



TARTU ÜLIKOOL
UNIVERSITY OF TARTU

**Tartu Ülikooli lõpetanute
uuring**
Lühikokkuvõte

Juuni-juuli 2003

Sisukord

Sisukord.....	3
Sissejuhatus	4
Kokkuvõte.....	5
1. Uuringuga hõlmatud Tartu Ülikooli lõpetanute kirjeldus.....	6
2. Kõrgkoolide lõpetajate töölevõtmisel silmas peetavad kriteeriumid ja rahulolu TÜ lõpetajatega	12
3. Tööandjate informeeritus kõrgharidusreformist ning valmidus koostööks ülikoolidega .	15
3.1 Tööandjate informeeritus kõrgharidusreformist.....	15
3.2 Tööandjate valmisolek koostööks ülikoolidega.....	15
3.3 Tööandjate suhtumine töö kõrvalt õppimisse	18
Lisad	20
A Metoodika kirjeldus.....	20
B Ankeet.....	23
C Tabelid	24

Sissejuhatus

Ajavahemikul 28.mai –25. juuni, 2003 viis AS Emor läbi telefoniküsitluse 502 tööandja seas, kes on tööle võtnud viimase 5 aasta (1998-2002) Tartu Ülikooli lõpetanuid. Valimise kuulusid ka need ettevõtted, kus töötasid uuringu toimumisajal (juuni 2003) Tartu Ülikooli lõpetavad inimesed.

Uuringu tellija on Tartu Ülikool. Uuringu tulemuste omandiõigus kuulub uuringu tellijale.

Uuringu põhieesmärgiks oli välja selgitada tööandjate hinnangud TÜ lõpetanute haridustasemele ja toimetulekule tööturul.

Aruandes on esitatud uuringu lühikokkuvõtte nii graafiliselt kui kommenteeritult ja peamised järeldused.

Lisas on esitatud metoodika ja valimi kirjeldus, uuringu küsimustik ja tulemused tabeljaotustena.

Kokkuvõte

Juunis 2003 tööandjate seas läbi viidud Tartu Ülikooli lõpetanute uuringu põhjal võib öelda, et ettevõtted/asutused, kes on oma personali hulka palganud TÜ vilistlasi, on noorte spetsialistide teadmiste ja oskustega kindlasti rahul. **TÜ lõpetanute tugevamad küljed on erialased teadmised ning iseseisvus töös.** Arenemisruumi võiks samas olla meeskonnatöö osas.

Tartu Ülikooli vilistlastest on tööandjad enam palganud filosoofia-, arsti- ja majandusteaduskonna lõpetanuid. Ülekaalukalt enam on vilistlasi tööl Tallinnas ja Tartu piirkonnas, keskmistes ja suurtes ettevõtetes/asutustes ning haridus- ja tervishoiuasutustes.

Lõpetanute keskmiseks palgaks on 6713 krooni, mis erineb eeskätt teaduskondade lõikes. Näiteks teenivad õigusteaduskonna lõpetanud keskmiselt 10 855 krooni kuus, haridusteaduskonna lõpetanute keskmine sissetulek on 4966 krooni. **Samuti on märgata keskmise palga eristumist regiooni ning ettevõtte/asutuse asukoha lõikes.**

Meeste ja naiste keskmine palk erineb ligi 2000 krooni meeste kasuks. Põhjust tuleks eeskätt otsida erinevate teaduskondade lõpetamisest – mehed on ülekaalus majandus- ja õigusteaduskonna lõpetajate seas ning seal õpetetavad erialad on kõrgemalt tasustatud.

Uute töötajate värbamisel peavad tööandjad kandidaadist tekkinud esmamuljet teadmiste kõrval väga oluliseks – seega on kõrgharidusega inimese hindamisel olulised kriteeriumid kahtlemata ka suhtlemis- ja eneseväljendusoskus ning isiksuse omadused, millest esimesi saab kujundada/õpetada ka kõrgkoolis.

Pooled personalitöötajatest hindavad end 3+2 reformiga hästi või väga hästi kursis olevat. Samas oleks oluline selgemapiirilisema 3+2 reformi alase kommunikatsiooni, muuhulgas ka venekeelse suunamine eeskätt just meediasse, kuivõrd ajakirjandus on siiski paljude ettevõtete personalitööga tegelevate esindajate jaoks esmane ja mugav infoallikas.

Koostöö osas ülikoolidega peavad asutused/ettevõtted enam vajalikumaks praktikavõimaluste pakkumist tudengitele. Juba palgatud töötaja edasiõppimist ollakse nõus soosima pigem kaudselt ehk võimaldades tööajast koolis käimist, seejuures enamus tööandjaid ei arva, et töö kvaliteet seetõttu kannataks.

1. Uuringuga hõlmatud Tartu Ülikooli lõpetanute kirjeldus

502 ettevõtte esindajaga tehtud intervjuude käigus saime infot 901 Tartu Ülikooli viimase viie aasta jooksul lõpetanud spetsialisti kohta, mis teeb keskmiselt 2 inimest iga küsitatud firma või asutuse kohta.

Joonisel 1a on toodud lõpetanute profiil. **Ülekaalukalt enam on lõpetanute hulgas naised ja 20-35 aastaseid** (keskmiseks vanuseks 28 aastat). Noorimad (keskmiselt 23 aastased) Tartu Ülikooli lõpetanud spetsialistid töötavad Tallinnas ja Virumaal – tõenäoliselt asutakse nendes piirkondades pärast lõpetamist kohe tööle või, eriti Tallinnas, töötatakse sagedasti juba kooli kõrvalt. Tallinnas on ilmselt kergem tööd leida, Virumaal aga on noored kakskeelsed spetsialistid kindlasti hinnas.

Kolm enam esindatumat teaduskonda on filosoofia-, arsti- ja majandusteaduskond.

Sagedamini ette tulnud ametid on erinevate valdkondade spetsialistid (nt. müügijuht, raamatupidaja, projektijuht jms.), aga ka õpetajad. Arstiteaduskonna lõpetanud töötavad erineva suunitlusega meditsiiniametites (peamiselt stomatoloogi ja eriarstina). Ootuspäraselt on filosoofia- ja haridusteaduskonna lõpetanute hulgas keskmisest enam naisi, mehed domineerivad majandus- ja õigusteaduskonna vilistlaste hulgas.

