

## TÖÖJÕURESSURSSIDE LIIKUMINE JA TÖÖJÕU VOOLAVUS

A. Paabut

Majandusküberneetika ja statistika kateeder

Ühiskonna materiaal-tehnilise baasi tase annab objektiivse võimaluse tõsta ühiskondliku tootmise rahvamajanduslikku efektiivsust. Selle võimaluse tegelik realiseerimine oleneb aga ühiskonna peamise tootliku jõu — tööjõu — funktsioneerimisest. Käesoleval ajal, kui ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõstmine on kogu majandusliku arengu sõlmprobleemiks, on küsimus tööjõu kasutamisest omandanud erilise tähtsuse. Esinedes NLKP Keskkomitee aruandega partei XXIV kongressil, ütles peasekretär sm. L. I. Brežnev: «Meie rahvamajanduse võimaluste analüüsimine näitab, et tootmise efektiivsuse tõstmise ja majandusliku kasvu kiirendamise reserve meil on ja et need on üsna suured. Nagu juba öeldud, peituvad need reservid teaduse ja tehnika progressis, rahvamajanduse struktuuri täiustamises, tootmispõhifondide täielikumaks kasutamises ja kapitaalehituse parandamises, kuid sellega asi ei piirdu, reserve on ka igas üksikus ettevõttes, igas kolhoosis ja sovhoosis.

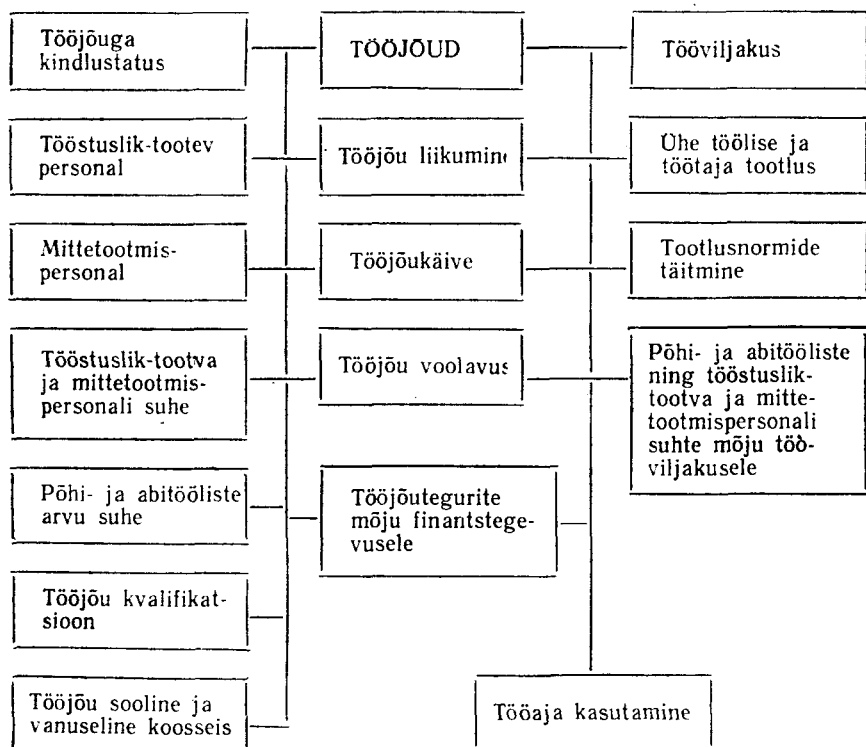
Ma pean silmas tööajakadude likvideerimist, kaadri voolavuse vähendamist, töö ebarütmilisuse ja seadmete seisakute likvideerimist.»<sup>1</sup>

Tööjõuga seotud oluliste reservide kasutuselevõtmine eeldab kõigi tööjõuresse mõjutavate tegurite kindlaksmääramist ja analüüsi. Tööjõu kasutamise efektiivsuse analüüsimise suunad on toodud joonisel 1.

Käesolevas artiklis vaadeldakse selles analüüsis olulist kohta omavaid mõisteid — tööjõu liikumist ja voolavust ning mõningaid probleeme, mida tuleb analüüsi juures arvestada.

Tööjõuresse taastootmist iseloomustab nende liikumine. Tööjõuresse liikumise all mõistetakse tööjõu kandjaid iseloomustavate kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tunnuste pidevat

<sup>1</sup> NLKP XXIV kongressi materjale. Tallinn, 1971, lk. 73.



