

Väljaspool Tartut asuvatel objektidel töötamise mõju mõnedele
 eluvaldkondadele Tartu EMK-i töölise hinnangute alusel vanusegruppide järgi

Jrk. nr.	Vanus aastates	Eluvaldkonnad	Kodu korra- hoid	Laste- kasva- tamine	Läbi- saamine abikas- saga, suhtle- mine teiste perekon- na liik- metega	Kinos, teatris, kontser- dil käi- mine	Sporti- mine, keha- kultuu- ri- tegele- mine	Õppi- mine, enese- täien- damine	Tervis	Kutse- töö kvali- teet	Töö organi- seerimi- ne
1.	Kuni 24		2,3	2,5	2,4	2,3	2,5	2,3	1,5	1,4	1,5
2.	25 - 29		2,7	3,0	3,0	3,1	2,7	2,8	2,5	1,7	2,4
3.	30 - 34		3,2	3,4	3,0	3,1	2,7	2,7	2,2	2,1	2,5
4.	35 - 39		3,4	3,3	2,9	3,3	2,9	2,5	3,0	1,6	2,1
5.	40 - 49		2,0	2,6	2,9	2,9	2,2	2,0	2,5	2,2	2,3

tamine, suhtlemine perekonnaliikmetega. Analüüs vanusegruppide kaupa tõestab ka, et kutsetöö kvaliteet ja töö organiseerimine komanderingus olles ei halvene. Ilmselt nõrk seos koduse olmeega ning ka vähene kultuurihuvide evimine loob eeldused kuni 24 aastaste positiivseteks hinnanguteks töölkäimisele väljaspool Tartut. Veidi on häiritud sportimine, laste kasvatamine.

Seda, et valdav enamus väljaspool Tartut tööl viibinud töolistest on abieluinimesed ja et enamus neist ei soovi töötada väljaspool Tartut selgus juba eelnevalt, põhjuseks ilmselt negatiivne mõju eluvaldkondadele. Tabeli 3.12 andmed näitavadki, et peale kutsetöö kvaliteedi ja töö organiseerimise häirib töötamine väljaspool Tartut perekonnainimestel kõiki eluvaldkondi, enam aga laste kasvatamist. Siit ka perekonnainimeste ilme vastumeelsus tööga väljaspool Tartut. Seevastu neil, kes pole abielus, on mõnevõrra häiritud vaid kinos, teatris, kontsardil käimine ning sportimine, kehakultuuriga tegelemine.

Tabel 3.12

Väljaspool Tartut asuvatel objektidel töötamise mõju mõnede eluvaldkondadele Tartu ENK-i tööliste hinnangute alusel perekonnaseisu järgi

Jrk. nr.	Eluvaldkond	Kodu korraahold	Laste kasvatamine	Lüüsamine abikaasaga; suhtlemine teistega perekonnaliikmetega	Kinos, teatris, kontserdil käimine	Sportimine; kehakultuuriga tegelemine	Õppimine; enesetäiendamine	Tervis	Kutsetöö kvaliteet	Töö organiseerimine
1.	Üksik	1,9	1,1	1,4	2,7	2,7	2,5	2,1	1,9	2,0
2.	Perekonnainimene	3,0	3,4	3,1	3,0	2,6	2,5	2,5	1,7	2,2

Järgnevas tabelis 3.13 on toodud erineva haridusega tööliste hinnangud väljaspool Tartut töötamise mõjule mõningatele eluvaldkondadele. Madalama haridustasemega töölistel on enam häiritud laste kasvatamine, enese füüsiline arendamine ja erinevalt teistest haridusgruppidest ka tööprotsessi organiseerimine ($\bar{x} = 3,0$). Võib öelda, et madalama haridusega töölistel meelssmini ei lahkuda Tartust. Veidi kõrgema, 8 klassilise haridusega tööliste probleemid on veidi teised. Kõigepealt kannatab neil kinos, teatris, kontserdil käimine, reaski teki- ja suhtlemisel perekonnaga. Semasugused on lood ka 9 klassilise haridusega töölistel puhul, kuna keskharidusega töölistel tõuseb probleemiks laste kasvatamine suhtlemine kodustega ning enese vaimne ja füüsiline arendamine.

Jälgides kuue erialagrupi (ehituselektrikud, ehituslukksepad ja transporteerijad, kraanajuhid on välja jäetud, kuna nende osakaal on väga väike) tööliste keskmisi hinnanguid tabelis 3.14 näeme, et erialagruppide vahel on erinevused tuntuvalt, ent mitte vestupidised üldpildile. Kõrvutades näiteks raudbetoonkonstruktsioonide monteerijate, betoneerijate ja müürseppade hinnanguid komanderingute mõjule kodule ja perekonnale viimistlejate hinnangutega näeme, et viimased on andnud märks negatiivsema suhtumise. Et on tegemist rühmedega, kus naiste osakaal tublisti erineb, leiamegi neile erinevustele seletuse. Teisi erinevusi tööliste erialagruppide hinnanguid me eraldi kirjeldama ei hakka: kombineadi töötajad, kes ühe või teise tööloigu eest vastutavad, peaksid neid oma ülesannete seisukohalt täpsemalt analüüsima. Nii väärriks tähelepanu viimistlejate ja lukkseppade hinnang, et töö väljaspool Tartut rikub tervist; samuti peaks mõtlema, mis alus on üldise negatiivse suhtumise taustal kõigi erialade tööliste poolt antud hinnangul, et kutsetöökvaliteet kannatab väljaspool Tartut töötamisel siiski vähe, jne.

Väljaspool Tartut asuvatel objektidel töötamise mõju mõnele eluvaldkondadele
Tartu EEK-i tööliste hinnangute alusel haridusgruppide järgi

Jrk. nr.	Eluvaldkonnad Haridus	Kodu korras- hoid	Laste kasva- tamine	Läbise- mine abi- kaasaga, suhtlemi- ne teistega perekoona liikmete- ga	Kines, teatri, konsert- dil käi- tamine	Sporti- mine, keha- kultuu- ri tegele- mine	Õppimi- ne, ene- setüien- damine	Tervis	Kutse- töö kvali- teet	Töö organi- seerimine
1.	Kuni 7 klassi	2,7	3,6	2,8	2,9	3,4	2,6	2,4	2,1	3,0
2.	8 klassi	2,9	2,8	3,0	3,1	2,4	2,4	2,3	1,8	2,0
3.	9 klassi	2,6	2,7	2,8	2,9	2,2	2,3	2,5	1,7	1,8
4.	10 - 11 klassi keskharidus kõrgem haridus	2,3	3,1	2,9	2,8	2,8	2,7	2,4	1,7	2,4

Tabel 3.14

Valjaspool Tartus asuval ajal objektidel töötamise aja eluvaldkondadele
Tartu EEK-i töölise hinnangute alusel erialade lõikes

Jrk. nr.	Eriala	Eluvaldkonnad	Laste kasvatusmine	Kodu korras-hoid	Läbisaamine abi-kasuga, suhtlemine tsiste perekonna-likke tege	Kines, tetrise, kontserdil käimine	Sportimine, kohakul-tuuriga tegele-mine	Õppimi-ne, enese-täiendamine	Tervis	Kutse-töö kvali-test	Töö organi-seerimi-ne	Eriala-grupi keskmine hinnang
1.	Raudbetoonkonstruktsioonide monteerija, betooneriija, stäärisepp		2,6	2,8	2,9	2,5	2,6	2,8	2,4	1,8	2,1	2,5
2.	Krohviija, masier, püüsepp		3,2	3,4	3,0	3,1	2,6	2,4	2,6	1,8	2,3	2,7
3.	Mehhanismide juht, autojuht		2,0	2,0	2,6	2,8	2,0	1,8	2,0	1,8	1,4	2,0
4.	Elektri- või gaasikeeviteija		2,4	3,1	2,7	2,9	2,5	2,5	2,0	1,5	1,7	2,4
5.	Ohituselektrik, ohitusalukksepp		2,0	1,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,6
6.	Transporteriija, kraanajuht		2,3	1,7	1,7	2,7	2,3	1,7	2,0	2,0	2,3	2,1
7.	Remondilukksepp, torulukksepp, ohituse santehnik		3,2	3,2	3,2	3,5	3,3	2,7	2,6	2,0	2,9	3,0
8.	Transportitööline, abitööline, laborant jt. töölised		1,4	1,0	2,0	2,6	2,0	2,2	1,6	2,0	2,3	1,9

Tabelist 3.15 nähtub, milline on väljaspool Tartut töötamise mõju erineva kvalifikatsiooniga töölistele. Olulisi erinevusi silma ei torka. Madalama kvalifikatsiooniga (ilmselt nooremstel) töölistel on veidi enam häiritud kultuuriüritustest osavõtmine, kuna kõrgema kvalifikatsiooniga töölistel lisenduvad siia veel kodukorrasehoid, laste kasvatamine ja suhtlemine perekonnaliikmetega.

Tabelis 3.16 andmed näitavad Tartust eemal asuvatel objektidel töötamise mõju erinevatele eluvaldkondadele erineva erialase staažiga tööliisgruppides. Ka siin ei esine eelnevaga võrreldes üllatusi. Selgub, et enam kannatavad otseselt koduga seotud eluvaldkonnad nagu laste kasvatamine (kõik grupid), kodu korras-hoid, suhtlemine perekonnaliikmetega. Madalama erialase staažiga (2 - 5 aastat) töölistel ja kõrge staažiga töölistel (üle 15 aasta) on häiritud ka kinoo, teatri, kontserdil käimine.

On selge, et ehitamine väljaspool Tartu linna on vajalik nii rahvamajanduse kui ka kombinaadi seisukohalt, kuigi paraku toob see kaasa rea probleeme. Ennekõike on teataval määral häiritud mõninged olulisemad eluvaldkonnad, nagu tõestas eelnenud analüüs mitmete sotsioloogiliste üldnäitajate alusel. Tuletame veelkord meelde, et ennekõike on need otseselt kodu ja perekonnaga seotud valdkonnad (laste kasvatamine, kodu korras-hoid, suhtlemine perekonnaliikmetega). Tuleb aga märkida, et maksimaalselt pole häiritud ükski eluvaldkond. Pealegi ei sega komanderingus viibimine oluliselt nooremaid ja perekonnaga nõrgemalt seotud meessoost töölist elurütmi. Nende hulgas on enam neid, kes peavad väljaspool Tartut töötamist üsna normaalseks. Seega on võimalik rehvuldsva organiseerimise korral vältida ebameeldivusi välisobjektidele suunamisel.

Tabel 3.15

Väljaspool Tartut asuvate objektidel töötamise mõju eluvaldkonda-
dele Tartu EEK-i töeliste hinnangute alusel kvalifikatsioonigruppide kaupa

Jrk. nr.	Eluvaldkond Kvalifikatsioon	Kodu korras- hoid	Laste kasve- tamine	Läbi- seami- ne obi- kassaga suhtlemi- ne teiste perekonna liikmetega	Kino-, teatris, kontser- dil käi- mine	Sporti- mine, kehe- kultuuri- ge tegele- mine	Õppi- mine enese- täien- damine	Tervis	Kutse töö kvali- teet	Töö orge- ni- se- ri- mine
1.	II kategooria	2,8	2,3	2,1	2,8	2,7	2,6	2,2	2,0	2,3
2.	III kategooria	2,4	2,9	2,5	2,8	2,5	2,2	1,9	1,5	1,8
3.	IV kategooria	3,0	3,1	3,2	3,1	2,8	2,7	2,6	1,8	2,2
4.	V,VI kategooria	2,8	3,1	3,1	2,7	2,3	2,4	2,7	1,8	2,5

Tabel 3.16

Väljaspool Tartut asuvatel objektidel töötamise mõju eluvaldkondedele
Tartu EKK-i tööliste hinnangute alusel stažigruppide kaupa

Jrk. nr.	Eluvaldkonnad Tööstaž praegusel erialal	Kodu korras- hoid	Laste kasvata- mine	Lübisaa- mine abi- kaasaga, suhtlemi- ne teiste perekonna- liikmetega	Kinos, teatris, kontser- dil käi- mine	Sporti- mine, keha- kultuuriga tegelemine	Õppi- mine enese- täiendä- mine	Tervis	Kutse- töö kvali- teet	Töö orga- niseer- imise
1.	Kuni 2 aastat	2,6	2,9	2,4	2,6	2,8	2,3	1,7	1,6	2,1
2.	2 - 3 aastat	2,9	3,0	2,7	3,3	2,4	2,2	2,5	1,8	1,9
3.	4 - 5 aastat	2,9	3,0	3,3	3,2	2,8	2,8	2,7	1,7	2,2
4.	6 kuni 15 aastat	3,1	3,1	3,0	2,7	2,5	2,7	2,5	2,0	2,6
5.	Üle 15 aasta	3,0	3,0	3,3	3,2	2,8	2,3	3,1	1,7	2,1

IV STIMULEERIMINE

4.1. Materiaalne stimuleerimine

Sotsiaalse elu planeerimise oluline lõik on palgatingimuste võimalikult peendlikum kooskõlastamine kogu ettevõtte majandusliku tegevusega ühelt poolt ning teiselt poolt töötajate poolt palgale esitatavate põhjendatud ja mõistlike nõudmiste maksimaalne arvestamine. Ankeetküsitluse andmeil oli tööliste keskmine palk (koos preemiade ja lisatasudega) kombinatsioonis 178, tehases 163 rubla. Meeste palgad on kõrgemad nii naiste kui ka keskmisest palkadest. Kombinatsiooni mehed teenivad keskmiselt 181 rubla, naised 169 rubla kuus. Tehases on erinevus meeste ja naiste palkades veelgi suurem. Siin saavad mehed keskmiselt 178 rubla naiste 133 rubla vastu. Siinkohal olgu lisatud, et sama ankeetküsitluse andmetel oli ITP ja teenistujate keskmine palk kombinatsioonis 160, tehases 145 rubla, s.o. mõlemas ettevõttes 18 rubla vähem tööliste keskmisest palgast.

Tabelis 4.1 on toodud tööliste jagunemine palgagruppidesse. Nagu keskmise palga suuruse järgi oodata võiski, esineb kõige sagedamini keskmisi palku vahemikus 161-190 rubla. Hiisuguse keskmise palgaga on elanukombinatsioonis 27,1 % ankeedile vastanudest, tehases 29,8 %. 131-160 rubla intervalli kuulub palku samuti üsna arvukalt. Väikesearvuliselt on esindajaid äärmistes palgaintervallides, s.o. kuni 70 rubla ja üle 280 rubla. Mehi on enam 161-190 rublase keskmise palgaga, naisi 131-160 rublase palgaga ja seda mõlemas ettevõttes.

Kõige paremini iseloomustab töulist tema haridus, kvalifi-

Tabel 4.1

Meeste ja naiste palgade jagunemine (% - des).

Jrk. nr.	Palga intervall rbl.	E/v	Kõik	Mehed	Naised
1.	Kuni 70 rubla	EEK	-	-	-
		RBT	0,8	1,1	-
2.	71 - 100 rubla	EEK	3,6	3,1	5,4
		RBT	7,3	1,1	22,2
3.	101 - 130 rubla	EEK	13,3	11,6	18,9
		RBT	9,7	8,0	13,9
4.	131 - 160 rubla	EEK	16,9	14,7	24,3
		RBT	27,4	20,5	44,4
5.	161 - 190 rubla	EEK	27,1	30,2	16,2
		RBT	29,8	35,2	16,7
6.	191 - 220 rubla	EEK	21,1	20,9	21,6
		RBT	16,1	21,6	2,8
7.	221 - 250 rubla	EEK	11,4	12,4	8,1
		RBT	7,3	10,2	-
8.	251 - 280 rubla	EEK	4,8	5,4	2,7
		RBT	0,8	1,1	-
9.	281 - 340 rubla	EEK	1,8	1,6	2,7
		RBT	0,8	1,1	-
Keskmise palk rublades		EEK	178	181	169
		RBT	163	178	133

katsioon ja ettevõttes töötamise aeg. Et palk oleks stimuleeriva toimega, peaks palga suurus, olenedes ennekõike töötaja tööpanusest, sõltuma ka nendest näitajatest. Püüame analüüsida, kas ja millised seosed nimetatud näitajate vahel ettevõttes on.

Tabelis 4.2 on toodud keskmine palk üldhariduse järgi.