Kolm enamnimetatud oskust (joonis 2), mida lõpetanute praegune ametikoht nõuab, on ettevalmistus infotehnoloogia, matemaatika, arvutiteaduste vallas (79% ametitest), erilaseid teadmised pedagoogikast, psühholoogiast (63%) ning keelte oskus kõrgtasemel (58%). Infotehnoloogia-, matemaatika- ja arvutialaste teadmiste sage nimetamine on tõenäoliselt tingitud sellest, et ettevõtte/asutuse personalitöötaja pidas ka kõige elementaarsemad arvutamis- ja arvutioskusi (mitte niivõrd spetsiifilisi infotehnoloogiaoskusi) siia valdkonda kuuluvaks. Samas võib siiski arvata, et nimetatud kolm peamist oskust on olulised enamiku professionide puhul ning seetõttu võiks näiteks ka loodusteadlane saada psühholoogiaalast koolitust. Kõrgel tasemel keeleoskust hinnatakse aga kindlasti iga eriala ja ameti juures.

Tallinna linna ja Tartu piirkonna asutused/ettevõtted on palganud 59% Tartu Ülikooli viimase viie aasta jooksul lõpetanutest (joonis 1b). Tulemus on ootuspärane, kuivõrd need piirkonnad on kahtlemata Eesti aktiivseimad ning muuhulgas asub siin ka enamus suuremaid riigiasutusi, kus ülikooliharidusega noorte kontsentratsioon on suurim.

Kuigi Eestis on ülekaalus väiksed, alla 10 töötajaga ettevõtted, on Tartu Ülikooli lõpetanute töökoha profiil mõnevõrra teine – **enamus töötab keskmistes ja suurtes ettevõtetes** (töötajate arv üle 20). **Ülekaalus on haridus-, kuid ka tervishoiuasutused**, mis on loogiline, kuivõrd paljusid nende valdkondade erialasid saab Eestis õppida ainult Tartu Ülikoolis.

Veidi üle kolmandiku Tartu Ülikooli lõpetanutest töötavad organisatsioonis, kus praktiliselt kogu personal on kõrgharidusega (joonis 1b). Tulemus on üsna ootuspärane, kuivõrd paljud kolmanda sektori ettevõtete ning asutuste, kus enamus TÜ lõpetanud töötavad, ametikohad nõuavad kõrghariduse omandamist. Võib arvata, et sellised ettevõtted/asutused on kindlasti ka avatumad ja haridusmeelsemad töötajate (edasiste) õpingute suhtes.

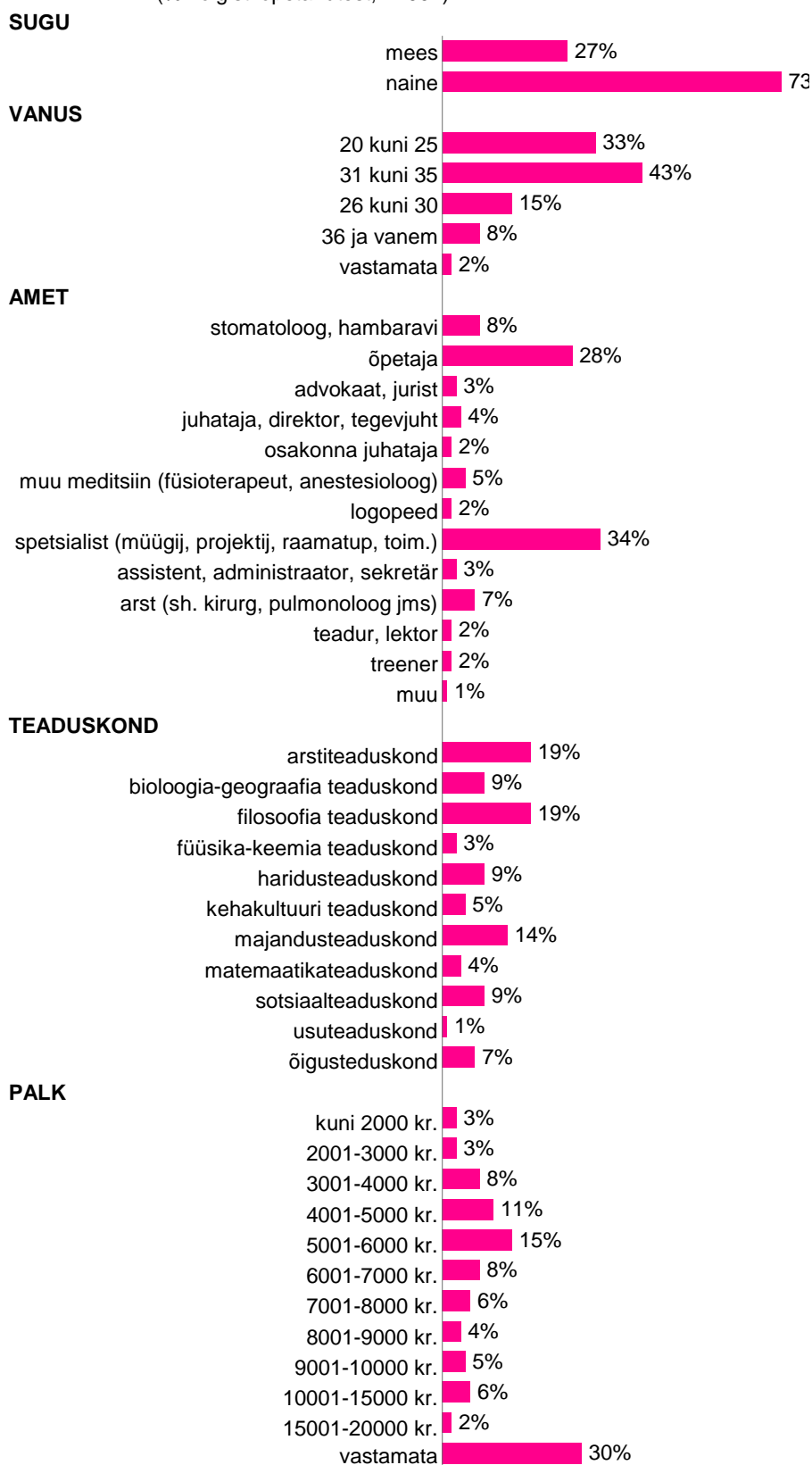
Lõpetanute keskmiseks palgaks on 6713 krooni (joonis 3), mis loomulikult erineb eeskätt teaduskondade lõikes. Näiteks teenivad veidi üle poolte õigusteaduskonna lõpetanutest keskmist palka 10 000 krooni ja enam kuus, s.o keskmiselt 10 855 krooni (nendes ettevõtetes, kus palga kohta vastati); samas 94% haridusteaduskonna lõpetanute sissetulek on kuni 7000 krooni kuus e. keskmiselt 4966 krooni.

Samuti on märgata keskmise palga eristumist regiooni ning ettevõtte/asutuse asukoha lõikes: alates 5604 kroonist Lõuna-Eestis ja Virumaal kuni 8394 kroonini Tallinnas. Maa-asulas töötava Tartu Ülikooli lõpetanu keskmine sissetulek on ligi 1000 krooni võrra madalam kui ülikoolikaaslasel linnas.