Joonis 1. Tööjõu kasutamise efektiivsuse analüüsimise suunad.

muutumist. Uldine tööjõuressursside liikumine koosneb iga üksiku indiviidi arengust ja töövõimelise elanikkonna ümberpaiknemisest ühest tegevussfäärist teise.

Tööjõuressursside liikumine on tingitud paljudest teguritest. Neist olulisemad on demograafilised tegurid, teaduslik-tehniline progress, ühiskondliku tootmise organiseerimise vormide areng, looduslike rikkuste laienev kasutamine jne.

Tööjõuressursside liikumise liike on mitu. Eristatakse tööjõuressursside loomulikku, sotsiaalset, territoriaalset ja majanduslikku liikumist. Neist esimene, tööjõuressursside loomulik liikumine annab ülejäänutele tagapõhja. Tööjõuressursside loomulik liikumine tuleneb inimese bioloogilisest olemusest, mille tagajärjel toimub inimpõlvkonna pidev üleminek töövõimelisse vanusesse ja sealt väljalangemine.

Tööjõuressursside sotsiaalne liikumine seisneb ühiskonna liikmete sotsiaalse seisundi muutumises, üleminekus ühest klassist, ühiskonnakihist või sotsiaalsest rühmast teise.

Tööjõuressursside territoriaalne liikumine seisneb nende ümberpaiknemises ühest asustatud punktist teise, linnast maale ja maalt linna.

Tööjõuressursside majanduslik liikumine tähendab nende ümberpaiknemist rahvamajanduses, töötajate üleminekut ühelt töökohalt teisele. Tööjõuressursside majanduslik liikumine võib olla kas harudevaheline, ettevõtetevaheline, ettevõttesisene või elukutsetevaheline.

Tööjõuressursside majanduslikku liikumist on põhiliselt käsitletud harudevahelisena ja ettevõtetevahelisena, vähemal määral ka elukutsetevahelisena. Analüüs ettevõttesisese liikumise kohta on raskendatud, kuna sellekohast statistilist aruandlust ei peeta.

Tööjõuressursside liikumises avalduvad üksikud nimetatud liikumise liigid kombineeritult, on omavahel seotud ja vastastikku üksteist tingivad.

Tööjõuressursside liikumise mastaabid NSV Liidu rahvamajanduses on väga suured. Oletatakse, et aasta jooksul läheb ühest ettevõttest teise 12 miljonit inimest (sellest tööstuses 5 miljonit inimest); kui juurde arvata ka ettevõttesisese ümberpaiknemised, siis võtab ümberpaiknemistest tegevussfääride vahel ja ühiskondliku majanduse raamides igal aastal osa umbes 1/4 riigi tööjõuressurssidest.<sup>2</sup>

Selline suur tööjõuressursside liikumine toob endaga kaasa rahvamajandusele tunduvaid kulutusi, mis koosnevad järgmistest elementidest:<sup>3</sup>

1) töötajate töökoha või eriala vahetusest tingitud vaheaja tõttu töös läheb kaduma osa ühiskondlikust tööajafondist.<sup>4</sup>

2) adaptatsiooniperioodil uuel töökohal langeb töötaja töö efektiivsus;<sup>5</sup>

3) ühiskond teeb kulutusi nende töötajate ümberkvalifitseerimiseks, kes töökoha vahetuse juures vahetavad elukutset;<sup>6</sup>

4) ühiskond ei saa enam kasutada neid oskusi ja kogemusi, mida ümberkvalifitseerunud töötajad omavad ja mida nad uuel töökohal enam ei kasuta.

---

<sup>2</sup> Проблемы использования рабочей силы в условиях научно-технической революции. М., 1973, стр. 177.

<sup>3</sup> Движение рабочих кадров в промышленности. М., 1973, стр. 22.

<sup>4</sup> Töö Teadusliku Uurimise Instituudi andmetel moodustab vaheaeg töös tööliste üleminekul ühest ettevõttest teise 20—30 päeva ühe tööliste kohta.

Социально-экономические проблемы использования рабочей силы. Москва, 1973, стр. 64.

<sup>5</sup> Töö Teadusliku Uurimise Instituudi andmetel on töövõime langus uuel töökohal esimesel kuul 25—30%, teisel 10% ja kolmandal 3—5%, alaneb toodangu kvaliteet.

Экономические и социальные проблемы труда в социалистическом обществе. Воронеж, 1972, стр. 79.

