

<https://doi.org/10.3176/hum.soc.sci.1974.4.05>

E. JAANVARK

## TÖÖJOU POTENTSIAALSE LIIKUMISE MÕNINGAID ASPEKTE

### (Eesti NSV metsa- ja puidutööstuses 1971—1972 korraldatud sotsioloogilise uurimise tulemusi)

Töõjõu suur liikumine raskendab töö normaalsel korraldust ettevõttes, halvab töö rütmilisust ning koormab tootmist täiendavate kulutustega. Kulutusi põhjustavad nii töökohta vahetamisest tingitud otsesed tööaja kaod kui ka töövõljalikuse langus kohavahetusele eelnenud nädalatel, spetsiifiliste kutseoskuste ja vilumuse vähemalt osaline kaotsimine, lahkunu asemel tööle võetu kesksealane väljaõpe ning kohanemisperiod uuel töökojal, mille jooksul töövõljaluk on keskmisest tavaliselt madalam ning järelikult jääb osa planeeritud toodangust saamata.

Tootmise efektiivsust silmas pidades on tähtis teha kõik ettevõtetest olenev, et kujundada võimalikult püsiv tootmiskollektiiv. Mida suurem on tööliste püsivus, seda suurem on kaadri ettevalmistamiseks ja tema kvalifikatsiooni tõstmiseks tehtava töö kasutegur.

Kuna aga inimesele on juba kord omane otsida paremat ning pingelise tööjõu bilansi tõttu on täitmata kohtade näol oluliseks olemas ka valiku võimalusi, siis vähenevad tööjõu liikumist vabariigi tööstuses kajastavad statistilised näitajad õige visalt. Tõsi, tööjõu liikumise kõige taunitavamaks peetud osa — tööjõu voolavuse alla arvestatud töökohta vahetamise juhud — on viimastel aastatel mõne protsendi vähenenud. Tööliste püsivuskoeffitsient, s. o. aasta jooksul nimekirjas olnud tööliste arvu suhe tööliste keskmise nimestikulisel arvusse, mis peaks ilmutama tõusutendentsi, on suhteliselt stabiilne või koguni vähenenud. Tööliste püsivuskoeffitsient näitab, et iga viies Eesti NSV tööstustöölaine vahetab aasta jooksul vähemalt üks kord töökohta, osa teeb seda koguni mitu korda.

Seega on tööjõu liikumise üksikasjalikum uurimine vägagi aktuaalne. Teatud võimalusi selle probleemi valgustamiseks pakub Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeeriumi 14 ettevõttes 1971. aasta IV ja 1972. aasta I kvartalis korraldatud ankeetküsitlusega kogutud materjal. Küsitluse eesmärgiks oli lähteandmete saamine nende ettevõtete sotsiaalse arengu planeerimiseks, sealhulgas välja selgitada ka seda, kas töötaja lähema kahe aasta kestel kavatab ettevõtetest lahkuda või eriala vahetada. Kokku laekus 4133 töötlemiskõlblikku ankeeti, neist 92% töölistelt. Kuna need ankeetid pärinevad ligemale ühelt kolmandikult ministeeriumi ettevõtete töolistelt, sobib kogutud materjal ka üldisemat laadi järelduste tegemiseks. Sisese juhatavalt olgu öeldud, et keskmine tööjõu voolavus ja tööliste püsivus olid Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeeriumi ettevõtetes 1971. ja 1972. aastal väga lähedased vabariikliku alluvusega tööstuse keskmistele: 1972. aastal olid metsa- ja puidutööstuses tööjõu voolavuse ja püsivuse näitajad vastavalt 1,1 ja 0,4% paremad kui vabariikliku tööstuse keskmise. Tuleb aga kohe märkida, et nii suure kogumi kohta käivad keskmised näitajad varjavad õige tunduvald hälbeid. Tööjõu liikumise näitajad olid tavaliselt madalamad puidutöötlemisettevõtetes, kõrgemad metsatööstuses. Suhteliselt häid tulemusi tööliskaadri püsivuse tõstmisel 1971.—1972. aastal saavutasid Võru Mõõblivabrik, Narva Mõõblivabrik ja Pärnu mõõblivabrik «Viisnurk», keskmisest märksa halvemad olid tööjõu voolavuse ja püsivuse näitajad Türi Metsakombinaadis ja Rakvere Metsakombinaadis.

Tutvagem kõigepealt küsitlute üldisloomustusega, kuna vanus, haridustase, kvalifikatsioon ja tööala mõjutavad inimeste hinnanguid ning kavatsusi.

Et metsa- ja puidutööstus on Eesti NSV-s traditsiooniline tööstusharu, oli küsitlute keskmine vanus siin vabariigi töötava rahvastiku kui tervikuna võrreldes mõnevõrra kõr-

gem ning noorte osatähtsus vastavalt väiksem. Kuna vanemad inimesed on noorematega võrreldes vähem koolis käinud, siis on selles tööstusharus töölise üldhariduslik tase, mida küsitluses arvestati lõpetatud klasside arvu järgi, töötava rahvastiku vabariiklikust keskmisest haridusastemest pisut madalam. Pooled küsitletuid olid üldhariduslikus koolis lõpetanud kaheksa või rohkem klassi. Kõige arvukama rühma moodustasid 7-klassilise kooli ja keskkooli lõpetanud, mõlemad oli 18,8%, ning omaaegse 6-klassilise kooli lõpetanud keda oli 17,8%.

Küsitletute erihariduse mõõdupuuks oli erialasele väljaõppele kulutatud aeg. Eriharidus puudus pooltel (50,2%), vähem kui kolm kuud oli väljaõpe kestnud 16,8%-l küsitletuid. Seega moodustasid erialata töötajad neist kaks kolmandikku.

Elukute spetsiifika ja töötajate kvalifikatsiooni üheaegseks arvestamiseks jaotati küsitletud järgmistesse tinglikesse rühmadesse.

