37,5	238,9
✓ Kunstiesemed	26,3	29,2	28,3	24,5	20,4	26,3	21,1	22,8	33,3	31,3	24,8
Uus mööbel	31,6	26,5	32,2	30,7	27,7	29,8	23,0	30,4	29,6	12,5	29,0

noortel on individuaalolama. Tõenäoliselt on siin vastajad näidanud mitte isiklikku, vaid nende perekonnale (eelkõige vanematel) kuuluvat elamut. Järgmisel neljal vanusegrupil on aga individuaalmaja keskmisest oluliselt vähem. Alates 40. eluaastast suureneb oluliselt majapidamise esatähtsus kogu vanusegrupi tütajate hulgas. Kooperatiivkorterid on keskmisega võrreldes vähe rohkem kuni 34-aastastel tütajatel ja 55-aastastel ja vanematel. Vanemaastel vanusegruppideel on neid aga keskmisest vähem.

Televiisorid on vähem keskmisest noortel, alla 30 aasta vanustel tütajatel, nagu korrelatsioonigrupi põhjal väiski eeldada.

Kui korrelatsioonihordaja viitab sellele, et magnetofon on saadamine noortel inimestel, ei ilane see selgesti vanusegruppide lõikes. Kõige rohkem on seotanud endale magnetofone 20-34 aastased, nendele järgnevad aga 60 aastased ja vanemad. Ka 45 kuni 49 aastaste hulgas on magnetofonid küllaltki populaarsed. Samal ajal on aga nimetatud vanusegrupp olnud kõige tagasihoidlikum endale spordivahendite ja matkavarustuse soetamisega. Spordivahendeid ja matkavarustust on kõige rohkem 25 kuni 29 aastastel inimeste hulgas tütajatel ja teenistajatel.

Erihariduse ja mõningate asjade olemasolu vahel võib täheldada samuti lineaarset seost. Selline seos eksisteerib individuaalolama, suvenaja, auto ja fotoaparaadi ning kinokaamera puhul. Kui individuaalolama on saadamine praktikutel ja kutsuharidusega tütajail, siis kõik teised nimetatud asjad koshori- ja kõrgema haridusega tütajail. Korrelatsioonihordaja  $r$  on individuaalolama puhul  $+0,16$ , suvenaja puhul  $+0,13$ , auto puhul  $+0,14$ , fotoaparaadi ja kinokaamera puhul  $+0,10$ . Tabelis 8.5 on toodud asjade jagunemine neid omavate tütajate erihariduse järgi.

Selgub, et erinevates haridusgruppides on kõige saadamine esinevateks esemeteks raadio (radiaola), televiisor ja külmutuskapp, järgnevad fotoaparaat, kinokaamera jt. esemed, kõrgema haridusega tütajate hulgas on teistega võr-



Tabel 3.5

Olemasolevate asjade jagunemine neid omavate töötajate erihariduse järgi (% vastava haridusega ITP ja teenistajate üldarvast)

	Kõr- gem hari- dus	Kesk- eri- hari- dus	Kutse- hari- dus	Prakti- kud
Individaaloleolu	9,8	14,9	24,9	29,4
Suvenaja (saansuvila)	9,1	6,8	7,5	5,7
Kooperatiivkorter	4,6	3,1	3,8	1,3
Auto	29,1	26,4	30,2	20,8
Mootorratas, moteroller	13,2	19,3	17,0	18,1
Mootor- või sõudepaat	2,6	3,9	5,7	4,7
Raamatukogu teadmine	49,1	41,3	47,1	42,5
Kõhngituskapp	76,7	73,5	66,0	73,2
Televiisor	84,1	86,0	92,4	88,7
Raadio, radicol	92,8	90,4	96,1	93,2
Hagnetefon	29,4	31,0	37,7	31,5
Fotoaparatuur, kinokamera	62,0	52,4	47,2	50,1
Jahi- ja kalasportitarbed	31,2	28,6	34,0	26,5
Sportivahendid	38,2	38,2	39,6	35,4
Muusikariist	27,8	26,6	26,4	31,0
Kunstiesemed	20,4	24,4	17,0	22,6
Uus mööbel	29,1	29,4	41,5	27,6

reides kõige rohkem suvemaja (saun-suvilaid), kooperatiivkorteroid, fotoaparate ja kinokaameraid ning kumotiesemeid. Teistest vähem aga individuaalloomuid, mootor- või sõudepaate ning ja magnetofone.

Keskeriharidusega inimestel on teistest rohkem vaid mootorrattaid, motorolleroid, vähem aga raamatukogu ning raadioid (radiolaadid). Kutsu- ja haridusega inimestel on koostöös kõige rohkem individuaalmaja, autosid, mootor- või sõudepaate, magnetofone, jahil- ja kalasportitarbeid, ning uut mööblit, fotoaparate, kinokaameraid ja külmutuskappe.

Praktikutel on teistest rohkem vaid muusikariistu, vähem aga suvemaja (saun-suvilaid), autosid, ning jahil- ja kalasportitarbeid.

Töotajad ei näe paljuski üra esemete esinemisageduses. Nagu tabelist 6.6 võib näha, on individuaalloomuid kõige rohkem kaubanduses ja ehituses rakendatud töötajail, suvemaja (saun-suvilaid) tootajad, kooperatiivkorteroid aga kõige rohkem maaparanduses, turba- ja metsatööstuses ning farmaatsias ja elektri- ja mehaanika tööstuses ja elektri- ja mehaanika tööstuses rakendatud inseneritehnikalistel töötajatel ja teenistajatel. Rohkem on automehaanika maaparanduses, turba- ja metsatööstuses ja administratiivpersonalil hulgas. Raamatukogu on rohkem kui pooltel administratiivpersonalil ning peaaegu pooltel ehituses töötajail. Oluline erinevus on ka külmutuskapi esinemisageduses. Teistest vähem on neid kaubandustöötajail, kellel oli aga kõige rohkem individuaalloomuid. Tõenäoliselt puudub maja olemasolu korral vajadus külmutuskapi järele. Ka teiste asjade esinemisageduses võib täheldada erinevusi, kuid tõenäoliselt on need tingitud vanuse- ja sotsiaalsetest jt. erinevustest töötajate vahel, mitte aga tööstusest tulenevatest erinevustest.