<sup>6</sup> Arvatakse, et ühe tööliste vallandamine suurest ettevõttest läheb maksma 500 rbl.

А. М. Омаров, Ф. Д. Новрузов. Производственный коллектив и реформа. М., 1972, стр. 36.

Kõik need rahvamajanduse kulutused on vältimatud tööjõuressursside igasuguse ümberpaiknemise puhul ega sõltu neid ümberpaiknemisi esilekutsunud põhjustest või nende toimumise vormidest. Seega on siin suures osas tegemist paratamatute kulutustega, kuid ka neid on vaja arvesse võtta nende mõjutamise eesmärgil. Kaudse plaanilise reguleerimise teel on võimalik tööjõuressursside liikumisest tulenevaid rahvamajanduslikke kulutusi tunduvalt vähendada, eriti selles osas, mis puudutab kulutusi seoses ühe tööjõuressursside liikumise erijuhu — tööjõu voolavusega.

Tööjõu voolavuse all mõistetakse praktikas töötajate vallandamist ettevõtetst:

a) omal soovil, b) töödistsipliini rikkumise tõttu, c) omavoliilise lahkumise tõttu, d) kohtuorganite otsuste alusel, e) tööga mittetoimetulemise (kvalifikatsioonile mittevastavuse) tõttu.<sup>7</sup>

Teoreetilises kirjanduses on tööjõu voolavuse mõistet määratletud erinevalt:

«Тööжõу voolавus — see on tööжõу plaaniväline liikumine põhjustel, mis ei ole esile kutsutud ettevõtte seisukohalt tootmise vajadusest.»<sup>8</sup>

«Kaadri organiseerimata liikumine ettevõtete, harude, piirkondade jne. vahel, erinevalt tööжõу plaanipärasest organiseeritud tööжõу ümberpaiknemisest rahvamajanduses, kannab kaadri voolavuse nimetust.»<sup>9</sup>

«...voolavus on ...тööжõуressursside üldine liikumine rahvamajanduses, mis koosneb töötajate individuaalsetest organiseerimata ümberpaiknemistest.»<sup>10</sup>

«Kaadri voolavus on kaadri stiihiline liikumine, mis reeglina ei ole seotud teaduslik-tehnilise progressi vajaduste ja töötajate sotsiaalse kasvuga.»<sup>11</sup>

Paljudes õpikutes ja käsiraamatutes ei ole tööжõу voolavuse määratlust üldse antud, on toodud vaid vastava koefitsiendi arvutamise praktiline külg.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Л. С. Бляхман, А. Г. Здравомыслов, О. И. Шкаратан. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. М., 1965, стр. 11.

<sup>7</sup> M. Saarepera. Töö statistika. Tln., 1970, lk. 20.

<sup>9</sup> Пути ликвидации текучести кадров в промышленности СССР. М., 1965, стр. 10.

<sup>10</sup> Движение рабочих кадров в промышленности. М., 1973, стр. 122 и Проблемы использования рабочей силы в условиях научно-технической революции. М., 1973, стр. 206.

<sup>11</sup> Т. Т. Заиграев. Социологические исследования стабильности коллективов промышленности предприятий. В сб. Экономические и социальные проблемы труда в социалистическом обществе. Воронеж, 1972, стр. 78.

<sup>12</sup> Экономика труда в промышленности. М., 1970, стр. 182.

Б. В. Воскресенский, А. С. Паламарчук. Справочник экономиста машиностроительного предприятия. М., 1971, стр. 210 и др.

Töäjõu voolavuse plaanivälist iseloomu ei tuleks eriti rõhutada, kuna ka siin on määravaks rahvamajandusplaaniga kehtetatud ülesanded uue tehnika rakendamise, tootmise mahu suurendamise, tootmise territoriaalse paigutamise, tootmise kontsentreerimise, spetsialiseerimise, koopereerimise ja kombineerimise, mitte-tootmissfääri arendamise, palkade reguleerimise jne. alal. Need ja paljud teised rahvamajandusplaaniga antavad ülesanded avaldavad töäjõu voolavusele otsustavat mõju, kuigi selle mõju suurst ja suunda ei ole plaanis alati võimalik ette näha. Millegagi ei ole põhjendatud töäjõu voolavuse iseloomustamine stiihilise protsessina. Töäjõu voolavuse stiihilisus on näiv, kuna selle mehhanismi on vähe uuritud. Kuid ka käesoleva ajani läbiviidud uurimuste põhjal võib öelda, et töäjõu voolavusel on oma seaduspärasused.