Tabel 4.2

Keskmine palk rublades hariduse järgi

Jrk. nr.	Haridus	EEK	RBT
1.	1 - 4 klassi	196	-
2.	5 klassi	-	130
3.	6 klassi	235	190
4.	7 klassi	178	154
5.	8 klassi	178	163
6.	9 klassi	187	169
7.	10 - 11 klassi või keskeri-haridus	172	175
8.	kõrgem haridus	145	145

Arvud tabelis kinnitavad, et hariduse kasvuga keskmine palk ei suurene. Elamukombinaadis on olukord praegu koguni vastupidine. Väiksema haridusega inimesed saavad keskmiselt suuremat palka.

Vastupidine on olukord kvalifikatsiooni puhul, nagu selgub tabelist 4.3

Hõlmas ettevõttes kasvab koos kvalifikatsiooni tõusuga ka keskmine palk. Erandi moodustavad vaid kombinaadi VI kategooria töölised, kes teenivad keskmiselt vähem kui V kategooria töölised ja seda tervelt 51 rubla võrra. Palga suuruse ja kvalifikatsiooni vahel on tugev korrelatiivne seos: Kombinaadi töölise palk

hul $r = 0,35$, tehases $r = 0,44$, s.t. kvalifikatsiooni tõusuga kaasneb keskmise palga suurenemine. Huvitav on märkida, et meil poolt varem läbiviidud uurimustes pole sellist seost (ja nii tugevat) teistes Tartu ettevõtetes ja ka väljaspool Tartut asuvas ettevõtetes olnud. Selline seos viitab võimalusele. Tabel 4.3

Keskmine palk rublades kvalifikatsiooni järgi

Jrk. nr.	Kvalifikatsioon	EEK	RBT
1.	Õpilene	145	-
2.	Tööline erialal, kus pole kategooriaid	148	130
3.	I kategooria	-	100
4.	II kategooria	151	130
5.	III kategooria	166	154
6.	IV kategooria	187	169
7.	V kategooria	211	172
8.	VI või VII kategooria	160	208

suhteliselt lihtsamalt korraldada tööliste kvalifikatsiooni tõstmist, sest kõikidest stimuleerimisevormidest kõige mõjusamateks peetakse just materiaalse sisuga stimuleid nagu edaspidi selgub.

Edasi vaatleme, kuidas mõjutab keskmise palga suurus omandatud erialal ja ettevõttes töötamise aeg. Toome vastavad näitajad ära tabelis 4.4

Korrelatiivne seos on nii erialal töötatud aja ja palga kui ka ettevõttes töötatud aja ja palga vahel arvestatav vaid kombinatsioonis, mõlemal puhul $r = 0,31$. Tehase näitajate vahel pole seos oluline (alla 0,1). Seose olemasolu kinnitab, et elamukombinatsioonis tõuseb keskmine palk koos staažiga ettevõttes kui ka erialal.

Tabel 4.4

Keskmine palk rublades vastavalt ettevõttes ja erialal
tööstatud ajale

Jrk. nr.	Tööstatud aeg	Ettevõttes		Erialal	
		EEK	RBT	EEK	RBT
1.	Vähem kui 2 aastat	160	148	160	169
2.	2 - 3 aastat	175	160	175	169
3.	4 - 5 aastat	199	166	181	154
4.	6 - 7 aastat	214	160	196	160
5.	8 - 9 aastat	220	172	184	160
6.	10 - 11 aastat	-	187	160	175
7.	12 - 13 aastat	190	205	187	187
8.	14 - 15 aastat	235	151	154	151
9.	Üle 15 aasta	145	157	226	172

viimasel juhul mõjub seos tõenäoliselt läbi kvalifikatsioon, sest seos kvalifikatsioon ja palga vahel oli statistiliselt oluline.

Üksikute erialade loikes on kõrgemaks keskmiseks palgaks 193 rubla. Sellist keskmist palka saavad kombinaadi raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, müürsepad ja elektri- ning gaasikeevitajad. Ainult 3 rubla vähem - keskmiselt 190 - saavad maalrid, puusepad, krohvijad. Tehases on kõrgeimaks keskmiseks palgaks 184 rubla, mida saavad remondi- ja torulukksepad.

Ankeedivastuste alusel arvutatud keskmised palgad erialade järgi on toodud tabelis 4.5, tootmisloikude kaupa tabelites 4.6 ja 4.7. Tootmisloiguti on kõige kõrgem keskmine palk - 193 rubla - elamukombinaadi I, II montaažijaoskonna töölistel; viimist - luojaoskonna tööliste keskmine palk on 190 rubla kuus. Tehases

teenivad teistest enam remondi-mehhanikasekhi töölised - 178 rubla.

Ankeedis oli ka küsimus lisasissetuleku kohta. Kombinaadis märkis vaid 6,1 % küsitletud töölisi, et neil on lisateenistus, tehases 7,2 %. Milliste erialade esindajatel on siis lisateenistuse võimalused (või vajadus)? Kombinaadis oli lisateenistus vaid krohvijatel, maalritel, puuseppadel ja raudbetoonkonstruktsioonide monteerijatel. Mõlema töötajate grupi keskmine palk on seejuures suurimaid ettevõttes.

Tabel 4.5

Keskmine palk rublades erialade järgi

Jrk. nr.	Eriala	BEK	RBT
1.	Raudbetoonkonstruktsioonide monteeriija, betoneeriija, müürissepp	193	169
2.	Krohvija, maalor, puusepp	190	130
3.	Mehhanismide juht, autojuht	157	175
4.	Elektri- või gaasigeevitaja	193	178
5.	Ehituselektrik, ehituslukksepp	115	175
6.	Vorniija, operaator, masinist-motorist, taglastaja, viimistleja	-	163
7.	Transporteeriija, kraana juht	160	160
8.	Remondilukksepp, torulukksepp, ehituse santehnik	181	184
9.	Eriial, freesiija, elektrik	145	169
10.	Koristaja, kütja leohoidja	100	154
11.	Transportitööline, abitööline, laborant jt. töölised	145	115
	Keskmine palk	178	163

Tabel 4.6

Elamukombineadi tööliste keskmine palk tootmis-
lõikude järgi (rublades).

Jrk. nr.	Tootmislõik	Keskmine palk rublades
1.	Administratsioon ja osakonnad	124
2.	I ja II montaaži jaoskond	193
3.	Viimistlusjaoskond	190
4.	Ingenervõrkude ja sanitaartehniliste tööde jaoskond	166
5.	Mehhaniseerimisjaoskond	154

Tabel 4.7

Raudbetootoodete tehase tööliste keskmine palk
tootmislõikude järgi

Jrk. nr.	Tootmislõik	Keskmine palk rublades
1.	Administratsioon ja osakonnad	100
2.	Betooni - segusõlm	154
3.	Raudbetoonkonstruktsioonide tsehh	169
4.	Suurpaneelide ja sankabiinide tsehh	169
5.	Remondi - mehhanikatsehh	173

Tehases oli lisateenistuse osajaid kuues erialade grupis, kusjuures kolmandik neist on remondi- ja torulukkseppade hulgast, viiendik noorenteendava personali hulgast. Eoimestel on selline elukutse, mille esindajaid kõik Tartu linna ettevõtted, eriti haridus-, tervishoiu ja kommunaal-ettevõtted suurt poodust tunnuvad, teistel on aga lisateenistuse otsimine tõenäoliselt tingitud nende suhteliselt madalast palgast.

4.2. Moraalne stimuleerimine

Nagu insener-technilistele töötajatele, nii ka töölistele anti ankeedis hindamiseks 13 erinevat ergutus- ja 8 karistusviisi, uurimaks moraalsete stimuleerimisvormide toimet kollektiivi liikmeile. Järgnevalt vaatlame stimuleerimisvormide mõjusust vanuse, hariduse, elukutse, soo ja tootmisüksuste lõikes. Lähtekohad selle analüüsi teostamiseks on üldiselt samad, mis juba esitatud aruandes ITP ja teenistujate kohta.

Esmalt asume käsitlema ergutusmeetmeid. Kombinandi ja tehase tööliised on olnud oma hinnangutes üsna üksmeelsed. Kõige kõrgemad on keskmised hinnangud nendel ergutusviisidel, millel on kindel materiaalne sisu (premeerimine rahaliselt, hinnaliste kingitustega, tasuta tuusikute saamise võimalus). Nende järel on olulisemaks peetud töökaaslaste tunnustust (oli inseneride puhul esikohal) ja auhinnetuse andmist. Nii on see mõlema ettevõtte puhul, erinevus on vaid keskmise hinnangu suuruses.

Premeerimine rahaliselt on esikohale seadnud kombinandi ja tehase mehed. Mõlema ettevõtte naised on sellele eelistanud tasuta tuusikute saamise võimalust (tabel 4.8). Haridus ja vanus ei mõjuta sellele stimuleerimisvormile antud keskmist hinnangut. (tabel 4.9). Tööliste gruppidest hindavad rahalist preemiat elukombinandis maksimaalselt ($\bar{x} = 4,0$) noorenteendav personal

Tabel 4.8

Tööliste hinnangud ergutuseviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Ettevõtte, sugu Ergutuseviis	E E K			R B T		
		Kõik	Mehed	Naised	Kõik	Mehed	Naised
1.	Ülemuse tänu	2,7	2,6	3,0	2,5	2,5	2,5
2.	Autshvile kandmine	3,2	3,1	3,6	3,1	3,1	3,1
3.	Aukirja saamine	3,1	3,0	3,4	3,0	3,0	2,8
4.	Aurasamatusse kandmine	3,3	3,2	3,5	3,1	3,1	3,1
5.	Aunimetuse andmine	3,4	3,3	3,7	3,2	3,2	3,0
6.	Kommunistliku töö eesrindlase nimetuse andmine	3,0	3,0	3,3	3,1	3,1	3,1
7.	TV või raadios äramärkimine	2,7	2,7	2,9	2,8	2,7	2,9
8.	Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine	2,8	2,7	3,2	3,0	2,9	3,2
9.	Töökaaslaste tunnustus	3,4	3,4	3,3	3,2	3,2	3,0
10.	Vastutavale ühiskondlikule ameti- kohale valimine	2,4	2,3	2,8	2,6	2,5	2,9
11.	Premeerimine rehaliselt	3,6	3,6	3,6	3,4	3,4	3,5
12.	Hinnaliste kingitustega premeerimine	3,5	3,4	3,7	3,3	3,3	3,2
13.	Tasuta sanatooriumi-, puhkekoodu või turismituuciku andmine	3,6	3,5	3,7	3,5	3,4	3,8

Tabel 4.9

Arvestatavad korrelatiivsed seosed hariduse, vanuse
ja stimuleerimisvõrdsuse antud koostiste hinnangute vahel
(r alusel)

Jrk. nr.		E B K		R B T	
		Vanus	Haridus	Vanus	Haridus
1.	Ülemuse tänu	-	-	-	-
2.	Autahvlile kandmine	-	-	-0,25	-
3.	Aukirja saamine	0,12	-	-0,21	-
4.	Auraametusse kandmine	-	-	-0,17	0,16
5.	Aunimetuse andmine	-	-	-0,13	0,10
6.	Kommunistliku tõe eesrind- lase nimetuse andmine	-	-	-0,15	-
7.	Televisioonis või raadios ära- märkimine	-	-	-0,16	-
8.	Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine	-	0,16	-0,13	-
9.	Töökaaslaste tunnustus	-	-	-0,11	-
10.	Vastutavale ühiskondlikule ametikohtale valimine	-	0,13	-	-
11.	Premeerimine rahaliselt	0,12	-	-	0,12
12.	Hinnaliste kingitustega premeerimine	-	-	-	-
13.	Tasuta genotooriumi-, puhke- kodu- või turismituusiku andmine	0,15	-	-0,11	0,14

ning ehituselektrikud ja ehituslukksepad (tabel 4.10). (NTP-st on vastanud 2 inimest, kusjuures nad on kõikidele ergutusviisidele v.a. ühiskondlikule ametikohale valimine, andnud keskmise hinnangu 4,0, mistõttu edaspidi neid siin ei nimeta). Väga madal ($\bar{x}=2,3$) on aga transporteerijate ning kraanajuhtide hinnang sellele stimuleerimisviisile. Tehases on tüüpiliseks hindeks 3,5-3,6. Märksa madalamalt on rahalist premeerimist hinnanud mehhanismide ja autojuhid ($\bar{x} = 3,0$) ning eriti transpordi- ja abitöölised ning laborandid ($\bar{x} = 2,6$). Nii tuleneb tabeli 4.11 andmeist, et transpordiga seotud töölisel hindavad rahalist preemiat teisest vähem. Kombinaadi tootmisüksuste vahel rahalise premeerimise hindamises suuri erinevusi pole. Tehases tõrkab üldiselt kombinaadi töötajate omadest madalamate hinnangute taustal silma administratsiooni ja osakondade töötajate hinnangute eriti madal keskmine ($\bar{x} = 2,5$), samal ajal kui kombinaadis olid administratsiooni ja osakondade tööliste hinnangud ühed kõrgematest (tabel 4.12).

Tasuta sanatooriumi, puhkekodu või turismituusiku saamine.

Kõrgemalt hindavad seda stimuleerimisviisi naised; tehases $\bar{x} = 3,6$, kombinaadis $\bar{x} = 3,7$. Haridus ei mõjuta keskmise hinnangu suurust, küll aga vanus. Veidi kõrgemalt hindavad tasuta tuusiku saamise võimalust ettevõtte nooremad töötajad. Kombinaadis on maksimaalse hinde andnud keevitajad, ehituselektrikud ja ehituslukksepad; tehases krohvijad, maalrid, puusepad, elektrikud, lukksepad, transporteerijad ja kraanajuhid. Kõigist töölisgruppidest tublisti madalamaks loevad tasuta tuusiku stimuleeriva osa kombinaadis töötavad mehhanismide- ja autojuhid, transporteerijad, kraanajuhid, treialid, freesijad ja elektrikud. Huvitav on märkida, et kui tehase transporteerijad ja kraanajuhid on tasuta tuusikute saamise võimalust hinnanud maksimaalse hin-

Tabel 4.10

Elamukombinaadi erinevate tööliste gruppide hinnangud ergutusviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Rbt.konstr. monteerija, betoneeria, müüri-sepp	Krohvijs, maaleri, puusepp	Mehha- nismide juht, autojuht	Elektri või gaasi- keevitaja	Ehitus- elektrik, ehitus- lukksepp	Transpor- teerijs, kraana- juht	Rem.lukk- sepp, tora- lukksepp, ehituse santehnik	Treial, freesijs, elektrik	Korista- ja, kütja, laohoidja	Transport- tööline, abitööline, laborant
1. Ülemuse tänu	2,7	2,8	2,7	2,6	2,0	2,3	2,5	1,0	4,0	2,7
2. Autahvlile kandmine	3,4	3,3	3,0	3,3	3,5	1,8	3,5	1,0	4,0	3,1
3. Aukirja saamine	3,0	3,3	3,0	3,3	2,0	2,3	3,2	3,0	4,0	3,0
4. Aurasamatusse kandmine	3,3	3,4	2,7	3,4	3,5	2,5	3,5	3,0	4,0	3,4
5. Aunimetuse andmine	3,5	3,4	3,1	3,4	3,5	2,5	3,7	3,0	4,0	3,6
6. Kommunistliku töö eesrindlase nimetuse andmine	3,0	3,2	2,8	3,1	3,5	2,5	3,0	2,0	4,0	2,6
7. Televisioonis või raadios äramärkimine	3,0	3,0	2,5	2,6	2,0	2,0	2,1	2,0	4,0	2,1
8. Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine	2,9	3,1	2,5	3,0	2,5	2,3	2,0	2,0	4,0	2,6
9. Töökaaslaste tunnustus	3,6	2,3	3,3	3,8	3,5	2,0	3,4	2,0	4,0	2,3
10. Vastutavale ühiskondlikule ametikohtale valimine	2,4	2,7	1,9	2,5	2,0	1,8	1,8	2,0	3,0	2,3
11. Premeerimine rahaliselt	3,6	3,5	3,7	3,6	4,0	2,3	3,7	3,0	4,0	3,6
12. Hinnaliste kingitustega premeerimine	3,6	3,5	3,3	3,5	3,5	2,5	3,3	3,0	4,0	3,7
13. Tasuta sanatooriumi-, puhke- kodu- või turismitausiku andmine	3,6	3,6	3,0	4,0	4,0	2,8	3,5	3,0	4,0	3,9