Andsime ülevaate olemasolevate asjade seosest nende omaduste vanuse, hariduse ja tööstusega. Siinkohal olgu lisatud, et omaduste seosed vahel on vaid järgmised seosed: kooperatiivkorteroid on rohkem vallalistel inimestel, külmutuskappe, televiisoreid, raadioid, fotoaparate, kinokaameraid ning jahil- ja kalasportitarbeid aga perekonnaini-

Ühiskondlike seadete jagumise ning arvude IAP ja teadmiste tootmisele ja  
(5 viitavat tootmistüüpi ja vastavate hindade)

	Tehna	Konjunktur- arvud, tuh. l.	Parand	Kas- torkus protsent	Auto- arvud	Parand	ÜÜ- koda	Admin- personaal
Individuealne	15,2	17,4	9,9	24,5	16,4	16,3	17,4	14,5
Grupp	11,9	5,0	4,9	6,4	6,0	6,5	4,4	8,1
Kooperatiivne	3,6	4,1	4,9	0,5	1,7	1,4	3,6	2,0
Auto	19,0	30,1	24,7	21,0	20,4	22,5	20,3	20,7
Motorid, mootorid	20,2	22,4	14,8	15,4	15,0	14,1	27,5	11,2
Mootor- või sõltuvad	4,0	2,6	7,4	2,1	7,0	5,6	2,9	3,7
Harilikud sõidukid	40,5	40,6	30,3	41,0	27,9	46,5	41,3	50,7
Kiluhüpp	70,6	76,6	67,7	64,4	76,7	62,0	75,4	75,3
Televiis	69,3	67,9	90,1	65,6	90,5	60,3	67,7	68,2
Raadio, raadio	92,9	93,9	92,6	91,0	94,6	91,5	92,0	92,2
Magnetofon	29,6	35,1	32,1	32,3	31,9	30,0	36,2	29,1
Fotograaf, kinokraam	60,7	54,4	51,9	40,4	53,4	66,2	53,6	54,7
Jah- ja kalapüüdnud	20,6	32,6	30,3	16,6	32,0	23,9	34,8	26,7
Sportivsed, muusika	42,9	39,0	44,4	26,2	43,1	39,4	42,0	30,2
Kuulustid	36,9	29,0	27,2	26,1	25,3	29,6	34,8	29,4
Kunstid	27,4	23,9	34,6	23,0	17,2	29,6	23,2	27,0
Uus sõnad	2,2	20,4	34,3	12,9	31,0	21,1	27,5	33,4

neetel. Ulojõhnanud asjedol pandub arvostamisvõõrno oes non-  
de omanike perekonnaseisuga. Vastajate sugu on veel vähem  
mõõravaks teguriks asjate sootamisel. Mii esineb autoid so-  
godamini naistel ( $r = -0,19$ ), foto- ja kino- ning jahi- ja  
kalasportitarbeid aga rohkem meestel (lisa tabel 20).

Kolnvalt tõine välja suuremad erinevused juba olemas-  
olevate asjate vahel. Edaspidise analüüsi käigus püütakse loo-  
loomustada erinevusi, mis esinevad loetletud asjate soota-  
missuvide vahel.

Ankeedis esitatud küsimus andis võimaluse näidata asjate  
sootamise soovid nii lähema 2-3 aasta jooksul kui ka kaugema  
tulovikus. Soojaures tuleb reaalsemateks pidada neid  
soove, mida tahetakse rahuldada lähemate aastate jooksul.  
Nagu tabelist 6.3 selgus, tahetakse kõige rohkem muretseda  
unt mõõblit, reumatuid, sportivarustust, magnetofone, auto-  
id ja külmakappte. Oma aja on tõenäoliselt ära elanud  
motorollerid ja mootorrattad, mida praegu on suhteliselt  
vähem ja mida soovib lähemas tulovikus osta vaid 1,5 % vas-  
tanutest.

Antud tõeatajate grupi vajadused olimeeskonna täienda-  
misel algavad seega mõõblit. Edasi on aga soovid suunatud  
autole. Teiste esemete sootamise soovid on väiksema tähtsa-  
suga. Keondise tõeatajate stimuleerimisel kujuneb seega  
auto olulisemaks esemeks. Ühtlasi näitab see ka olatustaseme  
niveod, mille poole püüdleb enamik küsitletuist. Vaid 15,8 %  
leiad auto olevat väljaspool püüdlusi. Teiste esemete puhul  
on vastajate kontingendi erisusi arvostamata üldistavaid  
järeldusi raske teha.

Vanusest tingitud erinevused on küllaltki silmapaistvad.  
Tinglikult väikeine kõik asjad jagada kolme suurde gruppi:

- 1) esemed, mille sootamissoovid ei sõltu vanusest;
- 2) esemed, mida enam soovivad muretseda vanemad inime-  
sed;
- 3) esemed, mida soovitakse enam muretseda nooremes eas.

Soojaures on kaht viimast gruppi eraldavaks 30 kuni 34  
aastaste vanusegrupp (tabel 6.7). Individuaalolemu, motor-

Tabel 6.7

Eraste eostanikarvõle libem 2-3 aasta jooksul (3 vastava vanusega vastavate üharvust)

	+ 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +	1963-68
Individuealolem	10,5	0,9	3,9	3,4	4,0	3,3	2,6	2,2	-	6,3	3,3
Suuremaja (sukuvilla)	-	1,0	3,4	0,3	12,0	7,0	9,2	6,5	11,1	-	7,4
Cooperaliühendus	21,1	12,4	2,6	4,1	1,0	1,2	-	1,1	-	-	3,0
Auto	19,0	15,9	10,0	22,3	17,5	21,2	10,5	15,2	29,9	25,0	10,5
Hoostööd, matorallor	3,3	2,7	2,1	2,1	0,7	0,8	2,0	1,1	-	-	1,5
Hoost- v31 eelolepact	-	2,7	1,7	2,1	2,9	1,0	3,3	5,4	3,7	-	2,7
Parimalegu t3lonaridno	26,3	40,7	37,3	32,8	26,6	29,0	29,6	15,3	25,9	25,0	30,6
M3lritud3333	52,6	40,7	21,0	12,4	10,6	14,1	24,3	16,3	25,9	25,0	10,3
Polovllon	36,0	34,5	19,7	6,9	3,3	3,1	2,0	1,1	3,7	6,3	0,2
Reak3o, r3d3lo33	10,5	16,0	9,0	0,0	0,7	2,7	-	2,2	-	6,3	0,7
3333333333	47,4	29,2	30,9	20,7	25,2	21,2	19,7	14,1	11,1	0,3	23,3
Fotoapar3at, k333333333	15,0	10,2	12,9	7,6	6,9	0,2	11,2	7,6	10,0	6,3	9,5
J333- ja k33333333333333	-	10,6	4,3	7,6	7,3	5,9	3,9	6,5	3,7	12,5	6,4
Spordiv333333333333333333	36,0	31,0	26,2	23,4	27,4	19,6	10,4	17,4	11,1	12,5	23,5
K3333333333	3,3	3,3	5,6	5,5	9,1	5,1	3,9	4,4	7,0	-	6,0
K3333333333	26,3	0,0	11,2	12,4	10,2	11,0	14,3	17,4	7,4	12,5	11,0
Uus r33333	52,6	42,5	40,3	31,6	20,5	32,2	30,9	26,1	29,6	37,5	33,9

ja sõudepaat, külmutuskaup, fotosparaat ja kinokaamera, jahti- ja kalasparaaditarbed ning muusikariistad - need on esemed, millede sootamiseseovid pole tingitud vanusest, vaid muudest näitajatest.