1. Oskustöölised sellele tööstusharule iseloomulikul erialal. Sellesse rühma arvati IV või kõrgemat kvalifikatsioonijärku omavad töölised, kelle väljaõppe kestus oli olnud vähemalt kolm kuud tootmises või kursustel või kes olid lõpetanud kutsekooli. Küsitletuid kuulus sellesse rühma puidutööstuses 33,8 ja metsatööstuses 25,4%, üldse 30,1%.

2. Operatsioonitöölised rühma kuulusid II—III kvalifikatsioonijärguga töölised, kes olid saanud vähem kui kolm kuud kestnud väljaõppe tootmises. Sellesse rühma kuulus küsitletuid puidutööstuses 38,4 ja metsatööstuses 21,6, üldse 31,1%.

3. Lihttöölised hulka arvati põhiliselt kvalifikatsioonijärguta, ainult instruktaazi läbiteinud töölised, samuti laadijad. Nende osatähtsus küsitletute üldarvus oli puidutööstuses 10,5 ja metsakombinaatides 12,1, üldse 11,2%.

4. Laia profiiliga oskustööliseks loeti remondi- ja mehhaanikateenistuse töölised, ka sõidukijuhid ja traktoristid, tegemata vahet nende kvalifikatsioonijärgus. Nende töölise osatähtsus küsitletuid oli puidutööstuses 11,9, metsatööstuses 22,9, üldse 16,7%.

5. Noorem teenindav personal moodustas küsitletuid puidutööstuses 1,4, metsatööstuses 2,7, üldse 2,0%.

6. Vahetuid tootmisjuhte (meistrid, tsehhijuhatajad, nende asetäitjad ja abid, kümnikud jt.) oli küsitletuid puidutööstuses 1,1, metsatööstuses 9,6, üldse 4,8%.

7. Ülejäänud insener-tehniline personal koos administratiivtöötajatega moodustas puidutööstuses 2,4, metsatööstuses 4,1, kokku 3,2% küsitletuid.

Tööjõu potentsiaalset liikumist mõõdeti kolmest aspektist: 1) ettevõttesisene, 2) kavatsus ettevõttest lahkuda ja 3) koos sellega ka eriala vahetada.

Ettevõttesisese töökoha vahetuse taotluse selgitamiseks esitati küsimus: «Kas ettevõttes on tööd, mis tundub Teile meelepärasem Teie praegusest tööst?» Jaatava vastuse andsid need, kes pole rahul praeguse töö või selle mõne aspektiga, kuid ettevõttest lahkumisele eelistavad töökoha vahetust sama ettevõtte piires. Küllalt arvukas ettevõttesisese üleviimise-ülemineku eelistamine on seletatav asjaoluga, et sel puhul muutub töökeskkond vaid osaliselt ning kohanemine uuel töökohal on märksa lihtsam kui täiesti võõras käitises. Novosibirski teadlased J. Antosjenkov ja V. Mihhailovskaja järeldasid oma uurimistulemuste alusel, et tööjõu püsivus tööstusettevõttes sõltub suuresti sellest, kui õigesti ja õigeaegselt on kaadri paigutamisel arvestatud nii tootmise vajadusi kui ka iga töötaja kutseoskust, kalduvusi ning huviseid. Nende arvates on suuremal osal ettevõtteist võimalusi töötajatel tekkinud uute vajaduste rahuldamiseks ning seega konfliktsituatsiooni likvideerimiseks, mis muidu põhjustavad tavaliselt töötaja lahkumise omal soovil.<sup>1</sup> Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeriumi ettevõtteis küsitletud rohkem kui neljast tuhandest pidas iga kuues (16,5%) silmas meelepärasemat tööd samas ettevõttes.

<sup>1</sup> Vt. E. Антосенков, В. Михайловская, О соотношении внутривзаводской и внешней текучести рабочей силы на промышленном предприятии. Рпт.: Социальные проблемы индустриального труда. Материалы всесоюзной конференции. Вильнюс, 1970, lk. 168. (Ротапринт).

Tinglike ametirühmade lõikes jagunesid need töötajad, kes olid teadlikud tehases olevast meelepärasemast tööst, küllaltki ühtlaselt.

Tõoliste kvalifikatsioonijärgu arvestamisel ilmes, et samas ettevõttes meelepärasema töö soovijaid oli kõige rohkem III liigi sõidukijuhtide seas (19,8%), kellele järgnesid VI kategooria (19,4%), IV kategooria (18,9%) ja II kategooria (18,4%) töölised. Kõige vähem nägid antud ettevõttes praegusest tööst meelepärasemat I liigi sõidukijuhtid (11,5%). Esitatu põhjal võib oletada, et töötõu ettevõttesisene liikumine on üldine nähtus, mida tuleb arvestada. Töökohta vahetada samas ettevõttes soovivad nii need töötajad, kellel on keskmine või kõrge, kui ka need, kellel on madal kvalifikatsioon.

Märkimist väärib veel asjaolu, et rahul oma töökohaga on enamasti need, kelle arvates praegusest meelepärasemat tööd ettevõttes pole, või kes sellise töö olemasolust pole teadlikud. Nende tõolistes seas aga, kellele on silma hakanud sobivamana näiv töö, on rahulolu oma töökoha valikuga, s. o. antud ettevõttega, eelmistest rühmadest tunduvalt väiksem.

Tabel 1  
Таблица 1

**Töökohale antud positiivse hinnangu muutumine olenevalt ettevõttesisest potentsiaalsest liikumisest**

**Изменение положительной оценки места работы в связи с потенциальной внутризаводской текучестью**

Vastused Ответы	Vastanute arv Количество ответивших	Nendest oli töökohaga rahul või enam-vähem rahul, % Из них довольны либо более или менее довольны местом работы, %
Ettevõttes ei leidu praegusest meelepärasemat tööd		
На предприятии нет более подходящей для меня работы	1574	87,7
Ei ole teadlik sellise töö olemasolust		
Не знаю о наличии такой работы	1855	88,4
Selline töö on olemas		
Такая работа имеется	684	61,1

Tabeli 1 andmed osutavad sellele, et tõolistes soovidele ettevõttes töökohata vahetada tuleks kaasa aidata, kuna pikemat aega rahuldamatat jäetud ümberpaigutamise taotlus süvendab rahulolematust töökohaga ning võib viia töötaja töölt lahkumiseni.