Tabel 4.11

Raudbetootoodete tehase erinevate tööliste gruppide hinnangud ergutusviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Töölistegrupid Ergutusviisid	Rbt.konst. monteerija, betoneerijs, müüri-sepp	Krohvijs, maalers, puusepp	Mehha- nismide juht, autojuht	Elektri või gaasi- keevitaja	Ehitus- elektrik, ehitus- lukksepp	Vormijs operaa- tor, masi- nist-moto- krast	Trans- portee- rijs, kraana- juht	Rem.lukk- sepp, toru- lukksepp, ehituse santehnik	Treial, freesijs, elektrik	Korista- ja, kütjs, laohoid- ja	Trans- porttöö- line, abi- tööline, laborent
1.	Ülemuse tänu	3,2	3,0	2,3	2,4	1,0	2,6	2,3	2,8	2,3	2,0	2,1
2.	Autahvlile kandmine	3,4	3,0	3,5	3,5	3,0	3,0	2,8	3,3	2,7	2,3	3,0
3.	Aukirja saamine	3,4	4,0	2,3	3,3	3,0	2,8	2,8	3,0	2,7	2,3	2,7
4.	Auseamatusse kandmine	3,5	4,0	2,7	3,5	3,0	2,9	3,3	3,2	3,2	2,3	3,0
5.	Aunimetuse andmine	3,6	4,0	2,8	3,6	3,0	3,0	3,2	3,3	3,8	1,7	2,7
6.	Kommunistliku töö eesrindlase nimetuse andmine	3,8	4,0	3,5	3,2	1,0	3,0	3,5	3,0	3,2	1,7	2,6
7.	Televisioonis või raadios ära- märkimine	3,2	4,0	3,8	3,2	1,0	2,8	2,5	2,2	3,2	1,7	2,7
8.	Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine	3,4	4,0	3,5	3,4	-	2,6	3,1	2,7	3,2	1,7	2,9
9.	Töökaaslaste tunnustus	4,0	2,0	3,0	3,4	2,0	3,0	2,6	3,5	3,2	2,7	3,4
10.	Vastutavale ühiskondlikule ameti- kohale valimine	3,2	3,0	3,0	2,5	-	2,4	2,3	2,1	3,0	2,3	3,3
11.	Premeerimine rahaliselt	3,6	3,5	3,0	3,5	-	3,5	3,5	3,6	3,5	3,3	2,6
12.	Hinnaliste kingitustega premeeri- mine	3,6	3,0	3,8	3,3	3,0	3,2	3,5	3,6	3,5	3,3	2,7
13.	Tasuta sanatooriumi-, puhkekodu- või turismituusiku andmine	3,8	4,0	3,8	3,5	4,0	3,5	4,0	3,4	3,2	3,3	3,2

Tabel 4.12

Eri tootmisloikudes töötajate hinnangud ergutusviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Tootmisloik Ergutusviisid	E E K					R B T				
		Admin. ja osakon- nad	I ja II montaazi- jaoskond	Viimist- lus jaos- kond	Insene- ri vör- kude ja san.tehn. tööde jaosk. kond	Mehha- nisee- rimis jaos- kond	Admin. ja osakon- nad	Betooni- segusõlm	RBT kontr. tsehh	Suarpanee- lide ja senkabi- nide tsehh	Remondi- mehhaanika tsehh
1.	Ülemuse tänu	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,0	3,4	2,5	2,4	2,5
2.	Autahvlile kandmine	3,0	3,3	3,3	3,3	2,9	3,3	3,5	3,0	3,1	3,0
3.	Aukirja saamine	2,3	3,1	3,3	3,2	2,9	3,0	3,4	2,9	2,9	2,7
4.	Aurasmatusse kandmine	3,0	3,4	3,3	3,4	2,8	3,3	3,5	3,0	3,0	3,1
5.	Aunimetuse andmine	3,0	3,5	3,4	3,4	3,2	2,5	3,6	3,1	3,1	3,3
6.	Kommunistliku töö eesrindlase nimetuse andmine	4,0	3,0	3,2	2,8	2,8	2,5	3,5	3,1	2,9	2,6
7.	Televisioonis või raadios äramärkimine	2,7	2,9	2,9	2,3	2,4	2,3	3,3	2,6	2,8	2,3
8.	Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine	3,0	2,9	3,1	2,3	2,4	3,0	3,3	2,9	2,8	2,8
9.	Töökaaslaste tunnustus	3,7	3,5	3,3	3,6	3,1	3,0	3,5	3,2	3,2	3,2
10.	Vastutavale ühiskondlikule ametikohtale valimine	2,7	2,4	2,7	1,9	1,9	3,0	3,2	2,6	2,3	2,6
11.	Premeerimine rahaliselt	3,7	3,5	3,5	3,7	3,6	2,5	3,3	3,4	3,5	3,4
12.	Hinnaliste kingitustega premeerimine	3,7	3,5	3,5	3,6	3,4	2,3	3,4	3,2	3,3	3,4
13.	Tasuta sanatooriumi-, puhke- kodu või turismituusiku andmine	4,0	3,6	3,6	3,6	3,4	2,8	3,8	3,5	3,7	3,5

dega, siis samade elukutsete esindajad kombinaadis on andnud kõige madalama hinde, $\bar{x} = 2,8$. Väga kõrgelt ($\bar{x} = 4,0$) on hinnatud see stimuleerimisviis kombinaadi administratsioonis ja osakondades töötavate tööliste poolt, tehases aga amavad samast allüksusest käsitletud kõige madalama hinnangu $\bar{x} = 2,8$.

Hinnaliste kingitustega premeerimine on keskmiseks hindeks saanud EEK-s 3,5, RBT-s 3,3. Keskmisest kõrgemalt hindavad EEK-i naised, $\bar{x} = 3,7$. Seest hariduse ja vanusega pole. Enam ergutavalt mõjub see kombinaadi transpordi- ja abitöölistele, tehase mehhanismide- ja autojuhtidele. Teistest märksa kõrgemaks peavad seda stiimulit EEK-i transporteerijad ja kreenajuhid. Tootmisloikude järgi on kõige suurem erinevus jällegi see, et kõrgeima keskmise hinnangu on andnud EEK-i administratsiooni ja osakondade tööliised, madalaima aga tööliised RBT administratsioonist ning osakondadest (keskmiste hinnangute erinevus peaaegu poolteist palli!).

Töökaaslaste tunnustust hindavad mõlema ettevõtte mehed naistest kõrgemalt, nimetamisväärselt ei mõjuta keskmist hinnangut haridus ja vanus. Olulised erinevused hinnangutes on tööliste gruppide ja tootmisloikude vahel. Elanukombinaadis on maksimaalsele lähedase hinnangu andnud keevitajad - $\bar{x} = 3,8$. Betoontehases loevad töökaaslaste tunnustust enda jaoks kõige olulisemaks stimuleerimisvormiks raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, müürespad - $\bar{x} = 4,0$, mis on ühtlasi ainus maksimaalne hinne sellele stimuleerimisvormile tööliste gruppide seas. Kõrvuti nende kõrgete hinnangutega on aga mitne tööteajate grupi poolt antud töökaaslaste tunnustusele väga madalad hinnangud. Viimaseid on siin rohkem kui ühegi teise meie poolt analüüsitava stimuleerimisviisi puhul. Nii on keskmise hinnanguga $\bar{x} = 2,0$ ("see pole mingi tunnustus") tehases puusepad,

krohvijad, maalrid, ehituselektrikud, lukksepad, kombineedis transporteerijad, kraanajuhid, treialid, freesijad ja elektrikud. Eri tootmisüksustes töötajast on töökaaslaste tunnustust olulisemaks pidanud EEK-i administratsioon ja osakonnad ($\bar{x} = 3,7$) ning RBT betooni-segusõlm. Tehase administratsiooni tööliste hinnang on siingi vastupidiselt kombineedi omale madalam.

Aminetuse andmine - keskmine EEK-is $\bar{x} = 3,4$, RBT-s $\bar{x} = 3,2$. Teistest kõrgemalt on hinnatud seda elamukombineedi naised - $\bar{x} = 3,7$, mis on võrdne nende poolt hinnalistele kingitustele ja tasuta tuusikutele antud hinnangutega. Seevastu tehase naiste poolt antud hinnang on vaid 3,0. Kõrgemalt hindavad aminetuse andmist tehase haritunud ja nooremad töölised. Kombineedis selliseid seoseid pole. Enam peavad aminetuse andmisest lugu elamukombineedi remondi- ja torulukksepad ning sartechnikud ($\bar{x} = 3,7$), tehases aga treialid, freesijad, elektrikud ($\bar{x} = 3,8$). Maksimaalne hinne $\bar{x} = 4,0$ on küll puuseppade, maalrite, krohvijate grupis, kuid vastanuid on vaid 1 inimene). Mõned tööliste rühmad peavad aminetuse andmist nõrgaks stiimuliks. Need on eelkõige kombineedi mehhanismide- ja autojuhid, kraanajuhid ning transporteerijad, tehases aga mehhanismide- ja autojuhid, transpordi- ja abitöölised ning laborandid. Tootmisloiguti on aminetuse andmist keskmisest märksa kõrgemaks stiimuliks lugenud nii kombineedi kui tehase administratsioonis ja osakondades töötavad töölised.

Auramatuse kandmine - EEK-is $\bar{x} = 3,3$, naistel $\bar{x} = 3,5$, meestel $\bar{x} = 3,2$. RBT-s nii meestel kui naistel $\bar{x} = 3,1$. Tehases hindavad auramatuse kandmist kõrgemalt nooremad ja haritunud töölised, kombineedi tööliste puhul selliseid seoseid pole. EEK-is on hinnatud auramatuse kandmist teistest madalamalt hinnatud mehhanismide juhid ja autojuhid ning transporteerijad

ja kraanajuhid. Tehases torkavad teistest tublisti kõrgema hinnanguga silma grupid, kuhu kuuluvad keevitajad ning raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, müürsepad. Tootmisloiguti on aurasamas kandmine enam stimuleeriva toimega tehases betooni-segusõlmes töötavatele töölistele. Kombinaadis torkal silma mehhaniseerimisjaoskonna tööliste hinnangute teistest madalam keskmine ($\bar{x} = 2,8$).

Autahvile kandmine - EEK-is $\bar{x} = 3,2$, meestel $\bar{x} = 3,1$, naistel $\bar{x} = 3,6$. RBT-s nii meestel kui naistel 3,1. Haridus ei mõjuta antud hinnanguid, küll aga RBT puhul vanus. (Korrelatsioonikoefitsient $r = -0,25$, s.t. enam stimuleeriva toimega on autahvile asetamine tehase noorematele töölistele).

Ehituselektrikud, -lukksepad, remondi- ja torulukksepad ja santehnikud hindavad autahvile kandmist EEK-i teistest töölistes kõrgemalt, tehases aga keevitajad, auto- ja mehhanismide juhid. Kõrgema keskmise hinnangu poolest paistab tehases silma betooni-segusõlm: $\bar{x} = 3,5$. Kombinaadis on silmatorkav mehhaniseerimisjaoskonna tööliste madal hinnang (tabel 4.12).

Aukirja saamine, $\bar{x} = 3,1$ EEK-is, $\bar{x} = 3,0$ RBT-s. Kombinaadi naistööliised hindavad aukirja saamist meestest tunduvalt enam, tehases on olukord aga vastupidine. Haridus ei mõjuta hinnanguid mingis kindlas suunas, küll aga mõjutab vanus: kombinaadis hindavad aukirja stimuleerivat toimet enam vanemad, tehases aga nooremad tööliised. EEK-i krohvijad, maalrid, puusepad ja keevitajad peavad enam lugu aukirja saamisest - $\bar{x} = 3,3$; tehases keevitajad, raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, müürsepad, betoneerijad. Et EEK-i maalrid, krohvijad, puusepad olid aukirja saamist kõrgelt hinnanud, on ka tootmisloikudest kõrgeim hinnang viimistlusjaoskonnal $\bar{x} = 3,3$; tehases aga betooni-segusõlm - $\bar{x} = 3,4$. Tabeli andmed toovad välja ka mitmete töötajate gruppide keskmises

madalama hinnangu, et aga küsitletute arv neis gruppides on reeglina väike, ei hakka me neile siinkohal eraldi tähelepanu juhtima.

Kommunistliku töö eesrindlaseks nimetamine - EEK-is $\bar{x} = 3,0$ (naistel $\bar{x} = 3,3$, meestel $\bar{x} = 3,0$), RBT-s $\bar{x} = 3,1$ (nii meestel kui naistel). Tehase nooremad töölised hindavad seda stimuleerimisvormi enam ($r = -0,15$), kombinaadis vanuse seost pole. Vastanute haridus ei mõjuta antavaid hinnanguid. Üksikute tööliste gruppide poolt antud keskmised hinnangud kõiguvad 4,0 - 2,0 EEK-is ja 4,0 - 1,0 RBT-s (tabel 4.10, 4.11). Tootmisallüksuste lõikes on keskmiste hinnangute varieerumine pisut väiksem, kõrgemate keskmiste hinnangutega paistavad silma tehases betooni-segusõlm, kombinaadis - administratsioon ja osakonnad.

Vabariiklikus ajakirjanduses äramärkimine - $\bar{x} = 3,0$ RBT-s, $\bar{x} = 2,8$ EEK-is. Naiste jaoks on see esiletõusviis tunduvalt suurema stimuleeriva mõjuga, kui meestele. Tehase nooremad ja kombinadi haritumad töölised hindavad ajakirjanduses äramärkimist enam. Tööliste gruppide lõikes kõiguvad keskmised hinnangud EEK-is 2,0 - 4,0, RBT-s 1,7 - 4,0. Tootmislõikudest on EEK-is kõrgem keskmine viimistlusjaoskonna töölistel $\bar{x} = 3,1$, RBT-s jällegi betooni-segusõlme töötajail - $\bar{x} = 3,3$.

Televisioonis või raadios äramärkimist on suhteliselt tagasihoidlikult hinnatud. Nii on $\bar{x} = 2,7$ EEK-is, $\bar{x} = 2,8$ RBT-s, kusjuures mõlana ettevõtte naised hindavad seda meestest kõrgemalt. Tehase tööliste hinnangul on siin vanusega $r = -0,16$, s.t. nooremad hindavad enam kui eakamad. Massikommunikatsioonivahendites äramärkimine meeldib enam elamukombineadi raudbetoonkonstruktsioonide monteerijaile, betoneerijaile, mükrseppadele, krohvijatele, maalritele, punseppadele; tehases mehhanismide juhtidele ja autojuhtidele. Tootmislõikudest - EEK-is I, II montaaži- ja viimistlusjaoskonna töölistele, RBT-s betooni-segusõlme töölistele.

Ülemuse tänu - $\bar{x} = 2,7$ EEK-is; $\bar{x} = 2,5$ RBT-s, millega on tehase tööliste hinnangute pingereas viimasel kohal. Elanikkombinaadi naised hindavad ülemuse tänu hoopis kõrgemalt kui mehed, tehases on naiste ja meeste hinnangud sarnased. Pisut kõrgemalt kui ülejäänud tööliste kategooriad, hindavad ülemuse tänu EEK-is krohvijad, maalrid, puusepad, tehases - raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, müürsepad. EEK-i tootmisallüksuste kaupade keskmine hinnang peaaegu ei erine, tehases paistab oluliselt kõrgema keskmise hinnanguga silma betooni-segusõlme kollektiiv.

Vastutavale ühiskondlikule ametikohale valimine - $\bar{x} = 2,4$ EEK-is, RBT-s $\bar{x} = 2,6$. Jällegi on meeste hinnangud madalamad kui naiste omad. Vanusega kogu uuritavat kontingenti hõlmavat seost pole, küll aga hindavad võimalust olla valitud ühiskondlikule ametikohale tehase vanemad töölistes enam kui nooremad. Suuremaks ergutuseks peavad valimist ühiskondlikele ametikohtedele puusepad ja viimistlejad kombinadis, tehases transpordi- ja abitöölised. Tootmisloikudest paistavad silma EEK-i viimistlusjaoskond ja tehase betooni-segusõlm.

Asune nüüd karistusmeetmeid käsitlema. Kõige mõjuvamate karistusmeetmete väljatoomisel on mõlana ettevõtte töölistes samuti üksmeelsed. Kolmeks kõige kõrgemini hinnatud karistusviisiks on peetud aastapremiaast, aastadividendist või kuupremiaast ning olmeoodustustest ilmajätmist. Töökaaslaste lugupidamise kaotamine, mis kombinadi ITP-le oli kõige mõjuvaks karistuseks, on tööliste puhul viiendal-kuuendal kohal (tehases neljandal-kuuendal), tabel 4.13.