Kooperatiivkorter, mootorratas, motoroller, raamatud, televiisor, raadio, spordi- ja matkavarustus ning uus mööbel on noorte inimeste eelistatavamad esemed. Ning vaid suvenaja (saun-suvilat) ja autot soovitakse rohkem vanemas eas.

Enimhulgas toob kaasa muutuse vaid ühes grupis. Oluliselt erinevad teistest kutsesuhetega inimeste soovid, kusjuures valdav enamik on Üldisest keskmisest tunduvalt suuremad (tabel 8.8). See viitab ühelt poolt kutsesuhetega inimeste vajadusele võimalikult mitmekülge esemelise keskkonna järele, teiselt poolt aga ka nende suhteliselt parematele majanduslikele võimalustele. (Teatavasti olid keondise elusteemid kõige kõrgema keskmise palgaga kõrgema ja kutsesuhetega töötajad.)

Kui jälgida tootmiselõigust tingitud erinevusi, peab märkima, et mingit ühte kindlat, teistest erinevat tootmiselõigu ei ole. Seda näitab tabel 8.9. Kõik aga erinevad ühe või teise eseme sootamiseseovid Üldisest keskmisest ja enamahel tootmiselõigude kaupa küllaltki oluliselt.

Nii on individuaalmaja soovijaid kõige rohkem automajandis, suvenaja soovivad endale kõige rohkem farnide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoksõuna töötajad. Auto on ihaldatavam maaparanduses ja turbateotmises rakendatud töötajate hulgas jne. Kui võrrelda tabelis 8.6 toodud andmeid tabelis 8.9 andmetega, siis selgub, et esemeid ei soovi endale kõige rohkem mittemonende tootmiselõigude töötajad, kollel neid kõige vähem on, vaid sageli need, kellel neid on juba niigi teistest rohkem. Seega on antud tootmiselõigus elatustaseme nivoo kõrgem kui Hlejäätates ning vastavalt sellele ka vajaduste tase kõrgem.

Nii näiteks on autosid kõige rohkem maaparanduses ja turbateotmises, see neid soovitakse ka kõige rohkem jaurde saada. Tõenäoliselt avaldab siin mõju keskmine palk. Oli ju

Tabel 8.8

Enamete sootamisega viid lähema 2-3 aasta jooksul ehituvalt  
vastajate eriharidusest (% vastava haridusega vastanud  
tõstajate üldarvust)

	Kõr- gem hari- dus	Kesk- eri- hari- dus	Katse- hari- dus	Prakti- kud
Individuaalolamu	1,2	4,4	7,5	3,1
Suvenaja (suun-ovvila)	6,2	9,4	11,3	5,2
Kooperatiivkorter	3,1	3,1	1,9	3,2
Auto	21,6	18,9	26,4	14,2
Moottorratas, motoroller	0,7	1,3	3,6	2,4
Mootor- või eõudopant	2,9	2,6	5,7	2,1
Raamatukogu täiendamino	29,1	31,4	32,1	31,3
Kõlmutuskapp	16,6	18,3	24,6	16,9
Teloviisor	9,4	8,6	3,0	7,1
Raadio, radiola	3,8	3,2	-	3,1
Magnetofon	24,3	23,2	26,4	22,0
Fotoaparant, kinokaamera	10,3	9,1	11,3	9,5
Jahi- ja kalasportitarbed	8,2	7,1	3,8	3,7
Sportivahendid, matkava- rustus	23,6	21,6	24,5	20,7
Musikariist	6,1	3,2	13,2	6,0
Kanatsiooned	11,1	12,2	20,8	11,0
Uus nõbbel	34,8	34,0	28,3	32,3

Rekonto sootariisovõid lõhena 2-3 aasta jooksul (% vastava tootmisliigi vastaväetä ildearvust)

Tootmisliik	Tehas	Isand- turvat.	Paasid	Kat- banded	Auto- majand	Riitus	100- koda	Admin. person.	Uuise- kods- aine
Individueelne	2,4	3,3	-	3,7	7,8	4,2	2,9	2,7	3,3
Ühine	7,1	6,1	16,0	0,5	6,0	6,5	8,7	7,1	7,4
kooperatiivsete	2,4	3,0	2,5	2,1	3,4	2,6	2,9	2,7	3,0
Auto	19,0	25,1	10,5	10,1	14,7	14,1	19,6	13,2	18,5
Motorid, motorid	3,6	1,1	5,7	1,6	9,9	4,2	1,4	1,0	1,5
Motor- või sõidupid	-	3,3	2,5	1,1	4,3	5,6	4,4	1,3	2,7
Reaktiivide välisand	27,4	30,4	32,1	33,5	33,6	20,2	37,7	29,7	30,8
Kilubutud	15,5	16,0	7,4	23,4	19,0	20,2	15,2	19,3	18,3
Relevior	10,7	7,2	6,2	6,5	6,6	14,1	8,7	6,4	8,2
Radio, radloola	6,0	2,8	6,2	4,6	3,4	2,8	6,0	4,7	4,7
Regratofon	19,0	21,0	27,2	19,1	25,9	23,9	31,9	24,0	23,3
Fotopressid, kirjandus	7,1	6,6	9,9	7,4	6,9	4,2	11,6	11,6	9,5
Jahid- ja kalapõlvitard	3,6	9,9	7,4	3,7	6,9	2,8	10,2	4,7	6,4
Spordivahendid, matkavahust	22,6	23,5	24,7	20,2	19,8	21,1	21,0	25,0	23,5
Maakirjand	7,1	5,3	4,9	6,4	7,8	5,6	4,4	7,1	6,0
Kunstloosid	9,5	10,8	13,6	13,3	10,3	12,7	9,4	12,5	11,8
Uue müübid	41,7	33,4	37,0	33,0	37,1	26,8	31,2	29,7	33,9



maaparandustöötajate keskmine palk keandises ühe suuremaid ja nagu eespool selgus, oli auto ainsana seotud keskmise palga suurusega.

Ka on erinevad need kontingendid ja seda tingituna eelkõige kahest eespool teatud grupist, kes endale ühte või teist asja soetada ei soovigi. Nagu võib arvatagi, on kõige vähem neid inimesi, kes ei soovi müüntaskappi, televiisorit, raadiot ja uut mööblit. Rohkem kui kolm neljandikku pole huvitatud kooperatiivkorterist, mootorrattast, motorollerist, mootor- või sõudepaadist. Rohkem kui pooled ei pea enda jaoks vajalikuks individuaalolamut, suvemaja, jahi- ja kalasperditarbeid ning muusikariistu jne.