J. Antossenkovi ja V. Mihhailovskaja andmeil on iseloomulik, et töölised näevad tavaliselt märksa rohkem võimalusi oma huvide realiseerimiseks ettevõtte piires kui administratsioon. Sverdlovski teadlane V. Skripov rõhutab oma uurimistulemuste põhjal, et mida aktiivsemalt paigutada töötõudu ümber ettevõttes, seda väiksem on töötõu voolavus.<sup>2</sup> Siit järeldub, et inimeste paigutamine ja ümberpaigutamine ettevõttes, arvestades nende eeldusi, kalduvusi ja taotlusi, võimaldab töötõudu paremini ära kasutada.

Nagu ilmneb A. Russalinova ja J. Suditi artiklist «Töötõu voolamise mõningaid sotsiaalsühholoogilisi aspekte»,<sup>3</sup> on nii mõneski uurimiskeskuses, nagu näiteks Leningradi

<sup>2</sup> В. Скрипов, К вопросу о движении кадров на предприятии. Rmt.: Социальные проблемы индустриального труда, lk. 171.

<sup>3</sup> Я. И. Судит, А. А. Русалинова, Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров. Rmt.: Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973, lk. 54—62.

üliskooli juures asuvas Komplekssete Sotsiaalsete Uurimiste Instituudi sotsiaalpsühholoogia laboratooriumis ja NSVL TA Siberi Osakonna Majanduse ja Tööstuse Organiseerimise Instituudis, asunud töötajate lahkumise põhjuste selgitamise eesmärgil uurima töökoha vahetamise otsusele jõudmise protsessi. Kuna ka ENSV TA Ajaloo Instituudis püüti välja selgitada töökoha, samuti eriala vahetamise otsuste kujunemise mehhanismi, avaneb võimalus saadud tulemusi võrrelda.

Kõigi tsiteeritud, üksteisest sõltumatult valminud uurimuste autorid on lähtunud sellest, et töäjõu voolamise alla arvatud lahkumisele «omal soovil» eelneb sellekohase otsuse kujunemise etapp (potentsiaalne voolavus), mille kestel järkjärguliselt süveneb töötaja rahulolematuse töökohaga ja küpseb ettevõttest lahkumise otsus.<sup>4</sup>

Vaidlusi aga kutsus esile A. Russalinova ja J. Suditi seisukoht, et töäjõu voolamine olevat tingitud esmase tootmisrühma (brigaadi, jaoskonna) teatud seisundist.<sup>5</sup>

Kuigi töäjõu voolamise nii reaalseid kui ka potentsiaalseid näitajaid võib analüüsida tootmisrühmade (brigaadide ja jaoskondade) tasandil, ei ole töökoha vahetamine üldiselt mingi rühmaaktsioon, vaid individuaalne akt, mida tuleb sellisena ka uurida. Niisugune käsitlus on seda enam põhjendatud, et olenevalt tööstusharust ja tootmisprofiilist võib brigaadide ja jaoskondade koosseis olla väga mitmepalgeline nii oma tööülesannete kui ka tööliste kvalifikatsiooni poolest. Kui sellist heterogeensete ülesannete ja töötajate karakteristikutega tootmisrühma tüüpe iseloomustab suur töäjõu voolamine, olgu see reaalne või potentsiaalne, siis kõneleb see väga üldist laadi puudujääkidest tootmise organiseerimises või töötajatevahelistes suhetes. Suhtumist töösse ja töökohasse tuleb seepärast ennekoike käsitada kui individuaalset näitajat, mida esmase töökollektiivi hoiak võib suuremal või vähemal määral mõjutada. Seetõttu toimub töökoha vahetamine tavaliselt üksikaktina, mida on tinginud niikaud töötaja üldises suhtumises oma töösse ja töökohasse. Sellest lähtudes ei võeta allpool vaatluse alla mitte tootmisrühmade üksik hinnangute alusel kujunevaid hoiakuid, vaid see, missugused objektiivsed karakteristikud seostuvad erinevate individuaalsete hoiakutega.

Kuigi A. Russalinova ja J. Suditi pöörasid peamise tähelepanu tootmisrühmale, eristasid nad individuaalsel tasandil kolme tüüpi hoiakuid, mis üsna täpselt ühtivad meie ankeetküsitluses rakendatud jaotusega. Meie ankeedi küsimusele: «Kas Teil on kavas lahkuda antud ettevõttest lähema kahe aasta jooksul?» tuli vastata kas «ei», «ei tea» või «on». Leningradi teadlased kasutasid samasugust jaotust, mida nad vastavalt tõlgendasid kui positiivset hoiakut, s. o. tööliste kindlat kavatsust lähema kahe kuni kolme aasta jooksul jätkata tööd samas ettevõttes, määramata hoiakut, mis väljendub kindlate kavatsuste puudumises, ja kui negatiivset hoiakut, s. o. tööliste kindlat kavatsust lähematel aastatel ettevõttest lahkuda. A. Russalinova ja J. Suditi ning meie uurimistöö tulemused on kõrvutatud tabelis 2.

Tabelis 2 äärmistes rühmades esinevad küllaltki suured erinevused võivad olla tingitud küsitletute vanuselisest erinevusest. Olemasolevail andmeil on nooremates vanuserühmades liikumine keskmisest märksa suurem,<sup>6</sup> Eesti NSV metsa- ja puidutööstuse tööliste aga olid, nagu juba märkisime, keskmisest tööstustöolisest eakamad. Tähelepanu väärib analoogia hoiakute jaotumise suundades ning vahepealse rühma peaaegu täielik kokkulangevus.