Meeste ja naiste keskmine palk erineb ligi 2000 krooni meeste kasuks (8217 vs. 6221 krooni kuus). Põhjust tuleks eeskätt otsida teaduskondade lõpetanute profiili analüüsimisel – mehed on ülekaalus majandus- ja õigusteaduskonna lõpetajate seas ning seal õpetetavad erialad on kõrgemalt tasustatud.

Joonis 1a Lõpetanute profiil

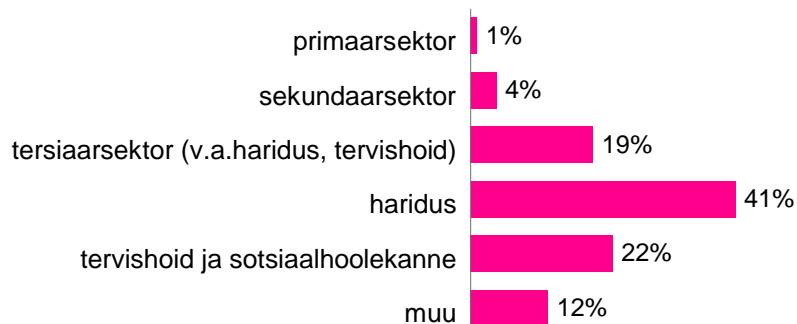
(% kõigist lõpetanutest, n=901)



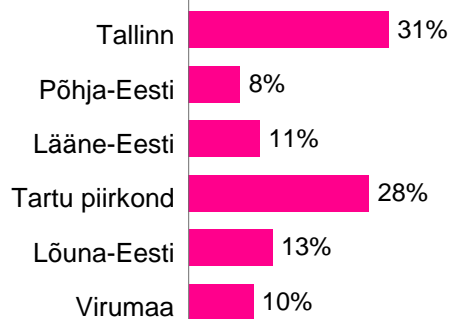
Joonis 1b Ettevõtete/asutuste profiil

(% kõigist vastanutest, n=502)