Vanus toob kaasa olulisi nihkeid üldisest keskmisest (tabel 8.10). Võrreldes asjade omanike vanuselist struktuuri nende vanuselise struktuuriga, kes ei soovi endale teatud esemeid soetada, ilmnevad paars huvipakkuvad detailid. Nii näitaks on individuaalmaja keskmisest vähem 20 kuni 39 aastaste vastajate hulgas. Samal ajal on nende hulgas keskmisest rohkem ka neid, kes ei soovi ühtegi seda endale soetada. Samasugune on olukord suvemaja (saun-suvila) puhul. Ka auto puhul on tähelestatav samasugune tendents, kuigi vanus pole siin nii täpselt piiritletav. Huvipakkuvaks tuleb lugeda ka seda, et kuni 25 aastaste vastajate hulgas on kõige ebapopulaarsemaks mootorratas, motoroller, kõigis ülejäänud vanusegruppides aga kooperatiivkorter.

Olulisemaks indikaatoriks vanuse kõrval, mis määrab ära asjade puudumise, tuleb pidada haridust. Tabeli 8.11 järgi kuulub kõige rohkem ekstreemseid näitajaid kõrgema haridusega töötajate gruppi. Ainsatena ei kuulu siia kooperatiivkorterit, televiisori ja magnetofoni ekstreemsed näitajad. Antud haridusega vastajad suhtuvad esemete soetamisega tõenäoliselt suurena valikuga kui ülejäänud. Ilmselt tingib kõrgem haridustase individuaalolamu ohtamisest loobumise. Leidakse, et pingutused, mis viimase soetamisega on seotud, ei õigusta end. Vastuvõetavaks peetakse aga suvila ohtamist ja auto

IM SOOVI tootete hinnatatal eesoid (3 vastava vanusega vastutuste  
 ilidaruuste)

	20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +	Uldi- DE
	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	DE
Individuaalolu	36,6	60,2	64,4	65,0	63,5	55,5	52,6	56,5	48,1	56,3	59,4
Suunaja (saur-suula)	57,9	44,2	57,1	44,1	46,9	55,7	56,6	63,0	66,7	60,6	52,2
kooperatiivitor	47,4	70,6	65,0	61,0	66,0	92,0	90,8	85,9	86,9	81,3	84,9
Auto	26,3	9,7	14,2	11,4	10,6	14,1	20,3	29,4	40,7	37,5	15,8
tootant, notocitor	64,2	71,7	72,5	75,9	70,5	79,6	60,9	62,6	61,5	61,3	77,2
toot- vii oadepant	70,9	69,0	77,3	72,1	74,5	76,9	82,9	60,4	74,1	87,5	75,7
tootetogu ttoodent	10,5	7,1	6,2	11,0	14,2	11,4	11,2	6,7	11,1	10,6	10,1
tootetohop	-	1,6	1,3	1,9	4,0	2,4	4,6	3,3	-	-	2,4
toovitor	-	1,6	1,3	1,4	2,6	2,0	2,6	1,1	-	-	1,9
Radio, telefoni	5,3	2,7	0,9	1,9	2,6	0,6	2,0	2,2	7,4	-	1,9
tootofon	5,3	6,0	12,4	23,1	24,6	24,7	25,0	45,7	37,6	37,5	22,8
tootepant, kinokant	15,0	23,0	15,9	27,6	24,1	25,5	31,6	29,4	29,6	25,0	24,6
toot- ja kalaporditarbed	32,6	52,2	54,5	51,4	53,3	51,0	61,2	70,7	40,1	62,5	54,5
tootiva-oid, oadepant	10,5	13,3	12,0	19,0	19,7	25,5	39,5	27,2	44,4	56,3	22,2
tootetist	30,0	54,0	50,4	55,5	45,6	50,6	51,3	52,2	55,6	62,5	52,3
tootloov	21,1	30,1	26,6	32,1	35,4	35,3	40,6	34,6	29,6	37,5	33,1
toot niool	10,5	1,6	1,7	3,1	5,1	3,9	7,2	14,1	11,1	29,0	4,9

Tabel 8.11

Elu osvi nimetatud esemeid (% vastava haridusega vastanute  
Üldarvust)

	Kõr- gem hari- dus	Kesk- ori- hari- dus	Aluse- hari- dus	Prakti- lud
Individuaaloleolu	68,1	59,0	49,1	52,5
Suvenoja (saun-suvila)	44,5	50,9	54,7	63,5
Kooperatiivkorter	64,5	64,6	68,6	65,0
Auto	11,1	12,7	22,6	25,4
Moottorratas, motoroller	61,8	75,0	77,3	75,9
Mooter- või sõudepaat	70,5	76,3	61,1	73,1
Raanatukogu täiendamise	6,2	10,4	9,4	11,0
Kõlmatuskapp	1,7	2,4	5,7	2,9
Televiisor	2,2	1,1	1,9	2,9
Raadio, raadioala	1,0	1,9	1,9	2,9
Magnetofon	23,3	20,2	20,6	26,5
Fotoaparatuur, kinokaamera	17,3	29,4	26,4	32,3
Jahi- ja kalasportitarbed	50,2	52,0	60,5	62,2
Sportivanendid	17,1	21,7	24,5	26,1
Muusikariist	54,6	53,2	49,1	49,1
Kunstiesemed	31,5	32,1	43,4	35,4
Uus mööbel	2,2	4,7	3,6	6,4

74.  
enandamist. Tenduvait rohkem ollakse orienteeritud ka foto-  
aparatuuride, sportivahendite, kunstiosonete ja muubi oosta-  
niscle.

### 8.3. Perikonna sissetuloku kulutamino.

Pühano nühid üldjoontes analüüsida perikonna sissetuloku  
kulutamist, millest annab ülevaste tabel 8.12.

Teatavasti kulub enamikes perekondedes suur osa sissetu-  
lokust teiduinote ostamiseks. Nii on see ka meie uurimusega  
hõlmatud töötajate puhul, kellel lähob keskmiselt 42,9 % sie-  
setulokust teidule. Edasi järgneb rõivaste ja jalanõude mu-  
retsemine 16 %-ga. Suuremaks ostaks jühb keskmiselt 11,8 %.  
Kõige väiksemad on tarbeseonete soetaniseks ja teenuste oost  
tasumiseks minevad kulutused. Vaatleme pisut lähemalt vasta-  
nute jagunemist vastavalt kulutuste osarusele erinevate lii-  
kide kaupa. Kõigepealt teiduinotele tehtavad kulutused. Poo-  
oogu kolmandik kulutab teiduinotele 41-50 % palgast. Rohkem  
kui pool palgast aga pisut rohkem kui neljandik. Vähem kui  
40 % kulutab teidule peaaegu 40 % vastanuteost.