Eesti NSV metsa- ja puidutööstuse töölistelt kogutud materjal võimaldab kõrvutada töötajate tulevikukavatsusi nende poolt töökohale antud hinnangutega tinglike ametirühmade kaupa. (Tab. 3.)

Tabelis 3 on tinglikud ametirühmad järjestatud töökoha valikule antud hinnangute alusel. Ilmneb, et kõrgema kvalifikatsiooniga rühmades (insener-tehniline personal ja kvalifitseeritud töölistes) on rahulolu töökohaga keskmisest suurem ja terav rahulolematuse töökohaga keskmisest väiksem. Sealjuures torkab silma, et insener-tehniline personal ja

<sup>4</sup> Sealsamas, lk. 55.

<sup>5</sup> Sealsamas.

<sup>6</sup> Vt. ka Движение рабочих кадров в промышленности. Под ред. Л. М. Данилова. М., 1973, lk. 185.

Tabel 2  
Таблица 2

## Töölise suhtumine töö jätkamise perspektiivisse antud ettevõttes

## Отношение рабочих к перспективе продолжения работы на данном предприятии

	Uhes Leningradi laevatööstus- ettevõttes 1969.—1970. a. На одном Ленинградском предприятии судостроительной промышленности, 1969—1970 гг.	Eesti NSV metsa- ja puidutööstuse 14 ettevõttes 1971.—1972. a. На 14 предприятиях лесной и деревообрабатывающей промышленности Эстон- ской ССР, 1971—1972 гг.
Vastanute arv Количество ответивших	294 (100%)	4133
Suhtumine, % Отношение, %		
positiivne положительное	40,0	48,7
määramata неопределенное	39,0	40,1
negatiivne отрицательное	21,0	11,2

\* Я. И. Судит, А. А. Русалинова, Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров. Rmt.: Социальная психология и социальное планирование, lk. 55, 57.

administratiivtöötajad, välja arvatud vahetud tootmisjuhid, eralduvad oma rahulolu ja hoiakute poolest järsult teistest rühmadest. Kõik esimeste kohta käivad näitajad olid eranditult keskmistest märksa paremad, kusjuures olulisemad neist erinesid keskmistest mitmekordselt: teravat rahulolematust töökohaga oli üle viie korra, lahkumiskavatsusi üle kolme ja eriala vahetamise plaane üle kahe korra keskmisest vähem. Nende andmete põhjal võib väita, et kaadri erialaseks väljaõppeks kulutatud aeg ja vahendid ei anna üksnes töövilkajuse tõusust väljenduvat kasu. Kõrgem kvalifikatsioon ja sellele vastav töökoht süvendavad inimestes sotsiaalset heaolutunnet ning aitavad seega kaasa tööjõu liikumise vähenemisele.

Vahetute tootmisjuhtide hinnangute paiknemine kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata töölistest moodustatud tinglike ametirühmade piiril on tõenäoliselt seletatav selle rühma tööülesannete spetsiifikaga. Vahetutele tootmisjuhtidele esitavad suuri nõudeid nii administratsioon kui ka töölised, õiguste ja kohustuste, samuti tehtud pingutuste ning saadavate hüvituste vahekord aga pole mitte alati tasakaalus. Seda tõsiasi tuleb arvestada kõnesoleva töötajate rühma hinnangute-hoiakute üle otsustamisel.

Ootuspärane on vähese väljaõppega operatsioonitöölise ja lihttöölise ning noorema teenindava personali paiknemine rahuloluredeli alumistel pulkadel.

Tabelis 3 esitatud andmed kinnitavad, et töötaja tulevikukavatsused olenevad tema hinnangutest oma töökohale ning tööle. Kõrvutades andmeid, mis meil on olemas töötajate rahulolu ja kavatsuste kohta jätkata või mitte jätkata tööd antud ettevõttes, näeme, et lahkuda kavatsetajate suhtarv (11,2%) on suurem nende osatähtsusest, kes avaldasid teravat rahulolematust töökoha suhtes (4,7% kõigist küsitletuist). Tegelikuses jääb osa teravalt rahulolematuid oma töökohale edasi, lahkujale aga annab lisa vaheühm (16,3% küsitletuist), kes oma töökohaga polnud «mitte eriti rahul». Kuna vaheühmade hinnangud on ebakindlad, oleneb suuresti ettevõttest, kas töötaja väike rahulolematuse paisub suureks rahulolematuseks, mis põhjustab töötaja lahkumise, või vastupidi, taandub ettevõtte poolt töö- ning olmetingimuste parandamisel saavutatud edu ees.

Kuna Eesti NSV tööstustöölise kutsealases ettevalmistumises domineerib tootmises saadud lühiajaline väljaõpe, kaasneb töökoha vahetamisega pahatihti käegalõõmine oman-

datud oskustele. Seepärast toimub töökoha vahetamisega enamasti ka eriala vahetus. Et see pole erandlik, seda kinnitavad Leningradi tööliskoorte kohta 1968. ja 1970. aastal kogutud ja E. Vassiljeva poolt avaldatud andmed.<sup>7</sup> Nende järgi vahetas 79% noortest korraga nii töökohta (ettevõtet) kui ka eriala, 12% vahetas vaid eriala, säilitas aga töökoha (ettevõttesisene liikumine), 9% vahetas töökoha, kuid jätkas tööd endisel erialal. Need protsendid kõnelevad juhuslikkuse suurest osast töökoha valikul. Tähelepanu väärib seegi, et töökoha vahetuse põhjusena märgiti tööstuses rohkem kui teistes rahvamajandusharudes rahulolematust töötingimuste ning erialaga.<sup>8</sup>

Vanemad inimesed, nagu teame, on oma töökoha ja erialaga üldiselt rohkem rahul kui noored. Ometi selgub tabelist 3, et Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeeriumi ettevõtetes küsitletuist, kes olid suhteliselt eakamad kui Eesti NSV töötav rahvastik keskmiselt, polnud küllaltki arvestatava osa oma töö ja erialaga rahul: ligemalt kolmandik neist kavatses vahetada eriala. Suhteliselt rohkem eriala või töö vahetamise plaane peavad operatsioonitöölised ja lihttöölised, keskmisest vähem oskustöölised ja noorem teenindav personal. Viimane tõik kõneleb sellest, et noorema teenindava personali ametikohtadele asub enamasti selline tööjõud, kelle võimetele või võimalustele just seda laadi töö sobib. Kuigi nende üldine rahulolu töökohaga on suhteliselt kõige madalam, peavad nad keskmisest peaaegu poole vähem ettevõttest lahkumise plaane. Ka eriala kavatses nad vahetada keskmisest vähem.

Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeeriumi ettevõtteis korraldatud ankeetküsitlus nõudis arupidamist veel selle üle, mida uue eriala valikul eelkõige silmas peetakse. Valida tuli üks neljast tegurist: tasuvus, huvitavus, kergus, rahulikkus. Kui tavaliselt tuuakse töökoha vahetamisel esile rahulolematust töötasuga, siis kõnesolevatest vastustest selgus, et võrdselt suurema töötasuga taotletakse huvipakkumamat tööd.

Lähemal süvenemisel eriala vahetamise kavatsustesse (tab. 4) ilmnevad suured erinevused oma töökoha valikuga rahul olijate või rahulolematute töötajate rühmades. Töökohale eitava üldhinnangu andnuist kavatses paigale jääda vaid veerand (24,4%), kolmveerand neist aga tahab vahetada nii töökohta kui ka eriala. Töökohaga üldiselt rahul olijaist kavatses eriala vahetada vaid iga kaheksas.

Tähelepanu pälviv ka eriala vahetamise motiivatsioon.

Sageli on kiputud üle hindama suurema töötasu taotlemist töö ning töökoha vahetamisel. Selle arvamuse vildakusele on juhtunud tähelepanu nii Nõukogude kui ka Saksa DV sotsioloogid.<sup>9</sup> Ka Eesti NSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeeriumi ettevõtete töölised pidasid eriala vahetamisel silmas peaaegu võrdselt töö sisulist külge (28,5%) ja töötasu (30,8%). Peale nende väärib tõsisemat tähelepanu soov, et töö oleks rahulik ja kerge.

Tabelist 4 torkab silma, et töökohaga rahulolematute rühmades pööratakse uue töö ja töökoha valikul kõige sagedamini tähelepanu töö huvitavusele, rahul olijate rühmades aga töötasule. Sellest järeldub, et tööliste rahulolu töökohaga ei mõjuta mitte niivõrd töötasu kui just töö huvitavus.

Tabelist selgub seegi, et kui eriala vahetamise kavatsuste osas on polaarsete rühmade erinevus 6-kordne, siis tasuvama töö taotlustes on erinevus alla keskmise — kõigest 4,7-kordne, sisukama töö taotlustes aga 9-kordne. Järelikult nurisetakse palga üle ühtlasemalt kõigis rahulolurühmades, töö sisulise külje soovidajätvus aga on üldises rahulolematuses määrav. Seepärast tuleks ettevõttel kõigi tema kasutuses olevate vahenditega kaasa aidata töötajate rahulolu tõusule oma töö ning töökohaga.

Suhteliselt kõige rohkem (üle 50%) kavatsesvad tööd antud ettevõttes jätkata I ja II liigi sõidukijuhid ja IV kategooria töölised, kõige vähem II kategooria töölised (40,4%) ja III liigi sõidukijuhid (41,3%).

<sup>7</sup> Э. К. Васильева, Социально-профессиональный уровень городской молодежи. Л., 1973, lk. 76—78.

<sup>8</sup> Sealsamas, lk. 81.

<sup>9</sup> Человек и его работа. Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М., 1967, lk. 150; R. Stollberg, Arbeitszufriedenheit. Berlin, 1968, lk. 12.

Tabel 3  
Таблица 3

Hinnangud töökohale tinglike ametirühmade kaupa ning suhtumine töö jätkamise perspektiivi antud ettevõttes ja erialal  
(lahtrid 4—10 protsentides ametirühmast)

Оценки места работы по условным должностным группам и отношение к перспективе продолжения работы на данном предприятии и по данной профессии  
(деления 4—10 в процентах от должностной группы)

1	Vastuste arv Количество ответов		Ei kavatse Нет намерения		Hinnang töökoha valikule Оценка места работы			On kavas Есть намерение	
	Kavatseb lahkuda О намерении уволиться	Kavatseb vahetada eriala О намерении сменить профессию	lahkuda уволиться	eriala vahe- tada сменить профессию	Rahul või enam-vähem rahul Довольны ли- бо более или менее довольны	Mitte eriti rahul Не очень до- вольны	Ei ole rahul Не довольны	lahkuda уволиться	eriala vahe- tada сменить профессию
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Kõik küsitletud Все опрошенные	4083	4017	48,7	68,5	79,0	16,3	4,7	11,2	31,5
Neist: Из них:									
insener-tehnilised ja administ- ratiivtöötajad, välja arvatud vahetud tootmisjuhid инженерно-технические и ад- министративные работники, кроме непосредственных ру- ководителей производства	132	125	59,1	84,9	88,7	10,5	0,8	3,8	15,1
laia profiiliga oskustöölised квалифицированные рабочие широкого профиля	681	672	47,1	72,4	82,8	13,7	3,5	9,8	27,6
oskustöölised vaadeldavale tööstusharule iseloomulikul erialal квалифицированные рабочие данной отрасли	1249	1236	48,1	70,1	81,5	14,0	4,5	11,5	29,9
vahetud tootmisjuhid непосредственные руководи- тели производства	188	188	54,0	67,5	77,0	17,0	6,0	11,5	32,5
operatsioonitöölised рабочие-операционники	1285	1258	47,1	64,2	76,2	18,9	4,9	12,2	35,8
lihttöölised разнорабочие	464	454	48,8	65,4	74,2	19,3	6,5	12,7	34,6
poorem teenindav personal младший обслуживающий персонал	84	84	65,5	72,6	72,6	20,3	7,1	6,1	27,4