Aastapremiaast ilmajätmine on esikohal kombinadi tööliste hulgas - $\bar{x} = 3,8$, tehases on ta II-III kohal - $\bar{x} = 3,5$. Tundlikumad on selle karistusviisi suhtes kombinadi naised ja vanemad töölistes, tehases aga mehed. Maksimaalselt on aastapremiaast il-

Tööliste hinnangud karistusviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Ettevõtte, sugu Ergutusviis	E E K			R B T		
		Kõik	Mehed	Naised	Kõik	Mehed	Naised
1.	Juhataja (direktori) käskkiri	3,4	4,4	3,6	3,4	3,3	3,4
2.	Ülemuse märkus	2,9	2,8	3,2	2,8	2,8	2,7
3.	Kuupreemiast või aastadivi- dendist ilmajätmine	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,5
4.	Olmesoodustustest ilmajätmine	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	3,6
5.	Aastapreemiast ilmajätmine	3,8	3,7	3,9	3,5	3,6	3,4
6.	Töökaaslaste lugupidamise kaotamine	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,3
7.	Ülevimine vähemtasuvalle tööle	3,6	3,5	3,6	3,2	3,2	3,4
8.	Seltsimeheliku kohtu poolt karistamine	3,5	3,4	3,9	3,4	3,3	3,5

majätmist mõju hinnanud EEK-is ehituselektrikud ja -lukksepad, treialid, freesijad, elektrikud, remondi- ja torulukksepad ning ehituse santehnikud, RBT-s elektrikud, lukksepad ja krohvijad, maalrid, puusepad. Tootmisloiguti mõjub aastapreemiast ilmajätmine kõige suurena karistuseks tehase remondi-mehhaanikastehhi kollektiivile, kombinaadi insenerivõrkude ja sanitaartehniliste tšüüde jaoskonna kollektiivile, samuti administratsioonis ja jaoskonnades töötavatele tšüülistele (tabelid 4.14; 4.15; 4.16). võib veel märkida erinevust kombinaadi ja tehase administratsiooni esindajate hinnanguis aastapreemiast ilmajätmisele; keskmine on kombinaadis 4,0, tehases administratsioonil vaid 3,0.

Kuupreemiast või aastadividendist ilmajätmine - $\bar{x} = 3,7$ EEK-is, $\bar{x} = 3,6$ RBT-s - on karistusmeetmete pingereas tehases esikohal. Enam mõjub preemia äravõtmine meestele. Suurem karistav mõju on sellel samadele tšüüliste gruppidele ja tootmisloikude kollektiividele, nagu aastapreemiastki ilmajätmine.

Olmesoodustustest ilmajätmine on karistustest kombinaadis kolmandal-neljandal, tehases teisel-kolmandal kohal, \bar{x} vastavalt 3,6 ja 3,5. Elanukombinaadis on tšüüliste haridus ja olmesoodustustest ilmajätmisele antud hinnang omavahel seotud: $r = 0,13$. Tehases sellist seost pole. Elektrikud, lukksepad, sanitaartehnikud, treialid, freesijad, transpordi- ja abitšüüliised peavad teistest tšüülistest seda suurema karistuseks toimivaks. Keskmisest tublisti enam mõjub see karistusvõtte kombinaadi administratsiooni ja osakondade tšüülistele.

Uleväimne vähentesuvale tööle : EEK-is $\bar{x} = 3,6$; tehases $\bar{x} = 3,2$. Nende keskmiste alusel on see karistusviis kombinaadi tšüüliste hinnanguis kolmas-neljas, tehase tšüülistel aga esiviimane - seitsmes. Karistus on mõjusam naistele. Seos haridusega on vaid tehases $r = -0,11$, s.t. noortele tšüülistele on vähem-

Tabel 4.14

Elamukombinaadi erinevate tööliste gruppide hinnangud karistusviisidele (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Rbt konstr. monteerija, betoneerija, müürissepp	Krohviija, maaler, puusepp	Mehhanismide juht, autojuht	Elektri- või gaasikeevitaja	Ehitus-elektrik ehitus-lukksepp	Trans- porteri- ja, kraana- juht	Rem.lukk- sepp, toru- lukksepp, ehituse santehnik	Treial, freesi- ja, elekt- rik	Korista- ja, kütja laohoid- ja	Trans- port- tööline, abitöö- line, labo- rant	
1.	Juhataja (direktori)käskkiri	3,4	3,6	3,5	3,5	4,0	2,3	3,7	4,0	4,0	2,6
2.	Ülemuse märkus	2,8	3,0	2,9	2,8	3,0	1,8	2,2	3,0	4,0	2,9
3.	Kuupreemiast või aastadividendi- tidest ilmajätmine	3,8	3,6	3,8	3,6	4,0	2,3	3,9	4,0	4,0	3,5
4.	Olmesoodustustest ilmajätmine	3,7	3,5	3,5	3,8	4,0	2,8	4,0	4,0	4,0	3,1
5.	Aastapreemiast ilmajätmine	3,9	3,8	3,6	3,8	4,0	3,3	4,0	4,0	4,0	3,6
6.	Töökaaslaste lugupidamise kaotamine	3,8	3,6	3,1	3,8	4,0	1,5	3,2	3,0	4,0	3,6
7.	Üleviimine vähemtasuvale tööle	3,6	3,5	3,7	3,5	4,0	2,3	4,0	4,0	4,0	3,2
8.	Seltsimeheliku kohtu poolt ka- ristamine	3,6	3,7	3,3	3,6	3,5	2,5	3,3	3,0	4,0	3,4

Raudbetootodete tehase erinevate gruppide hinnangud karistusviisidele (\bar{x} alusel)

Tabel 4.15

Jrk. nr.	Rbt.konst. monteerija, betoneerija, müürissepp	Krohviija, maaler, puusepp	Mehha- niemi- de juht, autojuht	Elektri- või gaasi- keevitaja	Ehitus- elektrik ehitus- lukksepp	Vormija operaa- tor, masi- nist-mote- rist	Trans- portee- riija, kraana- juht	Rem.lukk- sepp, toru- lukksepp, ehituse santehnik	Treial, freesia elektrik	Korista- ja, kütja laohoid- ja	Transport tööline, abitööline, laborant	
1.	Juhataja (direktori)käskkiri	3,6	3,0	3,0	3,4	4,0	3,2	3,8	3,6	4,0	2,0	3,4
2.	Ülemuse märkus	3,2	3,0	3,5	2,6	2,0	2,7	2,9	3,4	2,8	2,3	2,7
3.	Kuupreemiast või aastadividendi- dest ilmajätmine	3,4	4,0	3,8	3,7	4,0	3,4	3,7	4,0	3,7	3,0	3,0
4.	Olmesoodustustest ilmajätmine	3,6	4,0	3,3	3,8	4,0	3,1	3,8	3,7	3,3	2,0	3,5
5.	Aastapreemiast ilmajätmine	3,6	4,0	3,3	3,6	4,0	3,4	3,9	3,8	3,7	3,0	3,2
6.	Töökaaslaste lugupidamise kaota- mine	3,8	2,0	3,8	3,5	2,0	3,2	3,4	3,4	3,7	2,3	3,6
7.	Üleviimine vähemtasuvale tööle	3,2	3,0	3,7	3,3	4,0	3,2	3,8	2,8	3,7	2,7	3,1
8.	Seltsimeheliku kohtu poolt ka- ristamine	3,4	4,0	4,0	3,4	4,0	3,3	3,7	3,1	3,7	2,3	3,0

Tabel 4.16

Tootmisloikude töötajate hinnangud karistusviisidele (\bar{x} elusel)

Jrk. nr.	Tootmisloik Karistusviisid	E E K				R B T					
		Administ- ratsioon ja osa- konnad	I ja II montaa- ži jaos- kond	Viimist- lusjaos- kond	Ingeneri- vorkude ja esn.tehn. tööde jaos- kond	Mehhani- seerimis jaoskond	Administ- ratsioon ja osa- konnad	Betooni- segu- sõlm	Raudbe- toonkonst- ruktisoo- nide tsehh	Suur- paneeli- de ja san- kabiinide tsehh	Remondi- mehhaanika tsehh
1.	Juhataja (direktori) käskkiri	3,0	3,3	3,6	3,6	3,4	3,8	3,4	3,4	3,2	3,5
2.	Ülemuse märkus	2,7	2,8	3,0	2,3	2,9	3,0	3,0	2,9	2,5	2,9
3.	Kuupreemiast või aastadivi- dentidest ilmajätmine	4,0	3,7	3,6	3,7	3,8	3,0	3,7	3,6	3,4	3,8
4.	Olmesoodustustest ilmajätmine	4,0	3,7	3,5	3,7	3,6	3,5	3,4	3,4	3,6	3,4
5.	Aastapreemiast ilmajätmine	4,0	3,8	3,8	3,9	3,6	3,0	3,5	3,4	3,7	3,9
6.	Töökaaslaste lugupidamise kaotamine	4,0	3,7	3,5	3,2	3,1	4,0	3,2	3,3	3,5	3,5
7.	Üleviimine vähemtasuvale tööle	3,0	3,5	3,5	3,7	3,7	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3
8.	Seltsimeheliku kohtu poolt karistamine	3,0	3,6	3,7	3,3	3,2	2,8	3,5	3,4	3,4	3,2

Tabel 4.17

Arvestatavad korrelatiivsed seosed hariduse, vanuse ja karistusviisidele antud keskmiste hinnangute vahel (r alusel)

Jrk. nr.		E E K		RBT	
		Vanus	Haridus	Vanus	Haridu
1.	Juhataja (direktori) käsk- kiri	0,11	-	-	-
2.	Ülemuse märkus	0,14	-	-	-0,12
3.	Kuupreemiast või aastadivi- dentidest ilmajätmine	-	-	-	-
4.	Olmesoodustustest ilmajätmine	-	0,13	-	-
5.	Aastapreemiast ilmajätmine	-	0,13	-	-
6.	Töökaaslaste lugupidamise kaotamine	-	-	-0,10	-
7.	Üleviimine vähemtasuvale tööle	-	-	-	-0,11
8.	Seltsimeheliku kohtu poolt karistamine	-	-	-0,14	-

tasuvale tööle üleviimine mõnevõrra tõhusam karistus. EEK-is mõjub see enam ehituselektrikutele ja-lukkseppadele, treialitele, freesijatele, elektrikutele; tehases ehituselektrikutele ja ehituslukkseppadele. Selle kõrval paistab välja, et tehases hindavad gruppi "treialid, freesijad, elektrikud" kuuluvad töölisel antud karistuse mõju väga madalaks. Tootmisloikudest peavad vähendasuvale tööle viimist suuremaks karistuseks EEK-is insenerivõrkude ja saniteeriliste tööde ja mehhaniseerimisjaoskonna, tehases - suurpaneelide ja senkebiinide ning remondi-mehhanikastehhi töölisel.

Ühesuguse keskmise hinnangu on saanud töökaaslaste lugupidamise kaotamine ja seltsimeheliku kohtu poolt karistamine : $\bar{x} = 3,5$ EEK-is, $\bar{x} = 3,4$ RBT-s. Seltsimeheliku kohtu poolt karistamist peavad mõlema ettevõtte naised suuremaks karistuseks kui mehed. Töökaaslaste lugupidamise kaotamist peavad kombineadi naistöölisel ka suuremaks karistuseks kui mehed, tehases siiski vastupidi. Peale selle on seltsimeheliku kohtu poolt karistamine mõjusam tehase noorematele töölistele, $r = -0,14$. Töökaaslaste lugupidamise kaotust hindavad mõjusamaks karistuseks teistest enam kombineadi rauabetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, mlkirsepad. Veel mitmed sõrmasliigid hinnangud ei ole juba tõsiselt arvestatavad, kuna neid andnud tööliste arv on väga väike. Enam pelgavad töökaaslaste lugupidamise kaotamist mõlema ettevõtte administratsioonil ja osakondades töötavad töölisel. Selle karistusviisi puhul on üldse näha, et võrdlemisel kõrge üldkeskmise moodustub - eriti kombineadis - eri tootmisloikudest käsitletute kõrgete ja madalate hinnangute keskmisena. Seega on töökaaslastega kujunenud suhete osatähtsus tööliste endi jaoks eri tootmisloikudes oluliselt erinev. Seltsimeheliku kohtu poolt karistamist loevad kaalukamaks EEK-is viimistlusjaoskond, tehases betooni-segusõlme kollektiiv.

Juhataja (direktori) hääkkiri - hinnangu keskmine mõlemas ettevõttes $\bar{x} = 3,4$, kusjuures naiste hinnang on pisut kõrgem meeste omast. EEK-is hindavad seda karistuseks kõrgemalt vanemad töölised. Treialid, freesijad, elektrikud on pidanud direktori hääkkirja suureks karistuseks. Võrreldes teiste tootmisloikudega on enda jaoks suuremaks karistuseks pidanud seda EEK-is viimistlus- ja insenerivõrkude ning santehniliste tööde jaoskonna kollektiivis, RBT-s administratsiooni ja osakondade töölised.

Viimasele kohale on töölistel arkeedis loetletud karistustest jäetud ülemuse märkus $\bar{x} = 2,9$ EEK-is, RBT-s $\bar{x} = 2,8$. Mõlemas ettevõtte mehed on hinnanud ülemuse märkust tihedamdi: $\bar{x} = 2,8$. See-cest peavad elamukombinaadis naised ülemuse märkust hoopis suuremaks karistuseks, kui nende sookasliised tehases: \bar{x} vastavalt 3,2 ja 2,7. Elamukombinaadis on seos vanusega $r = 0,14$, s.t. vanemad töölised peigavad enam ülemuse märkust, tehases aga haridusega, $r = -0,12$, s.t. tehase väiksema haridusega töölised kardavad ülemuse märkust enam. Ülemuste märkust loevad teistest nõjusemaks tehase autojuhid ja mehhanismide juhid, tootmisloikudest EEK-is viimistlusjaoskond, RBT-s betooni-segusõlm. Kui summeerime kõigile stimuleerimisvormidele antud hinnangud, võime selle alusel järjestada mõlema ettevõtte tööliste grupid n.ö. "tundlikuse" järgi:

Elamukombinaadis

1. Koristajad, kütjad, laohoidjad
2. Elektri- või gaasikeevitajad
3. Raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, mürissepad
4. Ehituselektrikud, ehituslukisepad
5. Krohvijad, maalrid, puusepad
6. Transpordi-, abitöölised, laborandid jt.
7. Mehhanismide juhid, autojuhid

8. Treialid, freesijad, elektrikud
9. Remondi- ja torulukksepad, ehituse santehnikud
10. Transporteerijad, kraanajuhid.

Raudbetoontoodete tehases

1. Raudbetoonkonstruktsioonide monteerijad, betoneerijad, mürsepad
2. Krohvijad, maalrid, puusepad
3. Elektri- või gaasikeevitajad
4. Mehhanismide juhid, autojuhid
5. Treialid, freesijad, elektrikud
6. Transporteerijad, kraanajuhid
7. Remondi- ja torulukksepad, ehituse santehnikud
8. Võruijad, operaatorid, masinistid, motoristid, taglastajad, viimistlejad
9. Transpordi-, abitöölised, laborandid jt.
10. Ehituse elektrikud ja lukksepad
11. Koristajad, kütjad, laohoidjad.

Selline näeb siis välja tööliste gruppide pingeriida. Tuleb veel lisada, et naised on stimuleerimise (ka karistuste) suhtes tundlikumad kui mehed, kusjuures elamukombinaadis on see vahe tunduvalt suurem kui tehases (vahe vastavalt 5,3 ja 0,9 palli).

Hagu kogu selnev analüüs näitas, on tööliste stimuleerimise puhul olukord analoogiline inseneridega. Suurimaks erinevuseks on see, et töölistel nii karistuste kui kiituste puhul on kindlalt esikohal need, millel kindel materiaalne sisu. Järgnevad need, mis seotud prestiižiga kollektiivis. Mõneti aitab seletada sellist olukorda suhteliselt tagesihoidlik keskmine palk, mistõttu ei soovita loobuda ühestki lisatasust.

Hoopis madalama hirmangu osalisteks on saanud ülemuse märkus ja valimine vastutavasse ühiskondlikku ametisse. Selline

hinnang viitab sellele, et vahetute juhtide (kesk- ja madalama astme) ning ühiskondlike funktsionäride prestiiž on kollektiivis väga tagasihoidlik. Seetõttu tuleb arvata, et puht moraalse iseloomuga stiimulite rakendamine muutub tulemusrikkamaks vaid juhul, kui vahetute juhtide prestiižis toimuvad olulised nihked paremuse poole. See on aga suuresti iga vahetu juhi enda võimuses. Kui aga seda ei suudeta või ei soovita, tuleks administratsioonil selline töötaja uuega asendada.