Ikki keskmiselt kulutatakse rõivaste ja jalanõude ost-  
niscle 16 % palgast, on 30 % vastanute haiges nois, kes ooa-  
vad oolike kulutatunduvait rohkem. Tarbeseonete soeta-  
niseks kulutatakse pühiliselt kuni 20 % palgast, rohkem ku-  
lutab vaid 3,2 %.

3/4 vastanuteost kulutab keskmisega võrdselt teenuste  
oost tasumiseks, neljandik aga oolicest oluliselt rohkem.  
Kaigi suuremaks ostaks jühb keskmiselt 11,8 %, on 41 % nois,  
kes nii palju kõrvale panna ei ooa, üle 12 % aga nois, kol  
jühb rohkem üle. Soojures on korrelatsioon vaid teiduinote-  
te oostmise ja keskmise palga vahol. See sees ei ole aga ori-  
ti tugev, mis näitab, et enamik vajadusi ei loia antud pal-  
ga piiros täielikku rahuldumist. Keskmise palga suurenemis-  
sega kasvavad vajadused proportsionaalselt.

Abielus ja vallaliste inimeste kulutused ei erine oluf-  
solt keskmisest aga üksteisest. Abielus inimeste kulutused

Tabel 6.12

Poschonna kuualeetalaika kalutamine (% vastavate Uldarvust)

Kalutuste suurus %	Kuualeetalaika kalutamine (% vastavate Uldarvust)										Vastavata	Kokkamine
	1-10 %	11-20 %	21-30 %	31-40 %	41-50 %	51-60 %	61-70 %	71-80 %	81-90 %	91-100 %		
Poltsiinote ootamine	0,5	2,9	15,0	21,3	31,0	15,4	5,6	3,9	0,5	0,3	3,6	42,9
Elivaste ja jalavastu- de muetamine	23,4	46,0	21,4	3,9	0,9	0,2	0,1	-	-	0,1	4,1	16,0
Parbocannote (saja- do) ootamine	66,1	23,9	2,9	0,2	-	-	-	-	-	0,1	6,7	8,3
Kokkamine ootamine	76,7	14,0	1,0	0,3	0,1	-	-	-	-	0,2	7,0	7,2
Juho ootamine	40,8	19,9	6,6	2,0	1,2	0,3	0,1	-	-	0,2	6,8	11,8

teidale on pisut suuremad, soovastu aga rõivastele ja jalatsitele väiksemad kui vallaelistel (tabel 8.13).

Tabel 8.13

Abielus ja vallaeliste inimeste kuuksotuleku jagunemine (% vastava grupi vastanute üldarvust)

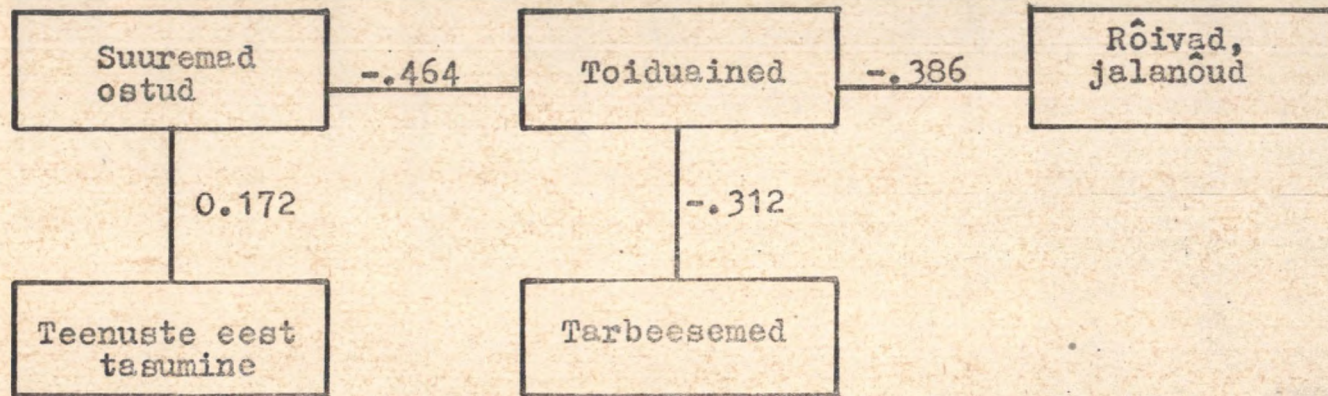
	Toidu- ained %	Rõivad, jalat- sõud %	Tarbe- osa- sed %	Teehu- sed %	Jääd suure- maks osaks
Abielus	45,6	15,6	6,3	7,1	11,7
Ei ole abielus	39,2	18,0	6,5	7,3	13,1
Üldine keskmine	42,9	16,0	6,3	7,2	11,6

Ka vanuse järgi on elulisemad erinevused vaid toiduainete, rõivaste ja jalanõude suuretmises (tabel 8.14). Nii kulutavad kuni 25 aastased vähem toiduainete ja rohkem rõivaste ja jalanõude ostmiseks. Huvitav on märkida, et nooremad kulutavad teenuste eest tasumiseks peaaegu kaks korda vähem kui eakamad inimesed. Vastupidine tendents on aga eäätude osas. Suuremaks osaks jääb 20 kuni 24-aastastel 13,4 %, 25 kuni 29-aastastel aga vaid 7,6 % sissetulekust.

Kulutuste omavaheline korrelatsioon näitab, et seosed on väga tugevad (joonis 8.2). Kesksele kohal on kulutused toiduainetele, millel on kõigi teiste (välja arvatud teenuste eest tasumine) näitajatega negatiivne seos, s.t. need, kes kulutavad rohkem toiduainete ostmisele, soovivad vähem kulutada muuks otstarbeks. Ainuana ei sõitu kulutustest toiduainetele teenuste eest tasumine, s.t. ta on viimasest sõltumatu. Rohkem kulutavad teenuste eest tasumisele need inimesed, kellel jääb rohkem kuuksotulekust suuremaks osaks.