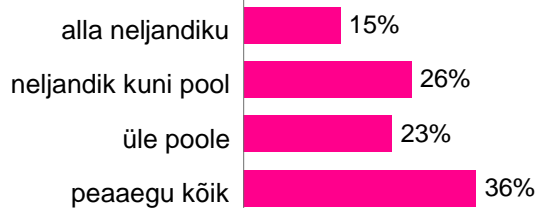
TEGEVUSALA



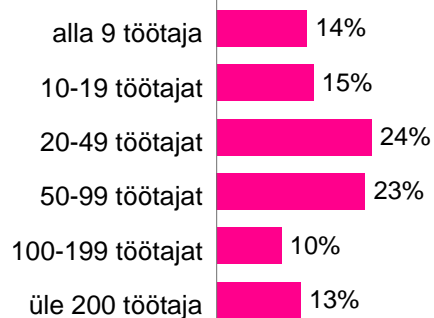
REGIOON



KÕRGHARIDUSEGA TÖÖTAJATE OSAKAAL

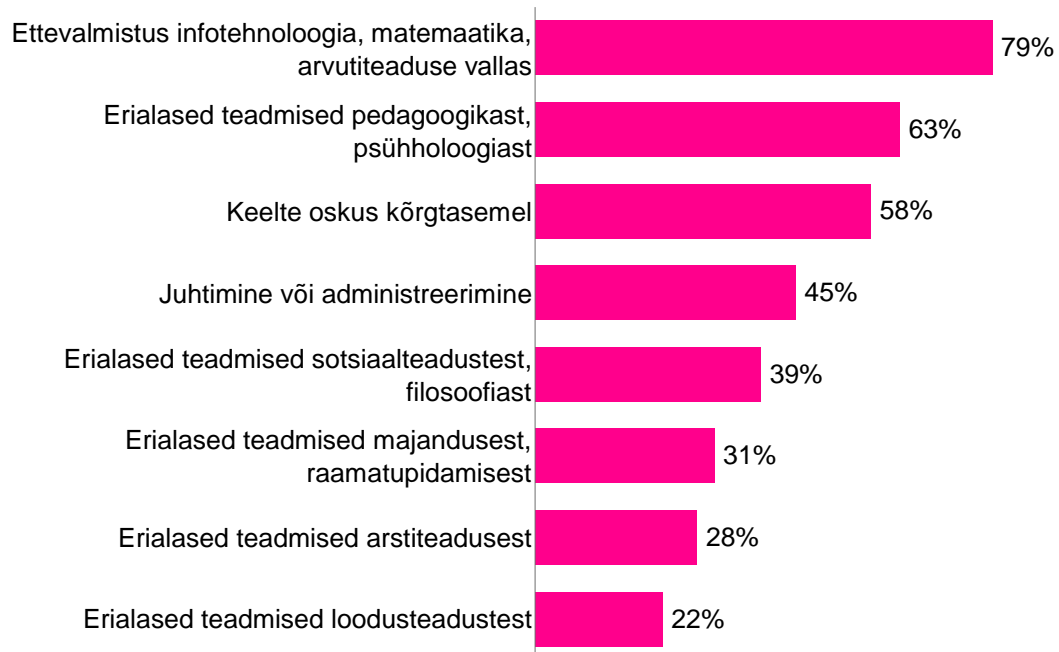


TÖÖTAJATE ARV



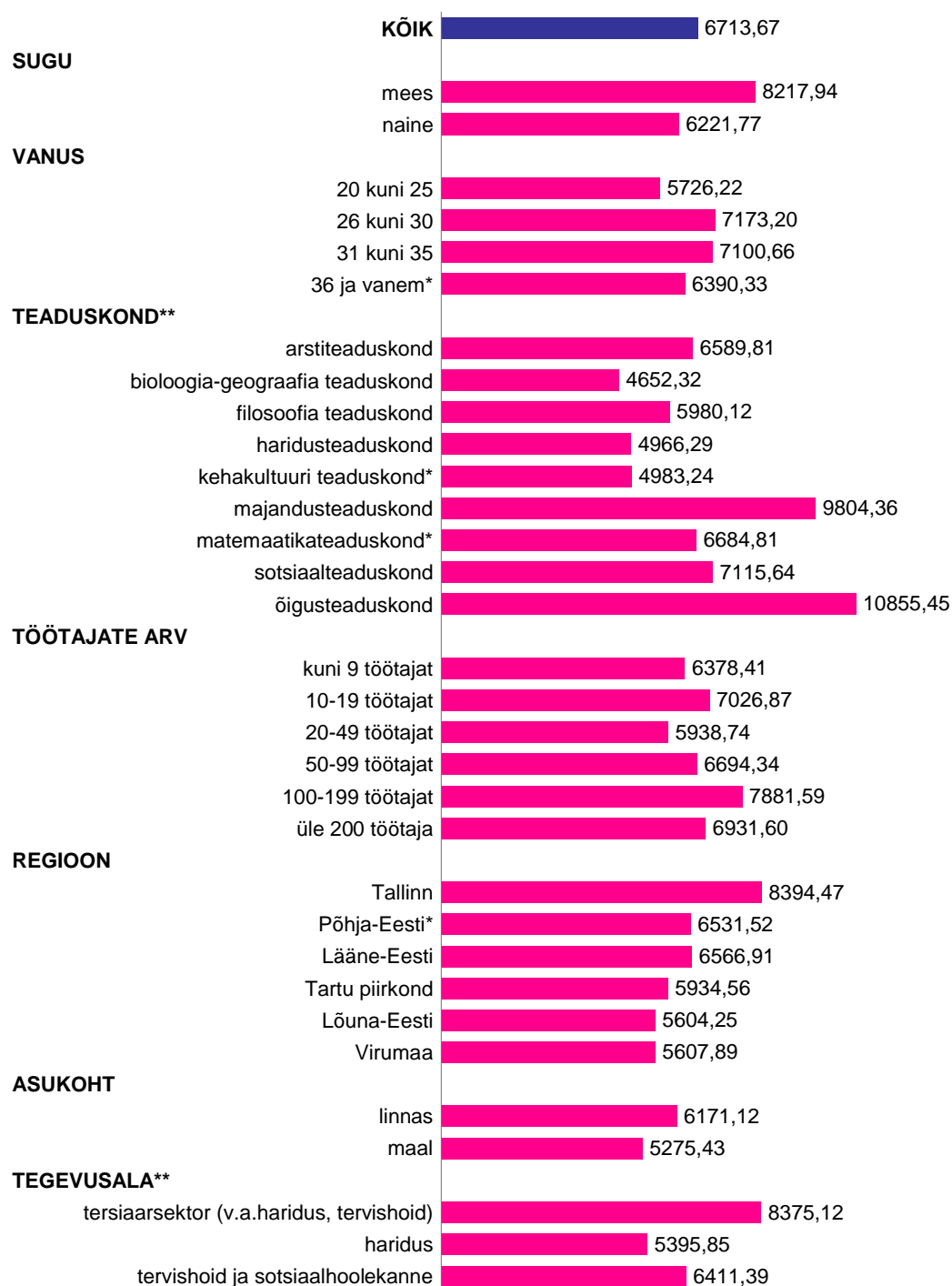
Joonis 2 Praeguselt ametikohalt nõutavad oskused

(% kõigist lõpetanutest, n=901)



Joonis 3 TÜ lõpetanute keskmine palk sihtrühmades

(% kõigist lõpetanutest, n=901)



* Esindajate vähesuse tõttu sihtrühmas tuleb arvestada suurema statistilise veaga

** Usu-, füüsika-keemia teaduskonna ning primaar- ja sekundaarsektoris töötavate lõpetanute keskmist palka pole esindajate vähesuse tõttu välja toodud

2. Kõrgkoolide lõpetajate töölevõtmisel silmas peetavad kriteeriumid ja rahulolu TÜ lõpetajatega

Palusime firmat või asutust esindaval personalitöõga tegeleval vastajal hinnata, millised kriteeriumid on asutuse/ettevõtte spetsiifikat arvestades olulised noore kõrgharidusega spetsialisti tööle võtmisel.

Esmatähtsaks peavad tööandjad töölevõtuintervjuul tekkinud muljet isiku kohta, mida kõrgkool paraku oluliselt mõjutada ei saa (joonis 4). Järgmised kriteeriumid puudutavad kandidaadi teadmiste sisulist poolt (nt. milliseid aineid läbitud õppekava sisaldas, kui hästi valdab tööletahtja keeli, erialane spetsialiseerumine jne.) ja kogemusi (praktika õpingute ajal). Lisaks eelpool toodutele nimetati vabades kommentaarides sagedamini ka selliseid värbamiskriteeriume nagu iseloomu- ja isiksuseomadused ning suhtlemis- ja eneseväljendusoskus, millest viimased on lisaks sünnipärasele andele paljuski ka õpitavad/õpetatavad.

Vähem olulisteks peetakse nõ. teiseseid faktoreid nagu hinded diplomiga kaasaskäival hinnetelehel ning kõrgkoolist omistatud kraad. Veidi üle kümnendiku ettevõtetest ja asutustest peab ebaoluliseks ka seda, millise konkreetse ja millist tüüpi kõrgkooli kandidaat on lõpetanud. Viimane asjaolu viitab ühelt poolt sellele, et kõrgkoolide maine ei ole tööandjate seas oluliselt eristuv, teisalt toonitab seisukohta, et “kõik algab inimesest endast”, s.t. olulised on teadmised ning oskus neid rakendada. Samas on kõrgkoolide maine kujundamisel just tööandjate seas edaspidi võimalik palju ära teha, et erineva taseme ja suunitlusega ülikoolid võtaks palgamaksjate jaoks “erineva näo” ning tagaks seeläbi parema konkurentsivõime näiteks jätkuhariduse toetamisel ettevõtte/asutuse poolt.