V VABA AEG

Vaba aja osa kollektiivi sotsiaalses arengus ja selle organiseerimise tähtsust ettevõttele on käsitletud eelmises aruandes "ITP ja teenistujate iseloomustus". Seal anti ka ITP ja teenistujate vaba aja tegevuste analüüs ning iseloomustati nende valmidust osa võtta ettevõttes korraldatavatest ühistest vaba aja üritustest. Käesolevas aruandes toome ära tööliste vastused samadele ankeediküsimustele ning võrdleme neid ITP ja teenistujate vastustega. Töötajate arvamustele võtame taustaks andmed ettevõttel praegu kasutada olevatest võimalustest ja tegevusest töötajate vaba aja sisustamisel. Kogu see materjal võimaldab kavandada üldised suunad Tartu Elamuehituskombinaadi kollektiivi sotsiaalse arengu selles osas, mis puudutab vaba aega. Võtame vaatluse alla kolm alalõiku:

- 1) sotsiaal-kultuuriline tegevus,
- 2) kehakultuur ja sport,
- 3) puhkemajandus.

5.1. Sotsiaal - kultuuriline tegevus

Kultuurilases tegevuses osalemise üheks põhiliseks vormiks, mida ettevõttes saab vaba aja kaudu töötajate isiksuse arendamisel kasutada on sotsiaal-kultuurilised üritused, milles kultuurilase tegevuse kaudu luuakse pind kollektiivi liikmete vaheliseks suhtlemiseks.

Igasugune tegevus, mis rajaneb inimestevahelisel koostööl, kutsub paratamatult esile nendevahelise suhtlemise. Tööprotsess-

sis inimesed suhtlevad üksteisega kui töötaja töötajaga ja nende vahel tekivad formaalsed kontaktid. Lisaks sellele sügenevad veel inimestevahelised kontaktid omal initsiatiivil sõltumata ametialastest suhetest. Neid on hakatud nimetama mitteformaalseteks kontaktideks. Esialt tekivad igas töökollektiivis muidugi tööalased suhted. Tõelisest kollektiivist võime aga rääkida vaid sel juhul, kui normaalsete tööalaste suhete kõrval eksisteerivad töökaaslaste vahel ka mitteformaalsed suhted. Nide tugevam on mitteformaalne organisatsioon ettevõttes, seda tugevamalt on töölised seotud oma kollektiiviga. Tugevateks saame mitteformaalseid suhteid lugeda siis, kui need esiteks on küllalt tihedad ja teiseks - kui suhtlemise sisu on sotsiaalselt vastuvõetav (näiteks haltuurategijate või joomasõprade kamp suhtleb sotsiaalselt mittevastuvõetaval alusel).

Mitteformaalsete suhete suunamine on võimalik kui organiseerida töötajate vaba aja sisustamist sotsiaal-kultuuriliste üritustega. Nende tähtsus seisneb järgnevas.

1. Sotsiaal-kultuurilised üritused võimaldavad rehaldada töötajate vaimseid vajadusi ja suunata nende esteetilist arengut.
2. Sotsiaal-kultuuriliste üritustega tagatakse järjest suurema osa töötajate kultuurne vaba aja veetmine.
3. Sotsiaal-kultuuriliste üritustega parandatakse kollektiivi sotsiaalset mikrokliimat.
4. Sotsiaal-kultuurilised üritused võimaldavad laiendada töötajate suhtlemisfääri.
5. Sotsiaal-kultuurilised üritused võimaldavad suurel osal töötajaskonnast leida eneseteostust ja eneseväljendust.
6. Sotsiaal-kultuuriliste ürituste abil saab vähendada alkoholi loostavat mõju. Teatud osa inimestest eelistab olla ve-

bal ajal sõprade ringis. Et luua sundimatuse õhkkonda, pruugitakse vägijooke. Hästi organiseeritud vaba aja sisustamisega ettevõttes võib neid töötajaid suunata sotsiaalselt vastuvõtivate tegevuste juurde.

Oluline on veel üks asjaolu. Suures osas kujuneb nn. isik-
auseline suhtlemine töökaaslaste vahel väljaspool tööaega või ka
tööajal isiklike küsimuste pinnal. Suhtlemisel, inimeste vaheliste
kontaktidel on selti mingi sotsiaalne sisu. Ettevõtte arengu
seisukohalt on tähtis saavutada suhtlemine ettevõtte eluga se-
tud alusel ka väljaspool tööd ja nii, et see rikestaks töötaja
isikehast. Üks võimalus on suunata sellist suhtlemist ettevõtte
sotsiaal-kultuuriliste tegevuste baasil.

Kui suure osaga töölistest võiks sotsiaal-kultuuriliste üri-
tuste planeerimisel arvestada? Pöördugem ankeedi poole, kus elu-
orientatsioonide uurimiseks mõeldud küsimuses oli ka niisugune
osa: "Kui tähtsaks hindate:

- * suhtlemist töökaaslastega,
- * ajeviitmist koos sõpradega?"

Vastustest selgub, et suhtlemist töökaaslastega peab tähtsaks 83%
töölistest, ajeviitmine sõprade ringis on oluline 47%-le. Suhtle-
mievõimalusi pakkuvate tegevuste ja ürituste tervis peaks ette-
võttes seega huvilisi jätkuma.

Naised tunnevad enam kui mehed vajadust suhtlemise järele,
mis ilmselt tuleneb naiste psüühika iseärasustest. Seda tuleks
arvestada nii töö kui puhkuse organiseerimisel. Kui töötajal töö
iseloomu tõttu on vähe võimalusi suhtlemiseks, siis tuleb seda
defitsiiti leevendada vastavate vaba aja veetmise vormidega, vas-
tasel juhul võib kasutada rahulolematust oma tööga ja kollektiivi-
ga. Uurimused on näidanud, et naistöötajale on olulised esmajär-
jekorras head suhted lähemate töökaaslastega ja nad saavad oma

suhtlemis- ning tunnustusvajadust rehaldada kitsamas töökaaslaste ringis, siis meestele on sagedamini vajalik suhtlemine ning sellega kaasnev tunnustus otsesest töökollektiivist laiemas keskkonnas.

Arvesse tulevad ka ealised iseärasused: vanemal põlvkonnal on suhtlemise eesmärgid hoopis teised kui noortel. Samuti erinevad perekonnainimeste suhtlemisvõimalused ja -vajadused vallaliste, üksik elavate töötajate omadest. Perekonnainimestele ja eakatele on läbikäimine sõprade, tuttavate ja sugulastega külastäikude või jalutuskäikude ajal eelkõige võimalus puhata, meelt lahutada, teateid vahetada. Need tegevused on kergesti täiendatavad teiste, liigilähedaselt samu funktsioone täitvate sisukate tegevustega. Noortele aga on suhtlemine omasugustega unikaalne ning pole asehdatav ühegi teise tegevusega. Selle baasil toimub isiksuse kujunemiseks vajalike käitumisoskuste ja harjumuste omandamine. Eriti tähtis on vastassugupoolega suhtlemisvõimaluste olemasolu perekonna loomise seisukohast. Lisaks eelöeldule tagab noorte seltskonnaga suhtlemine noortele teatud seisundi oma sotsiaalses keskkonnas, sõprade ja tuttavate ringi kujunemise. Järelikult on kollektiivi noorele osale hädevajalik organiseerida üritusi, mis võimaldaksid suhtlemist noorte seltskonnas. Vastasel juhul otsitakse sõpru väljaspoolt oma töökollektiivi, mis aga vähendab sotsiaalse kontrolli võimaluse noorte vaba aja sisustamise üle. See võib kergesti keasa tuua antisotsiaalse käitumise.

Kontaktid töökaaslaste vahel kujunevad väga mitmesuguses vaba aja tegevuses: isetegevusringis, matkal, kohviloas jne. Töötajaskonna küsitlus aitab meil selgitada niisuguste tegevuste intensiivsust, nagu kohvikutes ja restoranides käimine, kaardi-, doomino- ja lotomäng, tegelemine lemmikharrastusega, isetegevus, puhkeõhtud, koosviibimised väiksemas seltskonnas ja ühiskondlik-poliitilised

diskussioonid.

Loetletutest üheks levinumaks on lemmikharrastus, millega aktiivselt tegeleb 48% EEK-i ja 42% RBT töölistest (tabel 5.1). Lemmikharrastuseks võib olla kollektsioneerimine, muusika, reisimine, foto filmiasjandus jne. Enam on see levinud meeste seas ning nooremate tööliste hulgas (korrelatsioon vanusega EEK-s $r = -0,27$, RBT-s $r = -0,17$), (tabel 5.2).

Mittesportlikud mängud (kaardi-, doomino-, lotomäng) on sagedaseks harrastuseks igale kümnendale töölisele, umbes pooled ei tegele sellega üldse. Mõju avaldavad nii sugu, vanus kui haridus: suuremad mängijad on nooremad mehed (EEK-s $r = -0,18$, RBT-s $r = -0,26$); inseneride hulgas oli see harrastus märksa vähem levinud kui tööliste hulgas.

Sotsioloogid, kes on uurinud vaba aja sisustamise probleeme, on tõestanud, et mittesportlikud mängud kujutavad endast teatud suhtlemise vormi. Seda võib pidada küll sisutuks tegevuseks, millega sageli kaasneb kahjuks ka alkoholi tarvitamine, kuid antud tegevuse levik on tingitud objektiivsetest põhjustest. Enne kui kuulutada välja rünnak hasartmängude vastu, peab mõistma, et ei kino, teater, raamat ega isegi televiisor ei saa neid mängu "võita", kuna nad täidavad hoopis teisi vaba aja funktsioone. Selliste mängude väljajuurimine on võimalik ja õigustatud ainult sel juhul, kui pakutakse asemele teisi, sotsiaalselt sisukamaid suhtlemisvorme.

Tööliste endi hinnangute järgi käivad nad kohvikutes ja restoranides harva (palju ervas käivat vaid 4,2 % EEK-ist ja 7,5% RBT-st). 40 - 43 % küsitletud töölistest ei külasta neid kohti üldse. See suhtlemisvorm on naiste hulgas märgatavalt vähem levinud, väheneb ka vanemaealiste hulgas ($r = -0,13$). Need andmed ei anna alust teha järeldusi ühe või teise kontingendi alkoholi liigtarvivi-

Tabel 5.1

Vaba aja tegevustele kulutatud aeg

Jrk. nr.	Vaba aja veetmise vorm	E/v	Väga palju	Üsna palju	Suhteliselt vähe	Üldse mitte	\bar{x}
1.	Kehakultuur, sport	EEK	4,2	7,3	50,3	38,2	1,8
		RBT	2,5	13,5	60,5	23,5	2,0
2.	Eriharrastus	EEK	12,9	35,0	30,1	22,1	2,4
		RBT	5,5	36,4	36,4	21,8	2,3
3.	Teatri- ja kontserdi külastused	EEK	3,6	21,7	65,7	9,0	2,2
		RBT	3,4	26,5	59,0	11,1	2,2
4.	Televisiooni saadete jälgimine	EEK	11,5	53,3	32,1	3,0	2,7
		RBT	11,8	57,1	27,7	3,4	2,8
5.	Kaardi-, domino-, lotomäng	EEK	1,8	10,3	42,4	45,5	1,7
		RBT	2,6	10,3	34,2	53,0	1,6
6.	Isetegevus	EEK	-	1,8	6,7	91,4	1,1
		RBT	1,7	4,3	6,9	87,1	1,2
7.	Lugemine, õppimine	EEK	9,6	42,2	38,6	9,6	2,5
		RBT	10,1	54,6	30,3	5,1	2,7
8.	Ühiskondlik töö	EEK	0,6	5,5	29,3	64,6	1,4
		RBT	0,9	10,5	40,4	48,2	1,6
9.	Kohvikutes ja restoranides käimine	EEK	1,8	2,4	55,2	40,6	1,7
		RBT	0,8	6,7	49,6	42,9	1,7
10.	Väljasõidud marja- või seenemetsa, kala- ja jne.	EEK	13,3	44,8	31,5	10,3	2,6
		RBT	15,0	40,8	35,8	8,3	2,6
11.	Aiatöö	EEK	7,3	31,1	12,8	48,8	2,0
		RBT	6,8	21,2	27,1	44,9	1,9

Tabel 5.2

Soolised erinevused vaba aja tegevustes keskmiste alusel
ja vanuselised erinevused korrelatiivsel alusel

Jrk. nr.	Vaba aja tegevus	E/v	Mehed	Naised	r vanusega
1.	Kehskultuur, sport	EEK	1,9	1,3	-0,31
		RBT	2,1	1,7	-0,25
2.	Eriharrastus	EEK	2,5	2,2	-0,27
		RBT	2,4	2,1	-0,17
3.	Teatri- või kontser- di külastused	EEK	2,2	2,2	0,05
		RBT	2,2	2,4	-0,10
4.	Televisioonisaadete jälgimine	EEK	2,7	2,8	0,05
		RBT	2,8	2,7	-0,06
5.	Kaarti-, doomino-, lotomäng	EEK	1,7	1,5	-0,18
		RBT	1,7	1,4	-0,26
6.	Isetegevus	EEK	1,1	1,1	0,00
		RBT	1,3	1,1	0,02
7.	Lugemine, õppimine	EEK	2,6	2,4	-0,09
		RBT	2,7	2,7	0,02
8.	Ühiskondlik töö	EEK	1,5	1,3	0,03
		RBT	1,7	1,5	0,10
9.	Kohvikutes ja resto- ranides käimine	EEK	1,7	1,5	-0,10
		RBT	1,7	1,5	-0,13
10.	Väljasõidud marja- või seenemetsa, kalale jne.	EEK	2,6	2,8	0,04
		RBT	2,6	2,8	0,11
11.	Aiatöö	EEK	2,0	2,0	0,14
		RBT	1,9	2,0	0,09

tenise kohta. Enamik alkohoolikuid ei külasta ühiskondlikke toitlustamise ettevõtteid. Ei ole põhjust suhtuda kohvikutesse ja restoranidesse eitavalt, kuna nad koos meelelahutusega täidavad ka suhtlemisfunktsiooni. Millisel tasemel see aga toimub, sõltub juuba konkreetselt asutusest ja selle teeninduskultuurist. Kui ka inimeste endi käitumisharjumustest, mida on võimalik kollektiivis kujundada.

Ankeet sisaldas ka küsimuse, millised kombinatsioonid korraldatavad ühisüritused pakuksid neile huvi. Seime teada, kes juba osaleb teatri- ja kontserdikülastustes, puhkeõhtutes, koosviibimistes väiksema seltskonnaga ning ühiskondlik-poliitilistes diskussioonides ja kes oleksid potentsiaalsed kaasalööjad.

Vaba aja veetmise üheks kõige enamarenenud vormiks on ühiskondlik-poliitilised diskussioonid. Kahjuks praegu neid ettevõttes ei korraldata. Diskussioonihuvilisi pole küll palju (alla 20%) (tabel 5.3) Kuid arvestades nende kasulikkust tuleks neid siiski korraldada. Kaasalööjaid võib oodata eelkõige meestööliste hulgas (tabel 5.4).