Täpsemini iseloomustab töäjõu voolavuse olemust tema organiseerimatus. Alludes küll üldistele seaduspärasustele ja nende põhjal kujunenud konkreetsetele olukordadele, on töäjõu voolavus siiski individuaalsete ümberpaiknemiste summa ilma organiseerituse tunnusteta.

Töäjõu voolavus on käesoleval ajal NSV Liidu rahvamajanduses suur.

1972. aastal oli tööliste voolavus tööstuses 19,8% nende keskmisest nimestikulisest arvust. Keskmisest kõrgem oli see toiduainetetööstuses (30,7%), liha- ja piimatööstuses (28,7%), ehitusmaterjalide tööstuses (26,3%) ja metsatööstuses (24,2%). Voolavuse tagajärjel jäi aasta jooksul saamata tööstustoodangut umbes 4 miljardi rubla väärtuses.<sup>13</sup>

Eesti NSV tööstuses on töäjõu voolavus üle 10 aasta püsinud keskmiselt 20—22% piires, 1971. aastal langes see 19,4%-le. Kõige suurem oli töäjõu voolavus toiduainetetööstuses (26,8%) ja ehitusmaterjalide tööstuses (25,4%).<sup>14</sup>

Töäjõu voolavus sellises ulatuses ei ole paratamatu. Majanduslike, sotsiaalsete ja ka administratiivsete abinõude plaanipärane rakendamine võimaldaks voolavuse koefitsienti tunduvalt alandada. Seda näitavad ka andmed üksikute tööstusettevõtete kohta, kus on läbi viidud põhjalikke uurimusi töäjõu voolavuse põhjuste väljaselgitamiseks ning nende uurimuste alusel planeeritud vastavad abinõud voolavuse vähendamiseks.

Samal ajal on täiesti ilmne, et töäjõu voolavust täielikult likvideerida pole võimalik.

Teaduslik-tehniline progress ja sellest tulenev tööviljakuse kasv võimaldavad ettevõtetest ja harudest vabastada ühe osa tööta-

---

<sup>13</sup> Н. Роговский. Рационально использовать трудовые ресурсы. — «Плановое хозяйство», 1973, № 11, стр. 20.

<sup>14</sup> G. Tõnspoe g. Vabariigi tööstus — saavutused ja ülesanded. — «Tehnika ja tootmine», 1973, nr. 3, lk. 114.

jatest teiste ettevõtete ja harude jaoks, uute ettevõtete käikuandmiseks ja uute looduslike ressursside kasutuselevõtmiseks on vaja tööjõudu ümber jaotada, tootmise territoriaalse paigutuse täiustamine nõuab ka tööjõuressursside ümberpaigutamist jne. Probleem on suurel määral selles, kuidas muuta see organiseerimata nähtus — tööjõu voolavus kontrollitavaks ja mõjutatavaks. Tööjõu ümberpaigutamise organiseeritud vormid üksi ei suuda lahendada kõiki tööjõuressursside liikumisega seotud küsimusi.

## ДВИЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ТЕКУЧЕСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

А. Паабут

Резюме

Характерным моментом воспроизводства главной производительной силы общества — рабочей силы — является ее движение. Движение рабочей силы заключается в постоянном изменении качественных и количественных признаков, характеризующих носителей рабочей силы, трудовых ресурсов.

Движение трудовых ресурсов имеет ряд отдельных видов: естественное, социальное, территориальное и экономическое. Каждый из этих видов движения трудовых ресурсов обусловливается определенными факторами, главными среди которых являются демографические факторы, научно-технический прогресс, вовлечение все новых природных богатств, улучшение территориального размещения производительных сил и др. Но несмотря на вид движения и факторы, определяющие его, движение трудовых ресурсов всегда связано с народнохозяйственными издержками. Это надо иметь в виду особенно при анализе такой разновидности движения трудовых ресурсов, как текучести рабочей силы. Текучесть рабочей силы является в настоящее время существенным резервом в промышленности СССР. Так, в 1972 году из-за текучести кадров было недополучено промышленной продукции в объеме около 4 миллиардов рублей. В промышленности СССР, также как и в промышленности Эстонской ССР, коэффициент текучести составляет 19—20%, в отдельных отраслях — даже 28—30%.

Несмотря на большие потери и издержки, связанные с текучестью рабочей силы, полностью ликвидировать ее невозможно, так как она является существенным регулятором перемещения рабочей силы.