Kulutuste ja olemasolevate asjade vahel seosed üldiselt puuduvad. Hissetamisvõimeks võiks välja tuua vaid kahte. Neiteks kulutavad kooperatiivkorterite omanikud tunduvalt

KORRELATSIOONIGRAAF KUUSISSETULEKU KULU KOMPONENTIDEST



Tabel 8.14

Kulutused vanuse järgi  
(% vastavas vanuses vastanute Üldarvust)

Vanusegrupp	Kulutuste liik	Toiduainete ostmiseks	Rõivaste ja jalanõude ostmiseks	Tarbeesemete ostmiseks	Teenuste ostmiseks	Jätkusuuremaks
+ 20 a.		32,3	26,3	8,3	5,7	11,9
20-24 a.		39,7	18,9	9,2	5,8	13,4
25-29 a.		42,4	15,2	8,4	7,4	13,1
30-34 a.		42,7	15,3	7,8	7,5	12,5
35-39 a.		43,9	15,6	7,9	7,2	10,5
40-44 a.		43,7	16,1	7,8	6,9	11,0
45-49 a.		43,3	16,0	9,1	6,6	12,2
50-54 a.		44,0	15,8	9,1	6,9	11,0
55-59 a.		44,6	15,0	9,6	9,2	7,8
60 +		41,7	14,3	7,9	7,3	9,2
Üldine keskmine		42,9	16,0	8,3	7,2	11,8



rahken tehnuste eest tasumiseks, mis on igati loogiline. Autoomanikud kalutavad aga väiksema osa palgast teideministe ostmisele kui teised. Tõenäoliselt toimib see seos läbi keemise palga, sest millestatavasti oli auto kõrgema keemise palgaga töötajail.

Tervikuna näitab vastajate eelarve analüüs, et enamik sissetulekust läheb igapäevaste vajaduste rahuldamiseks ja olulise erinevasi vajaduste endi struktuuris ei esine. See- ga peaks ka ISF puhul põhitalitlopana olona suunatud just elatustaseme miinimumiga seotud tarbimisprobleemide lahenda- misole.

Kolnev analüüs näitas, et insenertehniliste töötajate ja teenistajate olme on küllalt arenenud. Olme korraldusel esineb kaks olulist sõimpunkti. Vasteldav töötajate kontin- gent on valdavalt seotud keemise enda elamispiiriga, kus- juures antud töötajate kategooria ei ole vabariigi keemise- sest (arvestada tuleb, et suur osa elab ka maal ja väikolin- nades) paremates tingimustes. Seejuures on töötajate kate- gooriaste lõikes suurel vahel. Normalsed elamistingimused on vaid kolmandikul killeitlotuist. Samal ajal on ligikaudu poolte elamistingimused parandamist vajavad ning eotuspäre- selt on suurema haldri jõupingutused suunatud selle prob- leemi lahendamisele.

Selgelt eristatavaks olme ja elatustaseme nivoo näita- jaks on auto. Ligikaudu poolte (seega rahken kui noid, hel- le elamistingimused on normalsed) töötajate püüdlused on suunatud auto omandamisele, mis viitab selgesti vabariigi keemiseest kõrgemale elatustasemele. Siin on olomas otsene seos palga ja ametikohaga. On selge, et autode jactamine on tähtis stimuleeriv faktor. Auto omandisest tingitud elmekesk- konna, vaba aja orienteerituse ümberkujunemisega tuleb ar- vestada aga insenertehnilise personali töösse suhtumise kujun- damisele. See osutab küllaltki oluliseks vajaduste rahuldamise- se skaalaks. Ühelt poolt on siit eht üraelanise ja elmekul- tuse väikekoodanlikule teele, mis paratamatult teeb kaasa töösse suhtumise muutuse. Proportsionaalselt elmonõude

kasvuga väheneb huvi tšü enda vastu. Reisiselt peoit aga võimaldab olimeküsinnute lahendamise seisest edukasalt tšüeda. See ei jahtu aga loomest. Si või eeldada, et auge onni-sega lõpeb asjade omendamise tee (suvila, maja, nšübei jt. luksusesoned - see on praktiliselt piiramatü vajaduste rahuldumise tee). Samal ajal, mida arenenem on asjade omam, seda selektiivsem on inimese enda suhtumine ellu. Jšrelikult vaid tšü enda võimalused - tšüalane loomng ja sellest saadav rahuldus, ühikondlik tunnusetus ja peremohetunne, viimaseana tšüalane perspektiiv - need on tingimused, mis tagavad väikekodanliku tarbijamentaliitöödi loviku piiramise. Seega on tšütingimuste edasine tšüustamine muutunud ITP ja teenistajate kommunistliku tšüsesuhtumise tagamiseks hšde-vajalikuks.

Olemasolev elatase tingib vastasel korral tšü vastu huvi langemise. Soolise elukorra väljakujunemist võib täheldada mõne koondise allesutuses, kus elatustaseme tšüasuga pole kaenenud tšütingimuste muutumist ning see ITP-et on kaotanud huvi tšüaladuse vastu, sest püüab konkreetne saadavate elvituste perspektiiv.

Olemeekkonna analüüs näitab, et lähemal aastakšümnel võib kujuneda kommunistliku tšüsesuhtumise tagamise oluliseks faktoriks väikekodanliku asjade kultuse loviku krahoidmine. Laiesolt on olemas oht, et tšütajate huvi kandub üldse seisest suuremal mšüral vaba aja sšüri. Sellole võib vastandada vaid tšütingimuste olulise muutmise. Ince-ortehnilliste tšütajate jaoks soiansub see selkšige tšüalase perspektiivi loomises.

## IX . Stimuleerimine

Kollektiivi juhtimisel on üheks tähtsamaks probleemiks tootmise edasiarohendamiseks vajalike orientatsioonide väljakujundamine kollektiivi liikmetel. Töötajate tootmisega seotud käitumist ja selle kaudu ka suhtumist tootmisel on võimalik sihipäraselt kujundada materiaalsete ja moraalsete stiimulite abil. Tuleb lähtuda põhinõtteest: mis on vajalik ühiskonnale, see peab olema vajalik ka kollektiivile ja üksikisikule. Selles väljendub üksikisiku, kollektiivi ja kogu ühiskonna ühtsus. Ühiskond kui kollektiividest ja üksikisikutest koosnev tervik on huvitatud, et kõik kollektiivid ja üksikisikud osakoid rahuldada oma ainelised, poliitilised ja kultuurilised huvid.

Materiaalsete ja moraalsete stiimulite kasutamine on stimuleerimise kaks külge ja nende vahel peab valitsema tasakaal. Orienteerumine ainult materiaalsetele stiimulitele pidurdab töötajate isikuse arengut ja töö tegemisel puuduvad moraalsed-ideaalsed motiivid. Sellise olukorra äärmus on, kui tehakse tööd ainult siis, kui preemia paistab.

Ka ainult moraalsete stiimulite kasutamisel on negatiivsed tagajärjed. On vaja võimaldada igal töötajal rahuldada oma ainelised, poliitilised ja vaimsed huvid meie ühiskonnas esinevate võimaluste piirides. Selleks aga vajavad töötajad materiaalseid vahendeid. Moraalsed stiimulid kaotavad oma efektiivsuse kui nendega ei kaasne materiaalne stimuleerimine. Materiaalne stimuleerimine peab olema tihedalt seotud ideoloogilise kasvatustööga, mille tulemusena areneb sotsialistlik teadlikkus ja kujuneb tootmiseks soodne mikrokliima.