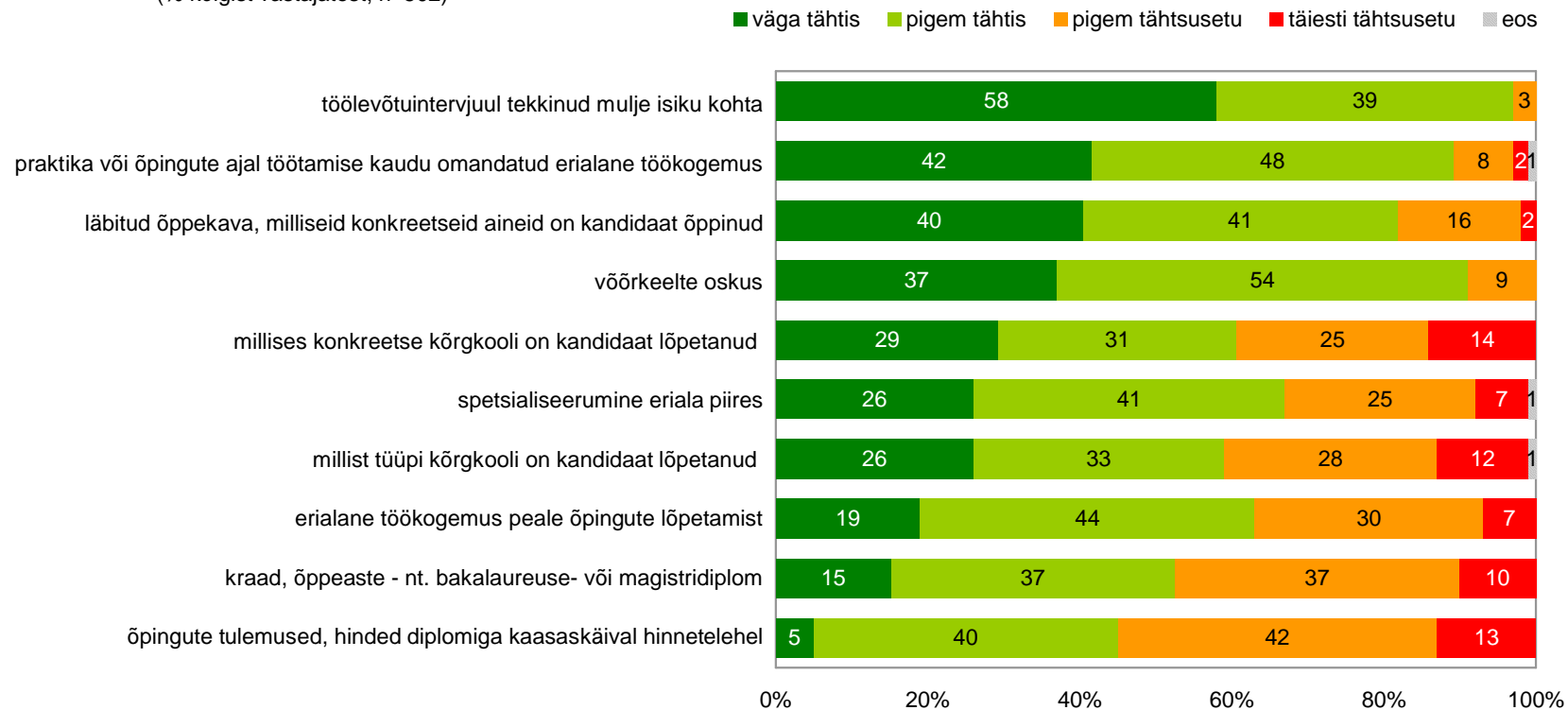
Samas on loogiline see, et tervishoiuasutused peavad kandidaadi poolt lõpetatud konkreetset ülikooli muude sektoritega võrreldes oluliselt tähtsamaks – arstiks õppida saab ju ainult Tartu Ülikoolis. Ka peavad konkreetset ülikooli keskmiselt määravamaks õigusteaduskonnast töötajaid värvanud ettevõtted/asutused.

Joonisel 5 on toodud erinevate tööalaste oskuste ja võimete olulisus kõrgharidusega spetsialisti palkamisel ning tööandjate rahulolu nimetatud aspektidega TÜ lõpetanute puhul.

Tööandjate rahulolu Tartu Ülikooli lõpetanutega on väga kõrge – ligi 90% vastanutest hindab noorte spetsialistide kõiki tööalaseid oskusi ja võimeid pigem heaks või väga heaks. TÜ lõpetanute tugevamad küljed on kindlasti erialased teadmised ning iseseisvus töös. Arenemisruumi võiks samas olla meeskonnatöö osas, mida tööandjad peavad olulisimaks oskuseks, kuid hindavad TÜ lõpetanute puhul veidi madalamalt kui erialaseid teadmisi. Mõnevõrra vähem rahul ollakse ka lõpetanute juhtimis- ja koordineerimis-, esinemis- ning heade praktiliste oskustega. Viimased sõltuvad paljuski töökogemusest ning seetõttu võivad need aspektid aja möödudes teenida tööandjalt ka kõrgemaid rahulolu hinnanguid.

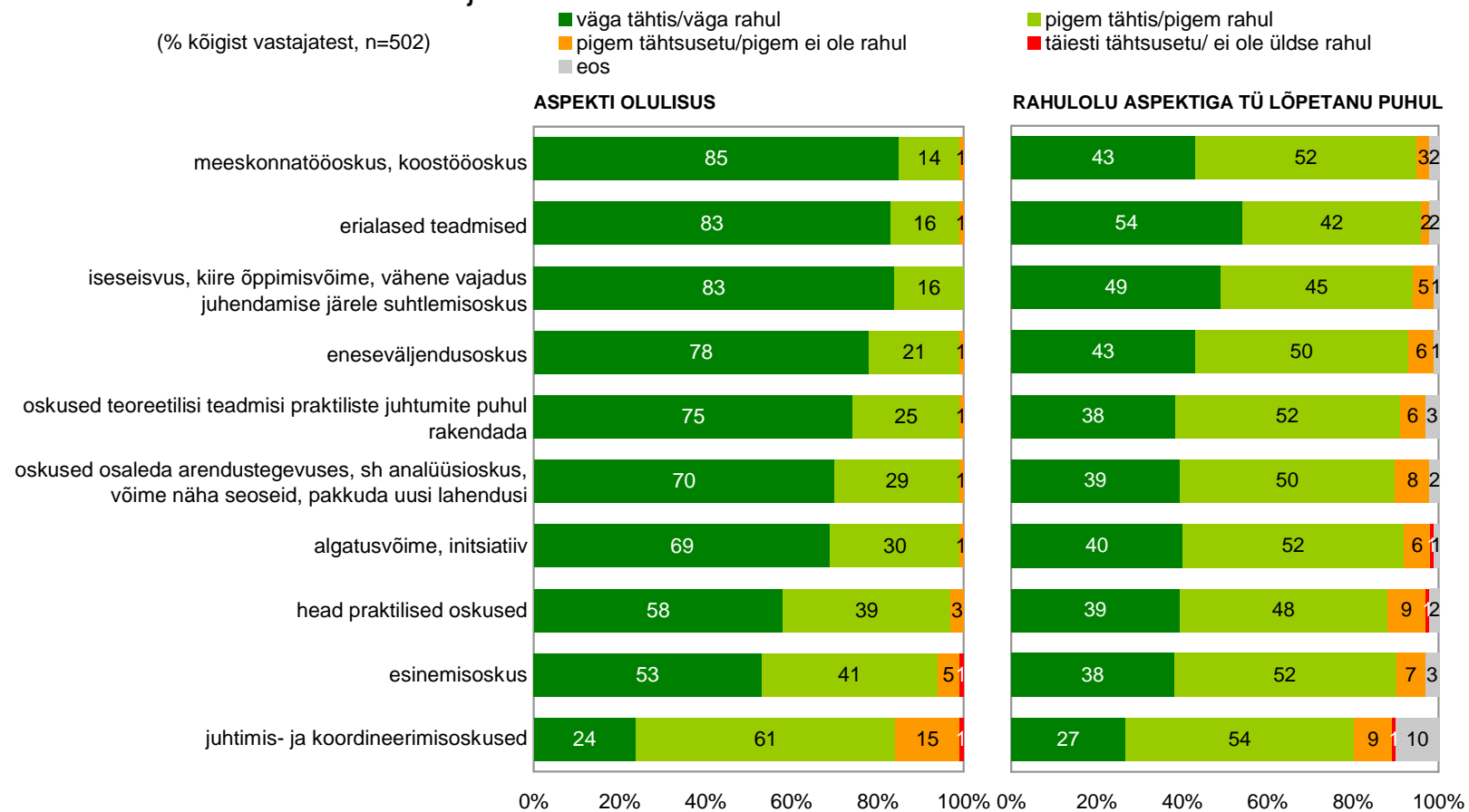
Joonis 4 Kriteeriumid noore kõrgharidusega spetsialisti tööle võtmisel