Tabel 5  
Таблица 5

Eriala vahetamise kriteeriumid kvalifikatsioonigruppades, %-des eriala vahetada soovivate arvust  
Критерии смены профессии по квалификационным группам, в процентах к количеству желающих сменить профессию

Kvalifikatsioonigrupid Квалификационные группы	Vastanute arv Количество ответивших	Neist soovis eriala vahetada Из них пожела- ли сменить профессию		Põhiline kriteerium Основной критерий			
		Arv Коли- чество	%	Huvitavus Интерес	Tasuvus Заработок	Rahulikkus Уменьшение нерв- ного напряжения	Kergus Уменьшение тяже- сти труда
Kokku Всего	3995	1262	31,6	28,6	30,7	22,1	18,6
Neist Из них							
kategooriga без тарифного разряда	737	234	31,7	29,5	33,8	21,3	15,4
I kategooriga разряд	78	30	38,4	33,3	36,7	13,3	16,7
II "	378	145	38,3	27,6	29,7	17,9	24,8
III "	968	346	35,7	27,4	26,3	20,6	25,7
IV "	721	214	29,7	28,5	30,9	22,4	18,2
V "	595	163	27,4	22,7	38,7	31,9	6,7
VI "	289	71	24,6	31,0	26,8	22,5	19,7
III liigi sõidukijuhid водители III класса	117	38	32,4	52,6	23,7	13,2	10,5
II liigi sõidukijuhid водители II класса	56	11	19,6	36,3	27,3	27,3	9,1
I liigi sõidukijuhid водители I класса	56	10	17,8	20,0	40,0	40,0	—



Kindlaid lahkumisplaanid pidasid kõige vähem II liigi sõidukijuhid (1,8%). Kõige rohkem kindlaid lahkumiskavatsusi väljendasid madalamatesse kvalifikatsioonijärkudesse kuuluvad töölised: II kategooria töölised 14,3, I kategooria töölised 13,3 ja III kategooria töölised 12,3%.

Seega võib Eesti NSV metsa- ja puidutööstuse tööliste hulgas korraldatud ankeetküsitluse alusel väita sedasama, mida Töö Teadusliku Uurimise Instituudi teadlased A. Steiner, E. Bonn ja I. Derjabina on väitnud aastail 1966—1970 tööstuses korraldatud tööjõu liikumise uurimise tulemuste põhjal, ja nimelt: tööliste püsivus on oluliselt sõltuv kvalifikatsioonist. Mida kõrgem on tariifijärk, seda väiksem on tööjõu voolamine.<sup>10</sup> See tõik on seletatav tööliskaadri ettevalmistamise süsteemiga. Kuna uute tööliste põhimass õpetatakse välja tootmises, seostub kõrgema kvalifikatsioonijärgu saamine aastatepikkuse tööga antud erialal. Tööliste rahulolu töökoha valikuga ja nende ettevõttestaaži pikkuse üheaegsel jälgimisel ilmneb, et tööle asumise alperioodile iseloomulik suhteliselt suurem rahulolematuse töökoha valikuga kahaneb ettevõttestaaži kasvades. Osa tööleasunuist kohaneb tööga, töötingimuste ja kollektiiviga, teine osa, kes ei sobi antud tööle või kellele see ei meeldi, lahkub ettevõtetest juba võrdlemisi varakult.

Töölt lahkunud tööliste kvalifikatsioonitaseme analüüs näitas, et ühtede elukutsete puhul ilmneb selgesti tööjõu voolamise sõltuvus kvalifikatsioonist, teiste elukutsete puhul aga lisanduvad sellele teised tegurid, nagu töö raskus, ebameeldivus jne.<sup>11</sup> Sedagi seisukohta kinnitab ENSV Metsa- ja Puidutööstuse Ministeriumi ettevõtteis kogutud andmestik. (Vt. tab. 5.) Nii domineeris III liigi sõidukijuhtide taotlustes eriala vahetada väga tugevasti soov saada huvitavamad tööd. Vaevalt on õige seda siduda üksnes vajaka jäämistega kvalifikatsioonis. Ilmselt etendavad siin suurt rolli muudki tegurid. Leidub inimesi, kellele näiteks ei sobi üksindus, milles autojuhil ja traktoristil tuleb töötada.

Tabelist 5 näeme, et mida kõrgem kategooria, seda vähem esineb kavatsust vahetada eriala. Sama kehtib ka sõidukijuhtide kohta.<sup>12</sup> Kõige vähem tahtsid eriala vahetada kõrgemate liikide sõidukijuhid. III liigi sõidukijuhtidest aga soovis eriala vahetada tervelt kolmandik (32,4%). Nagu tabelist näeme, paiknevad III liigi sõidukijuhid nii oma kvalifikatsiooni taseme kui ka erialasse suhtumise poolest III ja IV kategooria tööliste vahepeal.

Suhteliselt kõrge on eriala vahetada kavatsete osatähtsus madalamates (I—III) kvalifikatsioonirühmades, kus seda teha soovivad moodustavad ligi kaks viiendikku.

Eriala vahetamise põhilises kriteeriumis kajastub tööliste nende praeguses töös kõige olulisemana tunduv puudujääk. Need puudujäägid, nagu näeme tabelist 5, on erinevates kvalifikatsioonirühmades erineva kaaluga. Äsja tööle asunud I kategooria töölised (õpilased) näevad olulisemaid puudujääke töötasus ja töö huvitavuses. II ja III kategooria töölised tunnevad peale mainitute töö raskust märksa teravamalt kui töölised ülejäänud kvalifikatsioonirühmades: veerand neist soovis saada kergemat tööd. Soov saada rahulikumat tööd oli V kategooria tööliste ja kõrgemate liikide sõidukijuhtide seas keskmisest tunduvalt kõrgem.