Ankeetküsitlusega püüdsime selgitada inseneritehniliste töötajate ja teenistujate suhtumise töötajate mitmesugusesse mõjutamiseks kasutatavatesse faktoritesse, ning tingimusi, mille puhul neid kasutatakse. Aruande järgnevas osas peatume algsel materiaalsel stimuleerimisel, kus käsitleme esmalt palga, siis preemiat. Lühidalt vaatleme ka meistri ja kõrgema kategooria tööliste palga suhet ning inseneride omavahelist palgakahvlit. Seejärel läheme moraalsete stiimulite juurde.

### 9.1. Materiaalne stimuleerimine

Materiaalne stimuleerimine on suunatud sellele, et luua töötajatel huvitatus ja reaalne võimalus saada ühiskondliku tootmise kaudu materiaalseid hüvesid rahuldavaks oma vajadusi vastavalt tehtud töö kvaliteedile ja kvantiteedile. See põhineb printsiibil: igühelt tema võimete järgi, igühelt tema töö järgi.

Materiaalne stimuleerimine sõltub riigis tervikuna ja ka konkreetses ettevõttes esinevatest tootmis- ja sotsiaalsetest suhetest. Tema tähtsaks tingimuseks on töö tasustamise õige organiseerimine. Riigi mastaabis toimub see vastavate üldiste seaduste ja määrustega, ettevõtte mastaabis aga vastava ettevõttesisese korraldusega, mida saab diferentseerida ettevõttele antud loovsõnavuse piires. Kõige rohkem demoraliseerib töötajaid see, kui nad saavad võrdse töö eest erinevat palka.

Materiaalse stimuleerimise peamiseks vormiks on palk, mis jaguneb osakerde põhipalgaks ja preemiaks. Peale nende võiks nimetada veel järgmisi materiaalse stimuleerimise vorme:

- a) materiaalne ergutus aasta töötulemuste eest;
- b) rahaline premeerimine ja väärtuslike kingituste tegemine hea töö eest ja edu eest sotsialistlikus võitluses;
- c) eduline kõrgema palgaga ametikohale;
- d) elanispinna, tasekate jae. andmine väljespool järjekorda.

Kesespool nimetatud materiaalse stimuleerimise stiimulitega on võimalik ja ka tuleb kasutada muid materiaalse mõjutamise vahendeid, millest tähtsamad on:

- a) depremeerimine;
- b) praagi ja töötaja süü tõttu tekkinud tööseisaku aja eest töötasu mittemaksmine;
- c) ettevõttele tehtatud kahju hüvitamine;
- d) ajutine ülevõimine väiksema palgaga kohale;
- e) elanispinna järjekorras, tasekate järjekorras jae. tahapoole paigutamine.

Stiimulite probleem on väga mitmetahuline ja antud ainek ei suutnud haarata kõiki külgi, seepärast peatame vaid neil

stimuleerimisprobleemidel, mis on kõige aktuaalsemad kogu uurimistöös eesmärgi silmas pidades ning mida maskeeritud andmeid kasutades oli ka võimalik konkreetselt analüüsida. Järgnevat lugedes tuleb arvestada, et ei ole võimalik tõmmata teravat piiri moraalse ja materiaalse stimuleerimise vahel. Nii näitaks on ebavõrdsuse likvideerimine töö tasustamises ühest küljest materiaalne stimuleerimine, kuid samal ajal ka moraalne stimuleerimine, kuivõrd ebavõrdsuse likvideerimine töö tasustamisel on ühe tähtsamaid eeldusi teotamiseks soodsa mikrokliima tekitamisel kollektiivis. Soodustused elamispinna andmisel, teosikute võimaldamisel on materiaalse sisuga, ent nende rakendamise kord ja tingivad nende käsitlenise moraalne stimuleerimise vahendina.

### Keskmine palk

Aheteeritute keskmine palk on 153 rubla: naistel 121 rbl. ja meestel 178 rbl. Selline vahe on tingitud, nagu järgnevast selgub, sellest, et naised töötavad rohkem madalapalgalistel ametikohtadel, eelkõige teenistajatena.

Edasi vaatleme palga seost soo, perekonnaseisu ja vanusega. Nagu näitab tabel 9.1, on madalapalgaliste seas ilmselt meeste ülekaal. Pole ühtegi meest, kes saaks alla 30 rbl. palka. Naiste ülekaal palgagruppides püsib kuni 140 rublani. Siis aga hakkavad küllaltki ülekaalukalt domineerima mehed. Naiste domineerimine madalapalgaliste hulgas on tingitud sellest, et teenistajate seas on vähe mehi, teenistajatel on aga väiksemad palgad kui inseneritehnilistel töötajatel. Nii järjekorras on siiski veidi eotematu. Näeme, et mida kõrgem on palgagrupp, seda vähem on seal naisi. Alates 200- rublast langeb naiste osa alla kümne protsendi. Üheki küsitletud ITF ja teenistajate hulka kuuluv naine ei saa koondises üle 260 rubla palka. Sellest on näha veel kord, et edutamise ja ümberpaigutamise eel on koondises kõik päris korras, selle all kannatavad rohkem just naised.

Kui vaatame palga ja vanuse vahelist seost, siis märkame,

Tabel 9.1

Keskmise palga sees sooga

Jrk. nr.	Palgagrupp	Sugu	
		Mees	Naine
1.	Kuni 80 rubla	-	100,0
2.	81 - 100 "	3,0	97,0
3.	101 - 120 "	22,2	77,8
4.	121 - 140 "	40,0	59,6
5.	141 - 160 "	71,1	28,4
6.	161 - 180 "	81,1	18,4
7.	181 - 200 "	83,2	16,8
8.	201 - 220 "	93,4	6,6
9.	221 - 240 "	90,8	9,2
10.	241 - 260 "	97,0	3,0
11.	261 - 280 "	100,0	-
12.	281 - 300 "	100,0	-
13.	üle 300 "	100,0	-

Et mõnes ankeedis oli vastaja sugu märkimata, ei võrdu igas palgagrupis meeste ja naiste protsentide summa 100-ga.