(% kõigist vastajatest, n=502)



Joonis 5 Töölased oskused ja võimed

(% kõigist vastajatest, n=502)



3. Tööandjate informeeritus kõrgharidusreformist ning valmidus koostööks ülikoolidega

3.1 Tööandjate informeeritus kõrgharidusreformist

Palusime vastanud personalitööga tegeleval organisatsiooni esindajal hinnata, kuidas informeeritaks ta peab ennast kõrgharidusreformi, käibenimega 3+2 reformi suhtes.

Pooled personalitöötajatest hindasid end 3+2 reformiga hästi või väga hästi kursis olevat; kolmandik leidis, et info on pigem ebapiisav (joonis 6). Kümnenndik vastanutest kuulis nimetatud reformist esmakordselt. Keskmisest sagedamini hindavad oma teadmisi nimetatud reformi kohta ebapiisavaks 5-9, aga ka üle 200 töötajaga, samuti Põhja-Eesti (v.a. Tallinn) ja Virumaa organisatsioonide esindajad. Virumaa ettevõtete/asutuste esindajate madalam teadlikkus uuest haridusreformist võib muuhulgas olla tingitud venekeelse info ebapiisavast kättesaadavusest 3+2 reformi kohta.

Paremini informeeritaks peavad end need personalitöötajad, kes on infot reformi kohta saanud kas ülikoolidest või haridusministeeriumist. Infopuudus on pigem neil, kes nimetavad peamise infoallikana ajakirjandust, mis tõenäoliselt on seletatav suurema infomüra ja erinevate suunitluse ja eesmärkidega sõnumite rohkusest meedias.

Samas pidas 69% (joonis 7) ettevõtete/asutuste esindajatest just ajakirjandust selleks allikaks, kust haridusreformi kohta käivat infot on saadud/hangitud. Seetõttu **oleks oluline selgemapiirilisema 3+2 reformi alase kommunikatsiooni, muuhulgas ka venekeelse suunamine meediasse,** kuidas ajakirjandus on siiski mugav infoallikas.

3.2 Tööandjate valmisolek koostööks ülikoolidega

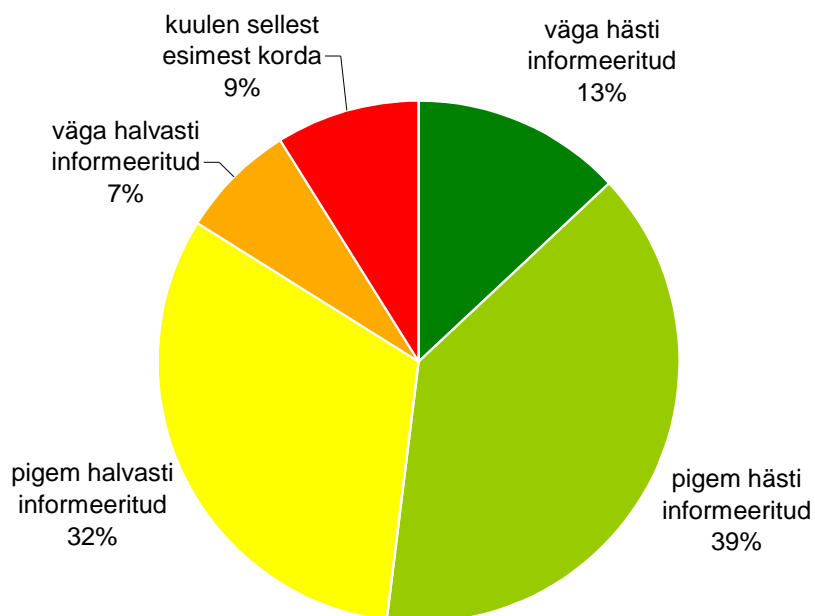
Selleks, et ülikoolide ja tööandjate huvid võimalikult hästi kaetud saaksid, on erinevaid koostöövõimalusi. Palusime ettevõtete/asutuste esindajatel hinnata, kui tähtsad on erinevad koostöövariandid nende organisatsiooni jaoks (joonis 8).

Enam vajalikumaks peetakse praktilist laadi koostööd ehk praktikavõimaluste pakkumist tudengitele. Pisut enam tähtsustavad seda just maa-asulates olevad ettevõtted/asutused, mille üheks põhjuseks on muuhulgas maaettevõtete suurem vajadus tulevasi spetsialiste oma organisatsiooniga enam siduda, kuidas heast kvalifikatsioonist on maapiirkondades enam puudus. Samal põhjusel hinnatakse veidi enam ka oma organisatsiooni tutvustamise võimalust ning tagasiside andmist lõpetanu hakkamasaamise kohta. Linnades on tööandjal personali osas kahtlemata suurem valik.

Madalamalt hindavad tööandjad oma organisatsiooni ja värbamispoliitika tutvustamist ülikoolis. Võib arvata, et üheks põhjuseks on teadmine, et üliõpilaste aktiivsus tööandjate ülesleidmisel "ennustab" mõnevõrra ka nende initsiatiivikut ja võimet elus hakkama saada.