Teatri- ja kontserdiühiskülastuste vastu näib valitsevat tööliste hulgas küllalt suur huvi : iga teine tööline võtaks neist osa (tabel 5.3). Ent regulaarselt teatris käijateks võib pidada vaid veerandit kombinatsiooni ja 30 % tehase tööliskonnast (tabel 5.1). Kuigi "Vanemuise" ollakse sõprusvahekorras ja eeg-ajalt käib "Vanemuise" kassapidaja ettevõttes pileteid müümas, osaleb ühiskülastustes vähe töölisi. Informatsioon piletitest jõuab kõigepealt ikkagi kontorirehvani. Nii selgus ka küsitlusest, et ITP ja teenistujaid käib 4 korda enam kui töölisi teatri- ja kontserdiühiskülastustel. Tabelis 5.4 selgub, et naistöölistel on meestega võrreldes suurem huvi teatri ja kontsertide vastu. Tartu võimalusi arvestades tuleks tööliste teatrihuvi arendamisele suu-

Tabel 5.3

Osalemine kombinatsiooni poolt korraldatud üritustest

(% % - des)

Jrk. nr.	Üritus	B/v	Jube osalen	Kindlasti osaleksin	Võibolla osaleksin	Ei osaleks
1.	Massisportüritused	EEK	4,9	18,3	35,4	41,5
		RBT	6,9	23,3	43,1	26,7
2.	Isetegevus	EEK	-	5,5	12,9	81,6
		RBT	2,7	7,2	27,9	62,2
3.	Teatri- ja kontserdikülastused	EEK	4,9	42,4	30,3	22,4
		RBT	5,3	47,8	34,5	12,4
4.	Ühiskondlik-poliitilised diskussioonid	EEK	1,3	11,9	26,3	60,6
		RBT	0,9	16,8	41,6	40,7
5.	Pubkehtud	EEK	3,0	43,0	30,9	23,0
		RBT	4,3	37,9	40,5	17,2
6.	Kosviibimised väiksemas seltskonnas	EEK	1,8	30,1	37,4	30,7
		RBT	-	29,6	42,6	27,8
7.	Jahil- või kalakäigud	EEK	7,4	29,5	22,7	40,5
		RBT	10,6	22,1	23,9	43,4
8.	Turismireisid, matkad	EEK	4,9	45,1	23,5	26,5
		RBT	0,9	46,1	33,9	19,1
9.	Ekskursioonid	EEK	6,1	66,5	15,8	11,6
		RBT	1,8	58,6	30,6	9,0
10.	Valjsõidud loodusesse	EEK	3,7	53,1	27,4	15,8
		RBT	2,6	40,2	39,7	17,2

Soolised erinevused ühisüritustest osalemisel Tabel 5.4
keskmiste alusel ja vanuselised erinevused
korrelatiivsel alusel

Jrk. nr.	Üritus	E/v	Kõik	Mehed	Naised	r
1.	Massisportlõrütused	EEK	1,9	2,0	1,5	-0,31
		RBT	2,1	2,1	2,0	-0,19
2.	Isetegevus	EEK	1,2	1,2	1,3	-0,17
		RBT	1,5	1,5	1,4	-0,24
3.	Teatri- ja kontserdikülas- tused	EEK	2,3	2,2	2,5	-0,10
		RBT	2,5	2,4	2,5	0,01
4.	Ühiskondlik-poliitilised diskussioonid	EEK	1,5	1,6	1,4	-0,07
		RBT	1,8	1,8	1,7	-0,10
5.	Puhkeõhtud	EEK	2,3	2,3	2,2	-0,20
		RBT	2,3	2,3	2,4	-0,04
6.	Kosviihinnised väikesemas seltskonnas	EEK	2,0	2,1	1,9	-0,18
		RBT	2,0	2,1	1,9	0,05
7.	Jahil- või kalalkäigud	EEK	2,0	2,3	1,3	-0,10
		RBT	2,0	2,2	1,4	-0,01
8.	Turismireisiid, matkad	EEK	2,3	2,4	2,0	-0,24
		RBT	2,3	2,3	2,3	-0,02
9.	Ekskursioonid	EEK	2,7	2,7	2,6	-0,21
		RBT	2,5	2,4	2,8	0,18
10.	Väljasõidud loodusesse	EEK	2,4	2,5	2,4	-0,02
		RBT	2,3	2,2	2,5	0,14

renat rõhku panna. Siin oleks arvatevasti võimalik kasutada "Vas-
nemuse" sellealaseid kogemusi.

Puhkeõhtutele võib oodata umbes 45 % kollektiivist, seda kõigi sotsiaalsete gruppide osas. Soolisi erinevusi puhkeõhtu-
test osalemisel ei täheldatud. Kombinaadis on huvilisi rohkem
nooremate tööliste seas ($r = -0,20$), tehases ega igas ees inimes-
te hulgas. Puhkeõhtute populaarsusest annab tunnistust ka fakt, et
uus saal kipub kõigile soovijaile kitsaks jääma (näit. nääriõh-
tule ei jätkunud kohti).

Koosviibimisi väiksemas seltskonnas (näit. seunaõhtud, koh-
viõhtud jm.) saab korraldada intiiimsemas miljööös kui puhkeõhtuid
ning tavaliselt tekivad osalejate vahel tihedamad sidemed. An-
keedi andmeil on sellised väiksemad koosviibimised praegu vähem
populaarsed kui puhkeõhtud - osaleda tahaks 30 % töolistest, roh-
kem mehed.

Lõpetame sotsiaal-kultuurilise tegevuse käsitluse isetegevuu-
suga. Praegusel professionaalse kunsti üldkättesaadavuse ning
eelkõige televisioonil põhineva massilise passiivsuse kunstitar-
binise ajal ei saa seda kultuurialase tegevuse liiki taandada ai-
nult kunstilisele eneseväljendusele. Olulisemakski saavad isete-
gevuse teised funktsioonid, eelkõige suhtlemise ühise harrastuse
pinnal.

Praegu tegutsevad Tartu Elamuhituskombinaadis 25 - liikmeli-
ne puhkpilliorkester, 10- liikmeline estraadiansambel, naisansam-
bel (8 inimest), meesansambel (6), sõnakunstiring (9).

Ankeedi andmeil tegeldakse töölisringkondades taidlusega
tagasihoidlikult. Kombinaadis polnud kedagi, kes vaba aja kasu-
tust puudutavale küsimusele vastates oleks märkinud, et pühendab
isetegevusele palju aega ("üsnä palju" vastas 18 %, "suhteliselt
vähe" - 6,7%). Tehases on olukord mõneti parem: 1,7 % küsitletuist

vastas, et kulutavad isetegevusele palju aega, 4,3 % on üsna palju ja 6,9 % suhteliselt vähe (tabel 5.1).

Oma ettevõtte taidlusest sooviks osa võtta 5,5 % kombineedi ja 9,9 % tehase töelistest (tabel 5.3). Enamhuvitatud on nooremad töölised (kombineedis $r = -0,17$, tehases $r = -0,24$) (tabel 5.4). Nooremate suurem huvi taidlase vastu on üldine tendents, nagu kinnitavad teisedki uurimused.

Mida tuleks sotsiaalse arengu plaani koostamisel silmas pidades?

Respektiivikamad sotsiaal-kultuurilised üritused võiksid olla:

- 1) puhtelt seltskondlikud üritused, milles osalevad kindlad töötajate kategooriad (näit. perekonnainimeste, töö- ja sõjaveteranide, noortööliste õhtud);
- 2) töötajate koosviibimised üldriiklike ja kollektiivi tähtpäevade tähistamiseks ning kollektiivi üksikute liikmete suursündmuste äremärkimiseks;
- 3) mingile kultuurivaldkonnale pühendatud üritused, mille sisuks on suhtlemine kultuuri tarbimise vahendusel (näit. lauule ja muusikaõhtud);
- 4) seltskondlike lauule- ja osavusmängude harrastamine (male, kabe, koroon, piljard, mõttetark jne.).

Kultuurialast tegevust planeerides tuleks taotleda seda laadi tegevusest huvitatud töötajate kokkutulekute regulaarsust ja nende toimumist kindla korre järgi.

Sotsiaal-kultuuriliste ürituste kui sotsiaalse arengu plaani vaba aega puudutava osa ühe alalõigu kavandamine on seotud ennekõike materiaalse baasi väljekujundamisega. Üritused aga kujunevad vaid siis populaarseks ja annavad soovitud efekti, kui nad kõigepealt toimuvad selleks kohaldatud ruumides. Need võivad

olla klubides, puhkebaasides, administratiivhoonetes. Ruumide sisustus peab olema selline, et inimesed saaksid end seal mugavalt tunda. Kontorimööbel muidugi vajalikku hubesust ei loo. Ruumide sisustus sõltub sellest, mis otstarbeks neid kasutama hakatakse. Näiteks diskussioonideks ettenähtud ruumis peaksid olema televiisor, raadio, ajalehed-ajakirjad. Vajalikud on erinevad ruumid mitmesuguste huvialadega tegelejatele, samuti klubide üritusteks nn. väikesele ringile. Praegu on vaba aja ürituste läbiviimiseks võimalik kasutada ainult saali.

Järjest enam populaarseks muutub klubiline tegevus, mis hõlmab töötajate eri kategooriaid (naisteklubi, noorteklubi) või siin teatud huvialadega tegelejaid (kinoklubi, raadioklubi). Klubi iseloomustab püsivaloomulise suhtlemisega liikmeskond, kelle tegevus klubis on suunatud kindlale huvivaldkonnale, kuid koos sellega areneb välja laiem ja aktiivsem osalemine kogu kultuurielus. Klubi siseselt kujuneb seejuures liikmete "emavalitsusel põhineva ametliku suhtlemise (klubi nõukogu, vastutajad jne.) kõrval ulatuslik mitteformaalne suhtlemine: tekivad väikesed grupid, kujuneb teatud avalik arvamus jne. Ühtekuuluvust tugevdab kindlam formaalne organisatsioon: klubisse kuulumist näitab liikmekaart, antakse väljs märk või embleem, koostatakse oma põhikirj jne.

Klubilise tegevuse kaudu saab nii sotsiaal-kultuurilisi kui ka teisi kultuuriüritusi diferentseerida: töötajate huviseid saab rahuldada valikuliselt, mis on eelduseks, et nad üldse osalevad kultuurielus.

Peab märkima, et klubilise vaba aja vastmise vormi sisseviimisele on Tartu Elamuhituskombinaadis juba mõeldud: loomisel on kohvikklubi vastava nõukogu, põhikirja, inventariga jne.

5.2 Kehakultuur ja sport

Ettevõtte sotsiaalse arengu plaani ühe osa moodustab töötaja-

te sportliku tegevuse ja tervistava kehakultuuri arendamine.

Spordi liikumises eristame seevutus - ehk tippsporti, massilist võistlussporti ja massilist tervistavat kehakultuuri ehk rahvasporti. Ettevõtte tasemel toimivas kehakultuuri- ja sporditöös peaks põhiooes moodustama töötajate sportlik - tervistav tegevus, s.t. rahvasport. Paraku peetakse ettevõtete sporditöö hindamisel põhiliseks osavõttu spordiorganisatsioonide kalenderüritustest ja ametkondlikest ametiühinguspartakiseididest. Niisugune praktika, mis on näiliselt tippspordi soodustamine, loob olukorra, kus kaob ettevõtete huvi töötajaskonna massilise spordialase aktiivsuse ning spordibaaside rajamise vastu ning ahendab nii faktiliselt ka tippspordi kandepinda. Tartu spordi olukord on selle ilmekaks kinnituseks.

Ettevõtte tasemel toimuvale kehakultuuri- ja spordiliikumisele ei saa seada omaette eesmärgiks kõrgete sportlike tagajärgede püstitamist või esikohti ametkondlike võistlustel. Ettevõtte kehakultuurikollektiivile on massiline võistlussport tevaliselt ainus ja kõrgeim võistlusvorm, sest töö ja õppimise kõrval jääb sport siiski vaba aja harrastuste tasemele. Seepärast oleks õige hinnata ettevõtte tasandil sporditöös eelkõige töötajate osavõttu võistlusspordist ja harjutamise regulaarsust, mitte ainult seevutatud esikohti. Võistluses realiseerub ka teatud osa töötajate soov sportlikuks eneseväljenduseks. Kuid osalemine massilises võistlusspordis pole võimetekohane kõigile töötajatele. Küll on selleks sobiv rahvaspordiliikumine, mis kujutab endast teadlikku kehaliste harjutuste soovitamist tervisliku heaoluseisundi ja kehaliste võimete säilitamise (arendamise) nimel. Võistlusmoment ja seevutatud tulemused on siin teisejärgulise tähtsusega. Ka aitab rahvaspordiliikumine kasuliku tegevusvormina kaasa töötajatevahelisele suhtlemisele ühiskondliku aktiivsuse ja distsipliini

liinitunde kasvule ja halbadest ajeteetmise harjumustest (alkoholi tarvitamine, sisutu lõbutsemine ja lihtsalt aja surnukalõõmine) võõrutemisele.

Pöördugem ankeetküsitluse poole. Ankeet sisaldas spordi kohta kaks küsimust. Kõigepealt on võimalik hinnata, kui palju oma vabast ajast töötajad on pühendanud kehakultuurile ja spordile. Tööliste osas jagunesid vastused järgmiselt:

	EEK	RBT
väga palju	4,2 %	2,5 %
üheks palju	7,3 %	13,5 %
suhteliselt vähe	50,3 %	60,5 %
üldse mitte	38,2 %	23,5 %

Näeme, et spordilembesemed on tehase tööliised (seda kinnitaskas spordimetoodik). Regulaarseteks spordiharrastajateks võib küsitluse andmel pidada ligikaudu kaheksandikku kombineadi ja kuueandikku tehase töötajaist (sotsiaalsete gruppide osas erinevusi ei ole). Hoopis kõrval on end organiseeritud kohalises arendamisest jätnud kolmandik kombineadi ja veerand tehase töölistest. Suurem osa tegeleb kehakultuuri ja spordiga juhuslikult (võib arvata, et siia kuuluvad näiteks, pühapäevasuusatajad).

Nagu üldiselt teada, on suuremad spordihuvilised nohed ja nooremad inimesed. Nii oli see ka uuritavates ettevõtetes (korrelatsiooniseos vanusega $r = -0,31$ EEK-s ja $r = -0,25$ RBT-s) (tabel 5.2).

Teine ankeediküsimus puudutas soovi osa võtta ettevõtte massisporidiüritustest. Tööliste vastused jagunesid protsentuaalselt nii:

nii :	EEK	RBT
Juba osalen	4,9	6,9
Kindlasti osaleksin	18,3	23,3
Võib-olla osaleksin	35,4	43,1
Ei osaleks	41,5	26,7

Ka siin väljendub tehase tööliste suurem spordihuvi. Kombinaadis võib spordiürituste korraldamisel arvestada töolistest umbes veerandi ja tehases 30 % osavõetuga. (See ei tähenda, et need kõik kindlasti ka kohale tulevad, sest alati leidub põhjusi, mis tekitab osavõttu ühisüritustest). Oma osavõttu spordiüritustest eitas kindlalt umbes samapalju küsitletuid, kui oli neid, kes väitsid spordiga mitte tegelevat. Sellegi ankeediküsimuse järgi on hakerajamad mehed ja nooremad töölised ($r = 0,31$ BEK-s ja $r = -0,19$ EBT-s) (tabel 5.4).

Mis puutub inseneridesse ja teenistujatesse, siis nende vastuste järgi oleks massispordiüritustest osalejaid nende hulgas kuni 40 %.

Milliste spordialadega saab kombinaadis tegelda? Tartu Elamu-ehituskombinaadi 340 - liikmelisel kehakultuurikollektiivil on järgmised spordisektsioonid :

- suusatamine,
- korvpall,
- võrkpall,
- male, kabe,
- lauatennis,
- kalastamine,
- ujumine,
- kergejõustik,
- matkamine,

VTK mitmevõistlus. Lisaks on EEK veel Tartu Jäähokimeeskonna šefiks. Sportlikust tasemest annab ettekujutuse järgusportlaste ettevalmistamine. 1979. aastal täitis 1 inimene meistersportlase normi, 11 I, 15 II ja 67 III järgu nõuded. 167 inimest täitis VTK normatiive.

Ettevõttel puuduvad omad spordirajatised, seetõttu tuleb lä-

bi ajada üüritava ruumidega. Praegu üüritakse ujumisbasseini ja võimlast sportmängudeks. Täismõõtmeline korvpalliväljak on ettevõtte puhkebaasi juures Otepääl, samas on ka kollektiivselt rajatud tervisejooksurada.

Suurimat töötajate kontingenti haaravateks üritusteks on kujunenud suve- ja talisparkiaadid, viimastmainitu viiakse läbi Otepää puhkebaasis. Traditsiooniks on saanud sõpruskohtumised Kaunase Majaehituskombinaadiga.

Kehakultuuri- ja spordiliikumise organisatsioonilisteks üsusteks on ettevõttes spordiühingu kehakultuurikollektiivi nõukogu ja spordimetoodik. Kuigi sportlik tegevus ettevõttes kulgeb kahes plaanis - spordihuviliste töötajate võistlussport ja spordile mitteorienteerunud töötajate kehakultuurialane vaba aja tervistustegevus, vajab see enam ühtset juhtimist, arvestust ja planeerimist.