Eriala vahetamise kavatsustes oli teiste suundade ees ülekaalus

- tasuvus ja huvitavus I ja IV kategooria töölistel
- tasuvus, huvitavus ja kergus II ja III kategooria töölistel
- tasuvus ja rahulikkus V kategooria töölistel
- huvitavus ja tasuvus VI kategooria töölistel ja III liigi sõidukijuhtidel
- huvitavus, tasuvus ja rahulikkus II liigi sõidukijuhtidel
- tasuvus ja rahulikkus I liigi sõidukijuhtidel

Kuna suuremast töötasust ollakse enam-vähem huvitatud kõigis kvalifikatsioonirühmades, siis ei tööta tööjõu liikumise optimeerimise seisukohast tõhusamaid tulemusi mitte

<sup>10</sup> Движение рабочих кадров в промышленности. Издание НИИТруда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. Ред. Л. М. Данилов. М., 1973, lk. 188—189.

<sup>11</sup> Sealsamas, lk. 190.

<sup>12</sup> Kategooriata rühm on vaatlusest välja jäetud, kuna sellesse on arvatud nii kategooriata töölised kui ka insener-tehniline personal ja administratiivtöötajad, mistõttu ta ei ole võrreldav teiste, homogeensete rühmadega.

niivõrd töötasuprobleemide lahendamine, kui just eriala vahetada kavatsesjate poolt teiste oluliseks peetud tegurite arvestamine. Tabeli 4 põhjal võib positiivseid nihkeid tööjõu liikumises oodata raskete tööde osatähtsuse vähendamisest ning rahulikuma töömiljöö loomisest, samuti töö sisukuse sihipärasest kujundamisest.

Eesti NSV Teaduste Akadeemia  
Ajaoos Instituut

Toimetusse saabunud  
7. XII 1973

Э. ЯАНВЯРК

### НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

(По данным социологического обследования рабочих лесной и деревообрабатывающей промышленности ЭССР в 1971—1972 гг.)

#### Резюме

В условиях напряженного баланса рабочей силы широкая номенклатура незаполненных рабочих мест создает предпосылки для текучести кадров. Увольнению по собственному желанию предшествует этап формирования соответствующего решения — этап потенциальной текучести.

При проведении сплошного опроса рабочих всех 14 предприятий лесной и деревообрабатывающей промышленности ЭССР были получены ответы от 4133 человек, что составляет почти треть рабочих этой отрасли. Собранный материал дает возможность сделать некоторые обобщения.

В ходе опроса зарегистрированы три аспекта потенциальной текучести: а) желание сменить работу внутри данного предприятия, б) желание покинуть предприятие, в) желание покинуть предприятие и сменить профессию.

Выяснилось, что каждый шестой опрошенный (16,5%) имеет в виду наличие для себя более подходящей работы по сравнению с исполняемой в рамках того же предприятия. Интерес к перемещению внутри своего предприятия среди рабочих всех квалификационных разрядов относительно равномерен. Была обнаружена связь между удовлетворенностью рабочими выбором места работы и их потенциальной текучестью внутри предприятия. Рабочие, которые не знали или считали, что лучше их нынешней работы на предприятии нет, были более довольны своим местом работы, нежели те, которые знали о наличии более подходящей для себя работы (табл. 1). По данным новосибирских ученых Е. Антосенкова и В. Михайловской, рабочие сами видят гораздо больше возможностей для реализации своих интересов в стенах предприятия, нежели администрация.<sup>1</sup>

Свердловчанин В. Скрипов прямо подчеркивает, что «чем активнее внутривзаводское перемещение, тем меньше текучесть с предприятия».<sup>2</sup> Таким образом, ряд социологических исследований указывает на необходимость более гибкой кадровой политики внутри предприятий.

Сравнение данных о намерениях рабочих уволиться с предприятия или продолжать работу там же в течение ближайших лет с аналогичным материалом, представленным ленинградскими исследователями А. Русалиновой и Я. Судитом (табл. 2), показало заметное совпадение в общем распределении мнений. Расхождения в полярных группах объясняются, по всей вероятности, различиями в возрастном составе опрошенных — наш контингент относительно старше и поэтому менее подвижен.

Упорядочение мнений опрошенных по условным должностным группам, которые составлялись на основе универсальности профессий и длительности обучения ей, выявило, что удовлетворенность выбором места работы последовательно снижается от групп квалифицированного труда к группам мало- и неквалифицированного труда, а намерения уволиться и сменить профессию имеют обратную направленность (табл. 3).

Данные табл. 3 указывают также на то обстоятельство, что значительно больше намерений сменить профессию, чем уволиться.

<sup>1</sup> Е. Антосенков, В. Михайловская, О соотношении внутривзаводской и внешней текучести рабочей силы на промышленном предприятии. В сб.: Социальные проблемы индустриального труда. Материалы конференции. Вильнюс, 1970, стр. 168 (ротапонт).

<sup>2</sup> В. Скрипов, К вопросу о движении кадров на предприятии. В сб.: Социальные проблемы индустриального труда. Материалы конференции. Вильнюс, 1970, стр. 171 (ротапонт).

При опросе рабочих лесной и деревообрабатывающей промышленности ЭССР выяснились основные критерии при смене профессий. 31,5% опрошенных намеревались сменить профессию, из них 30,8% хотели, чтобы их работа лучше оплачивалась, 28,5 — была бы интереснее, 22,1 — спокойнее и 18,6% — легче. Распределение критериев при смене профессий по группам рабочих — удовлетворенных, более или менее удовлетворенных, не очень удовлетворенных и неудовлетворенных местом работы — обнаружило, что среди положительно относящихся к своему предприятию перевес имела тяга к лучше оплачиваемой работе. Отрицательно относящиеся к своему месту работы перво-степенное значение придавали содержательной стороне труда, его интересности. Поскольку среди удовлетворенных своим местом работы желала сменить профессию восьмая часть (12,5%), а среди неудовлетворенных местом работы — три четверти (75,6%), то целесообразность мер, направленных на увеличение удовлетворенности рабочих своим местом работы, очевидна.