Joonis 6 Informeeritus kõrgharidusreformi 3+2 osas

(% kõigist vastajatest, n=502)



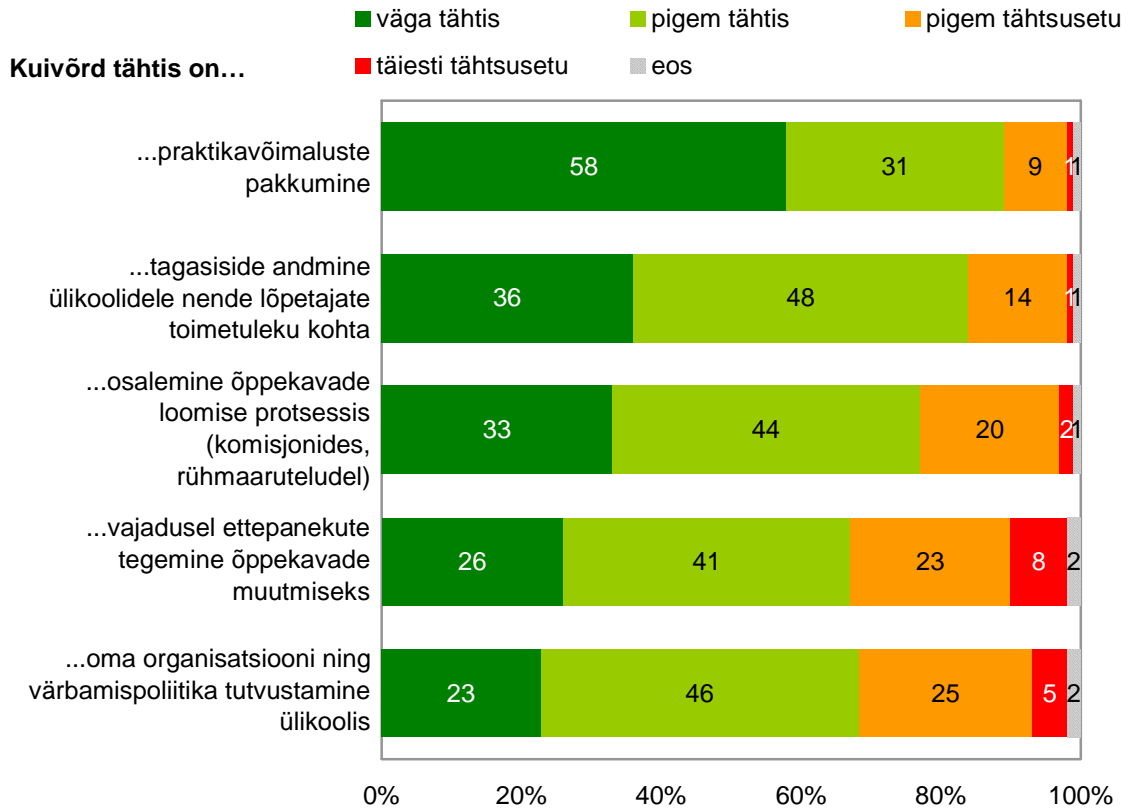
Joonis 7 Kust Te olete saanud infot kõrgharidusreformi kohta?

(% kõigist vastajatest, n=502)



Joonis 8 Töandjate hinnangud erinevatele koostöövõimalustele ülikoolidega

(% kõigist vastajatest, n=502)



3.3 Tööandjate suhtumine töö kõrvalt õppimisse

Arvestades kogemust enda ettevõtte/asutuste töötajatega, palusime personalitöötajal anda hinnang mitmetele väidetele töö kõrvalt õppimise kohta (joonis 9).

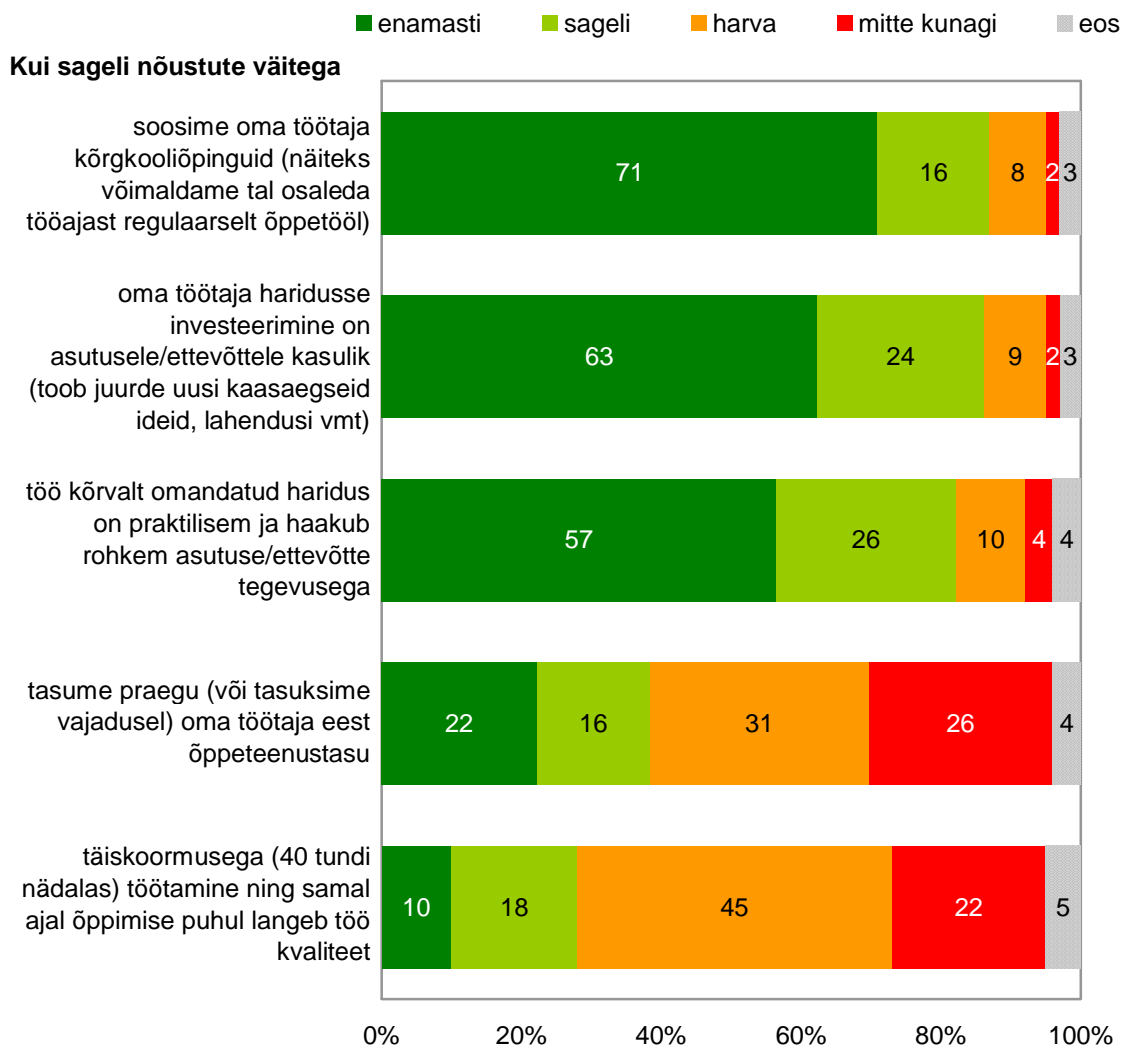
Asutused/ettevõtted on nõus töötaja õppimist soosima pigem kaudselt. Näiteks oli 71% personalitöötajatest nõus väitega, et nende firmas enamasti võimaldatakse käia tööajast regulaarselt õppetööl. Kaks kolmandikku vastanuid leidis, et selline täiskoormusega töö ja kooli ühildamine ei mõju enamasti halvasti töö kvaliteedile, mis võib olla ka üheks põhjenduseks, miks töö kõrvalt koolis käimisele soosivaid hinnanguid antakse.