Spordi- ja kehakultuuritöö taseme analüüs ettevõttes määrab ära edasised eesmärgid ja põhistrateegia selles vaba aja valdkonnas. Tööjõu taastootmise, tervise tugevdamise ja inimese füüsilise arengu seisukohalt on äärmiselt oluline kehakultuuri- ja spordiliikumise edasise tõusu saavutamine. Ettevõtte töötajate venuselist struktuuri, eluorientatsioone jm. asjaolusid arvestades tuleks selgelt suund võtta tervistavale massispordile (rahvaspordile). Vajalikud on kõigepealt tervisespordigrupid erinevatele töötajate kontingentidele (näit. kuni 39 aastased naised, üle 40 aastased naised, vastavad grupid ka meestele, eraldi grupid perekondadele, jne.). Neid võib organiseerida nii üldfüüsilise ettevalmistuse gruppideks, kus sõltuvalt sisehooajast tegeldakse erinevate spordialadega, kui ka teatud spordiala eelistavaten. Nendes gruppides on vaja väga palju ja taktitundeliselt tegelda spordi algõpetusega. Selleks on vaja välja koolitada vastavat

kaadrit tööks tervisespordigruppidega ning samaaegselt välja töötada nende ühiskondlike instruktorite stimuleerimise süsteem.

Tervistava ja füüsilise arendamise funktsioonide kõrval omavad kehakultuur ja sport tähtsust ka ettevõttes sotsiaalsete kontaktide tihendamise ning mikrokliima parandamise seisukohalt. Ühtlasi aitab kehakultuuri ja spordiga tegelemine muuta töötajate eluorientatsiooni. On võimalik muuta väikesele grupile orienteeruvate töötajate tegevuse sisu, suurendada perekonnale ja lemmikharrastusele orienteerujate arvu. Erilist rõhku tuleks asetada üritustele, millest töötajad saaksid osa võtta koos perekonnaliikmetega. Suurt tähelepanu on vaja osutada kesk- ja venemaaalaste töötajate kaasahaaramisele tervisespordi harrastamisele.

5.3. Puhkemajendus

Puhkuse paremale sisustamisele on hakatud pöörama üha rohkem tähelepanu, sest on kasvanud rehva aineiline heaolu ja elatustase, tõusnud töötajate üldharidustase, mis toob kaasa huvideringi laienemise. Suureneb elanikkonna liikuvus (paljus tänu individuaalsõidukite arvu kiirele kasvule).

Samal ajal on tekkinud võimalus riiklikult lahendada selles valdkonnas üleskerkivaid probleeme ja suunata elanikkonna sotsiaalset arengut vaba aja sfääri kaudu. Järjest suureneb ettevõtete osa oma töötajate puhkuse sisustamisel.

Konkreetsete puhketegevuste planeerimiseks, vastavate kulutuste tegemiseks jne., on vaja selle valdkonna arengutendentse prognooside erinevate töötajate kategooriate kaupa. Seejuures tuleb lähtuda eeldusest, et puhkesoovide kujunemisel etendavad olulist osa isiksust iseloomustavad tunnused (sugu, vanus, haridus, eluorientatsioon jt.), kutsetöö ja elukeskkond. Planeerimise käigus tuleks arvestada puhkuse sisustamise võimaluste

arengut üldriiklikult (turisminõukogu, tervishoiusüsteem jne.), territoriaalselt (rajoonis, linnas) kui ka ametkondlikult (ühe süsteemi ettevõtete vaheliselt).

Ettevõttes saab ja on otstarbekas hõlmata planeerimisega need puhketegevused, mis ise eeldavad ettevõttepoolset organiseerimist ning sisustavad töötajate puhkust nädalavahetusel või korralise puhkuse ajal. Seejuures kerkib kolm ettevõtte seisukohalt olulist eesmärki :

1) puhkust tuleb käsitleda kui töötaja füüsiliste ja vaimsete võimete taastamise, tervise säilitamise ja tugevdamise vahendit;

2) puhkus peab tagama isiksuse igakülgse arengu;

3) heade puhketingimuste loomine ettevõtte poolt soodustab töötaja ja ettevõtte vaheliste sidemete tugevnemist, kollektiivi kindlustamist.

Olukorra analüüsi Tartu Elamuehituskombinaadis alustame küsimusest, kuidas on töölised rahul tuusiku saamise võimalustega. Suurt rahulolematust avaldatakse ankeedivastustes sanatooriumituusikute saamise üle : igast neljast töolisest kolm on rahulolematud (tabel 5.5). Tehases on rahulolematuid mõnevõrra vähem - alla kahe kolmandiku. Pioneerilaagrituusikute saamisega lastele ollakse paremini rahul : neist töolistest, kes on huvitatud pioneerilaagrituusikust oli elamukombinaadis rahulolematuid 38,8 %, tehases jällegi vähem - 26,8 %. Insener-tehniliste töötajate ning teenistujate arvamuste võrdlemisel töoliste omaga selgus, et kõigi võimalustega olid esimesed enam rahul.

1979. aastal saadi tsentraliseeritud korras 35 sanatooriumituusikut, lisaks ostis ettevõtte veel 10 tuusikut. Peale selle on Gruusias asuvas pensioonis aastaringset kasutada 1 voodikoht. Puhkekodutuusikuid oli kasutada 24, pioneerilaagrituusikuid 60.

Tabel 5.5

Tuusikute saamise ja puhkebaasi kasutamise rahulole-
matute protsent

	EEK	RBT
Sanstooriumituusikute saa- mine	76,5	63,2
Pioneerilaagrituusikute saamine	38,8	26,8
Puhkebaasi kasutamise võimetus	54,0	48,2

Ometi on Tartu Elamuehituskombineadi ametiühingukomiteel tuusikute realiseerimisega töötajatele suuri raskusi - ei leidu kasutajaid oma ettevõttes. Selline vastuolu - ühelt poolt tööliste suur rahulolematuse tuusikute saamise võimalustega ja teiselt poolt tuusikute kasutamata jätmise - võib omada kaheksugust põhjendust : tuusikuid jagatakse halvasti või on töötajad vähe informeeritud olemasolevatest võimalustest. Tartu Elamuehituskombineadis läbi viidud ankeetküsitluses küll puudus eraldi küsimus informeerituse kohta, kuid teistes ettevõtetes saadud tulemused näitasid, et informeeritus sedalsedi asjadest on reeglina puudulik. Nii pole olukord kombineadis erandlik, vajab aga kollektiivi mitte kuigi suurt koosseisu ning vähest hajutatust arvestades siiski kiiret lahendamist.

Üks olukorra parandamise võimalusi ongi läbimõeldud informatsiooni andmine puhkamisvõimalustest tuusikuga, tuusikute jaotamise printsiipidest, samuti sellest, kes olid näiteks eelmisel aastal faktilised tuusikukasutajad. Selline informeeritus soodustab olemasolevate võimaluste efektiivsemat kasutamist. Kaob ka alus kuulujuttude levimiseks.

Edasi asume tööliste arvamusel analüüsimisele puhkuse veetmise osas. Kestva puhkuse kohta saime järgmised andmed :

- 1) kus veedeti põhiline osa oma viimasest korralisest puhkusest;
- 2) kuidas jäädid puhkusega rahule;
- 3) kus eelistatakse puhata.

Viimane korraline puhkus veedeti järgmiselt (mõlema ettevõtte töölised koos) :

meel sugulaste või tuttavate pool	-	42,6 %
kodus	-	37,2 %
ilma tuusikute turismireisil või matkal	-	6,4 %

aianduskrundil või suvilas	-	3,9 %
sanatooriumis	-	3,5 %
tuusikuga turismireisil või		
matkal	-	2,8 %
puhkekodus	-	1,8 %
puhkekodus perekonnatuusikuga	-	1,1 %
asutuse puhkebaasis Otepääl	-	0,7 %

Foodud andmetest näeme, et 80 % töölistest on puhkuse ajal olnud põhiliselt maal sugulaste või tuttavate pool ja kodus. See-ge ainult 20 % töölistest kasutas puhkeasutuste teenuseid või si-sustas omal initsiatiivil puhkuse aktiivsete puhketevõtetega. See on märgatavalt vähem kui teistes meie poolt uuritud ettevõtte-tes, samuti madalam kui Tartu Elamuehituskombinaadi ITP-1 ja tee-nistujatel. Viimastest 48 % sisustas oma puhkesega aktiivsete puh-ke-tegevustega. Vaid 9,2 % töölistest sai kasutada tuusikuga puh-kamise eeliseid (ITP-st ja teenistujatest 15 %).

Võib leida mõningaid erinevusi antud küsimuses kahe vaadel-dava ettevõtte vahel ja nimelt : tehase töölised on kombinaadi omadest rohkem sanatooriumituusikuid saanud (vastavalt 7,4 ja 0,6 %), puhkekodutuusikute osas on olukord vastupidine (0,8 ja 4,4 %) (tabel 5.6). Ankeedivastuste põhjal võib öelda, et tuusi-kute saamisel on eelisolukorras olnud meestöötajad.

Vaatame, kas võib täheldada ealisi erinevusi puhkamis moodus-te valikul. Tabelist 5.7 nähtub, et eakamad inimesed on rohkem käinud sanatooriumis ja puhkekodus või puhanud oma aianduskrundil ja suvilas. Need üksikud, kes kasutasid puhkamiseks asutuse puh-kebaasi, olid noored mehed.

Enamus töötejaist jäi oma korralise puhkuse veetmisega rahu-le. Ankeedivastused jaotuvad järgmiselt :

täiesti rahul	-	31,1 %
---------------	---	--------

Soovitava ja tegeliku puhkuse veetmise vahetuse meestel ja naistel

Tabel 5.6
(% alusel)

Jrk. nr.	Koht	E/v	Tegelik			Soovitav		
			Kõik	Naised	Mehed	Kõik	Naised	Mehed
1.	Sanatooriumis	EEK	0,6	-	0,8	9,2	13,9	7,9
		RBT	7,4	5,8	11,4	8,5	11,4	7,2
2.	Puhkekodus	EEK	2,5	8,6	0,8	8,0	8,3	7,9
		RBT	0,8	-	2,9	5,9	5,7	6,0
3.	Puhkekodus perekonnataustikuga	EEK	1,9	-	2,4	24,5	30,6	22,8
		RBT	-	-	-	30,5	45,7	24,1
4.	Tuusikuga turismireisil või matkal	EEK	2,5	-	3,2	19,0	13,9	20,5
		RBT	3,3	2,3	5,7	17,0	11,4	19,3
5.	Ilma tuusikute turismireisil või matkal	EEK	6,9	27,3	6,5	9,8	2,8	11,8
		RBT	5,8	7,0	2,9	8,5	2,9	10,8
6.	Aiaanduskruundil, sivilas	EEK	2,5	-	3,2	1,8	2,8	1,6
		RBT	5,8	5,8	5,7	5,9	2,9	7,2
7.	Maal sugulaste või tuttavate pool	EEK	45,3	27,8	41,9	18,4	22,2	17,3
		RBT	39,7	39,5	40,0	18,7	8,6	22,9
8.	Asutuse puhkebaasis Otepääl	EEK	0,6	-	0,8	2,5	-	3,1
		RBT	0,8	-	2,9	1,7	5,7	-
9.	Kodus	EEK	37,1	15,3	40,3	6,7	5,6	7,1
		RBT	36,4	39,5	28,6	3,4	5,7	2,4

Tabel 5.7

Erinevate puhkemooduste kasutajate keskmine
vanus aastates

Jrk. nr.	Koht	Soovitatav		Tegelik	
		EEK	RBT	EEK	RBT
1.	Sanatooriumis	44,0	38,5	42,5	42,5
2.	Puhkekodus	34,0	42,0	41,5	47,5
3.	Puhkekodus perekonna- tuusikuga	34,0	33,5	34,0	-
4.	Tuusikuga turismireisil või matkal	29,0	30,0	29,0	32,5
5.	Ilme tuusikuta turismi- reisil või matkal	32,0	32,5	33,0	31,0
6.	Aianduskrundil, suvilas	36,0	41,0	44,0	38,0
7.	Maal sugulaste või tut- tavate pool	30,0	34,0	33,5	35,0
8.	Asutuse puhkehaasis Otepääl	32,5	25,0	27,5	27,5
9.	Kodus	33,5	36,5	32,5	32,0

põhiliselt küll	-	48,1 %
põhiliselt mitte	-	12,7 %
üldsegi mitte	-	8,1 %

Rahulelu astmelt sarnanevad töölised ITP-le ja teenistujatele. Rahulolu sõltus kõige otsesemalt puhkuse veetmise moodusest. Nagu tabelist 5.8 nähtub, olid enam rahuldust pakkuvateks tuusikuga turismireis ja EEK-i töölistel sanatoorium. Kõige vähem olid rahul koduse puhkusega. See on ka täiesti mõistetav, sest kodune miljöo ei luba end igapäevastest töödest - toimetustest välja lülitada ning piiratud on puhkusele iseloomulike tegevuste ring. Analoogilised tulemused andis ka eelnev ITP ja teenistujate arvamuse analüüs.

Mõistagi ei saa tegelik puhkus kõigil töötajail kattuda soovitava puhkuse veetmise moodusega ja seda väga mitmesugustel põhjustel (puudub tuusiku seemise võimalus, tervislik seisund, perekondlikud põhjused jm.). Sotsiaalse planeerimise ühe põhieesmärgina ettevõtte elu selles sfääris võikski käsitleda tingimuste loomist, rahuldumaks võimalikult suure osa töötajaskonna puhkesoovid, ennekõike ettevõtte poolt organiseeritavate puhkamisviiside suhtes. Järgnevalt vaatlemegi, kus töölised eelistaksid puhata.

Kõigi küsitletud kombinadi ja tehase tööliste puhkusesoovid reastusid järgmiselt :

1. Puhkekodus perekonnatuusikuga	-	26,9 %
2. Maal sugulaste või tuttavate pool	-	18,4 %
3. Tuusikuga turismireisil	-	18,0 %
4. Ilma tuusikuta turismireisil või matkal	-	9,2 %
5. Sanatooriumis	-	8,8 %
6. Puhkekodus	-	7,1 %
7. Kodus	-	5,7 %
8. Aianduskrundil, suvilas	-	3,2 %

Tabel 5.8

Rahulolu erinevate puhkuse veetmise moodustega
keskmiste alusel

Jrk. nr.	Moodus	EEK	RBT
1.	Sanatooriumis	4,0	2,9
2.	Puhkekodus	3,8	2,0
3.	Puhkekodus perekonna tuusi- kuga	3,7	-
4.	Tuusikuga turismireisil või matkal	3,8	4,0
5.	Ilma tuusikuta turismireisil või matkal	3,4	3,4
6.	Aianduskrundil, suvilas	3,3	2,9
7.	Meal sugulaste või tuttavate pool	3,3	3,2
8.	Asutuse puhkebaasis Otepääl	2,0	3,0
9.	Kodus	2,8	2,5

9. Asutuse puhkebaasis Otepääl - 2,5 % ✓

ITP ja teenistujate arvamuste põhjal koostatud järjestus oli enam-vähem sama, kuid aianduskrundil ja suvilas puhkamisele oli suurem osatähtsus jäetud ning koju soovis jääda vaid mõni üksik spetsialist ja teenistuja.

Kõrvutades soovitavat tegeliku puhkamise võimalustega (tabel 5.6) näeme suuri lahkuminekuid. 3/5 küsitletutest valis tantsikuga puhkamise mooduse, tegelikkuses sai seda kasutada vaid 9%. Organiseeritud puhkuse veetmise võimalustest võib töölisi (samuti ka ITP ja teenistujaid) perekondlik puhkus puhkekodus - selle valis iga neljas küsitletu. Kuid see on 25 korda (!) suurem praegustest tantsiku saamise võimalustest üks suuremaid defitsiite üldse puhkesoovide realiseerimisel. Järgmised suuremad "käärid" on turismituu- siku saamise võimaluse osas: nõudmine ületab pakumise kuuekord- selt. Puhkekodutantsikute osas ületab nõudlus pakutava neljakord- selt, sanatooriumitantsikute osas aga kahe poole kordselt.

Ise oma puhkust korraldada eelistaks 40% küsitletud töölis- test. Enamasti lähemal nad maale või turismireisile (matkale). Nael singulaste või tüttevate juures puhkaks 2,3 korda vähem ini- mesi, kui see tegelikult praegu sünnib. Ka jääks korralise puhku- se ajaks koju senisest 6,6 korda vähem inimesi.

Ettevõtetevahelised erinevused eelistatavama puhkemooduse va- likul ei ole suured (tabel 5.6). Nii nagu tehase ITP ja teenistu- jate, nii ka tööliste hulgas on aianduskrunni ja suvila eelista- jaid rohkem kui kombinatsioon. Ka on tehases mõneti suurem nõudlus perekonnatantsikute järele.

Semast tabelist võib leida ka erinevusi meeste ja naiste puhkesoovides. Naised vajavad enam kui mehed sanatooriumi- ja perekonnatantsikuid (näiteks 45,7% tehase naistest valiks võime- luse korral perekonnatantsiku). Mehed aga on naistest sagedamini

valinud turismireisi, ükskõik siis, kas tuusikuga või ilma.