Tabel 9.2

Keskmine palk vanusegruppide lõikes

Jrk. nr.	Vanusegrupp	Keskmine palk rublades
1.	Kuni 20 a.	95
2.	20 - 24 a.	123
3.	25 - 29 a.	142
4.	30 - 34 a.	157
5.	35 - 39 a.	166
6.	40 - 44 a.	162
7.	45 - 49 a.	154
8.	50 - 54 a.	153
9.	55 - 59 a.	152
10.	60 - 64 a.	152
11.	65 - 69 a.	152
12.	70 - 74 a.	152
13.	75 - 79 a.	152
14.	80 - 84 a.	152
15.	85 - 89 a.	152
16.	90 - 94 a.	152
17.	95 - 99 a.	152

et keskmine palk tõuseb küllaltki jõudsalt kuni vanusegruppi ni 35 - 39 aastat, ulatudes viimases 166 rublani (tabel 9.2). Siis aga hakkab see aeglaselt vähenema, langedes üle 60 aastastel isegi veidi alla keskmise (153 rubla). Seega leiab veel kord kinnitust, et oma võimete tipul on inimene 35-39 eluaasta vahel. Kõige suurem palk on siiski 55-59 aasta vanustel töötajatel, mille põhjuseks on kahtlemata see, et nimetatud eluaastad on meestel pensioniealine aeg ja siin on palga kunstlikult kõrgendatud, et saada kõrgemat pensioni. Muidugi pingutavad ka selles vanuses töötajad ise, et kõrget pensionisummat võimaldavat palga välja teenida.

Vaadeldes palga seost perekonnaseisuga (tabel 9.3), märkame, et kõigis palgagruppides domineerivad abielus töötajad.

Tabel 9.3

## Perekonnaseisu ja palga vaheline seos

Jrk.	Keskmine palk	Perekonnaseis	Abielus	Ei ole abielus
1.	Kuni 80 rubla		73,8	26,2
2.	81 - 100 "		76,2	23,8
3.	101 - 120 "		77,8	21,6
4.	121 - 140 "		76,7	22,9
5.	141 - 160 "		81,6	18,4
6.	161 - 180 "		82,9	17,1
7.	181 - 200 "		88,6	10,7
8.	201 - 220 "		90,9	9,1
9.	221 - 240 "		96,9	3,1
10.	241 - 260 "		90,9	9,1
11.	261 - 280 "		100,0	-
12.	281 - 300 "		100,0	-
13.	üle 300 "		100,0	-

Vallalisi on kuni 80 rublases palgagruppis pisut üle veerandi, edasi see kahaneb pidevalt ja töötajad, kes saavad palga üle 260 rbl., on kõik abielus. Selline tendents on tingitud eelkõige vanusest, sest naga eespool nägime, on madalapalgali-

sed nooremad töötajad, si tahaks uskuda, et vaid juhuse tõttu ei saa palka üle 260 rubl. Üheski naine ja ka ükski valla-  
line.

Tööstaaži mõju palgale. Kõrs tööstaaži suurendamisega suurenevad ka töötaja oskused ja kogemused. Seega suureb ta rohkem teha. Töölise juures suureneb otseselt toodang ja väikimise tegijatel mõjutab see vahetult palka. Stažilised inženertehnilised töötajad suurevad samuti paremini ja kiiremini la-  
hondada oma tööülesandeid. Seega peaks tööstaaži suurenedes üldreeglina tõusma ka palk.

Nagu tabel 9.4 näitab, leiab teatud palga tõus tööstaaži pikenedes tööpoolest aset.

Tabel 9.4

## Keskmine palk tööstaaži järgi

Jrk. nr.	Tööstaaži aastates	Keskmine palk rublades 1973. a. sept.		
		üldise tööstaaži järgi	ettevõttes töötatud aja järgi	praegusel ametikohtal töötatud aja järgi
1.	Kuni 2 a.	113	133	143
2.	2 - 3 a.	131	143	149
3.	4 - 5 a.	129	142	157
4.	6 - 7 a.	150	162	164
5.	8 - 9 a.	149	158	157
6.	10 - 11 a.	154	160	166
7.	12 - 13 a.	153	168	164
8.	14 - 15 a.	154	164	156
9.	üle 15 a.	161	165	166

Sii on see kõigi kolme meie poolt fikseeritud tööstaaži näitaja puhul. On ka mõistetav, et palga kasv ei saa olla proportsionaalne, kuivõrd ta sõltub peale tööstaaži veel paljudest teguritest (tegelik ametikoht ja ametialane edutamine, enesetäiendamise, töötaja isiklikud võimed jne.), mis üheski



tööstasäi näitajas täielikult ei kajastu. Võib öelda, et palk tõuseb küllaltki jõudsalt üldise tööstasäi kasvuga kuni 7 aastani (vähke tagasihinek on 4 kuni 5-aastase töötamise järel), siis aga tekib seisak. Võib oletada, et pärast seitsmeaastast töötamist saavutatakse teenises optimaalne koht. Kuni seitsmeaastase tööstasäini toimub ametialane tõus üldreegline võrdeliselt tööstasäi suurenemisega, s. o. kogemuste omandamisega, hiljem aga muutub ametialane tõus raskemaks, sest objektiivsed võimalused muutuvad piiratumaks. Nagu tabel 9.5 näitab, moodustavad 6 kuni 7-aastase üldise tööstasäiga töötajatest suurema grupi insenerid-spetsialistid (33,7 %). Suuremalt järgmise grupi moodustavad vahetud juhid - 27,7 %. Selles grupis on teenistujate osa suhteliselt väike (16,8 %). Järgmises grupis 8 kuni 9 aastat, kus keskmine palk läheb jällegi tagasi, on teenistujate osa suurem (25,6 %). Seega võib väita, et üldine tööstasäi ei mõjuta vahetult palga suurust, vaid tema mõju avaldub läbi ametikohta. See aga, et üldise tööstasäi suurendes kuni seitsme aastani tõuseb ka palk, näitab, et kuni seitsme aastani on ametialane tõus ja seega ka palga suurenemine küllaltki regulaarne.

Palgal on küllaltki tihe seos ka tööstasäiga ettevõtte. Vaadeldes ajavahemiku jooksul tõuseb keskmine palk 28 rubl. Tõus aga ei ole sujuv, vaid esineb teatud tagasihinekuid. 2 kuni 3 aastat asutuses töötamist töötavad keskmist palga 5 rubla võrra, 4 kuni 5 aastat asutuses töötamist aga vähendavad palga ühe rubla võrra võrreldes nendega, kes on asutuses töötanud 2 kuni 3 aastat. Selline tendents esineb ka nende töötajate juures, kes on asutuses kauem töötanud. Kõige suurem palgatõus esineb töötajatel koondises pärast viiendat töötamisaastat. See on ka loomulik, sest viis aastat on küllaldane, et asutusse täielikult adapteeruda ja seega tekivad eeldused edutamiseks kõrgemale ametikohale. Kõige suuremat palga saavad töötajad, kes on koondises töötanud 12 kuni 13 aastat. Kõrvutades tabelleid 9.4 ja 9.6 ei märka me nii teravalt palga sõltuvust tööstasäist ametikohal kui üldise tööstasäi puhul. Antud asutuses 4 kuni 5 aastat töötanud ankesteeritute moodustavad teenistajad 22,6 %, 6 kuni 7 aastat töötanutest moodustavad teenistajad 25,2 %, samal ajal aga