Töö kõrvalt õppimisse suhtuvad veidi tõrjumamalt tervishoiu ja sotsiaalhoolekande asutused, alla 9 ning üle 200 töötajaga ettevõtted/asutused, kus töötaja õppimine põhjustab võib-olla tööprotsessis enam ebaregulaarsusi.

Kuigi ettevõtted tunnistavad, et oma töötaja haridusse investeerimine on kasulik, ei maksaks 26% organisatsioonidest kunagi oma töötaja õppemaksu. Kindlasti on siin põhjuseks nii finantsressursid kui seadusandlus.

Joonis 9 Töandjate suhtumine töö kõrvalt ülikoolis õppimisse

(% kõigist vastajatest, n=502)



Lisad

A Metoodika kirjeldus

Valim

Vastajate valim moodustati kvootvalimi printsiibil. Valimi moodustamiseks kasutati Ambrosia andmebaasi.

Planeeritud ja tegeliku valimi struktuur võrrelduna Tartu Ülikooli poolt ette antud statistiliste andmetega on toodud järgnevas tabelis.

Valimi struktuur ja statistilised võrdlusandmed

Tegevusvaldkond EMTAK	Statistilised andmed		Planeeritud valim		Tegelik valim	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%
Kokku:	562	100%	500	100%	502	100%
1. A-F	35	6,2%	31	6,2%	39	7,8%
2. G-I	41	7,3%	37	7,4%	30	6%
3. J-K	32	5,7%	30	6%	24	4,8%
4. L	44	7,8%	43	8,6%	43	8,6%
5. M	221	39,3%	197	39,4%	206	41%
6. N-O	189	33,6%	163	32,6%	160	31,9%

EMTAK17_KOODID
A Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus
B Kalandus
C Mäetööstus
D Töötlev tööstus
E Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus
F Ehitus
G Hulgi- ja jaemüük; remont
H Hotellid ja restoranid
I Veendus, laendus ja side
J Finantsvahendus
K Kinnisvara-, üürimis- ja äritegevus
L Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
M Haridus
N Tervishoid ja sotsiaalhooldus
O Muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus

Küsitlus

Telefoniintervjuud viiakse läbi Emori telefoniküsitluse keskses. Intervjuu käiku ja valimi proportsioone kontrollib spetsiaalne tarkvara Ci3 WinCATI.

Valimibaasi genereeritud 7701 telefoninumbri seast kasutati ära 7493 telefoninumbrit, kusjuures:

- 502 juhul viidi intervjuu läbi;
- 20 juhul keelduti intervjuust kohe (ei olnud võimalik täpsustada, kas on tegemist sihtrühma esindajaga või mitte);
- 31 juhul keeldus sihtrühma kuuluv isik vastamisest;
- 4044 juhul ei olnud valitud numbril sihtrühma esindajat;
- 5 juhul ei toimunud intervjuud, kuna kvoot oli täis;
- 2213 juhul ei saadud kontakti (number ei vastanud/polnud kasutusel, oli kinni, automaatvastaja);
- 678 juhul kuulus number eraisikule.

Küsitlustöö viisid superviisori juhtimisel läbi 11 erikoolituse läbinud Emori küsitlejat.

Sihtrühmaesindajaga läbiviidud intervjuu keskmine pikkus oli 15,65 minutit.

Andmetöötlus

Andmete töötlemisel kasutati statistikapaketti SPSS for Windows ver. 10.

Usalduspiirid

Andmetabelite uurimisel ja tulemustest järelduste tegemisel tuleb arvestada valimi veaga. Oleme andnud vea piirid 95% tõenäosusega, arvestades kogu valimi ja sagedamini esinevate alarühmade arvulist suurust.

Statistilise vea piirid

Vastuse osakaal/ Valimi suurus	50%	45%	40%	35%	30%	25%	20%	15%	10%	5%
		55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%
10	31,0%	30,8%	30,4%	29,6%	28,4%	26,8%	24,8%	22,1%	18,6%	13,5%
30	17,9%	17,8%	17,5%	17,1%	16,4%	15,5%	14,3%	12,8%	10,7%	7,8%
50	13,9%	13,8%	13,6%	13,2%	12,7%	12,0%	11,1%	9,9%	8,3%	6,0%
75	11,3%	11,3%	11,1%	10,8%	10,4%	9,8%	9,1%	8,1%	6,8%	4,9%
100	9,8%	9,8%	9,6%	9,3%	9,0%	8,5%	7,8%	7,0%	5,9%	4,3%
150	8,0%	8,0%	7,8%	7,6%	7,3%	6,9%	6,4%	5,7%	4,8%	3,5%
200	6,9%	6,9%	6,8%	6,6%	6,4%	6,0%	5,5%	4,9%	4,2%	3,0%
300	5,7%	5,6%	5,5%	5,4%	5,2%	4,9%	4,5%	4,0%	3,4%	2,5%
400	4,9%	4,9%	4,8%	4,7%	4,5%	4,2%	3,9%	3,5%	2,9%	2,1%
500	4,4%	4,4%	4,3%	4,2%	4,0%	3,8%	3,5%	3,1%	2,6%	1,9%

Projekti töörühm

Uuringu eri etappides osalesid ja olid vastutavad:

Tellijapoolne kontaktisik: Kadrin Kergand, Tartu Ülikool
 Uuringu kava ja aruande koostaja: Katrin Karma
 Valim ja programm: Katre Seema, Kai Paap
 Küsitlustöö koordineerija: Aire Leht
 Ankeedi tõlge vene keelde: Maria Repkina
 Andmetöötlus: Kalev Mitt
 Graafilised tööd: Maire Nõmmik

Kontaktandmed:

AS Emor
 Telefon: (0) 626 8520
 Telefon (üld): (0) 626 8500
 Faks: (0) 626 8501
 E-mail: katrin.karma@emor.ee
 E-mail (üld): emor@emor.ee
www.emor.ee
 Adress: Ahtri 12, 6. korrus
 10151 Tallinn

B Ankeet

C Tabelid