Отдельные критерии при намерениях сменить профессию имеют различную актуальность в разных квалификационных группах (табл. 5). Если рабочие I и IV разрядов имели в виду прежде всего оплату и интересность труда, то рабочие II и III разрядов почти наравне с ними указали на уменьшение тяжести труда в качестве основного критерия. Требование более спокойной работы в высших квалификационных группах увязывается, вероятно, с более солидным возрастом опрошенных.

Поскольку требование более высокой заработной платы проявилось во всех квалификационных группах рабочих как существенный критерий при их намерениях сменить профессию, то видимо, для увеличения профессионального постоянства кадров больше внимания следует обращать не столько на проблемы заработной платы, сколько на прочие указанные факторы. На основе данных опроса можно предполагать, что на текучести кадров положительно сказывается уменьшение удельного веса тяжелого труда, создание спокойной рабочей обстановки и целенаправленные мероприятия по увеличению содержательности труда.

*Институт истории  
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию  
7/XII 1973

E. JAANVÄRK

### SOME ASPECTS OF THE POTENTIAL FLUCTUATION OF LABOUR

(According to a sociological research into the labour forces of the Forestry and Wood-Working Ministry of the Estonian SSR in 1971—1972)

#### Summary

Under conditions of a tense balance of labour forces, the great number of various vacant posts has created preconditions for manpower fluctuation. Retirement from work is preceded by a formation of the corresponding decision — a stage of potential manpower fluctuation.

At an overall questioning of the workers of all the 14 enterprises of the corresponding ministry of the Estonian SSR, answers were received from 4,133 persons, which makes about one-third of the labourers in that branch. The material collected has enabled us to draw some generalized conclusions.

In the process of enquiry, three aspects of potential fluctuation were considered: a) the wish to get another job within the given enterprise; b) the wish to leave the enterprise; c) the wish to leave the enterprise and take up another profession.

It was stated that every sixth person questioned (16.5%) was aware of the existence of another job, more suitable than the post held by him, within the walls of the same enterprise. The interest in a transfer within the framework of the same enterprise prevailed among workers of all qualifications to an almost equal extent. A connexion was established between the degree of satisfaction with the choice of one's work and the potential fluctuation within the same enterprise. The workers who did not know that there might be a better job for them in the enterprise or who considered that they had got the best possible job there were more satisfied with their actual work than those who were aware of the existence of a better job for them at the given enterprise (Table 1). According to the data of Novosibirsk researchers, E. Antosenkov and V. Mikhailovskaya,<sup>1</sup> the workers

<sup>1</sup> Е. Антосенков, В. Михайловская, О соотношении внутривзаводской и внешней текучести рабочей силы на промышленном предприятии. In: Социальные проблемы индустриального труда. Материалы конференции. Вильнюс, 1970, стр. 168 (рота-принт).

themselves saw many possibilities more of the realization of their own interests within the walls of their enterprise than the administration.

V. Skripov from Sverdlovsk stresses directly that "the more active the transfers within an enterprise, the less the fluctuation of manpower".<sup>2</sup> In that way, a number of sociological researches point to the necessity of envisaging a more pliable employment policy within enterprises.

A comparison of the materials concerning the wish of the workers to quit their jobs, or to continue working there in the course of the next years, with the analogical materials collected by Leningrad researchers A. Rusalina and Y. Sudit (Table 2) revealed a striking coincidence in the general distribution of opinions. The deviations in the polar groups may probably be explained by age-differences of those questioned: our labour contingent is relatively older than the Leningraders, and therefore less mobile.

A systematization of the answers according to conditional professional groups which were formed on the basis of the universality of the speciality and the duration of the corresponding training, revealed some new circumstances. It appeared that satisfaction with the choice of job consistently decreases from groups of qualified labour towards the groups of poorly qualified or unskilled manpower, whereas the intentions of quitting and taking up some other profession show the reversed trend (Table 3).

The data of Table 3 also point to the fact that there are considerably more people desiring to take up another profession than those wishing to quit.

At the questioning of the workers of the forestry and wood-working industry of the Estonian SSR, the essential criteria concerning the change of profession were revealed. 31.5 per cent of those questioned intended to pursue another profession; 30.8 per cent of them wanted their labour to be better recompensed, 28.5 per cent wanted to get a more interesting job, 22.1 per cent wished their jobs to be more restful, and 18.6 per cent — easier than the actual ones. A distribution of preferences at the change of professions according to the groups of those satisfied, more or less satisfied and dissatisfied with their place of work revealed that the majority of those having a positive attitude to their enterprise were guided by a wish to get jobs with a better pay. Those having a negative attitude to the place of their work assigned main importance to the meaningful nature of work, to its interesting character. Since the share of those who were satisfied with their place of work, but wanted to get other posts there, made up one-eighth (12.5%), and the share of the dissatisfied ones was three-fourths (75.6%), it is obvious that measures must be taken in order to raise the degree of satisfaction of the workers with the choice of their place of work.

Some criteria at the intention of changing one's profession are of a differently topical nature in the groups of workers having different qualifications (Table 5). The workers of the 1st and 4th category had, above all, in view the pay and the interesting character of work, whereas those of the 2nd and 3rd category, almost to an equal extent, pointed to the easiness of work as the most essential motive. The demand for a more restful nature of employment in the group of workers with the highest qualification is probably connected with the more advanced age of those questioned.

Since the demand of higher wages was revealed as an essential criterion at the intention to change the profession, in groups of every qualification, it follows that in order to prevent the fluctuation of labour even greater attention must be paid to the other factors discussed than to the problems of wages. On the basis of the inquiry data one may suppose that a positive effect may be achieved by cutting the share of hard manual work, by creating a peaceful environment and by systematic measures towards increasing the interesting, meaningful nature of work.

*Academy of Sciences of the Estonian SSR,  
Institute of History*

Received  
Dec. 7, 1973

<sup>2</sup> В. Скрипов, К вопросу о движении кадров на предприятии. *Ип: Социальные проблемы индустриального труда. Материалы конференции. Вильнюс, 1970, стр. 171 (ротапонт).*