Võrreldes vanuse seest puhkemooduste eelistamisega näeme, et see on samasugune, nagu tegeliku puhkuse veetmise puhulgi (tabel 5.7). Vanem põlvkond eelistab sanatooriumi ja puhkekodu, ka aianduskrunti ja suvilat; nooremad eelistavad reisimist.

Belnevalt käsitlesime kestvat puhkust. Lühiajalise puhkuse (nädalavahetuste) varamidest väärivad esiletõmmist puhkepäevamatkad, laagrid ja kokkutulekud, väljasõidud loodusesse, ekskursioonid, tegevus aianduskrundil, lemmikharrastusega seotud tegevused vabas õhus (kalastamine, jahipidamine, orienteerumine), üritused ettevõtte puhkebaasis (sportlikud, kultuurilised, seltskondlikud jne.). Ankeetküsitlusega kogutud materjalidest saame nende kohta järgmisi andmeid: millised töötajate kontingendid ja kui suure osa oma vabast ajast pühendavad väljasõitudele või aistööle; kes sooviks osaleda kombinadi poolt korraldatavatest ühisüritustest nagu turismireisid, matkad, ekskursioonid, väljasõidud loodusesse, jahil- või kalalkäigid.

Töölise hulgas on üheks populaarsemaks vaba aja veetmise võimaluseks väljasõidud loodusesse (loetletud 11 vaba aja tegevusliigi osas olid väljasõidud televiisori vaatamise järel teisel kohal). Ligi 60 % töolistest pühendab neile märkimisväärse osa oma vabast ajast (tabel 5.1). Väljasõite loodusesse võib korraldada mitmesugusel eesmärgil ja eri vormides (seeni või marju korjama, jahile, suplema, sunsatama jne.). Neid organiseeritakse nii töökoha kaudu kui omal initsiatiivil (eriti kui on olnud isiklikku transpordivahendit). Praegu ilmselt korraldatakse ettevõtte poolt väljasõite vähe, sest vaid 2 - 3 % töolistest märkis end nendest osalejateks (tabel 5.3), kuid kindlasti soovis kaasa sõita 53 % EEK-i ja 40 % tehase töolistest. Pisut suurem huvi on naistööliste hulgas, suhteliselt vähe huvitatud on noortöölised

(tabel 5.4). Ametiühingukomitees väideti küll, et kõik busside taotlused väljasõitude korraldamiseks on leidnud rahulolemist, kuid samas lisati, et tsehhide ja jaoskondade komiteed, kelle otseks ülesandeks on sedalaadi üritusi algatada, pööravad vähe tähelepanu väljasõitude organiseerimisele.

Veelgi suurem huvi on ekskursioonide vastu : praegu on osalejaid vaid 6 % kombinaadist ja 2 % tehasest, kuid huvilisi oleks vähemalt 2/3 kombinaadist tööliskonnast ning 59 % tehasest (tabel 5.3). Kombinadis vanuse kasvuga huvi väheneb ($r = -0,21$), tehases aga vastupidi - suureneb ($r = 0,18$) (tabel 5.4). 1979. aastal käis Tertu Elamkombinaadi töötajaskond ekskursioonidel kahe bussiga, lisaks võimaldati 30 % osamaksuga tuusikuid osta ekskursioonibüroost 22-1 inimesel, 5 inimest sai tuusiku Vabariiklikult a/ü komiteelt.

Turismireisidest ja matkadest võtaks osa iga teine tööline. Ühistest väljasõitudest jahile või kalale osalob praegu 7 - 10 % töolistest, veelgi tahaks osaleda 30 % kombinaadist ja 22 % tehasest. Muidugi mõiste on jahipidamine ja matkamine põhiliselt meeste harrastus, siiski märkis 2 naist kombinaadist end sollega juba tegelevat.

Aiatööle pühendab väga palju aega 7 % küsitletud töolistest, 31 % kombinaadist ja 21 % tehase omadest aga üsna palju (tabel 5.1). Aiatöö on ühevõrra levinud harrastuseks nii meeste kui naiste hulgas. Aiatöö harrastajaid leidub rohkem vanemate töötajate seas ($r = 0,14 - 0,19$). Aiatööd vanemas eas võib kasulikkuse poolest võrrelda spordiga nooremas eas. Huvi suurenemist aiatöö vastu vanemas eas on viidanud ka teistes ettevõtetes läbiviidud uurimused. Tehasel on praegu 2 aianduskooperatiivi 40 liikmega, taotlus 70 kohele Illile rajatavates kooperatiivides on esitatud RSN täitevkomiteele.

Ettevõtte puhkebaasi Otepääl (50 kohta) kasutatakse põhiliselt ainult nädalavahetuse üritusteks. Ankeedi andmeil on pikemat puhkust vaid mõni üksik töötaja asutuse puhkebaasis veetnud. Pikemaks puhkuseks selline küllalt väike baas ei sobigi, sest mitmekesist tegevust leida on siin raske. Puudub puhkeaja organiseeritud sisustamine, kuna puhkajate kontingent on väike ning paratamatult ka organiseeritus madal. Puhkuse sisustamine on jäetud täielikult puhkaja enda hoolde. Seetõttu kulgeb tegevus sellises baasis reeglina primitiivsetes vormides. Olles sageli seotud alkoholi tarvitamisega. Reaalselt palju rohkemat üks väike puhkebaas pakkuda ei suudagi.

Kokkuvõtte ja järeldused

Inimesele on üldiselt omane suhtlemisvajadus, ühtedel on see teravamini, teistel kõrgemini välja kujunenud. Küsimus seisneb selles, et luua võimalused selle vajaduse rahuldamiseks oma töökollektiivi raames ning tegevustes, mis omaks sotsiaalselt soovitavat sisu. Suhtlemisele orienteeruvad töötajate kontingenti on vaja siduda ettevõttega, vastasel juhul võivad nad väljuda kollektiivi sotsiaalse kontrolli alt ning leida oma energiale rakendust antisotsiaalsetes tegevustes. Seepärast oleks vajalik luua ettevõttes sotsiaal - kultuuriliste ürituste süsteem, mis võib koosneda väga mitmesugustest tegevustest. Kõigepealt kuuluvad siia lauamängud (male, kabe, piljard, koroon, mõttemeister, rulett jt.), individuaalsed ja võistkondlikud viktoriinid. Lisaks televistoonis võistlevale eliitvõistkonnale tuleks mälumänge edendada ka ettevõtte allülilide vahel. Sotsiaal-kultuuriline tegevus võib baseeruda ka lemmikharrastusel (filateelia, fotograafia, plestide kollektseerimine jne.), kusjuures põhiliseks ei ole mitte ainult tegevuse sisu vaid ka seda saatev suhtlemine. Ettevõtte naistöötajaid saab ühendada kodunduse ja käsitööharrastuse

baasil.

Üheks perspektiivseks võimaluseks on klubiliste vormide sisseviimine. Klubi iseloomustab kindel liikmeskond, liidrite olemasolu, liikmete aktiivne osavõtt ürituste läbiviimisest. Võib luua ka formaalse organisatsiooni : klubisse kuulumist näitab liikmepilet, sümbolne liikmemaks, märk, embleem, põhikirj jne. Klubid võivad olla moodustatud huvialade järgi, näiteks klubid teaduse ja tehnikahuvilistele, muusika-, teatri- või kinosõpradele, rahvusvaheliste suhate klubi, reisisõpradeklubi, noorte klubi, klubi neile, kel aastaid üle 20 jne.. Huvialaklubide loomine teenib väga tähtsat sotsiaalset ülesannet - inimestes huvide äratamist, arendamist ja suunamist. Peab rõhutama, et huvid on ühiskondliku iseloomuga, s.t. inimeste suhtumist teatud objekti, nähtusesse võivad kujundada teised inimesed.

Väga oluliseks tuleb pidada võimalust ettevõtte ühisüritustes osaleda koos perekonnaliikmetega. Praegu valitseb selles osas suur defitsiit.

Taidluse arendamisel ettevõttes ei tuleks seada omaltn eesmärgiks kõrgete kunstiliste tulemuste saavutamist, vaid oluliseks saavad isetegevuse teised funktsioonid, eelkõige suhtlemine ühise harrastuse pinnal.

Sotsiaal-kultuurilised üritused peavad kujunema kollektiivi kasvutamise keskuseks mehhanismiks baseerudes isiksust igakülgselt arendavail üritustel.

Kehekultuuri ja spordiliikumise arendamisel ei tuleks peamist rõhku panna võistlusspordile, vaid suund tuleks võtta tervistavale massispordile. Spordiliikumise laiendamise peab toimuma spetsialiseid baase mittevajavate spordialade edendamise kaudu, kuidõrd ettevõttel puuduvad omad spordirajatised. Briti perspektiivikateks võib pidada looduses harrastatavaid tervisespordi-

alasiid (matkamine, suusatamine, orienteerumine). Vajalikud on tervisespordigrupid erinevatele töötajate kontingentidele kas üldfüüsilise ettevalmistuse gruppidega või siis teatud spordiala eelistavateks. Tööks tervisespordigruppidega on vaja välja koolitada vastav kaader ning samal ajal mõelda ka selle kaadri stimuleerimisele.

Puhkuse sisustamise osas nägime, et rohkem olid rahul need töötajad, kes kasutasid organiseeritud puhkuse veetmise vorme (puhkus tuusikuga). Kõige suurem rahulolematuse valitses puhkajate seas, kes pidid koju jääma. Arvestades töö iseloomu Tartu Elamuehituskombinaadis, aga samuti linnalisi elutingimusi, on puhkuse ajaks miljöö vaheldus äärmiselt tähtis. Praegu on enamprogressiivseid ja töötajate poolt enamsoovitud vormid veel leviku poolest vähemuses. Siit püstitubki ülesanne ettevõttepoolseks abi osutamiseks töötajatele nende korralise puhkuse sisustamisel.

Suuri võimalusi on ettevõttel töötajate lühiajalise (nädalalõpu) puhkuse korraldamisel. Ankeetküsitlus näitas, et töötajad on väga huvitatud linnalise keskkonna hülgamisest nädalavahetuseks ja meelsasti sõidaksid loodusesse. Paraku organiseeritakse ettevõttes veel ebapiisavalt väljsõite loodusesse, ekskursioone, matku, laagreid ja kokkutulekuid.

5.4. Olmethingimused

Ankeeti lülitatud küsimused võimaldavad põgusalt peatuda ka tööliste elamistingimustel: elamispinna suurusel ja iseloomul, samuti olmemugavuste olemasolul. Elamistingimuste tähtsus kollektiivile ei vaja lähemat seletust. REK puhul on neil aga eriline koht, kuna paljud töötajad asuvad tööle ehitusega seotud ettevõtteisse just korteri saamiseks.

Küsitlusandmetel on tööliste perekondade keskmiseks elamis-

pinna suuruseks EEK-is $7,5 \text{ m}^2$, RBT-s $8,7 \text{ m}^2$ inimese kohta, s.t. alla NSVL linnades kehtestatud keskmise elamispinna vormi ($9,0 \text{ m}^2$ inimese kohta). Juba 1971.a. oli Eesti NSV linnaelanike keskmine varustatus elamispinna $9,3 \text{ m}^2$, aga seda eelkõige meie vabariigi väiksemate linnade arvel, kus on palju individuaalmaju.

Keskmise elamispinna suuruse järgi ühe perekonnaliikme kohta jagunevad vastanud järgmiselt (%-des):

	EEK	RBT
kuni 3 m^2	17,5	8,0
$3,1 - 6,0 \text{ m}^2$	30,0	35,2
$6,1 - 9,0 \text{ m}^2$	35,6	29,6
$9,1 - 12,0 \text{ m}^2$	11,9	16,0
üle 12 m^2	5,0	11,2

Siinjuures olgu lisatud, et elamukombinaadis on peaaegu pooltel ($49,1 \%$) töölistel kasutada vaid üks tuba või pole sedagi, tehases on samasugustes tingimustes $44,3 \%$ töölistest. Pisut üle kolmandiku on mõlemas ettevõttes neid, kellel perekonna kasutada kaks tuba. Ülejäänutel on siis kolm või rohkem tuba.

Meie poolt läbiviidud uurimuste andmetel võib peaaegu samasuguseid elamistingimusi näha Tallinnas. Vabariigi ühe suurima ettevõtte tootmiskoondise "Eesti Põlevkivi" töölistel on aga elamistingimused tublisti lähedamad, kusjuures nende kasutada olev elamispiind on ka enam heakorrastatud kui meie kombinaadi ja tehase tööliste oma.

Ankeedile vastanud tööliste korteritest oli $2/3$ keskküttega (EEK-is pisut vähem), $3/4$ varustatud gaasi- või statsionaarse elektripliidiga, pooltes korterites on soe vesi (vt. lisa ankeeti, lk.25). Seejuures on peaaegu kõik näitajad EEK-is pisut halvemad kui tehases.

Korteri tüüpide järgi elab (Protsentides kõigist küsitletud

töelistest):

	EKK	REK
eramajas üürnikuna	5,6	4,1
ühiselamus	13,0	12,3
ametkondlikus ühiskorteris	6,2	4,9
ühiskorteris kommunaalmajas	12,3	13,9
ametkondliku, ainult ühele perele kuuluvas korteris	35,8	47,5
kommunaal- või kooperatiivkorteris, mis kuulub ainult ühele perele	14,2	15,6
ühe pere eramajas	3,1	1,6
majas	9,9	-

Toodud andmetest nähtub, et elamukombineadi töelistest pooltel ja tehase töelistest peasegu 2/3 - 1 on omaette korter või eramaja, ülejäänud elavad siis kas ühiskorterites, ühiselamus või allüürnikuna eramajas. See näitaja peaks pälvima erilist tähelepanu, kuna meie maa sotsiaalse arengu programm, mida on välja kujundanud viimased parteikongressid, näeb esmase ülesandena ette iga perekonna varustamise omaette korteriga, mis oleks ka normaalse perekonnaelu tingimus. Siinkirjeldatud olukord on aga omaest kohast mõisteta: suur hulk töelistest on ehitajakutse ja töö Elamuühituskombineadis valinud just sellepärast, et siin on võimalik kiiremini saada suhteliselt heakorrastatud omaette elamispind, võrreldes paljude teiste elukutsete või asutustega.

Edasi toome andmed, mis näitavad erinevusi elamispinnaga varustamises teetmisloiguti:

Elamukombineadis (m^2 inimese kohta)

1. Administratsioon ja osakonnad	6,9
2. I ja II montaažijaoskond	7,2
3. Viimistlusjaoskond	8,4
4. Insenerivõrkude ja sanitaartehniliste tööde jaoskond	8,1

5. Mehhaniseerimisjaoskond	6,6
Tehases (m^2 inimese kohta)	
1. Administratsioon ja osakonnad	7,5
2. Betooni-segusõlm	10,2
3. Raudbetoonkonstruktsioonide tsehh	8,7
4. Suurpaneelide ja sankabiinide tsehh	7,2
5. Remondi-mehhaanikatsehh	10,2

Keskmine elamispinna suurus ühe inimese kohta näitab, et elamukombinaadis on kõige paremini varustatud elamispiinnaga viimistlusjaoskonna töölised, kellel ühe perekonnaliikme kohta tuleb $8,4 m^2$ elamispinna. Ka on nende hulgas kõige enam neid, kes elavad omaette korteris (kas ametkondlikus, kooperatiiv- või kommunaalkorteris) ja kõige vähem neid, kes elavad ühiselamus. Järgnevad insenerivõrkude ja sanitaartechniliste tööde jaoskonna töölised - keskmine elamispinna suurus $8,1 m^2$ inimese kohta. Tehases on elamispiinnaga varustatus kõrgem. Nii on betooni-segusõlme ja remondi-mehhaanikatsehhi töölistel keskmiselt $10,2 m^2$ elamispinna ühe inimese kohta. Betooni-segusõlme töolistest elab peaaegu $3/4$ ametkondlikus ainult ühele perekonnale kuuluvas korteris, remondi-mehhaanikatsehhis ja raudbetoonkonstruktsioonide tsehhis on neid vastanutest pooled. Ühiselamus elab remondi-mehhaanikatsehhi inimestest kuuendik, mis on ka kõrgeim näitaja.

ITP-1 ja teenistujatel on elamispinna ühe inimese kohta võrreldes töolistega pisut enam, kuigi seda ei saa öelda elamispiinna heakorrastatuse kohta.